

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）（特定事業主行動計画に係る部分）について【概要】

1 改正の趣旨

内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、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「法」という。）第 7 条第 1 項の規定に基づき、国及び地方公共団体を含む事業主が、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針に即して、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。以下「指針」という。）を定めなければならないとされており、また、国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、指針に即して特定事業主行動計画の策定等を行うことされている。

今般、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 63 号）により、新たに「その任用する職員の男女の給与の額の差異」及び「その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」の情報公表を、特定事業主に義務付けること等の改正が行われた。

こうしたことを踏まえ、法第 7 条第 1 項の規定に基づき、指針（特定事業主行動計画に係る部分）の改正を行うもの。

2 改正の内容

（1）女性の活躍の現状

公務部門において、女性職員の採用・登用の拡大は着実に進んでおり、男女ともに仕事と育児・介護等を両立しやすい環境の整備も進んでいる一方、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合や男女の給与の額の差異等、残された課題もあることを示す。

（2）女性の健康上の特性に係る取組

女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組として、以下の内容を示す。

- ・健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものであるが、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっていること。
- ・男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいこと。
- ・一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要であること。
- ・女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や、女性が相談しやすい体制づくり等の取組を進めることが重要であること。また、女性だけでなく職員全体を対象として取り組むことも有効であること。

（3）状況把握・課題分析

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。以下「令」という。）の改正による状況把握項目の見直し内容を反映し、女性の健康上の特性に係る取組の状況として、

女性の健康上の特性に関する研修や婦人科検診の受診の重要性を含めた、健康上の課題に関する啓発等、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組の実施状況、女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度の周知の状況、女性が健康上の課題を相談しやすい体制等の整備・周知の状況等を把握することを示す。

(4) 数値目標の設定

数値目標の設定に加え、定性的な目標を設定することも可能であることを示す。

【関連資料「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」（令和6年12月19日 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）】

(5) 行動計画の推進体制

令の改正により、関係法令の改正に伴う規定の整理、誤記の訂正、人又は物の呼称の変更等、行動計画の内容に直接関係しない軽微な変更をする場合は、状況把握・課題分析及び職員に対する周知を行わなくてもよいことを示す。

(6) 情報の公表

女性の職業選択に資する情報の公表に関し、以下の内容を示す。

- ・令の改正により情報公表が必須となる、「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」、「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」、「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」、「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」については、内閣府男女共同参画局長、内閣官房内閣人事局人事政策統括官及び総務省自治行政局公務員部長の定める方法によって算出し、公表すること。
- ・公表が必須となる項目は、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要であること。また、公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、このような追加的な情報公表を行うことが望ましいこと。
- ・公表範囲そのものが特定事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素となることに留意が必要であること。
- ・特に、各府省等においては、率先垂範して進めるべき立場であることから、全ての項目を公表するよう、積極的に取り組むものとする。

(7) その他

その他所要の規定の整備を行う。

3 根拠法令

法第7条第1項

4 施行期日等

公布日：令和7年12月下旬（予定）

施行日：令和8年4月1日