

状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について

【更新履歴】

※太字は新規項目。細字は、一部内容を追記した項目。

- 2015年10月28日版 公開
- 2015年11月16日版 問6、問11、問12、問32
- 2015年11月27日版 問8、問30、問34、問37、問38
- 2015年12月4日版 問6、問8、問11、問20、問29、問39、問40
- 2015年12月8日版 問30
- 2015年12月11日版 問3
- 2016年1月12日版 問41、問42、問43、問44
- 2016年2月5日版 問21
- 2016年3月14日版 問45、問46、問47

【状況把握】

問1 雇用管理区分ごととされている項目については、全て雇用管理区分ごとに把握しなければならないのか。

問2 状況把握の基礎項目である「採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)」について、

- ① パートなど有期契約労働者の採用は事業所単位で管理しており、事業主全体（本社）では把握が困難であるが、どのように対応すべきか。
- ② また、中途採用についても対象に含めるのか。

問3 選択項目である「採用における男女別の競争倍率」については、どのように算出するのか。

中途採用についても対象に含めるのか。

また、内定者を採用者に含めることは可能か。

問4 問3の「応募者」とはどの段階を把握するのか。

問5 選択項目である「管理職や男女労働者の意識」については、具体的にどのような内容を調査するのか。

問6 基礎項目である「男女の継続勤務年数の差異(区)」は、「期間の定めのない労働契約を締結している労働者」に加え、「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」も把握対象に含めるということだが、具体的にはどのように把握するのか。

問7 選択項目である「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」は、どのように把握するのか。

問8 基礎項目である「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」については、どのように把握するのか。また、対象となる労働者の範囲はどうか。（育児短時間勤務者や短時間正社員はどうか。）

問9 裁量労働制の労働者の労働時間はどのように把握するのか。

問 10 選択項目である「管理職の長時間労働の状況」はどのように把握するのか。

問 11 「係長級」、「管理職」とは、それぞれどのような者を指すのか。

問 12 営業所では管理職だが、本社に異動すれば係長、といった場合は管理職としてカウントするのか。

問 13 「役員」とはどのような者を指すのか。

問 14 選択項目である「人事評価の結果における男女の差異」は、何を把握するのか。

問 15 選択項目である「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）」における中途採用の範囲はどう考えるべきか。

問 16 選択項目である「男女の賃金の差異（区）」の「賃金」とは具体的には何を指すのか。

【情報公表】

問 17 情報公表は、省令で規定されている項目を全て公表しなければならないのか。また、雇用管理区分ごととされている項目については、全て雇用管理区分ごとに公表しなければならないのか。

問 18 事業主行動計画策定指針において、情報公表する際には、「行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本」と示されているが、必ず、状況把握・課題分析した項目から公表しないといけないのか。

問 19 「育児休業取得率」（育休取得者数÷出産又は配偶者が出産した者の数）の公表について、複数年度にまたがって育休を取得する人は、どの年度の育休取得者として取り扱うのか。

問 20 「一月当たりの労働者の平均残業時間（区）」の公表について、状況把握項目（「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」）との違いはあるか。

また、対象労働者の範囲はどうか。

問 21 「有給休暇取得率」の公表について、法定の日数よりも上乗せして有休を付与している場合は、その休暇日数をどう取り扱うのか。また、法定日数を基準日よりも前に付与している場合はどうか。

問 22 公表する情報は、どの時点の数値か。

【認定基準】

問 23 雇用管理区分ごとに算出することが求められる実績値について、属する労働者数が少ない場合でも、それぞれの雇用管理区分ごとに基準値を満たさなければならないのか。

問 24 「管理職に占める女性労働者の割合」については、業界平均値以上であることが求められるが、業界の区分はどうなるのか。

問 25 「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」 ÷ 「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」の基準について、昇進に当たって、一定の勤続年数や係長に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、どのようにカウントするか。

問 26 認定基準の「ホ」の「正社員としての採用」、「正社員としての再雇用」、「非正規雇用労働者から正社員への転換」における「正社員」「非正規雇用労働者」の範囲はどうか。

問 27 実績値が認定基準を満たさなかった場合は、指針に定められた効果的な取組を実施し、かつ、2 年以上連續して実績値が改善していることが求められるが、「指針に定められた取組」とは、指針に盛り込まれたものに限定されるのか。

問 28 認定の取り消し事由となる「関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより、法第 9 条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき」とは具体的にはどのような場合か。

【その他】

- 問 29 「常時雇用する労働者」とは、どのような者を指すのか。また、日本の企業の国外にある事業所等において雇用される労働者や学生アルバイトは、「常時雇用する労働者」に入るのか。
- 問 30 「常時雇用する労働者」のカウントについて、在籍出向者は出向元・出向先、いずれの労働者に含まれるか。また、賃金は出向元から当該労働者に支払われる形だが、その分は出向先から出向元へ「負担金」という名目で別途支払っている場合はどうか。
- 問 31 出向中の労働者については、出向元と出向先のどちらにカウントするのか。(状況把握項目、情報公表項目、認定基準のそれぞれについて)
- 問 32 転籍した労働者についてはどう取り扱うのか。
- 問 33 グループ会社で一体の状況把握、課題分析、行動計画策定・届出・周知・公表は可能か。また、認定申請や情報公表はどうか。
- 問 34 「正社員とパート、総合職と一般職など、複数の雇用管理区分を設けている場合で、正社員や総合職はグループ全体で採用から登用までの雇用管理を行っているが、パートや一般職は個々の企業で雇用管理を行っている場合」は、グループ全体で一体的に雇用管理を行っているとは言えない、と判断するのか。
また、グループ全体で一体的に雇用管理を行う労働者はA社が、それ以外の労働者は個々の企業が状況分析等を行うことまでを求められるのか。
- 問 35 「数値を用いた定量的な目標」とは、どのような目標か。
- 問 36 行動計画の労働者への周知について、事業所への備え付けでもよいか。
- 問 37 状況把握、認定基準における「直近の事業年度」「直近の3事業年度」の考え方及び情報公表における「古くとも公表時点の事業年度の前々事業年度」の考え方如何。

問 38 選択項目の「男女別の1つ上の職階へ昇進した労働者の割合」及び認定基準の「管理職比率に関する基準」において、事業年度の開始の日のみに昇進が行われる場合、昇進した者がいるにもかかわらず、カウントの対象とならなくなるのではないか。

問 39 「平均勤続勤務年数」や「10事業年度前その前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」について、会社合併が生じている場合は、どのようにカウントするのか。

また、情報公表について、例えば平成27年度に合併した企業については、平成26年度の数字を情報公表するに当たって、合併前の企業の数字しか取れないが、どのように公表すればよいのか。

問 40 管理職の範囲について、例えば小中高校教員においてはどのように考えたらよいか。また、例えば大学教員においてはどうか。

問 41 認定基準のうち「男女別の採用における競争倍率」について、直近3事業年度において、期間の定めのない労働者の募集・応募・採用がなく、採用における競争倍率が算出できない場合はどのように取り扱うのか。

問 42 認定基準のうち「継続就業」に関する基準について、ある雇用管理区分において男性労働者又は女性労働者が1人もいない場合はどのように取り扱うのか。

問 43 認定基準のうち「多様なキャリアコース」に関する基準について、雇用管理区分が1つしかない場合など満たすことのできない事項がある場合、どのように取り扱うのか。

問 44 認定基準のうち「多様なキャリアコース」に関する基準について、認定基準を満たさなかった場合の「2年以上連続して当該事項の実績が改善していること」については、どのように取り扱うのか。

問 45 例えば、女性労働者が8割など女性労働者が多い企業の場合、全労働者に占める女性労働者の割合まで管理職を引き上げるということを数値目標としても良いのか。

問 46 事業主行動計画策定指針においては、課題があると判断する目安として、全体に占める女性の割合が「4割」を下回っている場合や、男性に対する女性の割合が「8割」を下回っている場合ということを示しているが、行動計画策定支援ツールの現状把握（タイプ分類）では「2割」や「7割」という数字を示しているのはなぜか。

問 47 行動計画には必ず「課題」を盛り込まなくてはいけないのか。

問1 雇用管理区分ごととされている項目については、全て雇用管理区分ごとに把握しなければならないのか。

(答)

- 基礎項目（必ず把握する項目（省令第2条第1項第1号から第4号まで）をいう。以下同じ。）で雇用管理区分ご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。
- 選択項目（必要に応じて把握する項目（省令第2条第1項第5号から第25号まで）をいう。以下同じ。）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。
- 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も、法に基づく状況把握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いただいても法律上違反とはならない。

問2 状況把握の基礎項目である「採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）」について、

- ① パートなど有期契約労働者の採用は事業所単位で管理しており、事業主全体（本社）では把握が困難であるが、どのように対応すべきか。
- ② 中途採用についても対象に含めるのか。

（答）

【①について】

- パートなど有期契約で、事業主全体（本社）では把握できない雇用管理区分については、当該事業年度を含む過去3年以内の一定時点における「労働者に占める女性労働者の割合」で代替して差し支えない。

【②について】

- 中途採用についても、対象に含める必要がある。

問3 選択項目である「採用における男女別競争倍率」については、どのように算出するのか。

中途採用についても対象に含めるのか。

また、内定者を採用者に含めることは可能か。

(答)

- 事業主の実情に応じて検討していただきたいが、「男性の応募者数 ÷ 男性の採用者数」と「女性の応募者数 ÷ 女性の採用者数」を算出し、比較することが考えられる。
- 中途採用についても、対象に含めることが望ましい。
- 一方、法に基づく情報公表項目として「採用における男女別競争倍率」のみを公表する場合には、上記の定義に基づくことが必要である。
- なお、その場合でも、内定者を採用者に含めて算出することは、その趣旨にかんがみても差し支えない。
- 上記については、状況把握、情報公表及び認定について同様の取扱いとする。

