

○厚生労働省令第百二十五条号

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（令和七年法律第六十三号）の一部の施行に伴い、並びに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）第八条第三項及び第五項、第九条、第十二条、第十三条第二項並びに第二十条の規定に基づき、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の一部を改正する省令を次のように定める。

令和七年十二月二十三日

厚生労働大臣 上野賢一郎

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

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（平成二十七年厚生労働省令第百六十二号）の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)	(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)
<p>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及び第二十四号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二十三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。）ごとの状況を、第二十四号に掲げる事項は、その雇用する全ての労働者に係る状況及び雇用管理区分ごとの状況を、それぞれ把握するとともに、必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十五号、第十八号から第二十一号まで及び第二十三号に掲げる事項を把握するときは、雇用管理区分ごとの状況を把握しなければならない。</p> <p>一（略）</p> <p>四 その雇用する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</p> <p>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（第十九条第一項第三号口において「男女別の採用における競争倍率」という。）</p> <p>六（略）</p> <p>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</p>	<p>第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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及び第二十四号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二十三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。）ごとの状況を、第二十四号に掲げる事項は、その雇用する全ての労働者に係る状況及び雇用管理区分ごとの状況を、それぞれ把握するとともに、必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十五号、第十八号から第二十一号まで及び第二十三号に掲げる事項を把握するときは、雇用管理区分ごとの状況を把握しなければならない。</p> <p>一（略）</p> <p>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</p> <p>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（第十九条第一項第一号口において「男女別の採用における競争倍率」という。）</p> <p>六（略）</p> <p>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</p>

(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(第十九条第一項第四号口において「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(第十九条第一項第四号ハにおいて「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(十四) (略)

十五 その雇用する労働者に対する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(第十九条第一項第四号ヘ及びトにおいて「有給休暇取得率」という。)

十六(二十三) (略)

二十四 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異  
(削る)

(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(第十九条第一項第二号口において「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(第十九条第一項第二号ハにおいて「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(十四) (略)

十五 その雇用する労働者に対する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(第十九条第一項第二号ヘ及びトにおいて「有給休暇取得率」という。)

十六(二十三) (略)

二十四 その雇用する労働者の男女の賃金の差異

2 法第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しよう

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、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るものとする。

（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。

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）（3）（略）  
(4) 次のいずれかに該当すること。

3) 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、前二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。

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）（3）（略）  
(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

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、前項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、必要に応じて同項第五号から第二十四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、同項第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分ごとの状況を把握するとともに、必要に応じて同項第十四号に掲げる事項を把握するときは、その雇用する全ての労働者に係る状況及び雇用管理区分ごとの状況を、必要に応じて同項第五号から第十二号まで、第十四号、第十五号、第十八号から第二十一号まで及び第二十三号に掲げる事項を把握するときは、雇用管理区分ごとの状況を、それぞれ把握しなければならない。

3) 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、前二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。

<p>(1) 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、直近二年以上連續して当該事項の実績が改善していること。</p>	<p>(5) (略)</p> <p>□ 次のいずれかに該当すること。</p> <p>(i) 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。</p> <p>(ii) 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。</p>
--	--

<p>(1) 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、直近二年以上連續して当該事項の実績が改善していること。</p> <p>(新設)</p>	<p>(5) (略)</p> <p>□ 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、二年以上連續して当該事項の実績が改善していること。</p>
--	---

(2)

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、当該事項のうちイ(1)、(ii)、(2)、(3)又は(4)(i)に掲げる事項については、当該事項の実績について、次に掲げる(i)が(ii)により改善し、かつ、(ii)が(iii)により改善しているとともに、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のうちイ(1)(i)、(4)(ii)又は(5)に掲げる事項については、直近二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

(iii) 当該直近の事業年度までの連続する三事業年度の平均値  
(ii) 当該直近の事業年度の前年度までの連続する三事業年度の平均値  
(iii) 当該直近の事業年度の前々年度までの連続する二事業年度の平均値

ハシホ(略)

ハシホ(新設)

ハシホ(略)

(新設)

