

文京区における女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画



令和 3 年 4 月
文 京 区

はじめに

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「女性活躍推進法」という。）は、10年間の時限立法として整備され、本区においても、この法律の施行に伴い、平成28年度から令和2年度までの5か年を計画期間とする「文京区における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定いたしました。

この度、計画の改定年度を迎えるに当たり、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）の施行に伴い、その改正事項を踏まえた上で課題分析、数値目標設定及び取組内容の決定を行います。

女性活躍推進法は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることの重要性を踏まえ、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ことで、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的としています。

区が推進していく「改革志向の区政運営」の観点からも、職員の多様な視点での業務改善は不可欠であり、さらに的確かつ効果的に女性の活躍を推進することで質の高い区政運営を推進してまいります。

現在、次世代育成支援対策推進法に基づく「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」を令和2年4月に改定し、性別によることなく仕事と生活の調和を図ることができる職場環境の創造に取り組んでいます。あわせて、本計画により区が率先して女性の活躍を推進していくことで、文京区の地域全体で女性の活躍推進の機運が醸成され、活力あふれる豊かな地域社会に結実していくことを目指してまいります。

令和3年4月

文京区長 成澤 廣修

目次

I	計画の基本的な考え方	1
II	計画期間	1
III	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
IV	女性職員の活躍の推進に当たっての現状分析	2
1	女性職員に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績	2
2	職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する実績	7
V	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	11
VI	取組計画	12

資料

1	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）	16
2	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	19
3	事業主行動計画策定指針（抜粋）	25

I 計画の基本的な考え方

この計画は、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「女性活躍法」という。）第 19 条に基づき、文京区長、文京区議会議員、文京区選挙管理委員会、文京区代表監査委員、文京区教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

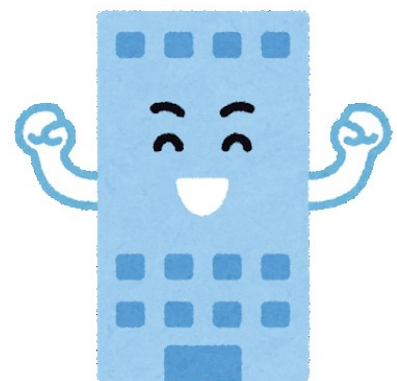
計画の策定に当たっては、女性の活躍に関する状況把握及び課題の分析を行い、その結果を踏まえながら、女性活躍の実現に向けた効果的な計画となるよう検討を行いました。

II 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間としています。

III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本区では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部職員課において、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、計画を取組に反映していきます。



IV 女性職員の活躍の推進に当たっての現状分析

1 女性職員に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

※（４）及び（５）は、職員を対象とした「ワーク・ライフ・バランスを推進するための意識調査」実施結果

【実施期間】令和２年１月２７日から令和２年２月７日まで

【回答者数】５８９人

（１）採用した職員に占める女性職員の割合

職種区分	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
事務系	57.5% (23 人/40 人)	71.8% (28 人/39 人)	54.8% (23 人/42 人)
福祉系	93.3% (28 人/30 人)	93.3% (42 人/45 人)	87.7% (50 人/57 人)
一般技術系	37.5% (3 人/8 人)	40.0% (4 人/10 人)	61.5% (8 人/13 人)
医療技術系	100% (6 人/6 人)	100% (6 人/6 人)	100% (11 人/11 人)
技能系	0.0% (0 人/1 人)	0.0% (0 人/5 人)	0.0% (0 人/2 人)
幼稚園教育職員	100% (3 人/3 人)	100% (4 人/4 人)	100% (7 人/7 人)
業務系	—	—	—
全体	71.6% (63 人/88 人)	77.1% (84 人/109 人)	75.0% (99 人/132 人)

※（）内：女性の採用者数/採用者数

※ 毎年度 4 月 1 日採用者数

（２）管理職に占める女性職員の割合

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2 年度	伸び率 (平成 29～ 令和 2 年度)
女性の割合	10.0% (9 人/90 人)	10.2% (9 人/88 人)	11.0% (10 人/91 人)	8.1% (7 人/86 人)	▲1.9% [※]

※（）内：女性の管理職数/管理職数

※ 基準日：毎年度 4 月 1 日

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

ア 行政系職員（福祉系を除く。）

	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	伸び率 (平成29～ 令和2年度)
部長	5.0% (1人/20人)	5.0% (1人/20人)	4.2% (1人/24人)	5.0% (1人/20人)	0.0% ^{ポイ}
課長	10.4% (7人/67人) ※統括課長を含む。	12.1% (8人/66人)	13.6% (9人/66人)	9.0% (6人/66人)	▲1.4% ^{ポイ}
課長 補佐	31.6% (12人/38人) ※総括係長	30.8% (12人/39人)	30.0% (12人/40人)	34.0% (16人/47人)	2.4% ^{ポイ}
係長	30.3% (64人/211人)	31.4% (69人/220人)	34.1% (78人/229人)	33.4% (72人/215人)	3.1% ^{ポイ}
主任	61.5% (220人/358人) ※主任主事	61.4% (188人/306人)	64.1% (209人/326人)	63.0% (224人/355人)	1.5% ^{ポイ}
係員	54.8% (199人/363人) ※主事	57.6% (243人/422人)	58.7% (242人/412人)	60.6% (247人/407人)	5.8% ^{ポイ}
計	47.6% (503人/1,057人)	48.6% (521人/1,073人)	50.2% (551人/1,097人)	51.0% (566人/1,110人)	3.4% ^{ポイ}

