「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう！

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、
厚生労働大臣の認定を受けることができます。
事業主の皆様、認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう！

認定マーク
「えるぼし」

●「L」には、Lady(女性)、Labour(働く、取り組む)、Laudable(賞賛に値する) など様々な意味があります。
●「円」は企業や社会、「Ｌ」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成28年４月１日から全面施行されています。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者（※）の数が301人以上の事業主に対しては、
  ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
  ②状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(ｃ)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
  ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
  ④女性の活躍に関する情報の公表
  が義務づけられています。
- 常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。
①期間の定めなく雇用されている者
②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去１年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から１年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）のパンフレット「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を策定しましょう！！」をご参照ください。

認定とは

- 行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、**都道府県労働局への申請により**、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをＰＲすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

例
・商品
・求人広告、求人票
・名刺
・印刷された広告、テレビ広告　など

○認定基準の考え方や詳細については、
厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html
女性活躍推進法特集ページ で検索！
Ｑ＆Ａもご確認ください。
なお、認定申請書や認定申請関係書類(P.６～)も当ページからダウンロードができます。

公共調達による優遇措置

女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)等が公共調達で有利になります！
中小企業の場合行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になる場合があります！

・各府省庁等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業などを加点評価するよう定められています。(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針)
・これを踏まえ、各府省庁は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、えるぼし認定企業などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしています。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて３段階あります。
各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

（法施行前からの実績を含めることが可能）

１段階目	●次ページに掲げる５つの基準のうち**１つ又は２つ**の基準を満たし、その実績を**厚生労働省のウェブサイト（※１）に毎年公表**していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※２）を実施し、その取組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、２年以上連続してその実績が改善していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
２段階目	●次ページに掲げる５つの基準のうち**３つ又は４つ**の基準を満たし、その実績を**厚生労働省のウェブサイト（※１）に毎年公表**していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※２）を実施し、その取組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、２年以上連続してその実績が改善していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
３段階目	●次ページに掲げる５つの基準の**全て**を満たし、その実績を**厚生労働省のウェブサイト（※１）に毎年公表**していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

(※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」(詳細はP.5参照)

(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

★ 次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の３つです。

- ●事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ●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。
- ●女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと

※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など **(「注意事項」を参照)**

注意事項

●以下に該当した場合は、女性活躍推進法第11条に基づき認定取消の対象となるのでご留意ください。
（詳細は厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」を参照）

①認定一般事業主が女性活躍推進法第９条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき
②女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
③不正の手段により認定を受けたとき

※女性活躍推進法第９条に規定する基準に適合しなくなったと認めるときとは、例えば、
- ・女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準で評価した項目について、**基準の９割未満の状態が２年間継続した** 場合
- ・女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準を満たす事項の公表について**認定取得時以降の公表を２年間にわたり怠った** 場合
- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告された場合
- ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表された場合
- ・労働保険料未納の場合
- ・長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正する意志がない場合
- ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反した場合
- ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表された場合　など

●認定一般事業主が認定を取り消された場合、取消の日以後は認定マークを使用することはできません。

認定基準及び計算方法

以下の、１から５の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目１：採用】（区）

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること

※『直近３事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×０.８が、『直近３事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

・女性（男性）の競争倍率
「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)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」

・中途採用を含む

・直近３事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値
{「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

【評価項目２：継続就業】（区）

①「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ０.７以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）

又は

②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ**新規学卒採用者等に限る**）

・女性(男性)の継続雇用割合
「９～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者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)労働者の数」

・各雇用管理区分ごとに、①又は②のいずれかの項目を満たせば継続就業に関する認定基準を満たす

・平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む（それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である平成25年４月１日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。）

【評価項目３：労働時間等の働き方】（区）

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て４５時間未満であること
「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」＜ 45時間

これにより難い場合は、

[「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の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」＜45 時間

・対象者について、以下のA及びBを除く
A　事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の２)、管理監督者等(労働基準法第41条)
B　専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の３)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の４）

・「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする

【評価項目４：管理職比率】

①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること

又は

②『直近３事業年度の平均した「課長級より１つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近３事業年度の平均した「課長級より１つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.８以上であること

