

各都道府県知事 殿
各政令指定都市市長 殿

内閣府男女共同参画局長
総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進及び女性の職業選択
に資する情報の公表について（通知）

平素より女性の活躍推進に御理解及び御協力を賜り御礼申し上げます。

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」といいます。）に基づき、特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画（以下「行動計画」といいます。）に基づく取組の実施の状況を、また、定期的に女性の職業生活における活躍に関する情報を公表しなければならないとされています。

これら公表義務等への対応につきまして、別紙のとおり、期限内の対応をよろしく願います。

なお、今般、女性活躍の更なる推進を図るため、令和7年に女性活躍推進法等を改正し、法律の期限を10年間延長したうえで、女性の職業生活における活躍に関する情報公表について必須情報公表項目を追加する等の強化（※）がなされているところですが、「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）において、特定事業主における取組が、公務部門として一般事業主を率先垂範する観点が重要である旨、また、女性活躍推進法第21条の規定に基づく女性の職業生活における活躍に関する情報の公表につきましては、できる限り多くの項目を公表することが求められ、地方公共団体の機関等においても、より多くの項目を公表するなど、積極的に取り組むことが求められております。

また、同改正法において、女性活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が基本原則において明確化されております。これら女性活躍推進法の改正等の内容を踏まえた対応をお願いいたします。

都道府県知事におかれましては、貴都道府県関係部局（知事部局のほか、議会事務局、警察本部、教育委員会等を含む。）、貴管内市町村（政令指定都市を除き、特別区を含む。）及び特別地方公共団体（一部事務組合・広域連合等（複数の都道府県にわたるものを含む。））に対して、政令指定都市市長におかれましては、貴市関係部局（市長部局のほか、議会事務局、消防本部、教育委員会等を含む。）に対して、本通知の内容を広く周知いただきますようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

※ 女性活躍の推進を図るため、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）に対して、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を義務付ける等の改正を行っています（詳細は参考1参照）。

【問い合わせ先】

内閣府男女共同参画局推進課（佐々木・吉川・立田）

電 話：03-6257-1360（直通）

E-mail：g.josei.p6f@cao.go.jp

1. 行動計画に基づく取組の実施状況の公表（女性活躍推進法第19条第6項関係）

特定事業主は、毎年少なくとも1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とされています。次の（1）～（4）について明記したうえで、期限内にホームページ等への掲載を行うことで公表を実施いただきますようお願いいたします。

なお、公表に当たっては、留意事項も併せてご参照ください。

【公表事項】

- （1）行動計画の取組状況（具体的な取組内容・実績、実施時期等）
- （2）目標に対する実績
（数値目標の進捗状況（令和7年度以前の数値・目標設定時最新値等を含む））
- （3）公表日
- （4）女性活躍推進法第19条第6項に基づく公表である旨

【公表期限】

令和8年7月末日迄

【留意事項】

- 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「内閣府令」といいます。）第6条に基づき、当該計画期間における数値目標設定項目の進捗状況や取組実績を「経年」で公表する必要があります。

2. 女性の職業選択に資する情報の公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主は、定期的（おおむね1年に1回以上）に、女性の職業選択に資する情報を公表しなければならないとされています。次の（1）～（3）について明記したうえで、期限内にホームページ等への掲載を行うことで公表を実施いただきますようお願いいたします。

なお、公表に当たっては、留意事項も併せてご参照ください。

【公表事項】

- （1）公表項目
内閣府令第7条に基づき、次表のうち①必須とされている情報5項目及び②女性の職業生活に関する機会の提供に関する実績」と「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」の中からそれぞれ1項目以上を選択して公表してください。
- （2）公表日
- （3）女性活躍推進法第21条に基づく公表である旨

内閣府令第7条で示されている情報公表項目

| 女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する事項 | |
|-----------------------------------|--|
| イ | 職員の男女の給与の額の差異【必須】 |
| ロ | 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合【必須】 |
| ハ | 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合【必須】 |
| ニ | 採用した職員に占める女性職員の割合 |
| ホ | 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 |
| ヘ | 中途採用の男女別の実績 |
| ト | 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 |
| 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（又は職員の平均した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男女別の育児休業の取得期間の分布状況【必須】 |
| 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事項 |
| | （1）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【必須】 |
| | （2）管理的地位にある職員以外の職員に占める、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 |
| | （3）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 |
| ホ | （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きる上限を超えて命じられて勤務した職員の割合 |
| | 職員の年次休暇等の取得日数の状況 |

【公表期限】

令和8年7月末日途

【留意事項】

- 特定事業主は、必須情報公表項目を公表するとともに、課題の把握・分析を行い、女性の職業生活における活躍の推進のための取組を進めることが必要です。
- 公表に当たっては、女性の職業選択に資するために行う情報公表であることを踏まえ、各機関の比較が可能となることを念頭に、
 - ・「地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）」（令和8年1月13日付け府共第9号・総行女第3号）（参考2）
 - ・「地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表に関するFAQの送付

について」（令和8年3月31日付け事務連絡）（参考3）

・「特定事業主が行う情報公表に係る留意事項」（参考4）

を十分に確認いただき、これらに則った公表をお願いします。

- 男女間給与差異については、数字だけでは読み取れない差異が生じている背景や要因について「説明欄」を積極的に活用してください。
- なお、男女間給与差異についてより詳細な分析をしている事例を参考5として添付していますのでこちらも参照ください。
- また、情報公表の対象者がいない場合、情報公表の対象者が少ないこと等による特定の職員の給与が推測しうるために公表を行わない場合等については、その旨を説明欄に記載いただくとともに、該当区分欄に「－」と記載した上で、公表いただきますようお願いいたします。

3. 公表に当たっての留意点

(1) ホームページ等での公表について

求職者の職業選択に資する情報とするため、次の①～③は同一ページに掲載し、これらが一体的に閲覧できるようお願いいたします。

- ①女性活躍推進法第19条第5項に基づく特定事業主行動計画の公表
- ②女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表
- ③女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

なお、②及び③を1つにまとめて公表しても構いません（参考6）。求職者等が容易に発見し、閲覧できるよう、職員採用のページにおいて情報を公表する、別ページで公表していても職員採用ページに公表ページへのリンクを貼るなど、より分かりやすい形式・方法で公表いただくようお願いいたします。

(2) 複数の特定事業主と連名で行動計画を策定している場合の公表

他の特定事業主と連名で行動計画を策定している場合も、情報公表については、各特定事業主のそれぞれの数値を公表する必要があります。

ただし、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等については、連名で一体的な情報を公表するといった対応も可能となります。

連名で行動計画を策定している場合や、連名で情報公表を行う場合は、このことが求職者等にわかるように明記いただきますようお願いいたします。

4. 実施状況等に関する調査について

各特定事業主における女性活躍に資する取組の実施状況等について、例年と同様に、今夏以降に調査を実施し、内閣府の「女性活躍推進法『見える化』サイト」等において公表する予定です。各特定事業主における公表が遅れている場合、本調査の集計にも支障が生じますので、期限内の公表に御協力いただきますようお願いいたします。

【参考】女性活躍推進法「見える化」サイト：

http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

(添付資料)

- ・参考1 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)
- ・参考2 地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について
(通知) (令和8年1月13日付け府共第9号・総行女第3号)
- ・参考3 地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表に関するFAQの送付について (令和8年3月31日付け事務連絡)
- ・参考4 特定事業主が行う情報公表に係る留意事項
- ・参考5 公務部門における職員の男女間給与差異の情報公表においてより詳細な情報等を公表している事例等について (令和8年4月)
- ・参考6 法第19条第6項及び法第21条の情報公表を一体として公表する際の公表例



内閣府
男女共同
参画局

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人以上の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

(1)~(3)の対象は、

- ①常用労働者101人以上の一般事業主 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

職業生活に
関する機会の
提供の実績

- ・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

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

- ・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

○ 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。

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

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

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づくりを推進する。

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必要。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・子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）

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

○ 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

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

○ 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

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。

○ 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
規則 第5号

(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 | イ | 職員の男女の給与の額の差異（区） |  ポイント ✓ 「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 |
| | 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及びその伸び率 | |
| | 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（区） | |
| | ト | 職員に占める女性職員の割合（区）（派） | |
| | 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 | |
| | リ | 中途採用者を管理職に任用した男女別の実績 | |
| | ヌ | 人事評価の結果における男女の差異（区） | |
| | ル | 配置の男女別の状況（区） | |
| | 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） | |
| | ワ | 臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況（区） | |
| | 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） | |
| | コ | セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況 | |
| ク | 女性の健康上の特性に係る取組の状況 | | |
| 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 | 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） | |
| | 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 | 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） | |
| | 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） | |
| | ヘ | 年次休暇等の取得日数の状況（区） | |
| | 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） | |
| 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 | | |

※（区）は職員のまとめりに把握する項目、（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を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

ポイント

- ✓ 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



ポイント

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、弾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。



ポイント

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 ✓ 公務部門は一般事業主を率先垂範 ✓ 内閣府令で必須情報公表項目を規定 ✓ 公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表す |
| | 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 | |
| | ト | 職員に占める女性職員の割合（区）（派） | |
| 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 | 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） | |
| ホ | 職員の年次休暇等の取得日数の状況（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 | |  女性の健康上の特性に係る取組み |
| | 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 | | |

| 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。



ポイント

- ✓ 比較可能な実績を公表することが重要
- ✓ 「説明欄」の活用

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(%)で示したものを。

<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】

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）

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

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。

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 | % | % | % | % |
| 24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。

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。

V 職員の勤務時間の状況

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

| 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】

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・男女別の育児取得率など



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ことができるページです。

ランキングを見る 公表情報を見る・比較する

2. 職員の男女間給与と差異



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）の公表情報を見ることができるページです。

データを見るときのポイント **公表情報を見る・比較する**

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

国の機関 都道府県の機関

市区町村の機関 消防本部

国の機関を選択

全選択

衆議院事務局 衆議院法制局

参議院事務局 参議院法制局

国立国会図書館 裁判官弾劾裁判所

裁判官訴訟委員会

全選択 *Check*

内閣官房 内閣法制局 人事院

内閣府 宮内庁 公正取引委員会

| | 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と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。）。

※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。

※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

府 共 第 9 号
総 行 女 第 3 号
令和 8 年 1 月 13 日

都 道 府 県 知 事
各 殿
政 令 指 定 都 市 市 長

内閣府男女共同参画局長
総務省自治行政局公務員部長
(公印・契印省略)

地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について (通知)

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 21 条に基づき、特定事業主は、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情報を定期的に公表しなければならないこととされているところです。

今般、「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の一部を改正する内閣府令」(令和 7 年内閣府令第 103 号。以下「改正府令」という。)及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」(令和 7 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号。以下「改正告示」という。)が公布・告示されました。

これに伴い、改正告示による改正後の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) 第 3 部の第 3 の 6 の規定に基づき、必須情報公表項目 (改正府令による改正後の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) 第 7 条第 1 項第 1 号イからハ及び第 2 号ロ及びニ(1)) の算出及び公表の方法を別添のとおり定めることとしたので、通知します。

都道府県知事におかれましては、貴都道府県関係部局 (知事部局のほか、議会事務局、警察本部、教育委員会等を含む。)、貴管内市町村 (政令指定都市を除き、特別区を含む。) 及び特別地方公共団体 (一部事務組合・広域連合等 (複数の都道府県にわたるものを含む。)) に対して、政令指定都市市長におかれましては、貴市関係部局 (市長部局のほか、議会事務局、消防本部、教育委員会等を含む。) に対して、改正府令、改正告示及び本通知の内容を広く周知いただきますようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法 (昭和 22 年法律第 67 号) 第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

(別添)

地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について

令和8年1月13日
内閣府男女共同参画局長
総務省自治行政局公務員部長

目次

- 第1. 制度改正の背景及び公表を必須とする情報公表項目を見直す意義
 - 1. 制度改正の背景
 - 2. 公表を必須とする情報公表項目を見直す意義
- 第2. 制度改正の具体的内容
- 第3. 職員の男女の給与の額の差異の算出
 - 1. 公表に当たっての職員の区分
 - 2. 公表の対象となる特定事業主
 - 3. 算出に当たり必要となる要素の定義
 - 4. 算出方法
- 第4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の算出
 - 1. 公表の対象となる特定事業主
 - 2. 算出に当たり必要となる要素の定義
 - 3. 算出方法
- 第5. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の算出
 - 1. 公表の対象となる特定事業主
 - 2. 算出に当たり必要となる要素の定義
 - 3. 算出方法
- 第6. 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の算出
 - 1. 公表に当たっての職員の区分
 - 2. 公表の対象となる特定事業主
 - 3. 算出に当たり必要となる要素の定義
 - 4. 算出方法
- 第7. 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の算出
 - 1. 公表に当たっての職員の区分
 - 2. 公表の対象となる特定事業主
 - 3. 算出に当たり必要となる要素の定義
 - 4. 算出方法
- 第8. 必須情報公表項目の公表
 - 1. 公表の様式
 - 2. 公表の方法
 - 3. 公表の時期
- 第9. 特定事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用等）
 - 1. 基本的な考え方
 - 2. 追加的な情報公表の例

第1. 制度改正の背景及び公表を必須とする情報公表項目を見直す意義

1. 制度改正の背景

令和7年6月の法改正により、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。）に基づき、特定事業主が、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して定期的に公表すべき情報に、「職員の男女の給与の額の差異」及び「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」を加えることとなった。

また、「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）を踏まえ、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「府令」という。）を改正し、法により公表が義務付けられた項目に加え、「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」及び「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」を必ず公表することとなった。

2. 公表を必須とする情報公表項目を見直す意義

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表については、女性の職業選択に資するために行うものであることを踏まえ、各機関の比較が可能となることが重要である。

公務部門においては、法律に定める俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、制度上は職員の男女の給与の額の差異は生じないが、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる状況がある場合には、給与の額の差異が生じ得る。また、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、諸外国と比較しても低い状況にあり、政府目標の達成に向けても遅れが見られる。こうした状況を踏まえ、これらの指標で示された内容の改善のための取組を加速する必要がある。

さらに、女性の登用が課題とされていることから、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ことが必要である。加えて、男性の育児休業の取得率及び取得期間については、政府として公務員に高い水準の目標を立てていること、また、固定的な性別役割分担意識を解消し共育を推進していく観点からも重要な指標であることから、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を公表することが必要である。また、選ばれる職場づくりや女性活躍推進の土台となる環境づくりのためには長時間勤務の是正が重要であることから、超過勤務の状況を公表することが必要である。これらの指標を公表するとともに、課題の把握・分析を行い、女性の職業生活における活躍の推進のための取組を進めることが求められる。

第2. 制度改正の具体的内容

法第21条の規定に基づく情報公表の区分である「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」及び「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」のうち、それぞれの区分に必須情報公表項目を設ける。

| 区分 | 必須情報公表項目 |
|---|---|
| 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 | 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 |
| 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 | 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 |

第3. 職員の男女の給与の額の差異の算出

1. 公表に当たっての職員の区分

(1) 全職員に係る情報

職員の男女の給与の額の差異（以下「男女間給与差異」という。）の公表に当たっては、「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のままとまりごとの男女間給与差異の実績のほか、これらを総計した全職員（府令第1条第2項及び第3項に規定する職員を除く。以下同じ。）に係る男女間給与差異の実績を公表する。

また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

(2) 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が、公務部門においては、概して年次・役職が高いほど女性職員の割合が低いことから、「任期の定めのない常勤職員」全体で男女を比較すると、給与の額に差が生じることが見込まれる。また、職員の採用割合や諸手当（扶養手当等）の受給状況等によっても給与の額の差異が生じ得る。

このような給与の額の差異を適切に説明するとともに、より詳細な把握・分析を行うことが可能となるよう、「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別による男女間給与差異を公表する。

① 役職段階別の区分

以下の4つの区分により算出、公表する。

「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」及び「本

庁係長相当職」

※ 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」の調査対象に含む職員については、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。

② 勤続年数別の区分

採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で、以下の8つの区分により算出、公表する。

「1～5年」、「6～10年」、「11～15年」、「16～20年」、「21～25年」、「26～30年」、「31～35年」及び「36年以上」

※1 地方公共団体から国の機関や民間企業等の他機関への出向や休職等の期間がある場合には、当該期間を勤続年数の対象期間として含む。

※2 国の機関や民間企業等の他機関から地方公共団体への「任期の定めのない常勤職員」としての出向等については、当該地方公共団体における任用開始日以降の期間を算出することを基本とする。

2. 公表の対象となる特定事業主

男女間給与差異については、府令第7条の規定に基づき、原則として全ての特定事業主が公表を行う必要があるが、情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合として当該特定事業主が判断する場合には、例外として公表を行わないことも可能である。情報公表の対象外と当該特定事業主が判断する場合には、その理由を第8.1.に定める様式の説明欄（以下「説明欄」という。）に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載することとする。

3. 算出に当たり必要となる要素の定義

(1) 職員の区分の定義

① 任期の定めのない常勤職員

全職員のうち②以外の職員をいう。

② 任期の定めのない常勤職員以外の職員

全職員のうち以下の職員をいう。

・任期付職員

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項第1号の規定、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成12年法律第51号）第3条の規定、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第3条から第5条までの規定等により任用される職員

・再任用職員

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4から第28条の6までの規定に基づき任用される職員（令和5年4月1日以降は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「地方公務員法改正法」という。）による改正

後の地方公務員法第 22 条の 4 及び第 22 条の 5 の規定に基づき任用される「定年前再任用短時間勤務職員」並びに地方公務員法改正法附則第 4 条から第 7 条までの規定に基づき任用される「暫定再任用職員」)

