

**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**

**令和4年9月15日**

**(令和8年2月18日改訂 (令和8年4月1日適用))**

**厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課**

# 目次

<b>【1. 行動計画の策定・周知】</b> .....	6
問1 「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。 .....	6
問2 「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。 .....	7
問3 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、出向中の労働者は、出向元と出向先のどちらにカウントするのか。 .....	8
問4 転籍した労働者についてはどう取り扱うのか。 .....	11
問5 「数値を用いた定量的な目標」とは、どのような目標か。 .....	12
問6 行動計画の策定に当たって、女性活躍が進んでいる企業においてはどのような取組内容・数値目標を設定すればよいか。例えば、女性労働者が8割であるなど、女性労働者が多い企業において、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よいのか。 .....	13
問7 行動計画には必ず「課題」を盛り込まなくてはならないのか。 .....	14
問8 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のか。 .....	15
問9 令和7年の改正法及び改正後の省令及び事業主行動計画策定指針が適用されるのは、計画期間の開始日が令和8年4月1日以降である一般事業主行動計画からということによいか。 .....	16
問10 職場における女性の健康上の特性に係る取組について、事業主行動計画策定指針に盛り込まれたが、女性の健康上の特性に関する取組を行うことは義務なのか。 ..	17
<b>【2. 状況把握】</b> .....	18
問11 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。 .....	18
問12 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。 .....	19
問13 基礎項目である「男女の平均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。 .....	20
（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。） .....	21
（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、本省令の対象としてはどう取り扱うか。） .....	22
問14 基礎項目である「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」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。)	24
（(※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)	25
（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)	25
問 15 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、裁量労働制の適用を受ける労働者、管理監督者又は高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者の労働時間はどのように把握するのか。	27
問 16 「係長級」、「管理職」とはそれぞれどのような者を指すのか。	28
30	
問 17 「役員」とはどのような者を指すのか。	30
問 18 選択項目である「男女別の採用における競争倍率(区)」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。	31
問 19 問 18 の「応募者」とはどの段階を把握するのか。	32
問 20 選択項目である「管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) / (派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)」については、具体的にどのような内容を調査するのか。	33
問 21 選択項目である「男女の人事評価の結果における差異(区)」は、何を把握するのか。	34
問 22 選択項目である「男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)」における再雇用及び中途採用の範囲はどう考えるべきか。	35
問 23 男女間賃金差異の「賃金」とは具体的には何を指すのか。	36
問 24 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、一般事業主行動計画の策定に当たり、どのように活用することを想定しているか。	37
<b>【3. 情報公表】</b>	38
問 25 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。	38
問 26 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イケないのか。	40
問 27 「育児休業取得率」(育児取得者数÷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児を取得する人は、どの年度の育児取得者として取り扱うのか。	41
問 28 「労働者の一月当たりの平均残業時間(区)」の公表について、状況把握項目(「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況」との違いはあるか。	42
（(※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)	43
（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)	43

問 29 「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。……………	45
（年次有給休暇の繰越日数についての取扱い如何）……………	45
問 30 公表する情報は、どの時点の数値か。……………	46
問 31 情報公表について、例えば令和4年度に合併した企業については、令和3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。……………	47
<b>【4. えるぼし認定】</b> ……………	48
問 32 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。……………	48
問 33 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。……………	49
問 34 「平均継続勤務年数」や「9～11事業年度前に採用された女性（男性）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。……………	51
問 35 認定基準のうち「継続就業」に関する基準について、「算出することができない場合」とはどのような場合か。……………	52
問 36 認定基準のうち「労働時間等の働き方」に関する基準について、「労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数」の算定に当たり、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者はどのように取り扱うのか。……………	53
問 37 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近事業年度の平均した1つ下位の職階から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のか。……………	54
問 38 「管理職に占める女性労働者の割合」については、産業ごとの平均値以上であることが求められるが、産業の区分はどうか。……………	55
問 39 認定基準の「多様なキャリアコース」に関する基準の「非正規雇用労働者から正社員への転換」、「正社員としての再雇用」、「正社員としての採用」における「正社員」「非正社員」の範囲はどうか。……………	56
問 40 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。……………	57
（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、「イ 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）……………	57
問 41 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、直近の3事業年度における実績がない場合、認定基準のうち「（満たさなかった事項について）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。……………	58
問 42 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す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。.....	60
問 43 1段階目の認定基準が見直され、実績値が認定基準を満たさない項目について、一部の項目には3事業年度の移動平均で評価する基準が新たに設けられたが、その詳細如何。.....	61
問 44 令和7年の省令改正でえるぼし認定1段階目の基準が見直されたが、2段階目の基準も同様に見直されたのか。.....	63
問 45 プラス認定の要件について、女性の健康上の特性には何が含まれるのか。...	64
問 46 プラス認定の要件である「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、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」については、女性のみが利用できる制度ではなく、労働者全体を対象とした制度でも問題ないか。また、健康に係るものに限定せず、多目的に使える休暇制度等があった場合、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のであれば、要件に該当するのか。.....	65
問 47 休暇制度等は整備しているが、実際に(まだ)利用している人がいない場合でも、対象になるのか。.....	66
問 48 例えば、えるぼし1段階目を取得していないとえるぼしプラスの1段階目を取得することはできないのか。それとも、最初からプラス認定まで取得できるのか。..	67
問 49 えるぼしプラスの認定要件で求められている取組と、事業主行動計画指針の別紙二(6)で示されている「女性の健康上の特性に係る取組例」はどういう関係にあるのか。行動計画に女性の健康支援に関する取組を盛り込んでいないと、えるぼしプラスは取得できないのか。.....	68
問 50 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。.....	69
<b>【5. その他】</b> .....	70
<b>【5. (1) グループ企業の扱い】</b> .....	70
問 51 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。.....	70
問 52 「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グループ全体をとりまとめる企業が、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。.....	73
問 53 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。.....	74
【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】 .....	74
【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】 ..	76
<b>【5. (3) その他】</b> .....	77
問 54 状況把握項目の選択項目の「男女別の1つ上位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。..... 77
- 問 55 事業主行動計画策定指針においては、課題分析における判断の目安例として、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。.. 78
- 問 56 性別を把握できない労働者の取扱いはどうすればよいか。また、性別は戸籍に基づくのか、自認に基づくのか。..... 79

