

平成二十七年厚生労働省令第百六十二号

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一般事業主行動計画等に関する省令

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項、第三項から第五項まで及び第七項、第九条、第十条第一項、第十二条第二項及び第四項、第十六条並びに第二十七条の規定に基づき、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一般事業主行動計画等に関する省令を次のように定める。

（法第八条第一項の届出）

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第八条第一項の規定による届出は、次に掲げる事項を記載した届出書を国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）の住所を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出することによって行われなければならない。

一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名

二 常時雇用する労働者の人数

三 一般事業主行動計画（法第八条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を定め、又は変更した日

四 一般事業主行動計画の計画期間

五 一般事業主行動計画を定める際に把握したその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

六 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概況

七 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法

八 一般事業主行動計画の公表の方法

九 一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容

十 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法

（女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等）

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度

におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号まで及び第二十四号に掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十三号までに掲げる事項を把握しなければならない。

この場合において、第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であつて、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。）の状況を、第二十四号に掲げる事項は、その雇用する全ての労働者に係る状況及び雇用管理区分ごとの状況を、それぞれ把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十一号まで及び第二十三号に掲げる事項を把握するときは、雇用管理区分ごとの状況を把握しなければならない。

一 採用した労働者に占める女性労働者の割合

二 その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者と間で締結された二以上の期間の定めのある労働契約（契約期間の始期の到来前のあるものを除く。）の契約期間を通算した期間が五年を超える労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異

三 その雇用する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数等の労働時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者にあつては、同項第三号に規定する健康管理時間。第十四号において同じ。）の状況

四 管理的地位にある労働者（以下「管理職」という。）に占める女性労働者の割合

五 女性の応募者（募集に応じて労働者になるうとする者をいう。以下同じ。）の数を採用した女性労働者の数で除して得た数及び男性の応募者の数を採用した男性労働者の数で除して得た数（第十九条第一項第一号において「男女別の採用における競争倍率」という。）

六 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（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（昭和六十年法律第八十八号。第

八条第一項第一号イにおいて「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

七 その雇用する労働者の男女別の配置の状況

八 その雇用する労働者の男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況

九 管理職、男性労働者（管理職を除く。）及び女性労働者（管理職を除く。）の配置、育成、評価、昇進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（派遣労働者にあつては、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ものに限る。）

十 事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合並びに十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合（第十九条第一項第二号ロにおいて「男女別の継続雇用割合」という。）

十一 その雇用する女性労働者であつて出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて育児休業（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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合及びその雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて育児休業をしたものの数の割合（第十九条第一項第二号ハにおいて「男女別の育児休業取得率」という。）並びにその雇用する労働者の男女別の育児休業の取得期間の平均期間

十二 その雇用する労働者の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

十三 その雇用する労働者の男女別の労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績

十四 その雇用する労働者及び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数等の労働時間の状況

十五 その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第三十九条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合（第十九条第一項第二号ヘ及びトにおいて「有給休暇取得率」という。）

十六 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

十七 事業年度の開始の日における各職階の女性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した女性労働者の数のそれぞれの割合及び事業年度の開始の日における各職階の男性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した男性労働者の数のそれぞれの割合

十八 その雇用する労働者の男女の人事評価の結果における差異

十九 その雇用する労働者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 その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

二十一 男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は新規学卒者等及び定年後の者以外の者の雇入れ（以下「中途採用」という。）の実績

二十二 その雇用する労働者の男女別の職種若しくは雇用形態の転換をした者、再雇用をした者又は中途採用をした者を管理職へ登用した実績

二十三 その雇用する労働者（通常の労働者を除く。）の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況

二十四 その雇用する労働者の男女の賃金の差異

2

法第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、前項第一号から第四号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて同項第五号から第二十四号までに掲げる事項を把握しなければならぬ。この場合において、同項第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分ごとの状況を把握するとともに、必要に応じて同項第二十四号に掲げる事項を把握するときは、その雇用する全ての労働者に係る状況及び雇用管理区分ごとの状況を、必要に応じて同項第五号から第二十二号まで及び第二十三号に掲げる事項を把握するときは、雇用管理区分ごとの状況を、それぞれ把握しなければならない。

