

## 新旧対照表

- 平成 27 年 10 月 28 日付け職発 1028 第 2 号・雇発 1028 第 5 号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」  
(傍線部分は改正部分)

改正後	現行
<p>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。）については、平成 27 年 9 月 4 日に公布され、同日付け雇発 0904 第 1 号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の公布について」により、雇用均等・児童家庭局長から貴職宛通達された。</p> <p>これに伴い、平成 27 年 10 月 28 日に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（平成 27 年厚生労働省令第 162 号。以下「省令」という。）及び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）が公布及び告示され、平成 28 年 4 月 1 日までに順次施行された。</p>	<p>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。）については、平成 27 年 9 月 4 日に公布され、同日付け雇発 0904 第 1 号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の公布について」により、雇用均等・児童家庭局長から貴職宛通達された。</p> <p>これに伴い、平成 27 年 10 月 28 日に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（平成 27 年厚生労働省令第 162 号。以下「省令」という。）及び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）が公布され、<u>法の公布の日（一部平成 28 年 4 月 1 日）から施行された。</u></p> <p><u>令和元年 6 月 5 日、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。）が公布され、同日付け雇発 0605 第 1 号「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」により、改正法の内容が貴職宛て通達されており、令和元年 12 月 27 日、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（令和元年厚生労働省令第 86 号。以下「整備省令」という。）及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示（令和元年内閣</u></p>

令和7年6月11日、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等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「令和7年改正法」という。）が公布され、同日付け基発0611第1号・雇均発0611第1号「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等の一部を改正する法律について」により、令和7年改正法の内容が貴職宛て通達されている。また、令和7年12月23日、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を改正する省令（令和7年厚生労働省令第125号。以下「令和7年改正省令」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7年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。以下「令和7年改正告示」という。）が公布及び告示され、令和8年4月1日（一部の規定は改正法の施行の日（令和8年10月1日（予定））から施行及び適用されることとされた。

官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。以下「令和元年改正告示」という。）が公布及び告示され、令和2年6月1日（一部令和2年4月1日、令和4年4月1日）から施行及び適用された。

令和4年7月8日、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を改正する省令（令和4年厚生労働省令第104号。以下「令和4年改正省令」という。）及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示（令和4年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。以下「令和4年改正告示」という。）が公布及び告示され、同日から施行及び適用されているところである。

<p>これら法等の都道府県労働局に関する部分（民間事業主に関する部分）の主たる内容等は下記のとおりであるので、その的確な施行に遺漏なきを期されたい。</p>	<p>これら法等の都道府県労働局に関する部分（民間事業主に関する部分）の主たる内容等は下記のとおりであるので、その的確な施行に遺漏なきを期されたい。</p>
<p style="text-align: center;">記</p> <p>第1 法制定及び改正の経緯</p> <p>我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に上昇してきているが、<u>約3割の女性が第一子出産を機に退職する現状にある。</u></p> <p>また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による退職後の再就職にあたって非正規雇用労働者となる場合が多いことなどから、<u>女性雇用者の半数以上は非正規雇用労働者</u>となっている。</p> <p>さらに、<u>管理職以上に登用されている女性の割合は2割程度と低い水準となっており、男女間の賃金の額の差異は長期的に見ると縮小傾向にあるが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にある。</u></p> <p>このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえると、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが重要である。</p>	<p style="text-align: center;">記</p> <p>第1 法制定及び改正の経緯</p> <p>我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に上昇してきているが、<u>就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約170万人に上る。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約5割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。</u></p> <p>また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による退職後の再就職にあたって非正規雇用労働者となる場合が多いことなどから、<u>女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は約5割</u>となっている。</p> <p>さらに、<u>管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は約15%と低い水準にとどまっており、近年ゆるやかな上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にある。</u></p> <p>このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえると、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが重要である。</p>

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられる。

このため、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるべく、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みを構築することとし、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を制定することとしたものである。

以後、法等の改正を経つつ、法に基づく取組が進められてきたが、施行状況を踏まえ、女性活躍の更なる推進のため、令和7年改正法により、法の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されるとともに、情報公表義務の強化などの見直しが行われた。

## 第2 法の概要

### 1 (略)

### 2 基本原則

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更等に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられる。

このため、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるべく、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みを構築することとし、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を制定することとしたものである。

さらに、法附則に基づく法施行3年後の見直しを行い、女性活躍の取組を更に推進するため、一般事業主行動計画の策定等の義務の対象拡大などを内容とする法改正を行うこととしたものである。

## 第2 法の概要

### 1 (略)

### 2 基本原則

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更等に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活

躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならないものとしたこと。

(2)～(4) (略)

3・4 (略)

5 事業主行動計画策定指針（法第7条）

(1) (略)

(2) 事業主行動計画策定指針の各項について

ア はじめに

事業主行動計画策定指針の位置付け、基本方針との関係等について明らかにしたものであること。

イ 一般事業主行動計画

(略)

(ア) (略)

(イ) 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

(略)

① (略)

② 状況把握・課題分析

状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、一般事業主行動計画の策定の基礎とすることにあるが、我が国の事業主においては、女性の採用割合が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、管理職に占める女性比率が低

躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならないものとしたこと。

(2)～(4) (略)

3・4 (略)

5 事業主行動計画策定指針（法第7条）

(1) (略)

(2) 事業主行動計画策定指針の各項について

ア はじめに

事業主行動計画策定指針の位置付け、基本方針との関係等について明らかにしたものであること。

イ 一般事業主行動計画

(略)

(ア) (略)

(イ) 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

(略)

① (略)

② 状況把握・課題分析

状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、一般事業主行動計画の策定の基礎とすることにあるが、我が国の事業主においては、女性の採用割合が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、管理職に占める女性比率が低

いこと等の課題を抱える場合が多いため、省令第2条第1項各号に掲げる事項のうち、第1号から第4号まで及び第24号に掲げる事項（以下「基礎項目」という。）について状況把握・課題分析を行い、課題があると判断された事項については更にその原因分析を深めることが望ましいこと。

この点、「その雇用する男女の賃金の額の差異」（以下「男女間賃金差異」という。）の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得る。このため、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主については、当該状況の把握が義務付けられているところであるが、当該事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、この指標の積極的な把握に努めることが重要であること。

③ 行動計画の策定

(i) (略)

(ii) 計画期間の決定

計画期間の決定においては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、令和8年度から令和17年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に一般事業主行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいこと。な

いこと等の課題を抱える場合が多いため、省令第2条第1項各号に掲げる事項のうち、第1号から第4号までに掲げる事項（以下「基礎項目」という。）について状況把握・課題分析を行い、課題があると判断された事項については更にその原因分析を深めることが望ましいこと。

この点、男女の賃金の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得る。このため、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については、当該状況の把握が義務付けられているところであるが、当該事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、この指標の積極的な把握に努めることが重要であること。

③ 行動計画の策定

(i) (略)

(ii) 計画期間の決定

計画期間の決定においては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から令和7年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に一般事業主行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいこと。

お、令和7年改正省令及び令和7年改正告示の施行及び適用の日（令和8年4月1日）前に計画期間が開始した一般事業主行動計画を策定し直す必要はないこと。

(iii) (略)

(iv) 取組内容の選定・実施時期の決定

取組内容の選定・実施時期の決定に際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本であり、検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわりのない公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要であること。

その上で、我が国全体でみると、継続就業をしやすい環境整備は進んでいるものの、未だ第一子出産前後の継続就業に難しさがあり、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等の働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要があること。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課

(iii) (略)

(iv) 取組内容の選定・実施時期の決定

取組内容の選定・実施時期の決定に際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本であり、検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわりのない公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要であること。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等の働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要があること。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是

