

○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

(平成二十七年十月二十八日)

(厚生労働省令第百六十二号)

改正	平成二九年	三月三〇日	厚生労働省令第	三一号
	同	二九年	七月一日	同 第七一号
	同	三〇年	九月	七日 同 第一一二号
	同	三〇年	一二月	二八日 同 第一五三号
	同	三一年	三月	二〇日 同 第二六号
	令和	元年	五月	七日 同 第一号
	同	元年	一二月	二七日 同 第八六号
	同	二年	一二月	二五日 同 第二〇八号
	同	四年	六月	一〇日 同 第九三号
	同	四年	七月	八日 同 第一〇四号
	同	七年	一二月	二三日 同 第一二五号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項、第三項から第五項まで及び第七項、第九条、第十条第一項、第十二条第二項及び第四項、第十六条並びに第二十七条の規定に基づき、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を次のように定める。

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

（法第八条第一項の届出）

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第八条第一項の規定による届出は、次に掲げる事項を記載した届出書を国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）の住所を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出することによって行われなければならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 二 常時雇用する労働者の人数
- 三 一般事業主行動計画（法第八条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を定め、又は変更した日
- 四 一般事業主行動計画の計画期間
- 五 一般事業主行動計画を定める際に把握したその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
- 六 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により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概

況

七 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法

八 一般事業主行動計画の公表の方法

九 一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容

十 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号まで及び第二十四号に掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十三号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、第一号及び第二号に掲げる事項は、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は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。以下同じ。）ごとの状況を、第二十四号に掲げる事項は、その雇用する全ての労働者に係る状況及び雇用管理区分ごとの状況を、それぞれ把握するとともに、必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十五号、第十八号から第二十一号まで及び第二十三号に掲げる事項を把握するときは、雇用管理区分ごとの状況を把握しなければならない。

一 採用した労働者に占める女性労働者の割合

二 その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された二以上の期間の定めのある労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。）の契約期間を通算した期間が五年を超える労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異

三 その雇用す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等の労働時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者にあっては、同項第三号に規定する健康管理時間。第十四号において同じ。）の状況

四 その雇用する管理的地位にある労働者（以下「管理職」という。）に占める女性労働者の割合

五 女性の応募者（募集に応じて労働者になろうとする者をいう。以下同じ。）の数を採用した女性労働者の数で除して得た数及び男性の応募者の数を採用した男性労働者の数で除して得た数（第十九条第一項第三号ロにおいて「男女別の採用における競争倍率」という。）

六 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第八条第一項第一号イにおいて「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

七 その雇用する労働者の男女別の配置の状況

八 その雇用する労働者の男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況

九 管理職、男性労働者（管理職を除く。）及び女性労働者（管理職を除く。）の配置、育成、評価、昇進及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（派遣労働者にあつては、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）

十 十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合並びに十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合（第十九条第一項第四号ロにおいて「男女別の継続雇用割合」という。）

十一 その雇用する女性労働者であつて出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて育児休業（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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合及びその雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて育児休業をしたものの数の割合（第十九条第一項第四号ハにおいて「男女別の育児休業取得率」という。）並びにその雇用する労働者の男女別の育児休業の取得期間の平均期間

十二 その雇用する労働者の男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く。）の利用実績

十三 その雇用する労働者の男女別の労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績

十四 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣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等の労働時間の状況

十五 その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第三十九条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合（第十九条第一項第四号ヘ及びトにおいて「有給休暇取得率」という。）

十六 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合

十七 事業年度の開始の日における各職階の女性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した女性労働者の数のそれぞれの割合及び事業年度の開始の日における各職階の男性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した男性労働者の数のそれぞれの割合

十八 その雇用する労働者の男女の人事評価の結果における差異

十九 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアルハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

二十 その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

二十一 男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は新規学卒者等及び定年後の者以外の者の雇入れ（以下「中途採用」という。）の実績

二十二 その雇用する労働者の男女別の職種若しくは雇用形態の転換をした者、再雇用をした者又は中途採用をした者を管理職へ登用した実績

二十三 その雇用する労働者（通常の労働者を除く。）の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況

二十四 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

2 一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前項で把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（平三〇厚労令一一二・令元厚労令八六・令四厚労令一〇四・令七厚労令一二五・一部改正）