- ・ 臨時的任用職員

地方公務員法第 22 条の 3 の規定、地方公務員の育児休業等に関する法律第 6 条第 1 項第 2 号の規定等により任用される職員

- ・ 地方公務員法第 22 条の 2 の規定により任用される会計年度任用職員

- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律第 18 条第 1 項の規定により任用される短時間勤務職員

(2) 「給与」の定義

「給与」とは、「給与所得に対する源泉徴収簿」中、給料・手当等の「総支給金額」と賞与等の「総支給金額」の和をいう。なお、当該額には、通勤手当（非課税部分）等の実費経費や退職手当は含まない。

(3) 「差異」の定義

「差異」とは、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（パーセント）で示したものをいう。

4. 算出方法

(1) 職員数について

職員数の数え方については、年度途中の異動や育児休業等による年度内の変動の影響を勘案し、各月の給与支払日において給与を支給した職員数の平均を用いることとする。その際、当月の給与支払日において算出の対象となる給与が一部でも支給されている場合は、職員数の算出の対象となるが、月の途中からの休職等により、給与を日割で支給した職員の算出方法については、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、勤務日数に応じた算出とすることも可能である。

男女間給与差異の公表については、府令第 1 条第 2 項及び第 3 項に規定する情報公表の対象外である職員を除き、基本的に全ての職員が算出の対象となるが、例えば、算出に当たって、特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員の取扱いについては、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、各機関の実態を適切に説明できる情報公表となるよう、各特定事業主において適切に判断することとする。

また、短時間勤務の職員やパートタイムの職員等が多い場合は、各機関の実情に応じ、常勤職員の所定勤務時間等を参考として、職員を数える単位として「日」や「時間」を用いるなど、職員数を換算することも可能である。(例：一か月(所定勤務日数 20 日)のうち 10 日勤務の場合、1 / 2 月・人とカウント)

上記により、一部の職員を算出の対象に含めない場合や、職員数を換算する場合には、その旨を説明欄に記載することとする。

(2) 算出方法について

算出方法は、以下のとおりとする。

- ① 「給与所得に対する源泉徴収簿」等を基に、「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」及び「全職員」それぞれについて、男女別に、
- ・公表の対象となる年度の給与の総額を計算し、
 - ・当該年度中の各月の給与支払日の職員数の平均で除することにより、平均年間給与を算出する。
- ※ 給与条例の改正による給与改定による差額支給については、通常年度内に行われることから、算出の対象とする。なお、その他の追給・戻入等による支給額の変更を算出の対象とするかについては、当該支給額の変更時期や、当該変更が全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、各特定事業主において適切に判断することとする。
- ② その上で、「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」及び「全職員」それぞれについて、女性の平均年間給与を男性の平均年間給与で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を男女間給与差異とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。
- ※ 職員数の数え方及び男女間給与差異の算出方法については、男女で異なる取扱いとしてはならず、また、毎年度の公表において同様の方法を採用することとし、その方法を変更する必要がある場合には、それを変更した旨及びその理由を説明欄に記載することとする。

第4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の算出

1. 公表の対象となる特定事業主

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（以下「女性管理職比率」という。）については、府令第7条の規定に基づき、全ての特定事業主が公表を行う必要がある。

2. 算出に当たり必要となる要素の定義

(1) 「管理的地位にある職員」の定義

「管理的地位ある職員」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（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。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。

(2) 「管理職数」の定義

「管理職数」とは、管理的地位にある職員の数とする。

3. 算出方法

(1) 職員数について

職員数の数え方については、原則として4月1日時点の職員数を用いる。いつの時点の職員数を基に算出しているかも公表する。

なお、階級による把握を行った場合は、各役職段階と各階級との対応関係を明示する。

(2) 算出方法について

算出方法は、以下のとおりとする。

- ① 本庁課長相当職以上の女性の管理職数と男女計の管理職数を算出する。
- ② その上で、女性の管理職数を男女計の管理職数で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を女性管理職比率とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

第5. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の算出

1. 公表の対象となる特定事業主

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合については、府令第7条の規定に基づき、全ての特定事業主が公表を行う必要がある。

2. 算出に当たり必要となる要素の定義

(1) 「各役職段階」の定義

「各役職段階」とは、「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」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」の調査対象に含む職員については、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。

3. 算出方法

(1) 職員数について

職員数の数え方については、原則として4月1日時点の職員数を用いる。いつの時点の職員数を基に算出しているかも公表する。

「係長」とは、その名称のいかんを問わず本庁における組織の最小単位の長をいい、「課長補佐」とは、本庁の課長を直接補佐する職位とする。なお、ここでいう係長と課長補佐が同位の職位である場合や、課長補佐と係長を兼任し、課長補佐の俸給が支給されている場合は、課長補佐とみなす。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。職位については、本庁等の組織構成を基礎とした任用上の昇任発令を伴う職制区分によるものとする。

なお、階級による把握を行った場合は、各役職段階と各階級との対応関係を明示す

る。

(2) 算出方法について

算出方法は、以下のとおりとする。

- ① 「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」及び「本庁係長相当職」それぞれについて、男女別に、職員数を算出する。
- ② その上で、「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」及び「本庁係長相当職」それぞれについて、女性の職員数を男女計の職員数で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を女性職員の割合とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。
- ③ 職員数が少ないこと等により特定の役職段階が存在しない場合には、例外として当該数値の公表を行わないことも可能である。この場合、公表を行わなかった理由を記載した上で、該当区分欄に「－」と記載することとする。

第6. 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の算出

1. 公表に当たっての職員の区分

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（以下「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」という。）の公表に当たっては、育児休業の対象職員について、少なくとも「常勤職員」及び「会計年度任用職員」のまともりごとの実績を公表する。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」における職員の定義と同様の取扱いとすることとする。

また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

2. 公表の対象となる特定事業主

男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況については、府令第7条の規定に基づき、原則として全ての特定事業主が公表を行う必要があるが、取得対象者がいない場合には、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、取得対象者がいなかった旨を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載することとする。

3. 算出に当たり必要となる要素の定義

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こととする。

(1) 「育児休業取得率」の定義

「育児休業取得率」とは、女性職員の場合は、前年度に出産し育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合、男性職員の場合は、前年度に配偶者が出産し育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合とする。前年度より前に子が生まれたものの、その年度には取得せずに、前年度になって新たに取得した職員を含むため、取得率が

100%を超えることがある。

「新たに取得した」とは、同一の子について、前年度より前に育児休業を取得したことがなく、前年度に初めて育児休業を取得したことをいう。他の子について育児休業を取得したことがある場合も含む。前年度に2人以上の子について新たに育児休業を取得した場合は、取得した子ごとにカウントする。ただし、双子などの場合で、1人の子に係る育児休業等を取得し、その期間中に他の子についても養育したときは、1人分とする。

(2) 「取得期間」の定義

「取得期間」とは、前年度中に新たに育児休業を取得した職員が承認された育児休業の期間とする。承認が取り消された場合や失効した場合にあっては実際に育児休業を取得した期間とし、承認された育児休業の期間が取得開始の翌年度以降にわたる場合は、その期間も含む。また、同年度中に育児休業の期間の延長が承認された場合においては、その延長された期間も含む。同一の子について同年度中に2回以上の育児休業を取得した場合は、原則として初めて取得した育児休業の期間とするが、休業期間の始期が同年度内にある育児休業の合計期間とすることも可能である。

原則として「取得期間」は以下の区分とする。

「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」

4. 算出方法

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こととする。

(1) 職員数について

職員数の数え方については、前年度中に異動等によって対象職員の所属機関が変更となった場合には、同年度の末日に所属していた機関においてカウントする（同年度中に職員が離職又は死亡した場合には、その時点において所属していた機関でカウントする）。

(2) 男女別の育児休業取得率の算出方法について

算出方法は、以下のとおりとする。

- ① 前年度に子が生まれ、育児休業が取得可能となった職員及び同年度中に新たに育児休業を取得した職員それぞれについて、男女別に、職員数を算出する。
- ② その上で、男女別に、前年度中に新たに育児休業を取得した職員数を育児休業が取得可能となった職員数で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を育児休業取得率とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

※ 前年度に子が生まれ、育児休業が取得可能となった職員数を分母とし、同年度に新たに育児休業を取得した職員数を分子とするが、複数年度にわたって取得

する者等については、分母・分子とも、いずれかの年度でカウントし、毎年度同じ考え方でカウントする。

(例) 令和7年1月に配偶者が出産し、令和7年6月から令和8年5月まで育児休業を取得(申請)した場合⇒令和6年度の方母に1、令和7年度の方分子に1として、分母・分子とも1回のみカウント

(3) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況の算出方法について

男女別の育児休業の取得期間の分布状況の算出方法は、以下のとおりとする。

- ① 前年度中に新たに育児休業を取得した職員のうち、取得期間の区分(「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」)それぞれについて、男女別に、職員数を算出する。
- ② その上で、取得期間の区分それぞれについて、男女別に、当該期間を取得した職員数を前年度中に新たに育児休業を取得した職員数で除して100を乗じて得た数値(パーセント)を公表する。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

第7. 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の算出

1. 公表に当たっての職員の区分

(1) 対象の職員に係る情報

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(以下「職員(管理職以外)の一月当たりの平均超過勤務時間」という。)の公表に当たっては、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除いた職員(管理職以外)について、「内部部局等(本庁)」及び「内部部局等以外(本庁以外、いわゆる出先機関)」のまとめりごとの実績を公表する。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」における対象の職員から臨時的任用職員を除いた職員を対象とすることとする。

また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

2. 公表の対象となる特定事業主

職員(管理職以外)の一月当たりの平均超過勤務時間については、府令第7条の規定に基づき、原則として全ての特定事業主が公表を行う必要があるが、情報公表の対象者がいない場合には、例外として公表を行わないことも可能である。情報公表の対象外と当該特定事業主が判断する場合には、その理由を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「-」と記載することとする。

3. 算出に当たり必要となる要素の定義

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

することとする。

(1) 「職員（管理職以外）」の定義

「職員（管理職以外）」とは、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。）を除いた職員とする。なお、月の途中で採用、退職、転任等があった者についても対象とする。また、地方自治法 252 条の 17 の規定により他の地方公共団体に派遣された職員等については、その職員のサービスを管理する地方公共団体において計上する。

(2) 「超過勤務」の定義

「超過勤務」とは、正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間（時間外勤務）とする。例えば、（正規の勤務時間が割り振られている）祝日において出勤する場合、正規の勤務時間に相当する時間数は含まない。また、週休日における出勤については、いわゆる「週休日の振替」を行う場合、「正規の勤務時間」の割振変更をしているため、その「正規の勤務時間」の割振変更を行った分の時間数は含まない。

4. 算出方法

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こととする。

(1) 職員数について

職員数の数え方については、各月の職員数を用いることとする。月の途中で採用、退職、転任等があった者についても含む。

(2) 算出方法について

算出方法は、以下のとおりとする。

- ① 前年度の各月の時間外勤務の総時間数を足し上げ、年間の時間外勤務総時間数を算出する。併せて、各月の職員数を足し上げ、年間の総職員数を算出する。
- ② 年間の時間外勤務総時間数を、年間の総職員数で除して得た数値を一月当たりの平均時間外勤務時間とする。当該数値は、小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位までのものとする。

第 8. 必須情報公表項目の公表

1. 公表の様式

公表に当たっては、別紙の様式に基づき公表することを原則とする。なお、情報公表の対象外と当該特定事業主が判断する場合には、その理由を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載することとする。

2. 公表の方法

特定事業主ごとに、各機関のホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにする。

なお、複数の特定事業主が行動計画を連名で策定している場合において、当該各特定

事業主の連名で公表することも可能である。

3. 公表の時期

各特定事業主において、毎年7月末までを目途に公表するものとする。

第9. 特定事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用等）

1. 基本的な考え方

必須情報公表項目については、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。このため、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。

2. 追加的な情報公表の例

特定事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、以下のような例が考えられる。

（例1）各機関における男女間給与差異の背景事情の説明

例えば、時間外勤務手当について、男性職員の方が時間外勤務時間が長く、男性職員による受給が多い場合や、扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者として男性職員による受給が多い場合、近年の女性の新規採用の増加により、相対的に給与水準の低い職員が女性に多くなる場合など、数値のみでは男女間給与差異について説明が困難である場合に、説明欄を有効に活用し、その状況についてより詳細・補足的な説明を行うことが考えられる。

（例2）更に詳細な職員の区分により男女間給与差異を算出した数値の公表

「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」及び「全職員」の3区分並びに「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階及び勤続年数別による男女間給与差異の公表に加えて、各機関の実態を適切に説明する観点から、例えば、職種、任用形態、勤務形態等により更に詳細に区分した職員のまとめりごとに公表するなど、更に詳細な情報を公表することが考えられる。具体的には、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」について、「会計年度任用職員」及び「再任用職員」等を区分して差異を算出し、各区分の平均年間給与額や男女の人数構成を示すことなどが考えられる。

（例3）女性管理職比率及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の追加的な情報の公表

女性管理職比率の追加的な情報として、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。また、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、勤続年数別に数値を公表するなどが考えられる。

(例4) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況の変化の公表

育児休業取得率の追加的な情報として、育児休業の取得を進めるための各機関における取組内容と併せ、男女別の育児休業取得率の推移、男性職員の育児休業取得期間の分布状況の経年での変化等について公表することが考えられる。また、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、対象となる職員数について説明欄を活用して補足的な説明を行うなどが考えられる。

(例5) 職員のまとまりごとによる超過勤務の状況の公表や背景事情の説明

「内部部局等（本庁）」及び「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の区分での公表に加えて、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。

共通の計算方法で算出した数値とは別に、他の方法により算出した数値を公表する場合には、当該数値のみならず、その算出を行った方法についても併せて説明することとする。

令和〇年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名： _____

令和〇年〇月〇日公表

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】

| |
|--|
| |
|--|

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】

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】

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 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 | % | % | % | % |
| 24 月超 | % | % | — | — |

【説明欄】

| |
|--|
| |
|--|

V 職員の勤務時間の状況

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

| 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】

事務連絡
令和8年3月31日

各都道府県男女共同参画担当課
各都道府県人事担当課
各都道府県市区町村担当課
各指定都市男女共同参画担当課
各指定都市人事担当課

} 御中

内閣府男女共同参画局推進課
総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室

地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表に関するFAQの送付について

平素より、女性の活躍推進に御理解及び御協力を賜り、誠にありがとうございます。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に係る内閣府令等の改正に関連し、必須情報公表項目の算出及び公表の方法について、令和8年1月13日付けで、内閣府男女共同参画局長及び総務省自治行政局公務員部長の連名により通知を发出したところです。

今般、当該必須情報公表項目の算出及び公表の方法に関して、別添のとおりFAQを作成しましたので、今後、各特定事業主における取組に当たり、御参照くださいますようお願いいたします。

また、令和8年1月14日に開催した女性の活躍推進セミナーを含め、これまでに一部の地方公共団体からお問い合わせいただいたことを踏まえ、「女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ」を改定しましたので併せてお送りいたします。

都道府県におかれましては、貴都道府県関係部局（知事部局のほか、議会事務局、警察本部、教育委員会等を含む。）、貴管内市町村（指定都市を除き、特別区を含む。）及び特別地方公共団体（一部事務組合・広域連合等（複数の都道府県にわたるものを含む。））に対して、指定都市におかれましては、貴市関係部局（市長部局のほか、議会事務局、消防本部、教育委員会等を含む。）に対して、周知いただきますようお願いいたします。

