

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に向けて
(素案)

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。以下「女性活躍推進法」という。)は、平成 27 年 8 月 28 日に国会で成立、同年 9 月 4 日に公布された。

これに先立つ平成 25 年、第 2 次安倍内閣における初の成長戦略として 6 月 14 日に閣議決定された「日本再興戦略」では、「女性の力」をこれまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力と位置づけ、2020 年に 25 歳から 44 歳の女性の就業率を 73%にすることなどを掲げ、女性が活躍できる環境の整備を推進することとされた。なお、公務部門については、この頃から『隗より始めよ』の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む。」とされている。

翌年 6 月 24 日に閣議決定された同戦略改訂 2014 では、「女性の力」を最大限に発揮できるようにすることは、「人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるもの」とされ、「企業側のマインドを変えるために、役員の女性比率や女性の登用方針等を積極的に情報開示することを促すことを決定」するとともに、「国、自治体、企業が果たすべき役割を定め、女性の活躍を促進することを目的とする新法の提出に向けて検討を開始する」こととされた。

この新法こそが、後の女性活躍推進法であり、同戦略改訂 2014 の「主要施策例」において、「女性の登用に関する国・地方自治体、民間企業の目標・行動計画の策定、女性の登用に積極的な企業へのインセンティブ付与等を内容とする新法を制定する。」と具体的に記され、平成 26 年度中

に結論を得て、国会への法案提出を目指すこととされた。その後、早くも平成 26 年の臨時国会に女性活躍推進法案として提出されたが、衆議院解散に伴い廃案となった後、平成 27 年の通常国会に改めて提出され、8 月 28 日に成立したことは、冒頭に述べた通りである¹。

本法の施行以降、法に基づき集中的かつ重点的に女性活躍推進のための取組が進められてきた結果、25 歳から 44 歳の女性の就業率は 80.8%²と当初の目標を大きく上回り、また、全上場企業の役員に占める女性の割合は、平成 25 年に 1.8%であったものが 10.6%³となるなど、一定の成果、着実な進捗が見られている。

かつてと比べれば、ジェンダーに関する意識も大きく高まっており、我が国は、男女共同参画社会の実現に向けて一步一步と歩みを進めてきたと言える。

しかしながら、国際社会に比して我が国の男女共同参画は全体として未だ立ち遅れていると言わざるを得ない現状があることも事実である。

例えば、女性管理職比率の上昇ペースは緩やかで、政府目標の達成に関しても遅れが見られており、諸外国と比べて依然低い水準となっている。女性の活躍の観点では、女性の年齢階級別正規雇用比率が 25～29 歳の 59.1%⁴をピークに低下に向かうこと（いわゆる L 字カーブ）や、男女間の管理職比率や勤続年数の違いに起因して生じていると考えられる男女間賃金（給与）の差異が生じていること、国家公務員の離職意向の要因として「仕事と家庭を両立することが難しい」と答えた割合は、どの年代に

¹ 同年 9 月 4 日に施行令や施行規則が公布・施行。同年 9 月 25 日には基本方針が、11 月 9 日には特定事業主行動計画の策定等に関する内閣府令が策定されている。

² 総務省「労働力調査（基本集計）」（令和 5 年）

³ 東洋経済新報社「役員四季報」（令和 5 年）

⁴ 総務省「労働力調査（基本集計）」（令和 5 年）

においても男性よりも女性が高いことが伺える⁵など、女性活躍推進法に基づく取組を経てなお残された課題が見えてきている。

また、民間企業においては女性の育児休業取得者の約8割が10か月以上取得している一方で、男性の場合は約9割が3か月未満となっている⁶ことや、国家公務員においては、女性の育児休業取得者の約8割が9か月を超えて取得している一方で、男性の場合は約8割が3か月以下となっているなど⁷男女間での取得期間の差は大きく、育児や家事を女性の役割と考える固定的な性別役割分担意識が今でも根強いことも伺える。

