

公務部門における女性活躍の推進に関する 法令等の見直しの方向性 参考資料

内閣府男女共同参画局

1. 女性活躍推進法の施行状況

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

10年間の時限立法（～R8（2026）.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

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、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・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〕
・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

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金の差異」（職員の給与の男女の差異）の項目

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上

③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から1項目以上を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、
「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び
「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の
全ての項目から1項目以上を公表

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、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）

(1)～(3)の対象は、

- ①常用労働者101人以上の一般事業主 及び
（常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）
- ②全ての特定事業主

職業生活に関する機会の提供の実績

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績

情報公表項目

・採用者に占める女性の割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
・男女の賃金の差異 等

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等



特定事業主における女性活躍推進法に基づく職員の給与の男女の差異の公表について

1. 概要

令和4年12月21日付けで内閣府令等を改正し、女性活躍推進法に基づく情報公表及び状況把握・分析の必須項目として「**職員の給与の男女の差異**」を追加（令和5年4月1日施行）

2. 公表方法（主な事項）

・**男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均を割合(%)**で示す

- ①「**任期の定めのない常勤職員**」、
- ②「**任期の定めのない常勤職員以外の職員**」及びこれらを総計した
- ③「**全職員**」の区分で公表

また、「**任期の定めのない常勤職員**」については、**(1)役職段階別**及び**(2)勤続年数別**による職員の給与の男女の差異を公表

※登用状況や勤続年数の違いにより、給与の男女差が生じることが見込まれたため各特定事業主の実情に応じて、**更に詳細な情報や補足的な情報（差異に係る背景事情の説明等）**を公表することも可能

- ・新たな年度が開始した後、当該年度の前年度の職員の給与の男女の差異の実績について、**おおむね3か月以内に公表**することとしており、今年度の公表については、**令和5年度の職員の給与の男女の差異の実績**について、**おおむね本年6月末までに各機関のHP等で公表**

公表様式(国の機関用)

○年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名: _____

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	9%
全職員	9%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 国の機関における「任期の定めのない常勤職員」の基本給については、法律に定める俸給表等に基づき決定されており、同一の級・号俸であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
指定職相当	9%
本省課室長相当職	9%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	9%
係長相当職	9%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	9%
31～35年	9%
26～30年	9%
21～25年	9%
16～20年	9%
11～15年	9%
6～10年	9%
1～5年	9%

【説明欄】

* 役職段階の考え方は以下のとおり。
* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

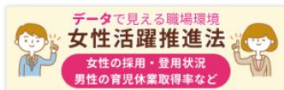
3. 内閣府における「見える化」の状況

- ・国及び地方公共団体の公表内容については、毎年フォローアップ調査を実施（今年度は10月下旬～12月上旬で実施）。
- ・調査の取りまとめ結果については、男女共同参画局のホームページにおいて年度末目途で公表（女性活躍推進法「見える化」サイト）。
- ・「見える化」サイトでは、各機関等の公表内容がそれぞれ比較可能な形で閲覧できるよう、一覧性・検索性を確保する形で整備を行っている。

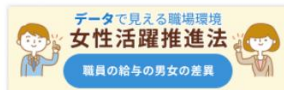
女性活躍推進法「見える化」サイトトップページ

公務員
志望者必見！

データで見える職場環境 /
女性活躍推進法「見える化」サイト



国家公務員及び地方公務員における女性の採用・登用状況や男性の育児休業取得率などの公表内容を見ることができるページです。



国家公務員及び地方公務員における職員の給与の男女の差異の公表情報を見ることができるページです。



公務員志望者必見！ / データで見える職場環境 /
女性活躍推進法「見える化」サイト
職員の給与の男女の差異



公表情報一覧ダウンロードはこちら。検索・印刷等に御活用ください。

絞り込んで検索

団体名で検索

国の機関 都道府県の機関 市区町村の機関 消防本部

国の機関を選択

全選択

衆議院事務局 衆議院法制局 参議院事務局 参議院法制局 国立国会図書館 裁判官弾劾裁判所

裁判官訴訟委員会

全選択

最高裁判所

全選択

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

カジノ管理委員会 金融庁 消費者庁 デジタル庁 復興庁 総務省・公営等調整委員会・消防庁

法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁 外務省 財務省・国税庁 文部科学省・文化庁・スポーツ庁

厚生労働省 農林水産省・林野庁・水産庁 経済産業省・資源エネルギー庁・特許庁・中小企業庁

国土交通省・観光庁・気象庁・運輸安全委員会・海上保安庁 防衛省・防衛装備庁 環境省 原子力規制委員会

会計検査院

各機関等が公表した職員の給与の男女の差異の公表情報について、絞り込み検索や団体名検索が可能。

検索結果一覧

		内閣官房	内閣法制局	内閣府
職員の総数		無	無	有
全職員に係る情報	任期の定めのない常勤職員 (%)	71.8%	63.7%	78.1%
	任期の定めのない非常勤職員以外の職員 (%)	76.2%	69.0%	83.8%
	全職員 (%)	63.6%	63.4%	63.4%
「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の情報	役職段階別			
	指定職相当 (国の機関) 又は本庁部長、次長相当職 (地方公共団体) (%)	92.5%	-	104.2%
	本府 (庁) 課長相当職 (%)	92.8%	99.9%	98.5%
	地方機関課長・本府課長補佐相当職 (国の機関) 又は本庁課長補佐相当職 (地方公共団体) (%)	93.3%	89.3%	97.4%
	本府 (庁) 係長相当職 (%)	85.3%	88.0%	93.4%
	36年以上 (%)	71.3%	61.4%	100.2%
	31～35年 (%)	89.5%	77.4%	86.8%
	26～30年 (%)	88.4%	-	91.4%
	21～25年 (%)	97.2%	66.1%	85.7%
	16～20年 (%)	92.3%	83.9%	88.8%
勤続年数別の情報	11～15年 (%)	85.6%	92.5%	87.2%
	6～10年 (%)	87.8%	87.1%	88.1%
	1～5年 (%)	72.7%	102.8%	89.2%
	説明欄	<p>給与の男女の差異が生じる要因として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相対的に勤続年数が長く、賃金水準が高い等部職員に各府庁からの男性の出向が多いこと ・ 女性職員に占める「任期の定めのない非常勤職員以外の職員」(非常勤職員)の割合が男性に比べて高いこと ・ 「扶養手当」や「住居手当」といった手当を世帯主や世帯の長者として女性職員が受給する割合が多いことが考えられる。 <p>・ 任期の定めのない非常勤職員について、当府では、業務の性質から、本府課長相当職以上の職員の割合が高く、その大部分が各府庁からの出向者であることから、各府庁からの出向者は男性が多くなっていることから、相対的に給与水準が高い職員が女性に偏っている。</p> <p>・ 任期の定めのない非常勤職員以外の職員について、当府では、定年退職者の再任用職員が男性のみであることから、相対的に給与水準が高い職員が女性に偏っている。</p> <p>・ 任期の定めのない非常勤職員以外の職員において男女の給与に差異が生じる主な要因として、近年の勤続年数において女性の採用数を増加させていることから、相対的に勤続年数が長く、賃金水準が高い女性職員の割合が高くなっていることが考えられる。</p> <p>・ 任期の定めのない非常勤職員以外の職員において男女の給与に差異が生じる主な要因として、相対的に賃金水準が高い再任用職員における男性職員の割合が高くなっていることが考えられる。</p> <p>・ 1. 「全職員」職の職種が府区分別の職種より小さくなる主な要因として、全職員を合併した際、女性職員に占める「任期の定めのない非常勤職員以外の職員」の割合が男性職員に比べて高いことが考えられる。</p> <p>・ 各役職段階及び勤続年数において男女の給与に差異が生じる主な要因として、扶養手当や住居手当といった手当を世帯主や世帯の長者として男性職員が受給する割合が多いことが考えられる。</p>		

複数機関の公表情報を並べて閲覧することが可能。

公表情報一覧ダウンロード

団体名	公表URL	情報公表年月	職員数の換算	全職員に係る情報		
				任期の定めのない常勤職員 (%)	任期の定めのない非常勤職員以外の職員 (%)	全職員 (%)
内閣官房	https://www.ca	2023年11月	無	71.8	76.2	63.6
内閣法制局	https://www.clb	2023年6月	無	63.7	69.0	63.4
内閣府	https://www.ca	2023年6月	有	78.1	83.8	63.4
宮内庁	https://www.ku	2023年8月	有	86.8	120.1	82.9
公正取引委員会	https://www.jftc	2023年6月	無	76.2	56.4	69.1
警察庁	https://www.np	2023年6月	有	77.5	92.6	76.3
個人情報保護委員会	https://www.pp	2023年6月	無	74.6	97.3	80.6
カジノ管理委員会	https://www.jcr	2023年7月	無	72.4	70.4	68.6
金融庁	https://www.fsa	2023年6月	無	77.0	57.3	70.2
消費者庁	https://www.ca	2023年6月	有	83.2	78.3	81.0
デジタル庁	https://www.dig	2023年7月	無	85.5	69.0	72.9
復興庁	https://www.rec	2023年6月	無	75.4	86.8	79.8
総務省・公営等調整委員会・消防庁	https://www.sou	2023年6月	無	76.7	88.5	73.1
法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁	https://www.mc	2023年6月	無	86.0	70.4	75.9
財務省・国税庁	https://www.mc	2023年6月	無	83.5	47.5	64.0
外務省	https://www.mc	2023年9月	無	85.9	92.1	82.8

公表情報は一覧でき、エクセル形式でダウンロードが可能。

公共調達における国・独立行政法人等の取組状況（令和4年度）

- えるぼし認定・プラチナえるぼし認定等取得企業（ワーク・ライフ・バランス等推進企業）について、女性活躍推進法に基づき、国及び独立行政法人等は、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式及び企画競争方式）において、加点点評価。



- 法施行（H28.4.1）後、年々取組が進捗し、国・独立行政法人等を合わせて3兆281億円（加点点評価の取組実施調達の規模）まで拡大。
- 国の機関は、
 - ・ 物品役務等の調達については、取組可能調達のあった全28機関全てにおいて9割以上実施されている。
 - ・ 公共工事等の調達については、取組可能調達のあった全13機関のうち9機関において9割以上実施されている。
- 独立行政法人等は、取組実施割合が95%を上回り、前年より上昇した。

