

○厚生労働省令第八十六号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第二十四号）の施行に伴い、及び関係法令の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令を次のように定める。

令和元年十二月二十七日

厚生労働大臣 加藤 勝信

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令

（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改正）

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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。

改正後

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十四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、第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であつて、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。)ごとに把握しなければならない。必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十五号、第十八号から第二十一号まで、第二十三号及び第二十四号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

一・二 (略)

三 その雇用す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等の労働時間(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者にあつては、同項第三号に規定する健康管理時間。第十四号において同じ。)の状況

四 十四 (略)

(削る)

十五 二十四 (略)

2 (略)

(法第八条第二項第二号の目標)

第二条の二 法第八条第一項に規定する一般事業主は、法第八条第

改正前

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十五号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であつて、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。)ごとに把握しなければならない。必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十六号、第十九号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

一・二 (略)

三 その雇用する労働者(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十八条の二第一項の規定により労働する者及び同法第四十一条各号に該当する労働者を除く。第十四号において同じ。)一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況

四 十四 (略)

十五 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況

十六 二十五 (略)

2 (略)

(新設)

二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めなければならない。ただし、その事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案し、次の各号に掲げる区分に関する取組のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分に定める事項のうち二以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めることをもつてこれに代えることができる。

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 前条第一項第一号、第四号から第九号まで及び第十六号から第二十四号までに掲げる事項

二 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 前条第一項第二号、第三号及び第十号から第十五号までに掲げる事項

(法第八条第七項の届出)

第五条 第一条の規定は、法第八条第七項の届出を行う一般事業主について準用する。

(準用)

第六条 第二条の規定は法第八条第七項の規定により一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする一般事業主について、第三条の規定は法第八条第八項において準用する同条第四項の規定による周知を行う一般事業主について、第四条の規定は法第八条第八項において準用する同条第五項の規定による公表を行う一般事業主について、それぞれ準用する。

(法第八条第七項の届出)

第五条 第一条の規定は、法第八条第七項の届出を行う中小事業主(一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のもの)をいう。以下同じ。)について準用する。

(準用)

第六条 第二条の規定は一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする中小事業主について、第三条の規定は法第八条第八項において準用する同条第四項の規定による周知を行う中小事業主について、第四条の規定は法第八条第八項において準用する同条第五項の規定による公表を行う中小事業主について、それぞれ準用する。

(法第九条の認定の基準等)

第八条 法第九条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 次に掲げる事項のうち一又は二の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

(1) 次のいずれかに該当すること。

(i) 雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この(ii)において同じ。）に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数にそれぞれ十分の八を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集に対する男性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。以下同じ。）。

(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。

(法第九条の認定の基準等)

第八条 法第九条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 次に掲げる事項のうち一又は二の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

(1)

雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この(1)において同じ。）に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数にそれぞれ十分の八を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集に対する男性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。(2)及び(3)において同じ。）。

(新設)

(四) 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。

(2) 次のいずれかに該当すること。ただし、(ii)は、直近の事業年度において(i)で定める割合を算出することができない一般事業主に限ること。

(i) 雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(i)及び(ii)において同じ。)の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(i)及び(ii)において同じ。)の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ十分の七以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者(新規学卒者等として雇い入れた者に限る。)の数に対する当該女性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者(新規学卒者等として雇い入れた者に限る。)の数に対する当該男性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ十分の八以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(ii) 直近の事業年度における女性の通常の労働者の平均継続

(2)

雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。)の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。)の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ十分の七以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者(新規学卒者等として雇い入れたものに限る。)の数に対する当該女性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者(新規学卒者等として雇い入れたものに限る。)の数に対する当該男性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ十分の八以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(新設)

続勤務年数が産業ごとの女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値以上であること。

- (3) その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の四第一項の規定により労働する労働者、同法第四十一条各号に該当する労働者及び同法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

- (4) (略)
- (5) 直近の三事業年度において、次に掲げる事項のうち一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）にあっては一以上の事項、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。）にあっては二以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける一般事業主にあっては、(i)に掲げる事項及び次に掲げる事項（(i)に掲げるものを除く。）のうち一以上の事項）の実績を有すること。

- ロ (略)
- ハ 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。

- 二 (略)
- ホ 次のいずれにも該当しないこと。

- (3) その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者並びに同法第四十一条各号に該当する労働者を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

