

特例認定申請年月日	年 月 日
一般事業主の氏名又は名称	

基準適合認定一般事業主認定申請書7の実績を明らかにする書類

直近の事業年度=X

例：2020年度に認定申請を行う場合は、Xは2019年度、X-1は2018年度、X-2は2017年度の状況を記載します。

※各単位省略

※雇用管理区分が多く、記入しきれない場合は、適宜行をコピーして増やして下さい。

(1)採用に関する状況

※(i)又は(ii)のうちいずれかを記入

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	年 月 日	～	年 月 日
-------	-------	---	-------

(i)直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	事業年度	女性					男性					労働局チェック欄
		応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	(A)*0.8=(C)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)	C<B	
	X			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	<input type="checkbox"/>	
	X-1			#DIV/0!			#DIV/0!					#DIV/0!
	X-2			#DIV/0!			#DIV/0!					#DIV/0!
	X			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	<input type="checkbox"/>	
	X-1			#DIV/0!			#DIV/0!					#DIV/0!
	X-2			#DIV/0!			#DIV/0!					#DIV/0!
	X			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	<input type="checkbox"/>	
	X-1			#DIV/0!			#DIV/0!					#DIV/0!
	X-2			#DIV/0!			#DIV/0!					#DIV/0!

特例認定申請書7(1)(i)(A)欄に転記

特例認定申請書7(1)(i)「(A)×0.8=(C)」欄に転記

特例認定申請書7(1)(i)(B)欄に転記

雇用管理区分が複数ある場合記入
足りない場合は適宜行をコピー

(ii)通常の労働者に占める女性労働者の割合

※①及び②いずれも記入。通常の労働者に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみ記入。

①直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合

事業年度	通常の労働者の女性労働者数	通常の労働者の男性労働者数	合計	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)	労働局チェック欄
X			0	#DIV/0!		A≥B(40) <input type="checkbox"/>

特例認定申請書7(1)(ii)①「通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)」欄に転記

特例認定申請書7(1)(ii)①「産業平均値(B)」欄に転記
(産業平均値は厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)(以下「厚労省ホームページ」という。)に掲載されているもの)

②直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

基幹的な雇用管理区分	事業年度	通常の労働者の女性労働者数	通常の労働者の男性労働者数	合計	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)	労働局チェック欄
	X			0	#DIV/0!		A≥B(40) <input type="checkbox"/>

特例認定申請書7(1)(ii)②「通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)」欄に転記

特例認定申請書7(1)(ii)②「産業平均値(B)」欄に転記(産業平均値は厚労省ホームページに掲載されているもの)

(2) 継続就業に関する状況

※(i)又は(ii)のうちいずれかを記入。(ii)は、(i)で定める割合を算出することができない場合に限る。

(i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合

※①又は②のうちいずれかを記入

①直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数→特例認定申請書の記入のみ

事業年度X	年	月	日	～	年	月	日
-------	---	---	---	---	---	---	---

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

②直近の事業年度における10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合

事業年度 X-9	年	月	日	～	年	月	日
-------------	---	---	---	---	---	---	---

※特例認定申請書7(2)(i)①C \geq 0.8の場合は、記入の必要はありません。

雇用管理区分	事業年度	女性		男性		(A)/(B)=(C)	労働局チェック欄
		採用者数	うち現在雇用されている者の数(X)	採用者数	うち現在雇用されている者の数(X)		
	X-9						<input type="checkbox"/>
	X-10						
	X-11						
	合計	0	0	0	0	#DIV/0!	
	X-9						<input type="checkbox"/>
	X-10						
	X-11						
	合計	0	0	0	0	#DIV/0!	
	X-9						<input type="checkbox"/>
	X-10						
	X-11						
	合計	0	0	0	0	#DIV/0!	

算定に使用した事業年度X-9がいつからいつまでかを記入して下さい

特例認定申請書7(2)(i)②(A)欄に転記

特例認定申請書7(2)(i)②(B)欄に転記

特例認定申請書7(2)(i)②「(A)/(B)=(C)」欄に転記

(ii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数→認定申請書の記入のみ

事業年度X	年	月	日	～	年	月	日
-------	---	---	---	---	---	---	---

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況

※雇用管理区分が多く、特例認定申請書に記入しきれない場合に使用

事業年度X	年	月	日	～	年	月	日
-------	---	---	---	---	---	---	---

直近の事業年度における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

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数						労働局チェック欄	
		1月	2月	3月	4月	5月	6月		
X		7月	8月	9月	10月	11月	12月	<input type="checkbox"/>	
		1月	2月	3月	4月	5月	6月		
		7月	8月	9月	10月	11月	12月		
			7月	8月	9月	10月	11月	12月	<input type="checkbox"/>
			1月	2月	3月	4月	5月	6月	
			7月	8月	9月	10月	11月	12月	

各月ごと全て45時間未満か

(4) 管理職に関する状況

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	年	月	日	~	年	月	日
-------	---	---	---	---	---	---	---