イの二  
ハシホ(略)  
イの二  
次のいずれにも該当する一般事業主であること。  
イの二  
前号イからホまでのいずれにも該当すること。

ロ 次のいずれにも該当すること。

(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又は時間を単位として取得することができる制度

所定外労働の制限に関する制度

一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

(iv) 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

所定労働時間の短縮の制度

在宅勤務等を可能とする制度

(vi)

(v)

(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（以下この(4)において「女性健康配慮担当者」という。）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。

二 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に公表していること。

ロ 第一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、直近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 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。

二の二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからハまでのいずれにも該当すること。

ロ 第一号の二ロに該当すること。

三 (略) 三の二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

三 (略) (新設)

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に公表していること。

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。

イ 前号イ及びロのいずれにも該当すること。

ロ 第二号の二ロに該当すること。

2

(略)

(法第十二条の申請)

第九条の二 法第十二条の認定（以下「特例認定」という。）を受けようとする認定一般事業主（法第十条第一項に規定する認定一般事業主をいう。以下同じ。）は、基準適合認定一般事業主認定申請書（様式第二号。次条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主であるときは、様式第二号の二。）に、当該認定一般事業主が法第十二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。

(法第十二条の認定の基準等)

第九条の三 法第十二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 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つ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 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又

2

(略)

(法第十二条の申請)

第九条の二 法第十二条の認定を受けようとする認定一般事業主（法第十条第一項に規定する認定一般事業主をいう。以下同じ。）は、基準適合認定一般事業主認定申請書（様式第二号）に、当該認定一般事業主が法第十二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。

(法第十二条の認定の基準等)

第九条の三 法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 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。

（法第十二条の認定の基準等）

第九条の三 法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 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。

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）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること。

ホ 第八条第一号イ(1)から(3)まで及び(5)に掲げる事項に該当すること。この場合において、同号イ(2)(i)中「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」と読み替えるものとする。

ヘ 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。

(1) 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つ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つ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）

(2) 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 (i)

(i) 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又は(ii)のいずれか大きい値  
(ii) 百分の四十

ト 第十九条第一項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に

定める事項のうち、八以上の事項を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

チ 雇用管理区分ごとのその雇用する  
の差異の状況について把握したこと。  
リ 文のハゲルニモ該当しない。

(1) 法第十二条の申請を行つた日より前にハの一般事業主行  
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、るニ。

卷之三

(2) 法第十五条の規定により認定を取り消され、又は第九条の五の規定による辞退の申出を行い、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、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）。

(3) 第八条第一項第一号ホ(2)又は(3)に該当すること。

次のいずれにも該当する一般事業主であること  
前号イからリまでのいずれにも該当すること。  
第八条第一項第一号の二〇に該当すること。

二 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。

三 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つ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。

(前  
る)

(前る)

五 第八条第一号イ(1)から(3)まで及び(5)に掲げる事項に該当する  
こと。この場合において、同号イ(2)(i)中「十分の七」とある

(削る)

(削る)  
(削る)

のは「十分の八」と、「十分の八」とあるのは「十分の九」と読み替えるものとする。

六 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。

(1) 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つ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つ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十以上である場合においては、産業計の管理職に占める女性労働者の割合の平均値）

(2) 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 (i) 又は

(ii) のいずれか大きい値  
(i) 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  
(ii) 百分の四十

七 第十九条第一項第一号及び第二号に定める事項のうち八以上の事項を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。  
八 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。  
九 次のいずれにも該当しないこと。  
イ 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  
法第十二条の申請を行つた日より前に第二号の一般事業主

ていること。

口 法第十五条の規定により認定を取り消され、又は第九条の五の規定による辞退の申出を行い、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、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）。

2 法第十二条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに

3 第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第一号イからハまで及びリ(1)の規定は、適用しない。

（新設）

ハ 第八条第一項第一号ホ(2)又は(3)に該当すること。

（法第十三条第二項の公表）

第九条の四 法第十三条第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、前条第一項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては同号ニからトまでに掲げる事項の実績を、前条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては同項第一号ニからトまで並びに第八条第一項第一号の二ロ(1)及び(3)に掲げる事項の実績を公表していることとする。

（法第十三条第二項の公表）

第九条の四 法第十三条第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、前条第四号から第七号までに掲げる事項の実績を公表していることとする。

