［号を削る。］

［号を削る。］

［号を削る。］

［号を削る。］

［号を削る。］

［号を削る。］

［号を削る。］

十四　職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を除く。）の男女別の利用実績

十五　職員の在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績

十六　管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの各月ごとの部署ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間、部署ごとの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各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間

十七　職員の年次休暇等（勤務時間法第十七条に規定する年次休暇、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める年次有給休暇その他これらに類する休暇であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）の取得日数の状況

十八　前年度の開始の日における各役職段階の職員の数に対する当該役職段階から一つ上の各役職段階に当該年度の開始の日までに昇任した職員の数の男女別の割合

十九　職員の人事評価の結果における男女の差異

二十　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

二十一　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

二十二　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

二十三　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、同項第一号イに掲げる事項は、その任用する全ての職員に係る状況及び職員のまとまり（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。）ごとの状況を、同項ただし書第一号ニからトまで、同号ヌからカまで並びに第二号イ、ロ及びニからトまでに掲げる事項は、職員のまとまりごとの状況をそれぞれ把握しなければならない。

（法第十九条第二項第二号の目標）

**第三条**　特定事業主は、法第十九条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

一　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　前条第一項第一号イからタまでに掲げる事項

二　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　前条第一項第二号イからチまでに掲げる事項

（特定事業主行動計画の軽微な変更）

**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

（法第十九条第六項の実施状況の公表）

**第六条**　［略］

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、同項ただし書第一号、第二号、第六号、第九号から第十四号まで、第十六号、第十七号、第十九号、第二十号及び第二十二号に掲げる事項は、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。）ごとの状況を、同項第二十三号に掲げる事項は、その任用する全ての職員に係る状況及び職員のまとまりごとの状況を、それぞれ把握しなければならない。

（法第十九条第二項第二号の目標）

**第三条**　特定事業主は、法第十九条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

一　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　前条第一項第一号、第四号、第五号、第八号から第十三号まで及び第十八号から第二十三号までに掲げる事項

二　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　前条第一項第二号、第三号、第六号、第七号及び第十四号から第十七号までに掲げる事項

［条を加える。］

（法第十九条第六項の実施状況の公表）

**第五条**　［同上］