附　則

（施行期日）

第一条　この省令は、令和八年四月一日から施行する。

（一般事業主行動計画の策定等に関する経過措置）

第二条　この省令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（以下「新令」という。）第二条の規定は、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この省令の施行の日（次条において「施行日」という。）前にその計画期間が開始したものについては、適用しない。

（女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第三条　新令第十九条及び第二十条の規定は、施行日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（様式に関する経過措置）

第四条　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。

２　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。

法規的告示

○内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省　告示第一号

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等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十三号）の施行に伴い、及び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）第七条第一項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針（平成二十七年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第一号）の一部を次のように改正したので、同条第三項の規定により告示する。

令和七年十二月二十三日

内閣総理大臣　高市　早苗
総務大臣　林　芳正
厚生労働大臣　上野賢一郎

事業主行動計画策定指針（平成二十七年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第一号）の一部を改正する。

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
第二部　一般事業主行動計画 第一　女性の活躍の意義、現状及び課題 一　（略） 二　女性の活躍の現状 我が国の雇用者に占める女性の割合は四割を超えている。一方、その半数以上は非正規雇用労働者であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は二割程度と低い水準となっている。 三　女性の活躍に向けた課題 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。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から四十年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。 我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。 ㈠　（略） ㈡　配置・育成・教育訓練 企業内の配置において性別の偏りが見られ、また、教育訓練に当たり、Ｏｆｆ－ＪＴを受講した労働者の割合は、男性の方が女性よりも高いこと等を踏まえ、男女間における教育訓練の機会の平等が適切に確保されるよう留意することが必要である。 また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらない配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。	第二部　一般事業主行動計画 第一　女性の活躍の意義、現状及び課題 一　（略） 二　女性の活躍の現状 我が国の雇用者に占める女性の割合は四割を超えている。一方、その半数以上は非正社員であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は一割程度と比較しても、特に低い水準となっている。 三　女性の活躍に向けた課題 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。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から三十年以上が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。 我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。 ㈠　（略） ㈡　配置・育成・教育訓練 企業内の配置において性別の偏りが見られ、育成・教育訓練の中心をＯＪＴが占める職場が多い中、配置における性別の偏りが、育成・教育訓練の格差につながっている。また、Ｏｆｆ－ＪＴにおいても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況について、男女間で格差が見られる。 グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらない配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。