- (4) (略)
- (5) 直近の三事業年度において、次に掲げる事項のうち中小事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）にあっては二以上の事項、一般事業主（中小事業主を除く。）にあっては一以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける一般事業主にあっては、(i)に掲げる事項及び次に掲げる事項（(i)に掲げるものを除く。）のうち一以上の事項）の実績を有すること。

- ロ (略)
- ハ 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。

- 二 (略)
- ホ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) 法第十一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起算して三年を経過しないこと（当該辞退の前日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)・(3) (略)

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。

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った日の直前にその計画期間が終了したものであって、当該計画期間が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。

(1) 法第十一条の規定により認定を取り消され、又は第九条の二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起算して三年を経過しないこと（当該辞退の前日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、第九条の二の規定による辞退の申出をした場合を除く。）。

(2)・(3) (略)

2 (略)

(所轄都道府県労働局長に対する申出)

第九条の二 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。）は、所轄都道府県労働局長に対し、法第九条の認定について辞退の申出をすることができる。

(新設)

四 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。

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)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| 法第十二条の申請を行った日より前に第三号の一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること。

ロ| 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。）。

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、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。

(所轄都道府県労働局長に対する申出)

第九条の五| 認定一般事業主又は特例認定一般事業主（法第十三条第一項に規定する特例認定一般事業主をいう。）は、所轄都道府県労働局長に対し、法第九条又は第十二条の認定について辞退の申出をすることができる。

(法第十六条第二項の承認中小事業主団体)

第十条| 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

(新設)

(新設)

(法第十二条第二項の承認中小事業主団体)

第十条| 法第十二条第二項の厚生労働省令で定める承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

一〇五 (略)

六 生活衛生同業組合であつて、その構成員の三分の二以上が中小事業主(常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。)であるもの

七 (略)

(法第十六条第二項の一般社団法人の要件)

第十一条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。

(法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準)

第十二条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 法第十六条第二項の相談及び援助として、次に掲げる事業をいづれも実施し、又は実施することが予定されていること。

イ・ロ (略)

二〇四 (略)

(承認中小事業主団体の申請)

第十三条 法第十六条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び前条の基準に係る事項を記載した申請書を所轄都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

(権限の委任)

第十四条 法第十六条第四項並びに同条第五項において準用する職業安定法(昭和二十二年法律第四百十一号)第三十七条第二項及び第四十一条第二項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体の所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うこ

一〇五 (略)

六 生活衛生同業組合であつて、その構成員の三分の二以上が中小事業主であるもの

七 (略)

(法第十二条第二項の一般社団法人の要件)

第十一条 法第十二条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。

(法第十二条第二項の厚生労働省令で定める基準)

第十二条 法第十二条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 法第十二条第二項の相談及び援助として、次に掲げる事業をいづれも実施し、又は実施することが予定されていること。

イ・ロ (略)

二〇四 (略)

(承認中小事業主団体の申請)

第十三条 法第十二条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び前条の基準に係る事項を記載した申請書を所轄都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

(権限の委任)

第十四条 法第十二条第四項並びに同条第五項において準用する職業安定法(昭和二十二年法律第四百十一号)第三十七条第二項及び第四十一条第二項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体の所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うこ

とを妨げない。  
一・二 (略)

(労働者の募集に関する事項)

第十五条 法第十六条第四項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

一 六 (略)

(法第十六条第四項の届出の手續)

第十六条 法第十六条第四項の規定による届出は、同項の承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であつて第十四条第二号に該当するもの及び自県外募集であつて同号に該当しないもの別に行わなければならない。

2 法第十六条第四項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十三条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第十四条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 (略)

(労働者募集報告)

第十七条 法第十六条第四項の募集に従事する承認中小事業主団体は、厚生労働省職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合には、当該終了の日の属する月の翌月末日まで）に前条第二項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

とを妨げない。  
一・二 (略)

(労働者の募集に関する事項)

第十五条 法第十二条第四項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

一 六 (略)

(法第十二条第四項の届出の手續)

第十六条 法第十二条第四項の規定による届出は、同項の承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であつて第十四条第二号に該当するもの及び自県外募集であつて同号に該当しないもの別に行わなければならない。

2 法第十二条第四項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十三条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第十四条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 (略)

(労働者募集報告)

第十七条 法第十二条第四項の募集に従事する承認中小事業主団体は、厚生労働省職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合には、当該終了の日の属する月の翌月末日まで）に前条第二項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

