

女性活躍推進法に関する地方公共団体向け F A Q  
令和 8 年 3 月改訂版

内閣府男女共同参画局  
総務省自治行政局公務員部

-目次-

【総論】 .....	13
1. 女活法と男女共同参画社会基本法との関係、位置付けについて示してほしい。 .....	13
2. 女活法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との違いはどのようなものか。 ..	13
【特定事業主行動計画関係】 .....	13
(特定事業主を定める規則関係) .....	13
3. 特定事業主の定義如何。 .....	13
4. 特定事業主を定める規則において、教育委員会、警察について定める必要はないか。 ..	14
5. 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は可能か。 .....	14
6. 行動計画の策定主体の「地方公共団体」に一部事務組合や広域連合は含まれるのか。 ..	14
7. 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。 .....	14
8. 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。 .....	14
(行動計画の対象職員関係) .....	15
9. 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。 .....	15
10. 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（例えば、市町村長部局と市町村教委がそれぞれ別の行動計画を策定する場合に、市町村長部局の行政職員で人事交流によって教育委員会に所属する者については、どちらの計画の対象職員となるのか。）。 .....	15
11. 県費負担教職員を対象とする行動計画については、都道府県で作成するとのことだが、計画として定める項目の中には、採用、管理職登用など、都道府県教委の権限に係る項目の他、服務監督権者である市町村教委の権限に係る項目が含まれている。このため行動計画は、	

都道府県教委の権限の範囲で策定すればよいのか、都道府県教委が、全ての項目について策定する必要があるのか。後者とした場合、権限外の項目について行動計画を策定する根拠について、法的にどのように整理されるのか示してほしい。 .....	15
12. 政令市の教員については、都道府県教委と市教委のどちらの計画の対象職員となるのか。 .....	16
(計画策定関係) .....	16
13. 女性職員の活躍推進に関する取組方針を既に策定しているが、これを行動計画としてもよいか。 .....	16
14. 既存の他の計画について、女活法に基づく把握分析等の必要なプロセスを改めて実施し、その結果を反映させる形で改定するのであれば、当該計画を行動計画と位置付けて差し支えないか。 .....	16
15. 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。 .....	16
16. 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。 .....	17
17. 現在女性職員がおらず、今後は新規採用の予定がないが、行動計画を策定する必要があるか。 .....	17
18. 令和8年4月1日に開始する行動計画は、新たな状況把握項目に基づく状況把握等が必要になるのか。 .....	17
19. 令和8年4月1日から策定・変更する行動計画については、新たな状況把握項目が追加されたが、同年3月31日以前に策定し、同年4月1日以降も計画期間が残っている行動計画を作り直す必要はあるか。 .....	17
20. 第6次男女共同参画基本計画も勘案して行動計画を策定する必要があるのか。既に行動計画を策定している自治体は、第6次計画の策定後に計画を変更する必要があるのか。 ....	18
21. 女性の健康上の特性に係る取組について、行動計画に必ず明記する必要があるか。 ..	18

22. ハラスメント対策に関する取組について、行動計画に必ず明記する必要があるか。..	18
(計画期間関係) .....	18
23. 行動計画の期間はどのように設定すればよいか。 .....	18
24. 令和7年4月1日付で次世代法の行動計画(計画期間:5年間)を策定しているが、令和8年4月1日付で女活法の行動計画と一体化する形で改定したいと考えている。その場合、次世代法部分の計画期間は残り4年となるが、女活法部分の計画期間はどのように設定すればよいか。 .....	18
(連名での策定関係) .....	19
25. 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。 .....	19
26. 次世代法の行動計画では、任命権者ごとに策定している場合でも、女活法の行動計画を連名で策定していいのか。 .....	19
27. 行動計画を連名で策定する場合、「特定事業主を定める規則」に影響が生じるか。 ...	19
28. 行動計画を連名で策定する場合も、状況把握は事業主ごとに行う必要があるのか。 ..	19
29. 行動計画を連名で策定する場合、複数の事業主の目標を横断的に設定することは可能か。 .....	19
(計画策定手順) .....	21
30. 特定事業主行動計画の策定に際して、策定委員会の開催は必要か。 .....	21
31. 特定事業主行動計画の策定に際して、職員アンケートの実施は必要か。 .....	21
32. 職員アンケートのひな型はあるか。 .....	21
(軽微な変更) .....	21
33. 女活法第19条第3項及び第4項の「軽微な変更」は何を指すのか。 .....	21
(状況把握関係) .....	21
34. 状況把握のために調査を行う必要があるか。 .....	21

35. 必須把握項目について、把握した数値は公表する必要があるのか。 .....	21
36. 任意把握項目を選択する際の基準は何か。 .....	22
37. 女活法に基づく把握分析は、毎年実施する必要があるのか。 .....	22
(教員の状況把握関係) .....	22
38. 県費負担教職員については、任命権を有する都道府県教委において把握分析することとされているが、服務監督権を有するのは、市町村教委である。把握項目の中には、勤務時間など服務監督権に関するものもあるが、都道府県教委としてどこまで把握する必要があるのか。 .....	22
39. 教員の超過勤務時間は、どのように把握すればよいか。 .....	22
(臨時・非常勤職員の状況把握関係) .....	23
40. 臨時・非常勤職員を対象とする把握項目について教えてほしい。 .....	23
41. 任期がごく短い臨時・非常勤職員については、把握の対象外と整理してよいか。 ....	23
(状況把握の時点関係) .....	23
42. 状況把握をする時点、把握期間について教えてほしい。 .....	23
43. 把握項目ごとに把握の時点が異なってもよいか。 .....	23
(各把握項目関係) .....	23
44. 管理的地位にある職員の具体的な範囲はどのように考えればよいのか。 .....	23
45. 「各役職段階」の具体的な範囲は、どのように考えればよいのか。 .....	24
46. 女性職員の採用割合については、新規採用者のみを把握すればよいのか。 .....	24
47. 女性職員の採用割合については、再採用の把握は不要とされているが、どのような考え方によるものなのか。また、例外はあるのか。 .....	24
48. 把握した結果としての採用した職員の女性割合の高低は、どのように判断すればよいのか。 .....	24
49. 採用試験受験者の女性割合について、採用試験時の性別欄に「男・女」以外の選択肢を	

設けている場合、どのように把握すればよいのか。 .....	25
50. 一つ上の役職段階に昇進した職員の男女別割合の「役職段階」は、各役職段階にある女性職員割合の「役職段階」と同義か。 .....	25
51. 中途採用の男女別の実績については、どの職員を対象に把握すればよいのか。 .....	25
52. 民間企業における数年の経験を経た上で、新卒扱いで採用された職員については、中途採用者として位置付ける必要があるのか。 .....	25
53. 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の「中途採用者」の定義は何か。 .....	25
54. 配置の男女別の状況については、どのように把握すればよいのか。 .....	25
55. 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については、どのように把握すればよいのか。 .....	26
56. 管理職、男性職員及び女性職員の意識については、どのように把握すればよいのか。 .....	26
57. 女性の健康上の特性に係る取組の状況として、どのようなことを把握する必要があるのか。 .....	26
58. 離職率の男女差（又は継続勤務年数の男女差）については、任期付き職員や臨時・非常勤職員についても把握する必要があるのか。 .....	27
59. 「離職」には、定年退職や出向退職も含むのか。 .....	27
60. 離職者の年代別割合は、何歳ごとに把握すればよいのか。 .....	27
61. 継続勤務年数の男女差について、算定方法を示してほしい。（対象職員は現職か、退職者か。） .....	27
62. 継続勤務年数については、退職出向中の期間はどのように取り扱うのか。 .....	27
63. 育休取得期間は、申請（承認）期間と、把握期間内における実際の休暇取得期間のいずれを把握すればよいのか。例えば令和7年度の実績を把握する場合、令和8年3月1日から1年間の育休に入った職員がいる場合は、「（申請・承認期間の）1年間」と「（令和7年度に帰属する）1か月間」のいずれを把握すればよいのか。 .....	27
64. 育児休業の取得期間の「分布状況」とはどのようなことを把握すればよいのか。 ....	28

65. 配偶者出産休暇等の取得日数の「分布状況」とはどのようなことを把握すればよいのか。 .....	28
66. 平均超勤時間の把握に当たっては、特定の数か月のみを把握してもよいのか。 .....	28
67. 超勤上限を超えて勤務した職員数の把握について、超勤上限の制度が始まったばかりで1年分の各月ごとの数字が把握できない場合はどうすればよいのか。 .....	28
68. 管理的地位にある職員の超勤時間や超勤上限を超えて勤務した職員数はどのように把握すればよいのか。 .....	28
69. 年次休暇等の取得状況については、どのように把握すればよいのか。 .....	29
70. 両立支援制度の男女別利用実績について、どのような制度を対象に把握すればよいのか。「育児休業」「配偶者出産休暇」「育児参加のための休暇」も把握対象か。 .....	29
71. 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については、どのような制度を対象に把握すればよいのか。 .....	29
(職員のまとまり関係) .....	29
72. 「職員のまとまり」の分け方は、どのように判断すればよいのか。 .....	29
73. 「職員のまとまり」の分け方について、内閣府から指導等を行うことはあるのか。 ...	29
74. 把握項目ごとに「職員のまとまり」の区切りが異なってもよいのか。 .....	30
75. ある「職員のまとまり」に属する職員のみ限定して把握分析を行うなど、対象となる職員の一部のみを抽出して把握分析することは可能か。 .....	30
(数値目標の設定関係) .....	30
76. 必須把握項目については、全て数値目標を定める必要があるのか。 .....	30
77. 課題分析の結果から数値目標を設定するのではなく、目標達成のしやすさを考慮して数値目標を設定する者も存在すると考えられるところ、どのような対応を考えているのか。 ..	30
78. 数値目標の設定例や水準例を国が示すのか。 .....	31
79. 次世代法に基づく特定事業主行動計画における職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値目標と、女活法に基づく特定事業主行動計画の数値目標を共通して設定することは可能か。 .....	31