（法第八条第二項第二号の目標）

第二条の二 法第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、同条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めなければならない。ただし、その事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案し、次の各号に掲げる区分に関する取組のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分に定める事項のうち二以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めることをもってこれに代えることができる。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 前条第一項第一号、第四号から第九号まで及び第十六号から第二十四号までに掲げる事項

二 その雇用する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 前条第一項第二号、第三号及び第十号から第十五号までに掲げる事項

（令元厚労令八六・追加・一部改正、令四厚労令一〇四・一部改正）

（法第八条第四項の周知の方法）

第三条 法第八条第四項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示すること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

(法第八条第五項の公表の方法)

第四条 法第八条第五項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法によるものとする。

(令七厚労令一二五・一部改正)

(法第八条第七項の届出)

第五条 第一条の規定は、法第八条第七項の届出を行う一般事業主について準用する。

(令元厚労令八六・一部改正)

(準用)

第六条 第二条の規定は法第八条第七項の規定により一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする一般事業主について、第三条の規定は法第八条第八項において準用する同条第四項の規定による周知を行う一般事業主について、第四条の規定は法第八条第八項において準用する同条第五項の規定による公表を行う一般事業主について、それぞれ準用する。

(令元厚労令八六・一部改正)

(法第九条の申請)

第七条 法第九条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第一号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

(法第九条の認定の基準等)

第八条 法第九条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 次に掲げる事項のうち一又は二の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

(1) 次のいずれかに該当すること。

(i) 雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この(i)において同じ。）に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数にそれぞれ十分の八を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集に対する男性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一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一の区分とし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。以下同じ。))。

(ii) 次のいずれにも該当すること。ただし、通常の労働者に雇用管理区分を設定していない一般事業主にあつては、(イ)に該当すること。

(イ) 直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者に占める女性労働者の割合が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(当該平均値が四割を超える産業にあつては四割)以上であること。

(ロ) 直近の事業年度におけるその雇用する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が産業ごと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の平均値(当該平均値が四割を超える産業にあつては四割)以上であること。

(2) 次のいずれかに該当すること。ただし、(ii)は、直近の事業年度において(i)で定める割合を算出することができない一般事業主に限ること。

(i) 雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(i)及び(ii)において同じ。)の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(i)及び(ii)において同じ。)の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ十分の七以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者(新規学卒者等として雇い入れた者に限る。)の数に対する当該女性労働者であつて直近の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十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者(新規学卒者等として雇い入れた者に限る。)の数に対する当該男性労働者であつて直近の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で除して得た割合がそれぞれ十分の八以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一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一の区分として算出することができること。

(ii) 直近の事業年度における女性の通常の労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値以上であること。

(3) その雇用する労働者(労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の四第一項の規定により労働する労働者、同法第四十一条各号に該当する労働者及び同法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者を除く。)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を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一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一の区分として算出することができること。

(4) 次のいずれかに該当すること。

- (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が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上であること。
- (ii) 直近の三事業年度ごとに当該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女性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女性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数を直近の三事業年度ごとに当該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男性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男性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数で除して得た割合が十分の八以上であること。

(5) 直近の三事業年度において、次に掲げる事項のうち一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）にあっては一以上の事項、一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）にあっては二以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける一般事業主にあっては、(i)に掲げる事項及び次に掲げる事項（(i)に掲げるものを除く。）のうち一以上の事項）の実績を有すること。

- (i) その雇用する女性労働者（通常の労働者を除く。）の通常の労働者への転換又はその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇入れ
- (ii) 女性労働者のキャリアアップに資するよう行われる雇用管理区分間の転換（(i)に掲げるものを除く。）
- (iii) 女性の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）
- (iv) 女性の中途採用（おおむね三十歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

ロ 次のいずれかに該当すること。

- (1) イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、直近二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。
- (2) イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、当該事項のうちイ（1）(ii)、(2)、(3)又は(4) (i)に掲げる事項については、当該事項の実績について、次に掲げる(i)が(ii)より改善し、かつ、(ii)が(iii)より改善しているとともに、イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項のうちイ（1）(i)、(4) (ii)又は(5)に掲げる事項については、直近二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

- (i) 直近の事業年度までの連続する三事業年度の平均値

(ii) 当該直近の事業年度の前年度までの連続する三事業年度の平均値

(iii) 当該直近の事業年度の前々年度までの連続する三事業年度の平均値

ハ 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。

ニ 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。

ホ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) 法第十一条の規定により認定を取り消され、又は第九条の五の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から起算して三年を経過しないこと（当該辞退の日前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が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）。

