



女性の職業生活における活躍の推進に 関する法律の改正等について (地方公共団体向け)

令和8年1月
内閣府男女共同参画局推進課

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）の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1
（～R18（2036）.3.31）

2. 概要

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕

・目標（数値を用いて設定）・取組内容・取組の実施時期・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上的一般事業主及び全ての特定事業主は、※2

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金（給与）の差異」の項目

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上

③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から1項目以上を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、※2

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の

全ての項目から1項目以上を公表

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）

※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、

常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目、

特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計7項目の公表が義務化される。

(1)～(3)の対象は、
①常用労働者101人以上的一般事業主 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)
②全ての特定事業主

情報公表項目

・採用者に占める女性の割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
・男女の賃金の差異 等

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正について

女性活躍推進法の改正を含む「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）が令和7年6月4日に成立し、同年6月11日に公布。

改正の趣旨

- 我が国における男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にある。
- 男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準に留まっている。

⇒ 女性活躍推進法の期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、女性活躍の更なる推進を図る。

改正の内容

① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付ける。

【一般事業主の見直し前後の比較】

企業等規模	見直し前	見直し後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

② 女性活躍推進法の有効期限の延長

女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

③ 女性の健康課題

女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 女性活躍推進に関する基本方針へのハラスメント対策の位置付け

政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ プラチナえるぼし認定の要件の見直し

女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。



⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化

特定事業主（国・地方公共団体）の行動計画に係る手続の効率化を図り、取組の実効性を確保する。

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）

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（閣議決定）

令和7年11月25日変更

女性の活躍推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するために定める基本方針【第5条関係】

事業主行動計画策定指針

令和7年12月23日改正

（内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示）

基本方針に即して、事業主行動計画（一般事業主・特定事業主）の策定の指針となるもの【第7条関係】

内閣府令

令和7年12月23日改正

特定事業主行動計画の策定に当たって、
状況把握項目、目標、情報公表項目等を定めるもの
【第19条・第21条関係】

特定事業主（国・地方公共団体）

特定事業主行動計画

特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍
の推進に関する取組に関する計画【第19条関係】

地方公共団体

都道府県推進計画・市町村推進計画

基本方針を勘案して、当該都道府県・
市町村の区域内における女性の活躍
推進に関する施策について定める計画
【第6条関係】

※努力義務

都道府県・政令市：策定率100%
市町村：策定率71.1%

（令和7年3月時点）

都道府県、政令指定都市：策定率100%

市町村：策定率82%（内閣府調査に対する回答に基づく）
（令和7年3月時点）

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の変更について

基本方針の位置付け

:主な変更箇所

女性活躍推進法第5条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向、事業主が実施すべき取組に関する基本的な事項、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する事項を示すもの。

第1部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

女性の職業生活における活躍の必要性

- ・女性の就業率は着実に上昇、女性の第一子出産前後の継続就業率も直近で約7割と上昇傾向にある。
- ・一方、女性の年齢階級別正規雇用比率は25～29歳のピーク後に減少する「L字カーブ」を描いている。依然として、男女間賃金差異は大きく、女性管理職比率は低い水準。

⇒女性の職業生活における更なる活躍が必要。

法施行後の進捗を踏まえて変更

事業主の取組に必要な視点

①トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。

管理職の意識改革、働き方改革に取り組み、男女ともに働きやすい職場を実現する。

②女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の活躍は、持続的な企業競争力や企業価値の向上、政策の質と行政サービスの向上に資するという認識を持ち、主体的・積極的に取り組む。

③働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

働き方改革を更に進めつつ、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図るとともに、ハラスメントのない職場つくりを推進する。

法施行後の進捗を踏まえて変更

女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

- ・多様で柔軟な働き方の実現、仕事と育児・介護等が両立できる環境の整備等により、ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会。
- ・企業、国・地方公共団体等における女性の登用が更に進むことで、多様性が尊重されるとともに、我が国経済社会にイノベーションがもたらされ、持続的な発展が確保される。
- ・女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備、健康の維持・増進等により、多様な幸せ(well-being)が実現した社会。

法施行後の進捗を踏まえて変更

④男性の家庭生活への参画を促進する。

固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等に取り組むとともに、男性による両立支援制度の活用を推進する。