【本件問合せ先】

内閣府男女共同参画局推進課女性活躍推進担当

メール：g.josei.p6f@cao.go.jp 電話：03-6257-1360

総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室

メール：koumuinka-chosa@soumu.go.jp 電話：03-5253-5546

地方公共団体における必須情報公表項目の
算出及び公表に関するFAQ

令和8年3月

内閣府男女共同参画局
総務省自治行政局公務員部

| | |
|---|----|
| 第 1 部 職員の男女の給与の額の差異 | 7 |
| 【趣旨】 | 7 |
| 1. 「職員の男女の給与の額の差異」を公表することの趣旨如何。 | 7 |
| 2. 公務部門においては、法律に定める俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、男女間給与差異は生じ得ないと考えられるところ、「職員の男女の給与の額の差異」を公表することの意義如何。 | 7 |
| 【要素の定義】 | 7 |
| 3. 「職員の給与の男女の差異」の公表区分である「全職員」、「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の具体的な職員区分は何か。 | 7 |
| 4. 算定の対象となる「給与」の範囲如何。 | 8 |
| 5. 「給与」の範囲から除かれる実費経費である「通勤手当等」の「等」には何が含まれるのか。 | 8 |
| 【算出方法】 | 9 |
| 6. 「職員の男女の給与の額の差異」の算出手順如何。 | 9 |
| 7. 職員数を算定する際、休職等の者（例：育休中の者、病休中の者等）の扱いはどうするのか。算定の対象に含まれるのか。 | 9 |
| 8. 各種申請窓口で事務に従事する短期アルバイト職員や、選挙補助のため数日だけ任用される職員についても、公表の対象か。 | 11 |
| 9. 職員数の算定に当たって、「給与」の対象となる給料又は諸手当の一部のみが支給されている職員については、算定の対象となるのか。 | 11 |
| 10. 複数の地方公共団体から給与を支給されている職員の算定方法如何。 | 11 |
| 11. 職員数の算定に当たって、月途中の異動により、職員が複数の機関から給与（給料）を支給されている場合、どのように算定するのか。 | 11 |
| 12. 地方公共団体からのほか、民間企業・団体からも給与を支給されている場合において、当該給与についてはどのように取り扱えばよいか。 | 11 |
| 13. 給与条例の改正に伴う差額支給は、算定の対象とするのか。 | 11 |
| 14. 時間外勤務手当など、勤務した月の実績を翌月に支給する給与については、支給された月の給与として算定してよいか。 | 11 |
| 【役職段階別及び勤続年数別の情報公表】 | 11 |
| 15. 「任期の定めのない常勤職員」について、役職段階別及び勤続年数別による「職員の男女の給与の額の差異」を公表する趣旨如何。 | 11 |
| 16. 役職段階別及び勤続年数別による情報公表を「任期の定めのない常勤職員」のみとしてい | |

| | |
|--|----|
| る趣旨如何。 | 12 |
| 17. 役職段階別における具体的な役職の区分はあるのか。 | 12 |
| 18. 「係員」の区分について公表しなくてよいか。 | 12 |
| 19. 勤続年数とは、給与決定上の経験年数か、もしくは当該職員が採用されてからの年数か。 | 12 |
| 20. 国の機関や民間企業等の他機関から出向している場合は、国家公務員等の期間も勤続年数 に含めるのか。 | 12 |
| 【公表の方法】 | 13 |
| 21. 民間企業においては、常時雇用する労働者が101人以上の事業主が公表の対象となるよう だが、地方公共団体においても同様の基準か。 | 13 |
| 22. 現在、特定事業主行動計画を首長部局と他の部局との連名で作成しているが、男女間給与 差異の公表も連名で行ってよいか。 | 13 |
| 23. 連名で情報公表を行う場合であっても、「職員の男女の給与の額の差異」については、特 定事業主ごとの状況を公表する必要があるか。 | 13 |
| 24. どのような方法で公表すればよいか。 | 13 |
| 25. 特定の区分及び全ての区分に該当者が存在しない場合（一方の性別の職員が存在しない場 合を含む。）、どのように記載するのか。 | 14 |
| 26. 「情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合」とはどのよ うな場合か。 | 14 |
| 27. 役職段階別及び勤続年数別による男女間給与差異の公表について、情報公表の対象者が少 ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合であっても、情報公表の対象となるの か。 | 14 |
| 28. 追加的な情報の公表として、「各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表す ることも可能」とあるが、具体的にはどのようなものか。 | 14 |
| 【説明欄】 | 15 |
| 29. 説明欄にはどのような内容を記載したらよいか。 | 15 |
| 【その他】 | 15 |
| 30. 今回の女活法等の改正に伴って、特定事業主行動計画に、男女間給与差異に関する記述に 変更を加える改定を行うべきか。 | 15 |
| 31. 今回の女活法等の改正に伴って、男女間給与差異の情報公表の時期に変更はあるのか。 15 | |
| 32. 前年度実績を決算時期（会計監査に付する時期）より前の公表とする場合、問題ないの か。 | 16 |
| 第2部 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 | 17 |

| | |
|---|----|
| 【趣旨】 | 17 |
| 33. 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」を公表することの趣旨如何。 | 17 |
| 【要素の定義】 | 17 |
| 34. 対象となる「管理的地位にある職員」の定義如何。 | 17 |
| 35. 「本庁」とは何か。 | 17 |
| 36. 教育関係機関の教育職は含まれるか。 | 17 |
| 【算出方法】 | 18 |
| 37. 職員数の数え方は「原則として4月1日時点」とあるが、その理由如何。これ以外の基準日を設けることは可能か。 | 18 |
| 38. 令和8年度に公表する情報は令和7年4月1日の数値で算出すればよいのか。 | 18 |
| 39. 併任している者についての扱い如何。 | 18 |
| 【公表の方法】 | 18 |
| 40. 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」の情報公表は、特定事業主ごとに行うのか。 | 18 |
| 【説明欄】 | 18 |
| 41. 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」の説明欄にはどのような内容を記載すればよいか。 | 18 |
| 【その他】 | 19 |
| 42. 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」が必須情報公表項目となったことに伴い、数値目標を定める必要があるか。 | 19 |
| 第3部 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 | 20 |
| 【趣旨】 | 20 |
| 43. 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」を公表することの趣旨如何。 | 20 |
| 【要素の定義】 | 20 |
| 44. 対象となる「各役職段階」の定義如何。 | 20 |
| 45. 「本庁課長補佐相当職」の範囲如何。 | 20 |
| 46. 「本庁係長相当職」の範囲如何。 | 20 |
| 【算出方法】 | 21 |
| 47. 職員数の数え方は「原則として4月1日時点」とあるが、その理由如何。これ以外の基準日を設けることは可能か。 | 21 |
| 48. 令和8年度に公表する情報は令和7年4月1日の数値で算出すればよいのか。 | 21 |

| | |
|---|----|
| 49. 併任している者についての扱い如何。 | 21 |
| 【公表の方法】 | 21 |
| 50. 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」の情報公表は、特定事業主ごとに行うのか。 | 21 |
| 51. 特定の役職段階に該当者が存在しない場合はどうすればよいか。 | 21 |
| 52. 「係員」の区分について公表しなくてよいか。 | 21 |
| 【説明欄】 | 22 |
| 53. 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」の説明欄にはどのような内容を記載すればよいか。 | 22 |
| 【その他】 | 22 |
| 54. 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」が必須情報公表項目となったことに伴い、数値目標を定める必要があるか。 | 22 |
| 第4部 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 | 23 |
| 【趣旨】 | 23 |
| 55. 「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」を公表することの趣旨如何。 | 23 |
| 56. 「常勤職員」及び「会計年度任用職員」のまとめりごとの実績を公表することの意義如何。 | 23 |
| 【要素の定義】 | 23 |
| 57. 「常勤職員」及び「会計年度任用職員」の定義如何。 | 23 |
| 58. 「育児休業の対象職員」の定義如何。 | 23 |
| 59. 養子縁組をしたことによる育児休業の取得についての扱い如何。 | 23 |
| 60. 「新たに取得した」とはどういう意味か。 | 24 |
| 61. 複数の子について育児休業を取得する場合はどうなるか。双子の場合どのようにカウントするか。 | 24 |
| 62. 「取得期間」とは何か。 | 24 |
| 63. 「取得期間」に産後休暇の期間は含まれるか。 | 24 |
| 64. 「分布状況」とはどのようなものか。 | 24 |
| 【算出方法】 | 25 |
| 65. 前年度に育児休業を取得した職員について算出することのだが、年度単位以外での情報公表は可能か。 | 25 |
| 66. 併任している者についての扱い如何。 | 25 |

67. 育児休業の対象職員であったが、前年度中の異動等によって対象職員の所属機関が変更となった場合、どの機関でカウントすればよいか。 …… 25
68. 育児休業取得率の計算について、「令和7年1月に配偶者が出産し、令和7年6月から令和8年5月まで育児休業を取得（申請）した場合⇒令和6年度の分母に1、令和7年度の分子に1として、分母・分子とも1回のみカウント」との例示があるが、この場合、令和7年度の分母にはカウントしないという理解でよいか。 …… 25
69. 育児休業取得率及び育児休業の取得期間について、指定された方法とは異なる方法で算出することは可能か。 …… 25

【公表の方法】 …… 26

70. 「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」の情報公表は、特定事業主ごとに行うのか。 …… 26
71. 育児休業の取得対象者がいない場合、どのように公表するのか。 …… 26
72. 育児休業の対象職員が少ないことにより、特定の職員の育児休業取得期間が推測し得る場合、育児休業取得期間の分布状況を非公表としてよいか。 …… 26
73. 育児休業取得期間の分布状況を指定されている区分とは異なる区分で公表することは可能か。 …… 26
74. 育児休業を取得する会計年度任用職員が少ないことにより、年度によって育児休業取得率の数値（％）に大きな動きがある場合、どのように公表したらよいか。 …… 27
75. 「常勤職員」及び「会計年度任用職員」をまとめた全体の数値を公表してもよいか。 …… 27

【説明欄】 …… 27

76. 説明欄にはどのような内容を記載すればよいか。 …… 27

【その他】 …… 27

77. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況が必須情報公表項目となったことに伴い、数値目標を定める必要があるか。 …… 27

第5部 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 …… 29

【趣旨】 …… 29

78. 「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」を公表することの趣旨如何。 …… 29
79. 「内部部局等（本庁）」及び「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」のまとまりごとの実績を公表することの意義如何。 …… 29

【要素の定義】 …… 29

80. 対象となる「職員（管理職以外）」の定義如何。 …… 29

| | |
|---|----|
| 81. 育児休業や配偶者同行休業等をしている職員は含まれるか。 …………… | 30 |
| 82. 「超過勤務」の定義如何。 …………… | 30 |
| 83. 時間外勤務の総時間数とは何か。 …………… | 30 |
| 84. 「内部部局等（本庁）」及び「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の定義如何。 …………… | 30 |

【計算方法】 ……………31

| | |
|--|----|
| 85. 職員数の数え方は「各月の職員数を用いる」「月の途中に採用、退職、転任等があった者について含む」とあるが、これ以外の基準を設けることは可能か。 …………… | 31 |
| 86. 時間外勤務の時間数が0（ゼロ）時間の職員の扱い如何。 …………… | 31 |
| 87. 併任している者についての扱い如何。 …………… | 31 |

【公表の方法】 ……………31

| | |
|---|----|
| 88. 「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」の情報公表は、特定事業主ごとに行うのか。 …………… | 31 |
| 89. 時間外勤務手当等の支給対象となる職員に該当者がいない場合、どのように記載するか。 …………… | 31 |
| 90. 「内部部局等」及び「内部部局等以外」をまとめた全体の数値を公表してもよいか。 …… | 32 |
| 91. 「内部部局等」及び「内部部局等以外」以外に、追加的に職員のまとまりごと（常勤職員・非常勤職員等）で分けて公表してもよいか。 …………… | 32 |
| 92. 管理職の一月当たりの平均時間外勤務時間について公表しなくてよいか。 …………… | 32 |
| 93. 指定されている算出方法と異なる方法で算出することは可能か。 …………… | 32 |
| 94. 【令和8年度限り】時間外勤務の総時間数について、現時点で前年度の実績について正確な情報を把握していないため今年度は公表できない。来年度以降は状況を把握し、公表することとしたいが、この場合、どうしたらよいか。 …………… | 32 |

【説明欄】 …………… 33

| | |
|----------------------------------|----|
| 95. 説明欄にはどのような内容を記載すればよいか。 …………… | 33 |
|----------------------------------|----|

【その他】 …………… 33

| | |
|---|----|
| 96. 「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」が必須情報公表項目となったことに伴い、数値目標を定める必要があるか。 …………… | 33 |
|---|----|

【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）
- ・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）

第1部 職員の男女の給与の額の差異

【趣旨】

1. 「職員の男女の給与の額の差異」を公表することの趣旨如何。

(回答)

我が国における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にあるが、他の先進国と比較すると依然として大きい。また、男女間賃金差異の主な要因の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、こちらも国際的に見れば依然として低い水準に留まっている。

こうしたことを踏まえ、令和7年6月に女活法が改正され、男女間賃金差異の情報公表義務の対象を常用労働者数101人以上の民間企業に拡大すること、男女間賃金差異の大きな要因の1つであると考えられる女性管理職比率についても、同様に、常用労働者数101人以上の民間企業に対して情報公表を義務付けることが盛り込まれた。国・地方公共団体についても、民間と同様に、職員の男女の給与の額の差異（以下「男女間給与差異」という。）の公表を女活法により義務付けることとした

女活法に基づく情報公表に当たっては、女性の職業選択に資するよう、各事業主が比較可能な形で情報を提供する必要があることから、「地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）」（令和8年府共第9号・総行女第3号）別紙の様式のとおり公表することを原則とする。

2. 公務部門においては、法律に定める俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、男女間給与差異は生じ得ないと考えられるところ、「職員の男女の給与の額の差異」を公表することの意義如何。

(回答)

公務部門においては、法律に定める俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、制度上は男女間給与差異は生じないが、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる状況がある場合には、給与の額の差異が生じ得る。

したがって、男女間給与差異は、これらの状況を把握する観点から有効な指標となり得るものであり、各特定事業主においては、男女間給与差異を公表するとともに、課題の把握・分析を行い、女性の職業生活における活躍の推進のための取組を進めることが必要である。

【要素の定義】

3. 「職員の給与の男女の差異」の公表区分である「全職員」、「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の具体的な職員区分は何か。

(回答)

具体的な職員区分は、以下のとおり。

① 「全職員」：内閣府令第1条第2項及び第3項の規定により特定事業主による情報公

表の対象外とされている職員（地方公務員においては、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 3 条第 3 項各号に規定する特別職の職員）を除く全ての職員をいう。

②「任期の定めのない常勤職員」：①のうち、③以外の職員をいう。

③「任期の定めのない常勤職員以外の職員」：①のうち、以下の職員をいう。

・任期付職員

（地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成 14 年法律第 48 号）第 3 条から第 5 条までの規定、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成 12 年法律第 51 号）第 3 条の規定、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）第 6 条第 1 項第 1 号の規定等により任用される職員。）

・再任用職員

（令和 5 年 3 月 31 日までは地方公務員法第 28 条の 4 から第 28 条の 6 までの規定に基づき任用される職員。令和 5 年 4 月 1 日以降は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 63 号。以下「地方公務員法改正法」という。）による改正後の地方公務員法第 22 条の 4 及び第 22 条の 5 の規定に基づき任用される「定年前再任用短時間勤務職員」並びに地方公務員法改正法附則第 4 条から第 7 条までの規定に基づき任用される「暫定再任用職員」。）

・臨時的任用職員

（地方公務員法第 22 条の 3 の規定、地方公務員の育児休業等に関する法律第 6 条第 1 項第 2 号の規定等により任用される職員。）

・地方公務員法第 22 条の 2 の規定により任用される会計年度任用職員

・地方公務員の育児休業等に関する法律第 18 条第 1 項の規定により任用される短時間勤務職員

4. 算定の対象となる「給与」の範囲如何。

（回答）

原則、所得税法（昭和 40 年法律第 33 号）第 28 条における「給与所得」（通勤手当（非課税部分）等の実費経費や退職手当は除かれる。）を算定の対象とする。なお、今回の算出に用いる「給与」とは、「給与所得に対する源泉徴収簿」中、当該年度の給料・手当等の「総支給金額」と賞与等の「総支給金額」の和に当たるものであり（別紙参照）、当該金額には通勤手当等の実費経費や退職手当はもともと含まれないことから、上記の「総支給金額」をそのまま用いて算出することとなる（総支給金額から更に各種手当等を除く必要はない）。

5. 「給与」の範囲から除かれる実費経費である「通勤手当等」の「等」には何が含まれるのか。

（回答）

「等」には、宿日直手当の非課税部分などが含まれるが、「給与所得に対する源泉徴収簿」中、給料・手当等の「総支給金額」と賞与等の「総支給金額」に含まれないものが「給与」の範囲から除かれる。

【算出方法】

6. 「職員の男女の給与の額の差異」の算出手順如何。

(回答)

以下のとおり算出する。

①職員を男性・女性、また、「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」で4種類に分類

②4種類の職員それぞれについて、一の年度の給与の総額と職員数を算出

※ 給与の総額は、「給与所得に対する源泉徴収簿」等により算出する。

※ 職員数は、各月の給与支払日において給与を支給した職員数の平均を算出する。

(各月の給与支払日に給与を支給した人数の合計/12)

なお、職員に占める短時間勤務の職員等の職員数が多い場合には、人員を数える単位として「日」や「時間」を用いてもよい。

例①：1か月（勤務日20日の月の場合）のうち、10日勤務 → 1/2 月・人

例②：1か月（勤務時間38時間45分/週 × 4週の月の場合）のうち、

25時間50分/週 × 4週勤務 → 2/3 月・人

③4種類の職員それぞれについて、平均年間給与（※）を算出

※ 給与の総額 ÷ 職員数

④「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」の給与の総額・職員数を利用して、全職員の平均年間給与を男女別に算出

⑤「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」の区分ごとに、(女性の平均年間給与) ÷ (男性の平均年間給与) により、割合 (%) を算出 (小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示する。)

7. 職員数を算定する際、休職等の者（例：育休中の者、病休中の者等）の扱いはどうするのか。算定の対象に含まれるのか。

(回答)

職員数については、年度途中の各機関の間の異動や育休等による年度内の変動の影響を勘案し、各月の給与支払日において給与を支給した職員数の平均を用いることとしており、休職等の者については、給与が支払われていない場合、職員数を算定する対象に含まれない。

8. 各種申請窓口で事務に従事する短期アルバイト職員や、選挙補助のため数日だけ任用される職員についても、公表の対象か。

(回答)

内閣府令第1条第2項及び第3項に規定する情報公表の対象外の職員（地方公務員においては、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項各号に規定する特別職の職員）を除き、基本的に全ての職員が算定の対象となるが、例えば、特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員を算定に含めるか否かについては、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、各機関の実態を適切に説明できる情報公表となるよう、各特定事業主において適切に判断いただくこととなる。

また、短時間勤務の職員やパートタイムの職員等が多い場合は、各機関の実情に応じ、常勤職員の所定勤務時間等を参考として、職員を数える単位として「日」や「時間」を用いるなど、職員数を換算することも可能である（例：一か月（所定勤務日数20日）のうち10日勤務の場合、1/2月・人とカウント）。

各特定事業主の判断により一部の職員を算定の対象に含まない場合や、職員数を換算する場合には、その旨を説明欄に記載することが必要となる。

9. 職員数の算定に当たって、「給与」の対象となる給料又は諸手当の一部のみが支給されている職員については、算定の対象となるのか。

(回答)

当月の給与支払日において給与が一部でも支給されている場合は、算定の対象となる。なお、月の途中からの休職等により、給与を日割りで支給した職員のカウントの方法については、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、勤務日数に応じたカウントとすることも可能である。

10. 複数の地方公共団体から給与を支給されている職員の算定方法如何。

(回答)