（法第二十条第一項の情報の公表）

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四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一以上公表するとともに、第一号リに定める事項を公表しなければならない。

（法第二十条第一項の情報の公表）

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情報の区分ごとに第一号イからチまで及び第二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一以上公表するとともに、第一号リに定める事項を公表しなければならない。

一 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二 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

三 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

実績

イ～ニ (略)

ホ～ト (略)

ホ～ト (略)

四 (略)

四 (略)

一 般事業主が前項の規定により公表する場合においては、前項

第一号に掲げる事項は、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、前項第二号イからハまで及びヘ並びに同項第四号ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとの実績を、それぞれ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公表することができるものとする。

4 3 (略)

一 般事業主は、第一項又は第三項の規定により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、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、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。

(法第二十条第二項の情報公表)

第二十条 法第二十条第二項の規定による情報の公表は、前条第一項第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、同項第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定め

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

(新設)

イ～ニ (略)

ホ～ト (略)

ホ～ト (略)

二 (略)

一 般事業主が前項の規定により公表する場合においては、前項第一号イからハまで及びト並びに同項第二号ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとの実績を、同項第一号リに掲げる事項は、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公表することができるものとする。

4 3 (略)

一 般事業主は、第一項又は第三項の規定により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。

(法第二十条第二項の情報公表)

第二十条 法第二十条第二項の規定による情報の公表は、前条第一項各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公表しなければならない。

る事項のうち一般事業主が適切と認めるものを「以上公表しなければならない。

2 (略)

(法第二十条第三項の情報公表)

第二十条の二 第十九条第二項から第四項まで及び前条第一項の規定は、法第二十条第三項の規定による情報の公表について準用する。この場合において、第十九条第二項及び第四項中「公表しなければ」とあるのは「公表するよう努めなければ」と、前条第一項中「第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、同項第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四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「以上公表しなければ」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四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「以上公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

2 (略)

(法第二十条第三項の情報公表)

第二十条の二 第十九条第二項から第四項まで及び前条第一項の規定は、法第二十条第三項の規定による情報の公表について準用する。この場合において、第十九条第二項及び第四項並びに前条第一項中「公表しなければ」とあるのは、「公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

様式第一号を次のように改める。



## 基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(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

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・令和 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・令和 年 月 日 ~ 令和 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 (i又はiiのうちいずれかを記入)

(i) 男女別の採用における競争倍率

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	

(ii) 女性労働者の割合 (①及び②いずれも記入。通常の労働者に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみを記入。) (記載要領8を参照)

① 通常の労働者に占める女性労働者の割合

(イ) 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X) 年度		

(ロ) (①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)
(X-1) 年度	
(X-2) 年度	

(ハ) (①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主のみ記入)

	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X) 年度～(X-2) 年度の平均	
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 (X-1) 年度～(X-3) 年度の平均	
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 (X-2) 年度～(X-4) 年度の平均	

※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(以下「省令」という。)第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主は(ロ)又は(ハ)のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主は(ロ)に記載すること。

② 通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合  
(イ) 直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X) 年度			

(ロ) (①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)
(X-1) 年度		
(X-2) 年度		

(ハ) (①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主のみ記入)

基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均	
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 (X-1)年度～(X-3)年度の平均	
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 (X-2)年度～(X-4)年度の平均	

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主は(ロ)又は(ハ)のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主は(ロ)に記載すること。

(2) 繼続就業に関する状況 (i又はiiのうちいずれかを記入。iiは、iで定める割合を算出することができない場合に限る。)

(i) 男女別の平均継続勤務年数 (①又は②のうちいずれかを記入)

① 男女別の平均継続勤務年数 (記載要領9を参照)

(イ) 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				

(ロ) (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				

(ハ) (①の(C)が0.7未満の事業主のみ記入)

	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)
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均				
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 (X-1)年度～(X-3)年度の平均				
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 (X-2)年度～(X-4)年度の平均				

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の(C)が0.7未満の事業主は(口)又は(ハ)のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の(C)が0.7未満の事業主は(口)に記載すること。

② 男女別の継続雇用割合（記載要領10を参照）

(イ) 直近の事業年度における10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				

(ロ) (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				

(ハ) (①の(C)が0.8未満の事業主のみ記入)

