

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（仮称）について【概要】

雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課

1. 制定の趣旨

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。）の規定に基づき、一般事業主行動計画を定める際の状況把握項目、女性の活躍状況に関する情報公表項目、女性の活躍推進に優れた事業主としての認定基準等を定めるものである。

2. 内容

I 一般事業主行動計画の策定又は変更の際の状況把握項目

一般事業主行動計画を策定し、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、次の①から④までに掲げる事項（以下「必須把握項目」という。）を把握し、次の⑤から⑯までに掲げる事項（以下「任意把握項目」という。）を必要に応じて把握すること。

なお、「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分（※）ごとに把握を行うこと。

（※「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って、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。）

また、「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うこと。

【必須把握項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ② 男女の継続勤務年数の差異（区）（※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者を対象）
- ③ 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況
- ④ 管理職（※）に占める女性労働者の割合
（※課長級及びそれより上位の役職にある者。なお、課長級とは、①その雇用する労働者に占める課長級にある者（事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、

その組織が2つの係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む。)のもの、又は、②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者をいう。以下同じ。)

【任意把握項目】

- ⑤ 採用における男女別の競争倍率(労働者の募集に対する応募者数を採用者数で除した数値)(区)
- ⑥ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ⑦ 男女別の配置の状況(区)
- ⑧ 男女別の将来的な育成を目的とした教育訓練の状況(区)
- ⑨ 管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識など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して)
- ⑩ 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(新規学卒者として採用された者に限る。)(区)
- ⑪ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ⑫ 男女別の職業生活と家庭生活との両立に資する制度(育児休業を除く。)の利用実績(区)
- ⑬ 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
- ⑭ 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況(区)(派)
- ⑮ 管理職の長時間労働の状況
- ⑯ 年次有給休暇の取得率(区)
- ⑰ 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
(※会社法上の役員並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者をいう。以下同じ。)
- ⑱ 1つ下位の職階から上位の職階へ昇進した者の男女別の割合
- ⑲ 人事評価の結果における男女の差異(区)
- ⑳ ハラスメント等の各種相談窓口への労働者の相談状況(区)(派)
- ㉑ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ㉒ 男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く。)又は中途採用の実績(区)
- ㉓ 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から管理職への登用実績
- ㉔ 男女別の非正規雇用労働者に対するキャリアアップに向けた研修の受講率(区)
- ㉕ 男女の賃金の差異(区)

II 女性の活躍推進に優れた事業主としての認定基準

認定基準については、(1)女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準、(2)その他の基準とし、さらに実績に係る基準を満たす項目の個数に応じて、認定を3段階に設定するものとする。

(1) 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準を以下のとおりとすること。

なお、イ～ハに関する基準で雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数の1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分をまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

イ 採用における男女別競争倍率が同程度（※）であること

（※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）

ロ 女性の継続就業の状況に大きな問題がない（※）こと

（※「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること

又は

「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者（新規学卒者として採用された者に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合」÷
「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者（新規学卒者として採用された者に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること）

ハ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

ニ 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること

又は

直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること

ホ 直近の3事業年度において、以下のA～Dのうち、常時雇用する労働者が300人を超える事業主にあつては2項目以上（非正規雇用労働者がいる場合は必ずCを含むこと）、常時雇用する労働者が300人以下の場合は1項目以上の実績を有すること。

- A) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用
- B) 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）
- C) 女性の非正規雇用労働者から正社員への転換
- D) 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

(2) その他の基準を以下のとおりとすること。

- ① 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。
（※法第7条に基づき、今後定める予定。）
- ② 定め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。
- ③ 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。

(3) 認定の段階は以下のとおりとすること。

【1段階目】

以下のいずれも満たすこと。

- ・ (1)に掲げる基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表すること。
- ・ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績値が改善していること。
- ・ (2)に掲げる基準を全て満たすこと。

【2段階目】

以下のいずれも満たすこと。

- ・ (1)に掲げる基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表すること。
- ・ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績値が改善していること。
- ・ (2)に掲げる基準を全て満たすこと。

【3段階目】

以下のいずれも満たすこと。

- ・ (1)に掲げる基準の全てを満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること。
- ・ (2)に掲げる基準を全て満たすこと。

Ⅲ 情報公表の項目

法第16条第1項及び第2項の規定による情報の公表は、次に掲げる情報のうち、一般事業主が、情報公表が適切と認めるものを選択して行うものとする。

なお、「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分(※)ごとに公表を行うこと。ただし、属する労働者数が全労働者数の1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分をまとめて公表して差し支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く。)

また、「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うこと。

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ② 採用における男女別の競争倍率(労働者の募集に対する応募者数を採用者数で除した数値)(区)
- ③ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ④ 男女の継続勤務年数の差異(※期間の定めのない労働契約を締結している労働者を対象)
- ⑤ 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(新規学卒者として採用された者に限る。)
- ⑥ 男女別の育児休業取得率(区)
- ⑦ 一月当たりの労働者の平均残業時間
- ⑧ 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間(区)(派)
- ⑨ 年次有給休暇の取得率
- ⑩ 係長級(※)にある者に占める女性労働者の割合
(※事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者をいう。)
- ⑪ 管理職に占める女性労働者の割合
- ⑫ 役員に占める女性の割合
- ⑬ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ⑭ 男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く。)又は中途採用の実績

