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。

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に公表していること。

（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に公表していること。

(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(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。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っては、(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っては四割）以上であること。

(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）