## 〇内閣府令第

号

労 働 施 策  $\mathcal{O}$ 総 合的 な 推進 並 びに労働者  $\mathcal{O}$ 雇用 の安定及び職業生活 の充実等に関する法律等の 部 で改正、 す

る法 律 **令** 和 七 年法 律第六十三号) (T) 施 行 12 . 伴 V ) 並 び に 女 性  $\mathcal{O}$ 職 業 生 活 に お け る活 躍  $\mathcal{O}$ 推 進 に 関 す Ź 法 律

平 成 二十七 年 - 法律: 第 六十四号) 第十 九 条 《第三項] 及 び 第二十一 条  $\mathcal{O}$ 規 定 に · 基 づ き、 並 び に 同 法 を実 施 す Ź た

め、 女性 の職業生活 に お ける活躍  $\mathcal{O}$ 推 進 に 関する法律に基づく特定事業主行動 計 画 (T) 策定等に係る内閣府 令

の一部を改正する内閣府令を次のように定める。

令和七年月日

内閣総理大臣 高市 早苗

女性  $\mathcal{O}$ 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  $\mathcal{O}$ 策定等 に係 る内閣 府

令の一部を改正する内閣府令

女性  $\mathcal{O}$ 職 業生 活 に お け Ś 活 躍  $\bigcirc$ 推 進 に 関 民する法語 律に基づく特定事 業 主 一行動計 画  $\mathcal{O}$ 策定等に に係る内間 閣 府令

平 成二十 七 年 内 閣 府 令 第六十一 号) の <u>ー</u> 部 を 次  $\mathcal{O}$ ように 改 正 す Ź。

次の表により、 改 正 前 欄 に 掲 げ る規定 0 傍線を付し た部分をこれに順次対応する改正後欄 に掲げ る規定の

傍線を付した部分のように改め、 改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二 重傍線を付した

規定 。 以 下 「対象規定」 という。) は、 そ  $\mathcal{O}$ 標 記 部 分が 同 Oŧ  $\mathcal{O}$ は当 「該対象! 規 派定を改| Ī 後 欄 に掲げるも  $\mathcal{O}$ 

移動 のように改め、 改 Ē 前 その 欄 に 掲 標記 げ Ś 部 対 分が異なるも 象規定で改  $\mathcal{O}$ 正 一後欄 は 改 にこれに対応するも 正 前 欄 に 掲げ る対象規  $\mathcal{O}$ 派定を改T を掲 げて Ī 1 後 欄に ない 掲げる対象規定として ŧ  $\mathcal{O}$ は、 これを削 り、

改正 後欄 に掲 げる対象規定で改正 前欄 にこれに対応するものを掲げていないものは、 これを加える。

<ul><li>人 民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する中 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率 採用した職員に占める女性職員の割合及びその伸び率 採用した職員に占める女性職員の割合</li></ul>	応じてホからカまで及びタに掲げる事項	る機会の提供 次のイからニまで及びヨに掲げる事項並びに必要に一 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	の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。	二号イ並びに第三項第二号において同じ。)の平均した継続勤務年数	定めのない職員に限る。第二号イ並びに第七条第一項ただし書及び第一ものとする。ただし、第二号イに掲げる事項の把握は、職員(任期の	について、それぞれ当該各号に定める事項を把握することにより行う職業生活における活躍に関する状況の把握は、次の各号に掲げる項目	おおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性のするときの、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡って	<del>*</del> *	改 正 後
	合く。第六条第一項第一号イにおいて同じ。)に占める女性職員の割	ることをいう。第二十号において同じ。)により採用された者を除一 採用した職員(再採用(職員であった者を選考により再び採用す	これに代えることができる。 おいて同じ。)の平均した継続勤務年数の男女の差異の把握をもって	$\overline{}$	二号に掲げる事項の把握は、職員(任期の定めのない職員に限る。第から第二十二号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第	び第二十三号に掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第九号職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第八号まで及	おおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性のするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡って	<del>*</del> *	改正前

した職員であった者の採用の男女別の実績者の採用又は妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職

| 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させ | 電景の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第二条第 | 電景の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第二条第 | である女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させ

任した職員の数の男女別の割合役職段階の職員の数の日までに昇役職段階から一つ上の各役職段階に当該年度の開始の日までに昇

の実績」という。)をした者を管理的地位にある職員に任用した男女別」という。)をした者を管理的地位にある職員に任用した男女別リーへに規定する採用(第七条第一項第一号へにおいて「中途採用

ヌ 職員の人事評価の結果における男女の差異

ヲ 職員の人材育成を目的とした# 職員の配置の男女別の状況

- 「ド常勤職員又は臨寺内こ壬用された職員の研修の男女別の受講の、職員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