(2) 職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号）第一条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第四条の五第三項に規定する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場合に限る。）。

(3) 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があること。

一の二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからホまでのいずれにも該当すること。

ロ 次のいずれにも該当すること。

(1) 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。）及び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を設けていること。

(i) 年次有給休暇を半日又は時間を単位として取得することができる制度

(ii) 所定外労働の制限に関する制度

(iii) 一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

(iv) 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度

(v) 所定労働時間の短縮の制度

(vi) 在宅勤務等を可能とする制度

(2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、(1)に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること。

(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を実施していること。

(4) 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者（以下この(4)において「女性健康配慮担当者」という。）を選任し、当該女性健康配慮担当者に労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応

じさせる措置を講ずるとともに、当該女性健康配慮担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第一号イに掲げる事項のうち三又は四の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

ロ 第一号イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、そ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、直近二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ 第一号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

二の二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからハまでのいずれにも該当すること。

ロ 第一号の二ロに該当すること。

三 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第一号イに掲げる事項のいずれにも該当し、その実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

ロ 第一号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

三の二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イ及びロのいずれにも該当すること。

ロ 第一号の二ロに該当すること。

2 法第九条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

(平二九厚労令三一・平二九厚労令七一・平三一厚労令二六・令元厚労令八六・令四厚労令九三・令七厚労令一二五・一部改正)

(法第十条第一項の商品等)

第九条 法第十条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一 商品

二 役務の提供の用に供する物

三 商品、役務又は一般事業主の広告

四 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信

五 一般事業主の営業所、事務所その他の事業場

六 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

七 労働者の募集の用に供する広告又は文書

(法第十二条の申請)

第九条の二 法第十二条の認定（以下「特例認定」という。）を受けようとする認定一般事業主（法第十条第一項に規定する認定一般事業主をいう。以下同じ。）は、基準適合認定一般事業主認定申請書（様式第二号。次条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主であるときは、様式第二号の二。）に、当該認定一般事業主が法第十二条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（令元厚労令八六・全改、令七厚労令一二五・一部改正）

（法第十二条の認定の基準等）

第九条の三 法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 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。

ロ 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。

ハ 策定した一般事業主行動計画（認定一般事業主が法第十二条の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って、当該計画期間が二年以上五年以下のものに限る。）に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと。

ニ 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること。

ホ 第八条第一号イ（１）から（３）まで及び（５）に掲げる事項に該当すること。この場合において、同号イ（２）（i）中「十分の七」とあるのは「十分の八」と、「十分の八」とあるのは「十分の九」と読み替えるものとする。

ヘ 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が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に一・五を乗じて得た値（次に掲げる場合にあっては、それぞれ次に定める値）以上であること。

（１） 産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に一・五を乗じて得た値が百分の十五以下である場合 百分の十五（直近の三事業年度ごとに当該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女性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女性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数を直近の三事業年度ごとに当該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男性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男性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数で除して得た割合が十分の十以上である場合にあっては、産業計の管理職に占める女性労働者の割合の平均値）

（２） 産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に一・五を乗じて得た値が百分の四十以上である場合 （i）又は（ii）のいずれか大きい値

(i) 直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者に占める女性労働者の割合に百分の八十を乗じて得た値

(ii) 百分の四十

ト 第十九条第一項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定める事項のうち、八以上の事項を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

チ 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額の差異の状況について把握したこと。

リ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) 法第十二条の申請を行った日より前にハの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。

(2) 法第十五条の規定により認定を取り消され、又は第九条の五の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から三年を経過しないこと（当該辞退の日前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が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）。

(3) 第八条第一項第一号ホ（2）又は（3）に該当すること。

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからリまでのいずれにも該当すること。

ロ 第八条第一項第一号の二ロに該当すること。

2 法第十二条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

3 第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第一号イからハまで及びリ（1）の規定は、適用しない。

（令元厚労令八六・追加、令七厚労令一二五・一部改正）

（法第十三条第二項の公表）

第九条の四 法第十三条第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、前条第一項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあつては同号ニからトまでに掲げる事項の実績を、前条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあつては同項第一号ニからトまで並びに第八条第一項第一号の二ロ（1）及び（3）に掲げる事項の実績を公表していることとする。

