

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）  
（特定事業主行動計画に係る部分）に対する意見募集の結果について

令和7年12月23日  
内閣府男女共同参画局

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）（特定事業主行動計画に係る部分）について、広く国民の皆様から御意見を募集いたしました。その結果について、以下のとおりお知らせいたします。

1. 実施方法

- （1）募集期間：令和7年10月28日（火）から同年11月26日（水）まで
- （2）提出方法：インターネット上のメールフォーム又は郵送にて

2. 実施結果

- （1）寄せられた御意見の数：8件
- （2）寄せられた御意見と御意見に対する考え方：別紙のとおり

3. 公布日・施行期日

- 公布日：令和7年12月23日（火）
- 施行日：令和8年4月1日（水）

(別紙) 事業主行動計画策定指針の一部を改正する件(案) (特定事業主行動計画に係る部分) に対する意見募集の結果について

番号	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	今回の改正案では、男女の賃金差異や女性管理職比率の公表が強化され、透明性の向上は評価できる。しかし、単に数値を公表するだけでは実効性が伴わず、改善につながらないおそれがある。透明性の向上と実際の改善が一致するよう、国として明確な改善基準や職務評価の指針を示すことが望ましい。	男女間給与差異及び女性管理職比率を含む必須公表項目については、指標の大小それ自体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とを記載しました。各特定事業主において実効性のある取組がなされるよう促してまいります。
2	公的機関において事務職は組織運営上の細かな処理や判断、計画立案など専門的かつ高度な業務が求められる。一方で技術職では事務作業ができない場合も多く、職種の違いだけを理由に賃金差を正当化することは適切でない。事務職に従事する職員についても、その専門性・責任に見合った適正な処遇が保障されるべきである。	別紙5「各把握項目の関係及び課題分析に当たっての観点について」において、職員の配置と男女間給与差異との関係を把握することを例示しております。各特定事業主の実情に応じた状況把握・課題分析がなされ、実効性のある取組がなされるよう促してまいります。
3	女性特有の健康上の特性に配慮した職務環境や制度設計も重要である。生理休暇や妊娠・授乳期の勤務調整、婦人科検診や医療相談の支援、健康課題への柔軟な対応を行いながらも、評価や昇進・処遇に不利益が生じないよう配慮することが求められる。	女性の健康上の特性に係る取組の状況の例示として、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を記載しております。これらの周知を通じて、各特定事業主の主体的かつ積極的な取組を促してまいります。
4	近年は子を持たない世代の上司が増えており、妊娠・出産・産後や子育てに関する経験や理解が乏しい場合がある。そのため、職場での支援の必要性や制度の重要性が十分に認識されず、適切な対応が行われにくい可能性がある。このような状況を踏まえ、上司や管理職の経験の有無にかかわらず、妊娠・出産・産後・子育てに関する支援制度が確実に機能する仕組みを制度・指針として明文化することが求められる。	女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組等が重要であると記載しております。また、別紙5「各把握項目の関係及び課題分析に当たっての観点について」において、両立支援制度を利用できる(利用しやすい)状況にあるかなどを示しております。これらの周知を通じて、各特定事業主の主体的かつ積極的な取組を促してまいります。
5	7頁に「女性の職業生活における活躍の推進においては、女性の健康課題に対する取組が重要であることを明らかにすること。」とあるが、「女性の職業生活における活躍の推進においては、健康課題に対する取組が重要であることを明らかにすること。」とする方がよい。男女で比較した際に男性の方が過労死が多く、かつ男性の方が危険度の高い現場職・技術職に就いている現状がある。	「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。以下「見直しの方向性」という。)についての御意見は本意見募集の対象外となります。なお、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)において、「女性の健康上の特性に留意」することが基本原則として規定されたことから、「女性の健康上の特性に係る取組」について記載しております。
6	8頁に「男女間給与差異の情報公表等に当たっては、説明欄を活用し、数字だけでは読み取れない背景・要因を丁寧に分析し、状況を的確に伝えらるとともに、その改善策を示すことを促すこと。」とあるが、「男女間給与差異の情報公表等に当たっては、職種、職務困難度、時間外労働時間等を分けて丁寧に分析し、状況を的確に伝えらるとともに、その改善策を示すことを促すこと。」などとする方がよい。	「見直しの方向性」についての御意見は本意見募集の対象外となります。なお、別紙5「各把握項目の関係及び課題分析に当たっての観点について」において、職員の配置及び超過勤務の男女別の状況と男女間給与差異との関係を把握すること等を例示しております。
7	「男女間給与差異の情報公表等に当たっては、説明欄を活用し、数字だけでは読み取れない背景・要因を丁寧に分析し、状況を的確に伝えらるとともに、その改善策を示すことを促すこと。」(8頁)との記載があるが、賃金格差を解消するために女性が長時間労働と労働リスクの高い仕事へ就職するよう推進することを方針にするべき。	「見直しの方向性」についての御意見は本意見募集の対象外となります。なお、別紙5「各把握項目の関係及び課題分析に当たっての観点について」において、職員の配置及び超過勤務の男女別の状況と男女間給与差異との関係を把握すること等を例示しております。
8	「女性活躍や子育て支援の取組に積極的な企業等を後押しするため、各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業に対して加点するといった優遇措置の拡大・促進を図ること。」(11頁)と記載があるが、単に低賃金の女性雇用数を増やしたなどの制度を悪用する企業が出てこないように、女性活躍という文言については男女平等の観点から削除するべき。	「見直しの方向性」についての御意見は本意見募集の対象外となります。なお、公共調達等を通じた女性の活躍推進については、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(令和7年11月25日閣議決定)に記載しております。