## 【1. 行動計画の策定・周知】

問1 「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、次に該当する者をいう。
  - 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鑑み、原則として、企業規模の判断基準である「常時雇用する労働者」に含まれないこととする。
  
- ただし、常時雇用する労働者が101人以上の事業主が、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」などについても、法に基づく状況把握、情報公表の対象となる。

問2 「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、出向中の労働者は、原則としてその労働者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労働者として取り扱う。
- 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3 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、  
出向中の労働者は、出向元と出向先のどちらにカウントするのか。

(答)

1. 基本的な考え方

- 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、日本国外にある事業所等においては、属地主義（問1参照）により日本の法令の適用を受けないことから、状況把握等を行う義務はない。一方、出向元の国内事業所等に対しては国内法令が適用されることから、当該事業所等の就業規則のうち労務提供を前提としない部分は適用を受けることになる。

※ 長時間労働の是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。

2. 男女の賃金の差異（以下「男女間賃金差異」という。）について

- 男女間賃金差異については、1. も踏まえつつ、企業の実情に応じて取り扱って差し支えない。

<参考>

1. 基本的考え方

【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（男女間賃金差異は2.を参照）。

	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"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況</li> </ul>

【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"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・男女別の採用における競争倍率</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・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</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・男女別の育児休業取得率</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li> </ul>

【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"><li>・ 採用における男女別競争倍率</li><li>・ 正社員に占める女性労働者の割合等</li><li>・ 平均継続勤務年数の女性／男性比</li><li>・ 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</li><li>・ 女性の平均勤続年数</li><li>・ 管理職に占める女性労働者の割合</li><li>・ 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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li></ul>

2. 男女間賃金差異について

○男女間賃金差異については、1. も踏まえつつ、企業の実情に応じて取り扱って差し支えない。

問4 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5 「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が、記載することが望ましい。

※ 常時雇用する労働者数 301 人以上の企業は 2 つ以上 (①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備、の区分ごとに 1 つ以上)、101 人以上 300 人以下の企業は 1 つ以上の目標設定が必要。

問6 行動計画の策定に当たって、女性活躍が進んでいる企業においてはどのような取組内容・数値目標を設定すればよいか。

例えば、女性労働者が8割であるなど、女性労働者が多い企業において、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よいのか。

(答)

- 行動計画に設定する取組内容・数値目標については、自社の女性の活躍に関して把握した状況や課題を踏まえる必要があるため、女性活躍が一定程度進んでいる企業においても、より一層女性活躍を推進するため、自社の状況等を踏まえて必要であると考えられる取組内容・数値目標を設定されたい。
- なお、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、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7 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。

問 8 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）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 9 令和 7 年の改正法及び改正後の省令及び事業主行動計画策定指針が適用されるのは、計画期間の開始日が令和 8 年 4 月 1 日以降である一般事業主行動計画からということによいか。

(答)

- 然り。行動計画の計画開始日が令和 8 年 4 月 1 日以降である場合、改正後の規定に基づいて状況把握を行い、改正後の事業主行動計画策定指針も踏まえて行動計画を策定する必要がある。
- なお、行動計画の計画開始日が令和 8 年 4 月 1 日より前の日付である場合は、令和 8 年 4 月 1 日以後、計画期間内に変更された当該行動計画についても、改正後の規定は適用されない。
- なお、令和 8 年 4 月 1 日以降に行う当該行動計画の変更の内容に当該計画期間の延長が含まれる場合、期間延長後の当該行動計画についても改正後の規定は適用されないことになるが、事業主においては、期間延長の際、その理由・事情等を考慮の上、改正法の適用後の状況把握を行っていただくことを検討いただきたい。

問 10 職場における女性の健康上の特性に係る取組について、事業主行動計画策定指針に盛り込まれたが、女性の健康上の特性に関する取組を行うことは義務なのか。

(答)

- 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）により、事業主行動計画策定指針に盛り込まれた「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」との記載のとおり、女性の健康上の特性に関する取組を行うことは義務ではない。
  
- 一方で、事業主においては、今般の法改正により、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が、女性活躍推進法の基本原則において明確化された趣旨に鑑みて、上記指針に記載する取組例を参照しながら、ぜひ積極的に取り組んでいただきたい。

## 【2. 状況把握】

問 11 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号まで及び第24号）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。

※男女間賃金差異については、「全ての雇用管理区分」について把握することが求められているが、ここでいう「全ての雇用管理区分」とは、「全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者」を指しており、それ以外の雇用管理区分の把握までは求められていない。