80. 数値目標ではなく、定性的な目標を設定することは可能か。 .....	31
81. 第6次男女共同参画基本計画で示されている目標を下回る水準の目標を設定しても差し支えないか。 .....	31
82. 行動計画に定める数値目標の水準は、第6次男女共同参画基本計画にも示される数値目標と整合を取る必要があるのではないか。 .....	31
83. 地方公共団体が行動計画に数値目標を設定する際に留意すべき点は何か。国の機関と同じ5項目（採用・登用、男性育休取得率、配偶者出産休暇等取得率、超過勤務の状況）に数値目標を設定する必要があるのか。 .....	32
84. 採用した職員の女性割合の数値目標を立てることにより、平等取扱いの原則や成績主義の原則等に反することにならないか。 .....	32
85. 採用選考においては、性別等によって差別があってはならず、適性・能力のみを基準として行われることが求められているが、女性の採用数を目標値とした場合、これに反することにならないか、考え方を教えてほしい。 .....	32
86. 新規採用者の女性割合について、現在の女性の採用率が50%を超えている場合、数値目標の見直しによって、これを下方修正して50%にすることは適切か。 .....	32
87. 女性の採用比率を「職員のまとまり」ごとに把握した場合、臨時・非常勤職員の女性割合は高くなることから、これ以上女性の割合を高める必要性は低いと考えられるが、この把握結果を踏まえ、どのように目標や取組を設定すればよいか。 .....	32
88. 職員のまとまりごとに把握する項目について、数値目標は「職員のまとまり」ごとに設定してもよいか。また、特定の「職員のまとまり」のみに設定してもよいか。 .....	33
（取組内容関係） .....	33
89. 女性職員のみを対象とした研修の実施などの積極措置改善措置（ポジティブ・アクション）を行うことは問題ないか。 .....	33
90. 他の事業主の取組を参考にしたいが、何を見ればよいか。 .....	33
（実施状況の公表関係） .....	34
91. 次世代法に基づく実施状況の公表をもって、女活法に基づく実施状況の公表を行ったことにすることはできるか。 .....	34

92. 令和7年度末に行動計画の計画期間が終了し、令和8年4月1日開始の次期行動計画を策定している。この時、令和8年度に行う行動計画の取組の実施状況の公表は、どの計画に基づく取組状況を公表すればよいのか。 .....	34
93. 問15の事情により、行動計画を策定していない場合には、行動計画の実施状況の公表は行えないということによいか。 .....	34
<b>【女活法第21条に基づく情報公表関係】 .....</b>	<b>34</b>
94. 情報公表を行う項目は、各事業主において任意に選択してよいのか。 .....	34
95. 状況把握項目と情報公表項目で内容が異なるものはあるのか。 .....	34
96. 行動計画を連名で策定していることから、これらの事業主の対象職員を合計した数値を女活法第21条の情報公表として公表してもよいのか。 .....	35
97. 「職員のまとまり」ごとに公表すべき項目について、全体の数値のみの公表を行っていた。この場合には、女活法に基づく公表を行ったことにならないのか。 .....	35
98. 所属する職員の数が極めて少ない「職員のまとまり」がある場合も、「職員のまとまり」ごとに情報公表する必要があるのか。 .....	35
99. 公表したデータが、他の事業主と比較して大幅に低い水準の場合、何らかのペナルティが課せられるのか。 .....	35
100. 採用の情報公表を行う際、採用自体を実施しなかった年はどのように公表すればよいのか。 .....	36
101. 育児休業取得率の公表を行う際、取得対象となる者自体がいなかった年はどのように公表すればよいのか。 .....	36
102. 女性の活躍状況に関する情報公表を行ったことをもって、行動計画に基づく取組の実施状況の公表を併せて行ったことと整理することは可能か。 .....	36
103. 「離職者の年齢区分別の男女別の割合」「各役職段階にある職員に占める女性職員割合の伸び率」を、併せて公表するものとするとした趣旨如何。(内閣府令第7条第3項) .....	36
104. 「機会の提供」及び「家庭生活との両立」に関する制度の概要を公表するものとするとした趣旨及び具体的な公表事項如何。(内閣府令第7条第4項) .....	36
105. 問15の事情により、行動計画を策定していない場合にも、女活法第21条の情報公表	

は必要か。 .....	37
<b>【推進計画関係】</b> .....	38
106. どのような項目を盛り込めば女活法第6条に基づく推進計画と言えるのか。要件等があれば教えてほしい。 .....	38
107. 女活法第2条の基本原則にある性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮、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とは、どのようなものを指すのか（従来通りのワークライフバランスへの取組でよいのか。新たな取組が必要なのか）。また、それらをどの程度推進計画に記載する必要があるのか。 .....	38
108. 市町村は、都道府県の推進計画を勘案して市町村推進計画を定めることとされているが、どのように定めればよいのか。 .....	38
109. 推進計画と行動計画を一体として策定してもよいか。 .....	38
110. 市町村推進計画の策定ガイドラインや参考例は示されているのか。 .....	39
111. 推進計画のひな形を作成してほしい。 .....	39
112. 推進計画の策定の有無について、地域女性活躍推進交付金との関連性（推進計画の策定が交付要件になっている等）はあるか。 .....	39
113. 男女共同参画計画等の他の計画と一体として策定してもよいか。 .....	39
114. 推進計画について、男女共同参画計画の一部として策定してもよいか。 .....	39
115. 既存の男女共同参画計画等を、推進計画としてもよいか。 .....	40
116. 推進計画を男女共同参画計画と一体として策定する場合、推進計画に関する部分が分かるように明示する必要があるが、どのように明示すればよいのか。また、数値目標についても推進計画上の目標である場合にはその旨を明示する必要があるのか。 .....	40
117. 推進計画における目標値について、国が目標値を定めるのか。 .....	40
118. 推進計画においても第6次男女共同参画基本計画と同様の数値目標を定める必要があるのか。 .....	40
119. 推進計画のPDCAサイクルの終期は計画期間毎か、一年毎等の短い周期か。 .....	40

【一般事業主関係】 .....	40
（一般事業主の計画策定関係） .....	40
120. 企業への一般事業主行動計画策定に関する周知方法について教えてほしい。 .....	40
121. 中小企業の一般事業主行動計画の策定の推進はどこが主体的になって取り組むべきものなのか。国と県の役割分担を教えてほしい。 .....	41
122. 女活法の一般事業主行動計画は、次世代法に基づく一般事業主行動計画と一体として策定してよいものなのか。 .....	41
123. 一般事業主への周知について、男女共同参画推進部門は、事業主への指導監督の権限がないため、産業部門から事業主へ周知するとの役割の認識でよいか。 .....	41
（一般事業主の認定関係） .....	41
124. 企業認定については、これまでも色々な認定があるが、えるぼし認定やプラチナえるぼし認定はどのような認定なのか。 .....	41
125. 女活法に基づく認定は、従業員数等の制限があるのか。 .....	41
【職業指導等関係】 .....	42
126. 国は職業訓練に努めるとあるが、国は新たな研修等の実施について具体的に検討しているのか。 .....	42
【相談・情報提供関係】 .....	42
127. 女性やその家族からの相談・情報提供に関する規定の地方公共団体の取組はどのようなイメージか。 .....	42
128. 基本方針において、地方公共団体の推進体制について、相談体制（ワンストップ機能）とあるが、新たな組織の編成を想定しているのか。電話等の連絡体制程度なのか。 ....	42
【受注機会の拡大関係】 .....	42
129. えるぼし認定等の企業については、具体的には入札参加の際の加点や表彰等を行うのか。 .....	42
130. 「国の施策に準じて」とは具体的にどのような取組を行えばよいのか。 .....	43

【協議会関係】 .....	43
1 3 1. 協議会の趣旨、具体的構成・協議内容如何。 .....	43
1 3 2. 協議会として位置付けるためにはどうしたらいいのか。 .....	43
1 3 3. 女活法に基づく取組を推進するにあたり、財政支援は受けられるのか。 .....	43
1 3 4. 男女共同参画審議会等を設けている場合、当該審議会を協議会に位置付けることは可能か。 .....	44
1 3 5. 複数の自治体で合同の協議会を設置することは可能なのか。 .....	44
1 3 6. 設立主体として国及び地方公共団体の「機関」としたのはなぜか。 .....	44
1 3 7. 協議会の事務局は地方公共団体でなければならないか。 .....	44
1 3 8. 女活法第 27 条の「事務及び事業」とは何を指すのか。 .....	44
1 3 9. 小規模自治体における企業へのアプローチは協議会となるか。 .....	44
1 4 0. 女活法規定の協議会とすることで、自治体独自の任意団体とすることと何か違いがあるのか。メリットは。 .....	44
1 4 1. 女活法第 27 条第 2 項の規定は、第 22 条第 2 項に規定する相談・情報提供等の事務を同条第 3 項の規定に基づき業者等に委託する場合、それらの業者を全て協議会に加えなければならないということを意味するのか。 .....	45
1 4 2. 協議会の守秘義務について説明してほしい。 .....	45
1 4 3. 学識経験者のみで構成される審議会を、女活法に基づく協議会として位置付けることは可能か。 .....	45
1 4 4. 協議会のメンバーを毎回入れ替えたいが、構成員を明確に定めないまま協議会を組織することは可能か。 .....	45

