

○内閣府令第五十一号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第二十四号）の施行に伴い、並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）の規定に基づき、及び同法を実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令を次のように定める。

令和元年十二月二十七日

内閣総理大臣 安倍 晋三

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部改正）

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣

府令（平成二十七年内閣府令第六十一号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分（連続する他の規定と記号により一括して掲げる規定にあつては、その標記部分に係る記載）に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、その標記部分が同一のものは当該対象規定を改正後欄に掲げるもののように改め、その標記部分が異なるものは改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正前欄に掲げる対象規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削り、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後

(対象範囲)

第一条 「略」

〔2 略〕

3 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、次に掲げる地方公共団体の職員については、これをその対象に含まないものとすることができる。

一 地方公務員法第三条第三項第一号の二から第五号までに掲げる職員

〔二 略〕

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握)

第二条 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に關し、第一号から第八号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第九号から第二十三号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第二号に掲げる事項の把握は、職員(任期の定めのない職員に限る。第二号及び第六条第一項第四号において同じ。)の平均した継続勤務年数の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。

一 採用した職員(再採用(職員であった者を選考により再び採用することをいう。第二十号において同じ。))により採用された者を除く。第六条第一項第一号において同じ。)に占める女性職員の割合

二 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職(自己都合

改正前

(対象範囲)

第一条 「同上」

〔2 同上〕

3 「同上」

一 地方公務員法第三条第三項第一号の二から第五号までに掲げる職員(同条同項第三号中、臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員であつて、特定事業主が必要と認めるものを除く。)

〔二 同上〕

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握)

第二条 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に關し、第一号から第七号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第八号から第二十五号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第二号に掲げる事項の把握は、離職率の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。

一 採用した職員(再採用(職員であった者を選考により再び採用することをいう。第二十二号において同じ。))により採用された者を除く。第四条第一項第一号において同じ。)に占める女性職員の割合

二 職員(任期の定めのない職員に限る。)の平均した継続勤務

による退職に限る。以下同じ。)した職員の場合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合

三 職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項

イ 国の行政機関の内部部局、地方公共団体の機関(地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第五百五十五条及び第五十六条の規定により設置された行政機関を除く。)その他国又は地方公共団体のこれらに類する機関(以下「内部部局等」という。)に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間(一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成六年法律第三十三号)以下「勤務時間法」という。)第十三条第一項に規定する正規の勤務時間、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤務時間であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。)を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限(人事院規則一五―一四(職員の勤務時間、休日及び休暇)第十六条の二の二第一項に規定する上限、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める上限その他これらに類する上限であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。)を超えて命じられて勤務した職員数

ロ 内部部局等以外に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

〔四 略〕

五 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

六 女性職員であつて出産した者の数に対する当該女性職員であつて育児休業(国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第九号)第三条第一項に定める育児休業、地方公務員

年数の男女の差異

三 職員(超過勤務手当(一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十五年法律第九十五号)以下「給与法」という。)第十六条に定める超過勤務手当、地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百四条第二項に定める時間外勤務手当その他これらに類する手当であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。)が支給されない職員を除く。第十六号において同じ。)一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間(一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成六年法律第三十三号)以下「勤務時間法」という。)第十三条第一項に規定する正規の勤務時間、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤務時間であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。)を超えて勤務した時間

〔四 同上〕

五 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

六 女性職員であつて出産した者の数に対する当該女性職員であつて育児休業(国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第九号)第三条第一項に定める育児休業、地方公務員

の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）をした者の数の割合及び男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて育児休業をした者の数の割合（第六条第一項第六号において「男女別の育児休業取得率」という。）並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

七 男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（人事院規則一五―一四第二十二条第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休暇であつて法令又は地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。）を取得した者の数の割合（第六条第一項第七号において「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。）及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

八 セクシユアル・ハラスメント等対策の整備状況

九 十三 「略」

「号を削る。」

「十四・十五 略」

十六 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの各月ごとの部署ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間、

の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）をした者の数の割合（以下この号において「育児休業をした者の割合」という。）及び男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて育児休業をした者の数の割合（第四条第一項第六号において「男女別の育児休業取得率」という。）並びに職員の男女別の育児休業の平均取得期間

七 男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第二十二條第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休暇であつて法令又は地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。）を取得した者の数の割合（第四条第一項第七号において「配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。）並びにそれぞれの休暇の平均取得日数