※ いずれも金額ベース

加点点評価の取組の実施状況（概況）

（1）国の機関

- ▶ 令和4年度に取組を実施した調達全体では、前年度と比較して、金額は増加、件数は減少しており、令和4年度の実施割合（金額ベース）は約4割となっている。
- ▶ 物品役務等では、実施割合（金額ベース）は年々増加し、令和4年度では99.5%となっている。
- ▶ 公共工事等では、令和4年度の実施割合（金額ベース）は21.8%で、過去3か年度で年々増加している。

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
全体	金額	1兆9,519億円 (40.4%)	1兆4,946億円 (37.3%)	1兆6,443億円 (38.4%)
	件数	12,838件 (36.0%)	13,561件 (39.7%)	12,945件 (39.6%)
(物品役務等)	金額	1兆3,567億円 (97.6%)	8,743億円 (97.7%)	9,123億円 (99.5%)
	件数	9,359件 (96.5%)	9,215件 (98.3%)	8,651件 (97.9%)
(公共工事等)	金額	5,952億円 (17.3%)	6,204億円 (20.0%)	7,320億円 (21.8%)
	件数	3,479件 (13.4%)	4,346件 (17.5%)	4,294件 (18.0%)

(2) 独立行政法人等

▶ 取組を実施した調達の数・金額ともに前年より減少したが、令和4年度の実施割合(金額ベース)は95%を上回り、前年より上昇した。

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
全体	金額	1兆270億円 (87.4%)	1兆5,018億円 (94.8%)	1兆3,838億円 (95.2%)
	件数	7,654件 (84.7%)	9,420件 (87.7%)	7,997件 (85.9%)

※1 内閣府が実施した、令和2年度～4年度の「公共調達における受注機会の増大に関する取組状況のフォローアップ結果について」を基に作成。

※2 取組可能調達全体に占める取組実施済調達の割合を()内に記載。

※3 取組可能調達は、総合評価落札方式又は企画競争方式による調達から、国及び独立行政法人等における取組開始以前に設定された長期継続契約等に基づく事業に係る調達等を除いたもの。

※4 公共工事等は、公共工事の品質確保の促進に関する法律(平成17年法律第18号)第2条に規定する公共工事及び公共工事に関する調査等。物品役務等は全体から公共工事等に係る調達を除いたもの。

採用した職員に占める女性の割合

政府全体の目標値との比較（第5次男女共同参画基本計画より）

○国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合

【最新値】39.2%（2024年4月1日） 【目標値】35%以上（毎年度）

最新値：「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」（内閣人事局）より抜粋

○都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合

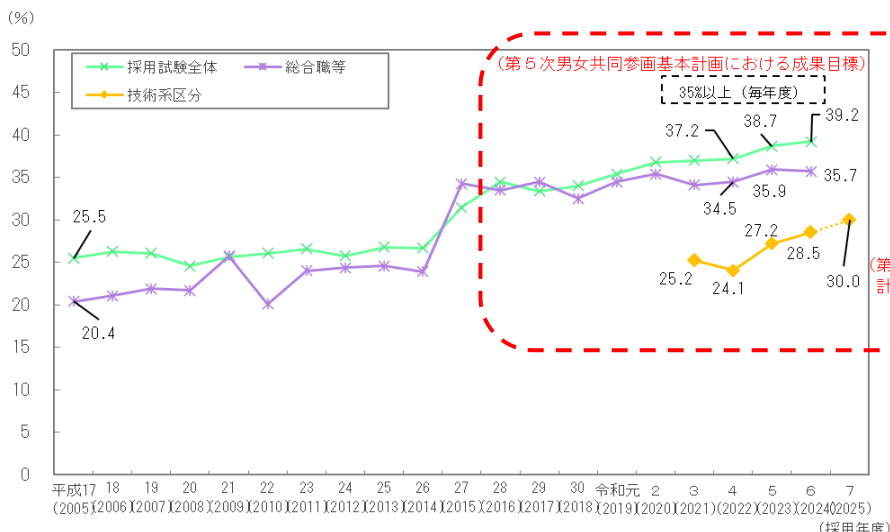
（全体）【最新値】41.6%（2022年度） 【目標値】40%（2025年度）

○政令指定都市の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合

（全体）【最新値】48.7%（2022年度）

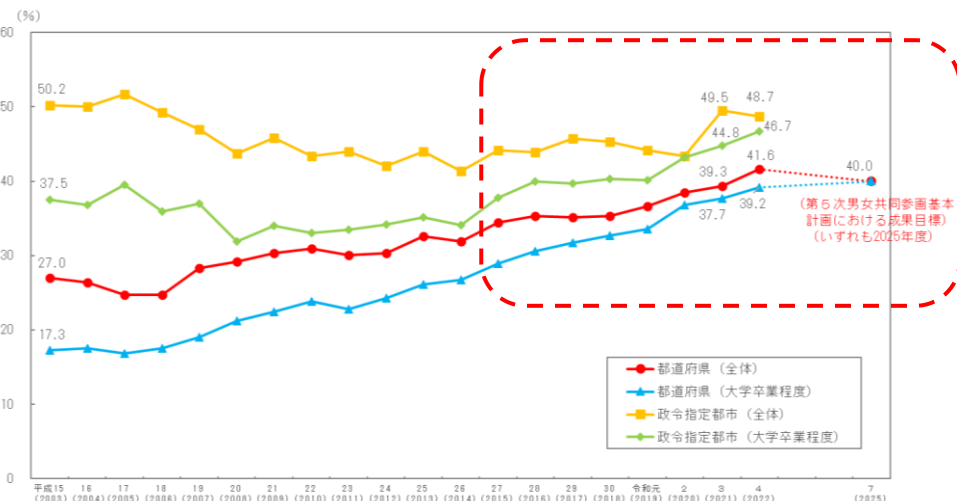
最新値：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」（内閣府）より抜粋

図1 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移



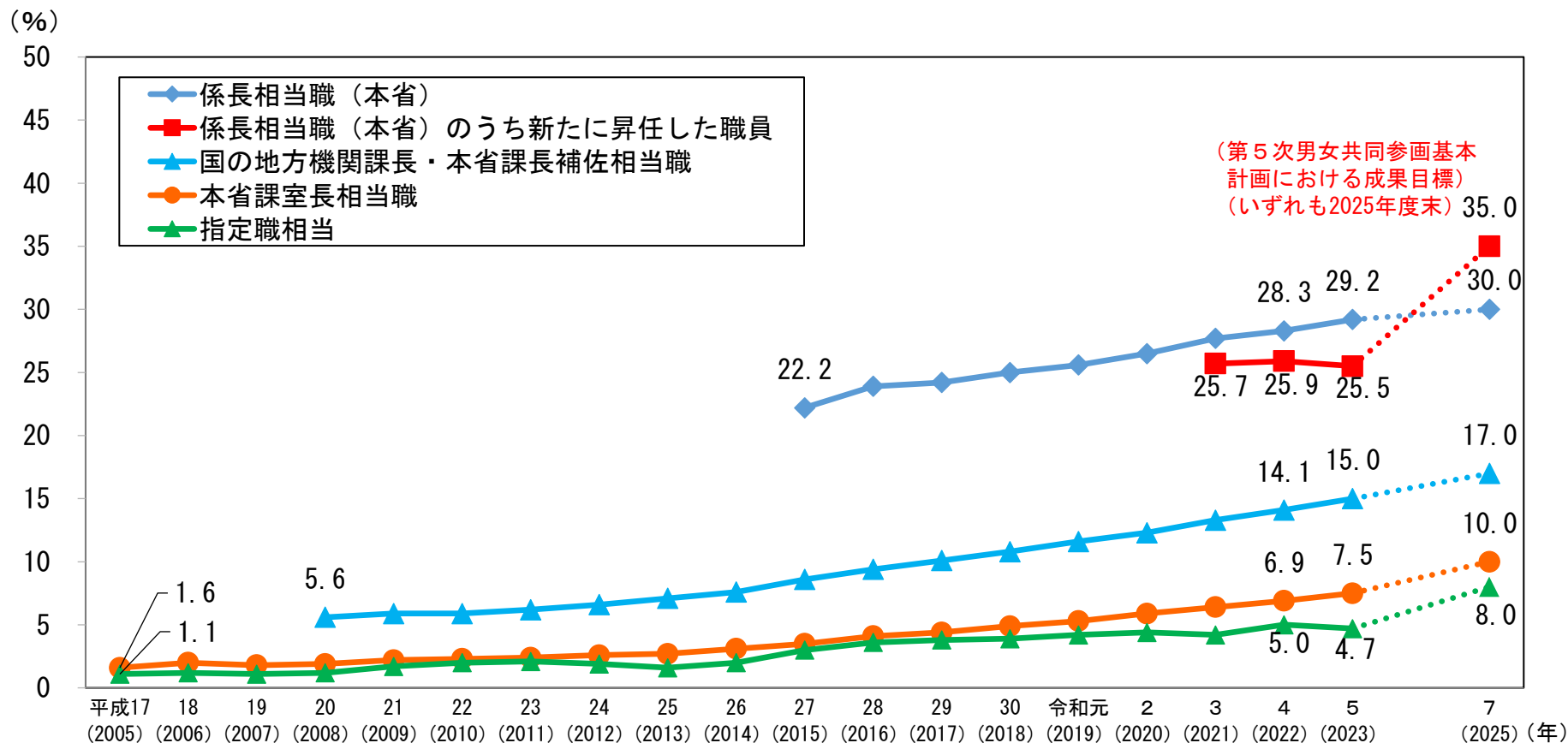
（備考）1. 平成17（2005）年度及び平成18（2006）年度は総務省、平成19（2007）年度から平成24（2012）年度は総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、平成25（2013）年度は総務省・人事院、平成26（2014）年度は内閣官房内閣人事局・人事院、平成27（2015）年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」より作成。
 2. 「総合職等」とは、国家公務員採用総合職試験（院卒者試験、大卒程度試験）及び国家公務員採用Ⅰ種試験並びに防衛省職員採用Ⅰ種試験をいう。
 3. 「技術系区分」の詳細
 総合職（院卒者・大卒程度）：デジタル/工学/数理学/物理・地球科学/化学・生物・薬学/農業科学・水産/農業農村工学/森林・自然環境
 一般職（大卒程度）：デジタル/電気・電子/機械/土木/建築/物理/化学/農学/農業農村工学/林学
 一般職（高卒者）：技術/農業土木/林業
 ※デジタル区分の新設等により、令和5年度から総合職（院卒者・大卒程度）については「デジタル」が追加され、一般職（大卒程度）については「電気・電子・情報」が「デジタル・電気・電子」に改められた。

