

○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（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。

平成二十七年十月二十八日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

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

（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二十五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。)ごとに把握しなければならない。必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十六号、第十九号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

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(契約期間の始期の到来前のものを除く。)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（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の二第一項の規定により労働する者及び同法第四十一条各号に該当する労働者を除く。第十四号において同じ。）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（募集に応じて労働者になろうとする者をいう。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（第十九条第一項第二号において「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 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（第十九条第一項第五号において「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(第十九条第一項第六号において「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(第十九条第一

項第九号において「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

二十二 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

二十三 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、前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をいう。以下同じ。）について準用する。

(準用)

第六条 第二条の規定は一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする中小事業主について、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中小事業主について、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中小事業主について、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) 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(1)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男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。(2)及び(3)において同じ。）。

- (2) 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(2)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(2)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) 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者、同法第三十八

条の三第一項の規定により労働する者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者並びに同法第四十一条各号に該当する労働者を除く。）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。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（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 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に公表するとともに、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

(法第十二条第二項の承認中小事業主団体)

第十条 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、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つて、その構成員の三分の二以上が中小事業主であるもの
- 七 酒造組合及び酒造組合連合会であつて、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

(法第十二条第二項の一般社団法人の要件)

第十一条 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とする。

(法第十二条第二項の厚生労働省令で定める基準)

第十二条 法第十二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 法第十二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が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 法第十二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四百四十一号)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(当該業種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。)

であつて、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 法第十二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つて募集に係る労働者が処理するもの内容

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

（法第十二条第四項の届出の手續）

第十六条 法第十二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。)であつて第十四条第二号に該当するもの及び自県外募集であつ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 法第十二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 法第十二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(昭和二十二年労働省令第十二号)第三十一条の規定は、法第十二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。

(法第十六条第一項の情報の公表)

第十九条 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。

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（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者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者、同法第四十一条各号に該当する労働者並びに短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十八号）第二条に規定する短時間労働者を除く。次号において同じ。）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

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（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

2 一般事業主が前項の規定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、前項第一号から第三号まで、第六号、第八号及び第十三号に掲げる事項は、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とする（雇用形態が異なる場合を除く。）。

3 一般事業主は、第一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。

（法第十六条第二項の情報公表）

第二十条 前条の規定は、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。

(権限の委任)

第二十一条 法第二十七条の規定により、法第八条第一項及び第七項、第九条、第十一条並びに第二十六条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、法第十一条及び第二十六条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

(施行期日)

1 この省令は、平成二十八年四月一日から施行する。

(社会保険労務士法施行規則の一部改正)

2 社会保険労務士法施行規則(昭和四十三年^{厚生省}労働省^{令第一号})の一部を次のように改正する。

別表第四十五号の十一の次に次の一号を加える。

四十五の十二 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)に係

る申請等 同法第十二条第七項及び第二十六条の報告以外の申請等

基準適合一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿

申請年月日 平成 年 月 日

(ふりがな)
 一般事業主の氏名又は名称
 (ふりがな)
 (法人の場合) 代表者の氏名

印

主たる事業(大分類:)
 ※製造業のみ記入(中分類:)

住所 〒

電話番号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 現在取り組んでいる一般事業主行動計画

- (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 年 月 日
- (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
- (3) 計画期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

- 2. 常時雇用する労働者の数 人
 - 〔男性労働者の数 人
 - 〔女性労働者の数 人

3. 女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）

(1) 採用に関する状況

① 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率（記載要領7を参照）

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A) × 0.8 = (C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				

② (①の(C)が(B)以上の事業主のみ記入)

	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(B)/(A)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				
①の前年度までの3事業年度の平均 (X-1)年度～ (X-3)年度の平均				
①の前々年度までの3事業年度の平均 (X-2)年度～ (X-4)年度の平均				