※ () 内：女性職員数/職員数
基準日：毎年度4月1日

イ 行政系職員（福祉系）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2 年度	伸び率 (平成 29～ 令和 2 年度)
部長	50.0% (1 人/2 人)	0.0% (0 人/1 人)	0.0% (0 人/1 人)	0.0% (0 人/0 人)	▲50.0% <small>ポイ</small>
課長	0.0% (0 人/1 人) ※統括課長を含む。	0.0% (0 人/1 人)	0.0% (0 人/0 人)	0.0% (0 人/0 人)	0.0% <small>ポイ</small>
課長 補佐	73.3% (11 人/15 人) ※総括係長	73.3% (11 人/15 人)	75.0% (12 人/16 人)	85.7% (12 人/14 人)	12.4% <small>ポイ</small>
係長	90.3% (56 人/62 人)	92.1% (58 人/63 人)	91.1% (62 人/68 人)	87.8% (65 人/74 人)	▲2.5% <small>ポイ</small>
主任	91.3% (167 人/183 人) ※主任主事	90.0% (153 人/170 人)	89.3% (151 人/169 人)	89.6% (155 人/173 人)	▲1.7% <small>ポイ</small>
係員	89.4% (194 人/217 人) ※主事	90.4% (206 人/228 人)	89.5% (222 人/248 人)	89.2% (257 人/288 人)	▲0.2% <small>ポイ</small>
計	89.4% (429 人/480 人)	89.5% (428 人/478 人)	89.0% (447 人/502 人)	89.1% (489 人/549 人)	▲0.3% <small>ポイ</small>

※ () 内：女性職員数/職員数

※ 基準日：毎年度 4 月 1 日

ウ 技能系職員

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2 年度	伸び率 (平成 29～ 令和 2 年度)
統括技 能長	0.0% (0 人/1 人)	0.0% (0 人/1 人)	0.0% (0 人/2 人)	0.0% (0 人/2 人)	0.0% <small>ポイ</small>
技能 長・ 担当 技能長	21.1% (4 人/19 人)	20.0% (4 人/20 人)	13.6% (3 人/22 人)	16.0% (4 人/25 人)	▲5.1% <small>ポイ</small>
技能 主任	22.1% (27 人/122 人)	23.1% (27 人/117 人)	22.0% (24 人/109 人)	21.0% (21 人/100 人)	▲1.1% <small>ポイ</small>
主事	20.7% (12 人/58 人)	20.0% (11 人/55 人)	14.8% (8 人/54 人)	11.7% (6 人/51 人)	▲9.0% <small>ポイ</small>
計	21.5% (43 人/200 人)	21.8% (42 人/193 人)	18.7% (35 人/187 人)	17.4% (31 人/178 人)	▲4.1% <small>ポイ</small>

※ () 内：女性職員数/職員数

※ 基準日：毎年度 4 月 1 日

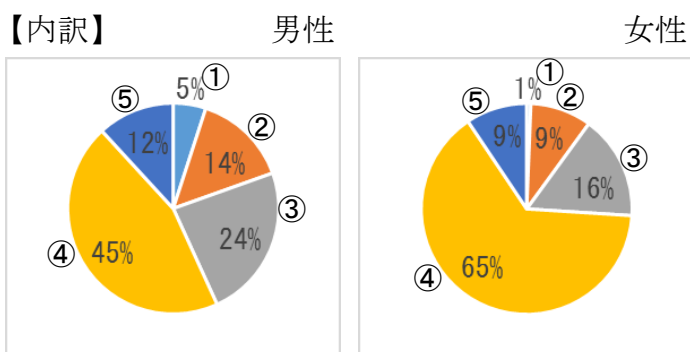
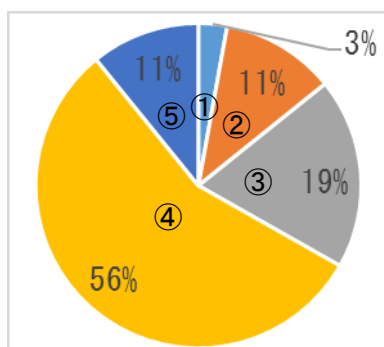
エ 幼稚園教育職員・指導主事

	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	伸び率 (平成29～ 令和2年度)
園長	90.0% (9人/10人)	90.0% (9人/10人)	90.0% (9人/10人)	90.0% (9人/10人)	0.0% ^{ポイ}
副園長	100% (8人/8人)	100% (8人/8人)	100% (8人/8人)	100% (7人/7人)	0.0% ^{ポイ}
主任 教諭	100% (12人/12人)	86.7% (13人/15人)	87.5% (14人/16人)	91.7% (11人/12人)	▲8.3% ^{ポイ}
教諭	91.2% (31人/34人)	96.8% (30人/31人)	96.7% (29人/30人)	97.1% (34人/35人)	5.9% ^{ポイ}
指導 主事	20.0% (1人/5人)	20.0% (1人/5人)	16.7% (1人/6人)	16.7% (1人/6人)	▲3.3% ^{ポイ}
計	88.4% (61人/69人)	88.4% (61人/69人)	87.1% (61人/70人)	88.6% (62人/70人)	0.2% ^{ポイ}