問4 問3の「応募者」とはどの段階を把握するのか。

(答)

- 原則、労働者が募集に対して応じる意思表明をしており、実質的な採用選考が始まった時点の段階を把握することが効果的と考えられる。
- 採用選考とは、具体的には、筆記試験、面接等により応募者から採用者を絞り込むものをいう。
- エントリーシートによる場合、性別が判断に影響を与える可能性がない客観的な基準（学歴、資格等）に基づく絞り込みは含めなくて差し支えないが、そうでない場合は含める（＝エントリーシートの提出者を「応募者」とする）ことが効果的と考えられる。具体的には、例えば、エントリーシートでは性別が判明せず、性別以外の機械的基準（学歴、資格等）により選別を行う場合は「応募者」には含めないが、エントリーシートに基づき人事担当者が個別に判断する場合は含めるなどが考えられる。

問5 選択項目である「管理職や男女労働者の意識」については、具体的にどのような内容を調査するのか。

(答)

- 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ために有用な事項について、事業主の実情に応じて、意識調査をご検討いただきたい。
- 意識調査の内容としては、例えば、性別にかかわらない公正な業務の配分・権限の付与や公正な評価がなされているか、仕事のやりがいを持つことができているか、男女労働者が昇進意欲を持つことができているかといった配置・育成・評価・昇進に係る事項や、様々なハラスメントが行われていないか、継続就業への理解がある職場環境かといった職場風土に関する事項等が考えられる。
- なお、長時間労働や職場風土に関する内容については、(派遣先における) 派遣労働者を含めて把握することが効果的である。

問6 基礎項目である「男女の継続勤務年数の差異（区）」は、「期間の定めのない労働契約を締結している労働者」に加え、「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」も把握対象に含めるということだが、具体的にはどのように把握するのか。

(答)

- 「男女の継続勤務年数の差異（区）」を把握する意義は、女性労働者が出産・子育て等により継続就業が困難な状況にないか、雇用管理区分ごとに、課題を明らかにするためのものである。
- このため、労働契約の期間の長短による影響ではなく、出産・子育て等による継続就業への影響が想定される労働者として、「期間の定めのない労働契約を締結している労働者」に加え、「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」(すなわち、労働契約法第18条により、使用者に対し、無期労働契約への転換を申し込むことができる権利を有する労働者)を把握対象としたものである。
- この「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」については、原則として、労働契約法の解釈に従い、法人単位で通算契約期間が5年を超える労働者を把握する(例:A社のB事業所で3年、C事業所で3年の労働契約を連続して締結した場合は、A社としては通算期間は6年として、把握対象に含める)。
- しかしながら、通算契約期間が5年を超えるかどうかを把握することが困難な労働者については、例外的に、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日から状況把握日まで(女性活躍推進法施行日時点で3年を超えて)、労働契約を継続している人數を把握することで代替できることとする。
また、法人単位での通算契約期間の把握が困難な場合については、事業場単位での通算契約期間の把握で代替できることとする。
- なお無期転換申込権を行使して無期雇用に転換した労働者(転換者)の継続勤務年数については、原則有期雇用であった期間についても把握する必要があるが、それまでの継続勤務年数が明確

でないこともあることから、転換者以外の無期雇用労働者とは別の雇用管理区分として算出して差し支えない。

- また、その場合、転換者については、平成 25 年 4 月 1 日から状況把握日まで継続勤務していることとして差し支えない。
- 認定の申請における転換者の継続勤務年数の算出についても、同様に取扱う。

(労働契約法においては、通算契約期間の計算に当たって、クーリングの考え方があるが、本省令の対象者となる有期雇用労働者の通算期間の計算についてはどう考えるか。)

(答)

- 本省令における通算契約期間の計算に当たっては、労働契約法におけるクーリングの考え方と同様の取扱いとする。

《労働契約法での取扱い》

- 通算契約期間の計算に当たり、有期労働契約が不存在の期間（無契約期間）が一定以上続いた場合には、当該通算契約期間の計算はリセットされることとなる（いわゆる「クーリング」）。
- 具体的には、同一の有期契約労働者と使用者との間で、1ヶ月以上の無契約期間を置いて有期労働契約が再度締結された場合であって、当該無契約期間の長さが次のいずれかに該当するときは、当該無契約期間は空白期間（労働契約法第 18 条第 2 項）に該当し、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入されない（クーリングされる）こととなる。
 - ① 6 か月以上である場合
 - ② その直前の有期労働契約の契約期間（複数の有期労働契約が間を置かずに連続している場合又は労働契約法第 18 条第 1 項の通算契約期間に関する基準を定める省令第 1 条第 1 項で定める基準に該当し連続するものと認められる場合にあっては、

それらの有期労働契約の契約期間の合計)が1年未満の場合にあっては、その期間に2分の1を乗じて得た期間(1か月未満の端数は1か月に切り上げて計算する。)以上である場合

- なお、無契約期間の長さが1か月に満たない場合は、クーリングされない。

(無期転換ルールの特例の対象となり、無期転換申込権が発生していない労働者については、本省令の対象としてはどう取り扱うか。)

(答)

- 無期転換ルールの特例の対象となり、無期転換申込権が発生していない労働者については、本省令による把握の対象には含めない。

《特例の内容》

- ①、②に掲げる有期雇用労働者については有期雇用特別措置法において、③に掲げる有期雇用労働者については研究開発力強化法において、下記の通り無期転換ルールの特例が設けられている。

①高度専門職

- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用され、
- ・ 高収入で、かつ高度の専門的知識等を有し、
- ・ その高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了する業務(特定有期業務。以下「プロジェクト」という。)に従事する

有期雇用労働者(高度専門職)については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しない。ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は10年である。

② 継続雇用の高齢者

- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、

- 定年（60歳以上のものに限る）に達した後、引き続いて雇用される

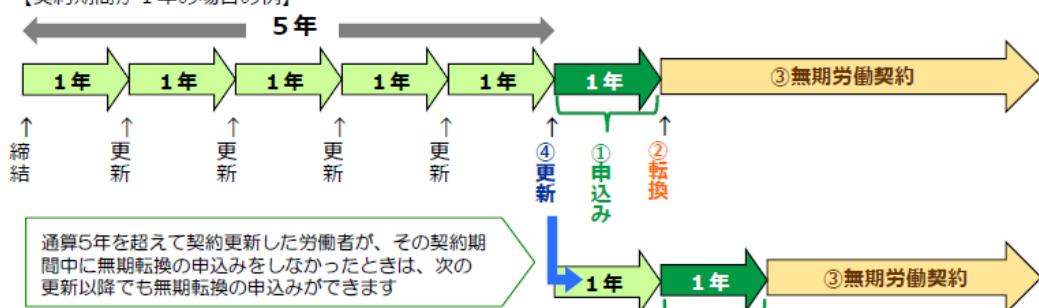
有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。

③ 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等の有期雇用労働者につ

無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】

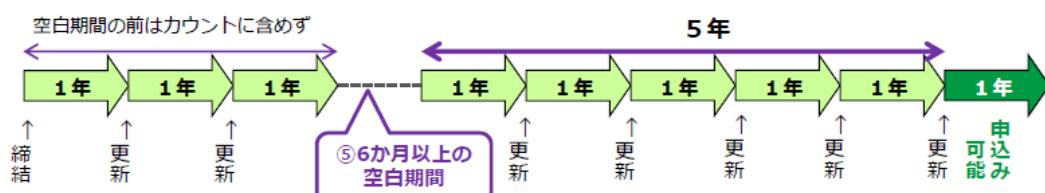


【契約期間が3年の場合の例】



いて、無期転換申込権発生までの期間が10年となる。

通算契約期間の計算について（クーリングとは）



⑤空白期間…有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。

上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年末満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（詳細は厚生労働省令で定められています）。

問7 選択項目である「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」は、どのように把握するのか。

(答)

- 事業主の実情に応じて検討していただきたいが、例えば、在宅勤務等の制度の利用者数を基に、適宜課題分析を深めていただくことが考えられる。

問8 基礎項目である「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」については、どのように把握するのか。また、対象となる労働者の範囲はどうか。(育児・介護短時間勤務者や短時間正社員はどうか。)

(答)

- 「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」については、各月の労働者の平均残業時間数（※1）の把握が求められる。

(※1) 各月の労働者の平均残業時間数

= (各月の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計) ÷ (対象労働者数)

ただし、これにより難い場合については、各月の労働者の総労働時間から各月の法定労働時間を引いた時間数（※2）を把握することとしても差支えない。

(※2)

= [(各月の対象労働者の総労働時間数の合計) - (各月の法定労働時間 = 40 × 各月の日数 ÷ 7 × 対象労働者数)] ÷ (対象労働者数)

- 状況把握の対象となる労働者は、下記に掲げる者以外の労働者である。
 - ① 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2）
 - ② 労働基準法第41条の管理監督者等
- なお、算出に当たって、下記に掲げる者は、所定労働時間が他の労働者よりも短い、又は、労働時間管理の方法が他の労働者と異なっているため、その他の労働者とはそれぞれ区分して把握するものとする。
 - ① パート労働者（パートタイム労働法第2条の短時間労働者）
 - ② 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第

38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）

- なお、育児・介護短時間勤務者、短時間正社員は、労働時間管理の方法が他の労働者と異なるものではなく、また、一般的に人数も多くないと考えられることから、必ずしも区分して把握しなくてもよい。

((※2)における「総労働時間」については、年休や欠勤等の労務提供がなかった時間については含まれるのか)

