

各都道府県消防防災主管部（局）長 }
東京消防庁・各指定都市消防長 } 殿

消防庁消防・救急課長
【 公 印 省 略 】

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律等について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が令和元年 5 月 29 日に成立し、6 月 5 日に公布されました。

改正法は、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずるものです。

また、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。）第 15 条第 3 項及び第 17 条の規定に基づき、「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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令」（令和元年内閣府令第 51 号。以下「改正府令」という。）が令和元年 12 月 27 日付けで公布され、また、法第 7 条の規定に基づき、「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」（令和元年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号。以下「1 号改正告示」という。）及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」（令和元年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 2 号。以下「2 号改正告示」という。）が同日付けで告示されました。

特定事業主行動計画の策定主体は、地方公共団体については、任命権者を想定しており、各地方公共団体の規則において定めることとされています。したがって、消防本部においては、一般に消防長が策定主体となることから、各消防本部においては、改正府令並びに 1 号改正告示及び 2 号改正告示に基づき、特定事業主行動計画を策定・変更していただく必要があります。

さらに、改正法による改正後の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）第 30 条の 2 第 3 項、改正法による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第 11 条第 4 項及び第 11 条の 3 第 3 項並びに改正法による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）第 28 条の規定に基づき、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動

に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワーハラスメント指針」という。）及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等の一部を改正する告示」（令和2年厚生労働省告示第6号。以下「改正告示」という。）が制定され、いずれも令和2年6月1日から適用されることとなりました。

これらについては、事業主たる消防長にも適用されることとなります。

以上の改正等の主たる内容は下記のとおりとなりますので、各団体におかれましては、別添資料を参考として、内容を十分御理解の上、適切に御対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市町村（消防の事務を処理する一部事務組合等を含む。）に対して、この旨を周知いただくようお願いいたします。

なお、本通知は、消防組織法（昭和22年法律第226号）第37条の規定に基づく助言として発出するものであることを申し添えます。

記

第1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部改正関係

1 女性活躍推進法第19条第1項の特定事業主行動計画に関する事項

(1) 女性の活躍に向けた課題

女性の活躍に向けた公務部門における課題として、特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に取り組む必要があるとした（指針第3部第2）。

(2) 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握・課題の分析

女性活躍推進法第19条第3項に基づき、特定事業主が特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとする際に女性の職業生活における活躍に関する状況を把握する事項（必須把握項目）及び必要に応じて把握する事項（任意把握項目）について、見直すこととした（府令第2条）。

さらに、状況を把握し、改善すべき事情について分析するに当たって留意すべき方法等を示すこととした（指針第3部第3 2(2)、別紙5）。

(3) 女性活躍推進法第19条第2項第2号の目標

特定事業主が目標を定量的に定めるに当たっては、以下のア及びイの区分ごと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こととした（府令第3条）。

その際、地方公共団体の機関においては、各特定事業主における状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等が少なくとも、女性職員の採用・登用と、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については数値目標を設定する取組を実施していることも参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましいとした（指針第3部第3 2(3)）。

ア 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

(府令第3条第1号)

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ④セクシュアルハラスメント等対策の整備状況
- ⑤採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
- ⑥職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合
- ⑦職員の配置の男女別の状況
- ⑧将来の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況
- ⑨管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識並びに男女の派遣労働者のその職場における職場風土等に関する意識
- ⑩各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別の割合
- ⑪人事評価の結果における男女の差異
- ⑫中途採用の男女別の実績
- ⑬中途採用者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績
- ⑭臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況
- ⑮給与の男女の差異

イ 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（府令第3条第2号）。

- ①離職率の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合
- ②職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項
 - ・内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月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及び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
 - ・内部部局等以外に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月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及び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
- ③男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ④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並びに合計取得日数の分布状況
- ⑤職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の男女別の利用実績
- ⑥在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績
- ⑦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
- ⑧年次休暇等の取得日数の状況

(4) 法第 19 条第 6 項の実施状況の公表

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表は、定量的に定めた法第 19 条第 2 項第 2 号の目標を設定した事項の当該計画期間における経年での進捗状況及び取組実績を公表することにより行うものとした（府令第 5 条）。

