

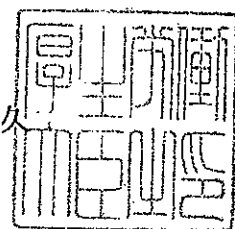
厚生労働省発雇児1008第2号

平成27年10月8日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙1「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案要綱」及び別紙2「次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

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案要綱

第一 一般事業主行動計画の届出等に係る手続等

一 一般事業主行動計画の届出

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こと。

- (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つては、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

## 二 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等

1 法第八条第一項に規定する一般事業主が、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、(一)から(四)までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて(五)から(二十五)までに掲げる事項を把握しなければならないこと。この場合において、(一)及び(二)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。）ご  
とに把握しなければならないこと。必要に応じて(五)から(十二)まで、(十四)、(十六)、(十九)から(二十二)まで  
、(二十四)及び(二十五)に掲げる事項を把握した場合も、同様とすること。

- (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の間  
で締結された二以上の期間の定めのある労働契約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  
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た得た数（以下「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) 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（以下「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對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（以下「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) 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況

(十六) 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(以下「有給休暇取得率」という。)

(十七) 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

(十八) 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

(十九) 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

(二十) 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

(二十一) 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

(二十二) その雇用する労働者の男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は新規卒業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

(二十三) 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

(二十四) 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

(二十五) その雇用する労働者の男女の賃金の差異

2 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、1で把握した事項について、それぞれ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こと。

三 一般事業主行動計画の周知の方法

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。

四 一般事業主行動計画の公表の方法

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。

五 中小事業主への準用

一から四までは、中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものという。以下同じ。）が一般事業主行動計画を定める場合について準用すること。



## 第二 認定事業主の申請手続等

### 一 認定の申請

法第九条の認定を受けようとする一般事業主は、認定申請書に、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こと。

### 二 認定の方法等

1 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。

(イ) 雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに女性の応募者の数を採用した女性労働者の数で除して得た数の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の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

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と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。（ロ）及び（ハ）において同じ。）。

（ロ） 雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者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の直近の事業年度における平均継続勤務年数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ものに限る。）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ものに限る。）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と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。

(ハ) 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。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と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。

(二) 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の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の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。

(ホ) 直近の三事業年度において、次に掲げる事項のうち中小事業主にあつては一以上の事項、一般事業主（中小事業主を除く。）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、又は労働者派遣の役務の提供を受ける一般事業主にあつては、(1)に掲げる事項及び次に掲げる事項（(1)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。

(1) 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

(2) 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（(1)に掲げるものを除く。）

(3) 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。）

(4) 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則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 法及び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ないこと。

(二) 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ (一)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 (一)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 (一)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 (一)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 (一)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、1(一)から(三)までに規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

三 厚生労働大臣の定める表示を付することのできる商品等

法第十条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。

- (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

### 第三 承認中小事業主団体の申請手続等

#### 一 承認中小事業主団体の範囲

法第十二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、事業協同組合、事業協同組合小組合、協同組合連合会等とすること。

#### 二 一般社団法人の要件

法第十二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。

#### 三 承認中小事業主団体の承認基準

法第十二条第二項の厚生労働省令で定める基準は、同項の相談及び援助として、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための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を実施していること等とすること。

#### 四 承認中小事業主団体の申請等

法第十二条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び三の基準に係る事項を記載し

た申請書を厚生労働大臣に提出しなければならないものとする等同条第一項に基づく委託募集に関し、  
所要の規定を設けること。

#### 第四 情報公表の項目等

##### 一 情報公表の項目等

1 法第十六条第一項の規定による情報の公表は、次に掲げ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こと。

- (一) 採用した労働者に占める女性労働者の割合
  - (二) 男女別の採用における競争倍率
  - (三) 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
  - (四) 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
- (五) 男女別の継続雇用割合
  - (六) 男女別の育児休業取得率



- (七) その雇用する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
  - (八) 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
  - (九) 有給休暇取得率
  - (十) 係長級にある者に占める女性労働者の割合
  - (十一) 管理職に占める女性労働者の割合
  - (十二) 役員に占める女性の割合
  - (十三) その雇用する労働者の男女別の職種の変換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の変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
  - (十四) 男女別の再雇用又は中途採用の実績
- 2 一般事業主が1により適切と認めるものとして公表する場合においては、(一)から(三)まで、(六)、(八)及び(十三)に掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表しなければならないこと。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と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（雇用形態が異なる場合を除く。）。

3 一般事業主は、1により適切と認めるものとして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こと。

## 二 中小事業主への準用

一は、法第十六条第二項の規定による情報の公表を行う中小事業主について準用すること。

## 第五 その他

- 一 この省令は、平成二十八年四月一日から施行すること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の届出等の改正

一 一般事業主が次世代育成支援対策推進法第十二条第一項又は第四項の規定に基づく一般事業主行動計画の策定の届出等について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第八条第一項又は第七項の規定に基づく一般事業主行動計画の策定の届出等と一体的に行うことが可能となるよう、所要の改正を行うこと。

二 その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 施行期日

この省令は、一部の規定を除き、平成二十八年四月一日から施行すること。