Ⅳ その他の事項

(1) 一般事業主行動計画の策定した際の届出等の手続

(イ) 一般事業主行動計画の届出

法第8条第1項の規定により、一般事業主行動計画の届出をしようとする者は、次に掲げる事項を一般事業主の住所を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないとすること。

- ① 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
- ② 常時雇用する労働者の人数
- ③ 一般事業主行動計画を策定し、又は変更した日
- ④ 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
- ⑤ 一般事業主行動計画の計画期間
- ⑥ 一般事業主行動計画の労働者への周知及び公表の方法
- ⑦ 一般行動計画を定める際の状況把握項目及びその分析結果の概況
- ⑧ 目標及び取組の内容の概況
- ⑨ 女性の活躍に関する情報公表の方法

(ロ) 一般事業主行動計画の周知及び公表の方法

- ・ 一般事業主行動計画の周知は、事業所の見やすい場所への掲示、書面の労働者への交付又は電子メールによる労働者への送信その他の適切な方法によるものとする。
- ・ 一般事業主行動計画の公表は、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。

(ハ) 中小事業主への準用

I及び(ロ)については、中小事業主(常用雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下同じ。)が一般事業主行動計画を策定等した場合にそれぞれ準用する。

(2) 女性の活躍推進に優れた事業主としての認定に係る手続

(イ) 認定の申請

認定を受けようとする一般事業主は、申請書に、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、一般事業主の住所を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないとすること。

(ロ) 認定一般事業主の表示

認定を受けた一般事業主が表示を付することができる商品等は、次のとおりとする。

- ① 商品又は役務の提供の用に供する物
- ② 商品、役務又は一般事業主の広告

- ③ 商品又は役務の取引に用いる書類等
- ④ 一般事業主の営業所、事務所その他の事業場
- ⑤ 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
- ⑥ 労働者の募集の用に供する広告又は文書

(3) 情報公表の方法

情報公表は、おおむね年1回以上、インターネットの利用等により、求職者等が容易に閲覧できるような方法により、公表時点を明らかにして行わなければならないものとする。

(4) 委託募集の特例

(イ) 委託募集の特例の対象となる承認中小事業主団体

承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

- ① 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
- ② 水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会
- ③ 商工組合及び商工組合連合会
- ④ 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会
- ⑤ 農業協同組合及び農業協同組合中央会
- ⑥ 生活衛生同業組合であって、その構成員の3分の2以上が中小事業主であるもの
- ⑦ 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3分の2以上が中小事業主であるもの
- ⑧ その直接又は間接の構成員の3分の2以上が中小企業事業主である一般社団法人であること。

(ロ) 承認中小企業主団体の承認基準

法第12条第2項の事業協同組合等の承認に関する基準は、次のとおりとする。

- ① 法第12条第2項の相談及び援助として、次に掲げる事業を実施し、又は実施することを予定していること。
 - イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための労働者の確保を容易にするための、好事例の収集及び提供に係る事業
 - ロ 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事業所における雇用管理その他に係る講習会の開催、相談指導、先進的な事例に関する見学会の開催等の事業
- ② ①の事業を行うのに適当と認められる事務処理の体制が整備されていること。
- ③ その構成員たる中小事業主の3分の1以上が、一般事業主行動計画の届出を行っていること。
- ④ その募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切なもので、かつ、労働者

の利益に反しないことが見込まれること。

(ハ) 承認中小事業主団体の申請

承認を受けようとする事業協同組合等が、承認に関する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する等の承認中小事業主団体の申請に係る所要の手続を定める。

(ニ) 承認中小事業主団体が行う労働者の募集の届出等

委託募集に従事する際に、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募集に関し、募集時期や募集地域等の届出をすべき事項、募集地域ごとに届出をすること等の手続を定める。

(5) 権限の委任

法第8条第1項及び第7項、第9条等に規定する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任するものとする。

(6) 社会保険労務士法施行規則の一部改正法

法に係る申請等のうち、法第12第7項及び第26条の報告以外のものについて、社会保険労務士による事務代理ができるものとする。

(7) その他

その他所要の措置を講ずる。

3. 施行期日

平成28年4月1日

4. 根拠法令

法第8条第1項及び第3項から第6項まで、第9条、第10条第1項、第12条第2項及び第4項、第16条並びに第27条

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について

【概要】

雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課

1. 制定の趣旨

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「女性活躍推進法」という。）の施行に伴い、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づく次世代育成支援対策推進法施行規則（平成 15 年厚生労働省令第 122 号）を以下のとおり改正することとする。

2. 内容

I 一般事業主行動計画の策定及び変更に係る届出の改正

一般事業主が次世代法第 12 条第 1 項又は第 4 項に基づく一般事業主行動計画の策定の届出等について、女性活躍推進法第 8 条第 1 項又は第 7 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。

II その他

その他所要の措置を講ずる。

3. 施行期日

平成 28 年 4 月 1 日（一部については公布日）

4. 根拠法令

次世代法第 12 条第 1 項及び第 4 項等