題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的であること。

同時に、ハラスメントが女性の就業継続等に深刻な影響を与え、その職業生活における活躍を阻害する要因となっていることに鑑み、ハラスメントが起こらないようにすることも重要であること。

また、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要であること。なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効であること。

女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるが、これらは限定列挙ではないこと。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要であること。

さらに、取組内容については、事業主行動計画策定指針の別紙二の方法を参考に、内容及び実施

正に取り組むことが効果的であること。

さらに、取組内容については、事業主行動計画策定指針の別紙二の方法を参考に、内容及び実施時期を

時期を併せて決定することが必要であること。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はないこと。

(v) (略)

④ (略)

⑤ 行動計画の推進

一般事業主行動計画の推進に当たっては、一般事業主行動計画の策定のための体制を活用することが効果的であること。また、定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立することが重要であること。

その際には、一般事業主行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的であること。また、取組の結果を測るための指標である男女間賃金差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、積極的な把握に努めることが重要であること。

また、一般事業主行動計画の改定に向けた検討は、

併せて決定することが必要であること。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はないこと。

(v) (略)

④ (略)

⑤ 行動計画の推進

一般事業主行動計画の推進に当たっては、一般事業主行動計画の策定のための体制を活用することが効果的であること。また、定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立することが重要であること。

その際には、一般事業主行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的であること。また、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、積極的な把握に努めることが重要であること。

また、一般事業主行動計画の改定に向けた検討は、

職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要であること。

⑥ 情報の公表

情報の公表の意義、情報の公表の項目及び方法、情報の公表の頻度について示すものであること。

情報の公表の際には、一般事業主行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられること。

男女間賃金差異及び「その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」(以下「女性管理職比率」という。)については、常時雇用する労働者の数が 100 人 を超える事業主に対して一律に公表が義務付けられており、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、男女間賃金差異についてはその雇用する全労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、「男女の賃金の額の差異の算出及び公表の方法について」

(令和4年7月8日雇均発 0708 第2号。以下「男女間賃金差異算定方法通達」という。)に定める方法によってそれぞれ算出し、公表すること。また、女性管理職比率については「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の算出及び公表の方法について」(令

職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要であること。

⑥ 情報の公表

情報の公表の意義、情報の公表の項目及び方法、情報の公表の頻度について示すものであること。

情報の公表の際には、一般事業主行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられること。

情報の公表項目「男女の賃金の差異」については、常時雇用する労働者の数が 300 人 を超える事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、その雇用する全労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」

(令和4年7月8日雇均発 0708 第2号。以下「男女賃金差異算定方法通達」という。)に定める方法によってそれぞれ算出し、公表すること。

和8年2月18日雇均発0218第3号。以下「女性管理職比率算定方法通達」という。)に定める方法によって算出し、公表すること。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報の公表項目と併せて、一般事業主行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましいこと。

なお、各事業主が選択した項目を公表すれば足り、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要であること。

⑦ (略)

(ウ) (略)

## 6 一般事業主行動計画の策定等（法第8条第1項及び第2項）

### (1) 基本的考え方

一般事業主行動計画の策定、実施等を通じ、一般事業主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を促進するため、一般事業主行動計画の策定及び、策定した場合の届出等について規定するものであること。

また、一般事業主は、一般事業主行動計画を定めようとするときは、省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、女性管理職比率、男女間賃金差異等の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

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報の公表項目と併せて、一般事業主行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましいこと。

なお、各事業主が選択した項目を公表すれば足り、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要であること。

⑦ (略)

(ウ) (略)

## 6 一般事業主行動計画の策定等（法第8条第1項及び第2項）

### (1) 基本的考え方

一般事業主行動計画の策定、実施等を通じ、一般事業主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を促進するため、一般事業主行動計画の策定及び、策定した場合の届出等について規定するものであること。

また、一般事業主は、一般事業主行動計画を定めようとするときは、省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等の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

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、その結果を勘案して、これを定めなければならないものとしていること。

一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の厚生労働大臣に対する届出については、中小企業の事務負担等を勘案し、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主について義務を課しているが、本来、一般事業行動計画の策定、実施を始めとする女性の活躍の推進に関する取組は、企業規模を問わず、全ての事業主において行われるべきものである。社会全体で女性活躍を一層推進するためには、計画的なPDC Aサイクルを促す行動計画の策定に、より多くの企業が取り組むことが必要であることから、常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主についても努力義務としていること。

さらに、策定した一般事業主行動計画について、従業員の理解を得ながら企業全体で女性の活躍を推進するため、一般事業主行動計画を策定又は変更したときは労働者に周知させるための措置を講じなければならない旨について規定するものであること。

(2)～(10) (略)

#### 7 女性の職業生活における活躍の推進に関する状況の把握（法第8条第3項）

(1) 一般事業主行動計画の策定に際して女性の職業生活における活躍に関する状況を把握するに当たっては、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

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、その結果を勘案して、これを定めなければならないものとしていること。

一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の厚生労働大臣に対する届出については、中小企業の事務負担等を勘案し、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主について義務を課しているが、本来、一般事業行動計画の策定、実施を始めとする女性の活躍の推進に関する取組は、企業規模を問わず、全ての事業主において行われるべきものである。社会全体で女性活躍を一層推進するためには、計画的なPDC Aサイクルを促す行動計画の策定に、より多くの企業が取り組むことが必要であることから、常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主についても努力義務としていること。

さらに、策定した一般事業主行動計画について、従業員の理解を得ながら企業全体で女性の活躍を推進するため、一般事業主行動計画を策定又は変更したときは労働者に周知させるための措置を講じなければならない旨について規定するものであること。

(2)～(10) (略)

#### 7 女性の職業生活における活躍の推進に関する状況の把握（法第8条第3項）

(1) 一般事業主行動計画の策定に際して女性の職業生活における活躍に関する状況を把握するに当たっては、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、基礎項目を把握するとともに、必要に応じて省令第2条第5号から第23号までに掲げる事項（以下「選択項目」という。）を把握しなければならないとされていること。

基礎項目で「雇用管理区分ごとに把握」することとされている項目については、全ての雇用管理区分について把握しなければならないこと。

また、省令第2条第24号に掲げる男女間賃金差異を把握するに当たっては、(2)にかかわらず、全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の区分で把握する必要があり、また、これらの区分で把握すれば足りること。

選択項目については、基礎項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項について、さらにその原因の分析を深めることが望ましく、その際に活用することが効果的な項目として定めるものであること。選択項目については、把握するか否かも含めて任意であることから、雇用管理区分ごとに把握すべきとされた選択項目を雇用管理区分ご

する状況に関し、基礎項目を把握するとともに、必要に応じて省令第2条第5号から第24号までに掲げる事項（以下「選択項目」という。）を把握しなければならないとされていること。ただし、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主においては、省令第2条第24号に掲げる男女の賃金の差異の状況把握は必須であること。

基礎項目で「雇用管理区分ごとに把握」することとされている項目については、全ての雇用管理区分について把握しなければならないこと。

また、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主が、省令第2条第24号に掲げる男女の賃金の差異を把握するに当たっては、(2)にかかわらず、全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の区分で把握する必要があり、また、これらの区分で把握すれば足りること。常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主が、選択項目として同号に掲げる男女の賃金の差異を把握するに当たっては、必ずしも全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の区分で把握することは求められないが、当該区分で把握すれば足りること。

選択項目については、基礎項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項について、さらにその原因の分析を深めることが望ましく、その際に活用することが効果的な項目として定めるものであること。選択項目については、把握するか否かも含めて任意であることから、雇用管理区分ごとに把握すべきとされた選択項目を雇用管理区分ご