⑤育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

一人一人の個性・能力を把握した上での人材育成や配置等、教育訓練を受講しやすい環境整備に取り組む。

⑥女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮する。

女性の健康上の特性について職場での理解を深めるなどの取組を推進する。

新設

行政の役割

事業主が取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、女性に対する支援措置や、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図る。

事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

【各段階の課題に応じた取組】

経験者採用や再雇用も含めた女性の積極採用、幅広い経験や専門性を高められるような配置・教育訓練を受講できる環境整備・長期的なキャリア形成、ロールモデルとなる人材の育成、社内・地域の女性のネットワークの構築、非正規雇用から正規雇用への転換、役員への登用も視野に入れた取組 等

【職業生活と家庭生活の両立に関する取組】

男女とも残業をしない働き方、誰もが休みやすい職場の体制づくり、AIの活用やDX推進による効率的な業務運営、両立支援制度を安心して利用でき、復職しやすい雰囲気づくり、育児・介護目的に限らず柔軟な働き方ができる職場環境づくり、男女双方の意識改革・理解の促進 等

【ハラスメントへの対策】

ハラスメントは女性の就業継続等に特に深刻な影響を与え、その活躍を阻害する要因となっていることから、ハラスメントのない職場を実現

【女性の健康上の特性に係る取組】

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、休暇制度の充実 等（女性だけでなく労働者等全体を対象に取り組む）

【公的部門による率先垂範等】

国及び地方公共団体は、公的部門として一般事業主を率先垂範する観点が重要。特に、国家公務員は「隗より始めよ」の観点から、積極的に取組を推進

新設

第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与

女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の認定や公共調達等の活用

- 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

非正規雇用における雇用環境等の整備、管理職登用促進、再就職支援、起業・創業支援、**女性の健康支援等**

新設

職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備

- 共働き・共育ての実現に向けた男女双方の意識改革・理解促進 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等

●職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

子育て支援環境の整備、長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進、多様で柔軟な働き方の推進等

就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進するため、事業主に対して、ハラスメント対策の重要性についての周知徹底、助言・指導等、事業主によるハラスメント対策の取組への支援等

施策の1つとして新たに位置付け

女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要な事項

●国における推進体制

事業主行動計画策定の推進、フォローアップ、情報の収集・整理・提供、啓発活動

●地方公共団体における推進体制

推進計画の策定、相談体制の整備、協議会の活用等(関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点として男女共同参画センターの活用が考えられる)

特定事業主行動計画について

国・地方公共団体は特定事業主行動計画の策定が義務付けられている。
教育委員会、警察以外は、地方公共団体の規則で特定事業主を定める必要がある。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27年政令第318号）<抜粋>

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「法」という。)第十九条第一項の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は、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を定めるものとする。

(略)	(略)
地方公共団体の教育委員会	地方公共団体の教育委員会が任命する職員
警視総監又は道府県警察本部長	都道府県警察の職員

2 前項に規定するもののほか、法第十九条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、**当該地方公共団体の規則で定める**ものとし、それぞれ**当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を定める**ものとする。

特定事業主行動計画の策定状況（令和7年3月時点）

都道府県、政令指定都市：策定率100%

市町村：策定率82%（内閣府調査に対する回答に基づく）

特定事業主を定める規則の例

都道府県・市区町村における例

- [REDACTED] 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則
平成27年11月5日規則第49号

- [REDACTED] 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成27年政令第318号)第1条第2項の規定に基づき、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)第15条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
市議会議長	市議会議長が任命する職員
市選挙管理委員会	市選挙管理委員会が任命する職員
各区選挙管理委員会	それぞれの区選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
人事委員会	人事委員会が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員
交通事業管理者	交通事業管理者が任命する職員
水道事業管理者	水道事業管理者が任命する職員
病院事業管理者	病院事業管理者が任命する職員

附 則
この規則は、平成28年4月1日から施行する。

一部事務組合等における例

- [REDACTED] 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則
平成28年4月1日組合規則第1号

[REDACTED] 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成27年政令第318号)第1条第2項の規定に基づき、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)第15条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

管理者	管理者が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員

附 則
この規則は、公布の日から施行する。

- [REDACTED] 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則

〔令和4年7月5日〕
規則 第5号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成27年政令第318号)第1条第2項の規定に基づき、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)第19条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