3

一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前二項で把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第八条第二項第二号の目標）

第二条の二 法第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、同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なければならない。ただし、その事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案し、次の各号に掲げる区分に関する取組のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分に定める事項のうち二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をもってこれに代えることができる。

一 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
前条第一項第一号、第四号から第九号まで及び第十六号から第二十四号までに掲げる事項

二 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 前条第一項第二号、第三号及び第十号から第十五号までに掲げる事項
（法第八条第四項の周知の方法）

第三条 法第八条第四項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示すること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第八条第五項の公表の方法）
第四条 法第八条第五項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

（法第八条第七項の届出）
第五条 第一条の規定は、法第八条第七項の届出を行う一般事業主について準用する。

（準用）
第六条 第二条の規定は法第八条第七項の規定により一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする一般事業主について、第三条の規定は法第八条第八項において準用する同条第四項の規定による周知を行う一般事業主について、第四条の規定は法第八条第八項において準用する同条第五項の規定による公表を行う一般事業主について、それぞれ準用する。

（法第九条の申請）
第七条 法第九条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第一号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（法第九条の認定の基準等）
第八条 法第九条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- 一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
 - イ 次に掲げる事項のうち一又は二の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。
 - (1) 次のいずれかに該当すること。
 - (i) 雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この（i）において同じ。）に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数にそれぞれ十分の八を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。以下同じ。）。
 - (ii) 次のいずれにも該当すること。ただし、通常の労働者に雇用管理区分を設定していない一般事業主にあつては、（イ）に該当すること。
 - (イ) 直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者に占める女性労働者の割合が産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値（当該平均値が四割を超える産業にあつては四割）以上であること。
 - (ロ) 直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合が産業ごとの通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値（当該平均値が四割を超える産業にあつては四割）以上であること。
 - (1) 次のいずれかに該当すること。ただし、（i）は、直近の事業年度において（i）で定める割合を算出することができない一般事業主に限ること。
 - (i) 雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この（i）及び（ii）において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この（i）及び（ii）において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数との割合がそれぞれ十分の七以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新規学卒者等として雇い入れた者に限る。）の数に対する当該女性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れた者に限る。）の数に対する当該男性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ十分の八以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

労働契約を締結している者に限る。以下この（i）及び（ii）において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この（i）及び（ii）において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数との割合がそれぞれ十分の七以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新規学卒者等として雇い入れた者に限る。）の数に対する当該女性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れた者に限る。）の数に対する当該男性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ十分の八以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(3)

(ii) 直近の事業年度における女性の通常の労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値以上であること。
その雇用する労働者（労働基準法第三十八條の二第二項の規定により労働する労働者、同法第三十八條の三第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八條の四第一項の規定により労働する労働者、同法第四十一条各号に該当する労働者及び同法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者を除く。）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数を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

と。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(4) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上であること又は直近の三事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった女性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した女性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数を直近の三事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった男性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した男性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数で除して得た割合が十分の八以上であること。

(5) 直近の三事業年度において、次に掲げる事項のうち一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）にあつては一年以上の事項、一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）にあつては二以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける一般事業主にあつては、(i)に掲げる事項及び次に掲げる事項（(i)に掲げるものを除く。）のうち一以上の事項）の実績を有すること。

- (i) その雇用する女性労働者（通常の労働者を除く。）の通常の労働者への転換又はその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇入れ
- (ii) 女性労働者のキャリアアップに資するよう行われる雇用管理区分間の転換（(i)に掲げるものを除く。）

(iii) 女性の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

(iv) 女性の中途採用（おおむね三十歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

ロ イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

ニ 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

ホ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) 法第十一条の規定により認定を取り消され、又は第九条の五の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から起算して三年を経過しないこと（当該辞退の日前に女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）

(2) 職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号）第一条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第四条の五第三項に規定する求人申込みを受理しないことができる場合に該当する場合に限る。）

(3) 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があること。

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イに掲げる事項のうち三又は四の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