【本 FAQ における用語の整理】

- ・女活法・・・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）  
※条番号は、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）による改正後のもの。
- ・施行令・・・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）
- ・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 7 年 11 月 25 日閣議決定）
- ・内閣府令・・・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）  
※条番号は、女性の職業生活における活躍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の一部を改正する内閣府令（令和 7 年内閣府令第 103 号）による改正後のもの。
- ・男女共同参画社会基本法・・・男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）
- ・次世代法・・・次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）
- ・雇用機会均等法・・・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）
- ・給特法・・・公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和 46 年法律第 77 号）

## 【総論】

### 1. 女活法と男女共同参画社会基本法との関係、位置付けについて示してほしい。

(回答)

女活法は、男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）の基本理念にのっとった実施法として位置付けられる。基本法は、社会のあらゆる分野（職域、学校、地域、家庭など）を対象としているが、女活法は、このうち「女性の職業生活」に法の射程を限定している。

基本法では、男女共同参画基本計画の策定や推進を通じて各種のポジティブ・アクションに係る取組を推進しているが、女活法は、これまでの取組を進めてもなお、女性の力がいまだ潜在化している現状を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることなどにより、これまで事業主の自主的取組に委ねられてきた基本法等に基づくポジティブ・アクションの実効性を高め、これによって男女の実質的な機会の均等を目指している。

### 2. 女活法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との違いはどのようなものか。

(回答)

次世代法は「次代の社会を担う子どもの育成」を図るものであり、両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組に関する行動計画の策定を求めており、これまでの取組によって、民間企業において両立支援制度の導入・利用が促進されたことや、育児休業取得率が男女ともに上昇するなどの成果が上がっている。一方、女活法は「女性の職業生活における活躍」を推進するものであり、その推進に向けた行動計画の策定を求めている。それぞれの法律に基づく行動計画は、内容が重なる部分もあり得るが、女性の採用、育成、登用等に関する取組等は、次世代法の行動計画には記載されないものであり、女活法に基づく行動計画の策定等を進めることで、女性の活躍を推進する必要がある。

なお、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能であるが、女活法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析の上、数値目標を定める等の要件を満たす必要があり、また、女活法に基づく行動計画である旨の明示が必要である。

## 【特定事業主行動計画関係】

(特定事業主を定める規則関係)

### 3. 特定事業主の定義如何。

(回答)

特定事業主の定義については、女活法第19条第1項及び施行令第1条を参照されたい。なお、「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」とされており、各地方公共団体は、特定事業主や行動計画の対象職員を定める規則を策定する必要がある（施行令第1条第2項）。

4. 特定事業主を定める規則において、教育委員会、警察について定める必要はないか。

(回答)

教育職員及び警察職員については、地方公務員法（昭和25年法律第261号）とは別の法律において、職種に応じた特別な身分取扱いに関する制度が定められているところ、特定事業主とその対象となる職員の範囲を明確にし、市町村・都道府県・国の間で統一的な取扱いとする必要があることから、施行令で定めているものである。このため、各地方公共団体の規則で定める必要はない。

5. 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は可能か。

(回答)

可能である。

6. 行動計画の策定主体の「地方公共団体」に一部事務組合や広域連合は含まれるのか。

(回答)

含まれる。

7. 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。

(回答)

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）、その旨規則で定めることとなる。

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。）。

8. 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。

(回答)

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。(計画の策定については問 16 参照)

(行動計画の対象職員関係)

9. 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。

(回答)

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。

10. 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(例えば、市町村長部局と市町村教委がそれぞれ別の行動計画を策定する場合に、市町村長部局の行政職員で人事交流によって教育委員会に所属する者については、どちらの計画の対象職員となるのか)。

(回答)

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)、併任発令があっ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。

11. 県費負担教職員を対象とする行動計画については、都道府県で作成することだが、計画として定める項目の中には、採用、管理職登用など、都道府県教委の権限に係る項目の他、服務監督権者である市町村教委の権限に係る項目が含まれている。このため行動計画は、都道府県教委の権限の範囲で策定すればよいのか、都道府県教委が、全ての項目について策定する必要があるのか。後者とした場合、権限外の項目について行動計画を策定する根拠について、法的にどのように整理されるのか示してほしい。

(回答)

施行令により、「地方公共団体の教育委員会」を特定事業主として定めるとともに、「地方公共団体の教育委員会が任命する職員」について行動計画を定めるよう規定されていることから、都道府県教委が任命する県費負担教職員については都道府県教委において行動計画を策定することとなる。

県費負担教職員の服務関係の把握項目については、必要に応じ、市町村教委との連携の下で状況を把握した上で、課題の分析や目標設定、取組実施等を進めることとなる。

なお、市町村教委が権限を有する項目についての都道府県教委の取組内容としては、例えば、市町村教委への働きかけや、必要なフォローアップを行うこと等が想定される。

1 2. 政令市の教員については、都道府県教委と市教委のどちらの計画の対象職員となるのか。

(回答)

政令市の設置する学校の教員は、その任命権を有する市教委の行動計画の対象として、状況把握・課題分析等を行い、行動計画を策定されたい。

(計画策定関係)

1 3. 女性職員の活躍推進に関する取組方針を既に策定しているが、これを行動計画としてもよいか。

(回答)

女活法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して数値目標や取組を定める必要がある。こうしたプロセスや要件を満たさずに既存の計画等を女活法に基づく行動計画と位置付けることは不適當である。

1 4. 既存の他の計画について、女活法に基づく把握分析等の必要なプロセスを改めて実施し、その結果を反映させる形で改定するのであれば、当該計画を行動計画と位置付けて差し支えないか。

(回答)

差し支えない。ただし、当該計画が女活法に基づく行動計画である旨を明示する必要がある。

1 5. 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。

(回答)

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。）。

16. 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。

(回答)

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。（特定事業主等を定める規則については問8参照）

17. 現在女性職員がおらず、今後は新規採用の予定がないが、行動計画を策定する必要があるか。

(回答)

行動計画は、対象職員の性別に関わらず策定する必要がある。

18. 令和8年4月1日に開始する行動計画は、新たな状況把握項目に基づく状況把握等が必要になるのか。

(回答)

必要になる。

19. 令和8年4月1日から策定・変更する行動計画については、新たな状況把握項目が追加されたが、同年3月31日以前に策定し、同年4月1日以降も計画期間が残っている行動計画を作り直す必要はあるか。

(回答)

改正前の女活法は、有効期限が令和8年3月31日までであったことから、行動計画の計画期間が残っていることは想定していない。女活法において、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基本原則において明確化されたこと、また女活法が10年の時限法であることを鑑みると、計画期間が残っていても早めに計画の見直しを行い、実効性の高い計画に基づいた取組を推進することが望ましいと考えられる。

20. 第6次男女共同参画基本計画も勘案して行動計画を策定する必要があるのか。既に行動計画を策定している自治体は、第6次計画の策定後に計画を変更する必要があるのか。

(回答)

行動計画においては、各事業主の状況把握の結果、浮かび上がった課題に対応する数値目標や取組内容等を定めることが基本であり、第6次男女共同参画基本計画に合わせて策定・変更する必要はないが、各自治体の判断により参考にさせていただきながら、積極的に取組を推進していただきたい。

21. 女性の健康上の特性に係る取組について、行動計画に必ず明記する必要があるか。

(回答)

行動計画においては、各事業主の状況把握の結果、浮かび上がった課題に対応する数値目標や取組内容等を定めることが基本であり、女性の健康上の特性に係る取組を必ず明記する必要はないが、女活法において、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基本原則において明確化されたことを踏まえ、各自治体の判断により、積極的に取組を推進していただきたい。

22. ハラスメント対策に関する取組について、行動計画に必ず明記する必要があるか。

(回答)

行動計画においては、各事業主の状況把握の結果、浮かび上がった課題に対応する数値目標や取組内容等を定めることが基本であり、ハラスメント対策に関する取組を必ず明記する必要はないが、女活法において、政府が策定する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策が位置付けられたことを踏まえ、各自治体の判断により、積極的に取組を推進していただきたい。

(計画期間関係)

23. 行動計画の期間はどのように設定すればよいか。

(回答)

10年間をおおむね2年間から5年間に区切って計画期間とする必要がある。

24. 令和7年4月1日付で次世代法の行動計画(計画期間:5年間)を策定しているが、令和8年4月1日付で女活法の行動計画と一体化する形で改定したいと考えている。その場合、次世代法部分の計画期間は残り4年となるが、女活法部分の計画期間はどのように設定すればよいか。

(回答)