とで把握していない場合には、法に基づく状況把握をしたこととはならないが、法律上違反となるものではないこと。このため、派遣労働者も含め、どの雇用管理区分までを把握するか、どの雇用管理区分をまとめて把握するかなどは、各事業主の実情に応じて判断することとしても法律上違反となるものではないこと。

(2) (略)

(3) 状況把握項目として定めた 24 項目については、女性の活躍推進に当たって、我が国全体の課題として考えられるものを踏まえて定めたものであるが、基礎項目の5項目については、とりわけ多くの企業に該当する課題を明らかにする項目として定めたものであること。なお、令和7年改正省令及び令和7年改正告示の施行及び適用の日（令和8年4月1日）前に計画期間を開始した一般事業主行動計画については、これを策定し直す必要はなく、また、常時雇用する労働者の数が100人を超え300人以下である一般事業主が令和8年4月1日以後、計画期間内に一般事業主行動計画を変更する場合であっても、令和7年改正省令による改正前の省令に基づき、基礎項目は4項目であること。

雇用管理区分ごとに把握することとされている項目については、適切な課題分析の観点から、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目について、雇用管理区分ごとに把握すべき項目として定めたものであること。

また、派遣労働者を含めて把握することとされている項目については、職場風土に関する課題や長時間労働など、派遣元の

とで把握していない場合には、法に基づく状況把握をしたこととはならないが、法律上違反となるものではないこと。このため、派遣労働者も含め、どの雇用管理区分までを把握するか、どの雇用管理区分をまとめて把握するかなどは、各事業主の実情に応じて判断することとしても法律上違反となるものではないこと。

(2) (略)

(3) 状況把握項目として定めた 24 項目については、女性の活躍推進に当たって、我が国全体の課題として考えられるものを踏まえて定めたものであるが、基礎項目の4項目については、とりわけ多くの企業に該当する課題を明らかにする項目として定めたものであること。

雇用管理区分ごとに把握することとされている項目については、適切な課題分析の観点から、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目について、雇用管理区分ごとに把握すべき項目として定めたものであること。

また、派遣労働者を含めて把握することとされている項目については、職場風土に関する課題や長時間労働など、派遣元の

みならず派遣先においても状況把握・課題分析を行うことが有効と考えられる項目について、その対象としていること。

(4) 状況把握項目

ア・イ (略)

ウ 省令第2条第1項第4号の「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職(役員を除く。)にある労働者の合計をいうこと。

「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。

- ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長
- 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「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと。)

「課長級」であるか否かについては、まずは名称や係の数、構成員の人数等で形式的に要件(①)に該当するか否かを判断すること。

その上で、形式的な要件に該当しない場合は、同一事務所において、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「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)(②)に該当するか否かを、実態に即して事業主が判断することとして差し支えないこと。

なお、一般的に、「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しないこと。

エ～ス (略)

みならず派遣先においても状況把握・課題分析を行うことが有効と考えられる項目について、その対象としていること。

(4) 状況把握項目

ア・イ (略)

ウ 省令第2条第1項第4号の「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職にある労働者の合計をいうこと。

「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。

- ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長
- 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「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと。)

エ～ス (略)

#### 8 数値目標の設定（法第8条第2項第2号及び第3項）

計画に定める目標については、数値を用いて定量的に定めなければならないものとし、定めた一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、目標を達成するよう努めなければならないものとしたこと。また、令和2年4月1日以降にその計画期間が開始したものについては、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主においては、各事業主の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、法第4条の責務を踏まえた取組が一層進むよう、状況把握項目を①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項目と②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項目に区分し、各区分について1項目以上（計2項目以上）を選択して関連する数値目標を設定することとしたが、令和2年4月1日より前にその計画期間が開始したものについては、この限りではないこと（省令第2条の2、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（令和元年厚生労働省令第86号）附則第2条第1項）。また、省令第2条の2の「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」とは、例えば、状況把握・課題分析の結果、各事業主において、いずれか一方の区分に関する取組の実績が、他の区分に関する取組の実績に比べて優良であり、①及び②に関する取組をバランスよく進めていく上で他の区分に関する取

#### 8 数値目標の設定（法第8条第2項第2号及び第3項）

計画に定める目標については、数値を用いて定量的に定めなければならないものとし、定めた一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、目標を達成するよう努めなければならないものとしたこと。また、令和2年4月1日以降にその計画期間が開始したものについては、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主においては、各事業主の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、法第4条の責務を踏まえた取組が一層進むよう、状況把握項目を①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項目と②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項目に区分し、各区分について1項目以上（計2項目以上）を選択して関連する数値目標を設定することとしたが、令和2年4月1日より前にその計画期間が開始したものについては、この限りではないこと（省令第2条の2、整備省令附則第2条第1項）。また、省令第2条の2の「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」とは、例えば、状況把握・課題分析の結果、各事業主において、いずれか一方の区分に関する取組の実績が、他の区分に関する取組の実績に比べて優良であり、①及び②に関する取組をバランスよく進めていく上で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などをいうこと。

組を集中的に実施することが適当と認められる場合などをいうこと。

なお、常時雇用する労働者の数が100人を超え300人以下である一般事業主が令和4年4月1日以降に計画期間が開始する行動計画を定める場合は、数値目標を1項目以上設定すれば足りること。

9 (略)

10 一般事業主行動計画の公表の方法（法第8条第5項）

一般事業主行動計画の策定が義務である一般事業主が一般事業主行動計画を定め又は変更したときは、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により公表しなければならないものとされていること(省令第4条)。この公表は、策定後遅滞なく行わなければならないものであること。

「厚生労働省のウェブサイト」とは、厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」を指すものであり、「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切であること。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではないこと。その他、インターネットの利用が不可能な一般事業主については、事務所の見やすい場所に備え付ける等の方法により、求めに応じて一般の者が一般事業主行動計画を知り得るようにする方法も差し支えないこと。

なお、常時雇用する労働者の数が100人を超え300人以下である一般事業主が令和4年4月1日以降に計画期間が開始する行動計画を定める場合は、数値目標を1項目以上設定すれば足りること。

9 (略)

10 一般事業主行動計画の公表の方法（法第8条第5項）

一般事業主行動計画の策定が義務である一般事業主が一般事業主行動計画を定め又は変更したときは、インターネットの利用その他の適切な方法により公表しなければならないものとされていること(省令第4条)。この公表は、策定後遅滞なく行わなければならないものであること。

「インターネットの利用」とは、厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページの利用等を指すものであること。

その他の適切な方法としては、「日刊紙への掲載」「県の広報

また、一般事業主行動計画の策定が努力義務である一般事業主が一般事業主行動計画を策定又は変更したときに公表をする場合も同様とされていること(省令第6条)。

#### 11 基準に適合する一般事業主の認定(法第9条)

(1)・(2) (略)

(3) 認定の基準等(省令第8条)

法第9条に基づく認定に係る認定基準については、労働市場等において認定取得事業主が評価されることを通じ、事業主の取組を促進するため、現に働いている女性やこれから働こうとする女性が子育て等をしながらでも活躍しやすい企業環境であるか、すなわち、採用から登用に至る各ステージにおいて女性の活躍に向けた大きな課題がなく能力が発揮しやすい企業環境であるかという観点から定めたものであること。

上記の考えに従い、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、(1)については、①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースについての評価項目を設けていること。なお、①女性の活躍状況の水準(実績値等)と、取組による改善度合い(伸び)の両面で評価、

