

事 務 連 絡  
平成 28 年 9 月 9 日

各府省等  
各議院事務局  
各議院法制局  
国立国会図書館  
裁判官弾劾裁判所事務局  
裁判官訴追委員会事務局  
最高裁判所  
特定事業主行動計画策定御担当者 殿

内閣府男女共同参画局推進課

### 女性活躍推進法「見える化」サイトの周知について（依頼）

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（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 17 条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表（以下「情報公表」という。）について、早期の情報公表、公表状況の調査に御協力いただきありがとうございました。

本日、内閣府男女共同参画局ウェブサイト内に新たに「女性活躍推進法「見える化」サイト」を開設しました。本サイトは、法に基づく国・地方公共団体の女性活躍に関する状況や計画等について一覧化した「見える化」サイトです。学生や求職中の方の職業選択に役立つとともに、各機関の働きやすさ、人材の活躍状況など、女性だけでなく男性や人事担当者にも有益な情報を掲載しています。主な掲載内容は下記のとおりです。

つきましては、本サイトをより多くの方々に御活用いただくために、関係機関に対して周知いただきますようお願いいたします。

また、情報公表については、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）に定める情報公表項目の中から選択した項目を公表するものであり、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、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）において、一般事業主に対し率先垂範すべき公務部門として積極的に公表することが望ましいこととされておりますので、引き続き積極的な情報公表をお願いいたします。

### 記

#### 1. 主な掲載内容

##### （1）「女性の職業選択に資する情報」一覧（法第17条関係）

特定事業主（約1,900の国・地方公共団体）の女性職員の活躍に関する現状（管理職

の女性割合や超過勤務の状況等）を一覧化

(2) 「特定事業主行動計画」(法第15条関係)

特定事業主が策定した女性職員の活躍に関する行動計画

(3) 「都道府県・市町村推進計画」(法第6条関係)

都道府県・市町村が策定した地域の女性活躍に関する施策についての推進計画

2. 特に周知いただきたい対象・方法等

(1) インターンシップ、採用関係説明会等での周知

(2) 関連ホームページへのバナーやリンクの貼付(本サイト上にバナーを用意しております。)

(3) 別添概要ちらしの配布

3. 情報公表の実施(更新)

今年度中に情報公表を実施(更新)された場合は、別添情報公表一覧表の貴機関の該当箇所を更新の上、本件回答・問合せ先まで電子メールにて御報告くださいますようお願いいたします。御報告内容により本サイト掲載情報を順次更新します。来年度以降については別途調査予定です。

【本件回答・問合せ先】

内閣府男女共同参画局推進課 女性活躍推進係

山崎、太田

直通：03-6257-1181

e-Mail：[g.josei@cao.go.jp](mailto:g.josei@cao.go.jp)

(参考)

○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11月9日 内閣府令第六十一号）（抄）

（情報の公表）

第四条 法第十七条の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち、特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものを公表することにより行うものとする。ただし、第四号に掲げる事項の公表は、離職率の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。

- 一 採用した職員に占める女性職員の割合
- 二 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
- 三 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
- 四 職員（任期の定めのない職員に限る。）の平均した継続勤務年数の男女の差異
- 五 男女別の継続任用割合
- 六 男女別の育児休業取得率
- 七 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
- 八 職員（超過勤務手当が支給されない職員、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）  
一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間
- 九 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勤務した時間並びにその指揮命令の下  
に労働させる派遣労働者一人当たりの一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間
- 十 年次休暇等取得率
- 十一 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 十二 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- 十三 中途採用の男女別の実績

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を公表するに当たっては、前項第一号から第三号まで、第六号及び第九号に掲げる事項は、職員のまとまりごとに公表するものとする。この場合において、同一の職員のまとまりに属する職員の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のまとまりがある場合は、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の職員のまとまりと合わせて一の職員のまとまりとして公表することができるものとする。

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

○事業主行動計画策定指針（平成 27 年 11 月 20 日 内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号）（抄）

### 第三部 特定事業主行動計画

#### 第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

##### 六 情報の公表

(一) 情報の公表の意義

事業主は、自らの事務及び事業における女性の活躍に関する情報の公表が求められている(法第十七条)。

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

(二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、別紙六の項目の中から、事業主が選択した項目について、広報誌やホームページへの掲載その他の求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。

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

なお、別紙六の項目の中から事業主が選択した項目を公表するものであり、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、一般事業主に対し率先垂範すべき公務部門として積極的に公表することが望ましい。

(三) 情報の公表の頻度

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