	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)
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均				
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 (X-1)年度～(X-3)年度の平均				
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 (X-2)年度～(X-4)年度の平均				

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の(C)が0.8未満の事業主は(口)又は(ハ)のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の(C)が0.8未満の事業主は(口)に記載すること。

(ii) 女性労働者の平均継続勤務年数（記載要領11を参照）

① 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数

直近の事業年度	女性の通常の労働者の平均継続勤務年数(A)		産業平均値(B)
(X)年度			

② (①の(A)が(B)未満の事業主のみ記入)

①の直前の 2事業年度	女性の通常の労働者の 平均継続勤務年数(A)
(X-1)年度	
(X-2)年度	

③ (①の(A)が(B)未満の事業主のみ記入)

	女性の通常の労働者の 平均継続勤務年数(A)
直近の事業年度までの 連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均	
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 (X-1)年度～(X-3)年度の平均	
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 (X-2)年度～(X-4)年度の平均	

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満の事業主は②又は③のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満の事業主は②に記載すること。

(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
		7月	8月	9月	10月	11月	12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			

③ (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)

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
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均		
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 (X-1)年度～(X-3)年度の平均		
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 (X-2)年度～(X-4)年度の平均		

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、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は②又は③のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、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は②に記載すること。

(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12、13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	

③ (①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)

	管理職に占める女性労働者の割合
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均	
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 (X-1)年度～(X-3)年度の平均	
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 (X-2)年度～(X-4)年度の平均	

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の割合が産業平均値未満である事業主は②又は③のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の割合が産業平均値未満である事業主は②に記載すること。

(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14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（記載要領15を参照）

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について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	令和 年 月 日
(2) 繼続就業に関する状況	令和 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	令和 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	令和 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース	令和 年 月 日

5. 3において基準を満たさなかった項目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		令和 年 月 日
(2) 繼続就業に関する状況		令和 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		令和 年 月 日
(4) 管理職に関する状況		令和 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		令和 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

省令第8条第1項第1号の2、第2号の2又は第3号の2に係る認定を受けようとする場合は、以下についても記載すること。

## 6. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況

### (1) 女性の健康上の特性に配慮した制度の整備状況

#### ① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度

制度の種類	制度の内容
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。)	

#### ② 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いずれかの制度

制度の種類	制度の有無	制度の内容
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	有・無	
所定外労働の制限	有・無	
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無	
フレックスタイム制	有・無	
短時間勤務制度	有・無	
在宅勤務等を可能とする制度	有・無	

(2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容に関する労働者への周知の実施状況

方針の内容	方針及び(1)の制度内容に関する周知	
	周知した日	周知の方法
	令和 年 月 日	

(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の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	令和 年 月 日

(4) 女性健康配慮担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

女性健康配慮担当者		女性健康配慮担当者の労働者への周知		
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	

(注) 省令第8条第1項第1号の2、第2号の2又は第3号の2に係る認定を受けようとする場合は、次の①から④までの書類も添付すること。

- ① 6. (1)の制度(②については「有」を選択したもの)の内容について、明らかにする書類(労働協約・就業規則の写し等)
- ② 6. (2)について、女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度(②については「有」を選択したもの)の内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類(方針が記載されている社内資料、周知の際に使用したリーフレット、自社のホームページの画面等を印刷した書類等)であって、周知の日付が分かるもの
- ③ 6. (3)について、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を明らかにする書類(研修の開催概要等)であって、実施の日付が分かるもの
- ④ 6. (4)の女性健康配慮担当者について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類(周知の際に使用したリーフレット、社内通知等)であって、周知の日付が分かるもの

様式第一号（第七条関係）（第十一面・十二面）

（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」欄の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。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（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「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. (1)(ii) 女性労働者の割合」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環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
9. 「3. (2)(i) 男女別の平均継続勤務年数」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。
10. 「3. (2)(ii) 男女別の継続雇用割合」欄の「継続雇用割合」とは、対象事業年度から見て 10 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いうこと。
11. 「3. (2)(iii) 女性労働者の平均継続勤務年数」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環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
12. 「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」に相当する者
13. 「3. (4)(i) 管理職に占める女性労働者の割合」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環境・均等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。
14. 「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。