- 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23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 12 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。

(参考) 男女間賃金差異の公表及び状況把握については、本社のみについて把握して足りることとはならず、支社を含めて公表及び状況把握することが必要である。

**【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 13 基礎項目である「男女の平均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)

- 「男女の平均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社として通算契約期間は6年として、把握対象に含める）。ただし、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 か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つては、それらの有期労働契約の契約期間の合計）が 1 年未満の場合にあつては、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、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

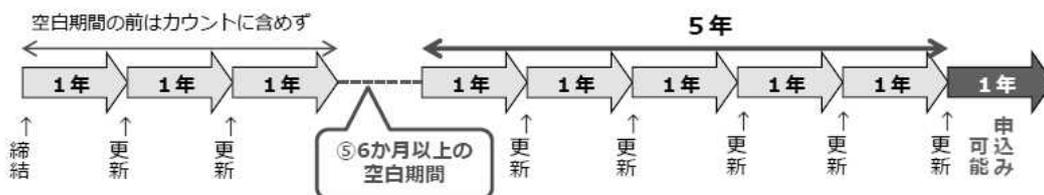
- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、
- ・ 定年（60歳以上のものに限る）に達した後、引き続いて雇用される

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

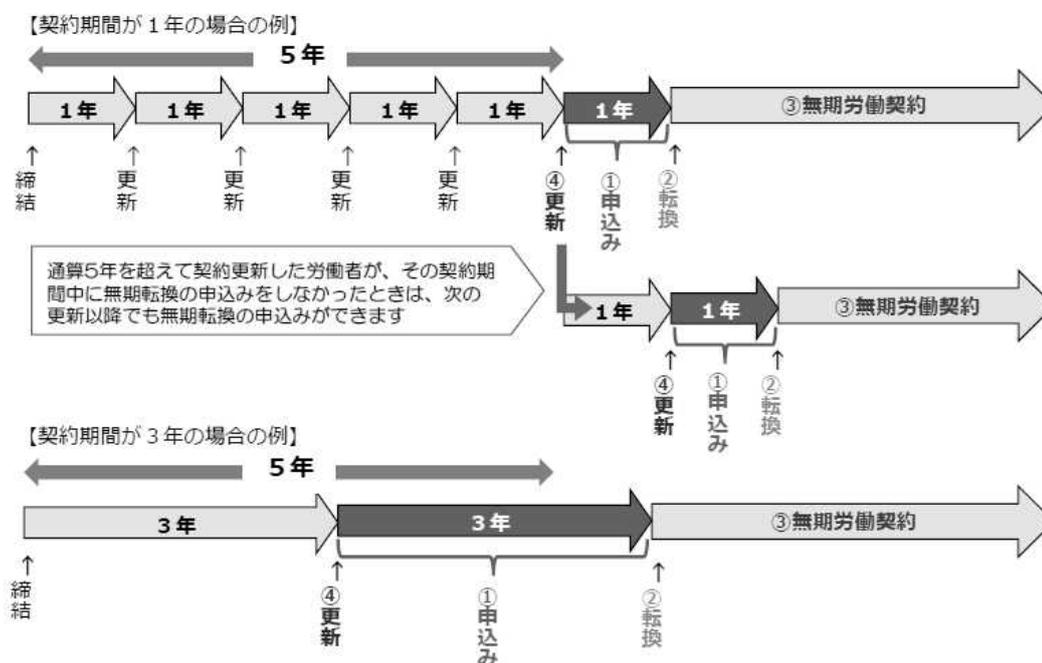
大学等及び研究開発法人の研究者、教員等の有期雇用労働者について、無期転換申込権発生までの期間が10年となる。

#### 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年未満の場合は、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）。

#### 無期転換の申込みができる場合



問 14 基礎項目である「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」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）

- 「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」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、これにより難しい場合については、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）

- 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 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 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）
- ③ 管理監督者等（労働基準法第41条）
- ④ 高度プロフェSSIONAL制度の適用を受ける労働者（労働基準法第41条の2）
- ⑤ パート労働者（短時間労働者）（パートタイム・有期雇用労働法第2条）

- 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」により難し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 15 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、裁量労働制の適用を受ける労働者、管理監督者又は高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者の労働時間はどのように把握するのか。

(答)

- 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、裁量労働制の適用を受ける労働者、管理監督者又は高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者の労働時間については、労働安全衛生法令上又は労働基準法令上求められる労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）の管理方法により、把握することで差し支えない。
  
- 具体的には、
  - ・ タイムカードによる記録
  - ・ PC のログオン・ログオフの記録等の客観的に労働者の労働時間（健康管理時間）の状況が把握できる方法が考えられる。

問 16 「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)のもの長の
  - 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)

※ 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。

※ 「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。

- なお、「管理職」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」(令和8年2月

18 日付け雇均発 0128 第 3 号。以下「女性管理職比率通達」という。) 及び「女性活躍推進法に基づく『男女の賃金の額の差異』及び『管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合』の公表等における解釈事項について（法第 20 条・省令第 19 条等関係）（令和 8 年 2 月 18 日（令和 8 年 4 月適用））も参照されたい。

