(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で除して得た割合が十分の八以上であること。

ロ　次のいずれかに該当すること。

(5)　（略）

(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、直近二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

(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)より改善し、かつ、(ii)が(iii)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。

(i)　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三事業年度の平均値

ハ～ホ　（略）

一の二　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

(ii)　所定外労働の制限に関する制度

(iii)　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

(v)　所定労働時間の短縮の制度

(vi)　在宅勤務等を可能とする制度

(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。

（新設）

(5)　（略）

ロ　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。

（新設）

ハ～ホ　（略）

（新設）