女活法に基づく行動計画においては、各事業主の状況把握の結果、浮かび上がった課題

に対応する数値目標や取組内容等を定めることが基本であり、その状況に応じて計画期間を定めるべきと考えられる。

(連名での策定関係)

25. 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。

(回答)

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。

26. 次世代法の行動計画では、任命権者ごとに策定している場合でも、女活法の行動計画を連名で策定していいのか。

(回答)

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。

27. 行動計画を連名で策定する場合、「特定事業主を定める規則」に影響が生じるか。

(回答)

規則には影響しない。行動計画を連名で策定する場合も、規則においては、地方公務員法第6条において任命権者とされている者を特定事業主とし、各任命権者がその任命する職員についての行動計画を策定することを定めることとなる。

28. 行動計画を連名で策定する場合も、状況把握は事業主ごとに行う必要があるのか。

(回答)

連名で行動計画を策定する場合であっても、状況の把握・分析は事業主単位で行う必要がある。また、数値目標や取組内容についても、原則として事業主単位で設定する必要があるが、課題分析の結果、仮にそれぞれの数値目標や取組内容が同一となった場合は、一括して定めることを妨げるものではない。

29. 行動計画を連名で策定する場合、複数の事業主の目標を横断的に設定することは可能か。

(回答)

各事業主単位でそれぞれ目標設定を行うことが原則であるが、各事業主において把握・分析を行った結果、それぞれの数値目標が結果として同一水準であった場合は、各事業主共通の数値目標として設定することは差し支えない。ただし、当該数値目標は、各事業主の単位で達成を行うことが求められる。(図1)

なお、ある事業主の対象職員が少数であり、かつ他の事業主と一体的に人事管理を行っている場合は、両事業主の対象職員全体を通算して数値目標を設定することの取扱いも例外的に許容される。(図2)

**【例】女性管理職割合について数値目標を設定するケース**

(図1) 各事業主共通の数値目標を設定する場合

事業主名	対象管理職 ポスト数	現状の女性管理職 割合(人数)	目標の女性管理職 割合(人数)
事業主A	450名	6.0%(27名)	12%(54名)
事業主B	50名	10.0%(5名)	12%(6名)
計	500名	6.4%(32名)	12%(60名)

上記の事業主A・Bが、女性管理職割合12%を共通の目標として設定した場合、単にA・B合計の女性管理職数が60名以上を達成するだけでなく、Aは54名以上、Bは6名以上の目標をそれぞれ達成しなければならない。

(図2) 各事業主の対象職員全体を通算して数値目標を設定する場合

※対象職員数が少数で、かつ他の事業主と一体的に人事管理を行っている場合に限る。

事業主名	対象管理職 ポスト数	現状の女性管理職 割合(人数)	目標の女性管理職 割合(人数)
事業主C	99名	12.1%(12名)	通算20%
事業主D	1名	0%(0名)	
計	100名	12.0%(12名)	20%(20名)

上記の事業主C・Dが、女性管理職割合20%を共通の目標として設定した場合、Dの対象職員が少数で、かつC・Dが一体的に人事管理を行っている場合は、C・D合計の女性管理職数が20名以上を達成すればよい(女性管理職の人数がC:22人、D:0人となった場合、D単独では20%を達成していないが、C・Dを通算して考えれば20%以上を達成していることから、目標を達成しているとして取り扱うことができる。)

(計画策定手順)

30. 特定事業主行動計画の策定に際して、策定委員会の開催は必要か。

(回答)

策定委員会の開催は必須ではない。

31. 特定事業主行動計画の策定に際して、職員アンケートの実施は必要か。

(回答)

職員アンケートの実施は必須ではない。必要に応じて、職員に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、各職場・各世代の男女の声を広くくみ上げつつ、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

32. 職員アンケートのひな型はあるか。

(回答)

職員アンケートのひな型は作成していない。

(軽微な変更)

33. 女活法第19条第3項及び第4項の「軽微な変更」は何を指すのか。

(回答)

具体的には、関係法令等の改正による、行動計画内で引用する法令・通知・計画等や当該機関の組織・役職等の名称変更や、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が該当する（内閣府令第5条）。

こうした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、職員アンケート等を含めた丁寧な分析を求めることは、状況把握・分析等により女性の職業生活における活躍を推進するという本来の目的に沿うものではなく、却って、迅速な計画変更を阻害することとなる。よって、軽微な変更をしようとする場合には、状況把握・分析及び職員に対する周知は行わなくてよい。

(状況把握関係)

34. 状況把握のために調査を行う必要があるか。

(回答)

既存の調査（国の機関が実施する調査や、通常業務の中で行っている調査等）と把握項目が同内容であれば、既存調査への回答を活用できるが、そうでない場合には、所要の調査等を実施する必要がある。

35. 必須把握項目について、把握した数値は公表する必要があるのか。

(回答)

把握した項目の内容について公表することは法律上は求められていない。

36. 任意把握項目を選択する際の基準は何か。

(回答)

行動計画の策定に当たり、必須把握項目を用いた状況把握を行った結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、任意把握項目を活用し、課題分析を行い、その原因の分析を深めるべきと考えられる。

37. 女活法に基づく把握分析は、毎年実施する必要があるのか。

(回答)

行動計画の策定又は変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）の際のみで差し支えない。ただし、情報公表や、行動計画の実施状況の公表については、毎年度実施する必要がある。

(教員の状況把握関係)

38. 県費負担教職員については、任命権を有する都道府県教委において把握分析することとされているが、服務監督権を有するのは、市町村教委である。把握項目の中には、勤務時間など服務監督権に関するものもあるが、都道府県教委としてどこまで把握する必要があるのか。

(回答)

いずれの把握項目も、都道府県教委において把握する必要がある。市町村教委が一義的に把握している項目については、都道府県教委と市町村教委で適切に情報共有を行うなど、適切に連携した上で把握されたい。

39. 教員の超過勤務時間は、どのように把握すればよいか。

(回答)

給特法第2条第2項に規定する教育職員の超過勤務時間については、教育職員の場合には、所定の勤務時間外に超過勤務命令に基づき業務を行うのはいわゆる「超勤4項目」に関する業務の場合のみとされているが、所定の勤務時間外に行っている業務としては「超勤4項目」に関する業務以外のものがほとんどであることが明らかになっており、こうした実態に鑑み、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和7年文部科学省告示第114号）の趣旨を踏まえ、「超勤4項目」以外の業務も含めて、同指針に規定する在校等時間についても把握し、課題分析につなげることが有効であると考えられる。

(臨時・非常勤職員の状況把握関係)

40. 臨時・非常勤職員を対象とする把握項目について教えてほしい。

(回答)

職員の割合に関する事項、職員の給与・勤務条件に関する事項及び職場環境に関する事項については、臨時・非常勤職員も基本的に対象となる。一方、職員の登用に関する事項など、臨時・非常勤職員に該当しない項目は基本的に対象外となる。

41. 任期がごく短い臨時・非常勤職員については、把握の対象外と整理してよいか。

(回答)

内閣府令第1条に掲げる者を除き、原則として全ての職員を対象に把握する必要がある。

※ただし、例外的に、各種申請窓口で事務に従事する短期アルバイト職員（当該申請窓口の開設時期のみ任用される職員）や、各種調査に従事するアルバイト職員（当該調査の実施時期のみ任用される職員）など、特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員については、各事業主の課題の分析に資すると認められる場合のみ把握分析等を行うことも可。

(状況把握の時点関係)

42. 状況把握をする時点、把握期間について教えてほしい。

(回答)

内閣府令第2条第1項柱書において、行動計画を定めようとするときから遡っておおむね2年以内の1年間と定めている。

43. 把握項目ごとに把握の時点が異なってもよいか。

(回答)

内閣府令第2条第1項柱書で定める要件を満たしていれば、互いに異なっても差し支えない。

(各把握項目関係)

44. 管理的地位にある職員の具体的な範囲はどのように考えればよいか。

(回答)

地方公共団体にあつては、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（管理又は監督の地位にある職員）とする。なお、管理職手当を支給されている職員であっても、課長補佐級及び係長級の職員は含まない。

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」における管理職の定義と同様の取扱いとすることとする。

45. 「各役職段階」の具体的な範囲は、どのように考えればよいのか。

(回答)

地方公共団体にあつては、「部局長・次長相当職」、「本庁課長相当職」、「本庁課長補佐相当職」及び「本庁係長相当職」の四段階とする。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」の調査対象に含まれる職員については、当該調査における職務上の地位の分類の考え方に従うことを原則とする。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替えの上、それぞれ該当する職位とする。都道府県の警察における地方警務官及び特定地方警務官は国家公務員となるため管理職には含まない。

46. 女性職員の採用割合については、新規採用者のみを把握すればよいのか。

(回答)

試験や選考の区分に関わらず状況把握を行う必要があり、経験者採用試験による採用など、民間企業における実務経験等を有する者の採用も対象とする。

47. 女性職員の採用割合については、再採用の把握は不要とされているが、どのような考え方によるものなのか。また、例外はあるのか。

(回答)

再採用のうち、定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等については、一般に、その採用の判断に係る事業主の裁量の余地が乏しいと考えられること等から、原則として把握の対象には含めないこととしている。

ただし、再採用のうち、妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として一度退職した者の再度の採用については、その採用の判断に係る事業主の裁量の余地があると考えられることから、本項目に基づく把握の対象とすることとする。