問 17 「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 18 選択項目である「男女別の採用における競争倍率（区）」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いてもよいが、「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、その趣旨に鑑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 19 問 18 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示をしており、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 20 選択項目である「管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) / (派: 性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)」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、性別にかかわらず公正な業務の配分・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 21 選択項目である「男女の人事評価の結果における差異（区）」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いてよいが、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 22 選択項目である「男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)」における再雇用及び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いてよいが、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躍が十分行われているかを把握する趣旨である。
- また、同じ趣旨から、パートタイム・有期雇用労働法第2条の「通常の労働者(※)」として再雇用(ただし、定年後の再雇用を除く。)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・有期雇用労働法第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者であるか、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歳以上の者を通常の労働者として中途採用している実績を公表する必要がある。

問 23 男女間賃金差異の「賃金」とは具体的には何を指すのか。

(答)

- 労働基準法第 11 条に規定する「賃金」をいい、具体的には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、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いうこと。ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないが、その取扱いは男女共通とすること。

問 24 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、一般事業主行動計画の策定に当たり、どのように活用することを想定しているか。

(答)

- 事業主の実情に応じて検討していただいてよいが、例えば、在宅勤務等の制度の利用者数等の利用実績を基に、適宜課題の分析を深めていただくことが考えられる。

### 【3. 情報公表】

問 25 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、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は 4 つ以上（①男女間賃金差異及び②管理職に占める女性労働者の割合は必須項目。加えて、③①及び②に掲げるもののほか、その雇用し、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の 7 項目及び④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の 7 項目からそれぞれ 1 項目以上を選択。）、常時雇用する労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主は 3 つ以上（①及び②は必須項目。加えて、③及び④の合計 14 項目から 1 項目以上を選択）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、公表項目やその範囲が事業主の女性の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。）。

※ 常時雇用する労働者数 100 人以下の事業主については、情報公表は努力義務であり、1 つ以上の項目について情報公表を行うことが望ましい。

- その上で、事業主が雇用管理区分ごととされている項目を選択した場合は、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、法に基づく情報公表を行ったことにはならない（派遣労働者が含まれている項目は、派遣労働者も含む。）。
- （注）男女間賃金差異については、「全労働者、正規雇用労働者、非正規雇労働者」の区分により情報公表を行わねばならず、また、行えばそれで足りる。
- したがって、例えば常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主が、情報公表を行うために選択した 2 つの項目の中に、雇用管理区分ごとの情報公表が求められる項目が含まれている場合におい

て、その項目について雇用管理区分ごとに公表していなければ、法律上違反となる。

- 他方、常時雇用する労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主は、3 つ以上の項目について情報公表することが求められており、必須項目である男女間賃金差異及び管理職に占める女性労働者の割合のほかに 1 つ以上を選択する必要があるが、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としても、法律上違反となるものではない。ただし、その際の②の項目に関する情報公表は、法に基づく公表をしたこととはならない（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、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。

※ 常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主が、情報公表項目を 3 つ以上選択した場合においても、上記の区分ごとに少なくとも 1 つの項目に関する法律上最低限の情報公表義務を果たしていれば、同様に、雇用管理区分ごとに公表しなければならない項目について、雇用管理区分ごとに公表していない場合も法律上違反とはならない。

問 26 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イケないのか。

(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としており、
  - 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。
  
- その上で、情報公表については、必須項目である男女間賃金差異及び管理職に占める女性労働者の割合のほか、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 27 「育児休業取得率」(育児休業取得者数÷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児休業を取得する人は、どの年度の育児休業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児休業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しない)。

(例) 2014年3月から2015年3月まで育児休業を取得した者

⇒ 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 28 「労働者の一月当たりの平均残業時間(区)」の公表について、  
状況把握項目(「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間  
(健康管理時間)の状況」との違いはあるか。

(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。
- 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、これにより難しい場合については、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を12(ヶ月)で割り、さらに対象となる労働者数で割った時間数(※2)を公表することとしても差支えない。

(※2)  
= [(1年間の対象労働者の総労働時間数の合計) - (1年間の法定労働時間 = 40 × 1年間の日数 ÷ 7 × 対象労働者数)] ÷ (12ヶ月) ÷ (対象労働者数)

- また、情報公表のための1ヶ月当たりの労働者の平均残業時間数の算出に当たり対象とする労働者の範囲から、
  - 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)、
  - 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)、
- ③管理監督者等（労働基準法第 41 条）、
  - ④高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者（労働基準法第 41 条の 2）、
  - ⑤パート労働者（短時間労働者）（パート・有期雇用労働法第 2 条）は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」により難し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 29 「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)

$$\text{有給休暇取得率} = \text{有給取得日数} / \text{有給付与日数 (繰越日数を除く)} \\ \times 100 (\%)$$

問 30 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の前々事業年度の状況に関する数値）に更新することが求められる。
  
- ただし、男女間賃金差異及び管理職に占める女性労働者の割合については、それぞれ、「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 日付け雇均発 0708 第 2 号）及び女性管理職比率通達を参照されたいが、男女間賃金差異については公表を行う事業年度の前事業年度の情報である必要があり、また、管理職に占める女性労働者の割合の公表については古くとも公表を行う事業年度の前事業年度の情報である必要がある。

問 31 情報公表について、例えば令和4年度に合併した企業については、令和3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)

- 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。

#### 【4. えるぼし認定】

問 32 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、「男女別の採用における競争倍率」、「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 33 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は、省令第8条第1項第1号イ(1)の(ii)に定める基準により認定申請を行うものとする。
  