・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、２係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
・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「課長級」に相当する者
（ただし、一番下の職階ではないこと）

・産業ごとの平均値
産業大分類を基本に、過去３年間の平均値を毎年改訂。 厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.１参照）に掲載。

・１つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（＊）
「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より１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
{「直近の事業年度の(＊)」＋「(直近－１)事業年度の(＊)」＋「(直近－2)事業年度の(＊)」}÷３

・②について、昇進にあたって、一定の勤務年数や、１つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（１つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

【評価項目５：多様なキャリアコース】

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

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

・「非正社員」には、派遣労働者を含む。

・「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
①期間の定めのない労働契約を締結している者
②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】

●**(区)**の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

※「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって､当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。
(例：総合職、一般職　／　事務職、技術職、専門職　／　正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

● 属する労働者数が全労働者数のおおむね１割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。
また、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。

●「直近の事業年度」とは、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。例えば、事業年度が毎年４月１日から翌年の３月31日までである事業主が、平成29年４月１日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。なお、事業年度については、必ずしも「４月１日から翌年の３月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えない。

女性の活躍推進企業データベース

認定を申請する際は、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」（以下「データベース」という。）に実績等を公表してください。

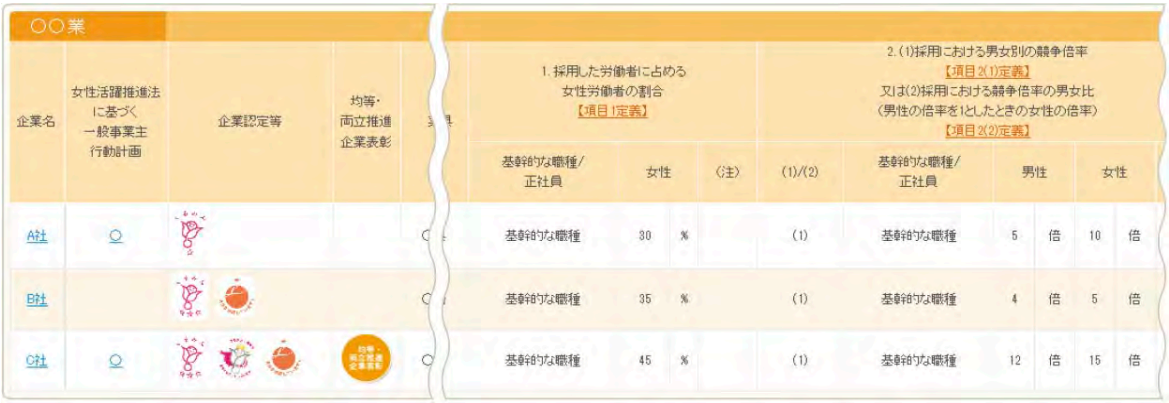
- P. 3～4に掲げる基準を満たした場合は、その実績をデータベースに公表してください。
- P. 3～4に掲げた基準のうち、満たさない基準については、当該基準に関連する取組の実施状況をデータベースに公表してください。
- 認定取得後の実績や取組状況についても、毎年１回以上、データベースで公表してください。

※策定した行動計画の外部への公表や女性の活躍に関する情報公表の掲載先としてもご活用ください。

女性の活躍推進企業データベース

http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

【検索結果一覧画面】のイメージ



○○業

企業名	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	企業認定等	均等・両立推進企業表彰	1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】 基幹的な職種／正社員	女性		(注)	(1)/(2)	2.(1)採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】又は(2)採用における競争倍率の男女比（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）【項目2(2)定義】 基幹的な職種／正社員	男性		女性	
A社	○			基幹的な職種	30	%		(1)	基幹的な職種	5	倍	10	倍
B社				基幹的な職種	35	%		(1)	基幹的な職種	4	倍	5	倍
C社	○			基幹的な職種	45	%		(1)	基幹的な職種	12	倍	15	倍

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】のページ

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度　平成28年度

認定基準に関する実績

【評価項目1：採用】(区)

(1) 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	女性の競争倍率(A)	男性の競争倍率(B)
正社員	6.8 倍	11.0 倍
正社員	5.1 倍	8.9 倍
正社員	4.2 倍	6.3 倍