※ () 内：女性職員数/職員数

※ 基準日：毎年度4月1日

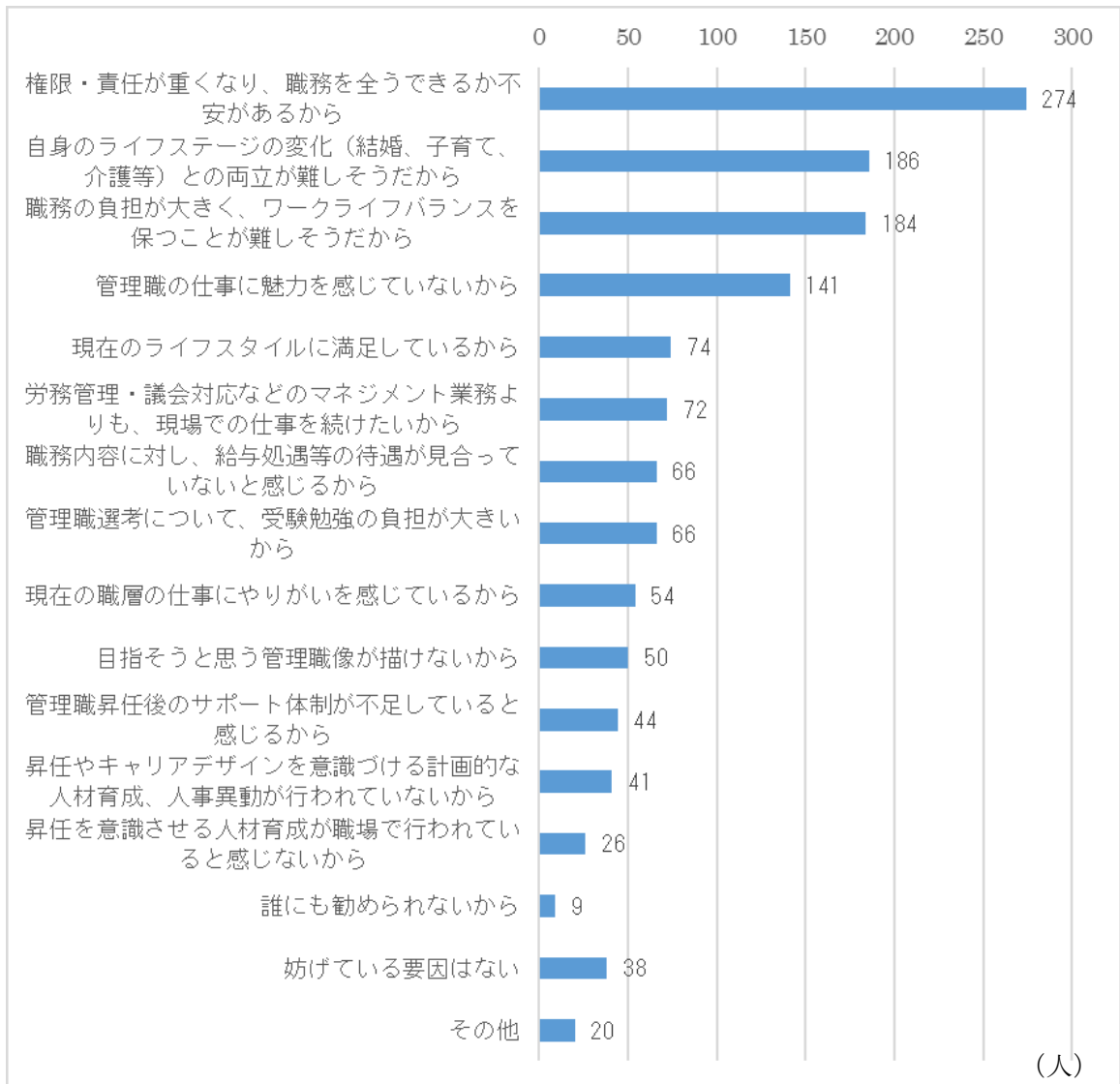
(4) 管理職への昇任意欲



- ① 昇任選考の受験資格があり、ぜひ昇任したいと思っている
- ② 昇任選考の受験資格があり、今すぐにはないがいずれは昇任したいと思っている
- ③ 昇任選考の受験資格がないが、資格を得た後には昇任したいと思っている
- ④ 昇任したいと思っていない
- ⑤ 受験対象年齢をすでに超過している

(5) 管理職の昇任意欲を妨げる要因

※ 複数回答可



現状把握・課題分析

採用した職員に占める女性職員の割合は高いものの、管理職に占める女性職員の割合は低く、ここ数年での数値も低迷しています。また、管理職への昇任意欲も、男性職員に比べると女性職員の方が低く、65%の女性職員が「昇任したいと思っていない」と回答しております。管理職の昇任意欲を妨げる要因としては、「権限・責任が重くなり、職務を全うできるか不安があるから」、「自身のライフステージの変化（結婚、子育て、介護等）との両立が難しそうだから」、「職務の負担が大きく、ワークライフバランスを保つことが難しそうだから」と回答している職員が多く、管理職昇任に当たる不安の低減を図っていくことが必要であるといえます。

2 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する実績

(1) 超過勤務時間の状況

ア 区長部局における職員の各月ごとの平均超過勤務時間（令和元年度）（時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本庁勤務職員	13.1	10.5	10.5	10.6	8.7	11.3	12.6	10.2	8.9	10.1	10.2	14.4
出先機関勤務職員	4.8	5.1	4.2	4.4	3.0	6.1	5.5	5.3	5.6	8.6	5.4	6.7

※ 管理職を除く（管理職については、別途把握）。

※ 基準日：令和2年3月31日

イ 区長部局における超過勤務の上限を超えた職員数（令和元年度）（人）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本庁勤務職員	76 (944)	28 (937)	41 (936)	40 (936)	22 (936)	32 (935)	53 (932)	31 (932)	33 (933)	37 (933)	29 (933)	75 (932)
出先機関勤務職員	2 (584)	0 (583)	0 (582)	0 (582)	0 (582)	0 (582)	0 (582)	0 (582)	0 (582)	0 (583)	0 (583)	0 (583)