  - 具体的には、直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当する必要がある。ただし、正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。
    - ①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。
    - ②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（※）（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。
- ※「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省 HP（女性活躍推進法特集ページ）。

(参考) 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）（抄）

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公表していること。

(1) 次のいずれかに該当すること。

(i) (略)

(ii) 次のいずれにも該当すること。ただし、通常の労働者に雇用管理区分を設定していない一般事業主にあつては、(イ)に該当すること。

(イ) 直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者に占める女性労働者の割合が産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値（当

該平均値が四割を超える産業にあつては四割) 以上であること。

- (ロ) 直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合が産業ごと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の平均値(当該平均値が四割を超える産業にあつては四割)以上であること。

問 34 「平均継続勤務年数」や「9～11 事業年度前に採用された女性（男性）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。

(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。

問 35 認定基準のうち「継続就業」に関する基準について、「算出することができない場合」とはどのような場合か。

(答)

- 具体的には、自社に設けている雇用管理区分の中に、男性労働者又は女性労働者のみで構成される雇用管理区分がある場合（雇用管理区分を設定していない場合には、男性労働者又は女性労働者のみを雇用している場合）が該当する。

問 36 認定基準のうち「労働時間等の働き方」に関する基準について、「労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数」の算定に当たり、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者はどのように取り扱うのか。

(答)

- 高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、労働基準法に定められる労働時間や休日等に関する規定の適用が除外されているため、認定基準に係る算定の対象には含めない。
  
- なお、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者のほか、事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、管理監督者についても認定基準に係る算定の対象から除外することとしている。

問 37 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近事業年度の平均した1つ下位の職階から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のか。

(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 38 「管理職に占める女性労働者の割合」については、産業ごとの平均値以上であることが求められるが、産業の区分はどうなるのか。

(答)

○ 産業の区分については、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、別途お示ししている。

なお、「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値であり、詳細は厚生労働省 HP (女性活躍推進法特集ページ)でお示ししている。

(※) 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 39 認定基準の「多様なキャリアコース」に関する基準の「非正規雇用労働者から正社員への転換」、「正社員としての再雇用」、「正社員としての採用」における「正社員」「非正社員」の範囲はどうか。

(答)

- 「正社員」とは、パートタイム・有期雇用労働法第2条の「通常の労働者（※1）」を指す。（※2）

（※1）パートタイム・有期雇用労働法第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。

（※2）なお、男女間賃金差異における「正規雇用労働者」は、「給与形態等待遇の如何を問わず、直接雇用し、期間の定めがないフルタイム労働者」を指しており、本基準の「正社員」とは一致していない。

- 「非正社員」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（※3）については、「正社員」（パートタイム・有期雇用労働法第2条の「通常の労働者」）に該当する。

（※3）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 40 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)

- 中小企業においては、直近の3事業年度において、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。
- 大企業においては、直近の3事業年度において、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、「イ 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)

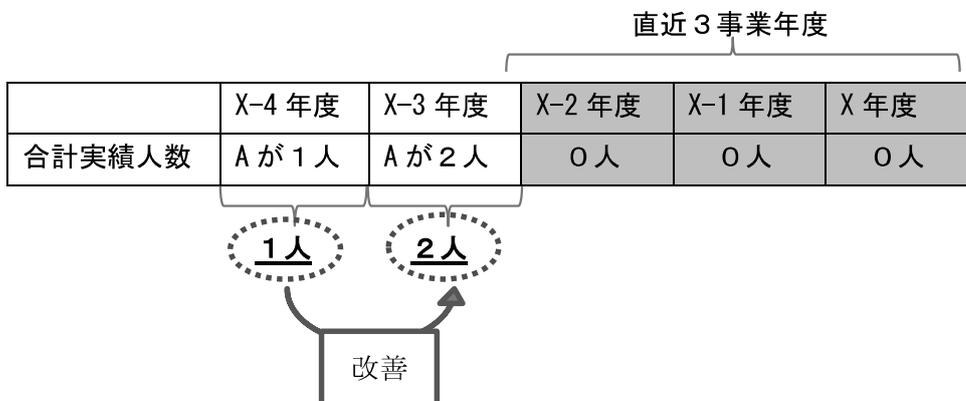
- 直近3事業年度に雇用管理区分が1つに統合された場合、認定基準「イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」を満たすものとする（ただし、統合後のキャリアアップに資する雇用管理区分に女性労働者が属する場合に限る。）。

問 41 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、直近の3事業年度における実績がない場合、認定基準のうち「(満たさなかった事項について) 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。

(答)

