このため、当該項目については、その実績を、内閣府男女共同参画局長、内閣官房内閣人事局人事政策統括官及び総務省自治行政局公務員部長の定める方法によって算出し、公表するものとする。また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

その際、当該項目については、指標の大小それ自体のみ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。このため、これらの実績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。

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、別紙六の任意の項目については、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。また、公表範囲そのものが特定事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素となることに留意が必要である。特に、各府省等においては、率先垂範して進めるべき立場であることから、全ての項目を公表するよう、積極的に取り組むものとする。

㈢　（略）

は、以下の事項について、内閣府男女共同参画局長、内閣官房内閣人事局人事政策統括官及び総務省自治行政局公務員部長の定める方法によって算出し、公表するものとする。また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

・「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとまりごとの職員の給与の男女の差異の実績のほか、これらを総計した全職員に係る給与の男女の差異の実績

・「任期の定めのない常勤職員」について、役職段階別及び勤続年数別による職員の給与の男女の差異の実績

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⑴⑦を除く。）については、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。

㈢　（略）

別紙一（第二部第二の二㈡及び三㈢関係）から別紙六（第三部第三の六㈡関係）までを次のように改める。

別紙一（第二部第二の二（二）及び三（三）関係）

（区）＝雇用管理区分ごとに把握（典型例：一般職／総合職／パート）
（派）＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

区分	女性活躍に向けた課題等	第一欄	第二欄
（1）その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	男女別の採用における競争倍率（労働者の募集に対する応募者の数を採用者の数で除した数）（区）
			労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）
	配置・育成・教育訓練		男女別の配置の状況（区）
			男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区）
			管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）
	評価・登用	管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合	各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
			男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
			男女の人事評価の結果における差異（区）
	職場風土・性別役割分担意識		セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派）
	意欲と能力の発揮（多様なキャリアコース）		男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績）
			男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）
			男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
			非正規雇用労働者の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）
	取組の結果を測るための指標	男女の賃金の額の差異（区）	
（2）その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異（区）	10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区）
			男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）
			男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く。）の利用実績（区）
			男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
		労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況	労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派）
			有給休暇取得率（区）

※　管理職を含む全ての労働者。高度プロフェッショナル制度の対象労働者については健康管理時間を把握（別紙二において同じ。）