> 本項目の説明を見る

【評価項目2：継続就業】(区)

(1) 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)
正社員	13.69 年	17.10 年

> 本項目の説明を見る

【個別企業詳細画面】のイメージ

企業名	C社(○○業)
法人番号	1234567890123
企業認定等	
均等・両立推進企業表彰	厚生労働大臣最優良賞 平成○○年度
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(総合職)25% (一般職)79% (パート)90%
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(総合職)男性:30倍、女性:43倍 (一般職)男性:11倍、女性:23倍 (パート)男性:9倍、女性:17倍 ※2(1)
2(2). 採用における競争倍率の男女比（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）【項目2(2)定義】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(総合職)20% (一般職)90% (パート)25% (派遣)65%
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(総合職)男性:12年、女性:9年 (一般職)男性:13年、女性:18年
17. 自由記述欄（上記項目以外の関連情報（自主的に開示したい項目等））	平均年齢(合計、男性、女性):合計:40歳、男性:42歳、女性:37歳 新入社員の3年離職率(男性、女性):男性:86%、女性:65% 産休取得者数:10人 育児休業復職率:96% 平均年間給与:450万円 女性登用に関する目標:2020年までに管理職比率を30%とする。
18. 公共調達資格情報	①業者コード 1234567890 ②企業規模 中小企業 ③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級 ④資格の有効期間 平成25・26・27年度 ⑤競争参加地域 関東甲信越 ⑥営業品目番号 229, 308, 315
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	掲載日:○○年○○月○○日 女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。 1. 計画期間:平成28年4月1日～平成32年3月31日 2. 目標 管理職(課長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。 3. 取組内容と実施時期

※上記は、認定に関して必要となる実績等の公表に関する注意事項です。情報公表をデータベースで行う際には、データベース内の「活用ナビゲーション」に掲載している記入要項をご確認ください。

認定申請書の記載例

認定申請を行うときは、①から④の書類を添付してください。
また、認定申請書の記載の方法については、以下の記載例を参考にしてください。

<必要書類>

① 計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画の写し
② ①の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
③ 申請書３の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）(P.10参照)
④ 申請書４及び５の公表を明らかにする書類（公表先のデータベース画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

申請書を提出する日を記入してください。

1（1）～（3）
都道府県労働局に一般事業主行動計画策定届を提出した日、一般事業主行動計画策定届を提出した都道府県労働局名、計画期間を記入してください。

2　この申請書を提出する日又は提出前の「常時雇用する従業員数」(P.1参照)を記入してください。

また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

3-（1）
数値は、小数点以下がある場合には、**小数点第２位までの値(小数点第３位を四捨五入）**を記入してください。

3-(1)-②
①が（C）≧（B）の場合は記入してください。
※（C）＜（B）の場合は記入不要です。

２年連続で実績値が改善されているかを確認します。

様式第一号（第七条関係）（第一面から第五面まで）
（日本工業規格 A 列 4 番）

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日　平成 29 年 4 月 1 日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）かぶしきがいしゃ えい
一般事業主の氏名又は名称　株式会社　A

（ふりがな）まるまる
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　○○○○　印

主たる事業（大分類：製造業　）
※製造業のみ記入（中分類：食料品製造業）

認定段階１の場合

住所　〒 100 － ○○○○
東京都千代田区○○○

電話番号　△△ － △△△△ － △△△△

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第９条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1．現在取り組んでいる一般事業主行動計画
（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日　平成 29 年 4 月 1 日
（2）一般事業主行動計画策定届の届出先　東京　労働局長
（3）計画期間　平成 29 年 4 月 1 日 ～ 平成 31 年 3 月 31 日

2．常時雇用する労働者の数　581 人
男性労働者の数　327 人
女性労働者の数　254 人

3．女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）
（1）採用に関する状況
① 直近の３事業年度の男女別の採用における競争倍率（記載要領７を参照）

直近の３事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率（A）	男性の競争倍率（B）	（A）×0.8＝（C）
(X)年度～(X-2)年度の平均	総合職	44.11	30.18	35.29
	一般職	14.97	13.80	11.98