同一の職員が複数の地方公共団体から当月の給与を支給されている場合は、給料を支給している団体においてまとめて算出する。

11. 職員数の算定に当たって、月途中の異動により、職員が複数の機関から給与（給料）を支給されている場合、どのように算定するのか。

(回答)

同一の職員が複数の機関から当月の給与（給料）を支給されている場合は、当該給与を支給している機関においてそれぞれカウントすることとなる。

その際、全体の算出値に与える影響等を考慮しつつ、職員数のカウントの方法について、勤務日数に応じたカウントとすることも可能である。

12. 地方公共団体からのほか、民間企業・団体からも給与を支給されている場合において、当該給与についてはどのように取り扱えばよいか。

(回答)

地方公共団体から支給される給与のみを算定の対象とする。

13. 給与条例の改正に伴う差額支給は、算定の対象とするのか。

(回答)

給与条例の改正に伴う差額支給については、通常当該年度内に対応されるものであり、算定の対象に含める。

なお、その他の追給・戻入等による支給額の変更を算定の対象とするかについては、当該支給額の変更時期や、当該変更が全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、各特定事業主において適切に判断いただくこととなる。

14. 時間外勤務手当など、勤務した月の実績を翌月に支給する給与については、支給された月の給与として算定してよいか。

(回答)

7の回答のとおりだが、当該給与が支給された月の給与として算定する。

【役職段階別及び勤続年数別の情報公表】

15. 「任期の定めのない常勤職員」について、役職段階別及び勤続年数別による「職員の男女の給与の額の差異」を公表する趣旨如何。

(回答)

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が、公務部門においては、概して年次・役職が高いほど女性職員の割合が低いことから、「任期の定めのない常勤職員」全体で男女を比較すると、給与の額に差が生じることが見込まれる。また、職員の採用割合や諸手当（扶養手当等）の受給状況等によっても給与の額の差異が生じ得る。

このような実態を適切に説明するとともに、より詳細な把握・分析を行うことが可能となるよう、「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別による男女間給与差異についても算出・公表することとしたものである。

なお、算出に当たっては、9の手順に沿って、「任期の定めのない常勤職員」について、役職段階別・勤続年数別の区分ごとに、男性の平均年間給与に対する女性の平均年間給与の割合（%）を算出することとなる。

16. 役職段階別及び勤続年数別による情報公表を「任期の定めのない常勤職員」のみとしている趣旨如何。

(回答)

「任期の定めのない常勤職員以外の職員」には、一部、役職に就いている職員が存在するものの、給与水準等が異なる様々な任用形態や勤務形態が含まれることから、当該職員については、役職段階別での算出・公表は行わないこととしている。

また、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」については、長期勤続が想定されていないことから、勤続年数別での算出・公表は行わないこととしている。

17. 役職段階別における具体的な役職の区分はあるのか。

(回答)

地方公共団体においては、「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」及び「本庁係長相当職」の4区分とする。

18. 「係員」の区分について公表しなくてよいか。

(回答)

各機関の実態を適切に説明する観点から、更に詳細な情報公表として「係員」の区分の公表を行うことは可能である。

19. 勤続年数とは、給与決定上の経験年数か、もしくは当該職員が採用されてからの年数か。

(回答)

勤続年数については、給与決定上の経験年数ではなく、当該職員が各団体に採用されてからの年数で計算する。その際、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位でカウントする。「1～5年」、「6～10年」、「11～15年」、「16～20年」、「21～25年」、「26～30年」、「31～35年」及び「36年以上」の区分により公表する。

地方公共団体から国の機関や民間企業等の他機関への出向や休職等の期間がある場合には、当該期間を勤続年数の対象期間として含む。

20. 国の機関や民間企業等の他機関から出向している場合は、国家公務員等の期間も勤続年数に含めるのか。

(回答)

地方公共団体で採用された職員が、途中で国の機関や民間企業等の他機関に出向し、その後、地方公共団体に戻ってきた場合は、当該出向期間も勤続年数に含め通算し、当初、地方公共団体で採用された時点からの勤続年数をカウントする。また、当初、国の機関や民間企業等の他機関で採用された職員が、地方公共団体に退職出向している場合は、地方公共団体

の職員として採用された時点から勤続年数をカウントすることを基本とする。

その際、例えば、国の機関から管理職として出向している職員が勤続年数1～5年の区分に含まれる場合などであって、算出された数値が実態と大きくかけ離れたものになる場合等については、説明欄を活用して補足の説明を行うなどの対応が考えられる。また、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、実態に応じた情報公表となるよう、特定事業主の判断により、国の機関等からの出向者の当該機関の職員であった期間について通算することも可能である。国家公務員等における勤続年数を通算した場合には、その旨を説明欄に記載することが必要となる。

【公表の方法】

21. 民間企業においては、常時雇用する労働者が101人以上の事業主が公表の対象となるようだが、地方公共団体においても同様の基準か。

(回答)

原則として、職員数にかかわらず全ての地方公共団体（女活法第19条第1項に基づく特定事業主。一部事務組合等を含む。）が公表の対象となる（女活法第21条に基づく他の情報公表項目と同様）。

ただし、職員が男性・女性ともに1人ずつ在職している場合等、情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合として特定事業主が判断する場合には、情報公表の対象外となる。

22. 現在、特定事業主行動計画を首長部局と他の部局との連名で作成しているが、男女間給与差異の公表も連名で行ってよいか。

(回答)

他の情報公表項目と同様、特定事業主行動計画を連名で策定している場合は、連名で情報公表しても差し支えない。

23. 連名で情報公表を行う場合であっても、「職員の男女の給与の額の差異」については、特定事業主ごとの状況を公表する必要があるか。

(回答)

女活法に基づく情報公表は、女性の職業選択に資するため、求職者等に対して、各事業主が比較可能な形で情報を提供することを目的として行うものである。各団体においては、情報公表の目的に資するよう、例えば、警察、都道府県の教育委員会、病院などの大規模な営企業及び消防本部などの別に分けて公表するなど、適切に対応いただきたい。

24. どのような方法で公表すればよいか。

(回答)

他の情報公表項目と同様、求職者が容易に閲覧できるよう、各団体のホームページ、広報誌等において公表する。

25. 特定の区分及び全ての区分に該当者が存在しない場合（一方の性別の職員が存在しない場合を含む。）、どのように記載するのか。

（回答）

該当者が存在しない（一方の性別の職員が存在しない）旨（例：●●区分には男性の職員がいないため。）を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載する。

26. 「情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合」とはどのような場合か。

（回答）

例えば、男性職員、女性職員1名ずつが対象となる場合など、男女間給与差異を公表することにより、特定の職員間の給与の差異等が明らかになってしまう場合が考えられる。

27. 役職段階別及び勤続年数別による男女間給与差異の公表について、情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合であっても、情報公表の対象となるのか。

（回答）

役職段階別や勤続年数別の各区分における情報公表の対象者が少なく、特定の職員の給与が推測し得る場合として特定事業主が判断する場合には、役職段階別又は勤続年数別による公表の対象外となる。この場合、公表の対象外とした理由を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載する。

28. 追加的な情報の公表として、「各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能」とあるが、具体的にはどのようなものか。

（回答）

「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」及び「全職員」の3区分並びに「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による男女間給与差異の公表に加えて、各機関の実態を適切に説明する観点から、例えば、職種、任用形態、勤務形態等により更に詳細に区分した職員のまとまりごとに公表するなど、更に詳細な情報を公表することが考えられる。具体的には、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」について、「会計年度任用職員」及び「再任用職員」等を区分して差異を算出し、各区分の平均年間給与額や男女の人数構成を示すことなどが考えられる。

【説明欄】

29. 説明欄にはどのような内容を記載したらよいか。

(回答)

説明欄においては、各団体において、数値のみでは説明が困難な状況等について、より詳細・補足的な情報を公表することができることとしている。

(例)

- 扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給していることが多い場合
⇒ 扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は〇〇%、住居手当の受給者に占める男性の割合は△△%である。
- 女性に比べて、相対的に男性職員の時間外勤務時間が長く、時間外勤務手当の分多く給与が支払われている場合
⇒ 男性の方が時間外勤務時間が長く、一人当たりの時間外勤務手当の平均支給額における男性に対する女性の割合は□□%となっている。
- 近年の女性の新規採用の増加により、相対的に給与水準の低い職員が女性に多くなる場合
⇒ 全職員の男女比は7：3であるところ、近年の女性の新規採用を増やした結果、勤続年数10年以下の区分に占める職員の女性の割合が約6割となっており、相対的に給与水準が低い職員が女性に偏っている。

【その他】

30. 今回の女活法等の改正に伴って、特定事業主行動計画に、男女間給与差異に関する記述に変更を加える改定を行うべきか。

(回答)

特定事業主行動計画の男女間給与差異に関する記述の変更は必須ではない。

31. 今回の女活法等の改正に伴って、男女間給与差異の情報公表の時期に変更はあるのか。

(回答)

男女間給与差異については、民間部門における公表時期の考え方と同様に、終了した年度の実績について、その翌年度の開始後おおむね3か月以内（毎年6月末まで）の公表が必要としていたが、今回の女活法等の改正に伴い、他の情報公表項目の公表時期と揃え、毎年7月末までを目途に公表するものと変更した。

32. 前年度実績を決算時期（会計監査に付する時期）より前の公表とする場合、問題ないのか。

（回答）

男女間給与差異については、絶対額を公表するものではなく、男性の給与に対する女性の給与の割合を公表するものであることから、決算額よりも早期に確定する給与を基に算定して公表を行うこととしている。

第2部 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【趣旨】

33. 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」を公表することの趣旨如何。

(回答)

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（以下「女性管理職比率」という。）については、諸外国と比較しても低い状況にあり、政府目標の達成に向けても遅れが見られる状況である。こうしたことを踏まえ、女性管理職比率の公表を女活法により義務付けることとした。

女活法に基づく情報公表に当たっては、女性の職業選択に資するよう、各事業主が比較可能な形で情報を提供する必要があることから、「地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）」（令和8年府共第9号・総行女第3号）別紙の様式のとおり公表することを原則とする。

【要素の定義】

34. 対象となる「管理的地位にある職員」の定義如何。

(回答)

「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（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。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。

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。

35. 「本庁」とは何か。

(回答)

本庁とは、都道府県庁、市役所の首長部局、教育委員会事務局、議会事務局、各種行政委員会事務局、警視庁、道府県警察本部、企業庁等を指す。

36. 教育関係機関の教育職は含まれるか。

(回答)

県立・市立の教育関係機関（小学校、中学校、高等学校、短期大学、大学等）の教育職は全て対象外とする。教育委員会（事務局）の人数には、小学校、中学校、高等学校の校長、副校長、教頭は含まない。

【算出方法】

37. 職員数の数え方は「原則として4月1日時点」とあるが、その理由如何。これ以外の基準日を設けることは可能か。

(回答)

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表については、女性の職業選択に資するために行うものであることを踏まえ、各機関の比較が可能となることが重要である。このため、原則として4月1日時点の数値を公表することとしている。

各機関の実情に応じて、他の時点を基準とすることも可能である。

いずれの場合も、いつ時点の数値であるかを明記し公表する必要がある。

38. 令和8年度に公表する情報は令和7年4月1日の数値で算出すればよいのか。

(回答)

令和8年度に公表する情報は、令和8年4月1日時点の最新の状況とする。

39. 併任している者についての扱い如何。

(回答)

併任先ではなく、本務先でカウントする。

【公表の方法】

40. 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」の情報公表は、特定事業主ごとに行うのか。

(回答)

他の情報公表項目と同様、特定事業主ごとにそれぞれのホームページ等で情報公表を行うこととなる。

なお、複数の特定事業主が行動計画を連名で策定している場合等において、当該各特定事業主の連名で女性管理職比率を公表することも可能である。

【説明欄】

41. 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」の説明欄にはどのような内容を記載すればよいか。

(回答)

例えば、女性管理職比率の追加的な情報として、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。

女性管理職比率の背景事情、要因の説明、課題の分析及び女性管理職比率の上昇に向けた

取組等を記載することも考えられる。

【その他】

42. 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」が必須情報公表項目となったことに伴い、数値目標を定める必要があるか。

(回答)

特定事業主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、必須情報公表項目に関して必ず数値目標を定めなければならないというものではない。

第3部 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【趣旨】

43. 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」を公表することの趣旨如何。

(回答)

女性管理職比率は、諸外国と比較しても低い状況にあり、政府目標の達成に向けても遅れが見られる状況となっており、さらに女性の登用が課題とされていることから、「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」についても公表することとしたものである。

女活法に基づく情報公表に当たっては、女性の職業選択に資するよう、各事業主が比較可能な形で情報を提供する必要があることから、「地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）」（令和8年府共第9号・総行女第3号）別紙の様式のとおり公表することを原則とする。

【要素の定義】

44. 対象となる「各役職段階」の定義如何。

(回答)

「各役職段階」とは、「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」及び「本庁係長相当職」の4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」の調査対象に含む職員については、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。

45. 「本庁課長補佐相当職」の範囲如何。

(回答)

「課長補佐」とは、本庁の課長を直接補佐する職位とする。なお、問46で示す係長と課長補佐が同位の職位である場合や、課長補佐と係長を兼任し、課長補佐の俸給が支給されている場合は、課長補佐とみなす。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。職位については、本庁等の組織構成を基礎とした任用上の昇任発令を伴う職制区分によるものとする。

なお、階級による把握を行った場合は、各役職段階と各階級との対応関係を明示する。

46. 「本庁係長相当職」の範囲如何。

(回答)

「係長」とは、その名称のいかんを問わず本庁における組織の最小単位の長をいう。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。職位については、本庁等の組織構成を基礎とした任用上の昇任発令を伴う職制区分によるものとする。

なお、階級による把握を行った場合は、各役職段階と各階級との対応関係を明示する。

【算出方法】

47. 職員数の数え方は「原則として4月1日時点」とあるが、その理由如何。これ以外の基準日を設けることは可能か。

(回答)

問 37 参照。

48. 令和8年度に公表する情報は令和7年4月1日の数値で算出すればよいのか。

(回答)

問 38 参照。

49. 併任している者についての扱い如何。

(回答)

問 39 参照。

【公表の方法】

50. 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」の情報公表は、特定事業主ごとに行うのか。

(回答)

他の情報公表項目と同様、特定事業主ごとにそれぞれのホームページ等で情報公表を行うこととなる。

なお、複数の特定事業主が行動計画を連名で策定している場合等において、当該各特定事業主の連名で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ことも可能である。

51. 特定の役職段階に該当者が存在しない場合はどうすればよいか。

(回答)

職員数が少ないこと等により特定の役職段階が存在しない場合には、当該数値の公表を行わないことも可能である。この場合、公表を行わなかった理由を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載する。

52. 「係員」の区分について公表しなくてよいか。

(回答)

各機関の実態を適切に説明する観点から、更に詳細な情報公表として「係員」の区分の公

表を行うことは可能である。

【説明欄】

53. 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」の説明欄にはどのような内容を記載すればよいか。

(回答)

例えば、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、勤続年数別に数値を公表するなどが考えられる。

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の背景事情、要因の説明、課題の分析及びそれぞれの女性職員の割合の上昇に向けた取組等を記載することも考えられる。

【その他】

54. 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」が必須情報公表項目となったことに伴い、数値目標を定める必要があるか。

(回答)

問 42 参照。

第4部 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

【趣旨】

55. 「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」を公表することの趣旨如何。

(回答)

男性の育児休業の取得率及び取得期間については、政府として公務員に高い水準の目標を立てていること、また、固定的な性別役割分担意識を解消し共育てを推進していく観点からも重要な指標であることから、「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（以下「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」という。）」についても公表することとしたものである。

女活法に基づく情報公表に当たっては、女性の職業選択に資するよう、各事業主が比較可能な形で情報を提供する必要があることから、「地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）」（令和8年府共第9号・総行女第3号）別紙の様式のとおり公表することを原則とする。

56. 「常勤職員」及び「会計年度任用職員」のまとめりごとの実績を公表することの意義如何。

(回答)

育児休業制度については、取得期間の上限等が異なるなど、一部、常勤職員と会計年度任用職員で制度が異なることから、分けて公表するもの。

【要素の定義】

57. 「常勤職員」及び「会計年度任用職員」の定義如何。

(回答)

「常勤職員」とは、一般職に属する職員であり、会計年度任用職員を除く。

「会計年度任用職員」とは、地方公務員法第22条の2によって任用された会計年度任用職員とする。

58. 「育児休業の対象職員」の定義如何。

(回答)

地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第1項及び各機関の条例等により規定されている育児休業の対象職員となる。

59. 養子縁組をしたことによる育児休業の取得についての扱い如何。

(回答)

養子縁組をしたことなどにより育児休業が取得可能となった職員については、子が生ま

れた職員と同様の扱いとする。

60. 「新たに取得した」とはどのような意味か。

(回答)

同一の子について、前年度より前に育児休業を取得したことがなく、前年度に初めて育児休業を取得したことをいう。同一の子について、前年度より前に育児休業を取得し、2回目以降の育児休業を取得した者は含めない。他の子について育児休業を取得したことがある場合は含む。

61. 複数の子について育児休業を取得する場合はどうなるか。双子の場合どのようにカウントするか。

(回答)

前年度に2人以上の子について新たに育児休業を取得した場合は、取得した子ごとにカウントする。ただし、双子などの場合で、1人の子に係る育児休業等を取得し、その期間中に他の子についても養育したときは、1人分とする。

62. 「取得期間」とは何か。

(回答)

前年度中に新たに育児休業を取得した職員が承認された育児休業の期間とする。承認が取り消された場合や失効した場合にあっては実際に育児休業を取得した期間とし、承認された育児休業の期間が取得開始の翌年度以降にわたる場合は、その期間も含める。