- 「総労働時間」については、実労働時間に加え、年休や欠勤等の労務提供がなかった時間については所定労働時間分働いたものと見なし、時間数を算出することとする。
- なお、あくまでも、当該措置は原則として把握することとなる「各月の労働者の平均残業時間数」により難い場合に限られた例外的な措置である。

(月を通じて従事していない労働者がいる場合、労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況はどのようにカウントするのか)

- 「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、月途中で雇入れ・辞職した等の事情で月を通して従事していない者は含まないこととする。
ある事業年度の「対象労働者数」については、「各月の労働者数」を12ヶ月分足して、12で割った数とする。
- 各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントし、月途中で雇入れ・辞職した等の事情で、月を通して従事していない者の時間は含まないこととする。

また、ある事業年度（1年間）の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」を足し合わせたものとする。

- 上記については、状況把握、情報公表及び認定について同様の取扱いとする。

問9 裁量労働制の労働者の労働時間はどのように把握するのか。

(答)

- 裁量労働制の労働者については、労働基準法令上求められる労働時間管理方法（健康・福祉確保措置のための把握）により、把握することで差支えない。
- 裁量労働制の労働者については、労働基準法上、使用者は、対象労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置（健康・福祉確保措置）を講ずることとされていることから、当該健康・福祉確保措置を講ずるための把握方法により把握していただくこととなる。
- 使用者が、健康・福祉確保措置を講ずるため、対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況を把握する方法は、いかなる時間帯にどの程度の時間在社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時間又は入退室時刻の記録等によるものであり、例えば、
 - ・PC のログオン・ログオフの記録
 - ・IC カード等による出退勤務時間や入退室時刻の把握等の方法が考えられる。

問 10 選択項目である「管理職の長時間労働の状況」はどのように把握するのか。

(答)

- 事業主の実情に応じて検討していただきたいが、管理職の労働時間については、通常、事業主において実労働時間を管理しているものではないことから、例えば、
 - ・ 労働安全衛生法に基づく健康・福祉確保措置のための把握（月の時間外労働・休日労働が 100 時間を超える場合の自己申告）
 - ・ PC のログオン・ログオフの記録
 - ・ IC カード等による出退勤務時間や入退室時刻の把握などにより、勤務の状況を把握する方法が考えられる。

問 11 「係長級」、「管理職」とはそれぞれどのような者を指すのか。

(答)

- 「係長級」とは、「課長級」(下記参照)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。
- 「管理職」とは、「課長級」と「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。
- 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者を指す。
 - 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）
- ※ なお、一般的に、「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、①、②の組織の長やそれに相当する者とは見なされない。
- ※ 「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指す（職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）。
- 「課長級」であるか否かについては、まず名称や係の数、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。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。

問 12 営業所では管理職だが、本社に異動すれば係長、といった場合は管理職としてカウントするのか。

(答)

- 本社に異動すれば係長となる場合であっても、営業所にいる間に当該事業所の管理職に当たる役職（問 11 参照）に就いているのであれば、当該役職についている間は、管理職にカウントするものとする。
- ※ 管理職とは、「課長級」と「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
- ※ 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者を指す。
- 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 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）

問 13 「役員」とはどのような者を指すのか。

(答)

- 「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指す（職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）。

問 14 選択項目である「人事評価の結果における男女の差異」は、何を把握するのか。

(答)

- 事業主の実情に応じて検討していただきたいが、例えば、人事評価の評価段階ごとの男女別分布や、高評価者の男女別分布（評価段階の最高位の男性 ÷ 被評価者の男性総数と、最高位の女性 ÷ 被評価者の女性総数を比較する等）などを把握することが考えられる。

問 15 選択項目である「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）」における中途採用の範囲はどう考えるべきか。

(答)

- 事業主の実情に応じて検討していただきたいが、本選択項目の趣旨は、我が国の女性の多くが第一子出産を機に退職しており、その中には再び働く意欲と能力を有する者も多いことから、こうした育児期以降の者の活用が十分行われているかを把握いただく観点からのものである。
- また、同じ趣旨から、パートタイム労働法第2条の「通常の労働者（※）」として再雇用又は中途採用された労働者を把握の対象とすることが適切と考えられる。

(※) パートタイム労働法第2条の「通常の労働者」

基本的には、「いわゆる正規型の労働者」を指し、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇級又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものとする。

- 一方、法に基づく情報公表項目として「中途採用の実績」のみを公表する場合には、おおむね30歳以降の者の通常の労働者としての中途採用の実績を公表していただく必要がある。

問 16 選択項目である「男女の賃金の差異(区)」の「賃金」とは具体的には何を指すのか。

(答)

- 事業主の実情に応じて検討していただいてよいが、労働基準法第 11 条に規定する「賃金」、すなわち、賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものを念頭に置いている。

【情報公表】

問 17 情報公表は、省令で規定されている項目を全て公表しなければならないのか。

また、雇用管理区分ごととされている項目については、全て雇用管理区分ごとに公表しなければならないのか。

(答)

- 情報公表については、省令で規定されている項目の中から、事業主が選択した項目を公表すればよく、全ての項目を公表しなければならないものではない（ただし、公表範囲そのものが事業主の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）。
- その上で、雇用管理区分ごととされている項目を1つだけ選択した場合は、その選択した項目につき、全ての雇用管理区分について公表しなければならない（派遣労働者が含まれている項目は、派遣労働者も含む）。
- 他方、①雇用管理区分ごとの情報公表が求められていない項目を1つ以上選択し公表した上で、②雇用管理区分ごとの情報公表が求められる項目も併せて選択した場合は、①で法律上最低限の情報公表義務は果たしていることから、「②」について雇用管理区分ごとに公表しない場合も、法に基づく公表をしたこととはならないものの、法律上違反となるものではない。（したがって、派遣労働者も含め、どの雇用管理区分の数字を公表するか、どの雇用管理区分をまとめて数字を公表するかなどは、各事業主の事情に応じて判断いただいても、法律上違反とならない。）
- また、③雇用管理区分ごとの情報公表が求められている項目のみを複数選択した場合は、そのうち1項目については全ての雇用管理区分について公表しなければならない（派遣労働者が含まれている項目は、派遣労働者も含む）が、当該1項目を公表することで法律上最低限の情報公表義務を果たしていることから、その他の項目について雇用管理区分ごとに公表しない場合も、上記②と同様に法律上違反とはならない。

問18 事業主行動計画策定指針において、情報公表する際には、「行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本」と示されているが、必ず、状況把握・課題分析した項目から公表しないといけないのか。

(答)

- 各事業主においては、行動計画策定の際に必ず状況把握・課題分析を行っていただくことから、
 - ① その際に把握した項目を公表していただくことが自然な流れであること
 - ② 事業主の負担も少なくなることから、事業主行動計画策定指針においては、情報公表する際には、「行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本」と示している。
- しかし、情報公表については、省令で規定されている14項目のうち事業主が適切と認めるものを公表することとされており、状況把握・課題分析した項目以外の項目が適切に情報公表されていれば、法律上違反とはならない。

問19 「育児休業取得率」(育休取得者数÷出産又は配偶者が出産した者の数)の公表について、複数年度にまたがって育休を取得する人は、どの年度の育休取得者として取り扱うのか。

(答)

- 情報公表項目の育児休業取得率の算出に当たっては、複数年度に渡って育休を取得する者がいる場合には、取得した期間のいずれかの年度の分子に含めることとする(複数年度でのカウントはない)。
(例) 2014年3月から2015年3月まで育休を取得した者
⇒ 2013年度の取得率か、2014年度の取得率のいずれかの分子に含める。
- この考え方については、次世代法のくるみん認定の基準の算出方法と同様である。

問 20 「一月当たりの労働者の平均残業時間（区）」の公表について、状況把握項目（「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」）との違いはあるか。
また、対象労働者の範囲はどうか。

(答)

- 状況把握の際は、女性の活躍に向けた課題分析のために行うものであることから、年間の業務の繁閑の把握ができるよう、「各月ごと」（1月～12月それぞれ）の把握を求めている。

また、対象労働者の範囲としても、厳密な労働時間管理が行われていなくとも、課題分析に資するものは含めるという観点から、

- ① 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2）や、
- ② 労働基準法第41条の管理監督者等は対象から除くものの、
- ③ パートタイム労働法第2条の短時間労働者や、
- ④ 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）

は把握対象に含めて行うものとしている。【問8参考】

- 一方、情報公表の際は、就職活動中の学生などの求職者の選択に資するようにする観点から、事業主間の比較等が容易となるよう、1年間の法定時間外労働及び法定休日労働（労働基準法第36条）の総時間数を12（ヶ月）で割り、さらに対象となる労働者数で割った、（年間平均の）1ヶ月当たりの労働者の平均残業時間数（※1）の公表を求めている。

（※1）1ヶ月当たりの労働者の平均残業時間数
=（1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計）÷（12ヶ月）÷（対象労働者数）

ただし、これにより難い場合については、1年間の労働者の総労働時間から1年間の法定労働時間を引いた時間数（※2）を公表することとしても差支えない。

(※2)

$$= [(1 \text{ 年間の対象労働者の総労働時間数の合計}) - (1 \text{ 年間の法定労働時間} = 40 \times 1 \text{ 年間の日数} \div 7 \times \text{対象労働者数})] \div (12 \text{ ヶ月}) \div (\text{対象労働者数})$$

また、対象労働者の範囲としても、事業主間の比較等が適切に行えるようにする観点から、上記の①～④は、全て除くこととしている。

((※2) における「総労働時間」については、年休や欠勤等の労務提供がなかった時間については含まれるのか)

