

改正女性活躍推進法 対応のための ステップアップセミナー（連続5回）

ZOOM申込み

第
1回

7/16（金）
14:00～（約45分）

●改正女性活躍推進法の概要

（内容予定）

女性活躍推進法とはどのような法律か、義務企業は何をしないといけないか等、法の概略を説明します。



第
2回

7/28（水）
14:00～（約45分）

●基礎項目の算出と分析等について①

（内容予定）

行動計画策定のために必要となる、自社の状況把握の方法を説明します。



第
3回

8/5（木）
14:00～（約45分）

●基礎項目の算出と分析等について②

（内容予定）

自社の状況把握の方法（続き）と、分析結果をどのように行動計画に反映させるかを説明します。



第
4回

9/2（木）
14:00～（約45分）

●行動計画の策定・届出について

（内容予定）

行動計画を策定し、届け出るに当たっての手続き等について説明します。



第
5回

9/8（水）
14:00～（約45分）

●えるぼし認定等について

（内容予定）

番外編。女性活躍推進法に基づく認定制度についてご紹介いたします。



認定のメリット

▶ 認定を受けた事業主には、以下のようなメリットがあります。

1 認定の表示

えるぼし認定、プラチナえるぼし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以下のものに付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることをPRすることができます。

・商品

- ・ 役務の提供の用に供するもの（サービス提供時に着用する制服など）
- ・ 商品、役務又は事業主の**広告**（会社案内など）
- ・ 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信（**名刺**、封筒など）
- ・ 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- ・ インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報（自社のホームページなど）
- ・ 労働者の募集の用に供する広告又は文書（**求人票**など）

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることを期待できます。



● 公共職業安定所（ハローワーク）求人票等における認定表示

求人票や求人情報画面にPRロゴマークとして表示することができます。
表示の仕方については、ハローワーク窓口にお尋ねください。

2 公共調達における優遇措置

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

女性活躍推進法第24条及び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等に基づき、国の機関及び独立行政法人等は、総合評価落札方式又は企画競争による調達を実施する際に、えるぼし認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施しています。
加点評価の具体的な内容は、各調達の問い合わせ先にお尋ねください。

3 日本政策金融公庫による融資制度

えるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。詳しくは、日本政策金融公庫のホームページをご参照ください。

<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>



えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の流れ

▶ 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定等の取組からえるぼし認定、プラチナえるぼし認定取得の流れは、以下のとおりです。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表
ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等に公表します。
(常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は義務(2項目以上(2020年(令和2年)6月1日以降))、300人以下の事業主は努力義務(1項目以上))

▶ えるぼし認定申請

行動計画の策定・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が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。
なお、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。



※プラチナえるぼし認定を受けるためには、
えるぼし認定(3段階のうちのいずれか)を受けている必要があります。

▶ プラチナえるぼし認定申請

えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。



▶ ▶ 認定に関する実績の公表




「女性の活躍推進企業データベース」にそれぞれ必要事項を公表してください。

認定申請に先立ち公表すべき事項と、認定を受けた後継続的に公表すべき事項があります。


▶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

認定の種類・段階により、以下の基準を満たすことが必要です。

●えるぼし認定

| | | | |
|--|--|--|---|
| 5つの基準 1 採用 2 継続就業 3 労働時間等の働き方 4 管理職比率 5 多様なキャリアコース | 【1段階目】 ● 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「女性の活躍推進企業データベース」に 毎年公表 していること。 | ● 満たさない基準については、取組を実施し、その実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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 |  |
| | 【2段階目】 ● 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「女性の活躍推進企業データベース」に 毎年公表 していること。 | |  |
| | 【3段階目】 ● 5つの基準を 全て満たし 「女性の活躍推進企業データベース」に 毎年公表 していること。 | |  |

●プラチナえるぼし認定

| | | |
|--|--|---|
| 5つの基準 1 採用 2 継続就業（※） 3 労働時間等の働き方 4 管理職比率（※） 5 多様なキャリアコース （※）えるぼし認定とは異なる水準が設定されている項目 | ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の 全てを満たし 、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に 毎年公表 していること。 |  |
|--|--|---|

