二十一　職員及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況
二十二　民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者の採用（再採用を除く。）又は妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職した職員であった者の採用の男女別の実績
二十三　前号に規定する採用（以下「中途採用」という。）をした者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績
二十四　非常勤職員又は臨時的に任用された職員の研修の男女別の受講の状況
二十五　職員の給与の男女の差異

2　特定事業主は、前項に掲げる事項を把握するに当たっては、前項ただし書、第一号、第二号及び第六号に掲げる事項は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のまとまりをいう。以下同じ。）ごとに把握しなければならない。前項第八号から第十四号まで、第十六号、第十八号、第二十号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握する場合も、同様とする。

（把握項目の分析）

第三条　特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前条により把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に定める事業主行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（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総数が職員の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。

附　則

この内閣府令は、平成二十八年四月一日から施行する。