(準用)  
第十八条 職業安定法施行規則第三十一条の規定は、法第十六条第四項の規定により承認中小事業主団体に委託して労働者の募集を行う中小事業主について準用する。

(法第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当該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それぞれ一以上公表しなければならぬ。

- 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
- イ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ロ 男女別の採用における競争倍率
- ハ その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合
- ニ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ホ 管理職に占める女性労働者の割合
- ヘ 役員に占める女性の割合
- ト その雇用する労働者の男女別の職種の変換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の変換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績
- チ 男女別の再雇用(通常の労働者として雇い入れる場合に限る。)又は中途採用(おおむね三十歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。)の実績
- ニ 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
- イ その雇用する労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。)の男女の平均継続勤務年数の差異
- ロ 男女別の継続雇用割合

(準用)  
第十八条 職業安定法施行規則第三十一条の規定は、法第十二条第四項の規定により承認中小事業主団体に委託して労働者の募集を行う中小事業主について準用する。

(法第十六条第一項の情報の公表)

第十九条 法第十六条第一項の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。

- 一 採用した労働者に占める女性労働者の割合

- 二 男女別の採用における競争倍率

ハ 男女別の育児休業取得率

ニ その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の四第一項の規定により労働する労働者、同法第四十一条各号に該当する労働者及び同法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者並びに短時間労働者及び有期雇用労働者の雇管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。ホにおいて同じ。）一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

ホ 雇管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

ヘ 有給休暇取得率

ト 雇管理区分ごとの有給休暇取得率

（削る）

（削る）

（削る）

（削る）

（削る）

三 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

四 その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異

五 男女別の継続雇用割合

六 男女別の育児休業取得率

七 その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者、同法第四十一条各号に該当する労働者並びに短時間労働者及び有期雇用労働者の雇管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。次号において同じ。）一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

八 雇管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

(削る)  
(削る)  
(削る)  
(削る)  
(削る)

(削る)

2 一般事業主が前項の規定により適切と認めるものとして公表する場合においては、前項第一号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、雇用管理区分ごとに公表しなければならぬ。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。

3 一般事業主は、第一項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項を公表することができる。

- 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資する社内制度の概要
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要

4 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)

働の一月当たりの合計時間数

九 有給休暇取得率

十 係長級にある者に占める女性労働者の割合

十一 管理職に占める女性労働者の割合

十二 役員に占める女性の割合

十三 その雇用する労働者の男女別の職種の種類又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

十四 男女別の再雇用(通常の労働者として雇い入れる場合に限る。)

2 一般事業主が前項の規定により適切と認めるものとして公表する場合においては、前項第一号から第三号まで、第六号、第八号及び第十三号に掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表しなければならぬ。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(雇用形態が異なる場合を除く。)

(新設)

3 一般事業主は、第一項の規定により適切と認めるものとして公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

(法第十六条第二項の情報公表)

第二十条 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するよう努めなければならない。

2 前条第二項から第四項までの規定は、法第二十条第二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、前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」と読み替えるものとする。

(権限の委任)

第二十一条 法第三十二条の規定により、法第八条第一項及び第七項、第九条、第十一条、第十二条、第十五条並びに第三十条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十一条、第十五条及び第三十条に規定する権限にあっては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

第二十条 前条の規定は、法第十六条第二項の規定による情報の公表を行う中小事業主について準用する。

(権限の委任)

第二十一条 法第二十七条の規定により、法第八条第一項及び第七項、第九条、第十一条並びに第二十六条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十一条及び第二十六条に規定する権限にあっては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

様式第一号を次のように改正する。





基準適合一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿

申請年月日 令和 年 月 日

(ふりがな)  
一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)  
(法人の場合) 代表者の氏名

印

主たる事業 (大分類: )

※製造業のみ記入 (中分類: )

住所 〒

電話番号

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

記

1. 現在取り組んでいる一般事業主行動計画

- (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成・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労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	通常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	通常労働者に占める女性労働者の割合(A)
(X-1)年度	
(X-2)年度	

② 通常労働者の基幹的な雇用管理区分における通常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労働者の基幹的な雇用管理区分における通常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	通常労働者に占める女性労働者の割合(A)
(X-1)年度		
(X-2)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 (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 勤続年数(A)	男性の平均継続 勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

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				

(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) 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			