※ () 内：職員数

※ 管理職を除く（管理職については、別途把握）。

※ 基準日：令和2年3月31日

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

ア 男性（令和元年度）

職種区分	取得率	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
事務系	37.5% (6人/16人)	0.0%	16.7% (1人)	50.0% (3人)	16.7% (1人)	16.7% (1人)	0.0%
福祉系	—	—	—	—	—	—	—
一般 技術系	27.3% (3人/11人)	0.0%	33.3% (1人)	0.0%	33.3% (1人)	33.3% (1人)	0.0%
医療 技術系	—	—	—	—	—	—	—
技能系	0.0% (0人/3人)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業務系	—	—	—	—	—	—	—
幼稚園 教育職員	—	—	—	—	—	—	—
全体	30.0% (9人/30人)	0.0%	22.2% (2人)	33.3% (3人)	22.2% (2人)	22.2% (2人)	0.0%
平均取得期間：73日							

※ 取得率（ ）内：取得者数/対象者数

※ 基準日：令和2年3月31日

イ 女性（令和元年度）

職種区分	取得率	半年未 満	半年以上 1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上 2年半未満	2年半以上
事務系	100% (13人/13人)	0.0%	46.2% (6人)	15.4% (2人)	23.1% (3人)	7.7% (1人)	7.7% (1人)
福祉系	100% (33人/33人)	3.0% (1人)	30.3% (10人)	36.4% (12人)	15.2% (5人)	9.1% (3人)	6.1% (2人)
一般 技術系	100% (3人/3人)	0.0%	100% (3人)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療 技術系	100% (5人/5人)	20.0% (1人)	60.0% (3人)	20.0% (1人)	0.0%	0.0%	0.0%
技能系	—	—	—	—	—	—	—
業務系	—	—	—	—	—	—	—
幼稚園 教育職員	100% (1人/1人)	0.0%	0.0%	0.0%	100% (1人)	0.0%	0.0%
全体	100% (55人/55人)	3.6% (2人)	40.0% (22人)	27.3% (15人)	16.4% (9人)	7.3% (4人)	5.5% (3人)
平均取得期間：456日							

※ 取得率（ ）内：取得者数/対象者数

※ 基準日：令和2年3月31日

(3) 男性職員の配偶者出産に係る休暇の取得状況

ア 取得率

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
出産支援休暇	74.1% (20 人/27 人)	84.0% (21 人/25 人)	80.0% (24 人/30 人)
育児参加休暇	70.4% (19 人/27 人)	60.0% (15 人/25 人)	80.0% (24 人/30 人)

※ () 内：取得者数/対象者数

※ 基準日：毎年度 3 月 31 日

イ 合計取得日数の分布状況【出産支援休暇：2日、育児参加休暇：5日】

出産支援休暇又は育児参加休暇の取得者数：25 人（令和元年度）

	1 日以下	1 日を超え 2 日以下	2 日を超え 3 日以下	3 日を超え 4 日以下	4 日を超え 5 日以下	5 日を超え 6 日以下	7 日以下
合計	4.0% (1 人)	4.0% (1 人)	8.0% (2 人)	4.0% (1 人)	8.0% (2 人)	8.0% (2 人)	64.0% (16 人)

※ () 内：取得者数

※ 基準日：令和 2 年 3 月 31 日

※ 出産支援休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）は、令和3年3月31日付けで廃止しました。令和3年4月1日からは、出産協力休暇（7日）が取得可能です。

(4) 離職率（令和元年度）

	離職率	離職者の年代割合					
		10 代	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
男性 職員	1.05% (8 人/759 人)	0.0%	37.5% (3 人)	12.5% (1 人)	25.0% (2 人)	12.5% (1 人)	12.5% (1 人)
女性 職員	1.92% (22 人/1148)	0.0%	50.0% (11 人)	40.9% (9 人)	4.5% (1 人)	4.5% (1 人)	4.5% (1 人)

※離職率 () 内：退職者数/職員数

※ 退職者は、定年退職及び勸奨退職を除く普通退職による人数

※ 退職者の年齢は、年度末年齢

※ 基準日：令和 2 年 3 月 31 日

(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントについては、「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」において職場におけるハラスメントの防止に関して定めることにより、職員の人権の保護と良好な職場環境の維持を図っています。また、本規定に基づき、「ハラスメント防止対策委員会」を構成し、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）及び育児休業、介護休暇等に関するハラスメントの防止に向けた取組や相談対応を行っています。

ハラスメント防止に関する情報や知識については、研修やハンドブックを活用することにより職員への周知・啓発を行っています。また、ハラスメントの防止に向けた啓発紙「Partenaire（パルトネール）」を発行することで、ハラスメントに関する理解の共有及び相談窓口の周知を図っています。

現状把握・課題分析

長時間勤務の常態化は、育児等に携わる職員の仕事と子育ての両立を困難にさせ、更には昇任意欲の阻害要因にもなり得ます。超過勤務においては、一部の部署の超過勤務時間が長くなっており、超過勤務の縮減に向けた取組及び柔軟な働き方の推進をより図っていく必要があるといえます。

また、育児休業については、女性職員の取得率や取得期間と比較すると、まだまだ男性職員における数値は低いといえます。女性が職場において活躍するためには、男性と協力して育児を行っていくことが重要です。さらに、男女が協力して育児を行うことは、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であり、ひいては、マタニティハラスメントの減少にもつながると考えられます。

文京区では、「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」により、令和2年度から男性職員の配偶者出産に係る休暇の取得率を100%にすることを目標とするなど、男性の育児を積極的に推進しておりますが、引き続き男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得率を上げていくために取組を行っていく必要があるといえます。