こうした我が国の現状に鑑みれば、女性活躍推進法に基づく集中的かつ重点的な取組は、女性が活躍しやすい職場環境を整え、活躍を阻害する職場慣行等を見直すことを通じて、性別を問わず、職業生活及び家庭生活の双方において活躍できる社会の実現を目指す上で、引き続き必要とされており、一層強化した形で継続していく必要がある。

政府をはじめとする公務部門は、そのような社会の実現に向けて必要な取組を率先垂範して進めるべき立場であることから、この10年の成果及び課題、関係者へのヒアリング、幹事会における議論を基に、次頁以降のとおり、女性活躍推進法の延長及び所要の見直し等を図るため、必要な検討・調整等を行っていくこととする。

後述のとおり、採用について一定の成果が見られるところ、今後、この10年で採用されてきた世代の管理職への登用等を進めるためには、一定

⁵ 内閣官房内閣人事局「令和5年度国家公務員の働き方改革職員アンケート」

⁶ 厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

⁷ 内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」（令和4年度）

⁸ 地方公務員においては、女性の育児休業取得者の約9割が9か月を超えて取得している一方で、男性の場合は約8割が3か月以下となっている。（総務省「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」）

の期間が必要であり、そのために集中的に取り組むべき期間として、更に10年間延長とすることが適当と考える。

1. 女性の職業選択に資する情報公表の充実

令和5年度国家公務員採用試験の申込者数に占める女性の割合⁹については、総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）で41.2%、一般職試験（大卒程度試験）で41.5%と、いずれも過去最高の水準となった。

また、採用については、国家公務員においては、国家公務員採用試験からの4月1日付け採用者に占める女性割合¹⁰は、令和5年度に38.7%、令和6年度に39.2%と、「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）に定める成果目標（毎年度35%以上）の水準を超えている。地方公務員においても、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割合¹¹は令和4年度に41.6%と同成果目標（2025年度に40.0%）の水準を超えており、これまでの取組の成果が見られるところである。

しかしながら、国家公務員採用試験の申込者数全体では減少傾向にあり、人材確保が深刻な課題となっている。地方公務員の採用試験の倍率も減少傾向にあり、技術職など職種によっては採用予定数割れを起こす自治体などもあり、国と変わらず深刻な状況にある。

こうした状況の原因としては、少子化によって生産年齢人口が減少していることや、民間企業との競合が激しくなっていることなど様々な要因が考えられるが、いずれにせよ、このように人材確保が困難な時代において、登用、仕事と生活の両立、勤務時間等の状況といった職場環境に関する情報を、より実態が分かりやすい形で公表することで透明性を高めようと努力することは、公務を魅力的な職場にしようとい

⁹ 人事院「令和5年度年次報告書」

¹⁰ 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」（令和6年6月7日）

¹¹ 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」

う姿勢を示し、女性に限らず、求職者の職業選択に資する情報を伝えるためにも必要なことと考えられる。

公務を安定的に遂行し、また、複雑かつ多岐にわたる社会・経済課題に対応していく必要があるといった観点から、必要な人材を確保するためには、全ての職員にとって意欲と能力を最大限発揮できる職場環境を整備し、そうした職場の魅力を一層積極的に伝えていくよう、努力を尽くすべきである。

以上を踏まえ、次のような対応が考えられる。

○ 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表について、女性の職業選択に資するために行うものであることを踏まえ、各機関の比較が可能となることを念頭に必ず公表する項目を拡充すること¹²。

○ 登用が課題とされていることから「管理的地位にある職員¹³に占める女性職員の割合」、「各役職段階にある職員¹⁴に占める女性職員の割合」を必須公表項目とすること。

¹² 現在は、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 27 年内閣府令第 61 号）第 6 条第 1 項第 1 号及び第 2 号のそれぞれに列記の項目のうち 1 つ以上を公表することとされており、加えて職員の給与の男女の差異については原則公表しなければならない項目となっている。

¹³ 「管理的地位にある職員」の定義は以下のとおり。

- ・ 国家公務員：本省課室長相当職以上である職員（職務の複雑、困難及び責任の度を考慮してこれに相当すると認められる職員を含む）
- ・ 地方公務員：本庁課長相当職以上である職員（職務の複雑、困難及び責任の度を考慮してこれに相当すると認められる職員を含む）