また、同年度中に育児休業の期間の延長が承認された場合においては、その延長された期間も含む。

なお、同一の子について同年度中に2回以上の育児休業を取得した場合は、休業期間の始期が同年度内にある育児休業の合計期間とすることも可能である。

63. 「取得期間」に産後休暇の期間は含まれるか。

(回答)

産後休暇の期間は含めない。

64. 「分布状況」とはどのようなものか。

(回答)

育児休業の取得期間を「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」に区分し、育児休業の取得者数を分母として、それぞれの期間の取得者数を分子として算出したものを指す。

【算出方法】

65. 前年度に育児休業を取得した職員について算出することだが、年度単位以外での情報公表は可能か。

(回答)

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表については、女性の職業選択に資するために行うものであることを踏まえ、各機関の比較が可能となることが重要である。このため、原則として前年度の育児休業取得の実績を公表することとしている。

年度単位での算出が困難であるなどの事情がある場合には、その旨を説明欄に記載した上で、年単位で算出し公表することも可能である。

66. 併任している者についての扱い如何。

(回答)

本務先でカウントする。

67. 育児休業の対象職員であったが、前年度中の異動等によって対象職員の所属機関が変更となった場合、どの機関でカウントすればよいか。

(回答)

該当する職員が育児休業を取得した時点において所属していた機関においてカウントする。同年度中に職員が離職又は死亡した場合も同様に、その時点において所属していた機関でカウントする。

68. 育児休業取得率の計算について、「令和7年1月に配偶者が出産し、令和7年6月から令和8年5月まで育児休業を取得(申請)した場合⇒令和6年度の分母に1、令和7年度の分子に1として、分母・分子とも1回のみカウント」との例示があるが、この場合、令和7年度の分母にはカウントしないという理解でよいか。

(回答)

令和6年度の分母に1としてカウントしているため、令和7年度の分母にはカウントしない。

69. 育児休業取得率及び育児休業の取得期間について、指定された方法とは異なる方法で算出することは可能か。

(回答)

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表については、女性の職業選択に資するために行うものであることを踏まえ、各機関の比較が可能となることが重要であることから、原則として総務省の実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」と同様の取扱

いとすることとする。

ただし、各機関の実情に応じて、説明欄に理由及び算出方法を記載した上で、異なる算出方法で公表することは可能である。

【公表の方法】

70. 「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」の情報公表は、特定事業主ごとに行うのか。

(回答)

他の情報公表項目と同様、特定事業主ごとにそれぞれのホームページ等で情報公表を行うこととなる。

なお、複数の特定事業主が行動計画を連名で策定している場合等において、当該各特定事業主の連名で男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況を公表することも可能である。

71. 育児休業の取得対象者がいない場合、どのように公表するのか。

(回答)

取得対象者がいない場合には、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、取得対象者がいなかった旨を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「-」と記載することとする。

72. 育児休業の対象職員が少ないことにより、特定の職員の育児休業取得期間が推測し得る場合、育児休業取得期間の分布状況を非公表としてよいか。

(回答)

育児休業取得期間の分布状況を公表することにより、特定の職員の育児休業取得期間が明らかになってしまう場合は、公表の対象外として差し支えない。ただし、公表の対象外とした理由を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「-」と記載する。

73. 育児休業取得期間の分布状況を指定されている区分とは異なる区分で公表することは可能か。

(回答)

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表については、女性の職業選択に資するために行うものであることを踏まえ、各機関の比較が可能となることが重要であることから、原則として指定した方法で公表することを原則としている。ただし、これが困難である場合は、その旨を説明欄に記載した上で異なる方法で公表することは可能である。

また、各機関の実情に応じて、取得期間を更に詳細に区分して公表することも可能である。

74. 育児休業を取得する会計年度任用職員が少ないことにより、年度によって育児休業取得率の数値（％）に大きな動きがある場合、どのように公表したらよいか。

（回答）

育児休業の取得対象者が少なく、年度によって数値が大きく変動するという事情については、説明欄を活用して補足の説明が可能である。また、単年度ではなく、説明欄において、時系列で複数年度にわたる変化を示すことも考えられる。

75. 「常勤職員」及び「会計年度任用職員」をまとめた全体の数値を公表してもよいか。

（回答）

職員のまとまりごとに公表すべき項目については、まとまりごとのそれぞれの数値を公表されたい。なお、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。

【説明欄】

76. 説明欄にはどのような内容を記載すればよいか。

（回答）

例えば、育児休業取得率の追加的な情報として、育児休業の取得を進めるための各機関における取組内容と併せ、男女別の育児休業取得率の推移、男性職員の育児休業取得期間の分布状況の経年での変化等について公表することが考えられる。

また、育児休業の対象となる非常勤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、対象となる職員数について説明欄を活用して補足的な説明を行うなどが考えられる。

育児休業取得率及び取得期間の分布状況の背景事情、要因の説明、課題の分析及び育児休業取得率の上昇に向けた取組等を記載することも考えられる。

【その他】

77. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況が必須情報公表項目となったことに伴い、数値目標を定める必要があるか。

（回答）

特定事業主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、必須情報公表項目に関して必ず数値目標を定めなければならないものではない。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和6年内閣府令第95号）の規定により、男性職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）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及び育児休業の取得期間の分布状況について、定量的な目標を定めなければならないとされていること、また、こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）におい

て、「2030年までに男性地方公務員の育児休業2週間以上の取得率 85%」が目標とされていることも踏まえ、各機関の実情に応じた数値目標を設定し、積極的に取り組むものとする。

第5部 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

【趣旨】

78. 「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」を公表することの趣旨如何。

(回答)

超過勤務の状況については、選ばれる職場づくりや女性活躍推進の土台となる環境づくりのためには長時間勤務の是正が重要であることから、「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（以下「職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間」という。）」についても公表することとしたものである。

女活法に基づく情報公表に当たっては、女性の職業選択に資するよう、各事業主が比較可能な形で情報を提供する必要があることから、「地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）」（令和8年府共第9号・総行女第3号）別紙の様式のとおり公表することを原則とする。

79. 「内部部局等（本庁）」及び「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」のまとめりごとの実績を公表することの意義如何。

(回答)

超過勤務時間については、職員全体の一人当たりの平均超過勤務時間では、実態を捉えきれず課題把握につながりにくいことから、令和元年の内閣府令の改正により、これらの把握の際には、「管理職／管理職以外」、「内部部局等／内部部局等以外」に分けて把握することとなった経緯がある。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和6年内閣府令第95号）の規定により、「内部部局等に勤務する職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）のうち、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間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「内部部局等以外に勤務する職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）のうち、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間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、定量的な目標を定めなければならないとされている。

以上のことから、「内部部局等（本庁）」及び「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」に区分して公表することとしたものである。

【要素の定義】

80. 対象となる「職員（管理職以外）」の定義如何。

(回答)

「職員（管理職以外）」とは、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。）を除いた職員とする。なお、月の途中で採用、退職、転任等があった者についても対象とする。また、地方自治法 252 条の 17 の規定により他の地方公共団体に派遣された職員等については、その職員のサービスを管理する地方公共団体において計上する。

81. 育児休業や配偶者同行休業等をしている職員は含まれるか。

（回答）

休業中の職員は対象外とする。

82. 「超過勤務」の定義如何。

（回答）

正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間（時間外勤務）とする。例えば、（正規の勤務時間が割り振られている）祝日において出勤する場合、正規の勤務時間に相当する時間数は含まない。また、週休日における出勤については、いわゆる「週休日の振替」を行う場合、「正規の勤務時間」の割振変更をしているため、その「正規の勤務時間」の割振変更を行った分の時間数は含まない。

83. 時間外勤務の総時間数とは何か。

（回答）

対象職員の各月における時間外勤務の時間数の合計を記入すること。時間外勤務手当を支給するために端数処理を行う前の時間外勤務の時間数とする。

なお、総務省が実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の調査要領も参照されたい。

84. 「内部部局等（本庁）」及び「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の定義如何。

（回答）

「内部部局等（本庁）」は、都道府県（本庁）、市区町村（本庁）、教育委員会等とする。

「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」は、本庁以外の出先機関等とする。

所属は本庁だが、出先機関において業務を行っている場合については、「内部部局等以外」にカウントする。

【計算方法】

85. 職員数の数え方は「各月の職員数を用いる」「月の途中で採用、退職、転任等があった者について含む」とあるが、これ以外の基準を設けることは可能か。

(回答)

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表については、女性の職業選択に資するために行うものであることを踏まえ、各機関の比較が可能となることが重要であることから、原則として各月の職員数を用いた数値を公表することとしている。

各機関の実情に応じて、他の時点を基準とすることも可能である。この場合、時点についても明記し公表する必要がある。

86. 時間外勤務の時間数が0（ゼロ）時間の職員の扱い如何。

(回答)

時間外勤務の時間数が0（ゼロ）時間である職員は、算出の対象となるので、時間外勤務の総時間数（時間単位）は0（ゼロ）とし、時間外勤務手当等の支給対象となる職員数に含めて算出する。

87. 併任している者についての扱い如何。

(回答)

併任先ではなく、本務先でカウントする。

【公表の方法】

88. 「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」の情報公表は、特定事業主ごとに行うのか。

(回答)

他の情報公表項目と同様、特定事業主ごとにそれぞれのホームページ等で情報公表を行うこととなる。

なお、複数の特定事業主が行動計画を連名で策定している場合等において、当該各特定事業主の連名で職員（管理職以外）の一月当たりの平均時間外勤務時間を公表することも可能である。

89. 時間外勤務手当等の支給対象となる職員に該当者がいない場合、どのように記載するのか。

(回答)

時間外勤務手当等の支給対象となる職員はいたが時間外勤務は0（ゼロ）時間だった場合との区別がつくよう、時間外勤務手当等の支給対象となる職員がいない旨を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載する。

90. 「内部部局等」及び「内部部局等以外」をまとめた全体の数値を公表してもよいか。

(回答)

職員のまとまりごとに公表すべき項目については、まとまりごとのそれぞれの数値を公表されたい。なお、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。

91. 「内部部局等」及び「内部部局等以外」以外に、追加的に職員のまとまりごと（常勤職員・非常勤職員等）で分けて公表してもよいか。

(回答)

各機関の実情に応じて、更に詳細な情報公表を行うことは可能である。

92. 管理職の一月当たりの平均時間外勤務時間について公表しなくてよいか。

(回答)

各機関の実態を適切に説明する観点から、更に詳細な情報公表として管理職についての公表を行うことは可能である。

93. 指定されている算出方法と異なる方法で算出することは可能か。

(回答)

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表については、女性の職業選択に資するために行うものであることを踏まえ、各機関の比較が可能となることが重要であることから、原則として総務省の実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の調査要領に沿った算出方法とする。

ただし、各機関の実情に応じて、説明欄に理由及び算出方法を記載した上で、異なる算出方法で公表することは可能である。

94. 【令和8年度限り】時間外勤務の総時間数について、現時点で前年度の実績について正確な情報を把握していないため今年度は公表できない。来年度以降は状況を把握し、公表することとしたいが、この場合、どうしたらよいか。

(回答)

前年度の実績について把握していない場合は、その旨を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載する。

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。

【説明欄】

95. 説明欄にはどのような内容を記載すればよいか。

(回答)

「内部部局等（本庁）」及び「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の区分での公表に加えて、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。

時間外勤務の要因の説明、課題の分析及び時間外勤務の削減に向けた取組等を記載することも考えられる。

【その他】

96. 「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」が必須情報公表項目となったことに伴い、数値目標を定める必要があるか。

(回答)

女活法に基づく特定事業主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、必須情報公表項目に関して必ず数値目標を定めなければならないというものではない。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和6年内閣府令第95号）の規定により、「内部部局等に勤務する職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）のうち、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間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「内部部局等以外に勤務する職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）のうち、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間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、定量的な目標を定めなければならないとされていることを踏まえ、各機関の実情に応じた数値目標を設定し、積極的に取り組むものとする。

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 |
| 【女活法第21条に基づく情報公表関係】 | 34 |
| 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 |
| 【推進計画関係】 | 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。

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。

(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。

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。

(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。

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。

(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考えられるところ、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、公表しているため、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。

特定事業主が行う情報公表に係る留意事項

【区分1】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

| 情報公表項目 | | 算出方法 | 留意点 |
|----------------------------|-----|--|---|
| | 区 派 | | |
| ① 職員の男女の給与の額の差異 【必須】 | ● | <p>【指標】 前年度の給与の額において、</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{女性の平均年間給与}}{\text{男性の平均年間給与}} \times 100$ </div> <p>※ 平均年間給与＝前年度の給与の総額÷前年度中の各月の給与支払日の職員数の平均</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・「男女の給与の額の差異」とは、男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均の割合（パーセント）とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。 ・「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとまりごとの職員の男女の給与の額の差異のほか、これらを総計した「全職員（内閣府令第1条第2項及び第3項に規定する職員を除く）」に係る差異を公表する。 ・「任期の定めのない常勤職員」は、役職段階別及び勤続年数別による差異も公表する。 役職段階別：「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」及び「本庁係長相当職」の4つの区分（各役職段階は、「③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」と同じ） 勤続年数別：「1～5年」、「6～10年」、「11～15年」、「16～20年」、「21～25年」、「26～30年」、「31～35年」及び「36年以上」の8つの区分 ・「給与」とは、「給与所得に対する源泉徴収簿」中、給料・手当等の「総支給金額」と賞与等の「総支給金額」の和をいう。なお、当該額には、通勤手当（非課税部分）等の実費経費や退職手当は含まれない。 ・各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。 ・情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合として当該特定事業主が判断する場合には、その理由を「地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）」（令和8年府共第9号・総行女第3号）の第8. 1. |

| | | | |
|------------------------------------|---|--|---|
| | | | に定める様式の説明欄（以下「説明欄」という。）に記載した上で、該当区分欄に「-」と記載することとする。 |
| ② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 【必須】 | | <p>【指標】 4月1日時点の職員において、</p> $\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{男女計の管理職数}} \times 100$ | <ul style="list-style-type: none"> ・「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（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。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。 ・階級による把握を行った場合は、各役職段階と各階級との対応関係を明示する。 |
| ③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 【必須】 | | <p>【指標】 4月1日時点の職員において、</p> $\frac{\text{(各役職段階ごとの) 女性の職員数}}{\text{(各役職段階ごとの) 男女計の職員数}} \times 100$ | <ul style="list-style-type: none"> ・「各役職段階」とは、「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」及び「本庁係長相当職」の四段階とする。具体的には、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」の調査対象に含む職員については、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。 ・階級による把握を行った場合は、各役職段階と各階級との対応関係を明示する。 ・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についても、公表に努めるものとする。 |
| ④ 採用した職員に占める女性 | ● | <p>【指標】 4月1日付けの採用において、</p> $\frac{\text{女性の採用者数}}{\text{男女計の採用者数}} \times 100$ | <ul style="list-style-type: none"> ・「採用した職員」とは、定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等は除く。中途採用を含む。 ・職員のまとまりとして、「常勤職員」及び「非常勤職員及び臨時的に任用さ |

| | | | | | | | |
|---------------------------|-----|---|---|----|----|----|---|
| 職員の割合 | | | <p>れた職員」の区分で公表することが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「常勤職員」について、「上級試験（上級試験と称して行った試験又は大学卒業程度の学力を有すると認める者を対象として行った試験）」及び「上級試験以外」の区分で公表することも考えられる。 ・採用の実績がない場合は、その旨を記載し公表する。 ・内閣府が実施する「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」の数値の活用を妨げない。 | | | | |
| ⑤ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 | ● | <p>【指標】 前年度の採用試験において、</p> $\frac{\text{女性の採用試験の受験者数}}{\text{男女計の採用試験の受験者数}} \times 100$ | <ul style="list-style-type: none"> ・「採用試験」とは、人事委員会又は任命権者が実施した職員採用競争試験とする。 ・職員のまとまりとして、「行政区分」及び「技術系区分」の区分で公表することが考えられる。 ・採用試験の実績がない場合は、その旨を記載し公表する。 | | | | |
| ⑥ 中途採用の男女別の実績 | | <p>【指標】 前年度の中途採用において、中途採用した職員数</p> <table border="1" data-bbox="368 1077 858 1200"> <tr> <td>男性</td> <td>女性</td> </tr> <tr> <td>●人</td> <td>●人</td> </tr> </table> <p>又は、 中途採用した職員に占める女性職員の割合</p> $\frac{\text{女性の中途採用者数}}{\text{男女計の中途採用者数}} \times 100$ | 男性 | 女性 | ●人 | ●人 | <ul style="list-style-type: none"> ・「中途採用」とは、民間企業での実務経験等を有する者を採用することを目的とした経験者採用試験等や、専門的な能力・経験を活かせる官職への選考による採用等、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等とする。会計年度任用職員を除く。定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用も除く。 ・男女間の差の有無が分かるように男女別の実績を公表する。中途採用した職員に占める女性職員の割合を公表してもよい。 ・中途採用の実績がない場合は、その旨を記載し公表する。 ・総務省が実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の数値の活用を妨げない。 |
| 男性 | 女性 | | | | | | |
| ●人 | ●人 | | | | | | |
| ⑦ 職員に占める女性職員の割合 | ● ● | <p>【指標】 4月1日時点の職員において、</p> $\frac{\text{女性の職員数}}{\text{男女計の職員数}} \times 100$ | <ul style="list-style-type: none"> ・「職員」とは、「任期の定めのない常勤職員」と「任期の定めのない常勤職員以外の職員」を合わせた「全職員（内閣府令第1条第2項及び第3項に規定する職員を除く）」とする。 ・職員のまとまりとして、「任期の定めのない常勤職員」と「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の区分、「内部部局等（本庁）」と「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の区分や、採用試験の区分で公表することが考え | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| <p>⑧ 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</p> | | | | <p>られる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況（被害の防止の観点からの研修や制度の周知のための取組、相談への体制整備の観点から相談窓口の設置状況、事後の迅速かつ適切な対応の観点からセクハラ対応マニュアル等の策定・周知のための取組等）、女性の健康上の特性に係る取組の状況（職場におけるヘルスリテラシー向上の観点からの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、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、相談しやすい体制等の整備・周知のための取組等）、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考えられる。 ・本項目のみを公表しても、法第21条に基づく公表を行ったことにはならない（定量的項目の公表が必要）。 |
|---|--|--|--|---|