V 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

1 目標①

女性職員に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標

係長級以上の女性の行政系職員（福祉職を除く。）の割合を、令和7年度までに 40%とします。



2 目標②

職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する目標

①配偶者が出産する職員の連続5日間以上の休暇取得率を、100%とします。

②出産協力休暇7日間の休暇取得率を、100%とします。



VI 取組計画

1 目標①の実現に向けた取組

目標①

係長級以上の女性の行政系職員（福祉職を除く。）の割合を、令和7年度までに40%とします。

行政系職員（福祉系を除く。）の男女比は、おおよそ1対1（※1）ですが、係長級以上に占める女性職員の割合は、依然として低い状況（※2）にあります。様々な区政課題に対応していくためには、男女双方の視点が施策に反映されることが必要です。文京区では、女性職員の昇任を積極的に推進し、女性職員がより活躍する職場づくりを図ります。

※1 女性の行政系職員（福祉職を除く。）の割合：50.9%（令和2年4月1日時点）

※2 係長級以上の女性の行政系職員（福祉職を除く。）の割合：27.3%（令和2年4月1日時点）

（1）昇任に伴う不安の軽減

ア 子育て・育児等と仕事の両立に向けた制度の有効活用

平成31年度から、業務都合による時差勤務制度に加え、本人都合による時差勤務制度を導入したことにより、個々の状況に応じた勤務を行うことが可能になりました。また、令和2年度から、職員が自宅で勤務することができるテレワークの環境を整備し、家庭と仕事の両立がしやすい環境づくりを行っています。手引き等を利用し、所属での勧奨及び定期的な全庁周知を行い、制度や休暇制度の利用を促進していきます。

【本人都合による時差勤務制度】

A：7時30分～16時15分 B：8時00分～16時45分

C：9時00分～17時45分 D：9時30分～18時15分

E：10時00分～18時45分

対象者：原則として、官庁執務型勤務の正規職員が対象です。ただし、戸籍住民課、清掃事務所の管理係及び管理職員、文化資源担当室及び教育センターに勤務の職員については認められます。

イ 女性の管理職及び係長級職員の働き方紹介

職員報等を利用し、現在活躍している女性の管理職及び係長級職員の声（昇任の経緯、昇任後に感じたこと、仕事とプライベートの両立方法等）を職員に紹介することで、女性職員に管理職及び係長級職員としての働き方を想像しやすくさせ、不安の軽減を図ります。

(2) 昇任意欲の醸成

ア 研修の実施

女性職員を対象とした研修を実施し、研修受講を積極的に促すことで女性職員が自らのキャリアプランを作成する機会を設けます。また、職員の意見を踏まえ研修内容を充実させることによって、昇任に当たっての不安軽減を図り、昇任意欲の醸成につなげます。

イ 管理職昇任選考の受験促進

管理職昇任選考の受験を促す冊子等を配布し、積極的な受験勧奨を行います。

ウ 採用における取組

採用説明会等の場で、制度や取組状況を紹介し、家庭と仕事の両立が図りやすい職場であることを受験生に伝え、将来のキャリア形成を考えている女性受験生が将来活躍できる場として選択しやすい職場を目指します。



2 目標②の実現に向けた取組

目標②

- ①配偶者が出産する職員の連続5日間以上の休暇取得率を、100%とします。
- ②出産協力休暇7日間の休暇取得率を、100%とします。

女性が職場において活躍するためには、男性と協力して育児を行うことが重要です。文京区では、男性の育児に伴う休暇・休業の取得を積極的に推進していきます。

(1) 男性職員の育児に伴う休暇・休業取得促進

文京区では、令和2年4月から「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」により、配偶者が出産する男性職員に対し、「パパの子育て休暇取得プラン（以下「取得プラン」という。）」の提出を求めています。取得プランの作成・提出時には、所属長は、本人の事情を聞き、最大限考慮した上で、休暇・休業の取得を促します。また、勧奨するに当たっては、休暇だけでなく育児休業も利用し、可能な限り1か月以上の育児に伴う休暇・休業を取得することを積極的に促します。

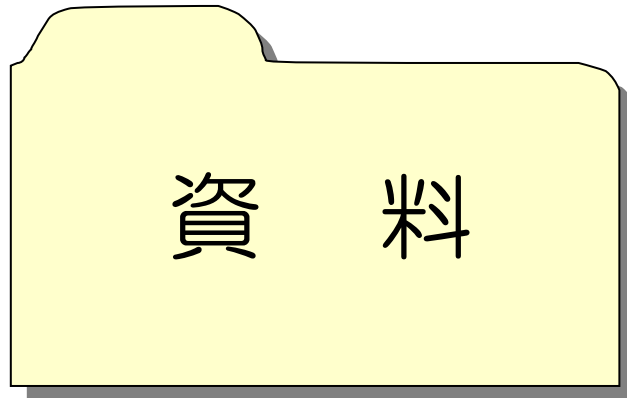
(2) 職場における業務の見直し

育児に伴う休暇・休業の活発な利用促進のためには、職場における休暇・休業取得の妨げとなる要因の解消を図る必要があります。所属長は、男性職員から取得プランの提出を受けた際、その内容を基に、休暇・休業の取得時の職場体制を検討し、職場全体で業務の見直しを行います。事前に準備しておくことで、職員が休暇・休業を取得しやすい職場づくりを図ります。

また、行政手続のオンライン化、AI・RPAの利用推進も積極的に行うことで、業務の効率化を図り、社会の変化に応じた職場環境を整備していきます。

(3) 職場における理解促進

すべての職員が子どもの出生時における休暇・休業取得の意義について認識し、休暇・休業を取得しやすい雰囲気づくりができるように、計画の目標や取組について、定期的に周知を行います。