認定申請の担当部局名
 (ふりがな)
 担当者の氏名

(2) 継続就業に関する状況（i 又は ii のうちいずれかを記入）

(i) 平均継続勤務年数の男女差（記載要領 8 を参照）

① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度				

② (①の(C)が0.7未満の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

(ii) 十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合（記載要領 9 を参照）

① 直近の事業年度における男女別の継続雇用割合

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度				

② (①の(C)が0.8未満の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況

① 直近の事業年度におけ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

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(X)年度		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月

② (①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある事業主のみ記入)

①を含む直近の3事業年度	雇用管理区分	時間外労働及び休日労働の時間数が月45時間以上の月数	一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの時間数
(X)年度 (※①の事業年度)			
(X-1)年度			
(X-2)年度			

(4) 管理職に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入)

(i) 管理職に占める女性労働者の割合 (記載要領10、11を参照)

① 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

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合	産業平均値
(X)年度		

② (①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	管理職に占める女性労働者の割合
(X-1)年度	
(X-2)年度	

(ii) 課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合 (記載要領12を参照)

① 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近の3事業年度	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均			

② (①の(C)が0.8未満である事業主のみ記入)

	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
①の前年度までの 3事業年度の平均 (X-1)年度～ (X-3)年度の平均			
①の前々年度までの 3事業年度の平均 (X-2)年度～ (X-4)年度の平均			

(5) 多様なキャリアコースに関する状況

(直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況)

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(X)年度～ (X-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用 (定年後の再雇用を除く。)	
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

4. 3において基準を満たした項目名及び当該実績を公表した日 (該当するもののみを記入)

項目名	実績を厚生労働省のウェブサイト に公表した日
(1) 採用に関する状況	平成 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況	平成 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	平成 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	平成 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース	平成 年 月 日

5. 3において基準を満たさなかった項目名に係る取組の実施状況を公表した日 (該当するもののみを記入)

項目名	措置の分類 (3(5)のアからエまでの該当する措置を記入)	取組状況を厚生労働省のウェブサイト に公表した日
(1) 採用に関する状況	/	平成 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況		平成 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		平成 年 月 日
(4) 管理職に関する状況		平成 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		平成 年 月 日
		平成 年 月 日

(注) 次の①から④までの書類を添付すること。

- ① 計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画の写し
- ② ①の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ③ 3の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）
- ④ 4及び5の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合一般事業主認定申請書を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。主たる事業については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、電話番号については主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1.（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画について、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1.（2）一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、3の届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1.（3）計画期間」欄は、3の一般事業主行動計画の期間の初日及び末日を記載すること。
6. 「3. 女性の職業生活における活躍に関する状況」欄については、
 - （1）記載欄が足りない場合には、該当する内容を別紙に記載して提出すること。
 - （2）雇用管理区分の名称は、通常事業所において称している名称を記載すれば足りること。なお、同一の雇用管理区分に属する労働者の数が、事業主が雇用する労働者の数のおおむね一割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。）。
7. 「3.（1）採用に関する状況」欄の「採用における競争倍率」とは、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を雇い入れることを目的とするものに限る。）に対する応募者の数を当該募集で採用した労働者の数で除して得た数をいうこと。
8. 「3.（2）(i)平均継続勤務年数の男女差」欄は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の平均継続勤務年数を記載すること。
9. 「3.（2）(ii)十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合」欄は、対象事業年度から見て十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者（新規学卒等として雇い入れたものであって、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。）の数に対する当該労働者であって対象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記載すること。
10. 「3.（4）管理職に関する状況」欄の「管理職」とは、「課長級」及びそれより上位の役職にある労働者をいうこと。また、「課長級」とは、次の①又は②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」に相当する者
11. 「3.（4）(i)管理職に占める女性の割合」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が別に定める産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
12. 「3.（4）(ii)課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」欄の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」とは、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労働者の数の割合をいうこと。
13. 「3.（5）多様なキャリアコースに関する状況」欄は、該当する措置を○で囲み、該当人数を記載すること。また、中小事業主を除く事業主については、アからエまでのうち2つ以上の事項（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事業主にあっては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。