② （①の（C）が（B）以上の事業主のみ記入）

	雇用管理区分	女性の競争倍率（A）	男性の競争倍率（B）	(B)/(A)
(X)年度～(X-2)年度の平均				0.68（総合職）
①の前年度までの３事業年度の平均 (X-1)年度～(X-3)年度の平均	総合職	42.14	25.58	0.61
①の前々年度までの３事業年度の平均 (X-2)年度～(X-4)年度の平均	総合職	47.43	26.31	0.55

認定申請の担当部局名	○○○○部
（ふりがな）まるまる 担当者の氏名	○○○○

この認定申請についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

申請を行う一般事業主の氏名（記名押印又は自筆による署名）又は名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。

法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印又は自筆による署名）、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

主たる事業は、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業は、大分類及び中分類）を記入してください。

分類については、厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」（詳細はP.１参照）に掲載しているので、ご参照の上記入くだ さい。

3　記載欄が足りない場合は、適宜、表を作成いただき、申請書に添付いただいても結構です。

雇用管理区分の名称は、通常、事業所で称している名称を記載ください。

なお、属する労働者数が全労働者数のおおむね１割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出することができます。

3-(2)
各雇用管理区分について、(ⅰ)の「平均継続勤務年数の男女差」、(ⅱ)「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継続雇用割合」の2項目のいずれかの項目を満たすように記入してください。

3-(2)-(ⅰ)
期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象になります。

3-(2)
数値は、小数点以下がある場合には、**小数点 第２位までの値(小数点第３位を四捨五入)**を記入してください。

(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）
（ⅰ）平均継続勤務年数の男女差（記載要領８を参照）
① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	一般職	10.07	10.64	0.95

3-(2)-(ⅰ)-②
①が（C）＜0.7の場合は記入してください。
※（C）≧0.7の場合は記入不要です。

② (①の（C）が0.7未満の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤続年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

3-(2)-(ⅱ)
9～11事業年度前に採用された労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。)のうち雇用されている者の割合を記入してください。

（ⅱ）十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継続雇用割合（記載要領９を参照）
① 直近の事業年度における男女別の継続雇用割合

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	総合職	0.41	0.63	0.65

3-(2)-(ⅱ)-②
①が(C)＜0.8の場合は記入してください。
※（C）≧0.8の場合は、記入不要です。
(X-1)年度、(X-2)年度において、それぞれの事業年度の**9～11事業年度前に**採用された労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。)のうち、(X-1)年度、(X-2)年度の時点で引き続き雇用されていた者の割合を記入してください。

② (①の（C）が0.8未満の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合（A）	男性の継続雇用割合（B）	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度	総合職	0.43	0.68	0.63
(X-2)年度	総合職	0.30	0.67	0.45

3-(3)
数値は、小数点以下がある場合には、**小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入)**を記入してください。

3-(3)-①
１年間の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均値を記入してください。

3-(3)-②
①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある場合は、記入してください。
※45時間以上の月がない場合は記入不要です。
左欄に１年間の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が月45時間以上の月の数を記入してください。
右欄に１年間の１月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均値を記入してください。

(3)　時間外労働及び休日労働に関する状況
①　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					
(X)年度	総合職	1月	2月	3月	4月	5月	6月
		32.1	38.5	47.2	27.6	27.8	24.5
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		16.8	26.7	33.0	26.2	26.2	31.4
	一般職	1月	2月	3月	4月	5月	6月
		10.7	10.9	11.4	15.2	13.9	14.1
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		14.3	13.5	14.2	14.6	14.7	15.1

②（①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある事業主のみ記入）

①を含む直近の３事業年度	雇用管理区分	時間外労働及び休日労働の時間数が月45時間以上の月数	一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの時間数
(X)年度（※①の事業年度）	総合職	1	29.8
(X-1)年度	総合職	2	33.1
(X-2)年度	総合職	3	33.5

3-(4)
(ｉ)の「管理職に占める女性労働者の割合」又は(ⅱ)の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」のどちらかを選んで記入してください。