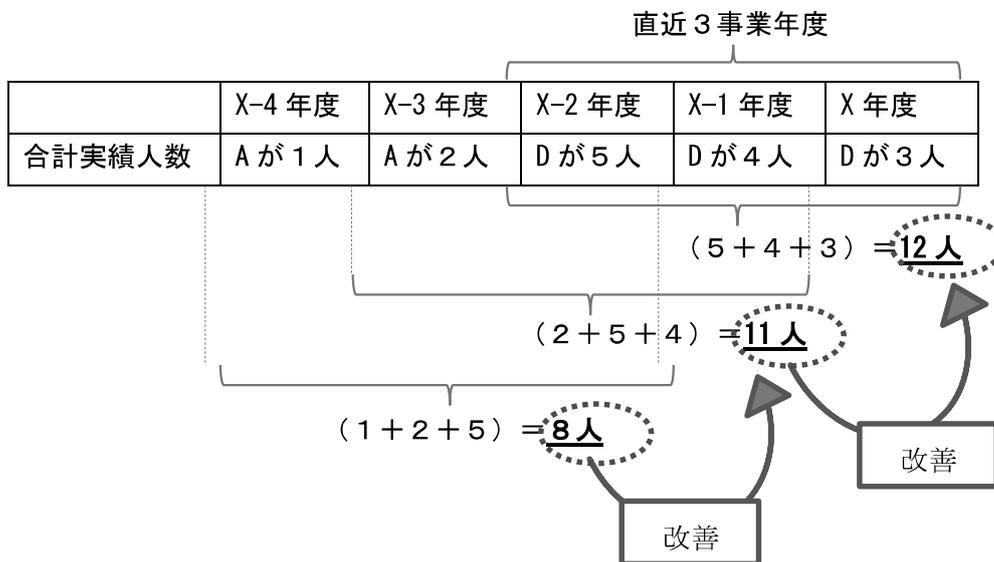
- 改善値については、「ア 女性の非正社員から正社員への転換(派：雇入れ)」、「イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」、「ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用」、「エ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用」の4項目の対象となった労働者の合計人数(以下この問において「合計実績人数」という。)で計算することとする。
  
- 直近の3事業年度において、「多様なキャリアコース」に係る実績がなかった場合については、直近の事業年度(X事業年度)の4事業年度前の事業年度(X-4事業年度)における合計実績人数よりも直近の事業年度の3事業年度前の事業年度(X-3事業年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

■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)



- また、大企業について、直近3事業年度において、ア～エ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年以上連続してその実績が改善している」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 42 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す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 43 1段階目の認定基準が見直され、実績値が認定基準を満たさない項目について、一部の項目には3事業年度の移動平均で評価する基準が新たに設けられたが、その詳細如何。

(答)

- 従来、えるぼし1段階目の要件は
- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
  - ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
  - ③基準を満たさない項目について2年以上連続して実績が改善していること
- を満たす必要があった。
- この点、令和6年12月26日の労働政策審議会の建議（「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について」）において「現行のえるぼし認定1段階目の要件として、5つの基準のうち該当しない事項について2年以上連続して実績が改善していることを求めることが掲げられているが、この要件が満たせずに1段階目の認定を諦めている企業があると考えられることから、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ、当該要件を見直すことが適当である」とされたことを踏まえ、
- ・ 上記①②は従来と同じとしつつ、
  - ・ 上記③については、2年以上連続して実績が改善していること（以下この間において「従来の基準」という。）の他に、従来の基準を満たさなくとも改善傾向にあることを評価する選択肢を設けることとした。具体的には、以下のとおりである。
    - (i) 単年度の実績を評価している項目（※1）については、従来の基準又は新たな基準（以下に該当することをいう。以下この間において同じ。）を満たしていること
- ＜新たな基準＞
- 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、  
「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び  
「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」  
を比較し、連続して改善していること（ $A > B > C$ ）

(※1) 「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

(ii) 上記以外の項目については、従来の基準を満たしていること(※2)

(※2) 上記の(※1)に掲げる項目以外のものについては、現状でも、2年以上連続して実績が改善しているかどうかを見る際に平均を用いているため、選択肢の追加(新たな基準を満たしていること)は行っていない。

○ なお、上記(※1)に掲げる項目については、事業主が、それぞれの項目ごとに、従来の基準を満たすこと、新たな基準を満たすことのいずれかを選択することが可能である。

また、ある項目について従来の基準(新たな基準)を満たすことによって認定を取得した後、当該項目について当該基準を満たさなくなった場合でも、新たな基準(従来の基準)を満たしていれば引き続き認定基準を満たしていると解する。

更に、認定を取得した際の基準が従来の基準(新たな基準)であっても、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及び同令第9条の3第1項第1号リ(2)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への該当について、新たな基準(従来の基準)によることも可能である。

問 44 令和7年の省令改正でえるぼし認定1段階目の基準が見直されたが、2段階目の基準も同様に見直されたのか。

(答)

- ご指摘の見直しは問43でも言及した建議の記載を踏まえたものであるため、2段階目の要件は見直していない。

問 45 プラス認定の要件について、女性の健康上の特性には何が含まれるのか。

(答)

- 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。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものである。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。

問 46 プラス認定の要件である「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、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」については、女性のみが利用できる制度ではなく、労働者全体を対象とした制度でも問題ないか。また、健康に係るものに限定せず、多目的に使える休暇制度等があった場合、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のであれば、要件に該当するのか。

(答)

- プラス認定の要件についてはいずれについても、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差し支えない。
- また、「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」については、多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含むこととしているため、健康に係るものに限定する必要はない。

問 47 休暇制度等は整備しているが、実際に（まだ）利用している人がいない場合でも、対象になるのか。

（答）

- 対象となる。
  
- 一方で、対象者への必要な周知や、対象者にとって使いやすい休暇制度等になるような工夫に引き続き努めていただくことが望ましい。

問 48 例えば、えるぼし 1 段階目を取得していないとえるぼしプラスの 1 段階目を取得することはできないのか。それとも、最初からプラス認定まで取得できるのか。

(答)

- 現に認定を取得している企業でなくとも、えるぼしプラス認定の申請をすることは可能であり、えるぼしプラス認定であれば省令第 8 条第 1 項第 1 号の 2、2 号の 2 又は 3 号の 2 に掲げる基準を、プラチナえるぼしプラス認定であれば省令第 9 条の 3 第 1 項第 2 号に掲げる基準を満たせば、それぞれの認定を取得することが可能である。