加えて、当該公表の内容を、幹部職員の定例会議の場等で定期的に報告することも取組の継続的な推進の観点から有効であるとした（指針 第 3 部 第 3 5（2））。

2 女性活躍推進法第 21 条の情報の公表

(1) 特定事業主が定期的に公表しなければならない情報として、次のア及びイの区分を定め、それぞれの区分ごとに一以上の事項を公表することとした（女性活躍推進法第 21 条、府令第 6 条第 1 項）。

その際には、必須把握項目でもある事項については、積極的に公表することが望ましいとした（指針 第 3 部 第 3 6（2））。

ア 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に関する実績（女性活躍推進法第 21 条第 1 号、府令第 6 条第 1 項第 1 号）。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
- ③職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥中途採用の男女別の実績

イ 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に関する実績（女性活躍推進法第 21 条第 2 項、府令第 6 条第 1 項第 2 号）。

- ①離職率の男女の差異
- ②男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ③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並びに合計取得日数の分布状況
- ④職員の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項
 - ・内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員の双方又は一方の、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
 - ・内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員の双方又は一方の、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
- ⑤管理的地位にある職員以外の職員の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項
 - ・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並びに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
 - ・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
- ⑥年次休暇等の取得日数の状況

⑦職員のまとまりごとの年次休暇等の取得日数の状況

(2) (1)ア⑤、イ①、④の事項の公表に併せて、それぞれ以下の事項の公表に努めるものとした（府令第6条第3項）。

ア (1)ア⑤の事項 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率（府令第6条第3項第1号）

イ (1)イ①の事項 当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合（府令第6条第3項第2号）

ウ (1)イ④の事項 内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項（府令第6条第3項第3号）

(3) 上記(1)の情報の公表のほか、以下の措置を講じることとした（府令第6条第4項）。

ア 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に資する制度の概要の公表に努めるものとする（府令第6条第4項第1号）。この制度の概要としては、セクシュアルハラスメント等対策の整備状況、特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要及び中途採用の概要等が考えられること（指針第3部第36(2)）。

イ 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に関する制度の概要の公表に努めるものとする（府令第6条第4項第2号）。この制度の概要としては、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の概要や、その円滑な施行のために特定事業主が実施する取組の概要等が考えられること（指針第3部第36(2)）。

3 施行期日

上記1については令和二年四月一日から、上記2については令和二年六月一日から施行することとした（改正法附則第1条、改正府令附則第1条）。

4 経過措置

状況の把握・課題分析（上記1のうち(2)）に関する事項及び女性活躍推進法第19条第2項第2号の目標（上記1のうち(3)）に関する事項については、この施行の日前に計画期間が開始した特定事業主行動計画については、適用しないこととした（改正府令附則第2条）。

第2 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正関係

1 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

(1) 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体

制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととした（労働施策総合推進法第30条の2第1項）。

(2) 事業主は、労働者が(1)の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととした（労働施策総合推進法第30条の2第2項）。

(3) 厚生労働大臣は、(1)及び(2)の事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとした（労働施策総合推進法第30条の2第3項）。

(4) 労働施策総合推進法第30条の2第3項の規定に基づき厚生労働大臣が定めるパワーハラスメント指針において、職場におけるパワーハラスメントの内容を定めるとともに、事業主がパワーハラスメントのないよう雇用管理上講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた。

特に、事業主は、自らもパワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならないこととされたほか、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し、雇用管理上の配慮として必要な体制の整備等の取組を行うことが望ましいこと等とされた（パワーハラスメント指針）。

2 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

(1) 国は、労働者の就業環境を害する1の(1)の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならないこととした（第30条の3第1項）。

(2) 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる(1)の措置に協力するよう努めなければならないこととした（第30条の3第2項）。

(3) 事業主は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならないこととした（第30条の3第3項）。

(4) 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる1の(1)の措置に協力するよう努めなければならないこととした（第30条の3第4項）。