(4)　管理職に関する状況（ｉ又はⅱのうちいずれかを記入）
（ｉ）管理職に占める女性労働者の割合（記載要領10、11を参照）

基準クリア

①　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

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合	産業平均値
(X)年度	7.9	4.8

3-(4)-(ｉ)-①
産業平均値は、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業は、大分類及び中分類）を元に厚生労働省が定めています。
厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」(詳細はP.1参照)に掲載しているので、ご参照の上、記入くだ さい。
「管理職に占める女性労働者の割合」は、**小数点第１位までの値（小数点第２位を四捨五入）**を記入してください。

3-(4)-(ｉ)-②
①の割合が産業平均値未満である場合は、記入してください。
※産業平均値以上の場合は記入不要です。

②（①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入）

①の直前の２事業年度	管理職に占める女性労働者の割合
(X-1)年度	
(X-2)年度	

（ⅱ）　課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合（記載要領12を参照）
①　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

直近の３事業年度	女性の昇進割合（A）	男性の昇進割合（B）	(A)/(B)=(C)
(X)年度～(X-2)年度の平均			

3-(4)-(ⅱ)
「直近事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にいた女性(男性)労働者の数」の割合の直近３事業年度の平均値を記載してください。
数値は、**小数点第２位までの値（小数点第３位を四捨五入）**を記入してください。

3-(4)-(ⅱ)-②
①が（C）＜ 0.8 の場合は記入してください。
※(C)≧0.8の場合は記載不要です。

直近の事業年度Xから見て、(X-1)～(X-3)年度、(X-2)～(X-4)年度のそれぞれの３事業年度の平均した女性(男性)労働者の課長への昇進割合を記載してください。

② （①の （C） が0.8未満である事業主のみ記入）

	女性の昇進割合（A）	男性の昇進割合（B）	(A)/(B)=(C)
①の前年度までの３事業年度の平均			
(X-1)年度～(X-3)年度の平均			
①の前々年度までの３事業年度の平均			
(X-2)年度～(X-4)年度の平均			

3-(5)
大企業は２項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含む）、中小企業は１項目以上記入する必要があります。

該当する措置を○で囲み、該当人数を記入してください。

（5） 多様なキャリアコースに関する状況
（直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況）

基準クリア

直近の３事業年度	実施した措置	人数
(X)年度～(X-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	2
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	3
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

【注意】
基準を満たしていない場合は、別途、**「女性活躍推進法認定申請関係書類」**(詳細はP.10参照)**に必要事項を記載**してください。

4　３で基準を満たした項目について、実績を公表した日を記入してください。

４．３において基準を満たした項目名及び当該実績を公表した日（該当するもののみを記入）

項目名	実績を厚生労働省のウェブサイトに公表した日
(1) 採用に関する状況	平成　年　月　日
(2) 継続就業に関する状況	平成　年　月　日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	平成　年　月　日
(4) 管理職に関する状況	平成 29 年 3 月 15 日
(5) 多様なキャリアコース	平成 29 年 3 月 15 日

４及び５
厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」(詳細はP.５参照)です。

５．３において基準を満たさなかった項目名に係る取組の実施状況を公表した日（該当するもののみを記入）

項目名	措置の分類（３(5)のアからエまでの該当する措置を記入）	取組状況を厚生労働省のウェブサイトに公表した日
(1) 採用に関する状況		平成 29 年 3 月 20 日
(2) 継続就業に関する状況		平成 29 年 3 月 20 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		平成 29 年 3 月 20 日
(4) 管理職に関する状況		平成　年　月　日
(5) 多様なキャリアコース		平成　年　月　日
		平成　年　月　日

５　３で基準を満たさなかった項目について、取組の実施状況を公表した日を記入してください。

※３-(5)で、基準を満たさなかった3-(5)のア～エのうち実施した措置を記載してください。

認定申請は電子申請、郵送、持参により都道府県労働局宛てに行ってください。
電子申請システムには下記URLからアクセスできます。
http://www.e-gov.go.jp/shinsei/

実績を明らかにする書類（認定申請関係書類）

認定申請書３の実績を明らかにする書類として、以下の「女性活躍推進法　認定申請関係書類」を提出してください。様式については、厚生労働省ホームページの女性活躍推進法特集ページ（詳細はP.１参照）からダウンロードできますので、ご利用ください。