(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	

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

様式第一号（第七条関係）（第六面）

（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」欄は、氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。主たる事業については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、電話番号については主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1.（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画について、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1.（2）一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、3の届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1.（3）計画期間」欄は、3の一般事業主行動計画の期間の初日及び末日を記載すること。
6. 「3. 女性の職業生活における活躍に関する状況」欄については、
  - （1）記載欄が足りない場合には、該当する内容を別紙に記載して提出すること。
  - （2）雇用管理区分の名称は、通常事業所において称している名称を記載すれば足りること。なお、同一の雇用管理区分に属する労働者の数が、事業主が雇用する労働者の数のおおむね一割に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。
7. 「3.（1）採用に関する状況」欄の「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)① 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）(i)② 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）(ii) 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
  - 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つては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。

様式第一号の次に次の様式を加える。





基準適合認定一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿

申請年月日 令和 年 月 日

(ふりがな)  
一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)  
(法人の場合) 代表者の氏名

印

主たる事業 (大分類: )

※製造業のみ記入 (中分類: )

住所 〒

電話番号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の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 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. 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 人

〔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)	$(A) \times 0.8 = (C)$
(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) 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 管理職に占める女性労働者の割合	有・無
カ 役員に占める女性の割合	有・無
キ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）(派)	有・無
ク 男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(2) 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

基準適合認定一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿

申請年月日 令和 年 月 日

(ふりがな)  
一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)  
(法人の場合) 代表者の氏名

印

主たる事業 (大分類: )

※製造業のみ記入 (中分類: )

住所 〒

電話番号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の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 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. 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 人

〔 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)	$(A) \times 0.8 = (C)$
(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) 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 管理職に占める女性労働者の割合	有・無
カ 役員に占める女性の割合	有・無
キ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）(派)	有・無
ク 男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(2) 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」欄は、氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。主たる事業については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、電話番号については主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1.（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、申請年月日の直前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ができること（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（製造業にあつては、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つて、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
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（製造業にあつては、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つ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つては、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差異の状況を把握しなかつた場合は、(1)の「無」を○で囲むこと。

(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改正)

第二条 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次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第八条第二項第二号の目標)</p> <p>第二条の二 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。)は、法第八条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めなければならない。ただし、その事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案し、次の各号に掲げる区分に関する取組のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分に定める事項のうち二以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めることをもってこれに代えることができる。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>(法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準)</p> <p>第十二条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 その構成員である中小事業主(次号において「構成中小事業主」という。)の三分の一以上が、法第八条第一項又は第七項の届出を行っていること。</p> <p>四 (略)</p> <p>(法第二十条第二項の情報公表)</p> <p>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</p>	<p>(法第八条第二項第二号の目標)</p> <p>第二条の二 法第八条第一項に規定する一般事業主は、法第八条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めなければならない。ただし、その事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案し、次の各号に掲げる区分に関する取組のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分に定める事項のうち二以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めることをもってこれに代えることができる。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>(法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準)</p> <p>第十二条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 その構成員である中小事業主(次号において「構成中小事業主」という。)の三分の一以上が、法第八条第七項の届出を行っていること。</p> <p>四 (略)</p> <p>(法第二十条第二項の情報公表)</p> <p>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</p>

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ればならない。

2 前条第二項から第四項までの規定は、法第二十条第二項の規定による情報の公表について準用する。

(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。

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するよう努めなければならぬ。

2 前条第二項から第四項までの規定は、法第二十条第二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、前条第二項及び第四項中「公表しなれば」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。

(新設)

(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施行規則の一部  
改正)

第三条 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施行規則（  
昭和四十一年労働省令第二十三号）の一部を次の表のように改正する。



改正後	改正前
<p>(準用)</p> <p>第十二条の二 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第三十条の六第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「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(昭和四十一年法律第百三十二号。以下「労働施策総合推進法」という。)(第三十条の六第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)(及び第五条(見出しを含む。))中「機会均等調停会議」とあるのは「優越的言動問題調停会議」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「労働施策総合推進法第三十条の六第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「労働施策総合推進法第三十条の七において準用する法第二十条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「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施行規則(昭和四十一年労働省令第二十三号)第十二条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第十二条の二において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「労働施策総合推進法第三十条の七において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「<u>冊</u>」とあるのは「<u>冊</u>」と読み替えるものとする。</p> <p>(権限の委任)</p> <p>第十五条 法第三十七条第一項の規定により、次に掲げる厚生労働</p>	<p>(新設)</p> <p>(権限の委任)</p> <p>第十五条 法第三十七条第一項の規定により、次に掲げる厚生労働</p>