- 「総労働時間」については、実労働時間に加え、年休や欠勤等の労務提供がなかった時間については所定労働時間分働いたものと見なし、時間数を算出することとする。
- なお、あくまでも、当該措置は原則として把握することとなる「各月の労働者の平均残業時間数」により難い場合に限られた例外的な措置である。

(年間を通じて従事していない労働者がいる場合、労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況はどのようにカウントするのか)

- 「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、月途中で雇入れ・辞職した等の事情で月を通して従事していない者は含まないこととする。
ある事業年度の「対象労働者数」については、「各月の労働者数」を12ヶ月分足して、12で割った数とする。
- 各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントし、月途中で雇入れ・辞職した等の事情で、月を通して従事していない者

の時間は含まないこととする。

また、ある事業年度（1年間）の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」を足し合わせたものとする。

- 上記については、状況把握、情報公表及び認定について同様の取扱いとする。

問 21 「有給休暇取得率」の公表について、法定の日数よりも上乗せして有給休暇を付与している場合は、その休暇日数をどう取り扱うのか。また、法定の日数を基準日より前に付与している場合はどうか。

(答)

- 情報公表項目の有給休暇取得率については、「労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇」の取得率を算出するものとしている。
- 労働基準法においては、労働基準法第 39 条に定められた有給休暇日数を超える日数を付与しているときは、その超過日数分については労働基準法第 39 条によらず取り扱うこととされている。
- このため、このような場合には、上乗せした有給休暇は算出の対象には含めないこととする。
- 一方、法定の基準日以前に、労働者に対し年次有給休暇を与えた場合は、法定の年次有給休暇を与えることには変わりなく、労働基準法第 39 条の有給休暇として取り扱っても差し支えないこととされている。
- このため、このような場合には、算出の対象に含める。

(年次有給休暇の繰越日数についての取扱い如何)

- 有給休暇取得率については、分母に当該年度における「有給付与日数」(ただし繰越日数は除く)、分子に当該年度における「有給取得日数」(取得した有給休暇が繰越日数か否かは問わない) をとり算出する。

(式)

$$\text{有給休暇取得率} = \frac{\text{有給取得日数}}{\text{有給付与日数}} \times 100 \text{ \%}$$

問 22 公表する情報は、どの時点の数値か。

(答)

- 情報公表は、おおむね年1回以上、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を含む過去3事業年度の状況に関する数値）であることが求められる。

【認定基準】

問 23 雇用管理区分ごとに算出することが求められる実績値について、全ての雇用管理区分ごとに基準値を満たさなければならないのか。

(答)

- 雇用管理区分ごとに算出することが求められる実績値について、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。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない点に留意が必要である。
- 職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意されたい。
- なお、「採用における男女別の競争倍率」、「男女の平均継続勤務年数」については、「無期雇用」の全ての雇用管理区分ごとに基準値を満たす必要がある。

問 24 「管理職に占める女性労働者の割合」については、業界平均値以上であることが求められるが、業界の区分はどうなるのか。

(答)

○ 業界の区分については、産業大分類（※）を基本とし、労働者数が最も多く、産業中分類で見た場合に分類間の格差が大きい製造業については、より細かな区分を、別途お示しすることとしている。

（※）①鉱業、採石業、砂利採取業、②建設業、③製造業（より細かな区分を設定）、④電気、ガス、熱供給、水道業、⑤情報通信業、⑥運輸業、郵便業、⑦卸売業、小売業、⑧金融業、保険業、⑨不動産業、物品賃貸業、⑩学術研究、専門・技術サービス業、⑪宿泊業、飲食サービス業、⑫生活関連サービス業、娯楽業、⑬教育、学習支援業、⑭医療、福祉、⑮複合サービス業、⑯その他

問 25 「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」 ÷ 「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」の基準について、昇進に当たって、一定の勤続年数や係長級に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、どのようにカウントするか。

(答)

- 昇進に当たって、一定の勤続年数や、1 つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1 つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

問 26 認定基準の「木」の「正社員としての採用」、「正社員としての再雇用」、「非正規雇用労働者から正社員への転換」における「正社員」「非正規雇用労働者」の範囲は？

(答)

- 「正社員」とは、パートタイム労働法第2条の「通常の労働者(※)」を指す。

(※) パートタイム労働法第2条の「通常の労働者」

基本的には、「いわゆる正規型の労働者」を指し、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇級又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものとする。

- 「非正規労働者」とは、「正社員」以外の者であって、派遣先における派遣労働者を含むものとする。
- なお、短時間正社員(※)については、「正社員」(パートタイム労働法第2条の「通常の労働者」)に該当する。

(※) 短時間正社員

他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、

- ① 期間の定めのない労働契約を締結している者
- ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者のいずれにも該当する者

問 27 実績値が認定基準を満たさなかった場合は、指針に定められた効果的な取組を実施し、かつ、2年以上連續して実績値が改善していることが求められるが、「指針に定められた取組」とは、指針に盛り込まれたものに限定されるのか。

(答)

- 必ずしも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自社において効果的と考えられる取組であればよい。

問 28 認定の取り消し事由となる「関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより、法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき」とは具体的にどのような場合か。

(答)

- 関係法令とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法のほか、労働基準法、労働安全衛生法、障害者雇用促進法、労働保険料徴収法などをいう。
- 認定の取り消し事由となる「関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより、法第9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、例えば、
 - ・ 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム労働法に違反して勧告を受けた場合
 - ・ 労働基準法や労働安全衛生法に違反して送検され、当該事実が公になった場合
 - ・ 障害者雇用促進法第46条に基づく勧告に従わず、その旨を公示された場合
 - ・ 労働保険料徴収法に定められた労働保険料を過去2年度を超えて滞納している場合などをいうものである。

【その他】

問 29 「常時雇用する労働者」とは、どのような者を指すのか。また、日本の企業の国外にある事業所等において雇用される労働者や学生アルバイトは、「常時雇用する労働者」に入るのか。

(答)

- 「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず、次に該当する者をカウントすることとする。
 - ① 期間の定めなく雇用されている者
 - ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、
 - ・ 過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者
- 又は
 - ・ 雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者
- また、法は、日本国内にある事業所のみに適用されるものである（属地主義である）ため、国外にある日本の企業の支店、出張所等や、日本企業の国外の現地法人の事業所には、法の適用はされず、したがって、日本の企業の国外にある事業所等において雇用される労働者は、「常時雇用する労働者」に入らない。
- さらに、学校教育法第 1 条にいう学校の学生、生徒であって、通信教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のもの（昼間学生）については、日常生活の大半は学生として生活し、社会的には学生としての取扱いを受けるのが通常であることにかんがみ、原則として、企業規模の判断基準である「常時雇用される労働者」にカウントされないこととする。
なお、法 7 条第 7 項により、常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主についても、学生アルバイトを多く雇用している事業主は、行動計画を策定・実施することが望ましいことは言うまでもない。
- ただし、常時雇用する労働者が 301 人以上となった事業主が、法に基づく状況把握、情報公表を行う場合は、その雇用する労働者が対象となる。

すなわち、「雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれない者」や「学生アルバイト」など、であっても、法に基づく状況把握、情報公表等を行う場合については、状況把握、情報公表の対象となる。

問 30 「常時雇用する労働者」のカウントについて、在籍出向者は出向元・出向先、いずれの労働者に含まれるか。また、賃金は出向元から当該労働者に支払われる形だが、その分は出向先から出向元へ「負担金」という名目で別途支払っている場合はどうか。

(答)

- 「常時雇用する労働者」のカウントについて、出向中の従業員は、原則としてその従業員が生計を維持するに必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する従業員として取り扱う。
- また、「負担金」等の作業を行っている場合であっても、その労働者に対して現に「賃金」として支払いをしている事業主の「常時雇用する労働者」として扱う。
- 上記の「負担金」の取扱いについては、通常、負担金等の流れについて、把握が困難であることを踏まえたものである。
そのため、事業主が、主たる賃金に該当する負担金を支払っていることが証明できる場合については、負担金を支払う事業主の「常時雇用する労働者」として取扱うこととして差し支えない。

問 31 出向中の労働者については、出向元と出向先のどちらにカウントするのか（状況把握項目、情報公表項目、認定基準のそれについて）。

(答)

- 原則として、労務提供を前提としない部分については甲企業（出向元）の労働者として、労務提供を前提とする部分（労働時間、休日、休暇など）については乙企業（出向先）の労働者としてそれぞれ取り扱うこととするが、出向元と出向先の合意の内容により、実態に応じて判断されるものである。
 - なお、出向とは、甲企業における従業員としての地位（労働契約関係）を保持したまま、乙企業においてその労務に従事させる人事異動であるため、出向においては、甲企業と出向労働者間の労働契約関係は存続するが、その者の労務提供が乙企業に対して行われるので、甲企業との労務提供関係は停止される。しかし、甲企業の就業規則のうち労務提供を前提としない部分は依然として適用を受け続けることとなる。
 - また、日本国内にある事業所等において雇用された労働者（日本人等）が、労働契約関係を存続したまま、日本国外にある事業所等へ出向した場合についての取扱いについても同様である。
- ※ 長時間労働のは正等の働き方の改革や職場風土改革に関する取組については、乙企業（出向先）は甲企業（出向元）からの出向者も対象に含めて取り組むことが効果的である。

【状況把握項目】

状況把握項目については、あくまでも企業内における現状把握・課題分析を行うためのものであるため、単なる参考としてお示しするもの。下表は、基礎項目について分類化している。

	甲企業（出向元）の労働者として取り扱う	乙企業（出向先）の労働者として取り扱う
状況把握項目	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・管理職に占める女性労働者の割合 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

【情報公表項目】

情報公表項目については、他企業との比較から求職者等の企業選択を助けるものであるため、基本形としてお示しするもの。下表の分類と異ならせる場合は、出向元・出向先で相談し、出向者についてダブルカウントをしないように留意すること。なお、出向者について概念上想定され得ない項目に関しては、除外している。