問 49 えるぼしプラスの認定要件で求められている取組と、事業主行動計画指針の別紙二(6)で示されている「女性の健康上の特性に係る取組例」はどのような関係にあるのか。行動計画に女性の健康支援に関する取組を盛り込んでいないと、えるぼしプラスは取得できないのか。

(答)

- 令和7年に成立した改正女性活躍推進法では、基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を明確化したこと等を踏まえ、働く女性の健康支援に係る取組を行う企業を認定する仕組みである「えるぼしプラス認定」を創設したほか、事業主行動計画策定指針において企業が女性の健康支援に取り組む際の実例を示した。
- 「えるぼしプラス認定」の認定基準は認定取得のために必要な休暇制度や研修等の取組を行っていることを定めるものであるが、一方、事業主行動計画策定指針における取組例は、えるぼしプラス認定とは関係なく、全ての一般事業主が取り組むことが望ましい取組を示したものである。
- なお、一般事業主行動計画において女性の健康上の特性に係る取組を記載して推進することは望ましいものであるが、「えるぼしプラス認定」については、必ずしも行動計画に女性の健康支援に係る記載がなくとも、認定基準を満たす女性の健康支援の取組が実際に行われていれば、当該認定の取得は可能である。

問 50 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・有期雇用労働法、労働施策総合推進法のほか、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・有期雇用労働法、労働施策総合推進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、その旨を公表された場合
  - ・ 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。

## 【5. その他】

### 【5. (1) グループ企業の扱い】

問 51 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. 基本的考え方

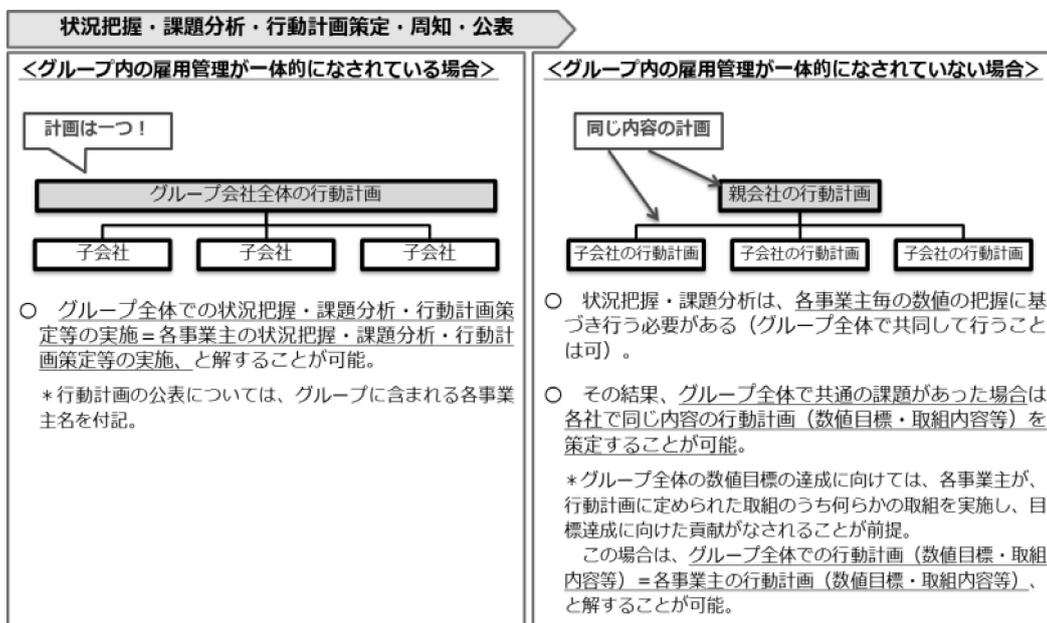
- ①状況把握、課題分析、行動計画策定届出・周知・公表、②認定申請、③情報公表については、各事業主に実施を求めているものの、グループ内で雇用管理が一体的になされている場合(※1)など一定の場合は、グループ全体としての実施＝各事業主の実施と解することができる。
- (※1)「グループ内の雇用管理が一体的になされている」とは、採用から配置・育成、登用に至るまでをグループ全体で行っていること。

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、かつ、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項目の数を満たせなくなった場合であっても、グループ全体では維持されているのであれば、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。

情報公表	
<p>&lt;グループ内の雇用管理が一体的になされている場合&gt;</p> <p>○ グループに含まれる各事業主名が付記され明らかにされていれば、グループ全体としての情報公表=各事業主の情報公表と解することが可能。</p>	<p>&lt;グループ内の雇用管理が一体的になされていない場合&gt;</p> <p>○ 各事業主毎に実施することが必要。</p> <p>*ただし、例えば、採用のみグループ全体で行っている場合は、採用に関する項目についてはグループ全体の数値を公表することが可能（グループ全体の数値である旨の注記は必要）。</p>

## 2. 男女間賃金差異について

- 男女間賃金差異については、1. にかかわらず、個々の事業主が、情報公表を行い、状況把握を行う必要がある。

問 52 「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グループ全体をとりまとめる企業が、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)

