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って、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。）ごとに把握しなければならない。必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十六号、第十九号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

一　採用した労働者に占める女性労働者の割合

二　その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された二以上の期間の定めのある労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。）の契約期間を通算した期間が五年を超える労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異

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

四　管理的地位にある労働者（以下「管理職」という。）に占める女性労働者の割合

五　女性の応募者（募集に応じて労働者になろうとする者をいう。以下同じ。）の数を採用した女性労働者の数で除して得た数及び男性の応募者の数を採用した男性労働者の数で除して得た数（第十九条第一項第二号において「男女別の採用における競争倍率」という。）

六　その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第八条第一項第一号イにおいて「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

七　その雇用する労働者の男女別の配置の状況

八　その雇用する労働者の男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況

九　管理職、男性労働者（管理職を除く。）及び女性労働者（管理職を除く。）の配置、育成、評価、昇進及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（派遣労働者にあっては、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）

十　十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であって引き続き雇用されているものの数の割合（第十九条第一項第五号において「男女別の継続雇用割合」という。）

十一　その雇用する女性労働者であっ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って育児休業（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っ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って育児休業をしたものの数の割合（第十九条第一項第六号において「男女別の育児休業取得率」という。）並びにその雇用する労働者の男女別の育児休業の取得期間の平均期間

十二　その雇用する労働者の男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く。）の利用実績

十三　その雇用する労働者の男女別の労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績

十四　その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況

十五　管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況

十六　その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第三十九条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合（第十九条第一項第九号において「有給休暇取得率」という。）

十七　各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合

十八　事業年度の開始の日における各職階の女性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した女性労働者の数のそれぞれの割合及び事業年度の開始の日における各職階の男性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した男性労働者の数のそれぞれの割合

十九　その雇用する労働者の男女の人事評価の結果における差異

二十　その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアルハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

二十一　その雇用する労働者の男女別の職種の転換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

二十二　男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は新規学卒者等及び定年後の者以外の者の雇入れ（以下「中途採用」という。）の実績

二十三　その雇用する労働者の男女別の職種若しくは雇用形態の転換をした者、再雇用をした者又は中途採用をした者を管理職へ登用した実績

二十四　その雇用する労働者（通常の労働者を除く。）の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況

二十五　その雇用する労働者の男女の賃金の差異

2　一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前項で把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第八条第四項の周知の方法）

第三条　法第八条第四項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示すること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第八条第五項の公表の方法）

第四条　法第八条第五項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

（法第八条第七項の届出）

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

（準用）

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

（法第九条の申請）

第七条　法第九条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第一号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。