【区分2】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

| 情報公表項目 | 算出方法 | | 留意点（地方公共団体） | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|--|-------------|-------|--|-------|--|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----------------|----|----|----|----|---|---|---|---|---|------|----|----|----|----|---|
| | 区 | 派 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ① 男女別の 育児休業 取得率及 び取得期 間の分布 状況 【必須】 | | <p>【指標】前年度に子が生まれた職員において、</p> <p>男女別の育児休業取得率</p> <p>女性 $\frac{\text{育児休業を取得した女性職員数}}{\text{子が生まれた女性職員数}} \times 100$</p> <p>男性 $\frac{\text{育児休業を取得した男性職員数}}{\text{子が生まれた男性職員数}} \times 100$</p> <p>男女別の育児休業取得期間の分布状況</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">区分</th> <th colspan="2">常勤職員</th> <th colspan="2">非常勤職員</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1週間未満</td> <td>●%</td> <td>●%</td> <td>●%</td> <td>●%</td> </tr> <tr> <td>1週間以上 2週間未満</td> <td>●%</td> <td>●%</td> <td>●%</td> <td>●%</td> </tr> <tr> <td>～</td> <td>～</td> <td>～</td> <td>～</td> <td>～</td> </tr> <tr> <td>24月超</td> <td>●%</td> <td>●%</td> <td>●%</td> <td>●%</td> </tr> </tbody> </table> | 区分 | 常勤職員 | | 非常勤職員 | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 1週間未満 | ●% | ●% | ●% | ●% | 1週間以上 2週間未満 | ●% | ●% | ●% | ●% | ～ | ～ | ～ | ～ | ～ | 24月超 | ●% | ●% | ●% | ●% | <ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業取得率」とは、女性職員の場合、前年度に出産し育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合、男性職員の場合、前年度に配偶者が出産し育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合とする。前年度より前に子が生まれたものの、その年度には取得せずに、前年度になって新たに取得した職員を含むため、取得率が100%を超えることがある。複数年度にわたって取得する者等については、分母・分子とも、いずれかの年度でカウントし、毎年度同じ考え方でカウントする。 （例）令和7年1月に配偶者が出産し、令和7年6月から令和8年5月まで育児休業を取得（申請）した場合⇒令和6年度 of 分母に1、令和7年度の分子に1として、分母・分子とも1回のみカウント ・「取得期間の分布状況」とは、前年度中に新たに育児休業を取得した職員が承認された育児休業の期間とする。承認された育児休業の期間が取得開始の翌年度以降にわたる場合は、その期間も含む。 ・取得期間は、「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」、「24月超」の区分で公表する。 ・育児休業取得率又は取得期間の分布状況のどちらか一方ではなく、両方を公表する。 ・少なくとも「常勤職員」と「会計年度任用職員」のまとめりごとの実績を公表する。また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。 ・取得対象者がいない場合には、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、取得対象者がいなかった旨を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載することとする。 ・原則、総務省が実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」と同様の取 |
| | 区分 | 常勤職員 | | 非常勤職員 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | | 女性 | 男性 | 女性 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1週間未満 | ●% | ●% | ●% | ●% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1週間以上 2週間未満 | ●% | ●% | ●% | ●% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ～ | ～ | ～ | ～ | ～ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24月超 | ●% | ●% | ●% | ●% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|----|---|---|----|----|----|---|
| <p>② 職員（管理職以外）の 一月当たりの平均 超過勤務時間 【必須】</p> | | <p>【指標】 前年度の職員（管理職以外）において、</p> $\frac{\text{前年度の年間の時間外勤務総時間数}}{\text{前年度の年間の総職員数}}$ | <p>り扱いとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職員（管理職以外）」とは、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。）を除いた職員とする。なお、月の途中で採用、退職、転任等があった者についても対象とする。 ・「超過勤務」とは、正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間（時間外勤務）とする。 ・「一月当たりの平均超過勤務時間」とは、前年度の各月の時間外勤務の総時間数を足し上げ、年間の時間外勤務総時間数を算出し、併せて、各月の職員数を足し上げ、年間の総職員数を算出する。年間の時間外勤務総時間数を、年間の総職員数で除して得た数値とする。 ・「内部部局等（本庁）」と「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」のまとまりごとの実績を公表する。また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。 ・原則、総務省が実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」と同様の取り扱いとすることとする。 | | | | |
| <p>③ 離職率の 男女の差 異（平均 継続勤務 年数の 男女の 差異）</p> | | <p>【指標】 前年度の職員において、</p> <p>女性</p> $\frac{\text{女性の離職者数}}{\text{女性の職員数}} \times 100$ <p>男性</p> $\frac{\text{男性の離職者数}}{\text{男性の職員数}} \times 100$ <p>又は、 平均継続勤務年数の男女の差異 （4月1日時点）</p> <table border="1" data-bbox="438 1742 837 1848"> <tr> <td>男性</td> <td>女性</td> </tr> <tr> <td>●年</td> <td>●年</td> </tr> </table> <p>又は</p> $\frac{\text{女性の平均継続勤務年数}}{\text{男性の平均継続勤務年数}} \times 100$ | 男性 | 女性 | ●年 | ●年 | <ul style="list-style-type: none"> ・「離職率」とは、前年度に在職した「任期の定めのない常勤職員」に対する同年度に退職した「任期の定めのない常勤職員」の割合とする。「退職」は、自己都合による退職に限り、定年退職や出向退職を含まない。 ・「平均継続勤務年数の男女の差異」の公表をもって代えることも可能とする。「平均継続勤務年数」とは、当該職員の継続勤務年数の和を当該職員数で除した数値とする。 ・当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合についても公表に努めるものとする。年齢区分別は5歳ごとが望ましい。 ・取得対象となる者自体がいなかった場合は、その旨を記載し公表する。 |
| 男性 | 女性 | | | | | | |
| ●年 | ●年 | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--------|---|--|--------|----|----|---|
| | | ※平均継続勤務年数＝職員の継続勤務年数の和÷職員数 | | | | | |
| ④ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況 | | <p>【指標】前年度に子が生まれた男性職員において、</p> <p>配偶者出産休暇取得率</p> $\frac{\text{配偶者出産休暇を取得した男性職員数}}{\text{子が生まれた男性職員数}} \times 100$ <p>育児参加のための休暇の取得率</p> $\frac{\text{育児参加のための休暇を取得した男性職員数}}{\text{子が生まれた男性職員数}} \times 100$ <p>合計取得日数の分布状況</p> <table border="1"> <tr> <td>合わせて5日以上 の休暇を取得した 職員の割合</td> <td>平均取得日数</td> </tr> <tr> <td>●%</td> <td>●日</td> </tr> </table> | 合わせて5日以上 の休暇を取得した 職員の割合 | 平均取得日数 | ●% | ●日 | <ul style="list-style-type: none"> ・「男性職員の配偶者出産休暇の取得率」とは、前年度に子が生まれた男性職員に対する同年度に配偶者出産休暇を取得した男性職員の割合とする。「男性職員の育児参加のための休暇の取得率」とは、前年度に配偶者が出産した男性職員に対する同年度に育児参加のための休暇を取得した男性職員の割合とする。 ・前年度に配偶者が出産した男性職員に対する同年度に配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した男性職員の割合を公表してもよい。 ・「合計取得日数」とは、配偶者出産休暇の取得日数と育児参加のための休暇の取得日数を合算した日数とする。「合計取得日数の分布状況」とは、国の各府省等の政府目標となっている5日以上取得割合を公表することが考えられる。加えて、平均取得日数を公表してもよい。 ・休暇取得率又は合計取得日数の分布状況のどちらか一方ではなく、両方を公表する。 ・取得対象となる者自体がいなかった場合は、その旨を記載し公表する。 |
| 合わせて5日以上 の休暇を取得した 職員の割合 | 平均取得日数 | | | | | | |
| ●% | ●日 | | | | | | |
| ⑤ 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 | ● | <p>【指標】前年度の職員（管理職以外）において、</p> $\frac{\text{超過勤務の上限を超えた職員数}}{\text{職員数}} \times 100$ | <ul style="list-style-type: none"> ・「職員（管理職以外）」とは、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。）を除いた職員とする。なお、月の途中で採用、退職、転任等があった者についても対象とする。 ・「超過勤務」とは、正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間（時間外勤務）とする。 ・「超過勤務の上限を超えた職員の割合」とは、職員（管理職以外）に対する時間外勤務の上限を超えて命じられて勤務した職員の割合とする。 ・職員のみとまりとして、「内部部局等（本庁）」と「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の区分で公表することが考えられる。 | | | | |

| | | | |
|--|----------|--|---|
| <p>⑥ 職員（管理職）の 一月当たりの平均 超過勤務 時間</p> | <p>●</p> | <p>【指標】 前年度の職員（管理職）において、</p> $\frac{\text{前年度の年間の時間外勤務総時間数}}{\text{前年度の年間の総職員数}}$ | <ul style="list-style-type: none"> ・「職員（管理職）」とは、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。）とする。なお、月の途中で採用、退職、転任等があった者についても対象とする。 ・「超過勤務」とは、正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間（時間外勤務）とする。 ・「一月当たりの平均超過勤務時間」とは、前年度の各月の時間外勤務の総時間数を足し上げ、年間の時間外勤務総時間数を算出し、併せて、各月の職員数を足し上げ、年間の総職員数を算出する。年間の時間外勤務総時間数を、年間の総職員数で除して得た数値とする。 ・職員のみとまりとして、「内部部局等（本庁）」と「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の区分で公表する。 |
| <p>⑦ 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</p> | <p>●</p> | <p>【指標】 前年度の職員（管理職）において、</p> $\frac{\text{超過勤務の上限を超えた職員数}}{\text{職員数}} \times 100$ | <ul style="list-style-type: none"> ・「職員（管理職）」とは、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。）とする。 ・「超過勤務」とは、正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間（時間外勤務）とする。 ・「超過勤務の上限を超えた職員の割合」とは、職員（管理職）に対する時間外勤務の上限を超えて命じられて勤務した職員の割合とする。 ・職員のみとまりとして、「内部部局等（本庁）」と「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の区分で公表することが考えられる。 |

| | | | | | | | |
|---|-----------------|---|---|-----------------|----|----|---|
| <p>⑧ 年次休暇等の取得状況</p> | <p>●</p> | <p>【指標】前年（又は前年度）の職員において、</p> <table border="1" data-bbox="384 226 917 367"> <tr> <td>平均取得日数</td> <td>取得日数が○日未満の職員の割合</td> </tr> <tr> <td>●日</td> <td>●%</td> </tr> </table> <p>※取得日数が○日未満の職員割合＝○日未満の職員数／年次有給休暇が付与された職員数</p> | 平均取得日数 | 取得日数が○日未満の職員の割合 | ●日 | ●% | <ul style="list-style-type: none"> ・「年次休暇等の取得状況」とは、一年の年次有給休暇等が20日以上付与された職員の平均取得日数や、年次有給休暇等が付与された職員に対する取得日数が数値目標に定める日数未満の職員の割合とする。 ・年次有給休暇の付与日数が暦年で定められている場合には前年1月1日から同年12月31日まで、年度で定められている場合には前年4月1日から翌年3月31日までの1年間とする。 ・職員のまとまりとして、「内部部局等（本庁）」と「内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）」の区分で公表することが考えられる。 ・総務省が実施する「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の数値の活用を妨げない。 |
| 平均取得日数 | 取得日数が○日未満の職員の割合 | | | | | | |
| ●日 | ●% | | | | | | |
| <p>⑨ 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</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークやフレックスタイム制等の柔軟な働き方に資する制度の概要や、その円滑な施行のための特定事業主が実施する取組の概要等が考えられる。 ・本項目のみを公表しても、法第21条に基づく公表を行ったことにはならない（定量的項目の公表が必要）。 | | | | |

公務部門における 職員の男女間給与差異の情報公表において より詳細な情報等を公表している事例等について

令和8年4月

内閣府男女共同参画局推進課

総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室

令和4年12月に「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。）及び「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）が改正され、女性の職業選択に資する情報公表の必須項目として職員の給与の男女の差異が追加されました（令和5年4月1日施行）。

公務部門においては、法律に定める俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じませんが、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる状況がある場合には、職員の給与の男女の差異が生じ得ます。

したがって、職員の給与の男女の差異は、これらの状況を把握する観点から有効な指標となり得るものであり、各特定事業主においては、職員の給与の男女の差異を公表するとともに、課題の把握・分析を行い、女性の職業生活における活躍の推進のための取組を進めることが必要です。

また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025」（令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、

国及び地方公共団体の職員の男女間給与差異について、各機関において、差異の要因等の把握・分析の取組を進める。また、適切な公表に向けた周知・助言や、詳細な分析を行っている事例等について情報提供を行うことで、各機関における差異の要因等の把握・分析を更に促進する。

【内閣官房、内閣府、総務省、各府省】

こととしており、今般、内閣府及び総務省において、より詳細な情報や補足的な情報を説明欄を用いて公表している取組事例を取りまとめました。公表された数字だけでは読み取れない差異の背景・要因について説明欄を活用している事例として参考にご覧ください。

なお、数字と併せてその背景・要因を丁寧に把握・分析し、説明することが重要です。

(参考) 職員の男女間給与差異の情報公表を確認するにあたっての留意点

職員の男女間給与差異については、数字だけでは分かりにくい実態があります。そのため、女性活躍推進法「見える化」サイトでは、給与差異ページ閲覧にあたっての留意点として具体例を掲載し、役職段階別や勤続年数別の数値、説明欄等の情報も併せて閲覧いただくよう周知しています。こうした点に留意しながら、「見える化」サイトを活用いただくとともに、毎年度の情報公表においては数字と併せてその背景・要因を丁寧に把握・分析し、説明を行ってください。

①



女性活躍推進法
「見える化」サイトの
給与差異ページを
御覧いただくに当たって

②



このページは、国の機関及び地方公共団体における「職員の給与の男女の差異(※)」の公表内容を分かりやすい形で「見える化」することで、**女性の職業選択及び国の機関等の各特定事業主における当該機関の課題の分析に役立てていただくこと**を旨としたものです。

※男性の給与の平均に対する女性の給与の平均の割合。

③



国の機関及び地方公共団体においては、**法令等に定める俸給表等に基づき給与が決定**されており、同一の級・号であれば、性別に関わらず同一の給与が支給されます。ただし、**職員の採用・登用、継続勤務年数、配置、超過勤務の状況**などにおいて男女で異なる状況がある場合には、男女の給与に差が生じます。

④



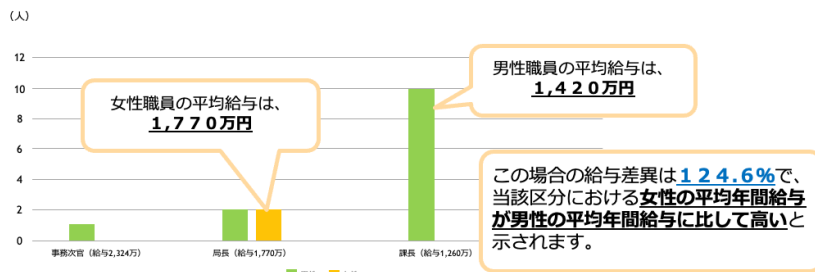
国の機関等の特定事業主ごとに職員給与の男女の差異の公表内容について、閲覧や比較ができますが、**数字だけでは分かりにくい実態**がありますので、役職段階別や勤続年数別の数値、説明欄等の情報も併せて御覧いただきますようお願いいたします。次ページ以降では、こうした実態について事例を御紹介いたします。

(参考) 職員の男女間給与差異の情報公表を確保するにあたっての留意点

⑤

① 幹部職員に占める女性の割合が低い場合でも、女性の平均給与が男性の平均給与を上回った場合には、給与差異が100%を超えることがあります。

例えば、幹部職員（事務次官1名、局長4名、課長10名）がこのような実態だった場合・・・

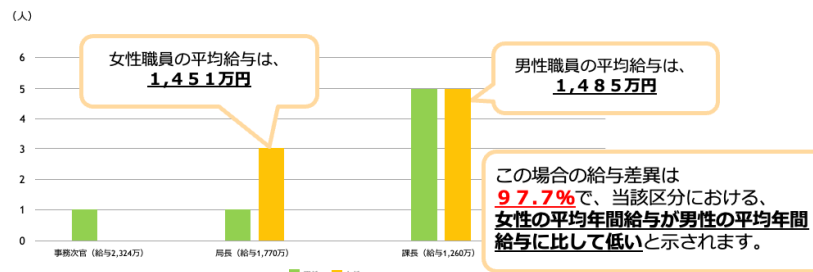


・各役職における年間給与については「本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み（令和5年8月 人事院）」の「国家公務員モデル給与例（勧告前）」を基に内閣府作成（1万円未満を四捨五入）。

⑥

② 幹部職員に占める女性の割合が高い場合でも、女性の平均年間給与が男性の平均年間給与より低い場合には、給与差異が100%を下回ることがあります。

例えば、幹部職員（事務次官1名、局長4名、課長10名）がこのような実態だった場合・・・



・各役職における年間給与については「本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み（令和5年8月 人事院）」の「国家公務員モデル給与例（勧告前）」を基に内閣府作成（1万円未満を四捨五入）。