### 1. 基本的考え方

- 基幹的な職種については、採用から配置・育成、登用に至るまでをグループ全体で行い、パートや一般職については、個々の企業で雇用管理を行っている場合、グループ全体で一体的に雇用管理を行っているとは判断される。
- この場合、個々の事業主で把握している基幹的な職種以外の職種の状況については、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るとともに、通常グループ全体で何らかの共通する課題があると考えられるため、そ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（なお、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、女性の活躍に関する情報公表については、グループ全体で一体的な雇用管理をしていない労働者に係る情報は、各事業主が公表することが必要だが、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の労働者に係る情報は、グループ全体をとりまとめる企業が公表することも差し支えない。

### 2. 男女間賃金差異について

- 男女間賃金差異については、1.にかかわらず、個々の事業主が、情報公表を行い、状況把握を行う必要がある。

問 53 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」となっていないとしても、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。

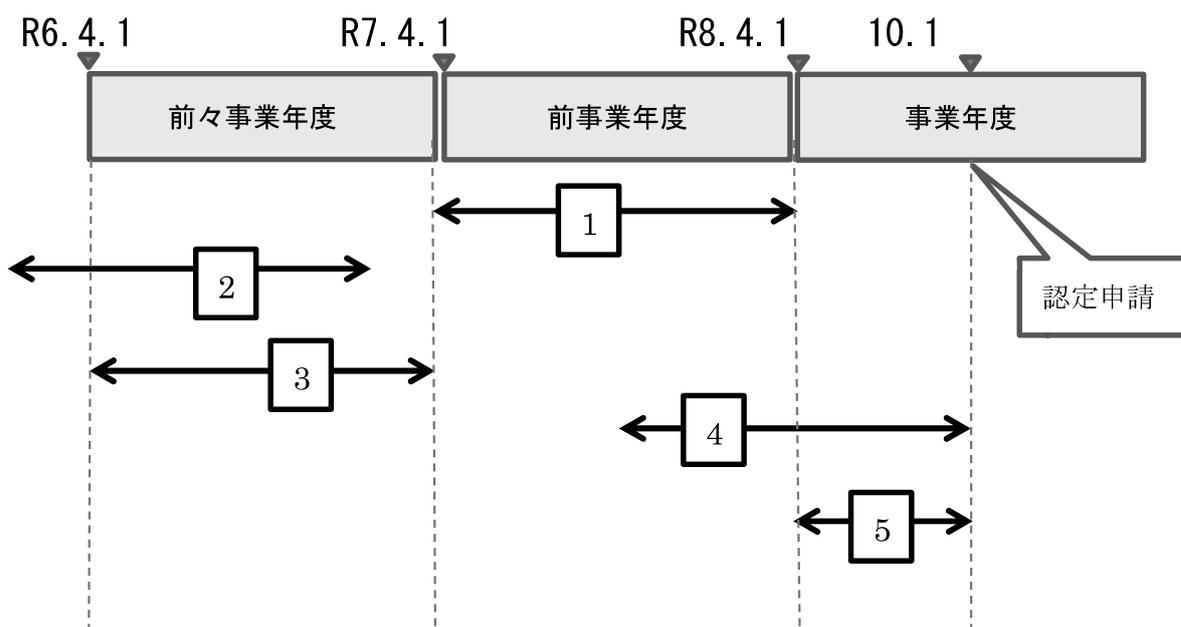
(※1) 一定の期間が必要な項目(認定基準)

- ・ 採用に関する基準のうち、① [男女別の採用における競争倍率が同程度であること] の基準(区)
- ・ 労働時間等の働き方に関する基準(区)
- ・ 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1つ下位の職階から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1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること]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) 毎年4月1日～3月31日が事業年度の企業が、令和8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 令和7年4月1日～令和8年3月31日  
(原則通り「前事業年度」であり可)
- × ② 令和6年1月1日～令和6年12月31日  
(前々事業年度よりも前であり不可)
- ③ 令和6年4月1日～令和7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** 令和7年9月1日～令和8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** 令和8年4月1日～令和8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」は令和6度を、「多様なキャリアコースに関する基準」は令和7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(情報公表)

- ・ 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
- ・ 男女間賃金差異(全・正・パ有)
- ・ 男女別の育児休業取得率(区)
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 労働者及び派遣労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 有給休暇取得率(区)

### 【5. (3) その他】

問 54 状況把握項目の選択項目の「男女別の1つ上位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ものとし、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級であっ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 55 事業主行動計画策定指針においては、課題分析における判断の目安例として、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)

- 労働者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し、課題分析すべき目安としてお示ししている。
  
- しかし、各企業においては、具体的に取り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、特に大きな問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 56 性別を把握できない労働者の取扱いはどうすればよいか。また、性別は戸籍に基づくのか、自認に基づくのか。

(答)

- 一般事業主行動計画の策定に当たっては、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析が必要であるため、一定の方法で、自社内における「男性」「女性」の把握は行われているものと考えている。その上で、「男性」でも「女性」でもない「その他」の性自認を持つ、性別を把握できない労働者について、「男性」または「女性」のいずれか一方として取り扱うことは、一般論として実態に即した適切なものとは言えないことから、「その他」の性自認を持つ労働者については、状況把握等の対象労働者から除いても差し支えない。
  
- また、性別は必ずしも戸籍に基づく必要はなく、職場において、通常取り扱われている性別で取り扱っても差し支えない（例えば、「戸籍上：男性、性自認：女性」の者について、職場で「女性」として働いている場合、状況把握等に当たっては「女性」として取り扱っても差し支えない）。

