

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に伴う関係省令の整備等に関する省令案要綱

第一 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

一 一般事業主行動計画の策定（状況把握項目・数値目標設定）

1 状況把握項目を次のとおり区分し、常時雇用する労働者の数が三百人を超える一般事業主は、原則として、次に掲げる区分ごとにそれぞれ一項目以上選択して関連する数値目標複数設定しなければならないこととする。なお、(一)イからへまで、又からワまで、ヨ及びタ並びに(二)イからニまで、ト及びチに掲げる事項は、引き続き雇用管理区分ごとに把握することとする。

(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

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 その雇用する労働者の男女別の配置の状況

ホ 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

ヘ 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。）

ト 管理職に占める女性労働者の割合

チ 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

リ 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

ヌ 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

ル 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ユアルハラスメン

ト等に関する各種相談窓口への相談状況

ヲ 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

ワ 男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は中途採用の実績

カ 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

コ 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

タ 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

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

ロ 男女別の継続雇用割合

ハ 男女別の育児休業取得率及び育児休業の取得期間の平均期間

ニ 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

ホ 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

ヘ 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。トにおいて同じ。）の状況

ト 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

チ 有給休暇取得率

2 状況把握・課題分析をした結果、1の(一)又は(二)の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項目以上を選択して関連する数値目標を設定することで足りることとする。

二 法第九条及び第十二条の認定の基準等

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（以下「改正法」という。）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（以下「法」という。）第九条の厚生労働省令で定める基準のうち、採用及び継続就業に関する基準について、以下のとおり改正すること。

(一) 採用に関する基準について、現行の基準に加え、次のいずれにも該当する場合でも、当該基準を満たすこととすること。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のみを満たすことで足りることとすること。

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女性労働

者の割合が産業ごとの平均値（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。

- (二) 継続就業に関する基準について、現行の基準に加え、現行の基準値を算出できない一般事業主が、直近の事業年度において女性の通常の労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上である場合でも、当該基準を満たすこととする。

2 法第十二条の認定の基準は、次のとおりとすること。

(一) 一般事業主行動計画

- イ 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。
- ロ 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。
- ハ 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つて、当該計画期間が二年以上五年以下のものに限る。）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。

- (二) 男女雇用機会均等推進者及び職業家庭両立推進者を選任していること。

(三) 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状況

イ 第八条第一号イ(1)から(3)まで及び(5)に掲げる採用、継続就業、労働時間等の働き方及び多様なキャリアコースに関する基準に該当すること。この場合において、同号イ(2)(i)の継続就業に関する基準については、「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」と読み替えること。

ロ 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。

(イ) 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(直近三事業年度において平均した課長級より一つ下位の職階にあつた女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合を課長級より一つ下位の職階にあつた男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合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)

(ロ) 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 ①又は②のいずれか大きい値

① 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

② 百分の四十

(四) 三の1(一)及び(二)に掲げる事項のうち八項目以上を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

(五) その他

(イ) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況について把握したこと。

(ロ) 次のいずれにも該当しないこと。

① 法第十二条の申請を行った日より前に(一)ハ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。

② 法第十二条の認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、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(二)及び(三)の基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く)。

③ 職業安定法施行令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。

④ 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。

3 法第十三条第二項の規定による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の公表は、2(二)及び(三)の実績を厚生労働省のウェブサイト公表することとする。

三 情報公表項目

1 法第二十条の情報公表の項目を次のとおり区分し、常時雇用する労働者の数が三百人を超える一般事業主は、次に掲げる区分ごとに適切と認めるものをそれぞれ一項目以上選択して複数項目を公表しなければならないこととする。ただし、常時雇用する労働者の数が三百人以下である一般事業主については、いずれかの区分から一項目以上選択して公表し、又は公表するよう努めることで足りることとする。この場合において、(一)イからハまで及びト並びに(二)ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表することとする。

(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

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。）の実績

(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条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三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の規定により労働する労働者並びに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あたりの合計時間数

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あたりの合計時間数

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

2 一般事業主は、1の項目のほか、次の項目を公表できることとする。

(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

第二 その他

一 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施行規則の一部改正

パワーハラスメントの防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等に関する調停の手続規定を整備すること。

二 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施行規則の一部改正

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第十三条の二に規定する男女雇用機会均等推進者は、その業務を遂行するために必要な知識及び経験を有している者と認められる者のうちから選任することとする。

三 その他関係省令について、所要の規定の整備を行うこと。

四 その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 施行期日等

一 この省令は、改正法の施行期日（令和二年六月一日）から施行することとする。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行することとする。

1 第一の一（改正法による一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大に伴うものを除く。） 令和二年四月一日

2 第一の一及び三（改正法による一般事業主行動計画の策定義務及び情報公表義務の対象拡大に伴うものに限る。） 令和四年四月一日

二 その他所要の経過措置を設けることとする。