48. 把握した結果としての採用した職員の女性割合の高低は、どのように判断すればよいのか。

(回答)

各事業主の実情に応じて判断することとなる。なお、第6次男女共同参画基本計画の成果目標においては、「都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合」を40%以上(毎年度)に設定しており、また、市町村の女性の採用者割合については、第6次男女共同参画基本計画策定前から50%を超えていること等から目標値が設定されていないことも参考にされたい。

49. 採用試験受験者の女性割合について、採用試験時の性別欄に「男・女」以外の選択肢を設けている場合、どのように把握すればよいのか。

(回答)

「採用受験者の女性割合」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。

50. 一つ上の役職段階に昇進した職員の男女別割合の「役職段階」は、各役職段階にある女性職員割合の「役職段階」と同義か。

(回答)

同義である。

51. 中途採用の男女別の実績については、どの職員を対象に把握すればよいのか。

(回答)

経験者採用試験による採用など、民間企業における実務経験等を有する者の採用や、再採用のうち、妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として一度退職した者の再度の採用の把握を念頭に置いている。

一方、再採用のうち、定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等は、一般に、その採用の判断に係る事業主の裁量の余地が乏しいと考えられること等から、把握の対象には含めないこととする。

52. 民間企業における数年の経験を経た上で、新卒扱いで採用された職員については、中途採用者として位置付ける必要があるのか。

(回答)

他の新規学卒者と同じ取扱いであれば、新卒扱いとなる。中途採用者は、経験者採用試験による採用者など、一般の新卒とは異なる位置付けのものを想定している。

53. 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の「中途採用者」の定義は何か。

(回答)

問51で掲げた者をいう。

54. 配置の男女別の状況については、どのように把握すればよいのか。

(回答)

具体的な把握方法については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例えば、女性職員が配属されていない職場の有無や、育児に携わる職員が多く配属されている部局の偏りなどを把握することが考えられる。

5 5. 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については、どのように把握すればよいのか。

(回答)

具体的な把握方法については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することとなるが、例えば、管理職員の養成に向け一定の職員を選抜して行う研修、自治大学校等での長期間にわたる研修等の男女別の受講率や、在外機関への異動者の男女別の割合等に性別の偏りがないかを把握するなどの方法が考えられる。

5 6. 管理職、男性職員及び女性職員の意識については、どのように把握すればよいのか。

(回答)

具体的な把握方法については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することとなるが、本項目は、他の定量的な数値からでは把握できない職場の風土や意識を把握する趣旨であり、例えば、職員等への意識調査を行うことが考えられる。

意識調査の具体的な内容については、例えば、管理職がアンコンシャス・バイアスにとられず個人を見る力を養うことができているか、職員に仕事へのやりがいを持たせることができているか、出産・子育てを行いながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持たせることができているかといった配置、育成、評価、昇任に係る事項や、休暇等の取得希望を上司に伝えられる環境か、先輩職員や上司が育児の悩み等の相談に応じる体制が整い、職場に浸透しているか、様々なハラスメントへの対策が取られていると職員が感じているかといった職場風土に関する事項などについて行うことが考えられる。

5 7. 女性の健康上の特性に係る取組の状況として、どのようなことを把握する必要があるのか。

(回答)

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が考えられる。

58. 離職率の男女差（又は継続勤務年数の男女差）については、任期付き職員や臨時・非常勤職員についても把握する必要があるのか。

(回答)

本項目は、任期の定めのない職員に限り把握対象としており、任期付の職員については把握する必要はない。

59. 「離職」には、定年退職や出向退職も含むのか。

(回答)

いわゆる自己都合による退職のみを対象とし、定年退職や出向退職は含まない。

60. 離職者の年代別割合は、何歳ごとに把握すればよいのか。

(回答)

各事業主の実情に応じて判断することになるが、年代による離職の状況の違いが明らかになるよう、5歳ごと等に把握することが考えられる。

61. 継続勤務年数の男女差について、算定方法を示してほしい。(対象職員は現職か、退職者か。)

(回答)

任期の定めのない現職の職員について、その平均した継続勤務年数の男女差を把握することとする。

なお、退職出向者をその出向の終了後に再度任用する場合は、継続勤務年数は、当該出向の期間を含めて通算して把握することとする。

62. 継続勤務年数については、退職出向中の期間はどのように取り扱うのか。

(回答)

退職出向者をその出向の終了後に再度任用する場合は、継続勤務年数については、他の任命権者に任用されていた期間が出向終了後の任用と連続していれば、当該出向中の任用期間を含めて通算して把握することとする。また、退職出向中においては、出向先の任命権者において、出向元における勤務年数及び当該出向先における勤務年数を合算した年数を把握することとする。

63. 育休取得期間は、申請（承認）期間と、把握期間内における実際の休暇取得期間のいずれを把握すればよいか。例えば令和7年度の実績を把握する場合、令和8年3月1日から1年間の育休に入った職員がいる場合は、「(申請・承認期間の)1年間」と「(令和7年度に帰属する)1か月間」のいずれを把握すればよいか。

(回答)

申請（承認）期間を把握することとする。

64. 育児休業の取得期間の「分布状況」とはどのようなことを把握すればよいのか。

（回答）

各事業主の実情に応じて判断することになるが、例えば、育児休業取得者の取得期間を「1週間未満」、「1週間以上2週間未満」、「2週間以上1月以下」、「1月超3月以下」、「3月超6月以下」、「6月超9月以下」、「9月超12月以下」、「12月超24月以下」及び「24月超」というように区分し、育児休業の取得者を分母として、それぞれの期間の取得者の割合を把握することとする。

65. 配偶者出産休暇等の取得日数の「分布状況」とはどのようなことを把握すればよいのか。

（回答）

各事業主の実情に応じて判断することになるが、例えば、国の各府省等の政府目標となっている（週休日を加えれば9日間となる）5日以上を取得割合を把握することが考えられる。

66. 平均超勤時間の把握に当たっては、特定の数か月のみを把握してもよいのか。

（回答）

1年間の業務の繁忙による偏りを把握するため、1年分を各月ごとに把握する必要がある。

67. 超勤上限を超えて勤務した職員数の把握について、超勤上限の制度が始まったばかりで1年分の各月ごとの数字が把握できない場合はどうすればよいか。

（回答）

1年分の各月ごとの数字が把握できない場合、平均超勤時間の把握の過程で収集しているデータを基に、「1月に45時間」や「1年に360時間」を超える超過勤務を行った職員数を算出し実態を把握することは可能であると考えられる。なお、超勤上限の制度が未整備の場合には、速やかに当該制度の整備を行っていただきたい。

68. 管理的地位にある職員の超勤時間や超勤上限を超えて勤務した職員数はどのように把握すればよいか。

（回答）

具体的な把握方法については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例えば、在庁時間の調査を行っている場合は、当該調査を活用するなどの方法が考えられる。

69. 年次休暇等の取得状況については、どのように把握すればよいのか。

(回答)

各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例えば「1年の年次休暇等が20日以上付与された者の平均取得日数」や「取得日数が5日未満の職員割合」等を把握することが考えられる。

70. 両立支援制度の男女別利用実績について、どのような制度を対象に把握すればよいのか。「育児休業」「配偶者出産休暇」「育児参加のための休暇」も把握対象か。

(回答)

必須把握項目として把握していることから、改めて把握する必要はない。対象となる具体的な制度については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例えば、育児短時間勤務などの男女別の利用実績を把握することが考えられる。

71. 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については、どのような制度を対象に把握すればよいのか。

(回答)

対象となる具体的な制度については、各事業主がそれぞれの実情に応じて判断することになるが、例示した制度のほか、例えば、早出遅出勤務など、勤務時間の柔軟化の措置等が考えられる。

(職員のまとまり関係)

72. 「職員のまとまり」の分け方は、どのように判断すればよいのか。

(回答)

当該まとまりに属している職員の従事する職務の内容、人事異動の幅や頻度等について、同一のまとまりに属さない職員との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、人事の事務の実態に即して行う必要がある。例えば、常勤職員及び臨時・非常勤職員や、内部部局等及び内部部局等以外について、互いに別の職員のまとまりとして運用することが考えられる。

73. 「職員のまとまり」の分け方について、内閣府から指導等を行うことはあるのか。

(回答)

内閣府から個別に指導等を行うことは想定していないが、「職員のまとまり」の単位は、内閣府令及び「事業主行動計画策定指針」(令和7年12月23日内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号)で示した考え方にに基づき、各事業主において然るべく判断す

べきものであり、その説明責任は各事業主に属することとなる。

74. 把握項目ごとに「職員のまとまり」の区切りが異なってもよいか。

(回答)

「職員のまとまり」は、あくまでも人事の実態に応じて判断されるものであり、個々の把握項目の内容とは関係がないことから、統一的な整理になるものと想定しているが、各事業主において然るべく判断されたい。

75. ある「職員のまとまり」に属する職員のみ限定して把握分析を行うなど、対象となる職員の一部のみを抽出して把握分析することは可能か。

(回答)

対象となる全ての職員について把握分析を行う必要がある。仮に対象となる職員の一部のみを抽出して把握分析を行った場合でも、それを女活法に基づく把握分析として位置付けることはできない。

(数値目標の設定関係)

76. 必須把握項目については、全て数値目標を定める必要があるのか。

(回答)