ロ 前号イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する

取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ 前号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

三 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第一号イに掲げる事項のいずれにも該当し、その実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

ロ 第一号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

2 法第九条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

（法第十条第一項の商品等）

第九条 法第十条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一 商品

二 役務の提供の用に供する物

三 商品、役務又は一般事業主の広告

四 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信

五 一般事業主の営業所、事務所その他の事業場

六 インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報

七 労働者の募集の用に供する広告又は文書

（法第十二条の申請）

第九条の二 法第十二条の認定を受けようとする認定一般事業主（法第十条第一項に規定する認定一般事業主をいう。以下同じ。）は、基準適合認定一般事業主認定申請書（様式第二号）に、当該認定一般事業主が法第十二条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（法第十二条の認定の基準等）

第九条の三 法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

二 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

三 策定した一般事業主行動計画（認定一般事業主が法第十二条の申請を行った日の直近にその計画期間が終了したものであって、当該計画期間が二年以上五年以下のものに限る。）

にに基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと。

四 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること。

五 第八条第一号イ（1）から（3）まで及び（5）に掲げる事項に該当すること。この場合において、同号イ（2）（i）中「十分の七」とあるのは「十分の八」と、「十分の八」とあるのは「十分の九」と読み替えるものとする。

六 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に一・五を乗じて得た値（次に掲げる場合にあつては、それぞれ次に定める値）以上であること。

(1) 産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に一・五を乗じて得た値が百分の十五以下である場合 百分の十五（直近の三事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった女性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した女性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数を直近の三事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった男性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した男性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数で除して得た割合が十分の十以上である場合にあつては、産業計の管理職に占める女性労働者の割合の平均値）

(2) 産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に一・五を乗じて得た値が百分の四十以上である場合 (i) 又は (i i) のいずれか大きい値

(i) 直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者に占める女性労働者の割合に百分の八十を乗じて得た値

(ii) 百分の四十

七 第十九条第一項第一号及び第二号に定める事項のうち八以上の事項を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

八 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したことに。

九 次のいずれにも該当しないこと。

イ 法第十二条の申請を行った日より前に第三号の一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること。

ロ 法第十五条の規定により認定を取り消され、又は第九条の五の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から三年を経過しないこと（当該辞退の日前に女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）。

ハ 第八条第一項第一号ホ（二）又は（三）に該当すること。

（法第十三条第二項の公表）

第九条の四 法第十三条第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイト、前条第四号から第七号までに掲げる事項の実績を公表していることとする。

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第九条の五 認定一般事業主又は特例認定一般事業主（法第十三条第一項に規定する特例認定一般事業主をいう。）は、所轄都道府県労働局長に対し、法第九条又は第十二条の認定について辞退の申出をすることができ。

（法第十六条第二項の承認中小事業主団体）

第十条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

一 事業協同組合及び事業協同組合小組合並びに協同組合連合会

二 水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会

三 商工組合及び商工組合連合会

四 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

五 農業協同組合及び農業協同組合中央会

六 生活衛生同業組合であって、その構成員の三分の二以上が中小事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）であるもの

七 酒造組合及び酒造組合連合会であって、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の三分の二以上が中小事業主であるもの

（法第十六条第二項の一般社団法人の要件）

第十一条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。

（法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。）

第十二条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 法第十六条第二項の相談及び援助として、次に掲げる事業をいずれも実施し、又は実施することが予定されていること。

イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の確保を容易にするための事例の収集及び提供に係る事業

ロ イに掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に

関し必要な労働者が雇用される事業所における雇用管理その他に関する講習会の開催、相談及び助言その他の必要な援助を行う事業

二 前号の事業を適切に実施するために必要な体制を整備されていること。

三 その構成員である中小事業主（次号において「構成中小事業主」という。）の三分の一以上が、法第八条第一項又は第七項の届出を行っていること。

四 構成中小事業主の委託を受けて労働者の募集を行うに当たり、当該募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切であり、かつ、当該労働者の利益に反しないことが見込まれること。