図2 都道府県・政令指定都市の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移



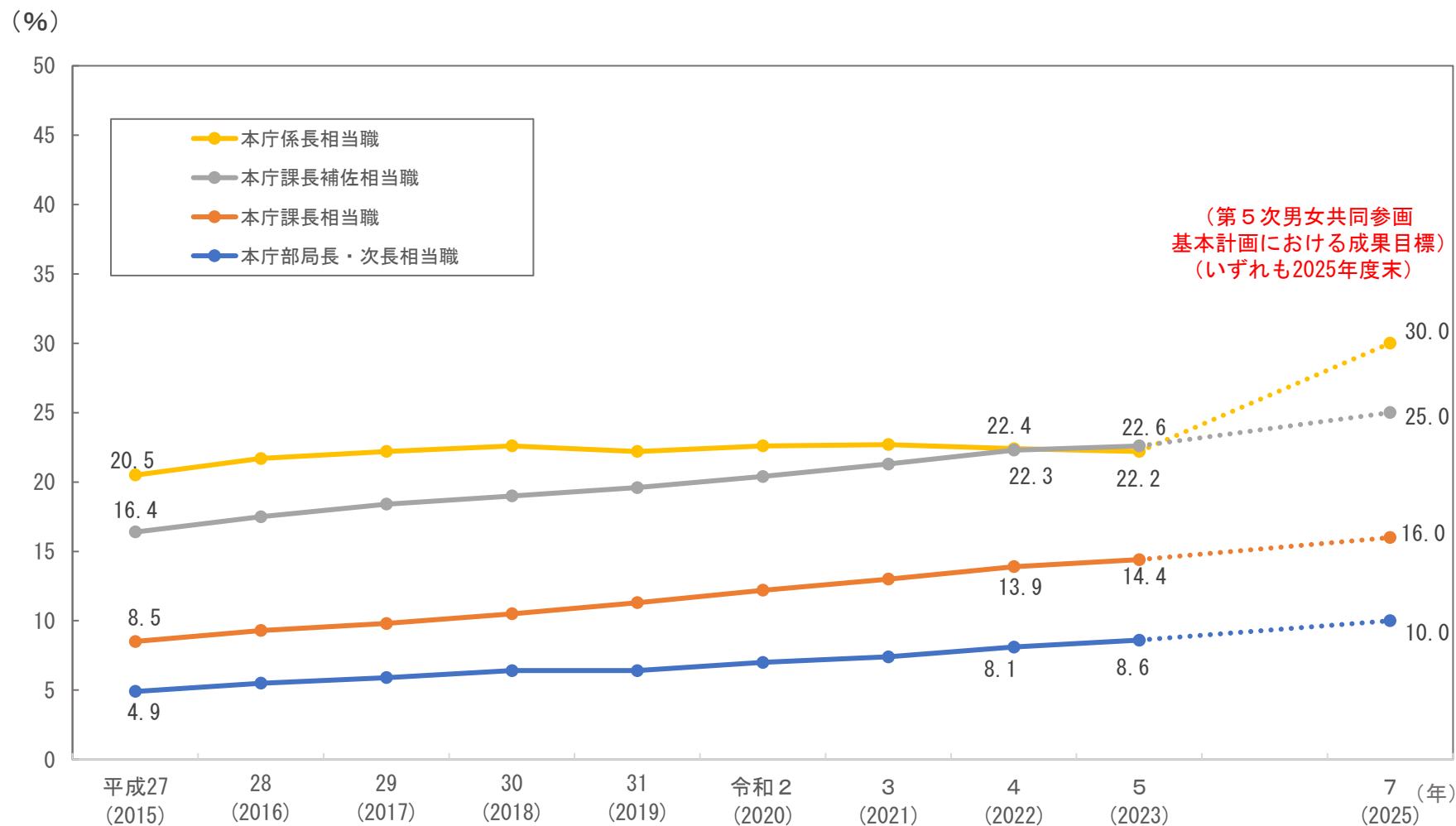
（備考）1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
 2. 各年4月1日から翌年3月31日の採用期間のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



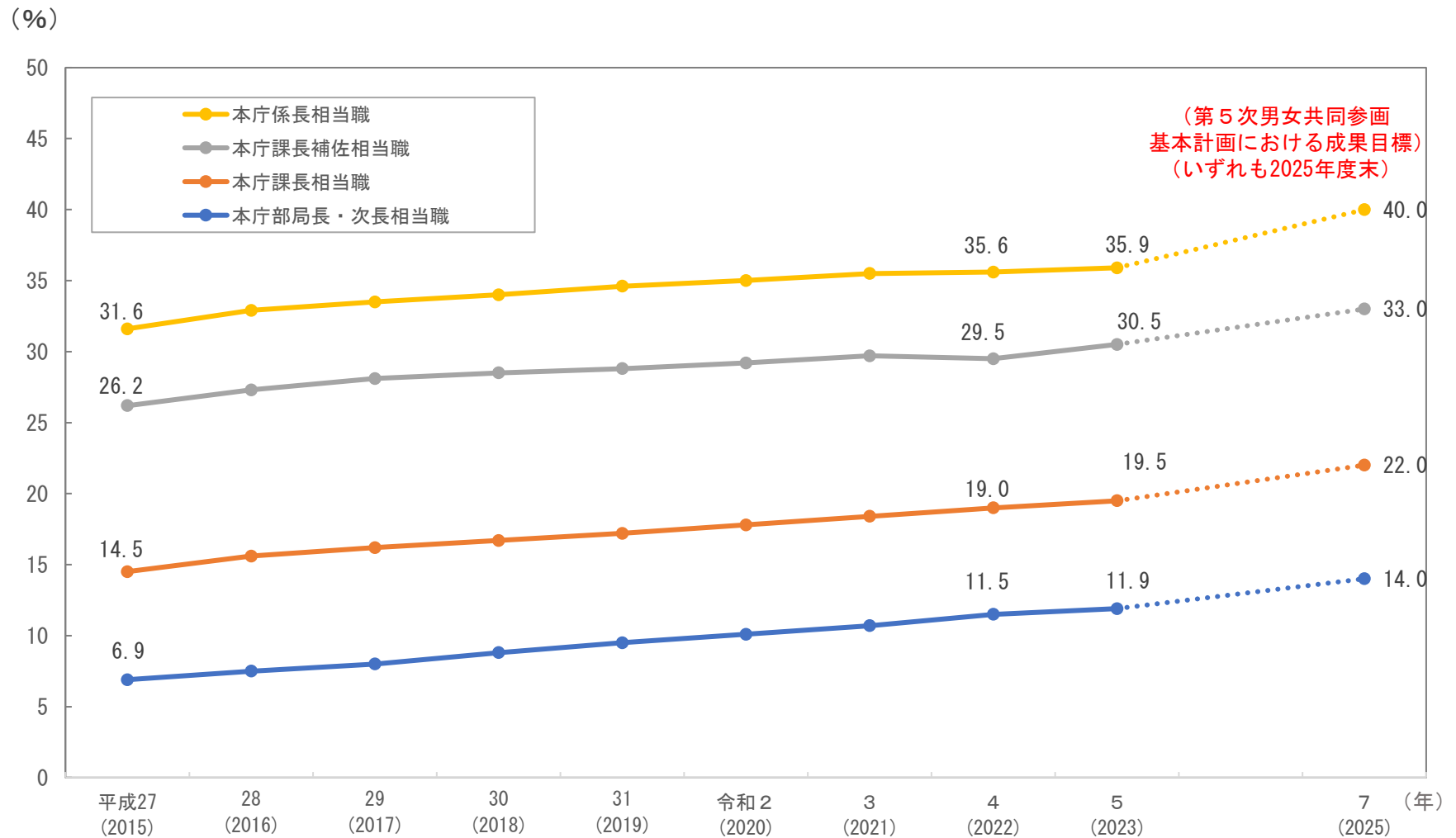
- (備考) 1. 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」より作成。
 2. 「指定職相当」とは一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)の指定職俸給表の適用を受ける職員及び防衛省の職員の給与等に関する法律(昭和27年法律第266号)に基づき一般職給与法の指定職俸給表に定める額の俸給が支給される防衛省職員を、「本省課室長相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)7級から10級相当職の職員を、「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)5級及び6級相当職の職員を、「係長相当職(本省)」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)3級及び4級相当職の本省職員をいう。また、「係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員」とは当該年7月1日時点の本省に在籍する係長相当職の職員のうち、当該年の前年7月2日から当該年7月1日までの間に初めて本省の係長相当職に任用された職員をいう。
 3. 平成17(2005)年から平成26(2014)年までは各年1月時点。平成27(2015)年から令和5(2023)年までは各年7月時点。ただし、平成27(2015)年について、指定職相当は平成27(2015)年11月時点。

都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合の推移



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
 2. 各年4月1日時点(一部の地方公共団体においては、異なる場合あり)のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合の推移



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
 2. 各年4月1日時点(一部の地方公共団体においては、異なる場合あり)のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

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）

状況把握項目

情報公表項目

	項目
(1) 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	①採用した職員に占める女性職員の割合
	②管理職に占める女性職員の割合
	③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
	④セクシュアルハラスメント等対策の整備状況
	⑤職員の給与の男女の差異
	⑥採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
	⑦職員に占める女性職員の割合
	⑧配置の男女別の状況
	⑨人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況
	⑩職場風土等に関する意識
	⑪各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合
	⑫人事評価の結果における男女の差異
	⑬中途採用の男女別の実績
	⑭中途採用者を管理職に任用した男女別の実績
	⑮臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況
(2) 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	①離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）
	②職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（「管理職／管理職以外」「内部部局等／内部部局等以外」ごとの把握）
	③男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
	④男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況
	⑤職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の男女別の利用実績
	⑥在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績
	⑦職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数(部署ごとの把握)
	⑧年次休暇等の取得状況