	甲企業（出向元）の労働者として取り扱う	乙企業（出向先）の労働者として取り扱う
情報公表項目	<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・採用における男女別の競争倍率 ・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 ・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 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 	<ul style="list-style-type: none"> ・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・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 ・男女別の育児休業取得率 ・年次有給休暇の取得率

【認定基準】

認定基準については、下表の分類に従うこと。なお、出向者について概念上想定され得ない項目に関しては、除外している。(ただし、これに従うことが難しい場合は、ダブルカウントをしないことを条件として、異なる取扱いをすることができる。)

	甲企業（出向元）の労働者として取り扱う	乙企業（出向先）の労働者として取り扱う
認定基準	<ul style="list-style-type: none"> ・採用における男女別競争倍率 ・平均継続勤務年数の女性／男性比 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された者のうち継続して雇用されている者の女性／男性比 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・直近3事業年度の平均した課長級より1つ下の職階にある者のうち課長級に昇進した者の女性／男性比 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び休日労働時間の平均

問 32 転籍した労働者についてはどう取り扱うのか。

(答)

- 転籍者については、採用に関する項目（「採用した労働者に占める女性労働者」、「採用における競争倍率」）は、特に労働者の募集に対する応募者の算出ができないなど、対象とすることが困難であるため、対象として含めないこととする。
- また、他の項目については、他の労働者と同様に適用するものであるが、転籍者は、転籍先で新たに労働契約を締結するものであるため、継続勤務年数については原則、転籍後からカウントするものとする。
- 上記については、状況把握、情報公表及び認定について同様の取扱いとする。

問 33 グループ会社で一体の状況把握、課題分析、行動計画策定・届出・周知・公表は可能か。また、認定申請や情報公表はどうか。

(答)

- ①状況把握、課題分析、行動計画策定届出・周知・公表、②認定申請、③情報公表については、各事業主に実施を求めているものの、グループ内で雇用管理が一体的になされている場合（※1）など一定の場合は、グループ全体としての実施＝各事業主の実施と解することができる。

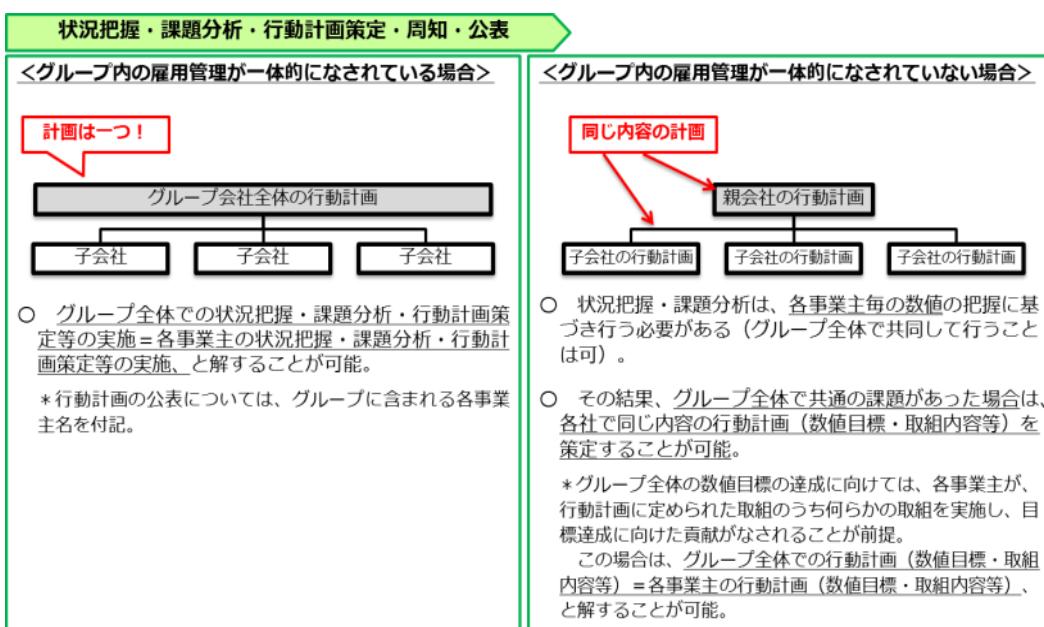
（※1）「グループ内の雇用管理が一体的になされている」とは、採用から配置・育成、登用に至るまでをグループ全体で行っていること。

一般事業主に実施が求められる事項		グループ内の雇用管理が 一体的になされている場合 (※1)	グループ内の雇用管理が 一体的になされていない場合	
①	状況把握・課題分析	グループ全体	各事業主 (一定の場合はグループ全体)	
	行動計画策定・周知・公表	グループ全体	各事業主 (一定の場合はグループ全体)	
	行動計画届出	各事業主		
②	認定申請（※2）	各事業主		
③	情報公表	グループ全体	各事業主 (一定の場合はグループ全体)	

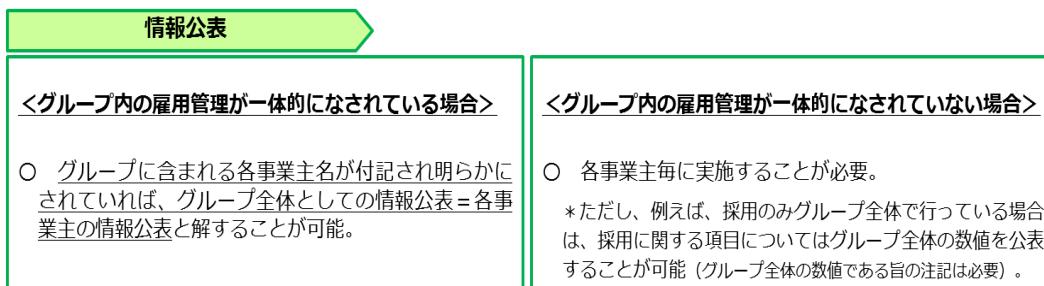
（※2）認定については、各事業主単位で行うが、
 ①グループ全体で一括して採用を実施しており、各社ごとの「採用における競争倍率」を算出することが困難な場合は、グループ全体の採用における競争倍率を代替することとして差し支えない。
 ②グループ全体での柔軟な人員配置等を妨げない観点から、認定取消については、実績値で評価した項目であって、グループ全体

で一体的に雇用管理を行っている項目については、各事業主単位で基準値の9割未満の状態が2年間継続した場合であっても、グループ全体では維持されている（基準値の9割未満の状態が2年間継続する状態にはなっていない）のであれば、取消の対象とはしない運用とする。

- なお、グループ内の雇用管理が一体的になされているか否かで取扱いが異なる「状況把握、課題分析、行動計画策定・周知・公表」及び「情報公表」に係る取扱いについては、下記の通りである。



(※) グループ内の雇用管理が一体的になされていない場合において、グループ全体で共通の課題があった場合は、各社で同じ内容の行動計画（数値目標・取組内容等）を策定することが可能であるが、この場合の労働者への周知・公表についてもグループ全体で行うことが可能である。



問 34 「正社員とパート、総合職と一般職など、複数の雇用管理区分を設けている場合で、正社員や総合職はグループ全体で採用から登用までの雇用管理を行っているが、パートや一般職は個々の企業で雇用管理を行っている場合」は、グループ全体で一体的に雇用管理を行っているとは言えない、と判断するのか。

また、グループ全体で一体的に雇用管理を行う労働者は A 社が、それ以外の労働者は個々の企業が状況分析等を行うことまでを求められるのか。

(答)

- 基幹的な職種について、採用から配置・育成、登用に至るまでをグループ全体で行っている場合、基幹的な職種についての状況把握を一体的に行うことができる。
- なお、その場合、個々の事業主で把握している基幹的な職種以外の職種については、各事業主ごとに把握した結果の数値等をグループ全体で吸い上げ、通常何らかの共通する課題があると考えられるため、こうした共通の課題について盛り込んだ上で、グループ全体で一体的な行動計画の策定・周知・公表を行うことができる（基幹的な職種以外の職種について、課題がなかった場合等については、グループ全体の行動計画の取組として入れ込む必要がない）。

また、一体的な管理をしていない労働者の情報公表については各事業主で行なうことが必要だが、グループ全体をとりまとめる企業が、グループ内の雇用管理が一体的になされている基幹的な職種について情報公表することも差し支えない。

問 35 「数値を用いた定量的な目標」とは、どのような目標か。

(答)

- 「数値を用いた定量的な目標」とは、実数を用いるもの、割合を用いるもの、倍数を用いるものなど数値を用いるものであればいずれでもよい。

(例)

- ・ ●年までに女性管理職数を●人以上とする
 - ・ ●年までに女性採用比率を●%以上とする
 - ・ ●年までに女性の●年以内の退職率を●%以下とする
 - ・ ●年までに時間外労働を●年から●%削減する
 - ・ ●年までに一般職から総合職への転換実績について現状の●倍とする
 - ・ ●年までに管理職登用の条件となる●●研修の女性の受講者を●人とする等
- なお、行動計画に数値目標を記載するに当たっては、現状値の記載は必ずしも必要ではない。

問 36 行動計画の労働者への周知について、事業所への備え付けで
もよいか。

(答)

- 事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所（例えば、休憩コーナー等）に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当である。

問37 状況把握、認定基準における「直近の事業年度」「直近の3事業年度」の考え方及び情報公表における「古くとも公表時点の事業年度の前々事業年度」の考え方如何。

(答)