組合長	組合長が任命する職員
-----	------------

附 則
この規則は、公布の日から施行する。

(参考)

特定事業主を定める規則を新たに策定するのではなく、**次世代法に基づく特定事業主を定める規則を改定する方法により対応することも可能。**（女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ問5）

ステップ1

行動計画策定に当たっての状況把握・課題分析、数値目標の設定、取組内容の決定

● 状況把握・課題分析

女性の活躍に関する状況に関して、状況把握・課題分析を行う。

● 数値目標の設定

状況把握・課題分析の結果を勘案し、数値目標を設定する。

● 取組内容の決定

状況把握・課題分析の結果、数値目標の達成に向けて、どのような取組を行っていくべきか検討する。

ステップ2

行動計画の周知・公表

● 職員に周知・外部に公表

策定した行動計画は、職員に周知し、外部に公表する（ホームページへの掲載等）。

ステップ3

取組の実施状況の公表と女性の活躍状況の公表

● 取組の実施状況の公表

数値目標を設定した項目の進捗状況や取組の実績を経年で公表する。

● 女性の活躍状況の公表

求職者の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を定期的に公表する。

分類	状況把握項目
①女性に対する職業生活に関する機会の提供	<p>イ 職員の男女の給与の額の差異（区）</p> <p>ロ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合</p> <p>ハ 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</p> <p>ニ 採用した職員に占める女性職員の割合（区）</p> <p>ホ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（区）</p> <p>ヘ 中途採用の男女別の実績（区）</p> <p>ト 職員に占める女性職員の割合（区）（派）</p> <p>チ 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</p> <p>リ 中途採用者を管理職に任用した男女別の実績</p> <p>ヌ 人事評価の結果における男女の差異（区）</p> <p>ル 配置の男女別の状況（区）</p> <p>ヲ 人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況（区）</p> <p>ワ 臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況（区）</p> <p>カ 職場風土等に関する意識（区）（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）</p> <p>ヨ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況</p> <p>タ 女性の健康上の特性に係る取組の状況</p>
②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	<p>イ 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）（区）</p> <p>ロ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（区）</p> <p>ハ 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それぞれの休暇の合計取得日数の分布状況</p> <p>ニ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（区）（派）</p> <p>ホ 職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（区）</p> <p>ヘ 年次休暇等の取得日数の状況（区）</p> <p>ト 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（区）</p> <p>チ 在宅勤務、テレワーク、フレックスタイム制等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績</p>



- ✓ 「女性の健康上の特性に係る取組の状況」が追加
- ✓ 並び順が変更
- ✓ 必須状況把握項目は変更なし

※（区）は職員のまとまりごとに把握する項目、（派）は派遣労働者についても把握する項目。

女性の健康上の特性に係る取組

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

取組の例

○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

- ・女性の健康上の特性に関する研修
- ・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

○休暇制度や柔軟な働き方の実現

- ・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
- ・柔軟な働き方を可能とする制度 等

○健康上の課題を相談しやすい体制等の整備

- ・女性が健康上の課題を相談しやすい体制等の整備 等



- ✓ 女性の活躍推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が法で明確化
- ✓ プライバシー保護に留意
- ✓ 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



①及び②の区分ごとに**1つ以上の数値目標**を設定する

①女性に対する職業生活に関する機会の提供

②職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

- ✓ 数値目標の数は変更なし
- ✓ 各府省等について「超過勤務の状況」を明記
- ✓ 定性的な目標設定も可能

<策定指針>

各府省等においては、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取得の状況並びに超過勤務の状況については、数値目標を設定し、積極的に取り組むものとする。

また、地方公共団体においては、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、国の各府省等における取組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。

なお、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。

(参考)

次世代育成支援対策推進法の令和6年改正で育児休業取得率や勤務時間の状況の数値目標が義務化。

「定性的な目標」とは、例えば、「ポストを固定化せず、弹力的な人材配置を行う」、「人材育成を目的とした教育訓練の受講者の男女の偏りを改善する」など、目標が数値であらわせない時に定性的な達成状況をあらわす目標を設定することを想定。



