

府 共 第 5 0 4 号
令和元年 12 月 27 日

都 道 府 県 知 事
各 殿
政令指定都市市長

内閣府男女共同参画局長（公印省略）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の改正について（通知）

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 24 号。以下「改正法」という。）については、令和元年 6 月 5 日に公布され、原則として令和 2 年 6 月 1 日から施行されることとされました。これに併せ、令和元年 12 月 20 日付け府共 483 号内閣府男女共同参画局長通知によりお知らせした通り、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 9 月 25 日閣議決定）の変更を行いました。

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（令和元年内閣府令第 51 号。以下「改正府令」という。）、事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（令和元年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号。以下「1 号改正告示」という。）及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（令和元年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 2 号。以下「2 号改正告示」という。）については、令和元年 12 月 27 日に公布され、原則として令和 2 年 4 月 1 日から施行されることとされました。

これらの主な内容は下記の通りですので、十分御了知いただき、法第 19 条に基づく特定事業主行動計画の策定等及び法第 21 条に基づく情報の公表に遺漏のないよう、格別の配慮をお願いします。

また、都道府県知事におかれましては、貴都道府県関係部局（知事部局（人事課・市町村課等）のほか、議会事務局、警察本部、教育委員会等を含む。）、貴管内市町村（政令指定都市を除き、特別区を含む。）及び特別地方公共団体（一部事務組合等（複数の都道府県にわたるものを含む。））に対して、政令指定都市市長におかれましては、貴市関係部局（市長部局のほか、議会事務局、消防本部、教育委員会等を含む。）に対してこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

記

第1 法第19条第1項の特定事業主行動計画に関する事項

1 女性の活躍に向けた課題

女性の活躍に向けた公務部門における課題として、特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に取り組む必要があるとした（基本方針第2部 2（5）、指針第三部 第二）。

2 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握・課題の分析

法第19条第3項に基づき、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際に女性の職業生活における活躍に関する状況を把握する事項（以下「必須把握項目」という。）及び必要に応じて把握する事項（以下「任意把握項目」という。）について、次の通り見直すこととした（府令2）。

さらに、状況を把握し、改善すべき事情について分析するに当たって留意すべき方法等を示すこととした（指針第三部 第三 二(二)、別紙五）。

（1）必須把握項目

ア 必須把握項目の改正に関する事項

（ア）継続勤務年数の男女の差異に替えて、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（以下「離職率」という。）の男女の差異とすること。加えて、離職者の年齢区分別の男女別の割合を把握すること（府令2①Ⅱ）。ただし、継続勤務年数の男女の差異の把握で代えることができることとすること（府令2①ただし書）。

離職者の年齢区分別割合の把握の際には、「五歳ごと」等の把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

（イ）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の把握に加えて、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を把握すること（府令2①Ⅲ）。

（ウ）現行で任意把握項目の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を必須把握項目とすること（府令2①Ⅲ）。

（エ）（イ）及び（ウ）については、国の行政機関の内部部局、地方公共団体の機関（地方自治法第155条及び第156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。）と内部部局等以外に分けて把握すること（府令2①Ⅲ）。

（オ）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の把握に加えて、その伸び率を把握すること（府令2①Ⅴ）。

その際には、三事業年度前からの変化等を捉えることに留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

(カ) 職員の男女別の育児休業の平均取得期間に替えて、取得期間の分布状況を把握すること（府令 2 ①VI）。

その際には、男性職員の育児休業の取得期間について、一月以下が多い場合には、「五日未満」や「二週間未満」等に単位を細分化した把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

(キ) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇それぞれの平均取得日数に替えて、合計取得日数の分布状況を把握すること（府令 2 ①VII）。

その際には、国の各府省等の政府目標となっている「五日以上」の取得割合等の把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

(ク) 任意把握項目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に替えて、セクシュアルハラスメント等対策の整備状況を、必須把握項目とすること（府令 2 ①VIII）。

その把握の際には、セクシュアルハラスメント対策に係る特定事業主の措置義務が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）や人事院規則等に基づき定められている趣旨を十分に踏まえ、被害の防止の観点で行う研修や制度の周知の状況、相談窓口の設置状況及び窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をとるための対応マニュアル等の整備・周知の状況等の把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

イ 必須把握項目に関する留意すべき方法等

(ア) 超過勤務の状況について、更に実態を把握する観点からは、超過勤務時間が「一月について四十五時間」や「一年について三百六十時間」等を超えた職員数の把握に留意すること。超過勤務時間の縮減に向けた取組の有効性を検証する観点からは、超過勤務の状況の経年での把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