誌」等の一般の者が一般事業主行動計画を知り得る状況にする方法が考えられるが、インターネットの利用が不可能な一般事業主については、事務所の見やすい場所に備え付ける等の方法により、求めに応じて一般の者が一般事業主行動計画を知り得るようにする方法も差し支えないこと。

また、一般事業主行動計画の策定が努力義務である一般事業主が一般事業主行動計画を策定又は変更したときに公表をする場合も同様とされていること(省令第6条)。

#### 11 基準に適合する一般事業主の認定(法第9条)

(1)・(2) (略)

(3) 認定の基準等(省令第8条)

法第9条に基づく認定に係る認定基準については、労働市場等において認定取得事業主が評価されることを通じ、事業主の取組を促進するため、現に働いている女性やこれから働こうとする女性が子育て等をしながらでも活躍しやすい企業環境であるか、すなわち、採用から登用に至る各ステージにおいて女性の活躍に向けた大きな課題がなく能力が発揮しやすい企業環境であるかという観点から定めたものであること。

上記の考えに従い、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、(1)については、①採用、②継続就業、③働き方(労働時間)、④登用(配置・育成・評価等の指標)、⑤再チャレンジ(多様なキャリアコース)についての評価項目を設けていること。なお、①女性の活躍状況の水準(実績値等)と、取組に

②業種毎・企業規模毎の特性に配慮した基準となるよう設定していること。

また、全ての評価項目について基準を満たした場合に加え、一部の評価項目について基準を満たしており、満たさない項目について取組の実施と改善が見られる場合について、認定の対象とするなど、実績に係る基準を満たす項目の数に応じて複数段階の認定を設けるものとしたこと。

加えて、省令第8条第1項第1号の2口に掲げる女性の健康上の特性への配慮に関する基準を満たした場合、各段階それぞれについてプラス認定を設けるものとしたこと。

ア 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に関する実績に係る基準については、次の5項目とすること。なお、雇用管理区分ごとに算出する場合において、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。）。

(ア) 女性の採用に大きな課題がないこととして、次のいずれかに該当すること。

① 雇用管理区分ごとに算出した女性の採用における競争倍率（直近3事業年度の平均値）に0.8を乗じて得た数が、雇用管理区分ごとに算出した男性の採用における競争倍率（直近3事業年度の平均値）よりもそれぞれ低

よる改善度合い（伸び）の両面で評価、②業種毎・企業規模毎の特性に配慮した基準となるよう設定していること。

また、全ての評価項目について基準を満たした場合に加え、一部の評価項目について基準を満たしており、満たさない項目について取組の実施と改善が見られる場合について、認定の対象とするなど、実績に係る基準を満たす項目の数に応じて複数段階の認定を設けるものとしたこと。

ア 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に関する実績に係る基準については、次の5項目とすること。なお、雇用管理区分ごとに算出する場合において、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。）。

(ア) 女性の採用に大きな課題がないこととして、次のいずれかに該当すること。

① 雇用管理区分ごとに算出した女性の採用における競争倍率（直近3事業年度の平均値）に0.8を乗じて得た数が、雇用管理区分ごとに算出した男性の採用における競争倍率（直近3事業年度の平均値）よりもそれぞれ低

いこと。なお、競争倍率の算出の対象となる募集については、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こと（省令第8条第1項第1号イ(1)(i)）。

「3事業年度の平均値」については、各対象事業年度のそれぞれの実績を合計して3で割った値をいうこと。

② (略)

(イ)・(ウ) (略)

(エ) 女性の登用が行われていることとして、次の①又は②のいずれかに該当すること。

① 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。産業ごとの「平均値」は、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあつては、大分類及び中分類）ごとに雇用環境・均等局長が別に定めることとしていること（省令第8条第1項第1号イ(4)(i)）。

② 課長より1つ下の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した割合（直近3事業年度の平均値）を課長より1つ下の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した割合（直近3事業年度の平均値）で除して得た割合が0.8以上であること（省令第8条第1項第1号イ(4)(ii)）。

①の基準について管理職に占める男性労働者の割合の0.8としていないのは、管理職に占める女性労働者の割合の改善には通常長期間を要すると考えられること

いこと。なお、競争倍率の算出の対象となる募集については、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こと（省令第8条第1項第1号イ(1)(i)）。

② (略)

(イ)・(ウ) (略)

(エ) 女性の登用が行われていることとして、次の①又は②のいずれかに該当すること。

① 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。産業ごとの「平均値」は、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあつては、大分類及び中分類）ごとに雇用環境・均等局長が別に定めることとしていること（省令第8条第1項第1号イ(4)）。

② 課長より1つ下の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した割合（直近3事業年度の平均値）を課長より1つ下の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した割合（直近3事業年度の平均値）で除して得た割合が0.8以上であること（省令第8条第1項第1号イ(4)）。

①の基準について管理職に占める男性労働者の割合の0.8としていないのは、管理職に占める女性労働者の割合の改善には通常長期間を要すると考えられること

から、産業ごとの平均値以上としたものであること。

②の基準については、管理職に占める女性労働者の割合が業種等により大きく異なる一方、男女別の登用割合が同程度であることは、公平な登用選考が行われていればどのような業種等であっても満たすことができることから定めたものであること。

「3事業年度の平均値」については、各対象事業年度のそれぞれの実績を合計して3で割った値をいうこと。

なお、①の基準については実績の改善に通常長期間を要すると考えられることから、②の基準も併せて定めたものであること。

(オ) (略)

イ (略)

ウ 省令第8条第1項第1号ホは、(1)～(3)に掲げる事項のいずれにも該当しない場合に認定できるとしたもの。

(ア) 省令第8条第1項第1号ホ(1)は、認定の取消し又は辞退の日から起算して3年を経過するまでは、認定申請できないものとする。

ただし、認定を受けた後、省令第8条第1項第1号イ、同条第2号イ又は同条第3号イの規定により公表された実績が、「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8条第1項第1号ホ(1)の規定に基づき厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準等(認定要件に係る辞退の基準)について」(令和8年2月18日付け雇均発0218第4号。以下「辞退

から、産業ごとの平均値以上としたものであること。

②の基準については、管理職に占める女性労働者の割合が業種等により大きく異なる一方、男女別の登用割合が同程度であることは、公平な登用選考が行われていればどのような業種等であっても満たすことができることから定めたものであること。

なお、①の基準については実績の改善に通常長期間を要すると考えられることから、②の基準も併せて定めたものであること。

(オ) (略)

イ (略)

ウ 省令第8条第1項第1号ホは、(1)～(3)に掲げる事項のいずれにも該当しない場合に認定できるとしたもの。

(ア) 省令第8条第1項第1号ホ(1)は、認定の取消し又は辞退の日から起算して3年を経過するまでは、認定申請できないものとする。

ただし、認定を受けた後、省令第8条第1項第1号イ、同条第2号イ又は同条第3号イの規定により公表された実績が、「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8条第1項第1号ホ(1)の規定に基づき厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定める基準について」(平成29年3月30日付け雇児発0330第14号。以下「辞退通達」という。)に掲げ

通達」という。) 1に掲げる基準を満たさなくなったことにより、認定の辞退を行った事業主については、その辞退の日から3年を経過せずとも認定申請できるものとする。

(イ)・(ウ) (略)

エ 認定の段階は、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に関する実績に係る基準を満たす項目の個数に応じるものであるが、具体的には、①1又は2の事項に該当する場合、②3又は4の事項に該当する場合、③すべてに該当する場合の3段階に分かれること。また、これら①から③までについてそれぞれ、省令第8条第1項第1号の2ロに掲げる女性の健康上の特性への配慮に関する基準を満たした場合のプラス認定を設けている。

オ (略)