把握項目は現状を知るための物差しであり、現状の把握・課題の発見に活用されたい。把握・分析の結果、浮かび上がった課題は、把握項目に関連したものになると想定される。そこで、把握項目を「機会の提供」と「家庭生活との両立」の両区分からそれぞれ一項目以上設定することが求められている。

その上で、各府省等においては、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等において数値目標を設定することとされている女性職員の採用・登用、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇・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、引き続き行動計画において数値目標を設定し、積極的に取組を進めていくこととしている。地方公共団体においても、各事業主の実情に関する状況把握・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。

77. 課題分析の結果から数値目標を設定するのではなく、目標達成のしやすさを考慮して数値目標を設定する者も存在すると思われるところ、どのような対応を考えているのか。

(回答)

行動計画の策定に当たっては、状況の把握・分析の結果、明らかになった課題について、その解決に資する数値目標や取組内容を設定することが原則であり、目標達成のしやす

さの観点から把握項目を選定することは好ましくない（もっとも、実現可能性を考慮することは重要であり、目標達成のしやすさを一切斟酌せず、達成が事実上困難な目標を設定することは不適當である。）。

各団体の取組については、内閣府の「女性活躍推進法『見える化』サイト」で比較できる形での「見える化」を行っている。各団体の公表内容について一覽性等を確保したサイトを整備し、引き続き「見える化」の取組がされていることに留意いただき、適切な目標が設定されることを期待したい。

78. 数値目標の設定例や水準例を国が示すのか。

(回答)

行動計画の策定に当たっては、状況の把握・分析の結果、明らかになった課題について、その解決に資する数値目標や取組内容を設定することが原則であり、国から数値目標の水準例を示すことは考えていない。

79. 次世代法に基づく特定事業主行動計画における職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値目標と、女活法に基づく特定事業主行動計画の数値目標を共通して設定することは可能か。

(回答)

次世代法に基づく特定事業主行動計画と共通した数値目標とすることは可能である。

80. 数値目標ではなく、定性的な目標を設定することは可能か。

(回答)

数値目標の設定に加え、定性的な目標を設定することは可能である。

81. 第6次男女共同参画基本計画で示されている目標を下回る水準の目標を設定しても差し支えないか。

(回答)

第6次男女共同参画基本計画は、令和8年4月以降の5年間の施策推進の基盤となるものである。行動計画の策定に当たっては、各事業主の実情に即して、実現可能性も踏まえつつ、主体的に数値目標を設定し、必要に応じて第6次計画の内容も参考にさせていただきながら、積極的に取組を推進していただきたい。

82. 行動計画に定める数値目標の水準は、第6次男女共同参画基本計画にも示される数値目標と整合を取る必要があるのではないか。

(回答)

行動計画の策定に当たっては、状況の把握・分析の結果、明らかになった課題について、

その解決に資する数値目標や取組内容を設定することが原則であり、第6次男女共同参画基本計画とは必ずしも整合を取る必要はないが、必要に応じて参考にしていただきながら、積極的に取組を推進していただきたい。

83. 地方公共団体が行動計画に数値目標を設定する際に留意すべき点は何か。国の機関と同じ5項目（採用・登用、男性育休取得率、配偶者出産休暇等取得率、超過勤務の状況）に数値目標を設定する必要があるのか。

(回答)

問76参照。

84. 採用した職員の女性割合の数値目標を立てることにより、平等取扱いの原則や成績主義の原則等に反することにならないか。

(回答)

女性の採用を進めることは女性活躍の入り口として重要であり、必要に応じ数値目標を設定することも意義あることと認識している。目標達成に向けた取組において、成績主義の原則等が遵守されるべきことは当然であるが、例えば、女性受験者数の拡大に向けた積極的広報（女性向け説明会の開催等）を実施することや、女性が働きやすい職場環境の整備を行う等の取組を実施していただくことが考えられる。

85. 採用選考においては、性別等によって差別があってはならず、適性・能力のみを基準として行われることが求められているが、女性の採用数を目標値とした場合、これに反することにならないか、考え方を教えてほしい。

(回答)

問84参照。

86. 新規採用者の女性割合について、現在の女性の採用率が50%を超えている場合、数値目標の見直しによって、これを下方修正して50%にすることは適切か。

(回答)

行動計画の策定に当たっては、状況の把握・分析の結果、明らかになった課題について、その解決に資する数値目標や取組内容を設定することが原則であり、各自治体において適切に判断されたい。

87. 女性の採用比率を「職員のまとまり」ごとに把握した場合、臨時・非常勤職員の女性割合は高くなることから、これ以上女性の割合を高める必要性は低いと考えられるが、この把握結果を踏まえ、どのように目標や取組を設定すればよいか。

(回答)

数値目標や取組は、把握・分析の結果、明らかになった問題の解決のために設定するものであり、問題がなければ設定する必要はない。

88. 職員のまとまりごとに把握する項目について、数値目標は「職員のまとまり」ごとに設定してもよいか。また、特定の「職員のまとまり」のみに設定してもよいか。

(回答)

職員のまとまりごとに把握・分析した結果に基づき、各事業主にとって課題と判断されたものに対応する数値目標を設定することになるが、当該課題の内容によっては、数値目標を「職員のまとまり」ごとに設定することも、特定の「職員のまとまり」のみに設定することも考えられる。いずれにしても、課題を抱える「職員のまとまり」については、必要な数値目標を設定することが望ましい。

(取組内容関係)

89. 女性職員のみを対象とした研修の実施などの積極措置改善措置（ポジティブ・アクション）を行うことは問題ないか。

(回答)

いわゆる積極的改善措置（ポジティブ・アクション）については、一般に固定的な男女の役割分担意識に根ざす慣行等に基づき、例えば女性管理職が男性と比較して相当程度少ない等男女間に事実上の格差が生じている場合に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として行われるものであり、地方公務員については、地方公務員法第13条（平等取扱の原則）が適用されていることから、雇用機会均等法第5条及び第6条（性別を理由とする差別の禁止）は適用除外となっている。

しかし、上記の適用関係を前提の上で、女性のみを対象として研修を実施することは差し支えないものとする。

90. 他の事業主の取組を参考にしたいが、何を見ればよいか。

(回答)

各事業主は、女活法に基づき行動計画の取組の実施状況を公表しており、事業主が公表した情報は、内閣府の「女性活躍推進法『見える化』サイト」において一覧で閲覧できる。また、総務省においては「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック改訂版」（平成31年3月）を取りまとめ、公表しているので、これらを活用いただきたい。

(実施状況の公表関係)

9 1. 次世代法に基づく実施状況の公表をもって、女活法に基づく実施状況の公表を行ったことにすることはできるか。

(回答)

女活法に基づく取組の実施状況の公表を行う際には、当該公表が女活法に基づく公表である旨を明記し、数値目標設定項目の進捗状況や取組内容を経年で公表することにより行う必要がある。

9 2. 令和7年度末に行動計画の計画期間が終了し、令和8年4月1日開始の次期行動計画を策定している。この時、令和8年度に行う行動計画の取組の実施状況の公表は、どの計画に基づく取組状況を公表すればよいのか。

(回答)

女活法に基づく取組の実施状況の公表は、これまでも、毎年少なくとも一回、行っていたいただいているものと承知。令和8年度に行う公表は、行動計画期間に関わらず、前回の公表時から今回の公表までの間の取組の実施状況を公表されたい。

9 3. 問15の事情により、行動計画を策定していない場合には、行動計画の実施状況の公表は行えないということによいか。

(回答)

対象職員がおらず、行動計画を策定していない場合、女活法第19条第6項に基づく実施状況の公表をしていなくとも直ちに女活法の趣旨に反することはないと考えられる。

(問105参照)

### 【女活法第21条に基づく情報公表関係】

9 4. 情報公表を行う項目は、各事業主において任意に選択してよいのか。

(回答)

行動計画を策定する際に状況把握・課題分析した項目から選択することを基本とし、「機会の提供」と「家庭生活との両立」の両区分からそれぞれ一つ以上の項目を公表する必要があるが、その上でいずれの項目を公表するかは各事業主において判断することになる。

9 5. 状況把握項目と情報公表項目で内容が異なるものはあるのか。

(回答)

状況把握項目は「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」、「離職率の男女の差異及び離職者の年齢区分別の男女別の割合」であるが、情報公表項目は「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」、「離職率の男女の差異」としている。

これは、求職者が必要とする情報や事務負担等の観点からの対応であるが、積極的な情報公表を行うべき公務部門としては、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を公表する際にはあわせてその伸び率を、離職率の男女の差異を公表する際には併せて離職者の年齢区分別の男女別の割合を公表することが望ましい（内閣府令第7条第3項）。

また、超過勤務の状況に関する把握項目については、「各月ごと」の把握及び「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」としているが、情報公表の項目は、「一月当たり」の状況及び「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の割合」を公表することとしている。

96. 行動計画を連名で策定していることから、これらの事業主の対象職員を合計した数値を女活法第21条の情報公表として公表してもよいか。

(回答)

行動計画を連名で策定している場合でも、状況把握・課題分析は事業主ごとに行う必要がある（問28参照）ことや、求職者の職業選択に資するためとの法目的に鑑みれば、各事業主が対象とする職員ごとに公表することが望ましい。ただし、事業主の実情に応じて数値目標を通算して設定している（問29参照）など、合計した数値を公表することに合理的な理由があると判断する場合には、合計した数値を公表することも差し支えない。