大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

一・二 (略)

三 法第三十三條第一項に規定する厚生労働大臣の権限

四・五 (略)

六 法第三十六條第一項に規定する厚生労働大臣の権限

2 前項(第二号に係る部分を除く。)の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、法第二十七條第一項及び第二項、第二十八條第一項及び第三項、第三十三條第一項、第三十四條第一項並びに第三十五條に規定する事業主又は国若しくは地方公共団体の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に委任する。ただし、都道府県労働局長が自らその権限を行うことを妨げない。

3 (略)

大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

一・二 (略)

三 法第三十三條に規定する厚生労働大臣の権限

四・五 (略)

(新設)

2 前項(第二号に係る部分を除く。)の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、法第二十七條第一項及び第二項、第二十八條第一項及び第三項、第三十三條、第三十四條第一項並びに第三十五條に規定する事業主又は国若しくは地方公共団体の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に委任する。ただし、都道府県労働局長が自らその権限を行うことを妨げない。

3 (略)

（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施行規則の一部改正）

第四条 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施行規則（昭和六十一年労働

省令第二号）の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第十一条の三第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由)</p> <p>第二条の三 法第十一条の三第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。</p> <p>一〇九 (略)</p> <p>(男女雇用機会均等推進者の選任)</p> <p>第二条の五 事業主は、法第十三条の二に規定する業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を男女雇用機会均等推進者として選任するものとする。</p> <p>(機会均等調停会議の庶務)</p> <p>第五条 機会均等調停会議の庶務は、当該都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室)において処理する。</p> <p>(関係当事者等からの事情聴取等)</p> <p>第八条 法第二十条の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第二十条の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることできる。この場合において、同条の規定により委員会から出頭を求</p>	<p>(法第十一条の二第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由)</p> <p>第二条の三 法第十一条の二第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。</p> <p>一〇九 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(機会均等調停会議の庶務)</p> <p>第五条 機会均等調停会議の庶務は、当該都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室)において処理する。</p> <p>(関係当事者等からの事情聴取等)</p> <p>第八条 法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならぬ。この場合において、当該出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることできる。この場合において、法第二十条第一項の</p>

められた者は、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。

4 (略)

(文書等の提出)

第九条 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人に対し、当該事件に係りのある文書又は物件の提出を求めることができる。

(調停手続の実施の委任)

第十条 (略)

2 委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室）の職員に委嘱することができる。

附則

1 この省令は、昭和六十一年四月一日から施行する。

2 令和八年三月三十一日までの間は、第二条の五中「法第十三条の二に規定する業務」とあるのは、「法附則第二項の規定により読み替えて適用する法第十三条の二に規定する業務」とする。

規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。

4 (略)

(文書等の提出)

第九条 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者に対し、当該事件に係りのある文書又は物件の提出を求めることができる。

(調停手続の実施の委任)

第十条 (略)

2 委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室）の職員に委嘱することができる。

附則

この省令は、昭和六十一年四月一日から施行する。

(新設)

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部改正)

第五条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和六十一年

労働省令第二十号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

(準用)

第四十六条の二 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施行規則第三条から第十二条までの規定は、法第四十七条の八第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第四十七条の八第一項」と、同項並びに同令第四条（見出しを含む。）及び第五条（見出しを含む。）中「機会均等調停会議」とあるのは「派遣労働者待遇調停会議」と、同令第五条及び第十条第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川県労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室）」とあるのは「都道府県労働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部）」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の八第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の九において準用する法第二十条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）第四十六条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第四十六条の二において準用する第八条」と、同令第十一條第一項中「法第二十一条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の九において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中

改正前

(準用)

第四十六条の二 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施行規則第三条から第十二条までの規定は、法第四十七条の七第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十七条の七第一項」と、同項並びに同令第四条（見出しを含む。）第五条（見出しを含む。）及び第八条第一項中「機会均等調停会議」とあるのは「派遣労働者待遇調停会議」と、同令第五条及び第十条第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川県労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室）」とあるのは「都道府県労働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部）」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の七第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条又は第二項」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の八において準用する法第二十条第一項」と、同令第八条第三項中「法第二十条第一項」とあるのは「同項の」と、同令第九条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第四十六条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第四十六条の二において準用する第八条」と、同令第十