⑦



それでは給与差異ページをご覧ください。

関連指標を
用いた詳細な分析

追加的区分で算出した
詳細な分析

任期の定めのない常勤職員以外の職員について、更に詳細な区分（パートタイム・期間業務職員・再任用職員等）における男女の給与差異を算出するとともに、各区分の男女の職員の人数構成も示すことにより、男女の給与差異が生じている要因を明らかにしている。

4. 職員の給与の男女の差異の情報公表（令和7年6月公表）

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 | 86.4%（説明欄1参照） |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 53.6%（説明欄2参照） |
| 全職員 | 68.2% |

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

* 国の機関における「任期の定めのない常勤職員」の基本給については、法律に定める俸給表等に基づき決定されており、同一の級・号俸であれば、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） |
| 指定職相当 | 98.2% |
| 本省課室長相当職 | 95.9% |
| 地方機関課長・本省課長補佐相当職 | 96.9% |
| 係長相当職 | 91.4% |

(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 | 97.7% |
| 31～35年 | 95.3% |
| 26～30年 | 92.4% |
| 21～25年 | 87.5% |
| 16～20年 | 85.7% |
| 11～15年 | 86.4% |
| 6～10年 | 93.7% |
| 1～5年 | 96.5% |

- * 役職段階の考え方は以下のとおり。
指定職相当（一般職給与法の指定職俸給表（1号俸から8号俸）が適用される職員）、本省課室長相当職（同法の行政職俸給表（7級から10級相当職の職員）、地方機関課長・本省課長補佐相当職（同俸給表5級及び6級相当職の職員）、係長相当職（同俸給表3級及び4級相当職の職員）
- * 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

【説明欄】

1. 『任期の定めのない常勤職員』

- 給与水準が高い指定職相当職や本省課室長相当職において女性の登用割合が低いことや、諸手当（扶養手当等）受給状況等による違いが要因と考えられる。

2. 『任期の定めのない常勤職員以外の職員』

- それぞれ職務内容・勤務形態・勤務時間が多様である職員を一体として比較していることから、男女の給与の差異が53.6%になってしまうものであるが、以下の職員区分で見ると「任期の定めのない常勤職員」と同等又はそれ以上の水準となり、著しい差異は生じていない。
- 特に、男性割合が高く、比較的給与水準の高い③「非常勤職員以外の職員（再任用職員等）」と、女性割合が高く、勤務時間が少なく、比較的給与水準の低い①「非常勤職員（パートタイム）」を同じ職員として比較していることが大きな要因と考えられる。
- また、②「非常勤職員（期間業務職員）」については、過去の職務経験等も踏まえて給与を決定しているところ、職務経験等が長い男性職員が比較的多いため、差異が生じていると考えられる。

| 任期の定めのない常勤職員以外の職員内訳 | 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） | 職員の男女比 | |
|------------------------|---------------------------------|--------|-------|
| | | 男性 | 女性 |
| ①非常勤職員（パートタイム：※1） | 103.4% | 7.9% | 59.5% |
| ②非常勤職員（期間業務職員：※2） | 86.3% | 3.1% | 4.3% |
| ③非常勤職員以外の職員（再任用職員等：※3） | 109.4% | 22.4% | 2.9% |
| 合計 | 53.6% | 33.3% | 66.7% |

（※1）1週間当たりの勤務時間が38時間45分の4分の3を超えない職員（人事院規則15-15第2条）で、例えば、税務署の確定申告期等の繁忙期における事務補助としての短期間労働者等

（※2）1日につき7時間45分を超えず、かつ、1週間当たり38時間45分の4分の3を超え、38時間45分を超えない範囲内で勤務する職員（人事院規則8-12第4条第13号）で、特定分野に関する専門的な業務に従事し、常勤職員を補佐する者等

（※3）①②以外の常勤職員に準じた業務に従事する再任用職員（フルタイム・短時間）、育児休業代替職員、任期付採用職員（弁護士、研究員等）、官民交流職員等

（注）職員数を計上する際、所定勤務日数に満たない職員については、月ごとに、所定勤務日数に占める勤務日数の割合に応じた換算を行っている。

関連指標を
用いた詳細な分析

取組方針等

ポイント

- ① 超過勤務手当等の受給の男女差等に着眼して、男女間で給与差異が生じている要因を説明している。
- ② 課題の把握・分析から、女性のさらなる活躍推進に向けた取組として、差異を解消するための取組内容や今後の取組方針について記載している。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：厚生労働省

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 | 87.5% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 90.5% |
| 全職員 | 68.1% |

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

* 国の機関における「任期の定めのない常勤職員」の基本給については、法律に定める俸給表等に基づき決っており、同一の級・号俸であれば、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) |
|------------------|---------------------------------|
| 指定職相当 | 97.7% |
| 本省課室長相当職 | 99.0% |
| 地方機関課長・本省課長補佐相当職 | 97.0% |
| 係長相当職 | 95.0% |

(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 | 97.3% |
| 31～35年 | 93.7% |
| 26～30年 | 88.4% |
| 21～25年 | 86.8% |
| 16～20年 | 87.3% |
| 11～15年 | 88.1% |
| 6～10年 | 90.5% |
| 1～5年 | 94.9% |

【説明欄】

・平均給与額が低い「任期の定めのない常勤職員以外の職員」において女性の割合が大きいため、女性全体の平均給与額も低くなり、「全職員」で見した場合、男女給与の差異が大きくなっている。なお、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のうち、ハローワーク相談員等の非常勤職員については、適切な採用プロセスを経たうえでの常勤化にも取り組んできている。

・任期の定めのない常勤職員については、出産前や育児期間中の女性職員は超過勤務の制約がかかるため超過勤務手当の受給額が減少すること、男性職員の多くが扶養手当を受給するが女性職員が受給するケースが少ないこと等により差異が生じている。今後とも、男性職員を含めた働き方改革を進めるとともに、管理職登用のプロセスに必要な経験が積めるポストに計画的に女性を登用するなどにより、男性職員と女性職員の給与の差異を縮小することを目指す。

* 役職段階の考え方は以下のとおり。

指定職相当（一般職給与法の指定職俸給表（1号俸から8号俸）が適用される職員）、本省課室長相当職（同法の行政職俸給表（7級から10級相当職の職員）、地方機関課長・本省課長補佐相当職（同俸給表5級及び6級相当職の職員）、係長相当職（同俸給表3級及び4級相当職の職員）

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

関連指標を
用いた詳細な分析

前年度比較

取組方針等

- ポイント
- 勤続年数や手当の支給割合の男女差などを示すことにより、男女の給与差異が生じている要因を明らかにしている。
 - 前年度からの数値変化とその要因（女性の管理職への登用が進んでいることや、女性職員の占める割合が高い会計年度任用職員に対する処遇改善が進んだこと）を記載している。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：徳島県知事、徳島県議会議長、徳島県代表監査委員、徳島県人事委員会、徳島県海区漁業調整委員会、徳島県選挙管理委員会

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 | 89.6% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 89.1% |
| 全職員 | 83.9% |

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 | 97.5% |
| 本庁課長相当職 | 97.7% |
| 本庁課長補佐相当職 | 99.6% |
| 本庁係長相当職 | 91.3% |

(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 | 101.2% |
| 31～35年 | 95.8% |
| 26～30年 | 97.5% |
| 21～25年 | 91.2% |
| 16～20年 | 89.9% |
| 11～15年 | 90.4% |
| 6～10年 | 91.4% |
| 1～5年 | 94.6% |

【説明欄】

(1) 任期の定めのない常勤職員における男女の給与の差異について

- 男性職員に占める勤続年数10年以下の職員の割合が約34%であるのに対し、女性職員に占める勤続年数10年以下の職員の割合は約45%と、女性の方が勤続年数の短い職員の占める割合が高いことが、男女の給与の差異が生じる要因となっている。
- また、扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は約89%、住居手当の受給者に占める男性の割合は約68%であることや、管理職手当の受給者に占める男性の割合が約81%であることが、男女の給与の差異が生じる要因となっている。
- なお、前年度公表数値と比べると、2.5ポイント差異が縮小した（前年度87.1%）。この要因としては、職員の採用等により、男性職員に占める勤続年数10年以下の職員の割合が増加したことや、女性管理職の登用により、管理職手当の受給者に占める女性の割合が増加したことが考えられる。

(2) 任期の定めのない常勤職員以外の職員における男女の給与の差異について

- 会計年度任用職員（パートタイム）については、勤務時間が週3日以上かつ週15時間30分以上の者を集計対象とした。
- 前年度公表数値と比べると、4.1ポイント差異が縮小した（前年度85.0%）。この要因としては、女性職員の占める割合が高い会計年度任用職員に勤続手当を支給するなど、処遇改善が進んだことが考えられる。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

出典：徳島県HP

男女間給与差異が生じている要因に対する課題は？

子育ての時期と昇任のタイミングが重なってくる女性職員のキャリアアップが課題となっている。

課題に対して、実施している取組は？

女性職員のキャリアアップ支援として、若いうちからジョブローテーションで幅広い業務を経験させ、育休から復帰するにあたり配属場所が限定されないようにしている。

※総務省実施 ヒアリングより



関連指標を用いた詳細な分析

ポイント

特に差異の大きい区分（職員区分・役職段階・勤続年数）について、時間外勤務手当等の受給額の男女差、育児部分休業等の取得の男女差、職員の男女の構成比、管理職員に占める女性割合など、様々な視点から具体的なデータを用いて分析することにより、男女の給与差異が生じている要因を明らかにしている。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：静岡市

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 | 88.5% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 91.4% |
| 全職員 | 76.3% |

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 | 93.7% |
| 本庁課長相当職 | 97.2% |
| 本庁課長補佐相当職 | 92.6% |
| 本庁係長相当職 | 96.3% |

(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 | 93.8% |
| 31～35年 | 95.3% |
| 26～30年 | 93.9% |
| 21～25年 | 94.4% |
| 16～20年 | 89.3% |
| 11～15年 | 89.8% |
| 6～10年 | 88.6% |
| 1～5年 | 89.3% |

【説明欄】

職員の給与は、人事委員会勧告を踏まえた条例等に基づき決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異はありませんが、諸手当の受給状況や職員区分の構成比、就労形態等により職員の給与の男女の差異が生じています。詳細の要因分析は次のとおりです。

1. 全職員に係る情報

(1) 任期の定めのない常勤職員

- ・女性職員の扶養手当及び時間外勤務手当の平均支給額が、男性職員よりも低いこと。
(男性職員に対する女性職員の割合 扶養手当 21.0% 時間外勤務手当 55.8%)。
- ・女性職員の部分休業取得者及び育児短時間勤務取得者の人数が、男性職員よりも多いこと。
【R6年度実績】 部分休業取得者数 : 女性 219人 男性 18人
(教職員除く) 育児短時間勤務取得者 : 女性 71人 男性 1人
- ・女性職員の活躍が促進され女性職員の管理職の割合は年々大きくなっていますが、依然として女性職員の管理職の割合が、男性職員よりも小さいこと。
(女性 15.1% 男性 84.9%)

(2) 任期の定めのない常勤職員以外の職員（任期付職員、会計年度任用職員、再任用職員等）

- ・女性職員に占めるパートタイム会計年度任用職員の割合が、男性職員に占める割合と比べ大きく、女性職員の短時間勤務職員の割合が男性職員よりも大きいこと。
パートタイム会計年度任用職員に占める割合
任期の定めのない常勤職員以外の職員 : 女性 77.5% 男性 62.1%
全職員 : 女性 33.2% 男性 12.2%

(3) 全職員

- ・上記(1)(2)の要因と同様です。

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

(1) 役職段階別

- ・いずれの役職段階においても、女性職員の扶養手当の平均支給額が、男性職員よりも低いこと。

| | | | |
|------------------------|-------|---------|-------|
| 男性職員に対する女性職員の扶養手当平均支給額 | | | |
| 本庁部局長・次長相当職 | 18.1% | 本庁課長相当職 | 22.0% |
| 本庁課長補佐相当職 | 25.0% | 本庁係長相当職 | 29.0% |

(2) 勤続年数別

- ・勤続年数が1年～25年の職員について、女性職員の部分休業取得者及び育児短時間勤務者の人数が、男性職員よりも多いこと。

| | | | |
|--------------------|--|-----------|--------|
| 【R6年度実績】 部分休業取得者数 | | | |
| | | : 女性 219人 | 男性 18人 |
| (教職員除く) 育児短時間勤務取得者 | | | |
| | | : 女性 70人 | 男性 1人 |

- ・勤続年数が21年以上の職員について、女性職員に占める本庁係長相当級以上の職員の割合が男性職員に占める割合よりも小さいこと。

| | | | | | |
|-----------------|------------|----------|--------|------------|----------|
| 本庁係長相当級以上の職員の割合 | | | | | |
| 36年以上 | : 女性 43.6% | 男性 67.5% | 31～35年 | : 女性 41.4% | 男性 65.4% |
| 26年～30年 | : 女性 45.3% | 男性 61.9% | 21～25年 | : 女性 33.6% | 男性 62.0% |

* 任用期間が短期の職又は勤務時間が短い職で、日額又は時給で雇用をしている会計年度任用職員は本公表の職員に含まれていません。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出しています。

出典：静岡市HP

男女間給与差異が生じている要因に対する課題は？

女性職員の管理職への登用を課題と認識している。

課題に対して、実施している取組は？

女性職員の意識向上に資する取組の一環として、外部研修の受講や、係長昇任前の職員に呼びかけ、先輩職員から家事・育児、仕事との両立に関する経験談を後輩職員に伝えることなどを実施している。



※総務省実施 ヒアリングより

関連指標を
用いた詳細な分析

追加的区分で算出した
詳細な分析

取組方針等

ポイント

- ① 管理職に占める女性割合や勤続年数の男女差に着目し、男女の給与差異が生じている要因を示すとともに、差異を解消するための取組内容を記載している。
- ② 特に差異の大きい任期の定めのない常勤職員以外の職員について、再任用職員を除いた数値を追加的に算出することで、より詳細な説明を行っている。

女性の職業選択に資する情報の公表

岡山市

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条関係)

職員の給与の男女の差異(令和6年度実績)

小・中・義務教育・高等学校教職員については別掲とする。

1. 全職員に係る職員区分別情報

| 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 | 89.2% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 85.6% |
| 全職員 | 78.0% |

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 | 99.5% |
| 本庁課長相当職 | 100.1% |
| 本庁課長補佐相当職 | 97.6% |
| 本庁係長相当職 | 96.8% |

(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 | 95.9% |
| 31～35年 | 95.6% |
| 26～30年 | 91.2% |
| 21～25年 | 89.3% |
| 16～20年 | 89.3% |
| 11～15年 | 90.5% |
| 6～10年 | 89.8% |
| 1～5年 | 92.5% |

【説明欄】

○任期の定めのない常勤職員の給与差異について

【要因】

- ・過去の採用における男女比(50代後半で女性の割合が少ない)、昇任の男女差(女性の方が少なく遅い)、離職率の男女比(女性の方が高い)により、役職者に占める男性の割合が高く、また勤続年数も男性の方が長いため、任期の定めのない常勤職員全体で比較すると女性の給与が男性に比べて低い。
- ・扶養手当の受給が男性に多い。

【今後の取組】

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備と女性登用を引き続き進めていく。

○その他

- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員数の算出においては、週当たりの勤務時間数を常勤職員の勤務時間数で割ることにより算出している。なお、再任用職員を除いた任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女の給与の差異は97.8%(参考値)。
- ・雇用形態が日々雇用となっている会計年度任用職員は対象に含めない。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

出典：岡山市HP

男女間給与差異が生じている要因に対する課題は？

これまでの女性登用の取組により女性管理職比率も上昇しており、結果として給与差も改善の方向に向かっている。今後は性別に関わらず、職員の意識や意欲を高めることや、男性職員の育児休業取得促進を課題として捉えている。

課題に対して、実施している取組は？

- ・女性登用に関しては、育児休業の取得がキャリア形成に影響しない人事制度の導入や、キャリア形成支援の研修、早めの人事ローテーションなどにより、女性職員の意識、意欲を高める取組を実施している。
- ・男性職員の育児休業取得を促進するため、所属長との面談を通じた取得促進や計画書の提出のほか、1か月を超える育休を取得する職員がいる所属に、代替正規職員を柔軟に配置する運用を行っている。

関連指標を
用いた詳細な分析

ポイント

- ① 職員の男女の構成比に加え、男女別の配置の状況を示すことで、男女の給与差異が生じている要因を明らかにしている。
- ② 特に差異の大きい区分（本庁課長相当職・勤続年数36年以上）に着目し、その要因を記載している。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

【説明欄】

特定事業主名： 真室川町長、真室川町議会議長、真室川町教育委員会

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 | 90.5 % |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 62.7 % |
| 全職員 | 64.3 % |

1. 全職員に係る情報について

任期の定めのない常勤職員の扶養手当や住居手当は、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は65.1%、住居手当の受給者に占める男性の割合は52.9%となっている。また、水道や道路などインフラ整備担当職員やイベント担当職員に占める男性割合が高く、他の部署に比べて時間外手当の支給が多いため、男性職員の給与平均額が上がる要因となっている。

任期の定めのない常勤職員以外の職員は、再任用職員及び会計年度任用職員であり、約99%が会計年度任用職員である。その会計年度任用職員の男女比率は、男性約13.9%、女性約86.1%で、極めて女性比率が高い。また、男性約13.9%には、給与水準の高い医師が含まれているため、男性の平均給与額が上がり、任期の定めのない常勤職員以外の職員における男女の給与の差異が大きくなっている。