97. 「職員のまとまり」ごとに公表すべき項目について、全体の数値のみの公表を行っていた。この場合には、女活法に基づく公表を行ったことにならないのか。

(回答)

女活法に基づく公表を行ったことにはならない。職員のまとまりごとに公表すべき項目については、そのように公表されたい。なお、女活法に基づく公表とはならないが、自主的に全体の数値を公表することは全く差し支えない。

98. 所属する職員の数が極めて少ない「職員のまとまり」がある場合も、「職員のまとまり」ごとに情報公表する必要があるのか。

(回答)

ある「職員のまとまり」に属する職員数が職員総数の十分の一未満の場合は、当該「職員のまとまり」については、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「職員のまとまり」と合わせて公表することができる。

99. 公表したデータが、他の事業主と比較して大幅に低い水準の場合、何らかのペナルティが課せられるのか。

(回答)

各事業主が公表した情報は、内閣府の「女性活躍推進法『見える化』サイト」において

公表の有無を含め一覧化して掲載するとともに、大学生等の求職者の職業選択に活用されることとなる。これを踏まえ、大幅に低い水準であった場合には、その要因を分析し次年度の取組を改善するなど、積極的な取組を期待したい。

100. 採用の情報公表を行う際、採用自体を実施しなかった年はどのように公表すればよいか。

(回答)

採用はしたが女性職員の割合が0%であった場合との区別がつくよう、採用自体を実施していない旨記載いただき、「機会の提供」に区分された他の項目を公表されたい。

101. 育児休業取得率の公表を行う際、取得対象となる者自体がいなかった年はどのように公表すればよいか。

(回答)

取得対象者はいたが育児休業を取得しなかった(取得率0%)場合との区別がつくよう、取得対象となる者がいなかった旨記載いただきたい。

102. 女性の活躍状況に関する情報公表を行ったことをもって、行動計画に基づく取組の実施状況の公表を併せて行ったことと整理することは可能か。

(回答)

それぞれの公表は内容が重複する部分もあり、併せて行うことも可能である。併せて行う場合にも、当該公表が、女活法第19条第6項及び第21条に基づく公表である旨を明記するとともに、実施状況の公表は、数値目標設定項目の進捗状況や取組内容を経年で公表することにより行う必要がある。

103. 「離職者の年齢区分別の男女別の割合」「各役職段階にある職員に占める女性職員割合の伸び率」を、併せて公表するものとする趣旨如何。(内閣府令第7条第3項)

(回答)

求職者が必要とする情報や事務負担等の観点から、情報公表項目とは別に規定したものである。

104. 「機会の提供」及び「家庭生活との両立」に関する制度の概要を公表するものとする趣旨及び具体的な公表事項如何。(内閣府令第7条第4項)

(回答)

これらの項目は、情報公表項目として公表される定量的な数値以外に、各事業主が「機会の提供」と「家庭生活との両立」に関して、事業主として取り組んでいる事項を公表す

ることを可能とする趣旨で規定したものである。民間部門では「機会の提供」に係る制度の概要として、法定を上回る制度の概要を公表できることとしている。制度の具体例としては、

- ・職種又は雇用形態の転換制度、
- ・正社員としての再雇用又は中途採用制度、
- ・女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、
- ・セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等

の法定を上回る制度が示されている。

この民間部門の内容について、公務部門の制度に照らすと、

- ・事業主が実施する中途採用の概要、
- ・事業主が実施する教育訓練・研修の概要、
- ・事業主が実施したセクシュアルハラスメント等対策の整備状況
- ・事業主が実施した女性の健康上の特性に留意した対策の整備状況 等

が「機会の提供」に資する制度の概要に該当するものと考えられる。

また、民間部門では「家庭生活との両立」に係る制度の概要として、法定を上回る制度の概要を公表できることとしている。制度の具体例としては、

- ・育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、
- ・フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、
- ・病気・不妊治療等のための休暇制度、
- ・年次有給休暇の時間単位取得制度 等

が示されている。

この民間部門の内容について、公務部門の制度に照らすと、テレワーク等の柔軟な働き方に資する取組の概要や、その円滑な施行のため事業主が実施する取組の概要などが「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に該当するものと考えられる。

なお、これらの例示は、各事業主が上記以外の独自の取組を制度の概要として公表することを妨げるものではない。

※国家公務員については、人事院規則等により両立支援等の制度が定められており、本項目の公表は、制度以外で国の各府省等が職員に対して独自に実施する運営上の取組等を想定している。

105. 問 15 の事情により、行動計画を策定していない場合にも、女活法第 21 条の情報公表は必要か。

(回答)

対象職員がない場合、女活法第 21 条の情報公表を行わなくとも直ちに女活法の趣旨

に反することにはならないと考えられる。

### 【推進計画関係】

106. どのような項目を盛り込めば女活法第6条に基づく推進計画と言えるのか。要件等があれば教えてほしい。

(回答)

推進計画は、各地域における女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての計画であり、基本方針を勘案し、地域の実情に応じて、相談体制、両立支援、職業教育の充実等の取組について盛り込まれることを想定している。必ず盛り込まなければならない事項はないが、数値目標など、取組の効果を客観的に検証できるような具体的な目標設定をすることが望ましい。また、女活法に基づく推進計画である旨の明示が必要である。

107. 女活法第2条の基本原則にある性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮、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とは、どのようなものを指すのか(従来通りのワークライフバランスへの取組でよいのか。新たな取組が必要なのか)。また、それらをどの程度推進計画に記載する必要があるのか。

(回答)

基本方針第3部4(2)に記載のとおり。推進計画には地域の実情に応じて必要な取組を記載されたい。

108. 市町村は、都道府県の推進計画を勘案して市町村推進計画を定めることとされているが、どのように定めればよいのか。

(回答)

都道府県推進計画は全ての都道府県において策定済みである。市町村推進計画を定めるに当たっては、都道府県と市町村の間で共通認識を持つことが重要であり、都道府県推進計画の内容(問題意識や取組)を勘案しつつ、市町村地域の女性活躍に向けて実情に応じた計画を策定されたい。

109. 推進計画と行動計画を一体として策定してもよいのか。

(回答)

一体策定してもよい。なお、推進計画は各自治体の公共主体として地域の女性活躍に向けた取組を定めるものであり、また、行動計画は事業主(任命権者)として職員を対象とした取組等を定めるものであるため、一体として策定する場合には、その趣旨が分かるよう、推進計画にあたる部分と行動計画にあたる部分が分かるよう主体・対象を明記する必要がある。また、行動計画の期間はおおむね2～5年程度のため、推進計画と一体として策定する

ことにより、計画の見直し・変更等に支障が生じないように留意する必要がある。

1 1 0. 市町村推進計画の策定ガイドラインや参考例は示されているのか。

(回答)

市町村推進計画については、基本方針及び都道府県推進計画を勘案して策定することとなる。

1 1 1. 推進計画のひな形を作成してほしい。

(回答)

推進計画は全ての都道府県が策定済みであることから、これらを参照されたい。

1 1 2. 推進計画の策定の有無について、地域女性活躍推進交付金との関連性（推進計画の策定が交付要件になっている等）はあるか。

(回答)

地域女性活躍推進交付金は、推進計画が策定されていること（又は策定予定があること）が交付要件となっている「活躍推進型」や、交付要件となっていない「デジタル人材・起業家育成支援型」「寄り添い支援・つながりサポート型」がある。

詳細については交付金の公募要領等を確認されたい。

1 1 3. 男女共同参画計画等の他の計画と一体として策定してもよいか。

(回答)

推進計画については、基本方針を勘案した上で作成し、かつ、推進計画に当たる部分分かるように明記することにより、他の計画と一体として作成することも排除されるものではないが、10年間の時限立法である女活法に基づく推進計画は、例えば5年毎等に見直しを行うことが想定されるところ、他の計画と一体として策定・変更することにより、推進計画の見直し・変更等に支障が生じないように留意する必要がある。

1 1 4. 推進計画について、男女共同参画計画の一部として策定してもよいか。

(回答)

推進計画については、基本方針を勘案した上で、男女共同参画計画と一体として、その一部を共通の計画とするという形式で策定しても差し支えない。ただし、推進計画に該当する範囲を明示する必要がある。

例1：計画の冒頭で、推進計画に該当する範囲を明記する。

例2：推進計画に該当する項目の末尾に「(推進計画関係)」などと付記する。

1 1 5. 既存の男女共同参画計画等を、推進計画としてもよいか。

(回答)

推進計画については、基本方針を勘案した上で策定する必要があるため、既存の計画をそのまま推進計画として位置付けることは馴染まないと考える。

ただし、変更の際に、いずれの部分が女活法に基づく推進計画として位置付けられるのかを明示した上で、既存の計画の改定版と推進計画を一体のものとして策定することは可能である。

1 1 6. 推進計画を男女共同参画計画と一体として策定する場合、推進計画に関する部分  
が分かるように明示する必要があるが、どのように明示すればよいか。また、数値目  
標についても推進計画上の目標である場合にはその旨を明示する必要があるのか。

(回答)

例えば、計画の冒頭で、いずれの章が女活法に基づく推進計画に該当する旨を明示する  
方法や、各項目の該当箇所にそれぞれ明示する方法等が考えられる。数値目標についても、  
同様に、いずれの目標が推進計画に基づくものかを明示されたい。

