ホ　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。

ヘ　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っては、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っては、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

ト　第十九条第一項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四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。

チ　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額の差異の状況について把握したこと。

リ　次のいずれにも該当しないこと。

(1)　法第十二条の申請を行った日より前にハ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。

(2)　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。）。

(3)　第八条第一項第一号ホ(2)又は(3)に該当すること。

ニ　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イからリまでのいずれにも該当すること。

ロ　第八条第一項第一号の二ロに該当すること。

（削る）

（削る）

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近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。

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。