¹⁴ 「各役職段階にある職員」の定義は以下のとおり。

- ・ 国家公務員：本省係長相当職、地方機関課長・本省課長補佐相当職、本省課室長相当職及び指定職相当（いずれの役職段階についても、その職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して当該役職段階に相当すると認められる職員を含む）
- ・ 地方公務員：本庁係長相当職、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職及び本庁部局長・次長相当職（いずれの役職段階についても、その職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して当該役職段階に相当すると認められる職員を含む）

- 選ばれる職場づくりや女性活躍推進の土台となる環境づくりのためには長時間勤務の是正が重要であることから超過勤務の状況を必須公表項目とするとともに、公表される内容について、より実態が分かりやすい形に工夫を図ること。
- 男性の育児休業の取得率及び取得期間については、政府として公務員に高い水準の目標を立てていること、また、固定的な性別役割分担意識を解消し共育を推進していく観点から重要な指標であることを踏まえ、「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」を必須公表項目とすること。
- 情報公表にあたっては、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とされているが、必ずしも容易に閲覧できる状況とはなっていないため、より分かりやすい形式・方法で公表するよう努めるものとする。
- 公務部門においても、法律に基づく公表がなされなかった場合等の措置を導入することを検討すること。

2. 残された課題である女性の登用及び男女間給与差異への対応

先に述べたように採用に関しては、これまでの取組によって一定の成果が表れていると考えられるが、各役職段階に占める女性の割合を見ると、国家公務員、地方公務員を問わず、いずれの役職段階についても「第5次男女共同参画基本計画」の成果目標の水準には達しておらず、今後の課題となっている。

政府は、あらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進めることとしている中で、率先垂範して自ら女性の登用を進めなければならない立場にある。

また、公務部門においては、令和 4 年度分から男女間給与差異について、情報公表を必須化したが、多くの国の機関、地方公共団体において、職員における男性の給与の平均に比して、女性の給与の平均が下回る状況となっている。

男女間給与差異の公表については、差異の数値だけではなく、どのような原因で給与に差が生じているのかを把握・分析し、必要な取組を進めることに意義がある。公務部門においては、制度上、同じ役職・職務であれば、性別により給与に差異が生じることはないが、キャリアを積む前の若年層においても上記のような状況が見られ、そうした背景・要因の詳細については、個々の機関等により実情が異なることもあり、一層の分析を待たねばならないが、一般的には、登用や勤続年数に差があること、扶養手当等を受給する男性の割合が高いことなどが男女間の給与差異が生じることにつながっているのではないかと推察される。

女性の登用や男女間給与差異の解消は、女性にとって経済的自立や自己実現に不可欠なものであるとともに、解決には一定の時間も要する課題であるところ、今後 10 年で大きく前進させるべく、特に集中的な取組を要するものである。

以上を踏まえ、次のような対応が考えられる。

- 登用が課題とされていることから「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」、「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」を必須公表項目とすること【再掲】。
- 現在、唯一必須公表項目とされている「職員の給与の男女の差異」

について、法律において必ず公表する項目とするか検討すること（特定の職員の給与が推測し得る等の理由で公表を行わない場合にはその旨を公表する取扱いを維持することを念頭に検討。）。

- 管理職登用や就業継続に向けて、職員に対するキャリアパスに関する複数の例示を提示することや、計画的な育成や昇任に必要な職務経験等の説明を行うよう努めるものとする。
- 男女間給与差異の情報公表等に当たっては、説明欄を活用し、数字だけでは読み取れない背景・要因を丁寧に分析し、状況を的確に伝えるとともに、その改善策を示すことを促すこと。
- 特定事業主行動計画に定める目標について、定量的な目標設定に加え、定性的な目標設定についても可能であることを明らかにすること。

3. 職員の健康の保持及び女性特有の健康課題への対応

国家公務員の長期病休者率¹⁵は、平成 18 年度から平成 28 年度までは漸減傾向であったが、直近の令和 3 年度では大きく増加しており、長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者が 6～7 割を占める状況となっている。

