

公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議（令和6年12月）

- 女性活躍推進法に基づく取組により、採用等については一定の成果が見られるが、登用や男女間給与差異といった残された課題が見えてきているとともに、現在も固定的な性別役割分担意識は根強い。
- 性別を問わず、健康を保持しつつ職業生活及び家庭生活の双方において活躍できる社会を目指す上で、引き続き女性活躍推進法に基づく集中的かつ重点的な取組は必要であり、延長及び見直し等を図ることとしたい。
- 集中的に取り組むべき期間として、10年間延長とすることが適当である。

女性の職業選択に資する情報公表の充実

- ・ 超過勤務の状況を必須公表項目とし、実態が分かりやすい形で公表されるよう工夫を図る
- ・ 男女別の育休取得率及び男女別の育休取得期間の分布状況を必須公表項目とする 等

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

- ・ 管理的地位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
- ・ 職員の給与の男女の差異を法律において必須公表項目とする（現在は内閣府令で義務付け） 等

職員の健康の保持及び女性の健康課題等への対応

- ・ 女性の活躍推進においては女性の健康課題に対する取組が重要であることを明らかにする
- ・ 国の基本方針の規定事項として、職場におけるハラスメント防止対策を位置付ける 等

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

- ・ えるぼし認定企業等への加点措置について、公共工事等の調達を始め、更に促進する
- ・ 各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、加点等の優遇措置を促進する 等

特定事業主等の事務負担の軽減

- ・ 特定事業主行動計画の変更が形式的なものである場合には、状況把握等の義務を免除する
- ・ 将来的に状況把握作業等についてデジタル化を進め、効率化を図る 等

- ① 女性の登用強化
- ② 長時間勤務の是正
- ③ 健康の保持・増進

に重点を置き、職場環境の透明性を高めるなど、集中的に取り組む実施。

職業としての公務の魅力高めるとともに、公務が率先垂範し、性別を問わず職業生活でも、家庭生活でも活躍できる職場環境を実現。