（令元厚労令八六・追加、令七厚労令一二五・一部改正）

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第九条の五 認定一般事業主又は特例認定一般事業主（法第十三条第一項に規定する特例認定一般事業主をいう。）

は、所轄都道府県労働局長に対し、法第九条又は第十二条の認定について辞退の申出をすることができる。

(令元厚労令八六・追加)

(法第十六条第二項の承認中小事業主団体)

第十条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

- 一 事業協同組合及び事業協同組合小組合並びに協同組合連合会
- 二 水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会
- 三 商工組合及び商工組合連合会
- 四 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会
- 五 農業協同組合及び農業協同組合中央会
- 六 生活衛生同業組合であつて、その構成員の三分の二以上が中小事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）であるもの
- 七 酒造組合及び酒造組合連合会であつて、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の三分の二以上が中小事業主であるもの

(令元厚労令八六・一部改正)

(法第十六条第二項の一般社団法人の要件)

第十一条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。

(令元厚労令八六・一部改正)

(法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準)

第十二条 法第十六条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 法第十六条第二項の相談及び援助として、次に掲げる事業をいずれも実施し、又は実施することが予定されていること。
 - イ 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に関し必要な労働者の確保を容易にするための事例の収集及び提供に係る事業
 - ロ イに掲げるもののほか、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に関し必要な労働者が雇用される事業所における雇用管理その他に関する講習会の開催、相談及び助言その他の必要な援助を行う事業
- 二 前号の事業を適切に実施するために必要な体制が整備されていること。
- 三 その構成員である中小事業主（次号において「構成中小事業主」という。）の三分の一以上が、法第八条第一項又は第七項の届出を行っていること。
- 四 構成中小事業主の委託を受けて労働者の募集を行うに当たり、当該募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切であり、かつ、当該労働者の利益に反しないことが見込まれること。

(令元厚労令八六・一部改正)

（承認中小事業主団体の申請）

第十三条 法第十六条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び前条の基準に係る事項を記載した申請書を所轄都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

（令元厚労令八六・一部改正）

（権限の委任）

第十四条 法第十六条第四項並びに同条第五項において準用する職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十七条第二項及び第四十一条第二項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体の所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

- 一 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集
- 二 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。）であつて、その地域において募集しようとする労働者の数が百人（一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が三十人以上であるときは、三十人）未満のもの

（令元厚労令八六・一部改正）

（労働者の募集に関する事項）

第十五条 法第十六条第四項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

- 一 募集に係る事業所の名称及び所在地
- 二 募集時期
- 三 募集地域
- 四 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に係る業務であつて募集に係る労働者が処理するもの
の内容
- 五 募集職種及び人員
- 六 賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件

（令元厚労令八六・一部改正）

（法第十六条第四項の届出の手續）

第十六条 法第十六条第四項の規定による届出は、同項の承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であつて第十四条第二号に該当するもの及び自県外募集であつて同号に該当しないものの別に行わなければならない。

2 法第十六条第四項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄す

る公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十三条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第十四条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 前二項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、厚生労働省職業安定局長の定めるところによる。

（令元厚労令八六・一部改正）

（労働者募集報告）

第十七条 法第十六条第四項の募集に従事する承認中小事業主団体は、厚生労働省職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合にあつては、当該終了の日の属する月の翌月末日まで）に前条第二項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

（令元厚労令八六・一部改正）

（準用）

第十八条 職業安定法施行規則第三十一条の規定は、法第十六条第四項の規定により承認中小事業主団体に委託して労働者の募集を行う中小事業主について準用する。

（平三一厚労令二六・令元厚労令八六・一部改正）

（法第二十条第一項の情報の公表）

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表しなければならない。

一 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三 前二号に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする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

イ 採用した労働者に占める女性労働者の割合

ロ 男女別の採用における競争倍率

ハ その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

ニ 係長級にある者に占める女性労働者の割合

ホ 役員に占める女性の割合

ヘ その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

ト 男女別の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）又は中途採用（おおむね三十歳以上の者を

通常の労働者として雇い入れる場合に限る。)の実績

四 その雇用する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

イ その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異

ロ 男女別の継続雇用割合

ハ 男女別の育児休業取得率

ニ その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の四第一項の規定により労働する労働者、同法第四十一条各号に該当する労働者及び同法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者並びに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（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。ホにおいて同じ。）一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