※その他、12~13ページに記載している要件を満たすことが必要です。

▶▶ 1 採用 (区) ※下線部は、2020年(令和2年)6月1日から新たに追加されたものです。

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(i) 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労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。)

(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。

①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。

②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。

(※)正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。

●(i)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)」

●(i)中途採用を含む

●(i)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

●(ii)②「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)へ。

▶▶ 2 継続就業 (区) ※下線部は、2020年(令和2年)6月1日から新たに追加されるものです。

(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。

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**7割以上 / 8割以上**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。

② 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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**8割以上 / 9割以上**であること。

(※) 新規学卒採用者等として雇い入れた労働者であって、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。

(ii) (i)を算出することができない場合は、以下でも可。

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。

●(i)①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2013年(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。)

●(i)②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」

●(ii)「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)へ。

▶▶ 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、

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)

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)

管理監督者(労働基準法第41条)

高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2) を除く

- 「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。

▶▶ 4 管理職比率

▶ えるぼし認定

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。

(ii) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から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1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。

- 「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)
- (i) 「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍 推進法特集ページ）へ。
- (ii) 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」
- (ii) 直近3事業年度の平均値
 $\{「直近の事業年度の(*)」+「(直近-1)事業年度の(*)」+「(直近-2)事業年度の(*)」\} \div 3$
- (ii) 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。

▶▶ 4 管理職比率（続き）

▶ プラチナえるぼし認定

(i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の**1.5倍以上**であること。

ただし、1.5倍後の数字が、

(ii) 15%以下の場合：管理職に占める女性労働者の割合が15%以上（※）であること。

（※）「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。

(iii) 40%以上の場合：以下の①と②のいずれか大きい値以上であること。

① 正社員に占める女性比率の8割の値

② 40%

● 「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)

● (i) 「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

● (ii) (※) 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」

● (ii) (※) 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

● (ii) (※) 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。

▶▶ 5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
- ・ 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上の実績を有すること

ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

イ 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

ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ 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です。

※「雇用管理区分」とは

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います。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。

(例：総合職(事務系)、総合職(技術系)、一般職(事務系)

契約社員、パートタイム労働者

総合職、エリア総合職、一般職

事務職、技術職、専門職、現業職 など)

- 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数の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ありません。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできません。

職務の内容等に照らし、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ください。

- 「直近の事業年度」とは、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度です。

ただし、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、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ます。

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」となっていない場合でも、各社における事業年度として差し支えありません。

- 「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。)第2条に規定する通常の労働者をいいます。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

▶ 「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」以外の基準

- 1 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。
- 3 次のいずれにも該当しないこと。
 - 認定取消又は辞退（認定辞退通達に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。
 - 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。
 - 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あること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。

▶ 「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」以外の基準

- 1 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。
- 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。
- 3 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められた目標を達成したこと。

行動計画は以下を満たしていることが必要です。

- 行動計画は、プラチナえるぼし認定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ること。
- 行動計画の計画期間は、2年～5年のものであること。

※常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、行動計画の始期が令和2年4月1日以降である場合には、行動計画に定められた2つ以上の数値目標を少なくとも2つ達成していることが求められます。

※改正法の施行前（2020年（令和2年）6月より前）に計画期間が終了したものでかまいません。

- 4 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し、その選任状況を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
- 5 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。
- 6 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差異の状況について把握したこと。
- 7 次のいずれにも該当しないこと。

- プラチナえるぼし認定の申請より前に、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。
※例えば、計画期間の途中で一般事業主行動計画を変更し、既に定めている目標を下方修正する場合をいう。ただし、目標を下方修正することなく、一般事業主行動計画の期間を2～5年の範囲で変更することは差し支えない。
- 認定取消又は辞退（特例認定辞退通達に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。
- 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5第1項第1号の規定により、公共職業安定所等が求人の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。
- 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あること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。