「労働者」とあるのは「派遣労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「労働者派遣法第四十条の八において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「派遣労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。



（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施行規則の一部改正）

第六条 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施行規則（平成三年労働

省令第二十五号）の一部を次の表のように改正する。

改正後

(法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める制度又は措置)  
第七十六条 法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置は、次のとおりとする。  
一〜十 (略)

(準用)

第七十八条 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第五十二条の五第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「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。以下「育児・介護休業法」という。)第五十二条の五第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「両立支援調停会議」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の五第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「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施行規則(平成三年労働省令第二十五号)第七十八条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第七十八条において準用する第八条」と、同令第十一條第一項中「法第二十一条」とあるのは「育児・介護休業法

改正前

(法第二十五条の厚生労働省令で定める制度又は措置)  
第七十六条 法第二十五条の厚生労働省令で定める育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置は、次のとおりとする。  
一〜十 (略)

(準用)

第七十八条 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第五十二条の五第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「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。以下「育児・介護休業法」という。)第五十二条の五第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「両立支援調停会議」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の五第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項中「法第二十条第一項又は第二項」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十条第一項」と、「求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならぬ。この場合において、当該出頭を求められた者は」とあるのは「求められた者は」と、同令第三項中「法第二十条第一項又は第二項」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十条第一項」と、「法第二十条第一項」と、「法第二十条第一項の」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十条第一項の」と、同令第九条中「

第五十二条の六において準用する法第二十一条」と、同令別記様式  
中「冊」とあるのは「冊」と読み替えるものとする。

関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「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施行規則（平成三年労働省令第二十五号）第六十条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第六十条の二において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「冊」とあるのは「冊」と読み替えるものとする。

(職業安定法施行規則の一部改正)

第七条 職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第五条の五に関する事項) 第四条の三 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第五条の五第一項第三号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>二の二 求人者が令第一条第四号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、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(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十条第二項の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合</p> <p>イ 求人者の申込みの時に、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。</p> <p>ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為(以下このロにおいて「同一違反行為」という。)を行つた場合であつて、求人者の申込みの時に、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。</p> <p>三 求人者が令第一条第五号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、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)第三十条の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当す</p>	<p>(法第五条の五に関する事項) 第四条の三 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第五条の五第一項第三号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>三 求人者が令第一条第四号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、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)第三十条の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当す</p>

ることが確認された場合

イ・ロ (略)

四 求人者が令第一号第六号に掲げる法律の規定に違反する行為  
(以下この号において「違反行為」という。)をし、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)第五十六条の二の規定による公  
表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに  
該当することが確認された場合

4

(略)

イ・ロ (略)

ることが確認された場合

イ・ロ (略)

四 求人者が令第一号第五号に掲げる法律の規定に違反する行為  
(以下この号において「違反行為」という。)をし、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)第五十六条の二の規定による公  
表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに  
該当することが確認された場合

4

(略)

イ・ロ (略)

(社会保険労務士法施行規則の一部改正)

第八条 社会保険労務士法施行規則(昭和四十三年<sup>厚生省</sup>労働省<sup>省</sup>令第一号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>別表(第一条関係) 一〇二十三 (略)</p> <p>二十四 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(昭和四十一年法律第百三十二号)に係る申請等 第十八条第五号の給付金に係る申請、第二十七條第一項の大量雇用変動の届出及び第三十條の六第一項の調停の申請</p> <p>二十五〇四十三 (略)</p> <p>四十四 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)に係る申請 第十八条第一項の調停の申請</p> <p>四十五〇四十五の十一 (略)</p> <p>四十五の十二 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)に係る申請等 第十六条第七項及び第三十條の報告以外の申請等</p> <p>四十六〇五十六 (略)</p>	<p>別表(第一条関係) 一〇二十三 (略)</p> <p>二十四 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(昭和四十一年法律第百三十二号)に係る申請等 第十八条第五号の給付金に係る申請及び第二十七條第一項の大量雇用変動の届出</p> <p>二十五〇四十三 (略)</p> <p>四十四 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)に係る申請 第十八条の調停の申請</p> <p>四十五〇四十五の十一 (略)</p> <p>四十五の十二 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)に係る申請等 同法第十二条第七項及び第二十六條の報告以外の申請等</p> <p>四十六〇五十六 (略)</p>