（承認中小事業主団体の申請）

第十三条 法第十六条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び前条の基準に係る事項を記載した申請書を所轄都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

（権限の委任）

第十四条 法第十六条第四項並びに同条第五項において準用する職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十七条第二項及び第四十一条第二項に定める厚生労働大臣の権限のうち、

次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体の所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

一 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集

二 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該募集における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。）であって、その地域において募集しようとする労働者の数が百人（一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が三十人以上であるときは、三十人）未満のもの（労働者の募集に関する事項）

第十五条 法第十六条第四項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

一 募集に係る事業所の名称及び所在地

二 募集時期

三 募集地域

四 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に係る業務であって募集に係る労働者が処理するものの内容

五 募集職種及び人員

六 賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件

（法第十六条第四項の届出の手続）

第十六条 法第十六条第四項の規定による届出は、同項の承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であって第十四条第二号に該当するもの及び自県外募集であって同号に該当しないものの別に行わなければならない。

2 法第十六条第四項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十三条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第十四条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その

他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 前二項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、厚生労働省職業安定局長の定めるところによる。

（労働者募集報告）

第十七条 法第十六条第四項の募集に従事する承認中小事業主団体は、厚生労働省職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合にあつては、当該終了の日の属する月の翌月末日まで）に前条第二項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。（準用）

第十八条 職業安定法施行規則第三十一条の規定は、法第十六条第四項の規定により承認中小事業主団体に委託して労働者の募集を行う中小事業主について準用する。

（法第二十条第一項の情報の公表）

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情報の区分ごとに第一号イからチまで及び第二号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表するとともに、第一号りに定める事項を公表しなければならない。

一 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に関する実績

イ 採用した労働者に占める女性労働者の割合

ロ 男女別の採用における競争倍率

ハ その雇用する労働者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

ニ 係長級にある者に占める女性労働者の割合

ホ 管理職に占める女性労働者の割合

ヘ 役員に占める女性の割合
ト その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績
チ 男女別の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）又は中途採用（おおね三十歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）の実績

リ その雇用する労働者の男女の賃金の差異
二 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に関する実績

イ その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異
ロ 男女別の継続雇用割合
ハ 男女別の育児休業取得率

ニ その雇用する労働者（労働基準法第三十八條の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八條の三第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八條の四第一項の規定により労働する労働者、同法第四十一條各号に該当する労働者及び同法第四十一條の二第一項の規定により労働する労働者並びに短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。ホにおいて同じ。）一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

ホ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及び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時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数
ヘ 有給休暇取得率

ト 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
二 一般事業主が前項の規定により公表する場合においては、前項第一号イからハまで及びト並びに同項第二号ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとの実績を、同項第一号リに掲げる事項は、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、それぞれ公表しなければならない。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として公表することができるものとする。

三 一般事業主は、第一項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項を公表することができる。
一 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に資する社内制度の概要
二 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社内制度の概要

四 一般事業主は、第一項又は第三項の規定により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、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。
（法第二十條第二項の情報公表）

第二十條 法第二十條第二項の規定による情報の公表は、前条第一項各号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。
二 前条第二項から第四項までの規定は、法第二十條第二項の規定による情報の公表について準用する。
（法第二十條第三項の情報公表）

第二十條の二 第十九條第二項から第四項まで及び前条第一項の規定は、法第二十條第三項の規定による情報の公表について準用する。この場合において、第十九條第二項及び第四項並びに前条第一項中「公表しなければならない」とあるのは、「公表するよう努めなければならない」と読み替えるものとする。
（権限の委任）

第二十一條 法第三十二條の規定により、法第八條第一項及び第七項、第九條、第十一條、第十二條、第十五條並びに第三十條に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十一條、第十五條及び第三十條に規定する権限にあつては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。
附 則 抄
（施行期日）

一 この省令は、平成二十八年四月一日から施行する。
附 則 （平成二九年三月三〇日厚生労働省令第三一号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十九年四月一日から施行する。
（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一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正に伴う経過措置）

第三条 施行日前に事業主が行った女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。次項において「法」という。）第九條の申請に係る同條の認定の基準については、第二條の規定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