認定に関する実績公表について

認定に関する実績の公表は、「**女性の活躍推進企業データベース**」(以下「データベース」)を使用してください。

データベースは、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利用ください。

女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



▶ えるぼし認定の場合

えるぼし認定を受けようとする事業主は、5～10ページにおける「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」のうち、

- 基準を満たした項目は、その実績を公表してください。
- 基準を満たさない項目については、当該項目に関連する取組の実施状況を公表してください。
- また、認定取得後の実績や取組状況について、毎年少なくとも1回公表してください。

▶プラチナえるぼし認定の場合

プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、認定後、一般事業主行動計画の策定・届出の代わりに、「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」（以下に記載している公表事項1～3）について、毎年少なくとも1回、公表を行う必要があります。

公表は、「女性の活躍推進企業データベース」において、プラチナえるぼし認定を受けた後、おおむね3か月以内に行ってください。2回目以降の公表は、直近の公表を行った日が属する事業年度の終了日から3か月以内に行ってください。

- 公表事項1 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者の選任の有無
- 公表事項2 「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」の実績

【評価項目1：採用】

- (1) 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率
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）
※（1）を記載できない場合の代替項目
又は
- (3) ①直近事業年度における正社員に占める女性比率
②直近事業年度における正社員の基幹的な雇用管理区分に占める女性比率

【評価項目2：継続就業】

- (1) 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数
又は
- (2) 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
又は
- (3) 直近の事業年度における正社員の女性労働者の平均継続勤務年数
※（1）と（2）をいずれも算出できない場合は（3）を記入

【評価項目3：労働時間等の働き方】

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

【評価項目4：管理職比率】

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
※産業平均値の1.5倍の値が15%以下や40%以上の場合は、その旨別途記載する必要あり

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3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

- 公表事項3 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を公表していること。

えるぼし認定要件を満たすかどうか確認するには

▶ 「認定申請書」及び「認定申請関係書類（実績を明らかにする書類）」 に記入し確認してみる

● 「認定申請書」様式（抄）

様式第一号（第七条関係）（第一面から第五面まで）

(A4)

基準適合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）
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た日 平成・令和 年 月 日

(2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長

(3) 計画期間 平成・令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

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. 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）

(i) 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 | | | | |

② (i)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 | | | |

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

| | | | |
|----------------------|-------------|-------------|---------|
| 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-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

| | | | |
|----------------------|-------------|-------------|---------|
| 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-2)年度 ~ (X-4)年度の平均 | | | |

認定申請の担当部署名 (ふりがな) 担当者 の氏名

● 「認定申請関係書類（実績を明らかにする書類）」様式（抄）

基準適合一般事業主認定申請書の実績を明らかにする書類

認定申請年月日 令和2年 6月 1日

一般事業主の氏名又は名称 株式会社A

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2018年度、X-1は2019年度、X-2は2017年度の状況を記載します。

※各単位名簿
※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
※(1)又は(1)のうちのいずれかを記入

事業年度X 平成31年 4月 1日 ~ 令和2年 3月 31日

(1)男女別の採用における競争倍率
※(1)①で全ての雇用管理区分がC<Bの場合は、(1)②は記入不要です。

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 | 事業年度 | 女性 | | | 男性 | | | C<B |
|--------|------|---------|------|---------|------|---------|-------|-----|
| | | 応募者数 | 採用者数 | 競争倍率 | 応募者数 | 採用者数 | 競争倍率 | |
| 総合職 | X | 90 | 2 | 45 | 163 | 8 | 20.38 | □ |
| | X-1 | 112 | 4 | 28 | 207 | 6 | 34.5 | |
| | X-2 | 178 | 3 | 59.33 | 214 | 6 | 35.67 | |
| 一般職 | X | 45 | 10 | 4.5 | 12 | 1 | 12 | □ |
| | X-1 | 32 | 8 | 4 | 17 | 2 | 8.5 | |
| | X-2 | 56 | 7 | 8 | 8 | 1 | 8 | |
| X | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | |
| X-1 | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | |
| X-2 | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | |

雇用管理区分が複数ある場合記入
されない場合は適宜行をコピー

認定申請書3(1)(1)(3)(A)欄に転記

認定申請書3(1)(1)(3)(B)欄に転記

全ての雇用管理区分がC<Bの場合は3(1)(1)(3)は記入終了

②C<Bの雇用管理区分があった場合には、当該雇用管理区分についてのみ記入

| 雇用管理区分 | 事業年度 | 女性 | | | 男性 | | | (B)/(A) |
|--------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|---------|
| | | 応募者数 | 採用者数 | 競争倍率 | 応募者数 | 採用者数 | 競争倍率 | |
| 総合職 | X | 90 | 2 | 45 | 163 | 8 | 20.38 | 0.68 |
| | X-1 | 112 | 4 | 28 | 207 | 6 | 34.5 | |
| | X-2 | 178 | 3 | 59.33 | 214 | 6 | 35.67 | |
| 一般職 | X-1 | 112 | 4 | 28 | 207 | 6 | 34.5 | 0.61 |
| | X-2 | 178 | 3 | 59.33 | 214 | 6 | 35.67 | |
| | X-3 | 78 | 2 | 39 | 92 | 14 | 6.57 | |
| 総合職 | X-2 | 178 | 3 | 59.33 | 214 | 6 | 35.67 | 0.56 |
| | X-3 | 78 | 2 | 39 | 92 | 14 | 6.57 | |
| X-4 | 131 | 3 | 43.67 | 220 | 6 | 36.67 | | |

認定申請書3(1)(1)(3)(A)欄にそれぞれ転記

認定申請書3(1)(1)(3)(B)欄にそれぞれ転記

認定申請書3(1)(1)(3)(B)欄にそれぞれ転記

(8)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のみを記入。
※(1)①と②のいずれもA&B(Bが40を超える場合は40)の場合は、(1)①と②のいずれも記入不要です。

①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) | 就業平均値(B) | 就業平均値(C) |
|------|---------------|---------------|----|-----------------------|----------|----------|
| X | | | 0 | #DIV/0! | A<B(40) | □ |

認定申請書3(1)(1)(8)①(1)①(1)通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)欄に転記

認定申請書3(1)(1)(8)①(1)②(1)就業平均値(B)欄に転記(就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)に掲載されているもの)

(9) A<B(又は40)であった場合のみ記入

| 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(A) | 就業平均値(B) | 就業平均値(C) |
|------|---------------|---------------|----|-----------------------|-----------|----------|
| X-1 | | | 0 | #DIV/0! | A<B(又は40) | □ |
| X-2 | | | 0 | #DIV/0! | A<B(又は40) | □ |

認定申請書3(1)(1)(9)①(1)①(1)通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)欄に転記

認定申請書3(1)(1)(9)①(1)②(1)就業平均値(B)欄に転記(就業平均値は厚生労働省ホームページに掲載されているもの)

②通常の労働者の基本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

(1) 直近の3事業年度の通常の労働者の基本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

| 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) | 就業平均値(B) | 就業平均値(C) |
|--------|------|---------------|---------------|----|-----------------------|----------|----------|
| X | | | | 0 | #DIV/0! | A<B(40) | □ |

認定申請書3(1)(1)(10)①(1)①(1)通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)欄に転記

認定申請書3(1)(1)(10)①(1)②(1)就業平均値(B)欄に転記(就業平均値は厚生労働省ホームページに掲載されているもの)

(2) A<B(又は40)であった場合のみ記入

| 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) | 就業平均値(B) | 就業平均値(C) |
|--------|------|---------------|---------------|----|-----------------------|-----------|----------|
| X-1 | | | | 0 | #DIV/0! | A<B(又は40) | □ |
| | X-2 | | | 0 | #DIV/0! | A<B(又は40) | □ |

認定申請書3(1)(1)(10)②(1)①(1)通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)欄に転記

様式は、厚生労働省HP **女性活躍推進法特集ページ**に掲載しています
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000091025.html>