いくら成果を上げられたとしても、健康を害してしまうようでは、女性活躍推進法が目指す活躍とは言い難い。公務部門においても、職員の心身の健康の確保が、従来にも増して重要な課題であるとの認識が高まっている。

また、心身の健康の確保は男女とも重要な課題であるが、働く女性が

¹⁵ 人事院「国家公務員長期病休者実態調査」

増えることに伴い、女性の活躍を推進する観点から、事業主には女性特有の健康課題への対応が一層求められているところであり、いわゆる「女性版骨太の方針 2024」（令和 6 年 6 月 11 日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）においても、重要施策の一角を占めるところとなっている。

働く女性は、キャリア形成において重要な時期である 20～40 代前半にかけて、妊娠、出産、子育て時期を迎え、また、仕事で責任を負う立場になる 40 代後半～50 代にかけて更年期を迎えることを踏まえ、労働環境及び職場における健康支援が、労働者が男性中心だった時代のままとなっている場合、女性のキャリア継続の障壁の 1 つとなっている可能性があることから、女性特有の健康課題に配慮した支援を行うよう見直していく必要がある。

以上を踏まえ、次のような対応が考えられる。

○ 本法の目指す「女性の職業生活における活躍」は、健康の保持が前提であることを明らかにするとともに、事業主行動計画の記載事項に女性特有の健康課題への取組を追加すること。

○ 情報公表項目に、健やかで働きやすい、特に女性特有の健康課題に配慮した職場環境の整備に関する事項を加えることを検討すること。

4. 女性活躍推進に取り組む企業に対する経済的インセンティブの促進・拡大

社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第 24 条及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、国及び独立行政法人等が、総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を

行う際は、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）に基づく認定を取得した企業等を加点評価する取組を実施している。

女性活躍推進法施行後、取組は年々進捗しており、国の機関における物品役務等での実施割合は令和 4 年度に 99.5%と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一方で、公共工事等での実施割合は 21.8%となっており、各機関における取組実施を促進する必要がある¹⁶。

以上を踏まえ、次のような対応が考えられる。

- これまでの国の機関における加点評価の実施状況や、競争参加者の特性等を踏まえつつ、特に更なる実施余地がある公共工事等に関する調達を始め、各機関における取組実施を促進すること。
- 女性活躍や子育て支援の取組に積極的な企業等を後押しするため、各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業に対して加点するといった優遇措置の拡大・促進を図ること。

5. 特定事業主等の事務負担の軽減

いくつかの国の機関や、地方公共団体に対し、女性活躍推進法に基づき、この 10 年の間に行ってきた取組への評価や課題について、ヒアリングを行ったところ、特定事業主行動計画の策定・変更や情報公表に当たっては、それによる効果や取組の成果が見られるといった声がある一方で、少なからず事務作業の負担が発生している旨、伺うことがあ

¹⁶ 内閣府「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」（令和 4 年度） 実施割合（金額ベース）の数値

た。

働きやすい職場環境を目指すための取組によって、非効率な事務を余儀なくさせることがあっては本末転倒であって、法に定める事務の効率的な遂行について併せて留意していかなければならない。

特に、目的や趣旨が異なる場合にあっては、一部において同様の事務作業が重複してしまうことや、デジタル化に沿わないような仕組み、複雑で理解が難しいルールを設けることは、性別を問わず働きやすい職場環境づくりを阻害するものに他ならない。

以上を踏まえ、次のような対応が考えられる。

- 実質的な内容の変更を伴わないものなど、特定事業主行動計画の形式的な変更の場合には、状況把握及び分析の義務を免除できるようにすること¹⁷。
- 状況把握項目及び情報公表項目については、出来る限り、他の調査等で把握する内容との整合性を図るとともに、将来的に把握作業等のデジタル化を進め、過大な手作業によらず算出可能な仕組みを検討すること。

¹⁷ 現在、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、各状況把握項目について、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、とされている。