特定事業主行動計画について、**軽微な変更**をするときは、状況把握・課題分析及び職員に対する周知を行わなくてよい。

- ✓ 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、新たに計画を策定するときの手続きは不要

<内閣府令>

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。

- 一 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な変更を伴わないものに限る。）に伴う規定の整理
- 二 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

分類	情報公表項目	
①女性に対する職業生活に関する機会の提供	イ 職員の男女の給与の額の差異（区）	 ポイント
	ロ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	
	ハ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	
	ニ 採用した職員に占める女性職員の割合（区）	
	ホ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（区）	
	ヘ 中途採用の男女別の実績	
②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	ト 職員に占める女性職員の割合（区）（派）	
	イ 離職率の男女の差異及び離職者の男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）	
	ロ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（区）	
	ハ 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それぞれの休暇の合計取得日数の分布状況	
	ニ(1) 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間（区）	
	ニ(2) 職員（管理職以外）に占める、超過勤務の上限を超えた職員の割合（区）	
	ニ(3) 職員（管理職）の一月当たりの平均超過勤務時間（区）	
	ニ(4) 職員（管理職）に占める、超過勤務の上限を超えた職員の割合（区）	
公表に努める	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	
	職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要	
		女性の健康上の特性に係る取組含む

必須情報公表項目	備考
職員の男女の給与の額の差異	法改正で公表が義務化
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	第5次男女共同参画基本計画の成果目標
男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	次世代法により「男性職員の育休取得の状況」と「勤務時間の状況」の数値目標の設定が義務化（令和7年4月1日施行・こども家庭庁所管）
職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間	

＜策定指針＞

- 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。
- これらの実績を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。



- ✓ 比較可能な実績を公表することが重要
✓ 「説明欄」の活用

必須情報公表項目①：男女間給与差異

令和4年12月21日付通知から変更なし

男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均を割合(%)で示したもの。

<区分>

- ①「任期の定めのない常勤職員」
- ②「任期の定めのない常勤職員以外の職員」
- ③「全職員」

※①「任期の定めのない常勤職員」は、
「役職段階別」と「勤続年数別」の区分で公表

<説明欄（追加的な情報公表）>

特定の職員の給与が推測しうる場合は公表しなくてよい。その場合は説明欄にその理由を記載した上で、該当区分欄に「-」と記載する。

時間外勤務手当等の受給の男女差や、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」を更に詳細な区分（「会計年度任用職員」、「再任用職員」等）で差異を算出し、記載することなどが考えられる。

I 職員の男女の給与の額の差異

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	%
全職員	%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	%
本庁課長相当職	%
本庁課長補佐相当職	%
本庁係長相当職	%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	%
31～35年	%
26～30年	%
21～25年	%
16～20年	%
11～15年	%
6～10年	%
1～5年	%

【説明欄】

必須情報公表項目②：女性管理職比率

新たに必須化

男女計の管理職（管理的地位にある職員）数に対する女性の管理職数を割合(%)で示したもの。

$$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{男女計の管理職数}} \times 100$$

＜定義＞

管理職（管理的地位にある職員）とは、

本庁課長相当職以上である職員とし、

具体的には、管理職手当が支給されることが条例等で指定される職を占める職員。

※首長部局以外の本庁及び出先機関については、
本庁首長部局における職位に読み替え

＜説明欄（追加的な情報公表）＞

男女それぞれの職員数を分母として、男女それぞれの管理職を分子とする男女別管理職登用比率を参考値として記載することが考えられる。

II 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和〇年度
管理的地位にある職員	%

【説明欄】

原則、内閣府の実施する「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調査」と同様の取扱いとする。

※参考（管理職登用比率）

$$\frac{\text{女性（男性）の管理職数}}{\text{女性（男性）の職員数}} \times 100$$

必須情報公表項目③：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

新たに必須化

男女計の各役職段階の職員数に対する女性の各役職段階の職員数を割合(%)で示したもの。

<区分>

- ①「本庁部局長・次長相当職」
- ②「本庁課長相当職」
- ③「本庁課長補佐相当職」
- ④「本庁係長相当職」

※名称は問わない（課長を直接補佐する職位は「課長補佐」）

※首長部局以外の本庁及び出先機関については、
本庁首長部局における職位に読み替え

<説明欄（追加的な情報公表）>

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や、勤続年数別に数値の公表することが考えられる。

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和〇年度
本庁部局長・次長相当職	%
本庁課長相当職	%
本庁課長補佐相当職	%
本庁係長相当職	%