必須項目
(黄色セル)

	項目
(1) 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	①採用した職員に占める女性職員の割合
	②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
	③職員に占める女性職員の割合
	④管理職に占める女性職員の割合
	⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（併せて、その伸び率）
	⑥中途採用の男女別の実績
	⑦職員の給与の男女の差異
(2) 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	①離職率の男女の差異（併せて、離職者の年代別男女別割合） （平均継続勤務年数の男女の差異）
	②内部部局等に勤務する職員（「管理職／管理職以外」ごと）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数（併せて、内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項）
	③職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数
	④男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
	⑤男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況
	⑥年次休暇等の取得状況
	⑦職員のみとまりごとの年次休暇等の取得状況

※上記に加えて、「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」、「職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要」を任意で公表することも可能。

6項目から1項目を公表

7項目から1項目を公表

国の各機関が特定事業主として情報公表している項目

※内閣府調査への回答を基に作成

	職業生活に関する機会の提供に関する実績						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					左記以外の公表項目(努力義務)		
	女性職員の採用割合	採用試験の受験者の女性割合	職員の女性割合	管理職の女性割合	各役職段階の職員の女性割合	中途採用の男女別実績	職員の給与の男女の差異	離職率又は継続勤務年数の男女差	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	合計取得日数の分布状況	男の産休取得率及び男の産休取得日数の分布状況	超過勤務の状況	年次休暇等の取得状況	機会の提供に資する制度の概要(セクハラ対策、教育訓練等)
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	○		-	○	○	-	○	△	○	-	-	-	-	-
カジノ管理委員会	○		○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	-
金融庁	○	人事院において公表	-	-	○	-	○	○	○	-	-	-	-	-
消費者庁	○		○	-	○	○	○	△	△	○	○	○	-	-
デジタル庁	○		-	-	○	○	-	○	○	-	-	-	-	-
復興庁	○		○	○	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○
総務省	○		○	○	○	-	○	○	○	-	○	○	-	-
法務省	○		○	○	○	-	○	○	○	-	○	○	-	-
外務省	○		○	○	○	-	○	△	○	-	-	-	-	○
財務省	○		○	○	○	-	○	○	○	-	-	-	-	-
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	○		○	○	○	-	○	○	○	-	-	○	-	-

(備考)

- 令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。
- 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁を含む。財務省に国税庁を含む。文部科学省に文化庁、スポーツ庁を含む。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。
- こども家庭庁は令和6年度より公表予定のため、本表には含まれない。
- 「職員の給与の男女の差異」は必須公表項目。
- 「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。
- 「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」及び「男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況」の△は、取得率又は分布状況のみを公表している府省等を示す。
- 「超過勤務の状況」の○は、職員の一月当たりの平均超過勤務時間又は、超過勤務の上限を超えた職員数を公表している府省等を示す(公表の対象範囲は府省等により異なる。)
- 「年次休暇等の取得状況」の○は、全職員の取得状況に加え、職員のみとまりごとの取得状況についても公表している府省等を含む。

都道府県が特定事業主として情報公表している項目

※内閣府調査への回答を基に作成

	職業生活に関する機会の提供に関する実績						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					左記以外の公表項目(努力義務)			
	女性職員の採用割合	採用試験の受験者の女性割合	職員の女性割合	管理職の女性割合	各役職段階の職員の女性割合	中途採用の男女別実績	職員の給与の男女の差異	離職率又は継続勤務年数の男女差	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	合計取得日数の分布状況	男の産休取得率及び男の産休取得日数の分布状況	超過勤務の状況	年次休暇等の取得状況	機会の提供に資する制度の概要(セクハラ対策、教育訓練等)	両立に資する制度の概要(テレワーク等)
北海道庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
青森県庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
岩手県庁	○	-	○	○	-	-	○	-	○	-	○	○	-	-	-
宮城県庁	○	○	-	○	-	-	○	-	○	-	○	○	-	-	-
秋田県庁	-	○	-	○	-	-	○	-	○	-	○	○	-	-	-
山形県庁	-	-	-	○	○	-	○	-	○	△	○	-	-	-	-
福島県庁	-	○	○	○	-	-	○	-	○	△	○	○	○	○	○
茨城県庁	○	-	-	○	○	-	○	-	○	△	○	○	○	○	○
栃木県庁	○	-	○	○	○	-	○	-	○	△	○	○	○	○	○
群馬県庁	○	-	○	○	-	-	○	-	○	-	-	-	-	-	-
埼玉県庁	-	-	○	○	-	-	○	-	△	△	-	○	-	-	-
千葉県庁	○	-	-	○	○	-	○	-	○	-	○	○	○	○	-
東京都庁	○	-	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
神奈川県庁	-	-	-	○	-	-	○	-	-	-	-	○	○	○	○
新潟県庁	○	○	○	○	○	○	○	○	△	○	-	-	-	-	-
富山県庁	○	-	○	○	○	-	○	-	○	-	○	○	-	-	-
石川県庁	○	-	○	○	○	-	○	-	○	○	○	○	-	-	-
福井県庁	○	-	○	○	○	-	○	-	○	○	○	-	-	-	-
山梨県庁	○	-	○	○	○	-	○	-	○	○	○	○	-	-	○
長野県庁	○	○	-	-	○	-	○	○	△	△	-	○	-	-	-
岐阜県庁	-	-	-	○	○	-	○	-	○	△	-	-	-	-	-
静岡県庁	-	-	-	○	-	-	○	-	△	△	-	○	-	-	-
愛知県庁	○	○	○	○	○	-	○	○	○	○	-	○	-	-	○
三重県庁	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	-	-	-	-	-
滋賀県庁	○	○	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	-	○
京都府庁	-	-	-	○	○	-	○	-	△	△	-	○	-	-	-
大阪府庁	○	-	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-
兵庫県庁	○	-	-	-	○	-	○	-	△	△	-	-	-	-	-
奈良県庁	-	-	-	○	○	-	○	-	○	△	-	○	-	-	-
和歌山県庁	○	○	-	○	○	-	○	-	○	○	○	○	-	-	-
鳥取県庁	○	-	-	○	-	-	○	-	△	△	-	○	-	-	-
島根県庁	-	-	-	○	-	-	○	-	○	○	-	○	-	-	-
岡山県庁	○	○	-	○	-	-	○	-	△	△	-	○	-	-	-
広島県庁	○	-	-	○	○	-	○	-	○	△	-	○	-	-	-
山口県庁	-	-	-	○	-	-	○	-	-	-	-	○	-	-	○
徳島県庁	○	-	○	○	○	-	○	○	△	△	-	○	-	-	-
香川県庁	○	-	○	○	○	-	○	○	△	△	-	○	-	-	-
愛媛県庁	○	-	-	-	-	-	○	-	○	○	○	○	-	-	-
高知県庁	○	○	○	○	○	-	○	-	△	△	-	○	-	-	-
福岡県庁	○	-	○	○	○	○	○	○	△	△	-	○	-	-	-
佐賀県庁	○	-	○	○	○	-	○	-	○	△	-	○	-	-	-
長崎県庁	○	○	○	○	○	-	○	-	○	△	-	○	-	-	○
熊本県庁	-	-	-	○	○	-	○	-	○	○	○	○	-	-	-
大分県庁	○	-	-	○	○	-	○	-	△	△	-	○	-	-	○
宮崎県庁	○	-	○	○	○	-	○	-	△	△	-	○	-	-	○
鹿児島県庁	○	○	○	○	○	-	○	○	○	△	△	-	○	-	○
沖縄県庁	○	○	○	○	○	-	○	-	△	△	○	○	○	-	-

(備考)

- 令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。
- 「職員の給与の男女の差異」は必須公表項目。
- 「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」及び「男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況」の△は、取得率又は分布状況のみを公表している都道府県を示す。
- 「超過勤務の状況」の○は、職員の一月当たりの平均超過勤務時間又は、超過勤務の上限を超えた職員数を公表している都道府県を示す(公表の対象範囲は都道府県により異なる。)
- 「年次休暇等の取得状況」の○は、全職員の取得状況に加え、職員のみを公表している都道府県を含む。

政令指定都市が特定事業主として情報公表している項目

※内閣府調査への回答を基に作成

	職業生活に関する機会の提供に関する実績							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					左記以外の公表項目 (努力義務)	
	女性職員の採用割合	採用試験の受験者の女性割合	職員の女性割合	管理職の女性割合	各役職段階の職員の女性割合	中途採用の男女別実績	職員の給与の男女の差異	離職率又は継続勤務年数の男女差	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況	超過勤務の状況	年次休暇等の取得状況	要 機 会 の 提 供 に 資 す る 制 度 の 概 要 (セクハラ対策、教育訓練等)	両立に資する制度の概要 (テレワーク等)
札幌市	○	-	-	○	-	-	○	-	△	○	○	○	-	-
仙台市	○	-	○	○	○	-	○	-	△	△	○	○	-	-
さいたま市	○	-	○	○	○	-	○	-	○	△	-	○	-	-
横浜市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	○	-
川崎市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	-	○	○	-	-
相模原市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	-
新潟市	-	-	-	○	-	-	○	-	△	△	-	-	-	-
静岡市	○	-	-	○	○	-	○	○	△	△	○	○	○	○
浜松市	○	-	○	○	○	-	○	○	△	△	○	○	-	-
名古屋市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	-	○	○	-
京都市	-	-	-	○	-	-	○	-	△	-	-	-	-	-
大阪市	○	-	○	○	○	-	○	○	△	△	-	-	-	-
堺市	-	-	-	○	○	-	○	-	△	△	○	○	-	-
神戸市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	△	-	-	-	-
岡山市	○	-	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	-
広島市	○	-	-	○	○	-	○	-	△	△	○	○	○	○
福岡市	-	-	○	○	-	-	○	-	△	△	-	○	-	-
北九州市	○	-	-	○	○	-	○	○	△	-	-	○	○	○
熊本市	○	-	-	○	○	-	○	-	-	-	○	○	-	-

(備考)