カ 管理的地位にある職員、男性職員(管理的地位にある職員を除の状況 非常勤職員又は臨時的に任用された職員の研修の男女別の受講

労働させる男女の派遣労働者のその職場における職場風土等に関
でいな役割分担その他の職場風土等に関する意識(カにおいて「定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識(カにおいて「定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識(カにおいて「定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識(カにおいて「定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識(カにおいて「

するものに限る。 する意識 (性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関

彐 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

タ 女性の健康上の特性に係る取組の状況

チまでに掲げる事項 境の整備 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 次のイからニまでに掲げる事項及び必要に応じてホから

=

当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合 よる退職に限る。 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職 以下同じ。)した職員の割合の男女の差異及び (自己都合に

口 業をした者の数の割合 間の分布状況 の育児休業取得率」という。)並びに男女別の育児休業の取得期 のをいう。 める育児休業その他これらに類する休業であって法令で定めるも 休業等に関する法律(平成三年法律第百十号)第二条第一項に定 律第百九号) て配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休 て育児休業 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であっ 以下同じ。 (国家公務員の育児休業等に関する法律 第三条第一 )をした者の数の割合及び男性職員であっ (第七条第 項に定める育児休業、 項第一 一号口において 地方公務員の育児 (平成三年法 「男女別

項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休

則

五.

兀

(職員の勤務時間、

休日及び休暇

第

 $\pm$ 

(人事院規 一条第一

員であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇

男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職

る退職に限る。 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職(自己都合によ 以下同じ。)した職員の割合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

## 二 職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項

(1) る上限、 上限 項に規定する正規の勤務時間、 上限その他これらに類する上限であって法令で定めるものをい 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 務時間であって法令で定めるものをいう。 法律第三十三号。 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 という。)に勤務する職員のうち、 方公共団体のこれらに類する機関 に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤 条の規定により設置された行政機関を除く。 (昭和二十二年法律第六十七号) 第百五十五条及び第百五十六 国の行政機関の内部部局、 以下同じ。)を超えて命じられて勤務した職員数 (人事院規則一五―一四第十六条の二の二第一項に規定す 般職の職員の勤務時間、 地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める 以下「勤務時間法」という。)第十三条第 地方公共団体の機関 地方公務員法第二十四条第五項 休暇等に関する法律 (2)において 管理的地位にある職員とそ 以下同じ。 )その他国又は地 「内部部局等」 (地方自治法 (平成六年 を超え

(2)

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

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

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である職員以外の職員一人当たりの各月ごとの部署

働き方に資する制度の男女別の利用実績 職員の在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の柔軟な

[号を削る。]

三 職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項

勤務時間、休暇等に関する法律(平成六年法律第三十三号。以下ぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間(一般職の職員の昭和二十二年法律第六十七号)第百五十五条及び第百五十六条の昭の行政機関の内部部局、地方公共団体の機関(地方自治法(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(

[号を削る。

[号を削る。 [号を削る。

る上限、 時間、 限その他これらに類する上限であって法令で定めるものをいう。 ものをいう。 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 以下同じ。)を超えて命じられて勤務した職員数 員の勤務時間、休日及び休暇)第十六条の二の二第一項に規定す 超過勤務を命じることができる上限(人事院規則一五―一四 の勤務時間その他これらに類する勤務時間であって法令で定める 勤務時間法」という。) 第十三条第一項に規定する正規の勤務 内部部局等以外に勤務する職員のうち、 地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める正規 地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める上 以下同じ。)を超えて命じられて勤務した時間及び 管理的地位にある職員

ができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

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

口

州 国 兀 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

百九号) 」という。)並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況 休業その他これらに類する休業であって法令で定めるものをいう。 産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数 以下同じ。)をした者の数の割合及び男性職員であって配偶者が出 に関する法律(平成三年法律第百十号)第二条第一項に定める育児 育児休業 割合 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 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって (第六条第一項第二号ロにおいて「男女別の育児休業取得率 第三条第一項に定める育児休業、 (国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第 地方公務員の育児休業等

[号を削る。

[号を削る。

[号を削る。

[号を削る。

[号を削る。

[号を削る。 [号を削る。

七 れの休暇の合計取得日数の分布状況 第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。)を取得した 五―一四第二十二条第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇そ であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇(人事院規則一 出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。)及びそれぞ 者の数の割合(第六条第一項第二号ハにおいて「男性職員の配偶者 の他これらに類する休暇であって法令又は地方公務員法第二十四条 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員