(イ) 各役職段階ごとの女性職員割合に関連して、女性職員の意欲を維持しながら計画的な育成やキャリア形成支援を図るに当たっては、出産・子育て期に入る以前の時期に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねることが重要であること。また、家庭生活との両立が困難な職場は育児休業の取得期間を必要以上に長期化させ、職員のキャリア形成機会や意欲を阻害し得る観点からも改善が求められること（指針第三部 第二 二）。

(ウ) 女性職員の管理職への登用に関連して、女性職員に昇進を希望しない傾向がみられた場合には、長時間勤務などの昇進意欲を阻害している職場の要因を考察・改善することも重要であること（指針第三部 第二 四）。

(エ) 男性職員の育児休業等の取得について、男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児等の経験を得ることは、職員自身のキャリア形成にとって有用なものであるだけでなく、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものと考えられること（基本方針第2部2（3）（ウ）、指針第三部 第二 六）。

(オ) 育児休業等の取得状況に関連して、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の改正により令和二年度から運用開始となる会計年度任用職員の育児休業等の両立支援制度については、その制度の整備状況等も併せた把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

（2）任意把握項目

ア 任意把握項目の改正に関する事項

(ア) 職員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に替えて、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及び部署ごとの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を把握すること（府令2①XVI）。

その際には、組織の単位（課室や部局等）ごと等に区分した把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

(イ) 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（以下「年次休暇等取得率」という。）に替えて、年次休暇等の取得日数の状況を把握すること（府令2①XVII）。

その際には、「一年の年次休暇等が二十日以上付与された者の平均取得日数」や「取得日数が五日未満の職員割合」等の把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。

(ウ) 男女別の継続任用割合の把握を不要とすること。

イ 任意把握項目に関する留意すべき方法等

(ア) 超過勤務の状況について、更に実態を把握する観点からは、超過勤務時間が「一月について四十五時間」や「一年について三百六十時間」等を超えた職員数の把握に留意すること。超過勤務時間の縮減に向けた取組の有効性を検証する観点からは、超過勤務の状況の経年での把握に留意すること（指針第三部 第三 二(二)）。【再掲】

(イ) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合の把握は、採用試験を受験する女性求職者の数が少ない等の課題等を把握する趣旨であるが、近年では、地方公共団体の採用試験申込書において、「性別」選択欄を廃止する動きや、「その他」「わからない」などの選択肢を加えている事例が生じていることから、「その他」「わからない」等の回答を除いた男女割合で把握し

ても、男女差の傾向を把握しようとする趣旨を果たすことはできると考えられること（指針別紙五）。

(ウ)職員の配置の状況の把握は、女性職員が配属されていない職場の有無等を把握し、さらに、当該職場の超過勤務の状況や男性の育児休業等の取得状況を重ねて職場の課題を分析すること（指針第三部 第三 二(二)）。

(エ)将来的な育成に向けた教育訓練の受講状況の把握は、選抜型の研修への参加や在外機関への異動等に性別の偏りがないかを把握すること（指針第三部 第三 二(二)）。

(オ)職員のまとまりごとの給与の男女の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果を把握する観点から有効な指標となり得ること（指針第三部 第三 二(二)）。課題分析に当たっては、平均勤続年数と給与との関係は性別によりどのようになっているか、管理職割合と給与の関係は性別によりどのようになっているか等の視点が考えられること（指針別紙五）。

3 法第19条第2項第2号の目標

特定事業主が目標を定量的に定めるに当たっては、以下の（１）及び（２）の区分ごと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こととした（府令３）。

その際、地方公共団体の機関においては、各特定事業主における状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等が少なくとも、女性職員の採用・登用と、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については数値目標を設定する取組を実施していることも参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましいとした（基本方針第2部 2（５）、指針第三部 第三 二(三)）。

(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（府令３ I）

①採用した職員に占める女性職員の割合

②管理的地位にある職員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採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

⑥職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合

⑦職員の配置の男女別の状況

⑧将来の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況

⑨管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識並びに男女の派遣労働者のその職場における職場風土等に関する意識

- ⑩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の割合
 - ⑪人事評価の結果における男女の差異
 - ⑫中途採用の男女別の実績
 - ⑬中途採用者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績
 - ⑭臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況
 - ⑮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(府令3Ⅱ)。
- ①離職率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
 - ②職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項
 - ・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
 - ・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
 - 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、部署ごとの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並びに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
 - ⑧年次休暇等の取得日数の状況