(厚生労働省組織規則の一部改正)

第九条 厚生労働省組織規則(平成十三年厚生労働省令第一号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(ハラスメント防止対策室) 第五十条 雇用機会均等課に、ハラスメント防止対策室を置く。 2 ハラスメント防止対策室は、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題に関する事務をつかさどる。 (削る) (削る) (削る)</p> <p>3 (略)</p> <p>(雇用環境・均等部の所掌事務) 第七百六十条の二 雇用環境・均等部は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 九 (略) 十 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題に関すること。 十一 十六 (略)</p> <p>(企画課の所掌事務) 第七百七十六条の二 企画課は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 八 (略) 九 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題に関する事務の実施に関すること。 十 十六 (略)</p> <p>(指導課の所掌事務) 第七百七十六条の三 指導課は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 五 (略)</p>	<p>(ハラスメント防止対策室) 第五十条 雇用機会均等課に、ハラスメント防止対策室を置く。 2 ハラスメント防止対策室は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 職場における性的な言動に起因する問題に関すること。 二 職場における労働者の就業環境が害される言動に起因する問題に関すること。</p> <p>3 (略)</p> <p>(雇用環境・均等部の所掌事務) 第七百六十条の二 雇用環境・均等部は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 九 (略) 十 職場における性的な言動に起因する問題に関すること。 十一 十六 (略)</p> <p>(企画課の所掌事務) 第七百七十六条の二 企画課は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 八 (略) 九 職場における性的な言動に起因する問題に関する事務の実施に関すること。 十 十六 (略)</p> <p>(指導課の所掌事務) 第七百七十六条の三 指導課は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 五 (略)</p>

六 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題  
に関する事務の実施に関すること。  
七〇十二 (略)

六 職場における性的な言動に起因する問題に関する事務の実施  
に関すること。  
七〇十二 (略)

## 附 則

### (施行期日)

第一条 この省令は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行の日（令和二年六月一日）から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中第二条及び第二条の次に一条を加える改正規定並びに次条第一項の規定 令和二年四月一日
- 二 第二条の規定 令和四年四月一日

### (経過措置)

第二条 第一条の規定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第二条及び第二条の二の規定は、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前条第一号に規定する日前にその計画期間が開始したものに就いては、適用しない。

2 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。

3 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、これを取り繕って使用することができる。

(職業安定法施行規則等の一部を改正する省令の一部改正)

第三条 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令(平成三十一年厚生労働省令第二十六号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>附則 (経過措置) 第二条 第一条の規定による改正後の職業安定法施行規則（以下この条において「新規則」という。）第四条の第三項の規定は、求人者（職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号）第一条第一号、第二号（職業安定法（昭和二十二年法律第四百四十一号）第五条の第三項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。））、第二項及び第三項に係る部分に限る。））、第三号、第五号及び第六号に掲げる法律の規定に違反する行為をした者に限る。 （が公共職業安定所に対して学校卒業見込者等求人（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十一条に規定する学校卒業見込者等求人という。）の申込みをする場合を除き、この省令の施行の日以後に職業安定法施行令第一条に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この条において「違反行為」という。）をした場合（求人者が新規則第四条の第三項第一号イに該当する場合（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において当該違反行為と同一の規定に違反する行為をしたことがある場合に限る。）にあつては、当該同一の規定に違反する行為をこの省令の施行の日以後にした場合）について適用する。</p>	<p>附則 (経過措置) 第二条 第一条の規定による改正後の職業安定法施行規則（以下この条において「新規則」という。）第四条の第三項の規定は、求人者（職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号）第一条第一号、第二号（職業安定法（昭和二十二年法律第四百四十一号）第五条の第三項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。））、第二項及び第三項に係る部分に限る。））及び第三号から第五号までに掲げる法律の規定に違反する行為をした者に限る。 （が公共職業安定所に対して学校卒業見込者等求人（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十一条に規定する学校卒業見込者等求人という。）の申込みをする場合を除き、この省令の施行の日以後に職業安定法施行令第一条に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この条において「違反行為」という。）をした場合（求人者が新規則第四条の第三項第一号イに該当する場合（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において当該違反行為と同一の規定に違反する行為をしたことがある場合に限る。）にあつては、当該同一の規定に違反する行為をこの省令の施行の日以後にした場合）について適用する。</p>