

特定事業主行動計画に関する取組状況

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

H27.9.4 公布・一部施行、H28.4.1 完全施行
10年間の時限立法（～H38.3.31）

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

2. 概要

（公的部門（国・地方公共団体）は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が、民間事業主は**厚生労働省**が所管。）

- **一般事業主（民間事業者）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、
 - ①職場の女性の活躍に関する**状況の把握**（必須把握項目は省令で規定）・**課題の分析**を実施、
 - ②状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

[事業主行動計画の必須記載事項（法律で規定）]

・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間
 - ③女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**。

※常時雇用者300人以下の民間事業主は努力義務
- **国**は、**優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定）、公共調達における受注機会の増大等**の施策を実施。地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）。
- 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）
附則第4条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制度

女性活躍推進法における事業主の責務（現行）

		特定事業主（国・地方公共団体）	一般事業主（民間事業者）
行 動 計 画 の 策 定		義務【法律】	301 人以上：義務【法律】 300 人以下：努力義務【法律】
	①計画策 定時の状 況把握	義務【法律】 ⇒必ず把握する項目（7項目）を内閣府令に規定 必要に応じて把握する項目（18 項目）も同令に規定	義務【法律】 ⇒必ず把握する項目（4項目）を厚生労働省令に規定 必要に応じて把握する項目（21 項目）も同令に規定
	② 数値目標	義務【法律】 ⇒数値目標を定める項目は、事業主に委ねられている （項目は、内閣府令に規定なし）	義務【法律】 ⇒数値目標を定める項目は、事業主に委ねられている （項目は、厚生労働省令に規定なし）
③ 公 表	計画の 実施状況	義務【法律】	規定なし
	女性活躍 情報 （現況）	義務【法律】 ⇒公表項目は、内閣府令（13 項目）のうち事業主が選択	301 人以上：義務【法律】 300 人以下：努力義務【法律】 ⇒公表項目は、厚生労働省令（14 項目）のうち 事業主が選択