カ 実績を満たさない事項については、次のいずれかに該当していることが求められること。ただし、(イ)については1段階目の認定のみが対象となること。

(ア) 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、直近2年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

(イ) 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、実績を満たさない項目のうち「採用(ii)」(省令第8条第1項第1号イ(1)(ii))、「就業継続」(省令第8条第1項第1号イ(2))、「労働時間等の働き方」(省令

る基準を満たさなくなったことにより、認定の辞退を行った事業主については、その辞退の日から3年を経過せずとも認定申請できるものとする。

(イ)・(ウ) (略)

エ 認定の段階は、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に関する実績に係る基準を満たす項目の個数に応じるものであるが、具体的には、①1又は2の事項に該当する場合、②3又は4の事項に該当する場合、③すべてに該当する場合の3段階に分かれること。

オ (略)

カ 実績を満たさない事項については、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、2年以上連続して当該事項の実績が改善していることが求められるが、「事業主行動計画策定指針に定められた」取組とは、必ずしも事業主行動計画策定指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に効果的と考えられる取組であれば差し支えないこと。また、取組状況の公表についてもオと同様、「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」において公表するものとする。

第8条第1項第1号イ(3)又は「管理職比率(i)」(省令第8条第1項第1号イ(4)(i))について、次に掲げる①が②より、②が③より改善しているとともに、実績を満たさない項目のうち「採用(i)」(省令第8条第1項第1号イ(1)(i))、「管理職比率(ii)」(省令第8条第1項第1号イ(4)(ii))又は「多様なキャリアコース」(省令第8条第1項第1号イ(5))について、直近2年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

- ① 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値
- ② 当該直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値
- ③ 当該直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値

なお、「事業主行動計画策定指針に定められた」取組とは、必ずしも事業主行動計画策定指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に効果的と考えられる取組であれば差し支えないこと。また、取組状況の公表についてもオと同様、「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」において公表するものとする。

「3事業年度の平均値」については、各対象事業年度のそれぞれの実績を合計して3で割った値をいうこと。

キ 省令第8条第1項第1号の2に定める要件

(ア) 省令第8条第1項第1号の2イは、省令第8条第1項第1号イからホまでのいずれにも該当することが必要で

あることを明らかにしたものであること。

(イ) 省令第8条第1項第1号の2口は、女性の健康上の特性への配慮に関する基準であり、次の①から④までのいずれにも該当すること。

女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるものであるが、各事業主において適切に設定すべきものであること。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要であること。

なお、いずれについても、必ずしも女性に特化した取組である必要はなく、広く労働者のための制度や取組であり、結果的に女性の健康上の特性への配慮につながるものであれば可とすること。

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）及び女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる次の（i）から（vi）までのいずれかの制度を設けていること。

（i） 年次有給休暇を半日単位・時間単位で取得することができる制度

（ii） 所定外労働の制限に関する制度

(iii) 時差出勤制度

(iv) フレックスタイム制

(v) 短時間勤務制度

(vi) 在宅勤務等

② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること。

③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者（「女性健康配慮担当者」）を選任し、当該女性健康配慮担当者に労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該女性健康配慮担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

(ウ) (イ)①については、利用対象となる労働者を雇用形態により限定することは認められないこと。また、年次有給休暇については労働基準法第 39 条の規定によるものを指すこと。対象となる休暇制度について、法令に基づく各事業主の義務は対象とはならないこと。そのため、月経や妊娠・出産に配慮した休暇制度については、労働基準法第 68 条の規定による生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（有給である場合を除く。）、同法第 65 条第 1 項及び第 2 項の規定による産前産後休業（有給である場合を除く。）

及び同法第 67 条第 1 項の規定による育児時間（有給である場合を除く。）は、対象とはならないこと。さらに、(i)～(vi)に掲げる制度については、いずれか1つの制度を設けていれば足りること。

(エ) (i)②については、企業の代表者が女性の健康上の特性へ配慮する旨の方針、当該企業において利用可能な制度の内容等について労働者に周知すること。また、「労働者に周知させるための措置」とは、例えば方針が記載された社内資料、リーフレットの配布、自社のイントラネット、ホームページへの方針の掲載・周知等をいうものであること。

(オ) (i)③については、「その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組」とは、例えば社内報、パンフレット等で継続的に女性の健康上の特性に関する周知・啓発等を実施すること等をいうものであること。また、企業において女性の健康上の特性への配慮の必要性について広く理解が得られるよう、管理職、人事労務担当者、制度利用者（希望者を含む。）、制度利用者の上司、同僚、部下等を含む全労働者を対象に実施すること。また、労働者の理解を促進するため、定期的に（少なくとも年1回）実施すること。

(カ) (i)④については、女性の健康上の特性への配慮について、対象労働者の相談に対応し、社内制度の利用を推進する女性健康配慮担当者を企業として選任し、社内に周知していること。女性健康配慮担当者は人事労務担当者や社内の産業保健スタッフ等から選任することが考えられ、産業

医を充てることも可能であること。

ク 法第9条の認定は省令第8条第1項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものであり、例えば、第1号の認定を受けていない事業主であっても、第1号の2の認定を受けることは可能であること。

12 (略)

13 認定の取消し (法第11条)

(1) (略)

(2) 「基準に適合しなくなったと認めるとき」として、以下の場合には、認定の取消しを検討するものとする。

① 認定を受けた後、省令第8条第1項の規定より公表された実績が、辞退通達1に掲げるいずれかの基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合

② 認定取得時以降の省令第8条第1項の規定による公表を2年間にわたり怠った場合

③ 認定を受けた際に設けていた、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度 (女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。) 又は女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、年次有給休暇を半日単位・時間単位で取得することができる制度、所

12 (略)

13 認定の取消し (法第11条)

(1) (略)

(2) 「基準に適合しなくなったと認めるとき」として、以下の場合には、認定の取消しを検討するものとする。

① 認定を受けた後、省令第8条第1項の規定より公表された実績が、辞退通達に掲げるいずれかの基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合

② 認定取得時以降の省令第8条第1項の規定による公表を2年間にわたり怠った場合

定外労働の制限に関する措置、始業・終業時刻の繰上げ若しくは繰下げの制度、フレックスタイム制、短時間勤務制度、在宅勤務等を可能とする制度を廃止等することにより、省令第8条第1項第1号の2ロ(1)に定める基準に適合しなくなった場合

④ 認定を受けた際に実施していた、女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組を廃止等することにより、省令第8条第1項第1号の2ロ(3)に定める基準に適合しなくなった場合

(3) (略)

14 基準に適合する認定一般事業主の認定(特例認定)(法第12条)

(1)・(2) (略)

(3) 認定の基準等(省令第9条の3)  
(略)

ア 特例認定の申請の対象となる一般事業主行動計画は、申請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2年以上5年以下のものに限ること。

イ 「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」とは、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主であって、当該一般事業主行動計画の始期が令和2年4月1日以降である場合には、行動計画に定められた2つ以上の数値目標を少なくとも2つ達成していることが求められるこ

(3) (略)

14 基準に適合する認定一般事業主の認定(特例認定)(法第12条)

(1)・(2) (略)

(3) 認定の基準等(省令第9条の3)  
(略)

ア 特例認定の申請の対象となる一般事業主行動計画は、改正法の施行前に計画期間が終了したものでよいが、申請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2年以上5年以下のものに限ること。

イ 「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」とは、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主であって、当該一般事業主行動計画の始期が令和2年4月1日以降である場合には、整備省令及び令和元年改正告示による改正後の規定に基づき、行動計画に定められた2つ以上の

と。

ウ～オ (略)