【状況把握、認定基準における「直近の事業年度」「直近の3事業年度」の考え方】

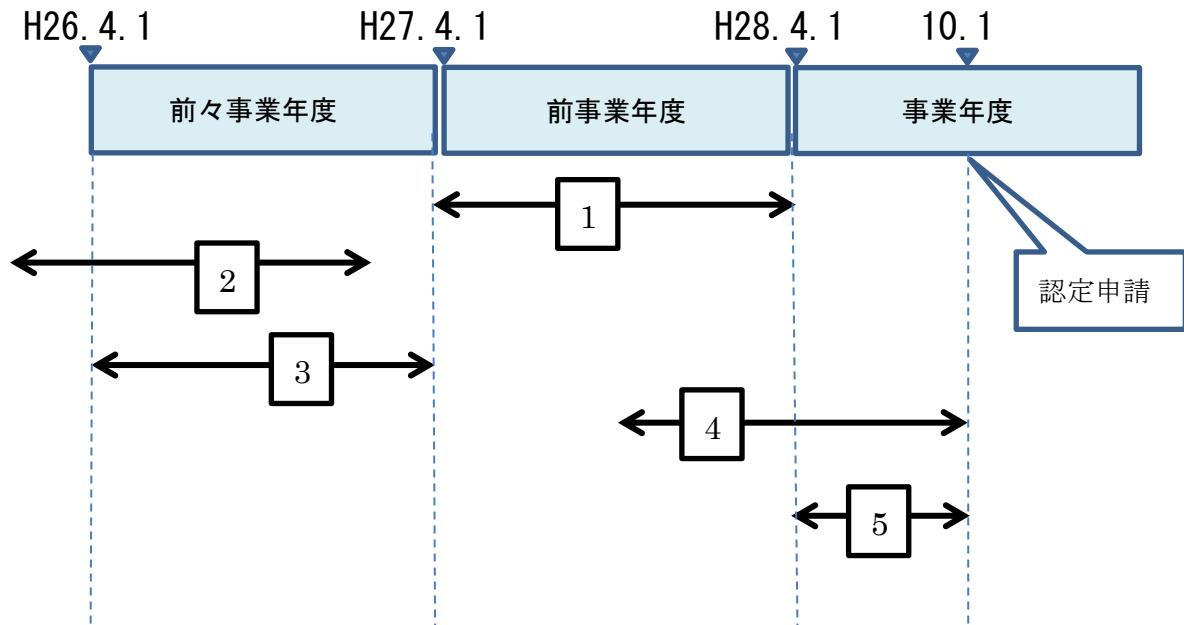
- 状況把握における「直近の事業年度」とは、原則として、計画策定を行う事業年度の前の事業年度とする。
また、認定申請における「直近の事業年度」も、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。
- ただし、計画策定又は認定申請について、(例えば事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、平成29年4月1日に計画策定又は認定申請をしようとする場合など) 申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。
- なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えない。
- さらに、原則として「直近の事業年度」は計画策定又は認定申請の前事業年度、それが困難な場合は前々事業年度であるが、「直近の事業年度」以後の最新の数値を用いる場合、期間が事業年度と合致していなくても、差し支えない。
しかしその場合であっても、数値の算出上、一定の期間が必要な項目(※1)については、1年間の期間についての数値を算出する必要がある。

(※1) 一定の期間が必要な項目（認定基準）

- ・採用に関する基準
- ・労働時間等の働き方に関する基準
- ・管理職比率に関する基準のうち、② [『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0.8以上] の基準
- ・多様なキャリアコースに関する基準

○ また、「直近の3事業年度」とは、直近の事業年度(X)、直近の事業年度の前事業年度(X-1)及び直近の事業年度の前々事業年度(X-2)を指すものである。

(例) 每年4月1日～3月31日が事業年度の企業が、平成28年10月1日に認定申請をする場合、(※1)については、以下の1～5の期間についてとることは可能か。



- ① 平成27年4月1日～平成28年3月31日
(原則通り「前事業年度」であり可)
- ✗ ② 平成26年1月1日～平成26年12月31日
(前々事業年度よりも前であり不可)
- ③ 平成26年4月1日～平成27年3月31日
(①の原則通り把握が難しかった場合の「前々事業年度」であり可)
- ④ 平成27年9月1日～平成28年8月30日
(「直近の事業年度」以降の最新の数値について、「1年間」算出して
おり可)
- ✗ ⑤ 平成28年4月1日～平成28年8月30日
(「1年間」未満の数値であるため不可)

- なお、これらの状況把握、認定基準における「直近の事業年度」については、項目ごとに、異なる事業年度や事業年度とは異なる期間(一定の期間が必要な項目)であることも許容され、例えば、ある企業の認定において「採用に関する基準」は平成26年度を、「多様なキャリアコースに関する基準」は平成27年度を、「直近の事業年度」として取り扱うことも差し支えない。

【情報公表における「古くとも公表時点の事業年度の前々事業年度」の考え方】

- 情報公表については、その時点で得られる最新の数値(特段の事情がない限り、古くとも公表時点の事業年度の前々事業年度の数値)を公表する必要がある。その考え方は、状況把握、認定基準における「直近の事業年度」の考え方と同様である。
- ただし、情報公表において公表直前の数値を用いても差し支えないが、数値の算出上、一定の期間が必要な項目(※2)については、1年間の期間についての数値を算出する必要がある。

(※2) 一定の期間が必要な項目

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・男女別の採用における競争倍率（区）
- ・男女別の育児休業取得率（区）
- ・その雇用する労働者の一人当たりの平均残業時間
- ・その雇用する労働者及び派遣労働者の一人当たりの平均残業時間（区）（派）
- ・有給休暇取得率
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）（派：雇入れの実績）
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

問 38 選択項目の「男女別の 1 つ上の職階へ昇進した労働者の割合」及び認定基準の「管理職比率に関する基準」において、事業年度の開始の日のみに昇進が行われる場合、昇進した者がいるにもかかわらず、カウントの対象とならなくなるのではないか。

(答)

- 例えば、事業年度が毎年 4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日までの企業において、4 月 1 日にのみ昇進が行われる場合、当該日に元の職階（例：係長級）から 1 つ上の職階（例：課長級）への昇進が行われたとし、4 月 1 日に課長級に昇進した者を、当該事業年度開始の日に係長にいたものとしてカウントする。

(例)

4 月 1 日に係長級（昇進しなかった者） 10 名
4 月 1 日に係長級から課長級になった者（昇進した者） 2 名
の場合の昇進割合は、 $2 / 10 + 2 = 2 / 12$ とする。

問 39 「平均勤続勤務年数」や「10事業年度前その前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」について、会社合併が生じている場合は、どのようにカウントするのか。

また、情報公表について、例えば平成27年度に合併した企業については、平成26年度の数字を情報公表するに当たって、合併前の企業の数字しか取れないが、どのように公表すればよいのか。

(答)

- 会社合併が生じた場合は、合併前後の勤務年数を合算して「平均継続勤務年数」や「継続勤務割合」を算出することとする。
- また、合併後の企業は、合併前の情報を公表することで問題ないが、合併前の全ての企業についての情報を公表する必要がある。
例えば、A社とB社が合併し、C社となった場合、C社は元A社及び元B社の情報の公表を行うことが必要となる。

問 40 管理職の範囲について、例えば小中高校教員においてはどのように考えたらよいか。また、例えば大学教員においてはどうか。

(答)

- 管理職の範囲については、各事業主において実態に即して判断するものであるが、小学校、中学校、高等学校においては、原則教頭以上が一般的に管理職に当たるものである。
- 大学においては、各大学によって管理職の取扱いが異なるため、一般的には定められておらず、各大学の実情に応じて判断すべきものである。(※ご不明な点は、文部科学省にお問い合わせ下さい。)

問 41 認定基準のうち「男女別の採用における競争倍率」について、直近3事業年度において、期間の定めのない労働者の募集・応募・採用がなく、採用における競争倍率が算出できない場合はどのように取り扱うのか。

(答)

- ある雇用管理区分について、1事業年度内に募集・応募・採用がなかったために男女の一方又は双方の競争倍率が算出できない場合について、次の3通りに区分し、次の【1】～【4】に掲げる取扱いとする。
 - ①男性は採用しているが、女性は採用していない場合（そもそも応募がない場合も含む。）
 - ②女性は採用しているが、男性は採用していない場合（そもそも応募がない場合も含む。）
 - ③男女ともに、採用していない場合（そもそも募集又は応募がない場合も含む。）
- なお、「認定基準を満たさない」とされた雇用管理区分については2年以上連續して実績が改善していることが必要である。一方で、「評価対象から除外」とされた雇用管理区分については2年以上連續して実績が改善していることを求めない。（以下【1】～【4】において同じ。）

【1】直近3事業年度中、1事業年度が①である場合

- ①である事業年度分を除外して、それ以外の2事業年度の平均値を算出する。

■例：ある雇用管理区分（労働者全体の1割以上）の直近3事業年度の状況

	X-2 年度	X-1 年度	X 年度
男性倍率	5	4	4
女性倍率	算出できない	6	3

除外

それ以外の事業年度の平均値を算出

→男性倍率は、 $(4 + 4) \div 2 = 4$ 倍

→女性倍率は、 $(6 + 3) \div 2 = 4.5$ 倍

【2】直近3事業年度中、2又は3事業年度が①である場合

- 認定基準を満たさないこととする。

ただし、当該雇用管理区分の労働者が、労働者全体の1割に満たないときは、当該雇用管理区分を評価対象から除外し、他の雇用管理区分のみで認定基準を満たすか否かを判断する（当該雇用管理区分を評価対象から除外した場合の取扱いは【4】で詳述）。