15. 「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、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、アからエまでのうち1つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、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。

16. 「6. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況」欄については、

(1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。

(2) (4)の欄は、選任している女性健康配慮担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。

様式第一二号を次のように改める。



## 基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(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

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（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の認定（特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

## 記

## 1. 策定・実施した一般事業主行動計画について

(1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 令和 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 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

2. 女性活躍推進法第9条の認定（えるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局  
平成・令和 年 月 日 労働局

## 3. 常時雇用する労働者の数

〔男性労働者の数	人
〔女性労働者の数	人

## 4. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況（第五面に記載すること）

## 5. 男女雇用機会均等推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

## 6. 職業家庭両立推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

7. 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（i 又は ii のうちいずれかを記入）（記載要領9を参照）

(i) 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

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				

(ii) 通常の労働者に占める女性労働者の割合（①及び②いずれも記入。通常の労働者に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみ記入。）（記載要領10を参照）

① 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

② 直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度			

(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。ii は、i で定める割合を算出することができない場合に限る。）

(i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合（①又は②のうちいずれかを記入）（記載要領11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 直近の事業年度における10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男女別の継続雇用割合（記載要領12を参照）

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				

(ii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数（記載要領13を参照）

直近の事業年度	女性の通常の労働者の平均継続勤務年数(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

(3) 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
		7月	8月	9月	10月	11月	12月

(4) 管理職に関する状況（記載要領14を参照）

(i) 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等（記載要領15を参照）

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値	産業平均値の1.5倍の値(B)
(X)年度			

(ii) 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 ((i)の(B)が15%以下である事業主のみ記入)（記載要領16を参照）

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

(iii) ((i)の(B)が40%以上である事業主のみ記入)

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)	(G) × 0.8
(X)年度		

(5) 多様なキャリアコースに関する状況（記載要領17を参照）

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	

8. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（記載要領18を参照）

(1)

情報公表項目	公表の有無
男女の賃金の額の差異（区）	有・無

(2)

情報公表項目	公表の有無
管理職に占める女性労働者の割合	有・無

(3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、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

情報公表項目	公表の有無
ア 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	有・無
イ 男女別の採用における競争倍率（区）	有・無
ウ 労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）	有・無
エ 係長級にある者に占める女性労働者の割合	有・無
オ 役員に占める女性の割合	有・無
カ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派）	有・無
キ 男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(4) 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

情報公表項目	公表の有無
ア 男女の平均継続勤務年数の差異	有・無
イ 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	有・無
ウ 男女別の育児休業取得率（区）	有・無
エ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間	有・無
オ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間（区）（派）	有・無
カ 有給休暇取得率	有・無
キ 有給休暇取得率（区）	有・無

(注1) 「（区）」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があるもの。

(注2) 「（派）」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。

9. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握（記載要領19を参照）

(1) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握の有無 [ 有 · 無 ]  
 (2) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した日 令和 年 月 日

(注) 次の①から⑤までの書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画の写し
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類
- ③ 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
- ④ ⑦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）
- ⑤ ⑧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

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1項第2号に係る認定を受けようとする場合は、以下についても記載すること。

10. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況

(1) 女性の健康上の特性に配慮した制度の整備状況

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度

制度の種類	制度の内容
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。)	

② 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いずれかの制度

制度の種類	制度の有無	制度の内容
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	有・無	
所定外労働の制限	有・無	
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無	
フレックスタイム制	有・無	
短時間勤務制度	有・無	
在宅勤務等を可能とする制度	有・無	

(2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度(②については「有」を選択したものの)の内容に関する労働者への周知の実施状況

方針の内容	方針及び(1)の制度内容に関する周知	
	周知した日	周知の方法
	令和 年 月 日	

(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の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	令和 年 月 日

(4) 女性健康配慮担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

女性健康配慮担当者		女性健康配慮担当者の労働者への周知		
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	

(注) 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1項第2号に係る認定を受けようとする場合は、次の①から④までの書類も添付すること。