様式４

女性活躍推進法　認定申請関係書類	認定申請年月日	平成　　×年　　×月　　×日
	一般事業主の氏名又は名称	株式会社KINTOU

直近の事業年度＝X
例：平成29年度に認定申請を行う場合は、Xは28年度、X-1は27年度、X-2は26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。

３（１）採用に関する状況

①直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

認定申請書３（1）①(B)欄に転記

		女性					男性				労働局チェック欄
雇用管理区分	事業年度	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
総合職	X	200	50	4	4	3.2	100	50	2	2	□
	X-1	200	50	4			100	50	2		
	X-2	200	50	4			100	50	2		
	X				0	0				0	□
	X-1										
	X-2										
	X										□
	X-1										
	X-2										

認定申請書３（1）①(A)欄に転記

認定申請書３（1）①「(A)×0.8=(C)」欄に転記

全ての雇用管理区分がC＜Bの場合は３（１）は記入終了

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

C≧Bの雇用管理区分があった場合には、認定申請書当該雇用管理区分についてのみ３（1）②の欄と当欄を記入
→X-3、X-4年度の実績をそれぞれ記入

②CがB以上の事業主のみ記入

		女性				男性				(B)／(A)	労働局チェック欄
雇用管理区分	事業年度	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）	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）		
総合職	X	200	50	4	4	100	50	2	2	0.5	改善が見られるか（B/A値がアップしているか）□
	X-1	200	50	4		100	50	2			
	X-2	200	50	4		100	50	2			
総合職	X-1	200	50	4	3.5	100	50	2	2.16667	0.61905	
	X-2	200	50	4		100	50	2			
	X-3	100	40	2.5		100	40	2.5			
総合職	X-2	200	50	4	3.277778	100	50	2	2.61111	0.79661	
	X-3	100	40	2.5		100	40	2.5			
	X-4	100	30	3.33333		100	30	3.33333			