【説明欄】

原則、内閣府の実施する「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調査」と同様の取扱いとする。

必須情報公表項目④：男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

新たに必須化

「育児休業取得率」

前年度に子が生まれて育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数を割合(%)で示したもの。

「育児休業の取得期間の分布状況」

育児休業を取得した職員が承認された育児休業の期間

<区分>

- ①「常勤職員」
- ②「会計年度任用職員」

<説明欄（追加的な情報公表）>

育児休業の対象となる会計年度任用職員の人数が少なく、数値の経年の変動が大きくなる場合は、対象となる職員数等を記載することが考えられる。

原則、総務省の実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」と同様の取扱いとする。

IV 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

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和〇年度
男性	%
女性	%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和〇年度
男性	%
女性	%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	%	%	%	%
1週間以上 2週間未満	%	%	%	%
2週間以上 1ヶ月以下	%	%	%	%
1ヶ月超 3ヶ月以下	%	%	%	%
3ヶ月超 6ヶ月以下	%	%	%	%
6ヶ月超 9ヶ月以下	%	%	%	%
9ヶ月超 12ヶ月以下	%	%	%	%
12ヶ月超 24ヶ月以下	%	%	%	%
24ヶ月超	%	%	—	—

【説明欄】

新たに必須化

非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除いた職員のうち、**管理監督職員**（管理職手当を支給される職及びこれに準ずる職として条例で定める職に任用されている職員をいう。）を除いた**職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間。**

<区分>

- ①「内部部局等（本庁）」
- ②「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」

<説明欄（追加的な情報公表）>

各機関の実態を適切に説明する観点から、例えば、男女別や組織の単位ごと等の情報を公表することが考えられる。

また、大規模災害への対処等により時間外勤務が一時的に増加していることもあるため、背景事情を説明したり、経年での変化を公表したりするなどが考えられる。

V 職員の勤務時間の状況

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時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	令和〇年度
内部部局等	時間／月
内部部局等以外	時間／月

【説明欄】

原則、総務省の実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」と同様の取扱いとする。

内閣府における見える化の状況

- ・国及び地方公共団体の公表内容については、**毎年フォローアップ調査を実施**（今年度は7月下旬～10月で実施）し、調査の取りまとめ結果については、男女共同参画局のホームページ（女性活躍推進法「見える化」サイト）において年度末目途で公表。
- ・女性活躍推進法「見える化」サイトでは、各機関等の公表内容がそれぞれ比較可能な形で閲覧できるよう、一覧性・検索性を確保する形で整備を行っている。 https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

データで見える！職場環境
女性活躍推進法
「見える化」サイト

女性活躍推進法「見える化」サイトでは、国家公務員及び地方公務員における女性の採用・登用状況や男女別の育児休業取得率、職員の男女間給与差異などの公表情報を見ることができます。

▶ 法律、基本方針、関係通知等はこちら

データで見る

1. 女性の採用・登用状況・男女別の育休取得率など

国家公務員及び地方公務員における女性の採用・登用状況や、男女別の育児休業取得率などの公表情報を見る能够なページです。

ランキングを見る

公表情情報を見る・比較する

2. 職員の男女間給与差異

国家公務員及び地方公務員における職員の給与の男女の差異（男性の給与平均に対する女性の平均給与の割合）の公表情報を見る能够なページです。

データを見るときのポイント

公表情情報を見る・比較する

スカイ 気になる団体をカンタンにチェック&比較可能！

絞り込んで検索 名称で検索 差異の要因をキーワードで検索

国機関を選択

全選択

内閣官房 内閣府

	内閣官房	内閣府
職員数の換算	有	有
全職員に係る情報		
任期の定めのない常勤職員（%）	74.4%	80.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員（%）	77.6%	85.5%
全職員（%）	65.8%	66.8%

各機関等が公表した男女間給与差異の公表情報について、

- ・絞り込み検索や団体名検索
- ・複数機関の公表情情報を並べて閲覧
- ・エクセル形式でのダウンロード

が可能。

特定事業主を定める規則関係

1

(問)