- 令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。
- 「職員の給与の男女の差異」は必須公表項目。
- 「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」及び「男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況」の△は、取得率又は分布状況のみを公表している政令指定都市を示す。
- 「超過勤務の状況」の○は、職員の一月当たりの平均超過勤務時間又は、超過勤務の上限を超えた職員数を公表している政令指定都市を示す（公表の対象範囲は政令指定都市により異なる。）。
- 「年次休暇等の取得状況」の○は、全職員の取得状況に加え、職員のみとまとりごとの取得状況についても公表している政令指定都市を含む。

公表状況及び数値目標設定状況

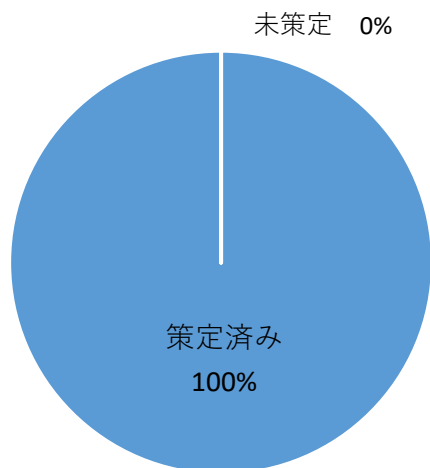


（備考） 1. 令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。

2. ※は数値目標の公表に関する調査を行っていない。 3. 市区町村の数値は、政令指定都市を除いたもの。

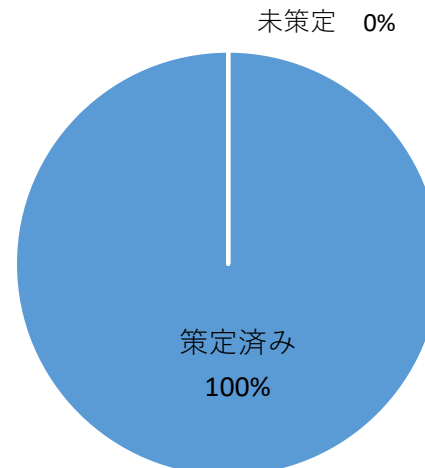
推進計画の策定率

【都道府県】



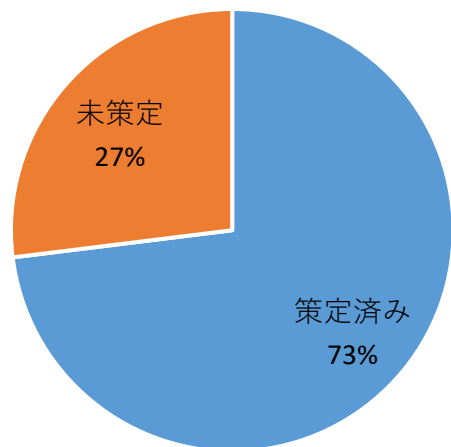
総数	47
策定済み	47
未策定	0
策定率	100.0%

【政令指定都市】



総数	20
策定済み	20
未策定	0
策定率	100.0%

【市区町村（政令指定都市を除く）】



総数	1721
策定済み	1257
未策定	464
策定率	73.0%

- 全都道府県及び政令指定都市で策定済み
- 市区町村では約7割で策定済み

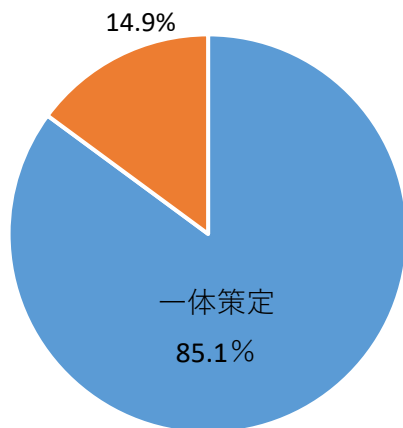
（備考）

令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。

※上記調査において未回答であった団体については、令和6年11月に実施した再調査で各団体が回答した内容を基に作成。

【都道府県】

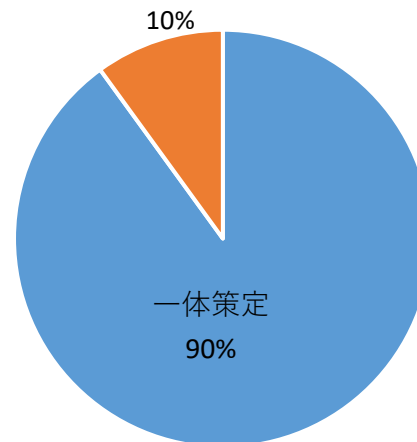
単独で策定又はその他計画と一体策定



総数	47
策定済み	47
うち一体策定	40
一体策定率	85.1%

【政令指定都市】

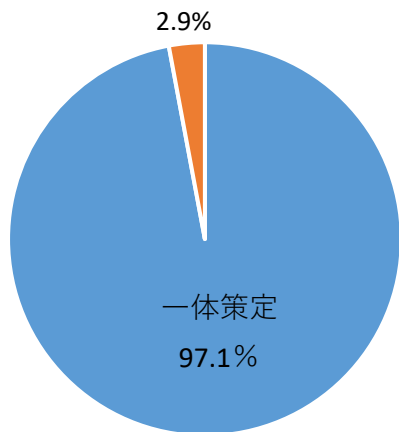
単独で策定又はその他計画と一体策定



総数	20
策定済み	20
うち一体策定	18
一体策定率	90.0%

【市区町村（政令指定都市を除く）】

単独で策定又はその他計画と一体策定



総数	1721
策定済み	1257
うち一体策定	1220
一体策定率	97.1%

○ 都道府県及び政令指定都市の約9割で、男女共同参画基本計画と一体的に策定

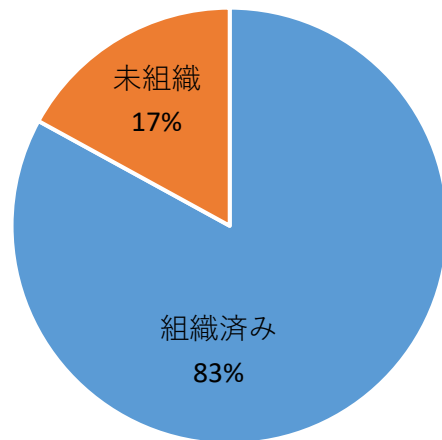
○ 市区町村の一体策定率は9割超

(備考)

令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。

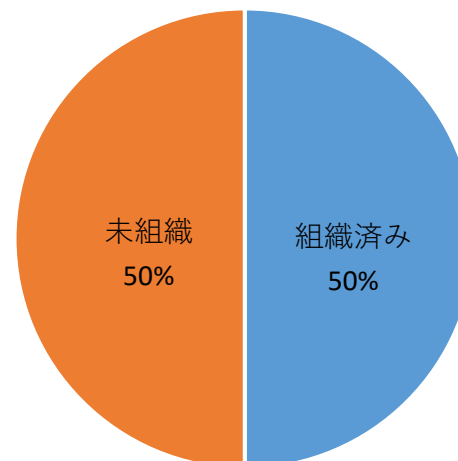
※上記調査において未回答であった団体については、令和6年11月に実施した再調査で各団体が回答した内容を基に作成。

【都道府県】



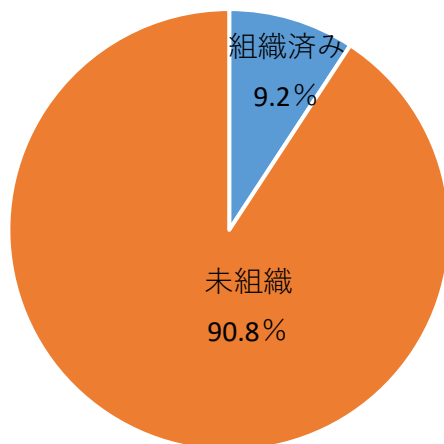
総数	47
組織済み	39
未組織	8
組織率	83.0%

【政令指定都市】



総数	20
組織済み	10
未組織	10
組織率	50.0%

【市区町村（政令指定都市を除く）】



総数	1721
組織済み	159
未組織	1562
組織率	9.2%

○ 都道府県の約8割、政令指定都市の約半数で組織済み

○ 市区町村は約1割で組織済み

（備考）

令和5年度に内閣府が実施した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び推進計画の策定状況等の調査」において各機関等が回答した内容を基に作成。

※上記調査において未回答であった団体については、令和6年11月に実施した再調査で各団体が回答した内容を基に作成。

2. 有識者ヒアリングの概要

有識者ヒアリング 実施一覧

実施日	氏名	所属・役職等	主としてお話を伺った観点
3/26	佐藤 博樹 氏	東京大学名誉教授	女性活躍推進法全般
4/10	矢島 洋子 氏	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 政策研究事業本部 執行役員 主席研究員	女性活躍推進法全般
4/12	高崎 美佐 氏	お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター 講師	初期キャリア形成
4/18	出雲 明子 氏	明治大学専門職大学院ガバナンス研究科 (公共政策大学院) 専任教授	女性公務員の活躍状況・管理職登用
5/8	小安 美和 氏	株式会社Will Lab (ウィルラボ) 代表取締役	地方公共団体における女性活躍推進
5/10	橋本 賢二 氏	リクルートワークス研究所 研究員	国・地方公共団体における女性活躍推進

- 有識者からは、法施行10年の取組・進捗状況については一定の評価があった。今後、民間企業における人的資本情報開示の促進や労働力不足の深刻化が進むと見込まれる中で、公務部門においても積極的な情報公表を通じた人材確保が重要となることが指摘された。
- 公務部門における女性の採用は着実に進捗している一方、管理職等への登用については進捗が進んでいない部分があり、就業継続・管理職登用に向けた一層の取組が必要との御意見もあった。
- 就業継続や管理職登用に向けては、初期キャリアにおける配置・育成、多様な働き方を踏まえた適正な評価が重要であることが指摘されており、男女間の偏りや定着状況等について見ていくことが求められた。
- 管理職を含めた超過勤務時間については公表の取組の遅れが指摘されており、公表にあたっては、より実態が分かるよう公表の仕方を工夫すること等が求められた。
- 上記の指摘事項について、より詳細に主な御意見を整理すると、次頁以下のような内容であった。