3 施行期日

令和二年六月一日から施行することとした（改正法附則第1条等）。

第3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正関係

1 職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする

不利益な取扱いの禁止等

- (1) 事業主は、労働者が職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととした（男女雇用機会均等法第 11 条第 2 項）。
- (2) 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととした（男女雇用機会均等法第 11 条第 3 項）。
- (3) 男女雇用機会均等法第 11 条第 4 項の規定に基づき厚生労働大臣が定めるセクシュアルハラスメント指針において、主に次の点について強化が図られた。
 - ① 職場におけるセクシュアルハラスメントについて、「性的な言動」を行う者には、労働者を雇用する事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ることが明記された。
 - ② 事業主は、セクシュアルハラスメント問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすることとされた。
 - ③ ②に加え、事業主は、自らもセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこととされた。
 - ④ 事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととされた。
 - ⑤ 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び個人事業主等の労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいこととされた。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこととされた。

2 職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

- (1) 国は、職場において行われる性的な言動に対する対応により労働者に不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する当該言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないこととした（男女雇用機会均等法第 11 条の 2 第 1 項）。
- (2) 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるととも

に、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる(1)の措置に協力するように努めなければならないこととした(男女雇用機会均等法第11条の2第2項)。

(3) 事業主は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこととした(男女雇用機会均等法第11条の2第3項)。

(4) 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる1の(1)の措置に協力するように努めなければならないこととした(男女雇用機会均等法第11条の2第4項)。

3 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止等

(1) 1の(1)は、労働者が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用することとした(男女雇用機会均等法第11条の3第2項)。

(2) 男女雇用機会均等法第11条の3第3項の規定に基づき厚生労働大臣が定めるマタニティハラスメント指針において、主に次の点について強化が図られた。

① 事業主は、マタニティハラスメント問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすることとされた。

② ①に加え、事業主は、自らもマタニティハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこととされた。

③ 事業主は、職場におけるマタニティハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び個人事業主等の労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいこととされた。

また、これらの者から職場におけるマタニティハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこととされた。

4 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し、2と同様の規定を設けることとした(男女雇用機会均等法第11条の4第1項、第2項、第3項、第4項)。

5 施行期日

令和二年六月一日から施行することとした(改正法附則第1条等)。

第4 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正関係

1 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の適用に関する特例

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、第2の1の(1)及び2の(2)を適用することとした（労働者派遣法第47条の4第1項）。

2 施行期日

令和二年六月一日から施行することとした（改正法附則第1条）。

第5 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正関係

1 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止等

(1) 事業主は、労働者が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととした（育児・介護休業法第25条第2項）。

(2) 育児・介護休業法第28条第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める育児休業等ハラスメント指針において、主に次の点について強化が図られた。

① 事業主は、育児休業等ハラスメント問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすることとされた。

② ①に加え、事業主は、自らも育児休業等ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこととされた。

2 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し、第3の2と同様の規定を設けることとした（第25条の2第1項、第2項、第3項、第4項）。

3 施行期日

令和二年六月一日から施行することとした（改正法附則第1条等）。

（備考）この通知においては、次のとおり表記していますので、御留意願います。

「女性活躍推進法」：改正法による改正後の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）

- 「府令」：改政府令による改正後の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（平成 27 年内閣府令第 61 号）
- 「指針」：1 号改正告示及び 2 号改正告示による改正後の事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）
- 「セクシュアルハラスメント指針」：改正告示による改正後の事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）
- 「マタニティハラスメント指針」：改正告示による改正後の事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）
- 「労働者派遣法」：改正法による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）
- 「育児休業等ハラスメント指針」：改正告示による改正後の子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

参考資料

- ・参考資料 1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律について（令和元年 6 月 13 日付け総行女第 7 号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知）
- ・参考資料 2 「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」、「事業主行動計画策定指針」等の一部改正について（令和元年 12 月 27 日付け総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室事務連絡）
- ・参考資料 3 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について（令和 2 年 1 月 17 日付け総行女第 1 号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知）
- ・参考資料 4 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 8 章の規定等の運用について（令和 2 年 2 月 10 日付け雇均発 0210 第 1 号厚生労働省雇用環境・均等局長通知）
- ・参考資料 5 「女性活躍推進法特定事業主行動計画の策定等に関するガイドブック」及び「女性活躍推進法に関する地方公共団体向け F A Q（令和 2 年 3 月改訂版）」について（令和 2 年 3 月 24 日付け総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室事務連絡）

【問合せ先】

消防庁消防・救急課 阿部、田村、高木
電話：03-5253-7522