1	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）・・・	16
2	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 ・・・・・・・・・・	19
3	事業主行動計画策定指針（抜粋）・・・・・・・・・・・・・・・・・・	25

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）

（下線条文のみ抜粋）

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 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（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、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等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用

を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体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施策に協力しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 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、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、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をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

- 第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 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る機会の提供に関する実績
 - 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

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）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十五条第三項及び第十七条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画策定等に係る内閣府令を次のように定める。

（対象範囲）

第一条 特定事業主は、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。）第十九条第三項及び第二十一条の規定により女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、分析及び情報の公表（以下「把握分析等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる国の職員については、これをその対象に含まないものとする。

一 国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第二条第三項各号（第十三号、第十四号及び第十六号を除く。）に掲げる職員

二 委員、顧問、参与又はこれらの者に準ずる者の職にある職員で常勤を要しないもの

三 給与又は報酬が支給されないことが法令で定められている職にある職員

2 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第三条第三項第一号及び第六号に掲げる職員については、これをその対象に含まないものとする。

3 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、次に掲げる地方公共団体の職員については、これをその対象に含まないものとすることができる。

一 地方公務員法第三条第三項第一号の二から第五号までに掲げる職員

二 給与又は報酬が支給されないことが法令又は条例で定められている職にある職員

（女性の職業生活における活躍に関する状況の把握）

第二条 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に掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第九号から第二十三号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第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。第二号並びに第六条第一項ただし書及び第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。

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合

二 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職（自己都合による退職に限る。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

三 職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項

イ 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（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。）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（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号。以下「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正規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ものをいう。以下同じ。）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（人事院規則一五一一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第十六条の二の二第一項に規定する上限、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。以下同じ。）を超えて命じられて勤務した職員数

ロ 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

四 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

五 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

六 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（平成三年法律第九号）第三条第一項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百号）第二条第一項に定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のをいう。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の割合（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」という。）並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

七 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（人事院規則一五一一四第二十二條第一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暇であって法令又は地方公務員法第二十四条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。)及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

八 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

九 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

十 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派遣労働者(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第二条第二号に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合

十一 職員の配置の男女別の状況

十二 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

十三 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く。)及び女性職員(管理的地位にある職員を除く。)のそれらの職場における職員の配置、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(以下本号において「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するものに限る。)

十四 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(育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。)の男女別の利用実績

十五 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働き方に資する制度の男女別の利用実績

十六 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その指揮命令の下に労働させる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

十七 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、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。以下同じ。)の取得日数の状況

十八 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した職員の数男女別の割合

十九 職員の人事評価の結果における男女の差異

二十 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者の採用(再採用を除く。)

又は妊娠、出産、育児若しくは介護等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

二十一 前号に規定する採用（以下「中途採用」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の実績

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

二十三 職員の給与の男女の差異

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を把握するに当たっては、前項ただし書、第一号、第二号及び第六号に掲げる事項は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、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場合、それぞれの職員のまとまりをいう。以下同じ。）ごとに把握しなければならない。前項第九号から第十四号まで、第十六号、第十七号、第十九号、第二十号、第二十二号及び第二十三号に掲げる事項を把握する場合も、同様とする。

（法第十九条第二項第二号の目標）

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に当該各号に定める事項のうち以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

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

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 前条第一項第二号、第三号、第六号、第七号及び第十四号から第十七号までに掲げる事項

（把握項目の分析）

第四条 特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、第二条により把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に定める事業主行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第十九条第六項の実施状況の公表）

第五条 法第十九条第六項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表は、特定事業主行動計画において同条第三項の規定により定量的に定めた同条第二項第二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する。

（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当該各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ことにより行うものとする。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きる。

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る機会の提供に関する実績 次のいずれかの事項

イ 採用した職員に占める女性職員の割合

ロ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

ハ 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派遣労働者に占める女性労働者の割合

ニ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

ホ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

ヘ 中途採用の男女別の実績

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 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の男女の差異

ロ 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

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 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項

（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、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

（２） 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

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の一以上の事項

（１） 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その指揮命令の下に労働させる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

（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した職員数

ヘ 職員の年次休暇等の取得日数の状況

ト 職員のまとまりごとの年次休暇等の取得日数の状況

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、前項第一号イからハまで並びに第二号ロ、ホ及びトに掲げる事項は、職員のまとまりごとに公表するものとする。この場合において、同一の職員のまとまりに属す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場合は、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。

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

一 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性職員の割合の伸び率

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分別の男女別の割合

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係る同様の事項

4 特定事業主は、第一項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項の公表に努めるものとする。

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る機会の提供に資する制度の概要

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制度の概要

5 特定事業主は、第一項、第三項及び第四項に掲げる事項を公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が常に容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

附 則 <略>

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)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第七条第一項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針を次のように定めたので、同条第三項の規定により告示する。

(下線条文のみ抜粋)

目次

第一部 はじめに

第二部 一般事業主行動計画

第三部 特定事業主行動計画

第一部 はじめに

第一 事業主行動計画策定指針の位置付け

女性の職業生活における活躍の推進は、その活躍の場の主たる提供主体である事業主の役割が重要であるが、これまでは各事業主における自主的な取組に委ねられていたところである。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号。以下「法」という。)によって、各事業主に事業主行動計画(法第七条第一項に定めるものをいう。以下同じ。)の策定・公表等の義務又は努力義務が課され、各事業主が事業主行動計画で定める定量的目標や取組の内容、その実効性等が、女性の職業生活における活躍に大きく影響を与えることとなった。