■例①：ある雇用管理区分（労働者全体の1割以上）の直近3事業年度の状況

	X-2 年度	X-1 年度	X 年度
男性倍率	5	4	4
女性倍率	算出できない	算出できない	算出できない



3事業年度中、3事業年度で女性労働者の応募又は採用なし → 認定基準を満たさない

■例②：ある雇用管理区分（労働者全体の1割以上）直近3事業年度の状況

	X-2 年度	X-1 年度	X 年度
男性倍率	5	4	4
女性倍率	算出できない	算出できない	4



3事業年度中、2事業年度で女性労働者の応募又は採用なし → 認定基準を満たさない

【3】直近3事業年度中、1又は2事業年度が②又は③である場合

- ②又は③である事業年度分を除外して、それ以外の2又は1事業年度の平均値を算出する。

■例①：ある雇用管理区分 A の直近3事業年度の状況

	X-2 年度	X-1 年度	X 年度
男性倍率	算出できない	4	4
女性倍率	5	6	3



除外 それ以外の事業年度の平均値を算出

→男性倍率は、 $(4 + 4) \div 2 = 4$ 倍

→女性倍率は、 $(6 + 3) \div 2 = 4.5$ 倍

■例②：ある雇用管理区分 A の直近 3 事業年度の状況

	X-2 年度	X-1 年度	X 年度
男性倍率	算出できない	算出できない	3
女性倍率	5	5	3

除外

それ以外の年度の平均値を算出

→男性倍率は、 3 倍
→女性倍率は、 3 倍

【4】直近 3 事業年度中、3 事業年度が②又は③である場合

- 当該雇用管理区分を評価対象から除外し、他の雇用管理区分のみで認定基準を満たすか否かを判断する。

■例：雇用管理区分が A と B の 2 つである事業主

●雇用管理区分 A の直近 3 事業年度の状況

	X-2 年度	X-1 年度	X 年度
男性倍率	算出できない	算出できない	算出できない
女性倍率	4	6	3

評価対象から除外

●雇用管理区分 B の直近 3 事業年度の状況

	X-2 年度	X-1 年度	X 年度
男性倍率	5	4	4
女性倍率	5	6	3

平均値の算出が可能

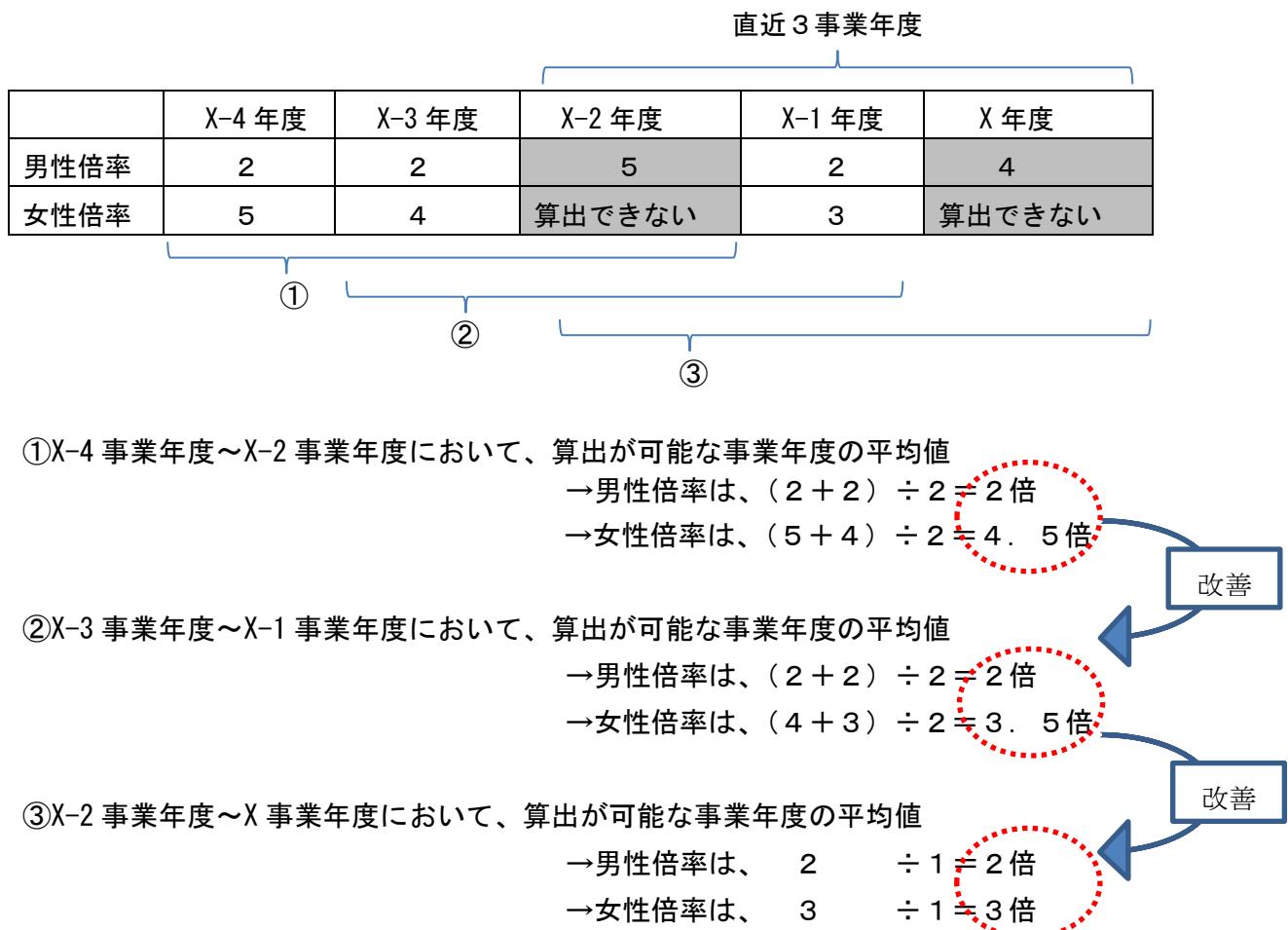
→雇用管理区分 A については評価対象から除外し、他の雇用管理区分（この場合は雇用管理区分 B）のみで認定基準を満たすか否かを判断する。

- また、全ての雇用管理区分が【4】の場合は、「採用」に係る認定基準を評価対象から除外し、他の4つの認定基準を満たすか否かを判断する。そのため、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5つの基準すべてに該当する場合の認定（3段階目）の取得はできない。

(【2】の場合、「2年以上連續して当該事項の実績が改善していること」については、どのように取り扱うのか)

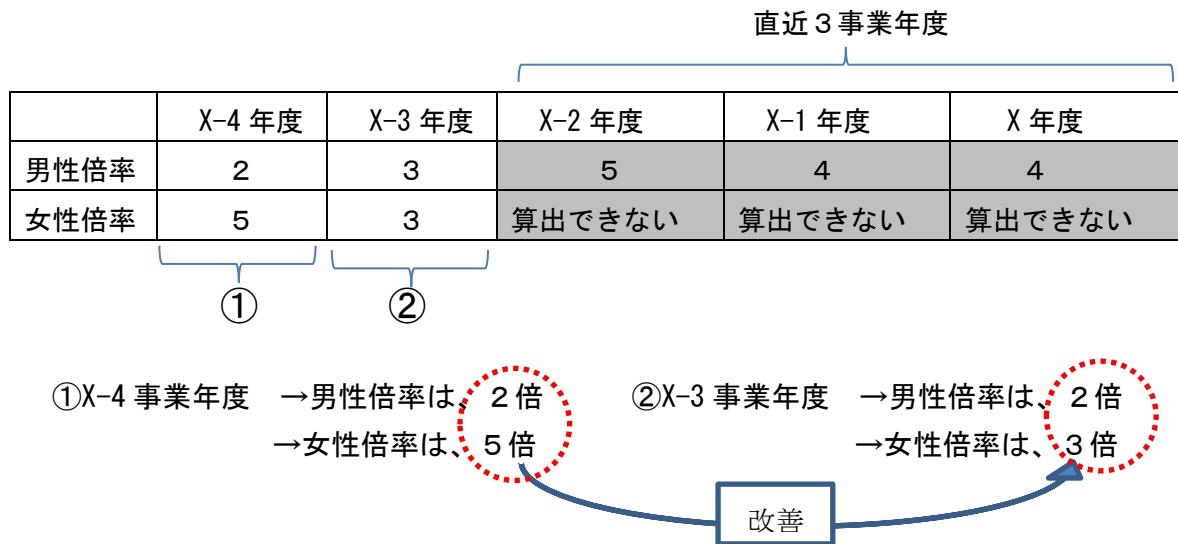
(答)

- 通常通り、「2年以上連續して当該事項の実績が改善していること」が必要となる。



- 直近3事業年度中、3事業年度が①である場合、直近の3事業年度における平均値が算出できないため、例外的にX-4年度及びX-3年度を比較した上で、改善していた場合は、2年連続改善していたこととみなす。

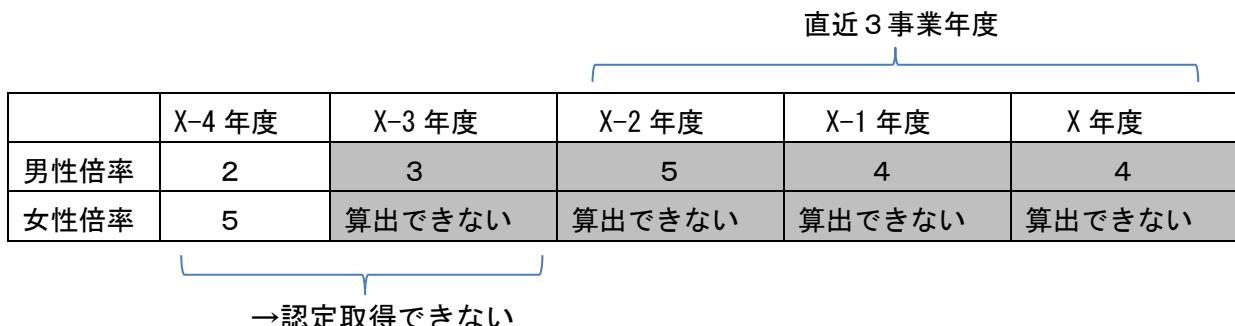
■例：直近3事業年度中、3事業年度で女性労働者の応募又は採用ない場合（X-4年度とX-3年度を比較して改善している場合）