「号を加える。」

八 十二 「同上」

十三 直近の年度の十年度前及びその前後の年度に採用した職員（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者、新たに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の六第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学の行う職業訓練を修了した者又はこれらに準ずる者（以下「新規卒卒者等」という。）として採用された者に限る。）の数の当該職員であつて引き続き任用されている者の数の男女別の割合（第四条第一項第五号において「男女別の継続任用割合」という。）

「十四・十五 同上」

十六 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人

部署ごとの超過勤務を命じることが出来る上限を超えて命じられて勤務した職員数並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間

「号を削る。」

十七 職員の年次休暇等（勤務時間法第十七条に規定する年次休暇、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める年次有給休暇その他これらに類する休暇であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）の取得日数の状況を

十八・十九 「略」

「号を削る。」

二十・二十三 「略」

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を把握するに当たっては、前項ただし書、第一号、第二号及び第六号に掲げる事項は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のまとまりをいう。以下同じ。）ごとに把握しなければならない。前項第九号から第十四号まで、第十六号、第十七号、第十九号、第二十号、第二十二号及び第二十三号に掲げる事項を把握する場合も、同様とする。

（法第十五条第二項第二号の目標）

第三条 特定事業主は、法第十五条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に

当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間等の労働時間の状況

十七 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

十八 職員に対し付与された勤務時間法第十七条に規定する年次休暇、地方公務員法第二十四条第六項に基づき条例で定める年次有給休暇その他これらに類する休暇であつて法令で定めるもの（以下「年次休暇等」という。）の日数に対する職員が取得した年次休暇等の日数の割合（第四条第一項第十号において「年次休暇等取得率」という。）

十九・二十 「同上」

二十一 職員及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

二十二・二十五 「同上」

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を把握するに当たっては、前項ただし書、第一号、第二号及び第六号に掲げる事項は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のまとまりをいう。以下同じ。）ごとに把握しなければならない。前項第八号から第十四号まで、第十六号、第十八号、第二十号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握する場合も、同様とする。

「条を加える。」

関する機会の提供 前条第一項第一号、第四号、第五号、第八号から第十三号まで及び第十八号から第二十三号までに掲げる事項

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備 前条第一項第二号、第三号、第六号、第七号及び第十四号から第十七号までに掲げる事項

(把握項目の分析)

第四条 特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、第二条により把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に定める事業主行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

(法第十五条第六項の実施状況の公表)

第五条 法第十五条第六項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表は、特定事業主行動計画において同条第三項の規定により定量的に定めた同条第二項第二号の目標を設定した事項の当該計画期間における経年での進捗状況及び取組実績を公表することにより行うものとする。

(情報の公表)

第六条 法第十七条の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち、特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものを公表することにより行うものとする。ただし、第四号に掲げる事項の公表は、離職率の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。

〔一〕三 略〕

四 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

五 直近の年度の十年度前及びその前後の年度に採用した職員(新たに学校若しくは専修学校を卒業した者、新たに職業能力開

(把握項目の分析)  
第三条 特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前条により把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に定める事業主行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

〔条を加える。〕

(情報の公表)

第四条 〔同上〕

〔一〕三 同上〕

四 職員(任期の定めのない職員に限る。)の平均した継続勤務年数の男女の差異  
五 男女別の継続任用割合

発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれらに準ずる者として採用された者に限る。）の数に対する当該職員であつて引き続き任用されている者の数の男女別の割合

〔六・七 略〕

八 職員（超過勤務手当（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第十六条に定める超過勤務手当、地方自治法第二百四条第二項に定める時間外勤務手当その他これらに類する手当であつて法令で定めるものをいう。）が支給されない職員、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

〔九 略〕

十 職員に対し付与された年次休暇等の日数に対する職員が取得した年次休暇等の日数の割合

〔十一〜十三 略〕

〔2・3 略〕

〔六・七 同上〕

八 職員（超過勤務手当が支給されない職員、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

〔九 同上〕

十 年次休暇等取得率

〔十一〜十三 同上〕

〔2・3 同上〕

備考 表中の「」の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。



第二条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げる対象規定は、その標記部分が同一のものは当該対象規定を改正後欄に掲げるもののように改め、その標記部分が異なるものは改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正前欄に掲げる対象規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削り、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