女性の職業生活における活躍の状況は事業主によって様々であり、かつ、事業主行動計画の内容はそれぞれの事業主が抱える課題に応じて当該事業主が判断するものであるが、まだその活躍が十分に進んでいない事業主も含め、全ての事業主が実効性のある事業主行動計画を円滑に策定し、かつ、着実に実施できるよう促していくことが重要である。このため、国において事業主行動計画の策定に関する基本的な事項等を示すことにより、事業主行動計画の策定及び実施等に向けた事業主の積極的な取組を進め、ひいては社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に進める必要がある。

これらを踏まえ、法第七条第一項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針(以下「策定指針」という。)を定めるものである。

第二 基本方針との関係

法第七条第一項に基づき、策定指針は、法第五条第一項に定める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定めることとされており、政府は、同項に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」(以下「基本方針」という。)を閣議決定している。

第三 事業主の区分ごとの適用

法は、事業主を法第八条第一項に定める一般事業主(国及び地方公共団体以外の事業主。以下単に「一般事業主」という。)と法第十九条第一項に定める特定事業主(国及び地方公共団体の機関等)に区分しており、事業主行動計画の策定等についても両者を別に規定している(一般事業主にあつては法第三章第二節に、特定事業主にあつては同章第三節に規定)。また、適用される労働法制も両者で異なっている。

こうしたことに鑑み、以下、策定指針においては、一般事業主に適用される事項と特定事業主に適用される事項とを区分して記載することとした。

第三部 特定事業主行動計画

第一 女性の活躍の意義及び現状

一 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和(以下「ワーク・ライフ・バランス」という。)の推進に積極的に取り組む必要がある。

特定事業主の女性の活躍状況は一般事業主も注目しており、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられる。

二 女性の活躍の現状

公務部門における女性の活躍は、女性職員の採用・登用の拡大など着実に進んでおり、この動きを更に加速していくことが必要である。また、特定事業主によって、女性職員の採用・登用の状況、男女が共に育児・介護等と両立して活躍しやすい環境であるか等の状況は様々である。

第二 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

女性の活躍に向けた動きを更に加速していくためには、各特定事業主の実情を踏まえ、かつ、公務員法制上の平等取扱の原則及び成績主義の原則や各機関の特性に留意しつつ、採用から登用に至るあらゆる段階において、以下の視点から実効的な取組を進めていくことが必要である。特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらず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。

一 採用

採用者に占める女性職員の割合は、近年、国家公務員(採用試験全体及び総合職試験)及び都道府県の地方公務員(大学卒業程度)で三割を超える水準に、市町村の地方公務員では約五割の水準に拡大してきている。女性の活躍に向けては、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要であることから、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、積極的な広報活動を実施するとともに、多様な人材確保等の観点から、中途採用の拡大や、育児等を理由に国家公務員・地方公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できる取組を進めることも重要である。

二 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

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り、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。育児休業等の取得期間は、本人の希望が最大限尊重されるべきことは当然であるが、この職務経験により、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま職場への早期復帰を望む可能性が高まると考えられる。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。

三 継続勤務

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、いわゆる M 字カーブを描いていることから、全体の離職率が低い場合でも、近年の晩婚化・晩産化の傾向に留意しつつ、年代別の離職の状況を踏まえて、両立を阻む職場の課題を改善する必要がある。

なお、男女を通じたテレワーク・フレックスタイム制を活用した柔軟な働き方の推進は、能率的な公務運営にも資するものであることを踏まえることが重要である。

四 登用

女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、公務部門においては、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率優先した取組が望まれる。また、管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、女性の人材プールを確実に形成していくことが重要である。なお、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。

五 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要である。

このため、多様な人材を活かす業務運営及び生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信や、テレワーク・フレックスタイム制の推進や制度の円滑な運用に向けた取組を進める必要がある。

六 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い現状の背景には、家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場の風土や性別役割分担意識があると考えられる。このような職場風土は、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等に携わる職員が増加する。制度の周知や管理的地位にある職員等への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等により、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・介護等の多様な経験をj得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にとっても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。

第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

法において、特定事業主については、自らの事務及び事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析(二)、特定事業主行動計画(三(五)ロを除き、以下第三部において「行動計画」という。)の策定・周知・公表(三及び四)、取組の実施状況の公表(五(二))及び女性の職業選択に資することを目的とした女性の活躍に関する情報の公表(六)が義務付けられている。

これらの義務の履行に際しては、以下の一から六までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(一) 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組は、多様な職務機会や必要な研修機会の付与等の計画的育成・キャリア形成支援や、長時間勤務の是正、職場風土改革など、組織全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、まず、組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

(二) 行動計画の策定体制の整備等

行動計画の策定・推進に当たっては、常勤職員はもとより臨時・非常勤職員を含め、全ての職員を対象としていることを明確にし、男女双方の幅広い職員の理解と納得の下、協力を得ながら、各課題に応じた目標・取組を進めていくことが極めて重要である。このうち、臨時・非常勤職員については、その状況を適切に把握するとともに、課題の内容に応じ、両立支援制度やハラスメント等の各種相談体制の整備などの取組が期待される。なお、派遣労働者については、特定事業主が派遣先となっている場合、当該特定事業主が長時間勤務の是正等の働き方改革を進めるため、当該派遣労働者の状況把握を行うことも有益である。

また、法に基づく状況把握項目に現れないものも含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、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。

二 状況把握・課題分析

(一) 状況把握・課題分析の意義

行動計画は、自らの事務及び事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならない(法第十九条第三項)。

女性の活躍に向けては、第二で見たように、採用から登用に至る各過程において様々な課題があるが、どの部分が特に大きな課題であるかは、特定事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。

その際、女性の活躍推進は、常勤職員だけではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性が、

その希望に応じて個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、職員のまとまりごとの状況把握・課題分析が求められている項目に限らず、職員のまとまりごとに実態が異なる可能性のある項目については、各特定事業主の実情に応じ、必要となる状況把握・課題分析を行っていくことが望ましい。