X-3,X-4の実績を記入

認定申請書３（1）②(A)欄にそれぞれ転記

認定申請書３（1）②(B)欄にそれぞれ転記

認定申請書３（1）②(B)/(A)欄にそれぞれ転記

一般事業主行動計画の策定・認定等に関するお問合せは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

【受付時間　８時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

	電話番号	FAX	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	〒 060 － 8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1　札幌第一合同庁舎9階
青　森	017-734-4211	017-777-7696	〒 030 － 8558	青森市新町2丁目4－25　青森合同庁舎2階
岩　手	019-604-3010	019-652-7782	〒 020 － 8522	盛岡市盛岡駅西通1－9－15　盛岡第2合同庁舎5階
宮　城	022-299-8834 022-299-8844	022-299-8845	〒 983 － 8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地　仙台第4合同庁舎8階
秋　田	018-862-6684	018-862-4300	〒 010 － 0951	秋田市山王7丁目1番3号　秋田合同庁舎4階
山　形	023-624-8228	023-624-8246	〒 990 － 8567	山形市香澄町3－2－1　山交ビル3階
福　島	024-536-4609	024-536-4658	〒 960 － 8021	福島市霞町1－46　5階
茨　城	029-277-8295	029-224-6265	〒 310 － 8511	水戸市宮町1丁目8番31号　茨城労働総合庁舎6階
栃　木	028-633-2795	028-637-5998	〒 320 － 0845	宇都宮市明保野町1－4　宇都宮第2地方合同庁舎3階
群　馬	027-896-4739	027-896-2227	〒 371 － 8567	前橋市大手町2－3－1　前橋地方合同庁舎8階
埼　玉	048-600-6210	048-600-6230	〒 330 － 6016	さいたま市中央区新都心11－2　ランド・アクシス・タワー16階
千　葉	043-221-2307	043-221-2308	〒 260 － 8612	千葉市中央区中央4－11－1　千葉第2地方合同庁舎
東　京	03-3512-1611	03-3512-1555	〒 102 － 8305	千代田区九段南1－2－1　九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	〒 231 － 8434	横浜市中区北仲通5－57　横浜第2合同庁舎13階
新　潟	025-288-3511	025-288-3518	〒 950 － 8625	新潟市中央区美咲町1－2－1　新潟美咲合同庁舎2号館4階
富　山	076-432-2740	076-432-3959	〒 930 － 8509	富山市神通本町1－5－5　富山労働総合庁舎5階
石　川	076-265-4429	076-221-3087	〒 920 － 0024	金沢市西念3丁目4番1号　金沢駅西合同庁舎6階
福　井	0776-22-3947	0776-22-4920	〒 910 － 8559	福井市春山1丁目1－54　福井春山合同庁舎9階
山　梨	055-225-2851	055-225-2787	〒 400 － 8577	甲府市丸の内1丁目1－11　4階
長　野	026-227-0125	026-227-0126	〒 380 － 8572	長野市中御所1－22－1　長野労働総合庁舎2階
岐　阜	058-245-1550	058-245-7055	〒 500 － 8723	岐阜市金竜町5丁目13番地　岐阜合同庁舎4階
静　岡	054-252-5310	054-252-8216	〒 420 － 8639	静岡市葵区追手町9－50　静岡地方合同庁舎5階
愛　知	052-219-5509	052-220-0573	〒 460 － 0008	名古屋市中区栄2－3－1　名古屋広小路ビルヂング11階
三　重	059-226-2318	059-228-2785	〒 514 － 8524	津市島崎町327番2　津第2地方合同庁舎2階
滋　賀	077-523-1190	077-527-3277	〒 520 － 0051	大津市梅林1丁目3－10　滋賀ビル5階
京　都	075-241-3212	075-241-3222	〒 604 － 0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451　1階
大　阪	06-6941-8940	06-6946-6465	〒 540 － 8527	大阪市中央区大手前4－1－67　大阪合同庁舎第2号館8階
兵　庫	078-367-0820	078-367-3854	〒 650 － 0044	神戸市中央区東川崎町1－1－3　神戸クリスタルタワー15階
奈　良	0742-32-0210	0742-32-0214	〒 630 － 8570	奈良市法蓮町387番地　奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	〒 640 － 8581	和歌山市黒田二丁目3－3　和歌山労働総合庁舎4階
鳥　取	0857-29-1709	0857-29-4142	〒 680 － 8522	鳥取市富安2丁目89－9　鳥取労働局2階
島　根	0852-31-1161	0852-31-1505	〒 690 － 0841	松江市向島町134－10　松江地方合同庁舎5階
岡　山	086-225-2017	086-231-6430	〒 700 － 8611	岡山市北区下石井1－4－1　岡山第2合同庁舎3階
広　島	082-221-9247	082-221-2356	〒 730 － 8538	広島市中区上八丁堀6番30号　広島合同庁舎第2号館5階
山　口	083-995-0390	083-995-0389	〒 753 － 8510	山口市中河原町6－16　山口地方合同庁舎2号館5階
徳　島	088-652-2718	088-652-2751	〒 770 － 0851	徳島市徳島町城内6番地6　徳島地方合同庁舎4階
香　川	087-811-8924	087-811-8935	〒 760 － 0019	高松市サンポート3番33号　高松サンポート合同庁舎2階
愛　媛	089-935-5222	089-935-5223	〒 790 － 8538	松山市若草町4番地3　松山若草合同庁舎6階
高　知	088-885-6041	088-885-6042	〒 780 － 8548	高知市南金田1番39号　4階
福　岡	092-411-4894	092-411-4895	〒 812 － 0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号　福岡合同庁舎新館4階
佐　賀	0952-32-7167	0952-32-7159	〒 840 － 0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号　佐賀第2合同庁舎3階
長　崎	095-801-0050	095-801-0051	〒 850 － 0033	長崎市万才町7－1　住友生命長崎ビル3階
熊　本	096-352-3865	096-352-3876	〒 860 － 8514	熊本市西区春日2－10－1　熊本地方合同庁舎A棟9階
大　分	097-532-4025	097-573-8666	〒 870 － 0037	大分市東春日町17番20号　大分第2ソフィアプラザビル3階
宮　崎	0985-38-8821	0985-38-5028	〒 880 － 0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号　宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	〒 892 － 8535	鹿児島市山下町13番21号　鹿児島合同庁舎2階
沖　縄	098-868-4380	098-869-7914	〒 900 － 0006	那覇市おもろまち2－1－1　那覇第2地方合同庁舎1号館3階

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成29年８月作成 パンフレットNo.５