九八 +規定する派遣労働者をいう。以下同じ。)に占める女性労働者の割 保護等に関する法律 派遣労働者 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる (労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の (昭和六十年法律第八十八号) 第二条第二号に

セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

職員の配置の男女別の状況

意識 働させる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 職場における職員の配置、 職場風土等に関する意識」という。)並びにその指揮命令の下に労 な役割分担その他の職場風土等に関する意識 )及び女性職員(管理的地位にある職員を除く。)のそれらの 管理的地位にある職員、 職員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 (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も 育成、 男性職員 評価、 (管理的地位にある職員を除 昇任及び性別による固定的 (以下本号において「

[号を削る。 [号を削る。 [号を削る。 [号を削る。 [号を削る。 [号を削る。 [号を削る。] [号を削る。] 十九 十八 十 五 十四四 した職員の数の男女別の割合 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、 働き方に資する制度の男女別の利用実績 者の採用 役職段階から一つ上の各役職段階に当該年度の開始の日までに昇任 同じ。)の取得日数の状況 地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める年次有給休暇 職員数並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たり 児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を除く。 のに限る。) を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績 を理由として退職した職員であった者の採用の男女別の実績 その他これらに類する休暇であって法令で定めるものをいう。以下 の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間 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 男女別の利用実績 職員の年次休暇等(勤務時間法第十七条に規定する年次休暇 職員の人事評価の結果における男女の差異 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 民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する 前年度の開始の日における各役職段階の職員の数に対する当該 職員の在宅勤務、 職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 前号に規定する採用 (再採用を除く。) 又は妊娠、 情報通信技術を活用した勤務その他の柔軟な (以下「中途採用」という。) をした者 出産、

部署ごと

(育

育児若しくは介護等

## [号を削る。]

[号を削る。]

2 号イ、 場合、それぞれの職員のまとまりをいう。 のまとまり 況をそれぞれ把握しなければならない 同項ただし書 号イに掲げる事項は 特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している 特定事業主は、 口 及びニからトまでに掲げる事項は (職種、 前項に掲げる事項を把握するに当たっては、 第 資格、 号二からトまで、 その任用する全ての職員に係る状況及び職員 任用形態、 勤務形態その他の要素に基づき 同号ヌからカまで並びに第二 以下同じ。)ごとの状況を 職員のまとまりごとの状 同項第 2

、法第十九条第二項第二号の目標)

連する目標を定めるものとする。
に当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごと第三条 特定事業主は、法第十九条第二項第二号の目標を同条第三項の

る機会の提供 前条第一項第一号イからタまでに掲げる事項 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

境の整備 前条第一項第二号イからチまでに掲げる事項 一 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

二十二 非常勤職員又は臨時的に任用された職員の研修の男女別の受

講の状況

らない。 況を、 づき、 だし書、 る状況及び職員のまとまりごとの状況を、 いる場合、 職員のまとまり 特定事業主は、 第十七号、 特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定して 同項第一 第 それぞれの職員のまとまりをいう。 号 第十九号、 (職種、 前項に掲げる事項を把握するに当たっては、 第 一号に掲げる事項は、 号 資格、 第二十号及び第二十二号に掲げる事項は、 第六号、 任用形態、 第九号 その任用する全ての職員に係 勤務形態その他の要素に基 それぞれ把握しなければな から第十四号まで 以下同じ。) ごとの状 同 項た

、法第十九条第二項第二号の目標)

連する目標を定めるものとする。
に当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごと第三条 特定事業主は、法第十九条第二項第二号の目標を同条第三項の

る機会の提供 前条第一項第一号、第四号、第五号、第八号から第一 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

十三号まで及び第十八号から第二十三号までに掲げる事項

号から第十七号までに掲げる事項境の整備が発第一項第二号、第三号、第六号、第七号及び第十四二を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

(特定事業主行動計画の軽微な変更)

第五条 法第十九条第三項及び第四項の内閣府令で定める軽微な変更は

次に掲げるものとする。

な変更を伴わないものに限る。)に伴う規定の整理 関係法令の改正(条項の移動等当該法令に規定する内容の実質的

一 前号に掲げるもののほか、誤記の訂正、人又は物の呼称の変更そ

の他これらに類する記載事項の修正に伴う変更

(法第十九条第六項の実施状況の公表)

第六条 [略]

(法第二十一条の情報の公表)

第七条 法第二十一条の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる項 |

した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うものとする。ただし、第二号イに掲げる事項の公表は、職員の平均目について、それぞれ当該各号に定める事項を公表することにより行

きる。

る事項については、当該事項のうち特定事業主が女性の職業選択にる機会の提供に関する実績 次に掲げる事項(ニからトまでに掲げー) 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