全職員で見ると、全男性に占める会計年度任用職員の割合が約14.1%であるのに対し、全女性では約55.6%となっており、会計年度任用職員は任期の定めのない常勤職員と比べて給与水準の低い職員が多いため、全男性よりも全女性の給与平均額の下がる割合が高く、全職員における給与の差異が大きくなっている。

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。

2. 役職段階別について

課長相当職において、男性の21.4%相当が給与水準の高い医師であるのに対し、女性医師がいないため、男性職員の給与平均額が上がり、課長相当職の男女の給与の差異が大きくなっている。

3. 勤続年数別について

36年以上の階層においては、男性職員が全員課長相当職であるのに対し、女性職員は課長相当職以外の職であるため男女の給与の差異が大きくなっている。

4. その他

教育指導主事については、前職から引き続きの勤務年数として算定している。

(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 | 68.6 % |
| 本庁課長補佐相当職 | 93.8 % |
| 本庁係長相当職 | 96.9 % |

(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 | 57.4 % |
| 31～35年 | 96.5 % |
| 26～30年 | 93.5 % |
| 21～25年 | 100.6 % |
| 16～20年 | 94.5 % |
| 11～15年 | 86.7 % |
| 6～10年 | 82.3 % |
| 1～5年 | 119.6 % |

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

関連指標を
用いた詳細な分析

ポイント

管理職に占める女性割合、時間外勤務手当等の受給額の男女差、部分休業（育児・介護）取得による給与の減額の男女差、育児休業取得による期末・勤勉手当の受給額の男女差、職員の男女の構成比など、様々な視点から具体的なデータを用いて分析することにより、男女の給与差異が生じている要因を明らかにしている。

令和6年度 職員の給与の男女の差異について

特定事業主名：飯塚市

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 | 90.1% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 98.0% |
| 全職員 | 92.9% |

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 | 102.4% |
| 本庁課長相当職 | 97.0% |
| 本庁課長補佐相当職 | 97.1% |
| 本庁係長相当職 | 97.4% |

(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 | 93.6% |
| 31～35年 | 94.3% |
| 26～30年 | 94.4% |
| 21～25年 | 92.9% |
| 16～20年 | 95.0% |
| 11～15年 | 92.4% |
| 6～10年 | 90.2% |
| 1～5年 | 90.5% |

【説明欄】

1. 任期の定めのない常勤職員について

- ・管理職等（課長補佐以上）の職員に占める女性の割合が男性よりも低いこと。
管理職等（課長補佐以上）に占める女性の割合：23.3%（令和6年4月1日時点）
- ・扶養手当については、主たる扶養者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当受給者に占める男性の割合は77%であること。
- ・男性の方が時間外勤務の時間が長い傾向にあり、時間外勤務手当における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合は64.3%となっていること。
- ・任期の定めのない常勤職員全体における女性の割合は41%であるところ、勤続10年以下の区分に占める女性の割合は47%となっており、女性の方が若年層職員の割合が高くなっていること。
- ・部分休業（育児・介護）により給与が減額された職員は、女性の方が多いこと。
部分休業を取得した職員：男性2名、女性10名、
給与が減額された時間数の総数：男性303時間、女性1,309時間
- ・期末手当及び勤勉手当について、育児休業の取得者数は女性の方が多く、期間も長いため、期末手当及び勤勉手当に係る在職期間及び勤務期間の除算が大きく、期間率が下がるため、女性の受給額が少なくなる傾向にあること。
育児休業に係る在職期間又は勤務期間の除算があった職員：男性8名、女性56名

2. 任期の定めのない常勤職員以外の職員について

- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員は再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員に分けられるが、男性については再任用職員の占める割合が22.6%となっている一方で、女性については、会計年度任用職員の占める割合が89.7%と高いこと。
<任期の定めのない常勤職員以外の職員の内訳>
男性：再任用職員22.6%、任期付職員2.4%、会計年度任用職員75.0%
女性：再任用職員3.5%、任期付職員6.8%、会計年度任用職員89.7%

3. 全職員について

- ・男性については、任期の定めのない常勤職員の占める割合が72.1%となっている一方で、女性についてはその割合が48.6%となっていること。
<全職員の内訳>
男性：任期の定めのない常勤職員72.1%、任期の定めのない常勤職員以外の職員27.9%
女性：任期の定めのない常勤職員48.6%、任期の定めのない常勤職員以外の職員51.4%

【その他】

- ・育児休業や休職により月の支給が「0」の職員については、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮し、算出の対象に含めていない。（国算定基準に準じたもの）また、時間外勤務手当のみを支給している研修派遣職員についても、同様の理由により算出の対象に含めていない。
- ・職員の給与の男女の差異の算出に用いる職員数について、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のうち、短時間勤務職員については、常勤職員の所定労働時間（週38時間45分）を基礎に勤務時間による按分によって算出している。（例：短時間勤務職員（週31時間勤務）の場合は、4/5人）

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

関連指標を
用いた詳細な分析

追加的区分で算出した
詳細な分析

- ポイント
- ① 職員の男女の構成比、課長相当職における平均勤続年数の男女差、時間外勤務手当等の受給額の男女差など、様々な視点から具体的なデータを用いて分析することにより、男女の給与差異が生じている要因を明らかにしている。
 - ② 特に差異の大きい区分（勤続年数1～20年）において、医師や国・県からの割愛採用者を除いた数値を追加的に算出することで、より詳細な説明を行っている。

令和6年度 職員給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名:天草市

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) |
|--------------------|---------------------------------|
| ①任期の定めのない常勤職員 | 83.0% |
| ②任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 98.9% |
| ③全職員 | 61.9% |

※任期の定めのない常勤職員以外の職員とは、再任用職員及び会計年度任用職員を指します。

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

(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) |
|---------|---------------------------------|
| 部長相当職 | — |
| 課長相当職 | 83.2% |
| 課長補佐相当職 | 96.7% |
| 係長相当職 | 94.4% |

※部長相当職の女性職員は該当なし。

(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 | 83.9% |
| 31～35年 | 89.4% |
| 26～30年 | 94.3% |
| 21～25年 | 94.7% |
| 16～20年 | 79.6% |
| 11～15年 | 80.5% |
| 6～10年 | 84.3% |
| 1～5年 | 83.1% |

※勤続年数は、採用年度を勤続1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出しています。

【説明欄】

- ◆「任期の定めのない常勤職員」の男女別の割合は、男性が59.5%、女性が40.5%となっている。
- ◆「任期の定めのない常勤職員以外の職員」は、「任期の定めのない常勤職員」に比べ給与額が低く、またこの「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の男女別の割合は、男性が22.7%、女性が77.3%となっているため、全職員で割合を算出した場合に女性平均給与額が下がっている。
- ◆課長相当職における給与の差異は、男女別の平均勤続年数が影響している。
- ※ 課長相当職における男女別の平均勤続年数：男性31年、女性25年
- ◆扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性職員への支給額が多い。
- ※ 男性職員の扶養手当受給率65%、住居手当受給率31%
女性職員の扶養手当受給率34%、住居手当受給率25%
- ◆時間外勤務手当について、男性職員への支給額が多い。
- ※ 男性職員の平均支給額に対する女性職員の平均支給額の割合は68%
- ◆勤続年数1～20年においては、医師や国県からの割愛採用者が含まれている。この影響を除いた場合、男性職員の給与に対する女性の給与の割合は、以下のとおりである。
- ※ 16～20年：102.1%、11～15年：104.1%、6～10年：98.1%、1～5年：114.4%

男女間給与差異の要因や課題の把握・分析を通じた女性活躍推進に向けた取組について

総務省において、令和7年7月から10月にかけて、都道府県人事担当課及び市区町村担当課、指定都市人事担当課に男女間給与差異の要因や課題の把握・分析を通じた女性活躍の取組に関するヒアリングを実施しました。

ヒアリング結果より、男女間給与差異が生じている主な課題として、「女性の管理職割合が低い」、「仕事と育児・家庭の両立が難しい」といった点が確認され、それぞれの課題に対する取組として以下の内容が挙げられました。

【主な課題①：女性の管理職割合が低い】

(課題に対する取組例)

- 将来の管理職登用やキャリア形成の意識醸成
 - ・ キャリアデザイン研修の参加・実施（庁内外を問わない）、他機関への積極的な派遣
 - ・ 広報誌や採用パンフレットを活用したロールモデル職員の紹介
 - ・ メンター制度やランチタイムセミナーなど、活躍している女性職員との交流
 - ・ 育休復帰の際、配置が限定されないよう若年層の時期から幅広い職務経験ができる人事配置（ジョブローテーション）の実施
 - ・ 昇任試験の受験対象となる年齢区分の拡大

【主な課題②：仕事と育児・家庭の両立が難しい】

(課題に対する取組例)

- ワークライフバランスの実現に向けた取組
 - ・ 育休復帰する際の研修の実施や先輩職員との交流の場を設ける等、円滑な復帰に向けた支援
 - ・ 男性育休の取得促進等性別による役割分担意識の解消
 - ・ テレワークや時差出勤、休憩時間を柔軟化するなどの取組の実施や、フレックスタイム制度の導入
 - ・ 超過勤務縮減のため、部局ごとに超勤時間や超勤人数を見える化し、具体的な超勤時間削減数の目標を掲げ、幹部会議等で状況を共有

【法第19条第6項及び法第21条の情報公表を一体として公表する際の公表例】

●●特定事業主行動計画の実施状況及び●●における女性の活躍状況の公表（令和8年●月）

●●では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「●●特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、●●における女性の活躍状況を公表いたします。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1) 職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）

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】

| |
|--|
| |
|--|

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和8年4月1日時点）

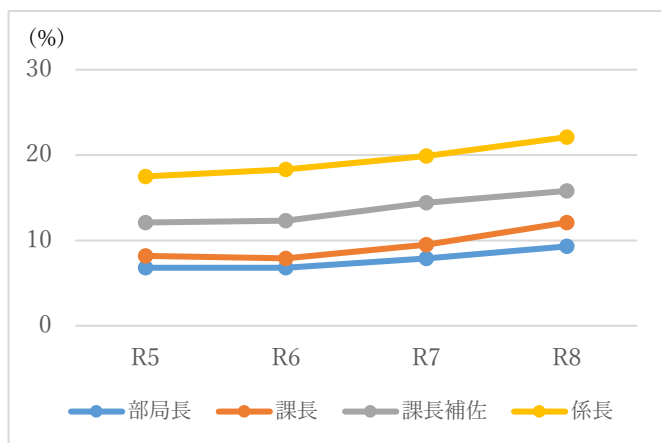
| 区分 | 行動計画における目標 (令和●年度) | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 伸び率 (令和8年—●年度) |
|------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------------------|
| 管理的地位にある職員 | ●% | ○% | … | … | ■% ^{※1} |

【説明欄】

| |
|--|
| |
|--|

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和8年4月1日時点）

| 区分 | 行動計画における目標 (令和●年度) | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 伸び率 (令和8—●年度) |
|-----------------|-----------------------|-------|-------|-------|------------------|
| 本庁部局長 ・次長相当職 | ●% | ○% | … | … | ■% ^{※1} |
| 本庁課長相当職 | ●% | ○% | … | … | ■% ^{※1} |
| 本庁課長補佐相当職 | ●% | ○% | … | … | ■% ^{※1} |
| 本庁係長相当職 | ●% | ○% | … | … | ■% ^{※1} |



(取組内容)

令和5年度：・・・

令和6年度：・・・

令和7年度：・・・

【説明欄】

| |
|--|
| |
|--|

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和8年4月1日時点）

| 区分 | 行動計画における 目標 (令和●年度末) | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 |
|------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|
| 常勤職員 | ●% | ○% | … | … |
| 上級試験 | ●% | ○% | … | … |
| 上級試験以外 | ●% | ○% | … | … |
| 非常勤職員及び臨時的に 任用された職員 | ●% | ○% | … | … |
| 合計 | ●% | ○% | … | … |

(取組内容)

令和5年度：・・・

令和6年度：・・・

令和7年度：・・・

(5) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（令和7年度）

| 区分 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|--------|-------|-------|-------|
| 行政区分 | ●% | … | … |
| うち上級試験 | ●% | … | … |
| 技術系区分 | ●% | … | … |
| うち上級試験 | ●% | … | … |

(6) 中途採用の男女別実績（令和7年度）

| 区分 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----|-------|-------|-------|
| 男性 | ●人 | … | … |
| 女性 | ●人 | … | … |

(7) 職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合(令和8年4月1日時点)

| 区分 | | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 |
|-------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 全職員 | | ●% | … | … |
| | 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 | ●% | … | … |
| 派遣労働者 | | ●% | … | … |
| 合計 | | ●% | … | … |

(8) 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

- セクシュアルハラスメント等対策の整備状況
 - ・セクハラ等対策のための一元化窓口を設置し、窓口担当職員に対する研修を実施。
- 女性の健康上の特性に係る取組の状況
 - ・女性の健康支援のための相談窓口の設置、管理職に対する研修を実施。
- 特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要
 - ・女性管理職育成のため、外部講師による現管理職向けのマネジメントセミナーを実施。
- 中途採用の概要
 - ・年齢制限のない経験者採用試験を年に1回実施。

《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》

(1) 離職率の男女の差異（平均継続勤務年数の男女の差異）（令和7年度）

| 区分 | 離職率 | 離職者の年代別割合 | | | | | | | |
|----|-----|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 20～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～49 | 50～54 | 55～59 |
| 男性 | ●% | ○% | … | … | … | … | … | … | … |
| 女性 | ●% | ○% | … | … | … | … | … | … | … |

(2) 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（令和7年度）

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

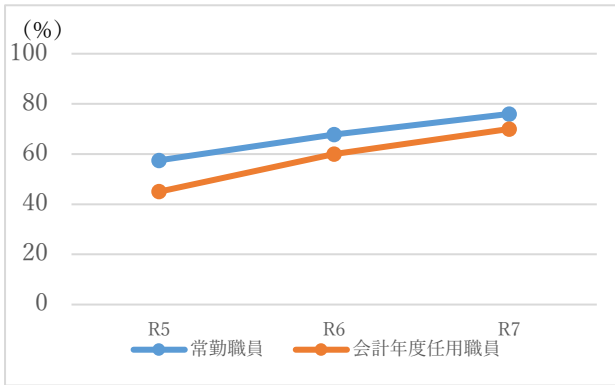
| 区分 | 行動計画における目標 (令和●年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----|-----------------------|-------|-------|-------|
| 男性 | ●% | ○% | … | … |
| 女性 | ●% | ○% | … | … |

(2) 会計年度任用職員

| 区分 | 行動計画における目標 (令和●年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7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 | % | % | % | % |
| 24月超 | % | % | — | — |



(取組内容)

令和5年度：・・・

令和6年度：・・・

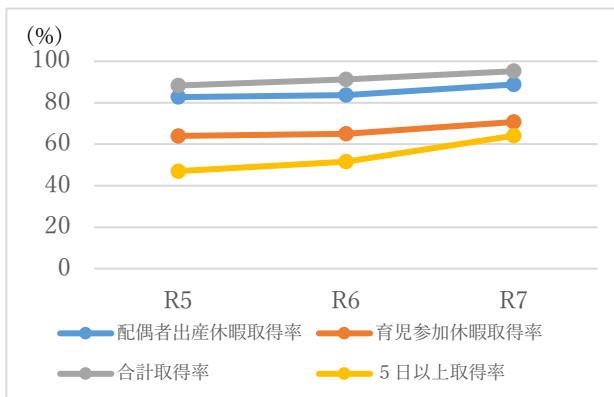
令和7年度：・・・

【説明欄】

(3) 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合計取得日数の分布状況（令和7年度）

| 区分 | 行動計画における目標（令和●年度） | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----------------|-------------------|-------|-------|-------|
| 配偶者出産休暇取得率 | ●% | ○% | ... | ... |
| 育児参加のための休暇の取得率 | ●% | ○% | ... | ... |
| 合計取得率 | ●% | ○% | ... | ... |

| 区分 | 行動計画における目標（令和●年度） | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------------------------------|-------------------|-------|-------|-------|
| 合わせて5日以上 の休暇を 取得した職員の割合 | ●% | ○% | ... | ... |
| 平均取得日数 | ●日 | ○日 | | |



(取組内容)

令和5年度：・・・

令和6年度：・・・

令和7年度：・・・

(4) 職員の勤務時間の状況（令和7年度）

i) 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 | | 行動計画における目標 (令和●年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------|------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 管理職 | 本庁 | ●時間/月 | ○時間/月 | … | … |
| | 本庁以外 | ●時間/月 | ○時間/月 | … | … |
| 管理職以外 | 本庁 | ●時間/月 | ○時間/月 | … | … |
| | 本庁以外 | ●時間/月 | ○時間/月 | … | … |

ii) 職員に占める超過勤務の上限を超えた職員の割合

| 区分 | | 行動計画における目標 (令和●年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------|------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 管理職 | 本庁 | ●% | ○% | … | … |
| | 本庁以外 | ●% | ○% | … | … |
| 管理職以外 | 本庁 | ●% | ○% | … | … |
| | 本庁以外 | ●% | ○% | … | … |

(5) 職員の年次休暇等の取得日数の状況（令和7年）

i) 平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

| 区分 | 令和5年 | 令和6年 | 令和7年 |
|------|------|------|------|
| 本庁 | ●日 | … | … |
| 本庁以外 | ●日 | … | … |

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

| 区分 | 令和5年 | 令和6年 | 令和7年 |
|------|------|------|------|
| 本庁 | ●% | … | … |
| 本庁以外 | ●% | … | … |

(6) 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

●テレワークの推進

- ・テレワークの推進のため、職員アンケートを実施し、理由を問わずテレワークが可能となるよう規定の改正を行った。

●フレックスタイム制の導入

- ・柔軟な働き方を推進するため、フレックスタイム制を導入した。

【参考：情報公表項目に関する留意点】