(二) 状況把握・課題分析の方法

行動計画の策定に当たっては、まず、別紙四の第一欄の項目の状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。その結果、特定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、別紙四の第二欄の項目を活用し、別紙五の観点も参考に、更にその原因の分析を深めるべきである。状況把握・課題分析に当たっては、以下の方法によることに留意されたいが、各特定事業主の実情に応じて、他に適切な方法がある場合は、当該方法による把握・分析も効果的である。

- ・離職者の年代別割合は、「五歳ごと」等に把握すること。
- ・超過勤務の状況は、組織の単位(課室や部局等)ごと等に区分して把握すること。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」等を超えた職員数を把握すること。
- ・超過勤務の縮減に向けた取組の有効性を検証する観点からは、超過勤務の状況を経年的に把握すること。
- ・各役職段階に占める女性職員の割合については、その伸び率を把握する際には、三事業年度前からの変化等を捉えること。
- ・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て把握すること。
- ・地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)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て把握すること。
- ・配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数は、国の各府省等の政府目標となっている「五日以上」の取得割合等を把握すること。
- ・セクシュアルハラスメント等対策の整備状況は、特定事業主の措置義務が、男女雇用機会均等法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・周知の状況等を把握すること。
- ・職員の配置の状況は、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。

・将来的な育成に向けた教育訓練の受講状況は、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どうかを把握すること。

・年次休暇等の取得状況は、「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」等を把握すること。

・職員のまとまりごとの給与の男女間の差異の状況は、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。

三 行動計画の策定

(一) 行動計画の策定対象となる課題の選定

行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている(法第十九条第二項)。

また、行動計画の策定等に際しては、状況把握・課題分析の結果を勘案して定めなければならないものとされている(法第十九条第三項)。

(二) 計画期間の決定

法は令和七年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成二十八年度から令和七年度までの十年間を、各特定事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間程度に区切ることとするとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましい。

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、各特定事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであるが、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、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と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取組をバランスよく進めていくことが重要である。このため、状況把握・課題分析の結果を勘案した上で、別紙四の(1)及び(2)の区分に属する状況把握項目に関連する数値目標をそれぞれ一つ以上設定することが求められる。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各特定事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

なお、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。

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものから優先的に、その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について検討を行うことが基本である。

第二で述べた特に取り組むべき長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかか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)への参加促進について、各特定事業主において、当該特定事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。こうした認識の下、具体的な取組の内容については、別紙五も参考にしつつ、実施時期も併せて決定することが望ましい。

なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨、個別に記載する必要はない。

(五) その他

イ 地方公共団体による率先垂範

地方公共団体においては、地域の先頭に立って、当該地域内の一般事業主をリードする行動計画を策定するとともに、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められる。

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画等との一体的策定

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、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(法第十九条第二項及び第三項)。

一方、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、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、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である。また、各府省等は、採用昇任等基本方針(平成二十六年六月二十四日閣議決定)の5(4)に基づき策定した取組計画と法に基づく行動計画を一体的に策定することも可能である。

なお、一体的に策定した場合、法に基づく行動計画である旨及び法に基づく部分を、分かりやすく明示することが望ましい。

四 行動計画の周知・公表

(一) 職員に対する周知

策定・変更した行動計画については、職員に周知することが求められている(法第十九条第四項)。行動計画に定めた数値目標を達成し、各役職段階や臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員の活躍に向けて組織全体で取り組んでいくため、まずは、全ての職員が知り得るように、電子メールによる送付その他の適切な方法で周知することが求められる。また、組織トップの主導の下、特に管理的地位にある職員に対する周知を徹底することが重要である。さらに、職員が行動計画を常時閲覧できる状態にしておくことが望ましい。

(二) 公表

策定・変更した行動計画については、公表することが求められている(法第十九条第五項)。国民や一般事業主が各特定事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を了知することができるよう、また、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、広報誌やホームページへの掲載等適切な方法で公表することが求められる。

五 行動計画の推進等

(一) 行動計画の推進体制

行動計画の推進に当たっては、毎年少なくとも一回、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、PDCA サイクルを確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

また、行動計画の改定に向けた検討の際には、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、職員に対するアンケート調査や、職員との意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

(二) 実施状況の公表

各特定事業主は、毎年少なくとも一回、行動計画に基づく取組の実施状況を公表しなければならない(法第十九条第六項)。数値目標を設定した項目については、経年で、その進捗状況や目標達成のために実施した取組の実績を広報誌やホームページへの掲載等により公表することが求められる。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。

六 情報の公表

(一) 情報の公表の意義

特定事業主は、自らの事務及び事業における女性の活躍に関する情報の公表が求められている(法

第二十一条)。

情報の公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の職業選択において、女性が活躍しやすい事業主であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

(二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、別紙六の(1)及び(2)の区分の項目((1)⑦及び(2)⑧を除く。)の中から、それぞれ一つ以上を選択して、広報誌やホームページへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であり、別紙四の第一欄にも掲げられている項目は、積極的に公表することが望ましい。また、別紙六の(1)⑦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、同表の(2)⑧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及びその円滑な施行のため特定事業主が実施する取組の概要等が考えられる。

公表に際しては、求職者の選択により資するよう、情報の公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。

なお、別紙六の項目については、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、一般事業主に対し率先垂範すべき公務部門として積極的に公表することが望ましい。

(三) 情報の公表の頻度

情報の公表の内容については、おおむね年一回以上、その時点に得られる最新の数値に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

(令元内官内府総省厚労告一・一部改正)