有識者ヒアリングにおける主な御意見（論点ごと）

1. 情報公表関係

主な御意見	法令中の 関連箇所
<ul style="list-style-type: none">・ここ5年で、働き方に関する情報開示は、投資家/労働市場のいずれからも強く要請されるように地合いが変わった。今後も労働力不足が見込まれる中で、女性に限らず様々な制約を抱えた人が事情に応じて働ける環境を整備することは死活問題となっている。労働市場では、数値が公表されていないことが、都合の悪い数字を隠していると捉えられかねない。・公務員の超過勤務時間に関する情報公表が少ない。	法21条 府令6条
<ul style="list-style-type: none">・女性たちが管理職になりたがらない理由に管理職が忙しすぎることもある。管理職の働き方を見直すべき。・残業時間については、一定時間以上の職員の割合等の形での公表がより良いのではないか。	法21条 府令6条

有識者ヒアリングにおける主な御意見（論点ごと）

2. 就業継続・管理職登用

主な御意見	法令中の 関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・男性は負荷が大きく残業が多い部署に配置される等、男女によって配置の偏りがあるのではないかと。（男性は財政、企画、調整業務への配置が多く、女性は庶務や窓口業務への配置が多い等） ・初期キャリア段階における男女の給与差異も、ポストやプロジェクトへの男女の配置の偏りによって生じているのではないかと。 	<p>法19条 府令2条</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・初期キャリアの指標として、「3年定着率」や「3年目までの育成方針や実態の把握」の状況を見てはどうか。 ・採用から管理職までには相当な年月があり、その間の配置や育成といったポジションに関する指標がない。 ・実態として何が男女格差を生んでしまう要因なのかという本質的な議論も重要。 	<p>法19条 府令2条</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・初期キャリアのうちからキャリア展望を見せることが成長実感を求める最近の若者の意識にも応えることとなり重要。 ・省庁ごとにいくつかのキャリアパターン（転勤等も含めて）を示してはどうか。 ・各省庁が30代前半の一定数の女性職員について管理職登用に向けた育成方針を明確にし、フォローアップしてはどうか。 ・地方自治体の場合は、女性は本庁ではなく出先機関を中心にキャリアを積む傾向がある。女性の希望に基づいて、本庁以外でのキャリアを評価する視点も必要ではないかと。 ・多様な人材活用の観点から、時間制約の有無に関わらず公正な処遇や評価、成長を促す配置・教育訓練が必要。 	<p>法19条 府令2条</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員、男性職員ともに長く定着してもらうためには、働きやすいと思っているか、貢献したいという気持ちがあるか等の意識を追い、そうした意識の向上に取り組んでどうか。 	<p>法19条 府令2条</p>

3. その他

主な御意見	法令中の 関連箇所
<ul style="list-style-type: none">・公共調達における加点制度について、「えるぼし」と「くるみん」は車の両輪であるため、取得の段階は低くとも両方を取得した場合のみを加点の対象すべき。	法24条

■ 法施行10年の評価と今後について

- ・ 推進派／消極派ともに不満はあるだろうが、起爆剤にはなったのでは。
- ・ 人的資本情報開示や労働力不足といった社会変化により、情報公表は人材獲得の有効な手段となり、企業の受け止めも変わったのでは。
- ・ 途中までは良かったが途中から伸びが鈍化し、働き方や価値観を変える必要がある。
- ・ 「女性活躍」という言葉を使う限り、これ以上の女性活躍は厳しい。言葉を変えられないか。

■ その他の御意見

- ・ 中小企業がえるぼし認定等を取得しづらい現状の改善
- ・ 女性のみで構成される事業者がえるぼし認定を取得できない状況について
- ・ 法の期限を次世代法と揃えるべきではないか
- ・ 女性特有の健康課題への対応

等

3. 国の機関・地方公共団体へのヒアリングの概要

府省等ヒアリングにあたっては、女性活躍やワーク・ライフ・バランス等に関する取組状況に加え、各機関の規模、職種の多様性等を考慮して実施した。

実施日	ヒアリング先
7/9	防衛省
7/16	警察庁
7/26	経済産業省
7/29	農林水産省
7/29	外務省
8/2	厚生労働省
8/2	内閣府
8/8	国土交通省
8/21	財務省
8/27	衆議院事務局
8/29	最高裁判所
—	参議院事務局（書面）

地方公共団体へのヒアリング 実施一覧

地方公共団体ヒアリングにあたっては、女性活躍やワーク・ライフ・バランス等に関する取組状況に加え、団体の規模、地域等を考慮して実施した。

実施日	ヒアリング先
5/10	山形県
6/26	愛媛県愛南町
6/27	富山県南砺市
6/27	北九州市
6/28	埼玉県久喜市
6/28	北海道浦幌町
8/6	滋賀県
8/16	神奈川県
8/16	京都市

国の機関へのヒアリングの結果（概要）

- 府省等からは、法施行10年の取組・進捗状況について、一定の評価があり、特に女性の採用比率や男性の育児休業取得率が着実に伸びている状況がみられた。
- 職員のキャリア形成については、共働き・共育て家庭も増える中、配偶者の就労環境やサポートの有無等を聞きつつ、本人の希望に沿った配置を行う等の取組もみられた。
また、転勤を伴うキャリアパスの場合、ライフイベント等に可能な限り配慮した配置（勤務地、時期等）や赴任期間（長期間の海外赴任を避ける）、若いうち（出産前等）の地方勤務の経験等、女性が継続してキャリアを積めるようにするための取組がみられた。
- 情報公表については、女性の採用比率、各役職段階の女性比率、男性の育休取得率等について、学生等の関心にも応じて公表するなど、積極的に取り組まれていた。
超過勤務時間については、学生の関心も高いため、数値を公表するとともに、現状を率直に説明している取組がある一方で、非公表の機関もあり、公表については、災害対応や国会対応といった他律的業務も多く、数値が独り歩きするといった点について懸念があるとの意見もあった。
- 幹部による直接的なコミットやリーダーシップに基づく体制により、取組が推進されているといった意見もあった。
- 女性特有の健康課題については、セミナー等の実施や女性休憩室の設置といった取組が見られた。
女性のみならず男性にも関係する課題として発信しており、男性の育児休業取得の増加と併せて、自分事として捉える機会が増えているとの声もあった。

地方公共団体へのヒアリングの結果（概要）

- 地方公共団体からは、法施行10年の取組・進捗状況について、一定の評価があり、女性の採用は着実に進捗している状況がみられた。
- 一方で、管理職等に向けた登用については課題もみられ、育成や両立支援を行いつつ、本人の意識変化を促す取組が重要との意見もあった。
- 職員のキャリア形成については、男女の偏りなく配置するほか、出産・育児期より前に基幹業務の経験を早めに積ませたり、係長昇任試験の早期受験を実施している団体もみられた。
- また、昇任を躊躇している職員もおり、若手職員については、女性に限らず男性にもその傾向がみられるとのことだった。その理由としては、長時間労働や仕事と家庭の両立への不安がある、責任の度合いと処遇が見合わない、管理職として働く自信がない等が多く挙がった。
- 全体として人材確保が厳しく、若手職員の離職等の課題もみられた。
- 男性の育児休業等の取得については、トップの意識や取得までの仕組化等により、取組が進んだとの指摘があった。一方で、固定的な性的役割分担意識が根強くあるとの指摘もあった。
- 職業生活を続けるためには健康との両立も重要との観点から、女性特有の健康課題について組織内での理解の促進を図っている団体もみられた。
- 情報公表については、公表の義務化が取組の動機付けや職員の意識づけになるほか、他自治体と比較可能になるため、項目数を増やしてもよいのではないかとの指摘があった。数字の算出や公表時の記載の仕方には、一定のルールの設定や事務負担の軽減を求める声もあった。

国の機関及び地方公共団体へのヒアリングにおける主な意見

1. 採用・継続勤務について

<参考：現状>

- ・女性職員の採用割合：必須把握、任意公表
- ・離職率又は継続勤務年数の男女差：必須把握、任意公表

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・女活法制定から10年間で、女性の採用が目に見えて増加した。 ・女性職員の採用については、目標を掲げて取り組んだことで順調に伸び、併せて女性職員に必要な施設の整備も進んだ。 ・近年の課題としては、男女問わず人材確保が難しい点がある。 ・採用にあたっては、公務員の仕事への理解を進めるとともに女性活躍の実例も示し、幅広くアプローチをかけている。 ・業務説明会等には、女性職員も積極的に派遣している。 ・採用パンフレットにおいて、採用に占める女性割合や育休取得率は積極的に掲載している。学生からは、ワークライフバランスや職場環境、超過勤務について聞かれることが多い。 ・働き方については学生の関心が高いこともあり、育児休暇も含めた仕事と家庭の両立や、平均残業時間が以前よりは縮減していること等について丁寧に説明している。 ・学生は超過勤務が多いことを知っているため、職員はどのように対応しているかという質問を受けることがある。育児休業取得率については男女とも関心が高く、採用活動の場でもよく聞かれる。 ・採用に占める女性割合を公表することで、学生に女性比率が高く女性も働きやすい職場と感じてもらえる効果もあると感じている。 ・女性の志望者数を増やすためには、ワークライフバランスへの取組や、活躍する先輩職員の事例を紹介するなど女性も活躍できることをアピールすることが非常に重要。 ・特に技術系の職種において女性の採用に苦労している。業界全体がもともと男性割合が高く、大学の学部選択の時点で技術系に進学する女性は少ない。大学の前段階の高校生に対して業務を紹介する取組も実施している。 ・就業を継続させていくためには、超過勤務の縮減や仕事と家庭を両立できる働き方を男女ともに進めていくことが重要。 ・入省後のキャリアパスとライフイベントの関係について、特に女子学生から質問が寄せられることが多い。具体的なキャリアパスについて、採用区分ごとに職員の歩みを見える形で示している。 ・若手の離職理由は男女の属性というよりは個人によるところが大きいのではないかと。ただ、長時間労働や仕事と家庭の両立の難しさによる離職も一定数いる。 ・若手の離職対策として、面談を増やして声を拾うとともに月1回のパルスサーベイを実施。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