- ① 10. (1)の制度 (②については「有」を選択したもの) の内容について、明らかにする書類 (労働協約・就業規則の写し等)
- ② 10. (2)について、女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度 (②については「有」を選択したもの) の内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類 (方針が記載されている社内資料、周知の際に使用したリーフレット、自社のホームページの画面等を印刷した書類等) であって、周知の日付が分かるもの
- ③ 10. (3)について、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を明らかにする書類 (研修の開催概要等) であって、実施の日付が分かるもの
- ④ 10. (4)の女性健康配慮担当者について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類 (周知の際に使用したリーフレット、社内通知等) であって、周知の日付が分かるもの

様式第二号（第九条の二関係）（第七面）

女性活躍推進のための取組の実施により達成しようとした目標	目標の達成状況

（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認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」という。）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」欄の「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。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、申請年月日の直近に計画期間が終了した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. 「2. 女性活躍推進法第9条の認定（えるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。
7. 「5. 男女雇用機会均等推進者の選任状況」及び「6. 職業家庭両立推進者の選任状況」欄は、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（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、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3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者の所属部課及び役職名を記載すること。
8. 「7. 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（雇用形態が異なる場合を除く。）。
9. 「7. (1) 採用に関する状況」欄の「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。
10. 「7. (1) (ii) 通常の労働者に占める女性労働者の割合」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環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
11. 「7. (2) (i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合」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。
12. 「7. (2) (i) ②直近の事業年度における10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男女別の継続雇用割合」欄の「継続雇用割合」とは、対象事業年度から見て10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いうこと。
13. 「7. (2) (ii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数」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環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
14. 「7. (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つ以上の係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長

② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に關係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者

15. 「7. (4)(i) 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等」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環境・均等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。

16. 「7. (4)(ii) 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」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。

17. 「7. (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、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、アからエまでのうち1つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、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。

18. 「8. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」欄は、各項目について、公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を○で囲むこと。

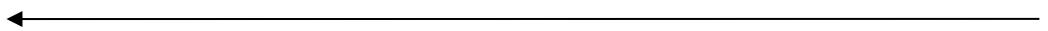
19. 「9. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握」欄は、雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した場合は、(1)の「有」を○で囲み、(2)に雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した年月日を記載すること。雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握しなかった場合は、(1)の「無」を○で囲むこと。

20. 「10. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況」欄については、

(1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。

(2) (4) の欄は、選任している女性健康配慮担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。

様式第一二号の次に次の二様式を加える。



## 基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(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

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（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の認定（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（以下「省令」という。）第9条の3第1項第2号に規定する事業主の類型に係る特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 女性活躍推進法第12条の規定に基づく省令第9条の3第1項第1号に係る特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局  
令和 年 月 日 労働局

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

3. 男女雇用機会均等推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

4. 職業家庭両立推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

5. 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（i 又はiiのうちいずれかを記入）（記載要領6を参照）

(i) 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

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				

(ii) 通常の労働者に占める女性労働者の割合（①及び②いずれも記入。通常の労働者に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみ記入。）（記載要領7を参照）

① 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

② 直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度			

(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。iiは、iで定める割合を算出することができない場合に限る。）

(i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合（①又は②のうちいずれかを記入）（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 直近の事業年度における10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男女別の継続雇用割合（記載要領9を参照）

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				

(ii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数（記載要領10を参照）

直近の事業年度	女性の通常の労働者の平均継続勤務年数(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

(3) 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
		7月	8月	9月	10月	11月	12月

(4) 管理職に関する状況（記載要領11を参照）

(i) 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等（記載要領15を参照）

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値	産業平均値の1.5倍の値(B)
(X)年度			

(ii) 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 ((i)の(B)が15%以下である事業主のみ記入)（記載要領13を参照）

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

(iii) ((i)の(B)が40%以上である事業主のみ記入)

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)	(G) × 0.8
(X)年度		

(5) 多様なキャリアコースに関する状況（記載要領14を参照）

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	

6. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（記載要領15を参照）

(1)

情報公表項目	公表の有無
男女の賃金の額の差異（区）	有・無

(2)

情報公表項目	公表の有無
管理職に占める女性労働者の割合	有・無

(3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、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