カ 省令第9条の3第1項第1号トでは、法第12条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、一般事業主行動計画の策定届出義務が免除されることを踏まえ、女性の職業生活における活躍に関する情報公表、「見える化」の状況についても基準を設定することとしたものであること。具体的には、法第20条に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち過半数（8項目）以上を厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」で公表していることとしたこと。

キ 省令第9条の3第1項第1号チの「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額の差異の状況について把握したこと」とは、雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女間賃金差異の状況について把握したことをいうものであること。なお、賃金の解釈は、7(4)スと同様であること。また、把握の時期は、必ずしも認定の対象となる行動計画の策定時に限らず、認定申請の前であれば差し支えないこと。

ク 省令第9条の3第1項第1号リ(1)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」とは、例えば、計画期間の途中で一般事業主行動計画を変更し、既に定めていた目標を下方修正する場合ということ。

数値目標を少なくとも2つ達成していることが求められること。

ウ～オ (略)

カ 省令第9条の3第7号では、特例認定一般事業主については、一般事業主行動計画の策定届出義務が免除されることを踏まえ、女性の職業生活における活躍に関する情報公表、「見える化」の状況についても基準を設定することとしたものであること。具体的には、法第20条に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち過半数（8項目）以上を厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」で公表していることとしたこと。

キ 省令第9条の3第8号の「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」とは、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をいうものであること。なお、賃金の解釈は、7(4)スと同様であること。また、把握の時期は、必ずしも認定の対象となる行動計画の策定時に限らず、認定申請の前であれば差し支えないこと。

ク 省令第9条の3第9号イの「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」とは、例えば、計画期間の途中で一般事業主行動計画を変更し、既に定めていた目標を下方修正する場合ということ。ただし、目標

ただし、目標を下方修正することなく、一般事業主行動計画の期間を2年以上5年以内の範囲で変更することは差し支えないこと。

ケ 省令第9条の3第1項第1号リ(2)は、認定の取消し又は辞退の日から起算して3年を経過するまでは、認定申請できないものとする。

ただし、認定を受けた後、法第13条第2項の規定に基づき公表された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、辞退通達2に掲げる基準を満たさなくなったことにより、認定の辞退を行った事業主については、その辞退の日から3年を経過せずとも認定申請できるものとする。

コ その他の基準については、省令第9条の3第1項第1号ホ、チ及びリに掲げるとおりであること。

サ 省令第9条の3第1項第2号に定める要件

(ア) 第2号イは、第1号イからリまでのいずれにも該当することが必要であることを明らかにしたものであること。

(イ) 第2号ロは、省令第8条第1項第1号の2ロに該当することが必要であることを明らかにしたものであること。

シ 法第12条の認定は省令第9条の3第1項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものであり、第1号の認定を受けて

を下方修正することなく、一般事業主行動計画の期間を2年以上5年以内の範囲で変更することは差し支えないこと。

ケ 省令第9条の3第9号ロは、認定の取消し又は辞退の日から起算して3年を経過するまでは、認定申請できないものとする。

ただし、認定を受けた後、法第13条第2項の規定に基づき公表された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、「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9条の3第9号ロの規定に基づき厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準について」(令和2年2月7日付け雇均発0207第2号。以下「特例認定辞退通達」という。)に掲げる基準を満たさなくなったことにより、認定の辞退を行った事業主については、その辞退の日から3年を経過せずとも認定申請できるものとする。

コ その他の基準については、省令第9条の3第5号、第8号及び第9号に掲げるとおりであること。

いない事業主であっても、第2号の認定を受けることは可能であること。

ス 省令第9条の3第3項による読み替え

省令第9条の3第3項は、同条第1項第2号の類型に係る特例認定を受けようとする一般事業主が特例認定一般事業主である場合、当該特例認定一般事業主が法第12条に基づく一般事業主行動計画の策定義務を免除されていることを踏まえ、第9条の3第1項第1号イからハまで及びリ(1)の規定は、適用しないこと。

15 特例認定一般事業主の特例等（法第13条）

- (1) 特例認定一般事業主については、当該特例認定一般事業主の一般事業主行動計画の策定及び届出に係る負担を軽減するとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の水準を維持するため、法第8条第1項又は第7項に基づく一般事業主行動計画の策定及び届出に代えて、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について、毎年少なくとも1回公表することを規定するものであること。
- (2) (略)
- (3) 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に当たっては、厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」において、特例認定を受けた後概

15 特例認定一般事業主の特例等（法第13条）

- (1) 法第12条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、当該特例認定一般事業主の一般事業主行動計画の策定及び届出に係る負担を軽減するとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の水準を維持するため、法第8条第1項又は第7項に基づく一般事業主行動計画の策定及び届出に代えて、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について、毎年少なくとも1回公表することを規定するものであること。
- (2) (略)
- (3) 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に当たっては、厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」において、特例認定を受けた後概

ね3か月以内（2回目以降にあっては、直近の公表を行った日が属する事業年度（各事業主における会計年度をいう。）の終了日から3ヶ月以内）に、省令第9条の3第1項第1号ニからトまでに掲げる事項の実績を公表すること。

また、第2号に規定する事業主の類型に係る認定を受けた特例認定一般事業主はこれに加え、次のア及びイの実績を公表すること。なお、アの制度及びイの取組の内容に変更があった場合には、速やかに変更後の内容を公表すること。

ア 第8条第1項第1号の2ロ(1)に掲げる女性の健康上の特性に配慮した休暇制度及び女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる次の制度のうち講じている制度全ての内容

(ア) 年次有給休暇を半日単位・時間単位で取得することができる制度

(イ) 所定外労働の制限に関する制度

(ウ) 時差出勤制度

(エ) フレックスタイム制

(オ) 短時間勤務制度

(カ) 在宅勤務等

イ 第8条第1項第1号の2ロ(3)に掲げる女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組の内容。

16 (略)

ね3か月以内（2回目以降にあっては、直近の公表を行った日が属する事業年度（各事業主における会計年度をいう。）の終了日から3ヶ月以内）に、省令第9条の3第4号から第7号までに掲げる事項の実績を公表すること。

16 (略)

17 認定の取消し（法第 15 条）

(1) 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が以下のいずれかに該当するときは認定を取り消すことができるとされたこと。

①～⑤ （略）

(2) 「法第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき」とは、認定を受けた後、法第13条第2項の規定に基づき公表された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、辞退通達2に掲げるいずれかの基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に該当該状況が継続していると認められる場合をいうこと。

(3)・(4) （略）

18 認定の辞退（省令第9条の5）

認定一般事業主又は特例認定一般事業主は、所轄都道府県労働局長に対し、様式第3号「基準適合事業主認定辞退申出書」又は様式第4号「基準適合認定事業主認定辞退申出書」により、認定の辞退の申出をできるものとする。なお、認定基準を満たさなくなった場合以外であっても、自発的な理由等によって、認定を辞退することは可能であること。

この場合において、11(3)ウ(ア)及び14(3)ケのとおり、辞退通達に掲げる基準に該当すること以外を理由として辞退を申し出た場合はその辞退の日から起算して3年を経過しない間は再度認定を受けることはできないものとする。

17 認定の取消し（法第 15 条）

(1) 厚生労働大臣は、認定一般事業主が以下のいずれかに該当するときは認定を取り消すことができるとされたこと。

①～⑤ （略）

(2) 「法第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき」とは、認定を受けた後、法第13条第2項の規定に基づき公表された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、特例認定辞退通達に掲げるいずれかの基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に該当該状況が継続していると認められる場合をいうこと。

