

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（案）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

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（案）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：19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）

番号	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	第2条第1項で定める状況把握項目として「職員の男女の給与の額の差異」や「職員の人事評価の結果における男女の差異」等が挙げられているが、それぞれを紐づけてクロス集計できる形式にすることを必須とする文章を追加する方がよい。	女性の職業生活における活躍の状況や課題はそれぞれの機関によって様々であることから、各特定事業主の判断により必要と考える状況を把握し、課題の分析を行うことが重要と考えます。各特定事業主の実情に応じた主体的かつ積極的な取組を促してまいります。
2	状況把握後の対応も併せて明記してほしい。具体的には、時短勤務を通常勤務扱いとすること、時給を上げて時短勤務でも十分に子育てができる状況を作ること、30歳までに結婚・出産ができるような経済状況を構築できるような配慮をし、管理職になる年齢になるまでに子育てを終えられるようにすること、現在管理職にある立場の者が長時間労働や過重労働に陥らずにいきいきと働けるよう短時間の勤務でも収入を保証すること等。	女性の職業生活における活躍の状況や課題はそれぞれの機関によって様々であることから、各特定事業主が実情に応じた実効的な取組を進めることが重要であり、状況把握後の対応を内閣府令に明記することは困難と考えます。各特定事業主の実情に応じた主体的かつ積極的な取組を促してまいります。
3	条文を移動するようだが、取りこぼしのないよう願う。また女性特有の健康状態の把握の項目があるが、その調査自体が女性へのハラスメントにならないよう、ガイドラインの設置を求める。加えて、「女性」と表記しているが、性的マイノリティ、同性カップルやシングルマザーも含めて把握すべき。	事業主行動計画策定指針において、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であること、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であることを記載しております。
4	第2条第1項タにおいて「女性の健康上の特性に係る取組の状況」とあるが、性別を定めない「健康上の特性に係る取組の状況」にする方がよい。性別に対して様々な意見があるほか、健康上の特性に係る取組は男女問わず求められるため。	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」としております。なお、事業主行動計画策定指針において、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であることを記載しております。
5	「女性の健康上の特性に係る取組の状況」を状況把握項目に追加することについて、生理や妊娠時の悪阻等、センシティブな内容は会社の人に話しにくく、法改正したところで現状を打破できる可能性は低い。男女関係なく、体調不良の際に在宅ワークの選択肢を与えたり、休みやすい職場の雰囲気を作ることを事業者が義務付けさせるべきであると考えます。	事業主行動計画策定指針において、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等について記載しております。
6	「女性の健康上の特性に係る取組の状況」が何を示しているか分かりづらく、事業者と雇用者の間で解釈に違いが生じた場合、法がうまく機能しない可能性がある。	事業主行動計画策定指針において、状況把握・課題分析に当たって、女性の健康上の特性に係る取組の状況としてこういったものを把握するかなどの具体例を記載しております。今後、特定事業主に対して周知してまいります。
7	第2条第1項第1号の職業生活に関する機会の提供及び同条同項第2号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ついては、分類を組み替えて分けたことにより分かりやすい列挙がなされているものとする。	御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。
8	第7条の情報公表について、公表が必須となった項目が増加していることは評価できる。しかし、必須項目か否かの選別における合理的理由が見出せないため、全ての項目について公表することも検討すべきである。	「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)を踏まえ、必須公表項目を設けております。公務部門としては、一般事業主に対し率先垂範する観点から、より多くの項目を公表することが望ましく、特定事業主に対して積極的な取組を働きかけてまいります。
9	法第21条の情報の公表は義務付けるべきではない。給与の差異を公表しなければならないとなると、事業主があえて女性にのみ業務負荷をかけて残業時間を増やし残業手当を増やそうとしたり、短時間勤務を控えるよう求めたり、パートタイム労働者の採用を控えたりするなどのおそれがある。また、管理的地位にある職員の男女比を公表する場合、本人の希望の有無にかかわらず管理職にあてがう事業主が増え、職員のワークライフバランスを低下させるおそれがある。	男女間給与差異と女性管理職比率は法により公表が義務付けられております。事業主行動計画策定指針において、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の重要性を記載し、特定事業主の理解を深めるよう働きかけてまいります。