## (対象範囲)

第一条 特定事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第十九条第三項及び第二十一条の規定により女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、分析及び情報の公表（以下「把握分析等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる国の職員については、これをその対象に含まないものとする。

「一〇三 略」

「二・三 略」

## (女性の職業生活における活躍に関する状況の把握)

第二条 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第八号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第九号から第二十三号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第二号に掲げる事項の把握は、職員（任期の定めのない職員に限る。第二号並びに第六条第一項ただし書及び第二号並びに第三項第二号において同じ。）の平均した継続勤務年数の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。

一 採用した職員（再採用（職員であった者を選考により再び採用することをいう。第二十号において同じ。）により採用された者を除く。第六条第一項第一号イにおいて同じ。）に占める女性職員の割合

「二〇五 略」

六 女性職員であつて出産した者の数に対する当該女性職員であつて育児休業（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三

## (対象範囲)

第一条 特定事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第十五条第三項及び第十七条の規定により女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、分析及び情報の公表（以下「把握分析等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる国の職員については、これをその対象に含まないものとする。

「一〇三 同上」

「二・三 同上」

## (女性の職業生活における活躍に関する状況の把握)

第二条 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第八号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第九号から第二十三号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第二号に掲げる事項の把握は、職員（任期の定めのない職員に限る。第二号及び第六条第一項第四号において同じ。）の平均した継続勤務年数の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。

一 採用した職員（再採用（職員であった者を選考により再び採用することをいう。第二十号において同じ。）により採用された者を除く。第六条第一項第一号イにおいて同じ。）に占める女性職員の割合

「二〇五 同上」

六 女性職員であつて出産した者の数に対する当該女性職員であつて育児休業（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三

年法律第九号) 第三条第一項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第十号) 第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。)をした者の数の割合及び男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて育児休業をした者の数の割合(第六条第一項第二号ロにおいて「男女別の育児休業取得率」という。)並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

七 男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて配偶者出産休業又は育児参加のための休暇(人事院規則一五―一四第二十二條第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休暇であつて法令又は地方公務員法第二十四條第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。)を取得した者の数の割合(第六条第一項第二号ハにおいて「男性職員の配偶者出産休業及び育児参加のための休暇取得率」という。)及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

〔八〕二十三 略〕  
〔2 略〕

(法第十九條第二項第二号の目標)

第三条 特定事業主は、法第十九條第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たつては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

〔一・二 略〕

(法第十九條第六項の実施状況の公表)

第五条 法第十九條第六項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表は、特定事業主行動計画において同条第三項の規定により定量的に定めた同条第二項第二号の目標を設定

年法律第九号) 第三条第一項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第十号) 第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。)をした者の数の割合及び男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて育児休業をした者の数の割合(第六条第一項第六号ロにおいて「男女別の育児休業取得率」という。)並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

七 男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて配偶者出産休業又は育児参加のための休暇(人事院規則一五―一四第二十二條第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休暇であつて法令又は地方公務員法第二十四條第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。)を取得した者の数の割合(第六条第一項第七号において「男性職員の配偶者出産休業及び育児参加のための休暇取得率」という。)及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

〔八〕二十三 同上〕  
〔2 同上〕

(法第十五條第二項第二号の目標)

第三条 特定事業主は、法第十五條第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たつては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

〔一・二 同上〕

(法第十五條第六項の実施状況の公表)

第五条 法第十五條第六項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表は、特定事業主行動計画において同条第三項の規定により定量的に定めた同条第二項第二号の目標を設定

した事項の当該計画期間における経年での進捗状況及び取組実績を公表することにより行うものとする。

(法第二十一条の情報の公表)

第六条 法第二十一条の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情報の区分ごとに当該各号に定める事項のうち、特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものをそれぞれ一以上公表することにより行うものとする。ただし、第二号イに掲げる事項の公表は、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。

- 一 任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 次のいずれかの事項
  - イ 採用した職員に占める女性職員の割合
  - ロ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
  - ハ 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合
  - ニ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
  - ホ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
  - ヘ 中途採用の男女別の実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績 次のいずれかの事項
  - イ 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異
  - ロ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
  - ハ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
  - ニ 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項
    - (1) 内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員の双方又は一方の、一人当たりの一月

した事項の当該計画期間における経年での進捗状況及び取組実績を公表することにより行うものとする。

(情報の公表)