(3)・(4) （略）

18 認定の辞退（省令第9条の5）

認定一般事業主又は特例認定一般事業主は、所轄都道府県労働局長に対し、様式第3号「基準適合事業主認定辞退申出書」又は様式第4号「基準適合認定事業主認定辞退申出書」により、認定の辞退の申出をできるものとする。なお、認定基準を満たさなくなった場合以外であっても、自発的な理由等によって、認定を辞退することは可能であること。

この場合において、11(3)ウ(ア)及び14(3)ケのとおり、認定辞退通達又は特例認定辞退通達に掲げる基準に該当すること以外を理由として辞退を申し出た場合はその辞退の日から起算して3年を経過しない間は再度認定を受けることはできないものと

19 委託募集の特例（法第 16 条）

(1)～(6) (略)

(7) 承認手続（法第 16 条第 2 項）

ア (略)

イ 承認

(ア) 厚生労働大臣は、中小事業主団体から「承認中小事業主団体承認申請書」の提出を受けたときは、遅滞なく当該中小事業主団体が法令及び承認基準に照らして適当であるか否か審査し、適当であると判断されるものについて承認するものであること。

(イ) 承認期限は、承認日から承認日の属する年度から起算して 5 年度目の年度の末日（当該末日が令和 18 年 3 月 31 日以後である場合は、令和 18 年 3 月 31 日）までとすること。

(ウ) (略)

エ (略)

(8)～(14) (略)

20 (略)

21 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（法第 20 条）

(1) (略)

(2) 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の項目

すること。

19 委託募集の特例（法第 16 条）

(1)～(6) (略)

(7) 承認手続（法第 16 条第 2 項）

ア (略)

イ 承認

(ア) 厚生労働大臣は、中小事業主団体から「承認中小事業主団体承認申請書」の提出を受けたときは、遅滞なく当該中小事業主団体が法令及び承認基準に照らして適当であるか否か審査し、適当であると判断されるものについて承認するものであること。

(イ) 承認期限は、承認日から承認日の属する年度から起算して 5 年度目の年度の末日（当該末日が令和 8 年 3 月 31 日以後である場合は、令和 8 年 3 月 31 日）までとすること。

(ウ) (略)

エ (略)

(8)～(14) (略)

20 (略)

21 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（法第 20 条）

(1) (略)

(2) 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の項目

(省令第 19 条第 1 項及び第 2 項、第 20 条並びに第 20 条の 2)

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表は、事業主による情報公表を一層促進するため、法第 4 条の事業主の責務を踏まえ、常時雇用する労働者の数が 300 人を超える一般事業主にあつては、省令第 19 条第 1 項第 1 号（男女間賃金差異）及び第 2 号（女性管理職比率）に掲げる事項を公表するとともに、第 3 号（前二号に掲げるもののほか、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）及び第 4 号（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）に掲げる情報の区分ごとに第 3 号及び第 4 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 1 つ以上選択して公表しなければならないこと。常時雇用する労働者の数が 100 人を超え 300 人以下である一般事業主にあつては、省令第 19 条第 1 項第 1 号及び第 2 号に掲げる事項を公表するとともに、第 3 号及び第 4 号に掲げる情報の区分ごとに第 3 号及び第 4 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いずれか 1 つ以上選択して公表しなければならないこと。常時雇用する労働者の数が 100 人以下である一般事業主にあつては、省令第 19 条第 1 項第 1 号及び第 2 号に掲げる事項並びに第 3 号及び第 4 号に掲げる情報の区分ごとに第 3 号及び第 4 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いずれか 1 つ以上選択して公表するよう努めなければならないこと。

(省令第 19 条第 1 項及び第 2 項、第 20 条並びに第 20 条の 2)

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表は、事業主による情報公表を一層促進するため、法第 4 条の事業主の責務を踏まえ、常時雇用する労働者の数が 300 人を超える一般事業主にあつては、省令第 19 条第 1 項第 1 号イからチまでに掲げる①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及び同項第 2 号に掲げる②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に関する項目から、一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ 1 つ以上選択して公表するとともに、同項第 1 号リの「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」を公表しなければならないこと。常時雇用する労働者の数が 100 人を超え 300 人以下である一般事業主にあつては、省令第 19 条第 1 項各号に掲げる項目のうち一般事業主が適切と認めるものをいずれか 1 つ以上選択して公表しなければならないこと。常時雇用する労働者の数が 100 人以下である一般事業主にあつては、省令第 19 条第 1 項各号に掲げる項目のうち一般事業主が適切と認めるものをいずれか 1 つ以上選択して公表するよう努めなければならないこと。

一般事業主行動計画策定の際に、状況把握・課題分析を実施するものとされていることを踏まえると、情報の公表を行う際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から公表する項目を選択することが基本と考えられること。しかしながら、状況把握・課題分析した項目以外の項目であっても、省令で規定されている項目の中から適切に公表されれば、法違反とはならないこと。

雇用管理区分ごとに公表することとされている項目を雇用管理区分ごとに公表していない場合については、当該項目について法に基づく情報公表をしたこととはならないこと。ただし、法に基づく情報公表とならない場合であっても、求職者等の職業選択に資する観点から有用な情報を公表することは望ましいものであること。

雇用管理区分ごとに公表することとされている項目について、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公表することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。

ア 省令第 19 条第 1 項第 1 号の男女間賃金差異は、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、それぞれ公表する必要があること。その際、全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の区分により公表することとする。また、当該項目は、常時雇用する労働者数が 100 人を超える事業主については一律に

一般事業主行動計画策定の際に、状況把握・課題分析を実施するものとされていることを踏まえると、情報の公表を行う際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から公表する項目を選択することが基本と考えられること。しかしながら、状況把握・課題分析した項目以外の項目であっても、省令で規定されている項目の中から適切に公表されれば、法違反とはならないこと。

雇用管理区分ごとに公表することとされている項目を雇用管理区分ごとに公表していない場合については、当該項目について法に基づく情報公表をしたこととはならないこと。ただし、法に基づく情報公表とならない場合であっても、求職者等の職業選択に資する観点から有用な情報を公表することは望ましいものであること。

雇用管理区分ごとに公表することとされている項目について、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公表することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。

公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、男女賃金差異算定方法通達に定める方法によって算出し、公表するものであること（5(2)イ(イ)⑥参照）。

イ 省令第19条第1項第2号の女性管理職比率に関し、「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職（役員を除く。）にある労働者の合計をいうこと。

「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。

① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの

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「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

「課長級」であるか否かについては、まずは名称や係の数、構成員の人数等で形式的に要件（①）に該当するか否かを判断すること。

その上で、形式的な要件に該当しない場合は、同一事業所において、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「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）（②）に該当するか否かを、実態に即して事業主が判断することとして差し支えないこと。

なお、一般的に、「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しないこと。

また、当該項目は、常時雇用する労働者数が100人を超える事業主については一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、女性管理職比率算定方法通達に定める方法によって算出し、公表するものであること（5(2)イ(イ)⑥参照）。

ウ 省令第19条第1項第4号イの「男女の平均継続勤務年数の差異」については、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とすること。

エ 省令第19条第1項第4号ニ及びホの「時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数」とは、対象となる労働者の1年間の時間外労働及び休日労働の総時間数を12ヶ月で除して、さらに対象となる労働者数で除して得た年間平均の一月当たりの時間外労働及び休日労働の時間数をいうこと。ただし、これにより難い場合については、1年間の時間外労働及び休日労働の総時間数に代えて、1年間の労働者の総労働時間から1年間の労働者の法定労働時間の合計を引いた時間数を把握することとしても差し支えないこと。対象者については、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、管理監督者等、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者及び短時間労働者を除くこと。

オ 省令第19条第1項第3号ニの「係長級」とは、「課長級」

ア 省令第19条第1項第2号イの「男女の平均継続勤務年数の差異」については、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とすること。