ホ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

ヘ 有給休暇取得率

ト 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

2 一般事業主が前項の規定により公表する場合においては、前項第一号に掲げる事項は、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、前項第三号イからハまで及びヘ並びに同項第四号ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとの実績を、それぞれ公表しなければならない。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一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一の区分として公表することができるものとする。

3 一般事業主は、第一項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項を公表することができる。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要

4 一般事業主は、第一項又は第三項の規定により公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

（平三〇厚労令一五三・令元厚労令八六・令四厚労令一〇四・令七厚労令一二五・一部改正）

（法第二十条第二項の情報公表）

第二十条 法第二十条第二項の規定による情報の公表は、前条第一項第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、同項第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを一以上公表しなければならない。

2 前条第二項から第四項までの規定は、法第二十条第二項の規定による情報の公表について準用する。

(令元厚労令八六・全改・一部改正、令七厚労令一二五・一部改正)

(法第二十条第三項の情報公表)

第二十条の二 第十九条第二項から第四項まで及び前条第一項の規定は、法第二十条第三項の規定による情報の公表について準用する。この場合において、第十九条第二項及び第四項中「公表しなければ」とあるのは「公表するよう努めなければ」と、前条第一項中「第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、同項第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを一以上公表しなければ」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定める事項のうち、一般事業主が適切と認めるものを一以上公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

(令元厚労令八六・追加、令七厚労令一二五・一部改正)

(権限の委任)

第二十一条 法第三十二条の規定により、法第八条第一項及び第七項、第九条、第十一条、第十二条、第十五条並びに第三十条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十一条、第十五条及び第三十条に規定する権限にあっては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(令元厚労令八六・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

1 この省令は、平成二十八年四月一日から施行する。

附 則 (平成二九年三月三〇日厚生労働省令第三一号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、平成二十九年四月一日から施行する。

(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の一部改正に伴う経過措置)

第三条 施行日前に事業主が行った女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。次項において「法」という。）第九条の申請に係る同条の認定の基準については、第二条の規定による改正後の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（次項において「新令」という。）第八条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 新令第八条第一項第一号ホ（１）の規定は、施行日前に行われた法第十一条の規定による認定の取消しについては、適用しない。

附 則 (平成二九年七月一日厚生労働省令第七一号) 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、厚生労働省組織令等の一部を改正する政令（平成二十九年政令第百八十五号）の施行の日（平成二十九年七月十一日）から施行する。

附 則 （平成三〇年九月七日厚生労働省令第一一二号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。

附 則 （平成三〇年一二月二八日厚生労働省令第一五三号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成三十二年四月一日から施行する。

（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施行規則の適用に関する経過措置）

第二条 中小事業主（整備法附則第三条第一項に規定する中小事業主をいう。第四条において同じ。）については、平成三十三年三月三十一日までの間、第二条の規定による改正後の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施行規則第一条から第四条まで及び第七条、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条並びに第十条による改正後の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第十九条第一項の規定は、適用しない。この場合において、第二条の規定による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第一条から第四条まで及び第七条、第八条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条並びに第十条による改正前の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第十九条第一項の規定は、なおその効力を有する。

附 則 （平成三一年三月二〇日厚生労働省令第二六号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十九年法律第十四号）附則第一条第五号に掲げる規定の施行の日（平成三十二年三月三十日）から施行する。

附 則 （令和元年五月七日厚生労働省令第一号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令による改正前のそれぞれの省令で定める様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後のそれぞれの省令で定める様式によるものとみなす。

2 旧様式による用紙については、合理的に必要と認められる範囲内で、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則 （令和元年一二月二七日厚生労働省令第八六号） 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行の日（令和二年六月一日）から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中第二条及び第二条の次に一条を加える改正規定並びに次条第一項の規定 令和二年四月一日
- 二 第二条の規定 令和四年四月一日

(経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の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第二条及び第二条の二の規定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第八条第一項に規定する一般事業主行動計画で前条第一号に規定する日前にその計画期間が開始したものについては、適用しない。

2 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

3 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則 （令和二年一二月二五日厚生労働省令第二〇八号） 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

(経過措置)

第二条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則 （令和四年六月一〇日厚生労働省令第九三号）

この省令は、令和四年十月一日から施行する。

附 則 （令和四年七月八日厚生労働省令第一〇四号）

(施行期日)

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

(一般事業主行動計画の策定等に関する経過措置)

