様式第二号の二（第九条の二関係）（第一面から第六面まで）

（A4）

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日　　令和　　年　　月　　日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）
一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）
（法人の場合）代表者の氏名

主たる事業　（大分類：　　）
※製造業のみ記入（中分類：　　）

住　　所　〒

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（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の認定（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「省令」という。）第９条の３第１項第２号に規定する事業主の類型に係る特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

１．女性活躍推進法第12条の規定に基づく省令第９条の３第１項第１号に係る特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局

令和　　年　　月　　日・　　労働局

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

３．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第13条第１項の規定に基づき講じている措置に関する情報の公表の有無　［　有　・　無　］

４．男女雇用機会均等推進者の選任状況

(1)所属部課	
(2)役職名	

５．職業家庭両立推進者の選任状況

(1)所属部課	
(2)役職名	

認定申請の担当部局名	
（ふりがな） 担当者の氏名	

６．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（ｉ又はiiのうちいずれかを記入）（記載要領７を参照）

(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				

（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。）（記載要領８を参照）

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

直近の事業年度	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)
(X)年度		

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

直近の事業年度	基幹的な雇用管理区分	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)
(X)年度			

(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）（記載要領９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				

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（記載要領10を参照）

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				

（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（記載要領11を参照）

直近の事業年度	女性の通常の労働者の平均継続勤務年数(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

(3) 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		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月

(4) 管理職に関する状況（記載要領12を参照）

(i) 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等（記載要領13を参照）

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値	産業平均値の1.5倍の値(B)
(X)年度			

(ⅱ) 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（(i)の(B)が15%以下である事業主のみ記入）（記載要領14を参照）

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

(ⅲ) （(i)の(B)が40%以上である事業主のみ記入）

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)	(G)×0.8
(X)年度		

(5) 多様なキャリアコースに関する状況（記載要領15を参照）

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

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	
	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。）	
	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	

7．女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（記載要領16を参照）

(1)

情報公表項目	公表の有無
男女の賃金の額の差異（区）	有・無

(2)

情報公表項目	公表の有無
管理職に占める女性労働者の割合	有・無

(3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

情報公表項目	公表の有無
ア　採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	有・無
イ　男女別の採用における競争倍率（区）	有・無
ウ　労働者に占める女性労働者の割合（区)(派)	有・無
エ　係長級にある者に占める女性労働者の割合	有・無
オ　役員に占める女性の割合	有・無
カ　男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区)(派)	有・無
キ　男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(4) 労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

情報公表項目	公表の有無
ア　男女の平均継続勤務年数の差異	有・無
イ　10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	有・無
ウ　男女別の育児休業取得率（区）	有・無
エ　労働者一人当たりの１月当たりの平均残業時間	有・無
オ　労働者一人当たりの１月当たりの平均残業時間（区)(派)	有・無
カ　有給休暇取得率	有・無
キ　有給休暇取得率（区）	有・無

（注１）「（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必要があるもの。

（注２）「（派）」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。

8．雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握（記載要領17を参照）

(1) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握の有無　［　有　・　無　］

(2) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した日　令和　　年　　月　　日

9．　女性の健康上の特性への配慮に関する状況

(1)　女性の健康上の特性に配慮した制度の整備状況

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度

制度の種類	制度の内容
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。）	

② 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

制度の種類	制度の有無	制度の内容
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	有・無	
所定外労働の制限	有・無	
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無	
フレックスタイム制	有・無	
短時間勤務制度	有・無	
在宅勤務等を可能とする制度	有・無	

(2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容に関する労働者への周知の実施状況

方針の内容	方針及び(1)の制度内容に関する周知	
	周知した日	周知の方法
	令和　　年 月　日	

(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の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	令和　　年 月　日

(4) 女性健康配慮担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

女性健康配慮担当者			女性健康配慮担当者の労働者への周知	
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		令和　　年 月　日	令和　　年 月　日	
		令和　　年 月　日	令和　　年 月　日	
		令和　　年 月　日	令和　　年 月　日	

(注) 次の①から⑦までの書類を添付すること。

① ３の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

② ６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）

③ ７の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

④ ９．(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容について、明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）

⑤ ９．(2)について、女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（方針が記載されている社内資料、周知の際に使用したリーフレット、自社のホームページの画面等を印刷した書類等）であって、周知の日付が分かるもの

⑥ ９．(3)について、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の内容を明らかにする書類（研修の開催概要等）であって、実施の日付が分かるもの

⑦ ９．(4)の女性健康配慮担当者について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（周知の際に使用したリーフレット、社内通知等）であって、周知の日付が分かるもの

様式第二号の二（第九条の二関係）（第七面・第八面）

（記載要領）

１．「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。

２．「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄の「主たる事業」については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、電話番号については主たる事務所の電話番号を記載すること。

３．「１．女性活躍推進法第 12 条の規定に基づく省令第９条の３第１項第１号に係る特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。

４．「３．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第 13 条第１項の規定に基づき講じている措置に関する情報の公表の有無」欄は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して事業主が講じている措置に関する情報について、厚生労働省のウェブサイトに公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を〇で囲むこと。

５．「４．男女雇用機会均等推進者の選任状況」及び「５．職業家庭両立推進者の選任状況」欄は、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 47 年法律第 113 号）第 19 条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３年法律第 76 号）第 29 条に規定する業務を担当する者の所属部課及び役職名を記載すること。

６．「６．女性の職業生活における活躍に関する状況」欄については、

(1) 記載欄が足りない場合には、該当する内容を別紙に記載して提出すること。

(2) 雇用管理区分の名称は、通常事業所において称している名称を記載すれば足りること。なお、同一の雇用管理区分に属する労働者の数が、事業主が雇用する労働者の数のおおむね一割に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。

７．「６．(1) 採用に関する状況」欄の「競争倍率」とは、労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者を雇い入れることを目的とするものに限る。）に対する応募者の数を当該募集で採用した労働者の数で除して得た数をいうこと。

８．「６.(1)(ⅱ) 通常の労働者に占める女性労働者の割合」欄の産業平均値とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。

９．「６．(2)(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」欄は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の平均継続勤務年数を記載すること。

10．「６．(2)(ⅰ) 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」欄の「継続雇用割合」とは、対象事業年度から見て 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（新規学卒等として雇い入れたものであって、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。）の数に対する当該労働者であって対象事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合をいうこと。

11. 「６．(2)(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」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。

12．「６．(4) 管理職に関する状況」欄の「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。）のものの長

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

13. 「６．(4)(ⅰ) 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等」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。

14. 「６．(4)(ⅱ) 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」欄の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」とは、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労働者の数の割合をいうこと。

15. 「６．(5) 多様なキャリアコースに関する状況」欄は、該当する措置を○で囲み、該当人数を記載すること。また、常時雇用する労働者の数が 300 人以下の事業主については、アからエまでのうち１つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の事業主については、アからエまでのうち２つ以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣の役務の提供を受ける事業主にあっては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。

16. 「７．女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」欄は、各項目について、公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を○で囲むこと。

17. 「８．雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握」欄は、雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した場合は、(1)の「有」を○で囲み、(2)に雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した年月日を記載すること。雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握しなかった場合は、(1)の「無」を○で囲むこと。

18. 「９．女性の健康上の特性への配慮に関する状況」欄については、

(1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。

(2) (4) の欄は、選任している女性健康配慮担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。