イ 省令第19条第1項第2号ニ及びホの「時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数」とは、対象となる労働者の1年間の時間外労働及び休日労働の総時間数を12ヶ月で除して、さらに対象となる労働者数で除して得た年間平均の一月当たりの時間外労働及び休日労働の時間数をいうこと。ただし、これにより難い場合については、1年間の時間外労働及び休日労働の総時間数に代えて、1年間の労働者の総労働時間から1年間の労働者の法定労働時間の合計を引いた時間数を把握することとしても差し支えないこと。対象者については、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、管理監督者等、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者及び短時間労働者を除くこと。

ウ 省令第19条第1項第1号ニの「係長級」とは、「課長級」

より下位の役職であって、①事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は②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」に相当する者を指すものであること。

カ 省令第19条第1項第3号トの「再雇用」の対象は、通常の労働者として雇い入れる場合に限るものであること。また、「中途採用」の対象は、おおむね30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ものであること。

キ 省令第19条第4号トにおいて、有給休暇取得率についても、雇用管理区分ごとの実績を情報公表の項目に加えたものであること。

(3) 社内制度の概要の公表（省令第19条第3項）

一般事業主は、省令第19条第1項各号に定める事項のほか、次に掲げるような女性の活躍に資する社内制度の概要を公表することができることとしたこと。具体的には、それぞれ以下

より下位の役職であって、①事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は②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」に相当する者を指すものであること。

エ 省令第19条第1項第1号チの「再雇用」の対象は、通常の労働者として雇い入れる場合に限るものであること。また、「中途採用」の対象は、おおむね30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ものであること。

オ 省令第19条第1項第1号リの「その雇用する男女の賃金の差異」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、それぞれ公表する必要があること。また、当該項目は、常時雇用する労働者数が300人を超える事業主については一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、男女賃金差異算定方法通達に定める方法によって算出し、公表するものであること（5(2)イ(イ)⑥参照）。

カ 省令第19条第2号トにおいて、有給休暇取得率についても、雇用管理区分ごとの実績を情報公表の項目に加えたものであること。

(3) 社内制度の概要の公表（省令第19条第3項）

一般事業主は、省令第19条第1項各号に定める事項のほか、次に掲げるような女性の活躍に資する社内制度の概要を公表することができることとしたこと。具体的には、それぞれ以下

のような制度を想定しているが、これらは限定列挙ではないこと。なお、これらの制度の公表は任意であること。

① 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

職種若しくは雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用若しくは中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、キャリアコンサルティング制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制等の望ましい取組、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組、病気・不妊治療等のための休暇制度、女性の健康課題に関する相談体制等

② 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

育児・介護休業法の各種制度（※1）に関する法律で定める内容を上回る制度（※2）、フレックスタイム・在宅勤務・テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、年次有給休暇の時間単位取得制度等

※1 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等

※2 法で定めるよりも広い範囲の労働者からの利用を認めること、法で定める利用可能期間を上回る期間の利用を認めること、請求手続や取得回数についてより柔軟な制度設計にすること、休暇・休業期間について有給とすること等

(4) 情報の公表の頻度、方法等（省令第19条第4項）

一般事業主が、省令第19条第1項の規定により適切と認め

のような制度を想定しているが、これらは限定列挙ではないこと。なお、これらの制度の公表は任意であること。

① 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

職種若しくは雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用若しくは中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、キャリアコンサルティング制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制等の望ましい取組等

② 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

育児・介護休業法の各種制度（※1）に関する法律で定める内容を上回る制度（※2）、フレックスタイム・在宅勤務・テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度等

※1 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等

※2 法で定めるよりも広い範囲の労働者からの利用を認めること、法で定める利用可能期間を上回る期間の利用を認めること、請求手続や取得回数についてより柔軟な制度設計にすること、休暇・休業期間について有給とすること等

(4) 情報の公表の頻度、方法等（省令第19条第4項）

一般事業主が、省令第19条第1項の規定により適切と認め

るものとして公表するに当たっては、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、厚生労働省のウェブサイトへの掲載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に公表しなければならないものとされていること。

「厚生労働省のウェブサイト」とは、厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」を指すものであり、「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切であること。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではないこと。

公表する情報については、その時点に得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも公表時点の事業年度の前々事業年度の状況に関する数値）とする必要があること。

「容易に閲覧できるように」とは、一般の求職者等から見て、どこに掲載されているかが不明な場合は、容易に閲覧できるものとはいえないこと。

22～26 (略)

#### 27 施行期日

令和7年改正法のうち女性の職業生活における活躍に関する情報の公表義務の拡大、令和7年改正省令及び令和7年改正告示は、令和8年4月1日から施行するものとしたこと。併せて、次のとおり経過措置を定めたこと。

- ・ 令和7年改正法による改正後の法第20条第1項及び第2項

るものとして公表するに当たっては、おおむね1年に1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に公表しなければならないものとされていること。

「インターネットの利用」とは、厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページの利用等を指すものであること。

公表する情報については、その時点に得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも公表時点の事業年度の前々事業年度の状況に関する数値）とする必要があること。

「容易に閲覧できるように」とは、一般の求職者等から見て、どこに掲載されているかが不明な場合は、容易に閲覧できるものとはいえないこと。

22～26 (略)

#### 27 施行期日

改正法は、令和2年6月1日から施行するものとしたこと。ただし、一般事業主行動計画の策定義務及び女性の職業生活における活躍に関する情報の公表義務の対象拡大は、令和4年4月1日から施行するものとしたこと。また、一般事業主行動計画に関する整備省令及び令和元年改正告示の改正（対象拡大に関するものを

の規定（常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主による女性の職業選択に資する情報公表）は、施行日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる情報公表から適用すること。

- ・ 令和 7 年改正省令による改正後の省令第 2 条の規定（常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主による女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等）及び令和 7 年改正告示による改正後の事業主行動計画策定指針第二部第二の二（状況把握・課題分析）から五（行動計画の推進）までの規定は、施行日前に計画期間が開始した一般事業主行動計画には適用しないこと。また、これらの規定は、令和 8 年 4 月 1 日以後、計画期間内に変更される一般事業主行動計画にも適用しないこと。

除く。）は令和 2 年 4 月 1 日から施行及び適用するものとしたこと。

また、令和 4 年改正省令及び令和 4 年改正告示は公布日及び告示日から施行及び適用するものとしたこと。併せて、下記のとおり経過措置を定めたこと。

- ・ 常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主への「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」の状況把握の義務付けは、当該事業主が令和 4 年改正省令による改正後の省令第 19 条第 1 項及び第 2 項の規定による情報公表を行った後（当該事業主が施行日又は適用日以後最初に終了する事業年度の翌事業年度において情報公表を行わなかった場合は、施行日及び適用日以後最初に終了する事業年度の翌々事業年度以降）の一般事業主行動計画の策定又は変更に当たって実施する状況把握から施行及び適用されること。

<p>28 法の失効  法は、<u>令和 18 年 3 月 31 日</u>限り、その効力を失うものとしたこと。</p> <p>29 検討  政府は、<u>令和 7 年改正法</u>の施行後 5 年を経過した場合において、法の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしたこと。</p> <p>30 (略)</p>	<p>・ <u>常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主への「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」に関する情報公表の義務付けは、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情報公表から施行及び適用されること。</u></p> <p>28 法の失効  法は、<u>令和 8 年 3 月 31 日</u>限り、その効力を失うものとしたこと。</p> <p>29 検討  政府は、<u>改正法</u>の施行後 5 年を経過した場合において、法の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしたこと。</p> <p>30 (略)</p>
---	---