女性活躍推進法に基づく把握項目・情報公表項目（特定事業主）

必ず把握する項目

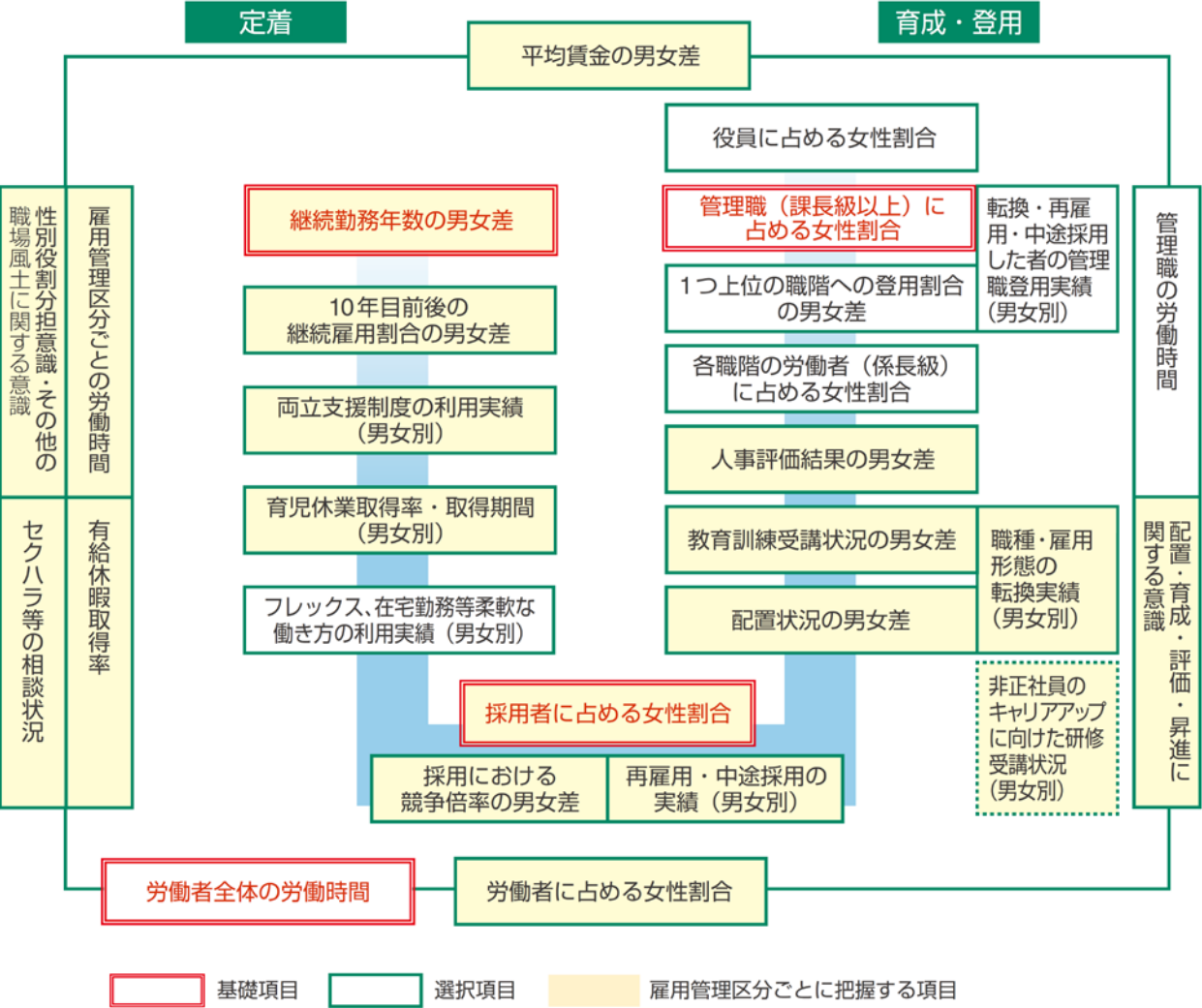
必要に応じて把握する項目

番号	把握項目名 [遡って概ね2年以内の1年間(の特定時点)の状況を把握]	情報公表		備考	
		区	派	区	派
①	女性職員の採用割合	●		●	再採用により採用された者は原則除く
②	継続勤務年数の男女差（又は離職率の男女差）	●			任期の定めのない職員に限る
③	超過勤務の状況(時間外手当が支給されない職員を除く)			●	把握は各月の値、公表は各月平均の値 情報公表は臨時・非常勤職員を除く
④	管理職の女性割合			●	
⑤	各役職段階の職員の女性割合			●	
⑥	男女別の育休取得率・平均取得期間	●		●	情報公表は取得率のみで可
⑦	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数			●	情報公表は取得率のみで可
⑧	採用試験受験者の女性割合	●		●	
⑨	職員の女性割合	●	●	●	●
⑩	男女別の配置状況	●			
⑪	教育訓練の男女別受講状況	●			
⑫	管理職、男性職員及び女性職員の意識	●	●		派遣は職場風土等の意識のみ把握
⑬	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	●		●	新規学卒者等に限る
⑭	両立支援制度の男女別利用実績（⑥⑦を除く）	●			
⑮	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績				
⑯	超過勤務の状況(時間外手当等が支給されない職員を除く)	●	●	●	把握は各月の値、公表は各月平均の値
⑰	管理職の超過勤務の状況				把握は各月の値
⑱	年次休暇等の取得率	●		●	
⑲	一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合				
⑳	人事評価結果の男女差異	●			
㉑	セクハラ等相談窓口への相談状況	●	●		
㉒	中途採用の男女別実績	●		●	再採用により採用された者は原則除く
㉓	中途採用者の管理職登用の男女別実績				
㉔	臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況	●			
㉕	給与の男女差異	●			結果指標としての活用を想定

(注1) 「情報公表」は、情報公表項目にも該当するものをいう。
(注2) 「区」は「職員のまとまり(※)」ごとの把握・公表が、「派」は派遣労働者の把握・公表が必要なものをいう。
(※)職種、勤務形態等の要素に基づき、他のまとまりとは異なる人事の事務を行うことを予定している職員のまとまり

女性活躍推進法に基づく把握項目の構成（一般事業主）

図表3 基礎4項目と選択項目の構造図



※赤字の項目は必ず把握する必要のある4項目。他は選択項目。
※黄色の網掛けの項目は雇用管理区分ごとに把握する項目。
※「非正社員のキャリアアップに向けた研修受講状況」のみ「正社員」の分析には用いません。

特定事業主行動計画の現状①

1. 策定状況

国、都道府県、市町村の**全てで策定済み**。（義務）

（参考）常時雇用する労働者の数が301人以上の民間事業主：98.1%（義務） ※300人以下は、4,711件（努力義務）
（平成30年6月末現在）

2. 特定事業主の数とフォローアップの状況

（1）特定事業主の数

①国の機関：**49**事業主（立法府7、行政府41、司法府1）

②都道府県・市区町村：**11,165**事業主（都道府県414、政令指定市219、市区町村10,532）

※内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法に基づく各計画策定・公表等の状況調査について（依頼）」（平成28年3月25日付け事務連絡）より