- 直近3事業年度中、3事業年度が①である場合であって、X-3年度が①である場合は、X-4年度及びX-3年度を比較しても、改善を見れないため、認定取得できることとする。

一方で、X-4年度が①であって、X-3年度が競争倍率を算出できる場合は、改善していることとする。

■例：直近3事業年度中、3事業年度で女性労働者の応募又は採用ない場合（認定取得できない場合）



問 42 認定基準のうち「継続就業」に関する基準について、ある雇用管理区分において男性労働者又は女性労働者が1人もいない場合どのように取り扱うのか。

(答)

- 男性労働者又は女性労働者のみの雇用管理区分が、当該企業における最も人数の多い雇用管理区分であった場合、「継続就業」に係る認定基準を満たさず、認定取得はできない。
- 男性労働者又は女性労働者のみの雇用管理区分が、当該企業における最も人数の多い雇用管理区分ではなかった場合、「継続勤務」に係る認定基準を評価対象から除外し、他の4つの認定基準に適合するか否かを判断する。そのため、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5つの基準すべてに該当する場合の認定（3段階目）の取得はできない。

なお、その場合、「継続勤務」に係る認定基準に関しては、2年以上連續して実績が改善していることは求めない。

問 43 認定基準のうち「多様なキャリアコース」に関する基準について、雇用管理区分が1つしかない場合など満たすことのできない事項がある場合、どのように取り扱うのか。

(答)

- 直近の3事業年度において、中小企業では、満たすことのできない事項を除いた事項のうち、いずれか1項目の実績が必要である。
- 直近の3事業年度において、大企業では、満たすことのできない事項を除いた事項のうち、いずれか2項目の実績が必要である（非正社員がいる場合は、「女性の非正社員」から正社員への転換（派：雇入れ）を含むことが必要）。

（複数存在した雇用管理区分が、直近3事業年度中に1つに統合された場合、「B 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」について実績があるといえるか）

(答)

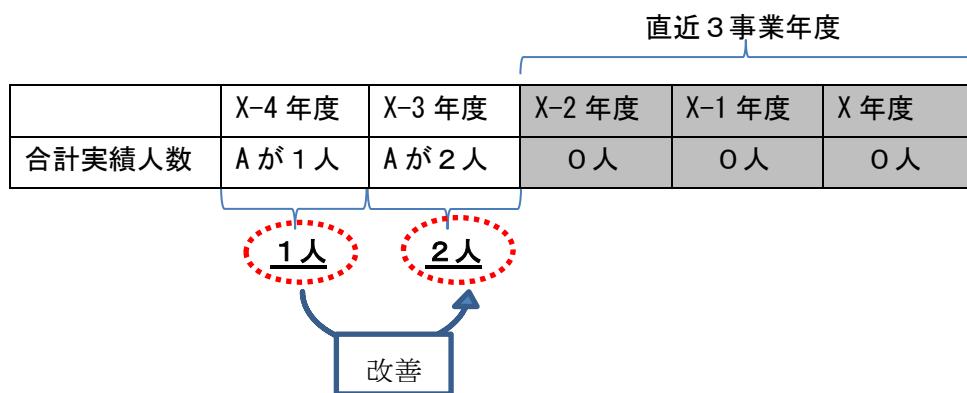
- 直近3事業年度に1つに統合された場合、認定基準「B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」を満たすものとする（ただし、統合することがキャリアアップに資する雇用管理区分に女性労働者が属する場合に限る）。

問 44 認定基準のうち「多様なキャリアコース」に関する基準について、認定基準を満たさなかった場合の「2年以上連續して当該事項の実績が改善していること」については、どのように取り扱うのか。

(答)

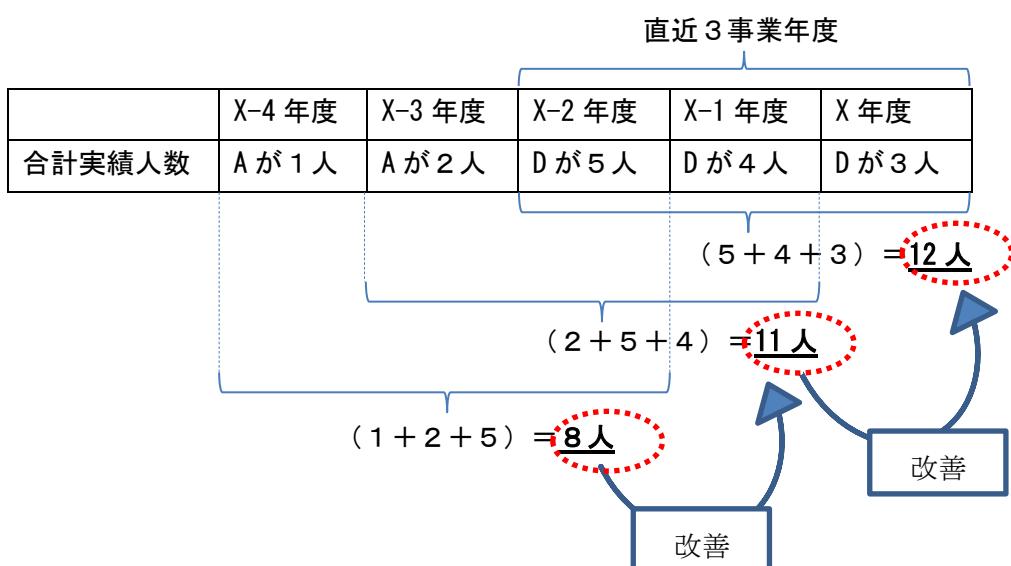
- 改善値については、「A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）」、「B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」、「C 過去に在籍した女性労働者の正社員としての再雇用」、「D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用」の4項目の対象となった労働者の合計人数（以下この問で「合計実績人数」という。）で計算することとする。
- 直近の3事業年度において、「多様なキャリアコース」における係る実績がなかった場合については、直近の事業年度（X事業年度）の4事業年度前の事業年度（X-4事業年度）における合計実績人数よりも直近の事業年度の3事業年度前の事業年度（X-3事業年度）における合計実績人数が多いときは、「2年連続の改善している」とことみなす。

■例：大企業又は中小企業で直近3事業年度において実績がなく認定基準を満たさなかった場合
(X-3、X-4事業年度において、「A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）」の実績があり、改善している例)



- 大企業について、直近3事業年度において、A～D いずれかの取組を行っていたが直近3事業年度において認定基準を満たさなかった場合、それぞれ3事業年度における合計実績人数を比較し、当該合計実績人数が増加した場合については、「2年連続の改善している」とこととする。

■例：大企業で直近3事業年度において「D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用」しか実績がなく認定基準を満たさなかった場合
(X-3、X-4 事業年度において、「A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）」の実績があり、全体として2年連続で改善している例)



問 45 例えば、女性労働者が8割など女性労働者が多い企業の場合、全労働者に占める女性労働者の割合まで管理職を引き上げるということを数値目標としても良いのか。

(答)

- 行動計画における取組内容の設定に当たっては、募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組をすることは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性が全体の4割を下回っている）雇用管理区分であるなど、一定の場合以外は男女雇用機会均等法違反となることに留意が必要である。
- 一方、数値目標の設定が女性労働者を優先的に取り扱う取組そのものではない場合には、男女雇用機会均等法違反の問題は生じない。ただし、当該数値目標を達成しようとすると、法に違反するような女性を優遇する取組を行わざるを得ないことが想定される場合には、当該目標は望ましいものではないと考えられる。
- 例えば、「全労働者に占める女性割合」を上回らない範囲で「管理職に占める女性割合」の数値目標を設定することは差し支えないが、「全労働者に占める女性割合」を大幅に上回るような「管理職に占める女性割合」を数値目標とすることは、現状の「管理職に占める女性割合」が4割以上の場合には、望ましくないものだと考える。
- なお、男女雇用機会均等法違反となる数値目標（例えば、既に女性の多い職種について、「新規採用者に占める女性の割合を100%とする」等）については、当然、設定することはできない。

問 46 事業主行動計画策定指針においては、課題があると判断する目安として、全体に占める女性の割合が「4割」を下回っている場合や、男性に対する女性の割合が「8割」を下回っている場合ということを示しているが、行動計画策定支援ツールの現状把握（タイプ分類）では「2割」や「7割」という数字を示しているのはなぜか。

(答)

- 全体に占める女性の割合が「4割」を下回っている場合や、男性に対する女性の割合が「8割」を下回っている場合には、女性の活躍推進に向けた課題があると判断する。
- しかし、各企業においては、具体的に取組を推進していく上では、いくつかある課題の中でも特に大きな問題がある部分に重点をおいて積極的な取組を行うことが望ましいものであることから、行動計画策定支援ツールにおいては、特に大きな課題を把握しやすいよう、「2割」「7割」を基準として整理したものである。

問 47 行動計画には必ず「課題」を盛り込まなくてはいけないのか。

(答)

- 行動計画には、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取組の実施時期が盛り込んであればよく、「課題」は必須記載事項ではない。パンフレットの行動計画策定例においては、行動計画の内容をわかりやすくするために掲載しているものである。