4 法第19条第6項の実施状況の公表

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表は、定量的に定めた法第19条第2項第2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した(府令5)。

加えて、当該公表の内容を、幹部職員の定例会議の場等で定期的に報告することも取組の継続的な推進の観点から有効であるとした(指針第三部 第三 五(二))。

第2 法第21条の情報の公表

- 1 女性の活躍に関する情報の公表事項について次の通り見直すこととした。
 - (1) 継続勤務年数の男女の差異に替えて、離職率の男女の差異とすること（府令6①Ⅱイ）。ただし、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こととすること（府令6①ただし書）。
 - (2) 男女別の育児休業取得率に、男女別の育児休業の取得期間の分布状況を加えることとすること（府令6①Ⅱロ）。
 - (3) 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に、合計取得日数の分布状況を加えることとすること（府令6①Ⅱハ）。
 - (4) 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に替えて、以下の事項とすること。
 - ・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（府令6①Ⅱニ(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、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（府令6①Ⅱニ(2)）
 - (5) 職員のまとまりごとの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に替えて、以下の事項とすること。
 - ・管理的地位にある職員以外の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（府令6①Ⅱホ(1)）
 - ・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（府令6①Ⅱホ(2)）
 - (6) 年次休暇等取得率に替えて、年次休暇等の取得日数の状況とすること（府令6①Ⅱヘ）。
 - (7) 職員のまとまりごとの年次休暇等の取得日数の状況を加えること（府令6①Ⅱト）。
- 2 特定事業主が定期的に公表しなければならない情報として、次の（1）及び（2）の区分を定め、それぞれの区分ごとに一以上の事項を公表することとした（法21、府令6①）。

その際には、必須把握項目でもある事項については、積極的に公表することが望ましいとした（指針第三部 第三 六(二)）。

 - (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に関する実績（法21Ⅰ、府令6①Ⅰ）。
 - 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及び派遣労働者に占める女性労働者の割合
- ④管理的地位にある職員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
- ⑥中途採用の男女別の実績
- (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に関する実績（法 21Ⅱ、府令 6①Ⅱ）。
 - ①離職率の男女の差異
 - ②男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
 - ③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合計取得日数の分布状況
 - ④職員の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項
 - ・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
 - ・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上限を超えて命じられて勤務した職員数
 - ⑤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
 - ・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
 - ・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
 - ⑥年次休暇等の取得日数の状況
 - ⑦職員のまとまりごとの年次休暇等の取得日数の状況

3 2 (1) ⑤、(2) ①、④の事項の公表に併せて、それぞれ以下の事項の公表に努めるものとした（府令 6③）。

- (1) 2 (1) ⑤の事項 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（府令 6③Ⅰ）
- (2) 2 (2) ①の事項 当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合（府令 6③Ⅱ）
- (3) 2 (2) ④の事項 内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項（府令 6③Ⅲ）

4 上記 2 の情報の公表のほか、以下の措置を講じることとした（府令 6④）。

- (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に資する制度の概要の公表に努めるものとする（府令6④Ⅰ）。この制度の概要としては、セクシュアルハラスメント等対策の整備状況、特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要及び中途採用の概要等が考えられること（指針第三部 第三 六(二)）。
- (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に関する制度の概要の公表に努めるものとする（府令6④Ⅱ）。この制度の概要としては、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の概要や、その円滑な施行のために特定事業主が実施する取組の概要等が考えられること（指針第三部 第三 六(二)）。

第3 施行期日

上記第1については令和二年四月一日から、上記第2については令和二年六月一日から施行することとした（改正法附則1、改正府令附則1）。

第4 経過措置

状況の把握・課題分析（上記第1のうち2）に関する事項及び法第19条第2項第2号の目標（上記第1のうち3）に関する事項については、こ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、適用しないこととした（改正府令附則2）。

（備考）この通知においては、次の通り表記しているので留意願います。

「法」：改正法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（平成27年法律第64号）

「基本方針」：女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（令和元年12月20日閣議決定）

「府令」：改正府令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（平成27年内閣府令第61号）

「指針」：1号改正告示及び2号改正告示による改正後の事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）

条番号：通常の算用数字

項番号：マル付き数字

号番号：ローマ数字

（例） 府令第2条第1項第2号→府令2①Ⅱ

以上