1. 採用・継続勤務について

<参考：現状>

- ・女性職員の採用割合：必須把握、任意公表
- ・離職率又は継続勤務年数の男女差：必須把握、任意公表

地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・全体的な採用の状況として、民間との人材獲得競争もあり人材の確保が厳しい。 ・近年の若手職員の傾向をみると働きやすさは一番の関心事で、女性が働きやすい職場は男性も働きやすいと受け止められる。人材確保が厳しい状況下、超過勤務の情報も積極的に公表し、組織が働きやすさをきちんと考えていることを示すことで、就職先として選んでもらえるのではないかと。 ・採用について性別を理由に合否を判定することはない。採用に占める女性比率については、年度によって募集職種が異なるため、例えば幼稚園教諭や保育士を多く採用した年度は女性比率が上昇する傾向がある等、年度によって変動がある。 ・若手職員の離職が増えており対策が必要。 ・若手職員の離職は、管理職への登用の観点からも候補者が減っていくことが懸念される。 ・若手職員に働き甲斐を感じてもらえるよう、現状よりも少し高度な業務や貢献実感が得られる経験を積ませる取組を行っている。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

2. 管理職に向けた登用について

<参考：現状>

- ・管理職の女性割合：必須把握、任意公表
- ・各役職段階の職員の女性割合：必須把握、任意公表
- ・配置の男女別の状況：任意把握

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・各役職段階別の女性比率については、採用の増加により本省係長相当級の比率は上昇している。女性管理職比率は直ちには改善しないが、上昇傾向にある。 ・各役職段階別の女性比率、男性の育休等取得率、年休取得率等については、学生からの質問が多く、採用パンフレットにも数字で掲載している。 ・指定職相当の女性比率も公表している。指定職に女性がいるか否かは大きく、公表することにメリットがある。 ・各役職段階の女性比率については、出向者が多い組織であるため、自組織の自助努力によらない部分がある。 ・以前は女性職員は特定の職務についての配置制限があったが現在は撤廃している。能力とやる気があれば、男女問わず登用していく。 ・以前は子育て中の女性職員のポストが限られていたが、希望する職員には、法改正の検討チームに配置するなど幅が広がってきている。多様な働き方を進めることで管理職の女性比率も伸びてくるのではないかと。転勤についても、キャリアを繋げられるようできる限り本人の希望に配慮している。 ・配置については、男女の差はない。 ・職務経験の付与にあたっては、性別や育児等の家庭事情の有無による偏りが出ないように努めている。 ・転勤を伴うキャリアパスであるため、職員のライフイベントや育児事情等に可能な限り配慮した地域に配置したり、若いうち（例えば出産前）に地方での勤務経験を積ませる等、キャリアを構築できるよう取り組んでいる。 ・海外勤務を伴うキャリアパスであり、従来は20代後半から30代にかけて長期間の海外勤務を経験していたが、出産・育児期が重なる時期でもあるため、継続してキャリアを構築できるよう、従来よりも短期間で本省に戻る取組も実施している。 ・育児中等の女性も参加・受験しやすいよう、研修や内部試験の実施時間の工夫等を行っている。面談で職員の長期的なキャリア意向を把握するとともに、登用の障害となる事由の解消に努めている。 ・地方機関の中には、昇任を望んでいない職員や育児が落ち着いてから昇任を検討したいという職員も一定数いる。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

2. 管理職に向けた登用について

<参考：現状>

- ・管理職の女性割合：必須把握、任意公表
- ・各役職段階の職員の女性割合：必須把握、任意公表
- ・配置の男女別の状況：任意把握

地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・各課の女性比率、主要ポストへの女性の登用状況、女性管理職比率、何人中何人の女性がキャリアの早回しの対象になっているか等、女性活躍に関するデータを幹部会議に共有していた。目標値を計画に記載するだけでなく、実績が伴っているかについても意識している。 ・女性登用の観点で、人事課と各担当部局の連携は密に行っている。技術職についても当該職種の所管部局が人事課と連携し、どのようなポストであればどのような者が就けるかといった調整を普段から行っている。 ・以前は女性職員は市民対応や内部管理等の部署に配属されることが多かったが、財政や企画等の部署にも配置されている。 ・以前は議会对応は男性職員に限られていたが、現在は女性も対応している。また、気象警報時の出勤当番について、以前は女性は夜間勤務制限があったが、その制限はなくなった。 ・業務内容や有資格者等の要件により性別が偏ることはあるが、危機管理部署にも女性を配置する等男女差なく配置するようにしている。 ・各役職段階にある職員の女性割合の公表は、職員の意識づけの材料になっている。 ・女性職員がロールモデルを描きやすいよう、他部署の先輩女性をメンターとするメンター制度を設けた。ロールモデル集の作成や先輩女性との意見交換等を定期的実施している。 ・管理職への登用を見据えて、出産・育児期より前に基幹業務の経験を積ませている（キャリアの早回し）。 ・係長試験と出産・育児期が重なり受験を避ける職員がいるため、一度に全科目を受験する従来の方法に加え、数年にわたって分割での受験も可能とし、勉強の負担を分散させる仕組みを導入した。 ・係長試験の受験時期を早めることを可能とした。 ・業務負荷や長時間労働への不安がある、責任の度合いと処遇が見合わない、管理職として働く自信がない、そもそも管理職を目指していない等の理由により、管理職になりたがらない傾向みられる。特に女性職員からは、仕事と家庭の両立への不安も挙がっている。 ・係長試験の受験率が上がらない。管理職に向けた育成や両立支援も行いつつ、本人の意識変化を促す取組が必要。 ・役職間での給与の差がもう少しあれば、管理職への昇任意欲も湧くのではないかと。 ・管理職の働き方や環境を変えていかなければ、根本的な解決は難しい。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

3. 男女の給与の差異について

<参考：現状>

・ 職員の給与の男女の差異：必須把握、必須公表

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・ 省全体分のデータを取り扱っている。更なる区分による把握・公表を行う場合、現行の人給システム出力ツールでは対応できないため、業務負担に鑑み、所要の整備をしていただきたい。 ・ 公表に向けた作業期限を工夫してほしい。 ・ 人給システムを使用しておらず、更なる区分による把握・公表を行う場合、追加の算出・確認作業が発生するため、負担がある。 ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、任期付きや再任用の職員数が少なく比率への影響が小さいと見込まれる中、細分化して把握することは負担になる。 ・ 非常勤職員については、職種によって分類しなければ、同じ条件での比較にならないのではないか。 ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、期間業務職員は応募も採用も女性が多い一方、再任用等の職員には男性が多く、後者の方が給与が高いため男女間の給与差異が生じている。数字が独り歩きしないよう、公表時には説明欄にも記載している。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>
地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・ 公務員の給与は法令に基づいて俸給表で決まっているため、任用形態の違いが男女の差異に影響している印象がある。情報公表にあたっては、数字が独り歩きすることを避けるために、説明欄で補足し丁寧に説明していく必要がある。 ・ 男女の給与差異を分析している中で、男性の超過勤務が多い傾向にあり、それが給与に影響していたため、給与差異の公表の延長で超過勤務についても全て隠さず明らかにしようと掲載した。 ・ 勤続1～5年目における男女の給与差異については、民間での職務歴が5年以上あり途中で採用された職員に男性が多いことも背景にある。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

4. 男性の育児休業等の取得について

<参考：現状>

- ・男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況：必須把握、任意公表
- ・男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況：必須把握、任意公表

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得が進んでいる。1か月以上取得する男性職員も増えている。 ・男性職員に子どもが生まれると、いつ育児休業を取得するのかという声かけが普段から管理職によってなされている。幹部がメッセージを発信したこともあり、徐々に浸透していった。 ・職員向けにワークライフバランスニュースを月に1回発行しており、男性育休の取得状況や取得者の体験談を載せ、取得を勧めている。 ・男女問わず仕事と育児を両立したいというスタンスが広がっており、今後はそれを前提としたマネジメントの改善が必要。 ・各役職段階別の女性比率、男性の育休等取得率、年休取得率等については、学生からの質問が多く、採用パンフレットにも数字で掲載している。（再掲） ・採用パンフレットにおいて、採用に占める女性割合や育休取得率は積極的に掲載している。（再掲） ・育児休業取得率のについては男女とも関心が高く、採用活動の場でもよく聞かれる。（再掲） ・共働き・共育てを選択する職員も多く、長く勤めてもらうには男性の育児参加も含めて両立支援にしっかりと取り組んでいくことが重要。 ・育児休業の取得に当たっては、本人が計画書を作成し、職場の上司の承認を得ている。さらに計画がきちんと実行されているか、人事課も含めてフォローアップをしている。 ・育児休業後も積極的に育児・家事に関わる男性職員が増えている。 ・育児休業を取得する職員がいる場合、代替職員を確保するため、公募の取組等を行っている。 ・男女問わずライフイベントがあり、それを予測できないことが課題。定員管理されている中において、代替要員を出すことに苦労している。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

4. 男性の育児休業等の取得について

<参考：現状>

- ・男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況：必須把握、任意公表
- ・男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況：必須把握、任意公表

地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育休取得率が向上してきた理由には、配偶者の妊娠が分かった時点から、育休取得に向けた手続き・調整を仕組化している（育休計画書の提出の必須化・配偶者が妊娠した際の届出の必須化）こと、トップをはじめとして所属長や同僚の理解があり取得しやすい雰囲気であることが挙げられる。 ・職員向けに、育児や介護に関する制度や情報、ロールモデルの経験談、幹部メッセージ等をワンストップで閲覧できるポータルサイトを開設している。 ・男性の育休取得率が高いことは、職場環境づくりのアピールポイントになる。 ・若い男性は自分から取得を希望する傾向がある。半年から1年の長期で取得する男性職員も増えている。 ・男性の育児休業取得率は伸びており、男性の育児参加は進んでいるが、期間が短く一か月程度（37日）となっている。一定期間の取得を義務付けることも必要ではないか。 ・依然として固定的役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）が存在。1日当たりの平日の家事・育児時間は女性が男性の約3倍という状況。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