③一部事務組合、広域連合等が規則で定めている特定事業主の数は未調査

（参考）一部事務組合及び広域連合の数：**1,609**（一部事務組合1,493、広域連合116）

※総務省自治行政局市町村課「地方公共団体間の事務の共同処理の状況調」（平成28年7月1日現在）より

（2）行動計画の策定・公表の状況のフォローアップ

・平成27年度より毎年度フォローアップ調査を実施（一部事務組合・広域連合については、平成29年度から「消防本部」（732件）について調査を実施）

・行動計画及び公表情報については、女性活躍推進法「見える化」サイト（平成28年9月開設）において掲載（毎年度更新）

3. 連名での計画策定（地方公共団体）

【都道府県】

多くが、①知事 ②議会事務局 ③選挙管理委員会 ④人事委員会 ⑤代表監査委員会 ⑥漁業調整委員会 ⑦労働委員会
⑧企業局 ⑨収用委員会 等と連名で策定している。

※ 教育委員会及び警察本部は、単独で作成しているケースがほとんどである。（連名は、教育委員会3件、警察本部2件のみ）

【市町村（政令指定都市含む）】

多くが、①市長 ②市議会 ③選挙管理委員会 ④代表監査委員 ⑤教育委員会 ⑥農業委員会 ⑦水道事業
⑧病院事業管理者 などと連名で策定している。

(参考) 特定事業主とは

- 国の特定事業主は、原則、国家公務員法等で任命権者とされている者とし、その特定事業主が任命する職員について事業主行動計画を策定することとしている。
- 地方公共団体の特定事業主は、当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該規則で定める職員について事業主行動計画を策定することとしている。

法第15条第1項 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

(参考)「女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ」（平成27年12月14日作成）

問 31	小規模自治体で議会の職員は男女各1名だが、人員に関わらず行動計画を策定するのか。対象職員が0名の場合は策定しなくてもよいのか。	各地方公共団体の規則において、各任命権者を特定事業主とし、当該任命権者が任命する職員について行動計画を策定することとなる。対象職員が少数でも策定する必要があるが、仮に対象職員が0名の場合は、他の特定事業主と連名で策定するのが現実的と考えられる。
問 32	行動計画は任命権者ごとに策定する必要があるか。次世代育成支援対策推進法の実業主行動計画では別に策定している場合でも、本法の行動計画を連名で策定していいのか。	必要に応じ連名で策定しても差し支えない。 ただし、状況把握や課題分析、目標設定、取組内容の決定については、（連名となる各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的になされているなどの事情がある場合を除き）原則として各事業主単位で行うこととなる。
問 33	連名で行動計画を策定する場合にクリアすべき条件はあるか。行動計画を連名で策定する場合も、状況把握は特定事業主ごとに行う必要があるのか。	連名で行動計画を策定する場合であっても、状況の把握・分析は特定事業主単位で行う必要がある。また、数値目標や取組内容についても、原則として特定事業主単位で設定する必要があるが、課題分析の結果、仮にそれぞれの数値目標や取組内容が同一となった場合は、一括して定めることを妨げるものではない。

特定事業主行動計画の現状③

(参考) 各府省等が特定事業主として情報公表している項目

- ・ 特定事業主は、内閣府令で定める情報公表項目（以下の1～13）の中から、各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おおむね1年に1回以上、公表する必要（義務）。
なお、そのうち1～7は内閣府令で行動計画策定の際に把握することとされている項目。
- ・ 「女性職員の採用割合」、「各役職段階の職員の女性割合」、「男女別の育児休業取得率」の3項目は全府省等が公表。
- ・ 4府省庁（内閣官房、内閣府、消費者庁、厚生労働省）が、1～7の全ての項目について公表。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	女性 職員の採用割合	各役職段階の職員の 女性割合	男女別の育児休業 取得率	男性職員の配偶者出産 休暇等取得率	継続勤務年数又は 離職率の男女差	超過勤務の状況 （月平均時間）	管理職の女性割合	採用試験の受験者の 女性割合	職員の女性割合	約10年度前に採用した職員 の男女別継続任用割合	超過勤務の状況 （月平均時間） （職員のまとまりごと）	年次休暇等取得率	中途採用の男女別実績
内閣官房	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
内閣法制局	○	○	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-	-
人事院	○	○	○	○	-	○	○	-	○	-	-	○	○
内閣府	○	○	○	○	○	○	○	-	○	○	-	○	○
宮内庁	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	○	-
公正取引委員会	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-
警察庁	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
個人情報保護委員会	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
金融庁	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
消費者庁	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-
復興庁	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-	-	-	-
総務省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
法務省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	○	-
外務省	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	○
財務省	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-
国税庁	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-
文部科学省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
厚生労働省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
農林水産省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
経済産業省	○	○	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-
国土交通省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-
防衛省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	○	-
環境省	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	○	-
原子力規制委員会	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-	-	-
会計検査院	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-

- : 行動計画策定の際に把握することとされている項目（内閣府令）
- : 各府省等が数値目標を設定し積極的に取り組むものとされている項目（基本方針）

- (備考)
1. 各府省等が女性活躍推進法第17条に基づき公表した情報について、内閣府男女共同参画局にて集計。
 2. 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。
 3. 「採用試験の受験者の女性割合」は、一般職の国家公務員の採用試験については、人事院が一括して実施し、その結果を公表している。
 4. 「超過勤務の状況」は、把握時には各月ごとに把握、情報公表時には一月当たりの平均を公表することとなっている。