情報公表項目	公表の有無
ア 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	有・無
イ 男女別の採用における競争倍率（区）	有・無
ウ 労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）	有・無
エ 係長級にある者に占める女性労働者の割合	有・無
オ 役員に占める女性の割合	有・無
カ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派）	有・無
キ 男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(4) 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

情報公表項目	公表の有無
ア 男女の平均継続勤務年数の差異	有・無
イ 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	有・無
ウ 男女別の育児休業取得率（区）	有・無
エ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間	有・無
オ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間（区）（派）	有・無
カ 有給休暇取得率	有・無
キ 有給休暇取得率（区）	有・無

(注1) 「（区）」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があるもの。

(注2) 「（派）」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。

7. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握（記載要領16を参照）

(1) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握の有無 [ 有 · 無 ]  
 (2) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した日 令和 年 月 日

8. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況

(1) 女性の健康上の特性に配慮した制度の整備状況

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度

制度の種類	制度の内容
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。)	

② 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いずれかの制度

制度の種類	制度の有無	制度の内容
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	有・無	
所定外労働の制限	有・無	
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無	
フレックスタイム制	有・無	
短時間勤務制度	有・無	
在宅勤務等を可能とする制度	有・無	

(2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容に関する労働者への周知の実施状況

方針の内容	方針及び(1)の制度内容に関する周知	
	周知した日	周知の方法
	令和 年 月 日	

(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の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	令和 年 月 日

(4) 女性健康配慮担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

女性健康配慮担当者			女性健康配慮担当者の労働者への周知	
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	

(注) 次の①から⑥までの書類を添付すること。

- ① 5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）
- ② 6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
- ③ 8. (1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容について、明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ④ 8. (2)について、女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（方針が記載されている社内資料、周知の際に使用したリーフレット、自社のホームページの画面等を印刷した書類等）であって、周知の日付が分かるもの
- ⑤ 8. (3)について、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を明らかにする書類（研修の開催概要等）であって、実施の日付が分かるもの
- ⑥ 8. (4)の女性健康配慮担当者について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（周知の際に使用したリーフレット、社内通知等）であって、周知の日付が分かるもの

様式第二号の二（第九条の二関係）（第七面）

女性活躍推進のための取組の実施により 達成しようとした目標	目標の達成状況

（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認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」という。）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」欄の「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。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. 女性活躍推進法第12条の規定に基づく省令第9条の3第1項第1号に係る特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。
4. 「3. 男女雇用機会均等推進者の選任状況」及び「4. 職業家庭両立推進者の選任状況」欄は、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（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、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3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者の所属部課及び役職名を記載すること。
5. 「5. 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。）。
6. 「5. (1) 採用に関する状況」欄の「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。
7. 「5. (1)(ii) 通常の労働者に占める女性労働者の割合」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環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
8. 「5. (2)(i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合」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. 「5. (2)(ii) ②直近の事業年度における10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男女別の継続雇用割合」欄の「継続雇用割合」とは、対象事業年度から見て10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いうこと。
10. 「5. (2)(iii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数」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環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
11. 「5. (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。）のものの長
  - ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に關係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者
12. 「5. (4)(i) 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等」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環境・均等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。

13. 「5. (4)(ii) 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」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。

14. 「5. (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、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、アからエまでのうち1つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、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。

15. 「6. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」欄は、各項目について、公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を○で囲むこと。

16. 「7. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握」欄は、雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した場合は、(1)の「有」を○で囲み、(2)に雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した年月日を記載すること。雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握しなかった場合は、(1)の「無」を○で囲むこと。

17. 「8. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況」欄については、

(1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。

(2) (4) の欄は、選任している女性健康配慮担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。

## 附 則

### （施行期日）

第一条 この省令は、令和八年四月一日から施行する。

### （一般事業主行動計画の策定等に関する経過措置）

第二条 この省令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に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（以下「新令」という。）第二条の規定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第八条第一項に規定する一般事業主行動計画でこの省令の施行の日（次条において「施行日」という。）前にその計画期間が開始したものについては、適用しない。

### （女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第三条 新令第十九条及び第二十条の規定は、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女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

### （様式に関する経過措置）

第四条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）に  
より使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕つて使用すること  
ができる。