づく一般事業主行動計画等に関する省令（次項において「新令」という。）第八條の規定にかかわらず、なお従前の例による。
二 新令第八條第一項第一号ホ（一）の規定は、施行日前に行われた法第十一條の規定による認定の取消しについては、適用しない。
附 則 （平成二九年七月一日厚生労働省令第七一号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、厚生労働省組織令等の一部を改正する政令（平成二十九年政令第八十五号）の施行の日（平成二十九年七月十一日）から施行する。
附 則 （平成三〇年九月七日厚生労働省令第一二二号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。
附 則 （平成三〇年二月二八日厚生労働省令第一五三号） 抄
（施行期日）

職業生活における活躍の推進に関する法律に基

づく一般事業主行動計画等に関する省令（次項において「新令」という。）第八條の規定にかかわらず、なお従前の例による。
二 新令第八條第一項第一号ホ（一）の規定は、施行日前に行われた法第十一條の規定による認定の取消しについては、適用しない。
附 則 （平成二九年七月一日厚生労働省令第七一号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、厚生労働省組織令等の一部を改正する政令（平成二十九年政令第八十五号）の施行の日（平成二十九年七月十一日）から施行する。
附 則 （平成三〇年九月七日厚生労働省令第一二二号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。
附 則 （平成三〇年二月二八日厚生労働省令第一五三号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、平成三十二年四月一日から施行する。
附 則 （令和元年二月二七日厚生労働省令第八六号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、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の施行の日（令和二年六月一日）から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一 第一条中第二條及び第二條の次に一條を加える改正規定並びに次條第一項の規定 令和二年四月一日
二 第二條の規定 令和四年四月一日
（経過措置）

第二条 第一条の規定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

づく一般事業主行動計画等に関する省令第二條及び第二條の二の規定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第八條第一項に規定する一般事業主行動計画で前条第一号に規定する日前にその計画期間が開始したものについては、適用しない。
二 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

附 則 （令和元年五月七日厚生労働省令第一号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。
（経過措置）

第二条 この省令による改正前のそれぞれの省令で定める様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後のそれぞれの省令で定める様式によるものとみなす。

附 則 （令和元年五月七日厚生労働省令第一号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。
（経過措置）

第二条 この省令による改正前のそれぞれの省令で定める様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後のそれぞれの省令で定める様式によるものとみなす。

附 則 （令和元年五月七日厚生労働省令第一号） 抄
（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。
（経過措置）

附則（令和二年一二月二五日厚生労働
省令第二〇八号）抄

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

第二条 この省令の施行の際現にあるこの省令に

よる改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕つて使用することができる。

附則（令和四年六月一〇日厚生労働省令第九三号）

この省令は、令和四年十月一日から施行する。

附則（令和四年七月八日厚生労働省令第一〇四号）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

(二) 一般事業主行動計画の策定等に関する経過措置

第二条 この省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一般事業主行動計画等に関する省令（以下「新令」という。）第二条の規定は、新令第十九条第一項及び第二項の規定による情報の公表を行った女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主（この省令の施行の日次条において「施行日」という。）以後最初に終了する事業年度の翌事業年度中に新令第十九条第一項及び第二項の規定による情報の公表を行わなかったものを含む。）による同条第三項の規定に基づく一般事業主行動計画（同条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下この条において同じ。）の策定又は変更について適用し、その他の同項に規定する一般事業主による一般事業主行動計画の策定又は変更については、なお従前の例による。

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置)

第三条 新令第十九条第一項及び第二項の規定は、施行日以後最初に終了する事業年度の翌事

業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用し、施行日以前に開始した事業年度の公表において行われる省令による改正前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一般事業主行動計画等に関する省令第十九条第一項及び第二項の規定による情報の公表については、なお従前の例による。

(様式に関する経過措置)

第四条 この省令の施行の

よる改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕つて使用する事ができる。

様式第一号（第七条関係）（第一面から第五面まで）

[illegible][illegible]

[illegible][illegible][illegible][illegible]

[illegible]