番号	御意見の概要	御意見に対する考え方
10	職員の男女の給与の額の差異を公表するだけでは、男女の待遇の差を正確に把握するデータとはいえない。どこに男女の待遇の差が現れているかは多種多様である。たとえ職員の男女の給与の額の差異が縮まったとしても、仕事内容などに違いがある可能性が考えられるため、職業生活における活躍の推進が進んでいると示唆するデータとしては不十分である。	事業主行動計画策定指針において、男女間給与差異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ことを記載しております。
11	「職員の男女の給与の額の差異」や「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」等の公表を必須化する方針は、職業選択における情報の透明性を高める上で合理的であり、賛同する。しかし、本制度の実効性を担保し運用上の弊害を回避するためには、中小規模の特定事業主に対する事務負担軽減措置を徹底するとともに、数値だけでなくその背景や改善の工程も含めた説明可能な枠組みを整備することが不可欠であると考え。具体的には、集計マニュアルの整備や統一的な計算ツールの提供等の支援を行うこと、及び公表様式において数値の背景事情や具体的な取組内容を併記できる仕組みとすることを強く要望する。	事業主行動計画策定指針において、必須公表項目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ことを記載しております。また、算出方法を示すことで、比較可能な実績の公表が可能となるほか、特定事業主の負担軽減にも資すると考えております。
12	育児休業取得率のみの公表には反対する。それを公表させる場合、育児休業を取得した期間の平均についても公表義務を課すべき。	育児休業取得に関しては、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公表を義務付けております。
13	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開するだけでなく、男女別の介護休業取得率及び男女別の介護休業の取得期間の分布状況も公開すべき。介護においても女性に負担がいきやすい。	女性の職業生活における活躍の状況や課題はそれぞれの機関によって様々であることから、各特定事業主が実情に応じて、必須の公表項目のほか、任意の公表項目を選択する仕組みとしています。介護休業取得に係る項目はありませんが、第7条第4項2に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について公表に努めるものと規定されており、当該事項の公表も可能となっております。
14	法第21条の情報の公表に関して、「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」が公表対象になるとあるが、管理的地位にある職員についても、同様に公表対象とすべきと考える。	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については、必須ではありませんが、任意公表項目として設けております。
15	女性の活躍推進のために、企業が細かく実態を把握することは、今後女性が活躍できる場を作るために極めて意味のあることであり、今回の法改正は大変意義のあることである。	一般事業主(企業等)は特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の対象ではございませんが、御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。
16	行動計画の目標設定を具体化し、企業の実効性を高める点が評価できる。早期施行と支援強化を期待する。	一般事業主(企業等)は特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の対象ではございませんが、御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。
17	今回は女性の特性のみに焦点を当てた法改正ではあるが、生理や悪阻等の症状は表面からは読み取れず、偽りの申告をされる場合もある。女性のみこういった特例を設置することで、男女平等が崩れてしまうことを防ぐために、女性の休暇制度に対してどう思っているのか、どうすれば不平等を感じないかなどの意見をとり、企業内で把握する必要がある。そのための方法として、男女関係なく社内の匿名アンケートをとっていくことを推奨する。	一般事業主(企業等)は特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の対象ではございません。
18	30年ほど前より働きやすく育児しやすい社会になりつつあると思うものの、働く人が多くなった今に制度が合っていないように思う。保育園が少なく、育児休業給付金を受給するためにわざと保育園に落ちるテクニック等が広められ、本当に保育所に入れないと困る人には渡らず、働くこともできず、育休延長もできず困っている。	御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。
19	妊娠中の勤務方法について、産前産後休業が現在の形になり28年となった。28年前よりも女性の働き方も変わったように思う。育児時間のように初期中期後期どこでも午前午後休がとれるようになってほしい。	御意見は今後の施策の参考とさせていただきます。