

申請にあたっての留意事項

■**産業平均値は、例年7月に更新されます。**厚生労働省の女性活躍推進法特集ページに産業平均値が掲載されていますが、更新となる7月以降の「受理」から適用されます。**(不足書類が多い場合、不受理とすることもあります。)**

■正社員は、えるぼし認定において正規型雇用の労働者を指します。そのため、正規型雇用以外のフルタイムかつ無期雇用労働者は、正社員の定義から外れます。

■「直近の事業年度」は、状況により以下の2パターンがあります。

(1)直近で終了した事業年度

申請:令和8年2月 直近の事業年度末:令和7年9月 令和6年10月～令和7年9月

直近で終了した事業年度が申請直前であり、数値の算出等が困難な場合

申請:令和7年10月初旬 直近の事業年度末:令和7年9月 令和5年10月～令和6年9月

(2)申請直前の最新の1年間

申請:令和8年2月 直近の事業年度末:令和7年9月 令和7年2月～令和8年1月

■認定基準1～5で用いる「直近の事業年度」は、上記の(1)と(2)が混在することも可能です。

基準1, 3, 4 直近の事業年度を(1)で申請

基準2, 5 直近の事業年度を(2)で申請

■**認定基準1～5に関する疎明資料等も提出いただいています。**

■出向者については、基本的に出向元の労働者として各認定基準を算定しますが、認定基準3のみ出向先の労働者として認定基準を算定します。

<以下、実際にあった事案>

■**2年連続の改善実績がない状態**で申請があったケース。「1年度前と2年度前を比較した際、同じ数値であったが、悪化していないため対象になると誤認」、「認定申請後の2年間で連続して改善実績を作れば良いものと誤認」等。

■**全労働者数に対して管理職数が多かった**ため、職務内容・待遇等を確認したところ、役職手当の支給がない等、管理職以外の労働者の職務内容・待遇に近かったため、管理職数の修正を要した。

■常時雇用する労働者数が100人以下の事業主(一般事業主行動計画策定届の提出が努力義務の事業主)が、**一般事業主行動計画策定届の提出をしないまま認定申請をした**ケース。申請取り下げし、一般事業主行動計画策定届を提出のうえ、あらためての認定申請を要した。

■認定申請書に記載した主たる事業が、**労働保険の申告書に記載した主たる事業と異なっていた**ケース。労働保険の方が正しかったため、認定申請書の主たる事業も訂正となり、産業平均値を満たさなくなった。