1 1 7. 推進計画における目標値について、国が目標値を定めるのか。

(回答)

推進計画に関し、国で統一的な目標値を定めることは予定していない。

1 1 8. 推進計画においても第6次男女共同参画基本計画と同様の数値目標を定める必  
要があるのか。

(回答)

必要に応じて参考にしつつ、各地域の実情に応じて定めればよい。

1 1 9. 推進計画のPDCAサイクルの終期は計画期間毎か、一年毎等の短い周期か。

(回答)

一年毎のPDCAにより、次年度以降の取組に反映することを想定しているが、各自治体  
の推進計画の内容等に即して判断されたい。

## 【一般事業主関係】

(一般事業主の計画策定関係)

1 2 0. 企業への一般事業主行動計画策定に関する周知方法について教えてほしい。

(回答)

厚生労働省が各都道府県労働局を通じて民間企業等に周知を行っている。都道府県・市  
町村におかれても都道府県労働局と連携しつつ、地域の女性活躍推進の観点から、女活法

に基づく計画策定等に関して周知・支援されたい。

1 2 1. 中小企業の一般事業主行動計画の策定の推進はどこが主体的になって取り組むべきものなのか。国と県の役割分担を教えてください。

(回答)

厚生労働省においては、各都道府県労働局による企業からの相談対応や、企業向けの状況把握・課題分析の支援ツールの作成・ホームページを通じた企業への情報提供等を行っている。地域の女性活躍を担う地方公共団体においても、地域全体での女性活躍推進の一環としての企業支援が進められることを期待している。

1 2 2. 女活法の一般事業主行動計画は、次世代法に基づく一般事業主行動計画と一体として策定してよいものなのか。

(回答)

女活法に基づく一般事業主行動計画は、状況把握・課題分析を行ったうえで、その結果を勘案して定める必要があり、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定める必要がある。一方、次世代法に基づく一般事業主行動計画は、計画期間・目標（数値目標に限らない）・対策内容及び実施時期を定める必要がある。これらの両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく一般事業主行動計画を一体的に策定することは可能であり、その場合は、都道府県労働局への届出も一体的に行うことができる。

1 2 3. 一般事業主への周知について、男女共同参画推進部門は、事業主への指導監督の権限がないため、産業部門から事業主へ周知するとの役割の認識でよいか。

(回答)

各自治体の実情に応じて適宜役割分担されたい。

(一般事業主の認定関係)

1 2 4. 企業認定については、これまでも色々な認定があるが、えるぼし認定やプラチナえるぼし認定はどのような認定なのか。

(回答)

えるぼし認定は、女性の活躍推進に関する状況等が優良な一般事業主に対する認定であり、プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定よりも水準の高い認定である。認定企業は、厚生労働大臣が定めるマークをホームページ等に表示すること等ができ、女性の活躍推進に取り組む優良認定企業として対外的に広報することが可能となる。

1 2 5. 女活法に基づく認定は、従業員数等の制限があるのか。

(回答)

えるぼし認定は、一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業も認定の対象となる。

プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定を取得していることが申請要件の一つとなっている。

### 【職業指導等関係】

126. 国は職業訓練に努めるとあるが、国は新たな研修等の実施について具体的に検討しているのか。

(回答)

新たな研修等の実施について、内閣府においては、現時点では具体的な検討はしていない。

### 【相談・情報提供関係】

127. 女性やその家族からの相談・情報提供に関する規定の地方公共団体の取組はどのようなイメージか。

(回答)

住民からの相談に応じ、関係機関の紹介や有用な情報の提供に努めるなど、必要な人に分野（例えば、就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等）を問わず必要な情報を横断的に提供するワンストップ機能を設けることを想定しているが、具体的には各地方公共団体の実情に応じてそれぞれ御判断されたい。

128. 基本方針において、地方公共団体の推進体制について、相談体制（ワンストップ機能）とあるが、新たな組織の編成を想定しているのか。電話等の連絡体制程度なのか。

(回答)

各地方公共団体の実情や相談ニーズに応じて相談体制の充実を図ることとなるが、最も望ましい相談体制の一形態としてワンストップ相談窓口を想定しているものである。

### 【受注機会の拡大関係】

129. えるぼし認定等の企業については、具体的には入札参加の際の加点や表彰等を行うのか。

(回答)

国及び独立行政法人等においては、女活法に基づくえるぼし認定取得企業等について、価格以外を評価する調達（総合評価落札方式及び企画競争）において加点評価する取組を実施している。地方公共団体の公共調達においても、女活法第24条第2項に基づき、こうした施策に準じた施策を実施するよう努められたい。

130. 「国の施策に準じて」とは具体的にどのような取組を行えばよいのか。

(回答)

国及び独立行政法人等においては、女活法に基づくえるぼし認定取得企業等について、価格以外を評価する調達（総合評価落札方式及び企画競争方式）において加点評価する取組を実施している。

地方公共団体においては、独自の認定や表彰等に基づき入札参加資格の優遇等の受注機会の拡大の取組を実施しているところもあると承知しているが、国の施策に準じた加点評価の取組を実施することを検討いただきたい。

### 【協議会関係】

131. 協議会の趣旨、具体的構成・協議内容如何。

(回答)

地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組みとして、国及び地方公共団体の機関により協議会を組織することができることとしたものであり、協議会の構成や、具体的な協議内容については、地域の実情に応じ、判断されたい。

具体的な構成員としては、例えば、都道府県労働局雇用均等室、公共職業安定所、労働基準監督署、経済産業局、地方公共団体の関係部局（労働関係部局、産業関係部局等）などの機関、事業者団体、事業者団体の連合団体、学識経験者、男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関等が想定される。

132. 協議会として位置付けるためにはどうしたらいいのか。

(回答)

女活法第27条第1項に規定する関係機関等により構成される協議会について、協議会の名称及び構成員の氏名又は名称を、地方公共団体の公報への掲載、インターネットの利用その他の適切な方法により公表することで、女活法に基づく協議会として位置付けられる。

133. 女活法に基づく取組を推進するにあたり、財政支援は受けられるのか。

(回答)

地域における女性活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が行う地域の実情に応じた取組を支援する「地域女性活躍推進交付金」を措置しているところである。

詳細については交付金の公募要領等を確認されたい。

134. 男女共同参画審議会等を設けている場合、当該審議会を協議会に位置付けることは可能か。

(回答)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関」(女活法第27条第1項)が構成員として入っている必要がある。

135. 複数の自治体で合同の協議会を設置することは可能なのか。

(回答)

可能である。

136. 設立主体として国及び地方公共団体の「機関」としたのはなぜか。

(回答)

国の出先機関の参画も想定されるため、かかる記載としている。

137. 協議会の事務局は地方公共団体でなければならないか。

(回答)

事務局は必ずしも地方公共団体である必要はないが、協議会を組織した場合は地方公共団体の公報やホームページ等での公表が必要となる。

138. 女活法第27条の「事務及び事業」とは何を指すのか。

(回答)

特定・具体の事務・事業を指すものではなく、女性の職業生活における活躍の推進に関する事務・事業全般を指す。

139. 小規模自治体における企業へのアプローチは協議会となるか。

(回答)

協議会においては、女性の活躍推進に向けた取組を地域の実情に応じた形で議論・検討することが可能であり、企業向けの取組についても、協議会の場を活用して協議を行うことが有効であると考えられる。

140. 女活法規定の協議会とすることで、自治体独自の任意団体とすることと何か違いがあるのか。メリットは。

(回答)

女活法第28条の規定により、協議会の事務に従事する者・従事していた者に、秘密保持義務が課されるため、協議会の場で相談事例等の個人情報を取り扱う際に有効である。

1 4 1. 女活法第 27 条第 2 項の規定は、第 22 条第 2 項に規定する相談・情報提供等の事務を同条第 3 項の規定に基づき業者等に委託する場合、それらの業者を全て協議会に加えなければならないということを意味するのか。

(回答)

協議会においては、地方公共団体が行う相談業務に係る事例等を踏まえた議論を行うことが想定され、相談業務を現に実施する者を協議会の構成員として加えることに大きな意義があると考えられることから、構成員に加えることとしたものである。女性の職業生活に関する相談業務を行う受託業者については、積極的に協議会に加えられたい。

1 4 2. 協議会の守秘義務について説明してほしい。

(回答)

協議会の事務に従事する者、従事していた者は、正当な理由なく協議会を通じて知り得た秘密を漏らしてはならないこととされており、例えば協議会で個人の相談事例を取り扱うなど、個人の秘密に関する内容を取り扱うことも想定されることから、かかる規定が設けられたものである。

1 4 3. 学識経験者のみで構成される審議会を、女活法に基づく協議会として位置付けることは可能か。

(回答)

女活法に基づく協議会は、国及び地方公共団体の関係機関が組織した上で、必要に応じその他のメンバーを加えることとされており、専ら学識経験者のみがメンバーであれば要件を満たさない。

1 4 4. 協議会のメンバーを毎回入れ替えたいが、構成員を明確に定めないまま協議会を組織することは可能か。

(回答)

できない。仮に協議会と位置付ける場合は、まずは構成員を定めて公表を行った上で、その後、必要に応じて構成員の変更を行うことになる。