資するものとして適切と認めるものを一以上)

「条を加える。」

---(法第十九条第六項の実施状況の公表)

第五条 [同上]

(法第二十一条の情報の公表)

第六条 法第二十一条の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情

報の区分ごとに第一号イからへまで及び第二号に定める事項のうち、

特定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

それぞれ一以上公表するとともに、原則として第一号トに定める事項

項の公表は、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異の公表をもっを公表することにより行うものとする。ただし、第二号イに掲げる事

てこれに代えることができる。

る機会の提供に関する実績 次のいずれかの事項 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

職員の男女の給与の額の差異

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

二 기 미 イ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

ホ 採用試 採用した職員に占める女性職員の割合 験の受験者の総数に占める女性の割合

中途採用の男女別の実績

1 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させ

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 る派遣労働者に占める女性労働者の割合

境の整備に関する実績 及びホに掲げる事項については、 の職業選択に資するものとして適切と認めるものを一以上) 次に掲げる事項 当該事項のうち特定事業主が女性 <u>구</u> ニ(2)から(4)まで

「イ〜ハ 略

務時間の状況に関する次の事項 職員 (非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。) 0) 勤

(1) 正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間 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

(2)ることができる上限を超えて命じられて勤務した職員の割合 管理的 世位にある職員以外の職員に占める、 超過勤務を命じ

(3)時間を超えて命じられて勤務した時間 管理的地位にある職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務

(4)管理的地位にある職員に占める、超過勤務を命じることがで

> イ 採用した職員に占める女性職員の割合

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

口

る派遣労働者に占める女性労働者の割合 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させ

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

ホ

中途採用の男女別の実績

1 職員の給与の男女の差異

二 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 次のいずれかの事項

「イ〜ハ 同上

務時間の状況に関する次の 職員 (非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。) 以上の事項 0)

(1) 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 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

(2)それ以外の職員の双方又は一方の、 きる上限を超えて命じられて勤務した職員数 内部部局等に勤務する職員のうち、 超過勤務を命じることがで 管理的地位にある職員と

[加える。]

加える。」

勤

きる上限を超えて命じられて勤務した職員の割合

[号の細分を削る。

ホ 職員の年次休暇等の取得日数の状況

[号の細分を削る。

2 特定事業主は、 前項に掲げる事項を公表するに当たっては、 同項第 2

の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のまとまりがある場合は ものとする。この場合において、 ホに掲げる事項は、職員のまとまりごとの実績を、それぞれ公表する のまとまりごとの実績を、 号イに掲げる事項は、 その任用する全ての職員に係る実績及び職員 同号ニ、ホ及びト並びに第二号ロ、 同一の職員のまとまりに属する職員 ニ及び

のまとまりと合わせて一の職員のまとまりとして公表することができ るものとする。 勤務形態が異なる場合を除き、 職務の内容等に照らし、 類似の職員

定める事項の公表に努めるものとする。

3

特定事業主は、

次の各号に掲げる事項の公表に併せて、

当該各号に

3

性職員の割合の伸び率 第 一項第 一号ハに掲げる事項 各役職段階にある職員に占める女

ホ 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

一以上の事項

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 られて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣 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

計時間

(2)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

た職員数

職員の年次休暇等の取得日数の状況

1 職員のまとまりごとの年次休暇等の取得日数の状況

号イからハまで並びに第二 特定事業主は、 前項に掲げる事項を公表するに当たっては、 一号口、 ホ及びトに掲げる事項は、 同項第 職員の

表するものとする。この場合において、 全ての職員に係る実績及び職員のまとまりごとの実績を、それぞれ公 まとまりごとの実績を、 同項第一号トに掲げる事項は、 同一の職員のまとまりに属す その任用する

場合は、 る職員の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のまとまりがある 勤務形態が異なる場合を除き、 職務の内容等に照らし、 類似

ができるものとする。 の職員のまとまりと合わせて一の職員のまとまりとして公表すること

定める事項の公表に努めるものとする。 特定事業主は、 次の各号に掲げる事項の公表に併せて、 当該各号に

性職員の割合の伸び率 第 一 項 第 一号ホに掲げる事項 各役職段階にある職員に占める女

備考 表中の [ ]の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線	[4・5 略]		[号を削る。]	分別の男女別の割合	一 第一項第二号イに掲げる事項 当該年度に退職した職員の年齢区
(く全体に付した傍線は注記である。	[4・5 同上]	係る同様の事項	三 第一項第二号ニに掲げる事項 内部部局等以外に勤務する職員に	分別の男女別の割合	二 第一項第二号イに掲げる事項 当該年度に退職した職員の年齢区

附

則