例えば、一部事務組合等で勤務する全ての職員が、他の首長部局等の業務を本務とし、一部事務組合等の業務を併任している場合、当該一部事務組合において、特定事業主等を定める規則を制定する必要があるか。

(答)

行動計画の対象となる職員は、いわゆる「本務」の勤務先の行動計画の対象として整理し、その旨規則で定めこととなる。

ただし、そもそも対象となる職員が存在しないことに鑑みれば、特定事業主等を定める規則を制定しない場合でも、直ちに女活法の趣旨に抵触することにはならないと考えられる（この場合において、今後、仮に対象職員が存在することとなったときは、直ちに特定事業主等を定める規則を制定しなければならない。）。

※女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（令和6年6月改訂版）問7

2

(問)

勤務する職員が、他の事業主の業務との併任職員と臨時・非常勤職員やアルバイトで構成されている場合も、特定事業主等を定める規則を制定する必要があるか。

(答)

各地方公共団体の規則において、各任命権者が任命する職員について行動計画を策定することとなる。対象職員が臨時・非常勤職員やアルバイトでも、任命する職員がいる場合には対象職員として規則を定める必要がある。

※女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（令和6年6月改訂版）問8

行動計画の対象職員関係

1

(問)

小規模自治体で、議会事務局の職員は、男女各 1 名だが、人員に関わらず行動計画を策定する必要があるのか。

(答)

各地方公共団体の規則において、各任命権者を特定事業主とし、当該任命権者が任命する職員について行動計画を策定することとなる。対象職員が少数でも策定する必要があるが、仮に対象職員が 0 名の場合は、他の事業主と連名で策定するのが現実的と考えられる。

※女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（令和6年6月改訂版）問9

2

(問)

他の事業主の職員と兼務又は併任している職員や、他の事業主に出向している職員については、いずれの事業主の行動計画で対象とすればよいのか。

(答)

いわゆる「本務」の勤務先の行動計画の対象として整理することになる（人事交流による勤務先が併任先の場合は対象としない。）。

つまり、職員について定員措置を行っている事業主（いわゆる「本務」のポストを有する事業主）の行動計画において対象とする必要がある。したがって、人事交流等により、出向先（兼務先）が本務となる場合は出向先（兼務先）、併任発令があつただけで引き続き出向元（兼務元）が本務となる場合は出向元（兼務元）の行動計画において対象とすることになる。

※女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（令和6年6月改訂版）問10

行動計画策定関係

1

(問)

例えば、一部事務組合等で勤務する全ての職員が、他の首長部局等の業務を本務とし、一部事務組合等の業務を併任している場合には、当該一部事務組合等対象職員は0人であるが、この場合にも行動計画を策定する必要があるのか。また、勤務する職員は全て委託先である民間企業の従業員であり、当該一部事務組合等対象職員は0人である場合、行動計画を策定する必要があるか。

(答)

行動計画の対象となる職員は、いわゆる「本務」の勤務先の行動計画の対象として整理し（問10参照）、仮に対象職員が存在しない場合は、他の事業主と連名で行動計画を策定するのが現実的と考えられる。ただし、そもそも対象となる職員が存在しないことに鑑みれば、特定事業主等を定める規則を制定しない、又は行動計画を策定しない場合でも、直ちに法の趣旨に抵触することにはならないと考えられる（この場合において、今後、仮に対象職員が存在することとなったときは、直ちに特定事業主等を定める規則を制定するとともに、行動計画の策定・公表を行わなければならない。）。

※女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（令和6年6月改訂版）問15

2

(問)

勤務する職員が、他の事業主の業務との併任職員と臨時・非常勤職員やアルバイトで構成されている場合にも、行動計画を策定する必要があるか。

(答)

行動計画は、対象職員が臨時・非常勤職員やアルバイトであっても策定する必要があるが、このような場合には他の事業主と連名で策定することが現実的と考えられる。

※女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（令和6年6月改訂版）問16

3

(問)

行動計画は、事業主（任命権者）ごとに策定する必要があるか。行動計画の策定は、他の事業主と連名で策定することも可能か。

(答)

必要に応じ連名で策定しても差し支えない。

ただし、状況把握や課題分析、目標設定、取組内容の決定については、（連名となる各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的になされているなどの事情がある場合を除き）原則として各事業主単位で行うこととなる。

※女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（令和6年6月改訂版）問23