当該申請に係る管理職については、裏面留意事項(4)の管理職の定義と一致している・一致しないどちらかを○で囲んで下さい

(i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者割合

15 < B < 40 の場合、A ≥ B

事業年度	女性管理職者数	管理職者数	管理女性職割合(A)	産業平均値(G)	産業平均値の1.5倍(B)	労働局チェック欄
X			#DIV/0!		0	A ≥ B <input type="checkbox"/>

特例認定申請書7(4)(i)「管理職に占める女性労働者の割合(A)」欄に転記

特例認定申請書7(4)(i)「産業平均値の1.5倍の値(B)」欄に転記

産業平均値は厚労省ホームページに掲載されているもの

B ≤ 15 → (ii)
B ≥ 40 → (iii)

(ii) (i) の B ≤ 15 の場合のみ

労働局チェック欄
A ≥ 15 <input type="checkbox"/>

ただし、B ≤ 15 の場合であっても、直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合を算出

事業年度	女性				男性				(C)/(D)=(E)
	課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(C)	課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(D)	
X			#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
X-1			#DIV/0!				#DIV/0!		
X-2			#DIV/0!				#DIV/0!		

特例認定申請書7(4)(ii)(C)欄に転記

特例認定申請書7(4)(ii)(D)欄に転記

特例認定申請書7(4)(ii)(C)/(D)=(E)欄に転記

E ≥ 1 の場合

管理女性職割合(A)	産業計平均値(H)	労働局チェック欄
#DIV/0!		A ≥ H <input type="checkbox"/>

産業計平均値は厚労省ホームページに掲載されているもの

(iii) (i) の B ≥ 40 の場合のみ記入

事業年度	通常の労働者の女性労働者数	通常の労働者の男性労働者数	合計	通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)	(F) × 0.8 = (I)
X			0	#DIV/0!	#DIV/0!

特例認定申請書7(4)(iii)「通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)」欄に転記

特例認定申請書7(4)(iii)「(F) × 0.8」欄に転記

I ≤ 40 の場合

労働局チェック欄
A ≥ 40 <input type="checkbox"/>

I > 40 の場合

労働局チェック欄
A > I <input type="checkbox"/>

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

(5) 多様なキャリアコースに関する状況→特例認定申請書の記入のみ

事業年度X	年	月	日	~	年	月	日
-------	---	---	---	---	---	---	---

【記入要領】

・グレー欄は自動計算セルとなっていること。

○評価項目の計算方法

(1)採用に関する状況

(i)直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

直近3事業年度の男女別の採用における競争倍率の平均値の女性倍率×0.8が男性倍率より低いこと(区)(無期)

「直近3事業年度の女性の競争倍率の平均値(※)」×0.8 < 「直近3事業年度の男性の競争倍率の平均値」

※直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値は

、「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」÷3

(競争倍率:「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「採用した女性(男性)労働者数(内定者を含んでも良

(2)継続就業に関する状況

(i)男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合

①男性労働者(無期)の平均継続勤務年数に対する女性労働者(無期)の平均継続勤務年数の割合0.8以上(区)

「女性労働者(無期)の平均継続勤務年数」÷「男性労働者(無期)の平均継続勤務年数」≥ 0.8

②採用10年前後の女性の継続雇用割合(無期・新卒)を男性の継続雇用割合(無期・新卒)で割った数が0.9以上(区)

「女性の継続雇用割合」÷「男性の継続雇用割合」≥ 0.9

※女性(男性)の継続雇用割合は

「9~11事業年度前に採用した女性(男性)労働者(無期・新卒)であって現在雇用されている者の数」÷「9~11事業年度前に採用した女性(男性)労働者(無期・新卒)の数」

(3)時間外労働及び休日労働に関する状況

労働者の平均残業時間が、直近事業年度の各月ごとに全て45時間未満(区)

「各月の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

上記により難しい場合は、

(「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間=40×各月の日数÷7×対象労働者数」)÷「対象労働者数」< 45時間

※小数点第1位(小数点第2位を四捨五入)まで表記が必要

(4)管理職に関する状況

「管理職」とは、「課長級」及びそれより上位の役職にある労働者をいうこと。また、「課長級」とは、次の①又は②に該当する者をいうこと。

①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2つの係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの

②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなさないこと。

(ii)直近の3事業年度の平均した女性労働者の課長への昇進割合を男性労働者の課長への昇進割合で割った数が1以上

「一つ下の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合の直近3事業年度の平均値」÷「一つ下の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合の直近3事業年度の平均値」≥ 1

※一つ下の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合は、

「直近事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近事業年度開始の日に課長級より一つ下の職階の女性(男性)労働者の数」

※直近3事業年度の平均値は、上記※の割合について、直近年度、(直近-1)年度、(直近-2)年度の3事業年度分を足して3で割った数

(5)多様なキャリアコースに関する状況

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業は1項目以上の実績を有すること。なお、全て女性労働者に関する措置である。

- A 女性の非正社員から正社員への転換(派:雇入れ)
- B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用