5. 超過勤務について

<参考：現状>

・超過勤務の状況：必須把握、任意公表

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務の状況については、学生の関心も高く、緊急業務や国会対応等も含めて現状を率直に説明している。 ・学生には、働き方について、国会開会中等は多忙になるが、閉会中はプライベートも充実できるという説明をしている。 ・学生は超過勤務が多いことを知っているため、職員はどのように対応しているかという質問を受けることがある。（再掲） ・働き方については、若手、中堅、幹部のそれぞれの視点があり、色々な価値観が出てきている。単に超過勤務縮減するというだけではなく、働きやすさとやりがいを感じられるよう、バランスを見ることが重要。 ・災害対応や国会対応といった他律的業務も多く、数字だけで測られてしまうことが懸念される。働き方の合理化に努めるとともに緊急業務等には優先して対応する等、状況を正しく説明することが重要。 ・超過勤務の状況は、次世代法改正により数値目標化、公表必須化となったため、必然的に公表することになる。 ・管理職も含めた超過勤務時間を公表については、政府全体での勤務時間管理システムを共通化する動きと表裏一体で進めるのがよいのではないか。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

5. 超過勤務について

<参考：現状>

・超過勤務の状況：必須把握、任意公表

地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・近年の若手職員の傾向をみると働きやすさは一番の関心事で、女性が働きやすい職場は男性も働きやすいと受け止められる。人材確保が厳しい状況下、超過勤務の情報も積極的に公表し、組織が働きやすさをきちんと考えていることを示すことで、就職先として選んでもらえるのではないかと。（再掲） ・超過勤務は、働きやすさや仕事と家庭の両立の一番のネックになるため、公表を必須化してもよいのではないかと。その際、総時間ではなく職員一人当たりの時間数とし、本庁/出先機関別、男女別といった区分けも考えられるのではないかと。 ・職員は自分の上司の超過勤務を肌感覚では知っており、議会や予算対応等の実情をみると育児中の職員は自分にはできないと昇任を躊躇してしまうことが多い。役職ごとの超過勤務の把握・公表も行い、職場環境の改善につなげていくことも有効な方法ではないかと。 ・超過勤務と育休取得率は働き方改革と一体で取り組むことで数字が意識されてきた。今後も数字を出していく必要がある。 ・毎年、超過勤務の状況や特定事業主行動計画の取組等を議会に報告し、ご意見をいただいている。アンケートで課題を把握し、より良くしていく取組を続けている。部局ごとの超過勤務の状況については、庁内LANに掲載し、職員の誰もが閲覧可能としている。 ・記載にあたっての定義等を決めておくことは重要。 ・男女の給与差異の要因を分析している中で、男性の超過勤務が多い傾向にあり、それが給与に影響していたため、給与差異の公表の延長で超過勤務についても全て隠さず明らかにしようと掲載した。（再掲） 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

6. 年次休暇等の取得について

<参考：現状>

・年次休暇等の取得状況：任意把握、任意公表

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> 各役職段階別の女性比率、男性の育休等取得率、年休取得率等については、学生からの質問が多く、採用パンフレットにも数字で掲載している。（再掲） 	<p>法21条、府令6条</p>

地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> 年次休暇等の取得状況については、把握も公表も行っている。超過勤務状況、育休等取得率と併せて働き方改革の一つであり、職員の意識づけを図るためのエビデンスになっている。 公表値の平均日数にとらわれず、個々の職員の取得状況や部署の繁閑も踏まえて取得を働きかけることが必要。 	<p>法19条、府令2条 法21条、府令6条</p>

7. 計画策定及び情報公表に係る全般的な事項について

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・できる限り公表し、前向きに説明できる項目は積極的に活用している。 ・採用に占める女性割合を公表することで、学生に女性比率が高く女性も働きやすい職場と感じてもらえる効果もあると感じている。(再掲) ・各役職段階別の女性比率、男性の育休等取得率、年休取得率等については、学生からの質問が多く、採用パンフレットにも数字で掲載している。(再掲) ・指定職相当の女性比率も公表している。指定職に女性がいるか否かは大きく、公表することにメリットがある。(再掲) ・採用パンフレットにおいて、採用に占める女性割合や育休取得率は積極的に掲載している。(再掲) ・学生は超過勤務が多いことを知っているため、職員はどのように対応しているかという質問を受けることがある。育児休業取得率のについては男女とも関心が高く、採用活動の場でもよく聞かれる。(再掲) ・入省後のキャリアパスとライフイベントの関係について、特に女子学生から質問が寄せられることが多い。具体的なキャリアパスについて、採用区分ごとに職員の歩みを見える形で示している。(再掲) ・情報公表項目の公表については、各機関の任意で公表にするようにと言われると最低限に合わせてしまうのではないかと。指針などで公表項目を示した方がよいのではないかと。 ・任意公表項目の必須公表化については、事務負担と公表による効果との兼ね合いをしっかりと見ていくことが必要。また、数字の定義や機関・団体での並びが揃っているか等も重要な視点。 ・より細かな職員区分で数字を把握することについては、可能ではあるが作業負担も考慮してほしい。小規模な組織だと数字がぶれやすくなるのが懸念される。 ・フォローアップ調査が多く、似たような項目について別の計画や法律に基づいた調査が行われることもあり、事務負担が大きい。調査を合理化できると事務負担の軽減につながるのではないかと。 ・次の10年の課題を女性管理職の育成・登用と考えると、介護との両立も考えていく必要がある。関連する必須公表項目があってもよいのではないかと。 ・中途採用率も必須公表項目としてもよいのではないかと。 ・計画策定にあたって状況把握した内容について課題分析をし、ウィークポイントである事項について目標設定をし、計画に反映させている。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

7. 計画策定及び情報公表に係る全般的な事項について

地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・ 必須の情報公表項目は増やしてもよいのではないかと。義務化されなければ最低限の取組にとどめてしまうこともある。 ・ 取組の動機付けになるとともに、他の自治体との比較も可能になる。 ・ 他の自治体とも比較することで自身の進捗を把握したいため、把握・分析方法、項目の区分等が自治体間で統一されると有意義である。 ・ 自治体側でいくつかの項目を選択するよりも、公表すべき項目を指定された方が作業しやすい。 ・ 情報公表項目数の拡大については、作業負担と公表効果の比較になる。数字の把握にあたっては、既に別の政策（部局）で把握した指標を用いることが多い。時代に合わせて項目を精査する必要はある。 ・ 女性活躍で作成している指標は他の政策の調査と重なっているところがある。国の各機関において様々な調査がなされているが、似通った項目について整理・統一されると自治体側も回答しやすくなるのではないかと。 ・ 近年の若手職員の傾向をみると働きやすさは一番の関心事で、女性が働きやすい職場は男性も働きやすいと受け止められる。人材確保が厳しい状況下、超過勤務の情報も積極的に公表し、組織が働きやすさをきちんと考えていることを示すことで、就職先として選んでもらえるのではないかと。（再掲） ・ 各役職段階にある職員の女性割合の公表は、職員の意識づけの材料になっている。（再掲） ・ 公務員の給与は法令に基づいて俸給表で決まっているため、任用形態の違いが男女の差異に影響している印象がある。情報公表にあたっては、数字が独り歩きすることを避けるために、説明欄で補足し丁寧に説明していく必要がある。（再掲） ・ 年次休暇等の取得状況については、把握も公表も行っている。超過勤務状況、育休等取得率と併せて働き方改革の一つであり、職員の意識づけを図るためのエビデンスになっている。（再掲） ・ より細かな職員区分で数字を把握することについては、可能ではあるが作業負担の増大が懸念される。 	<p>法19条、府令2条</p> <p>法21条、府令6条</p>

8. 女性活躍推進法施行10年の評価と今後について

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・法施行10年で採用に占める女性割合が大きく伸びた。今後は、女性が継続してキャリアを築くこと、女性管理職に向けた育成・登用が重要。 ・法の下で計画や目標を定めるという枠組みがあることが、女性の採用・登用に関する幹部の意識等に影響している。 ・推進にあたっては、組織内の体制構築とともに顔の見える取組も重要。仕事と家庭の両立等に関して事務次官と職員が議論する場（ハイブリッド方式）を設け、省内の職員の声を拾う取組を行っている。 ・行動計画については、事務次官をヘッドに各局をメンバーとした会議において検討している。推進にあたっては、幹部のリーダーシップが大きい。計画期間は5年間だが、毎年度ごとに重点的に取り組む事項についても議論している。 ・次の10年の課題を女性管理職の育成・登用と考えると、介護との両立も考えていく必要がある。（再掲） 	<p style="text-align: center;">—</p>
地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・法施行10年で女性活躍が進んだと実感している。 ・女性職員の管理職への積極的な登用を進めた結果、様々な要職に女性が配置されるようになった。女性職員のキャリア形成や育児休業からの復帰支援など女性職員が活躍できる職場づくりが着実に進んだ。男性育児休業取得率も向上した。 ・今後も女性が職業生活において活躍していくためには、男女がともに、働きがいや仕事と家庭の両立ととった働きやすさを感じられる職場づくりを進めるとともに、モチベーションの向上に向けた取組が重要。 ・女性活躍を推進してきた背景には、トップのリーダーシップ、議会からの質問や要請によるもの、ジェンダーギャップ解消に向けたまちづくり等があった。 	<p style="text-align: center;">—</p>

9. 女性特有の健康課題への取組について

国の機関	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性特有の健康課題についてのセミナー等を実施している。 ・ 女性だけでなく男性にも関係がある課題として発信している。男性の育休取得者も増えており、自分事として捉える機会が増えている印象。 ・ 働く女性のための休憩室として、妊娠中、授乳中、女性特有の体調不良時に利用できる休憩室を庁内の利用しやすい場所に設置している。 ・ 不妊治療を受ける職員が仕事と治療を両立できるよう、職員への配慮と環境整備をすることを行動計画に記載している。支援ブックにより職員に周知しているほか、イントラネットで制度の情報提供をしている。 ・ 管理職の理解が重要。ハラスメント防止の観点から、女性特有の健康課題に係る制度利用を妨げることはハラスメントにあたりと周知している。 	<p style="text-align: center;">—</p>

地方公共団体	法令中の関連箇所
<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の健康や健康経営について市長の意識が高く、幹部に「女性の健康検定®」を受験させる等の取組により、女性特有の健康課題に対する組織内の理解の促進を図っている。女性幹部にとっては当たり前だった健康問題が男性幹部にとっては勉強になったという声があがった。 ・ 生理休暇を取得しやすいよう、名称を「女性の健康管理休暇」とする工夫をしている。 ・ 妊娠中や育休明けの部下職員を持つ管理職に対して、環境整備や理解を促すための研修を必須にしている。 	<p style="text-align: center;">—</p>