第六条 法第十七条の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち、特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものを公表することにより行うものとする。ただし、第四号に掲げる事項の公表は、離職率の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。

- 一 採用した職員に占める女性職員の割合
- 二 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

ホ 当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

(2) 内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員の双方又は一方の、超過勤務を命じることができるとして上限を超えて命じられて勤務した職員数

管理的地位にある職員以外の職員の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項

(1) 職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間

(2) 超過勤務を命じることができるとして上限を超えて命じられて勤務した職員数

ヘ 職員の年次休暇等の取得日数の状況

ト 職員のまとまりごとの年次休暇等の取得日数の状況

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

三 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

四 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

五 直近の年度の十年度前及びその前後の年度に採用した職員（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者、新たに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学の行う職業訓練を修了した者又はこれらに準ずる者として採用された者に限る。）の数に対する当該職員であつて引き続き任用されている者の数の男女別の割合

六 男女別の育児休業取得率

七 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

八 職員（超過勤務手当（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第十六条に定める超過勤務手当、地方自治法第二百四条第二項に定める時間外勤務手当その他これらに類する手当であつて法令で定めるものをいう。）が支給されない職員、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を公表するに当たっては、前項第一号イからハまで並びに第二号ロ、ホ及びトに掲げる事項は、職員のとまりごとに公表するものとする。この場合において、同一の職員のとまりに属する職員の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のとまりがある場合は、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の職員のとまりと合わせて一の職員のとまりとして公表することができるものとする。

3 特定事業主は、次の各号に掲げる事項の公表に併せて、当該各号に定める事項の公表に努めるものとする。

一 第一項第一号ホに掲げる事項 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率

二 第一項第二号イに掲げる事項 当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合

三 第一項第二号ニに掲げる事項 内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項

4 特定事業主は、第一項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項の公表に努めるものとする。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤

。一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

九 職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間

十 職員に対し付与された年次休暇等の日数に対する職員が取得した年次休暇等の日数の割合

十一 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

十二 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

十三 中途採用の男女別の実績

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を公表するに当たっては、前項第一号から第三号まで、第六号及び第九号に掲げる事項は、職員のとまりごとに公表するものとする。この場合において、同一の職員のとまりに属する職員の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のとまりがある場合は、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の職員のとまりと合わせて一の職員のとまりとして公表することができるものとする。

「項を加える。」

「項を加える。」

5|| 務環境の整備に関する制度の概要

特定事業主は、第一項、第三項及び第四項に掲げる事項を公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が常に容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

3||

特定事業主は、第一項に掲げる事項を公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が常に容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

備考 表中の「」の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部改正)

第三条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則(平成二十七年内閣府令第五十一号)の

一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。



改正後	改正前
<p>(法第二十二條第三項の内閣府令で定める者)</p> <p>第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第二十二條第三項の内閣府令で定める者は、同条第二項に規定する業務に係る事務を適切、公正かつ中立に実施することができる法人であつて、女性の職業生活における活躍の推進に資する活動を行っている一般社団法人若しくは一般財団法人又は特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二條第二項の規定に基づき設立された特定非営利活動法人その他地方公共団体が適当と認めるものとする。</p> <p>(協議会の公表)</p> <p>第二条 法第二十七條第五項の規定による公表は、協議会の名称及び構成員の氏名又は名称について行うものとする。</p> <p>〔2 略〕</p>	<p>(法第十八條第三項の内閣府令で定める者)</p> <p>第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第十八條第三項の内閣府令で定める者は、同条第二項に規定する業務に係る事務を適切、公正かつ中立に実施することができる法人であつて、女性の職業生活における活躍の推進に資する活動を行っている一般社団法人若しくは一般財団法人又は特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二條第二項の規定に基づき設立された特定非営利活動法人その他地方公共団体が適当と認めるものとする。</p> <p>(協議会の公表)</p> <p>第二条 法第二十三條第五項の規定による公表は、協議会の名称及び構成員の氏名又は名称について行うものとする。</p> <p>〔2 同上〕</p>
<p>備考 表中の「」の記載は注記である。</p>	

## 附 則

### (施行期日)

第一条 この内閣府令は、令和二年四月一日から施行する。ただし、第二条及び第三条の規定は、令和二年六月一日から施行する。

### (経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第二条及び第三条の規定は、この内閣府令の施行の日前に計画期間が開始した特定事業主行動計画については、適用しない。