第二条 この省令による改正後の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「新令」という。）第二条の規定は、新令第十九条第一項及び第二項の規定による情報の公表を行った女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主（この省令の施行の日（次条において「施行日」という。）以後最初に終了する事業年度の翌事業年度中に新令第十九条第一項及び第二項の規定による情報の公表を行わなかったものを含む。）による同条第三項の規定に基づく一般事業主行動計画（同条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下この条において同じ。）

の策定又は変更について適用し、その他の同項に規定する一般事業主による一般事業主行動計画の策定又は変更については、なお従前の例による。

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第三条 新令第十九条第一項及び第二項の規定は、施行日以後最初に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用し、施行日以前に開始した事業年度において行われるこの省令による改正前の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第十九条第一項及び第二項の規定による情報の公表については、なお従前の例による。

（様式に関する経過措置）

第四条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則 （令和七年一二月二三日厚生労働省令第一二五号）

（施行期日）

第一条 この省令は、令和八年四月一日から施行する。

（一般事業主行動計画の策定等に関する経過措置）

第二条 この省令による改正後の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「新令」という。）第二条の規定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第八条第一項に規定する一般事業主行動計画でこの省令の施行の日（次条において「施行日」という。）前にその計画期間が開始したものについては、適用しない。

（女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第三条 新令第十九条及び第二十条の規定は、施行日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（様式に関する経過措置）

第四条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

様式第一号（第七条関係）（第一面から第十面まで）
(令7厚劳令125・全改)

様式第一号（第七条関係）（第一面から第十面まで）

(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)
(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・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

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				

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				
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				

認定申請の担当部局名

(ふりがな)
担当者の氏名

(ii) 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。) (記載要領 8 を参照)

① 通常の労働者に占める女性労働者の割合

(イ) 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			

(ロ) (①の(A)が(B)未満 (又は 4 割未満) の事業主のみ記入)

①の直前の 2 事業年度	通常の労働者に占める 女性労働者の割合 (A)
(X-1) 年度	
(X-2) 年度	

(ハ) (①の(A)が(B)未満 (又は 4 割未満) の事業主のみ記入)

	通常の労働者に占める 女性労働者の割合 (A)
直近の事業年度までの 連続する 3 事業年度の平均 (X) 年度～ (X-2) 年度の平均	
当該直近の事業年度の前年度までの 連続する 3 事業年度の平均値 (X-1) 年度～ (X-3) 年度の平均	
当該直近の事業年度の前々年度までの 連続する 3 事業年度の平均値 (X-2) 年度～ (X-4) 年度の平均	

※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 8 条第 1 項第 1 号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満 (又は 4 割未満) の事業主は(ロ)又は(ハ)のいずれかに記載すること。同項第 2 号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満 (又は 4 割未満) の事業主は(ロ)に記載すること。

② 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
(イ) 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				

(ロ) (②の(A)が(B)未満 (又は 4 割未満) の事業主のみ記入)

②の直前の 2 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)
(X-1) 年度		
(X-2) 年度		

(ハ) ①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主のみ記入)

	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)
直近の事業年度までの 連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均		
当該直近の事業年度の前年度までの 連続する3事業年度の平均値 (X-1)年度～(X-3)年度の平均		
当該直近の事業年度の前々年度までの 連続する3事業年度の平均値 (X-2)年度～(X-4)年度の平均		

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主は(ロ)又は(ハ)のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満(又は4割未満)の事業主は(ロ)に記載すること。

(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(①又は②のうちいずれかを記入)

① 男女別の平均継続勤務年数(記載要領9を参照)

(イ) 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				

(ロ) 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 勤務年数(A)	男性の平均継続 勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

(ハ) ①の(C)が0.7未満の事業主のみ記入)

	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)
直近の事業年度までの 連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均				
当該直近の事業年度の前年度までの 連続する3事業年度の平均値 (X-1)年度～(X-3)年度の平均				
当該直近の事業年度の前々年度までの 連続する3事業年度の平均値 (X-2)年度～(X-4)年度の平均				

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の(C)が0.7未満の事業主は(ロ)又は(ハ)のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の(C)が0.7未満の事業主は(ロ)に記載すること。

② 男女別の継続雇用割合（記載要領10を参照）
(イ) 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

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				

(ロ) ②の(C)が0.8未満の事業主のみ記入)

②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				
(X-2)年度				

(ハ) ②の(C)が0.8未満の事業主のみ記入)

	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)
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均				
当該直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値 (X-1)年度～(X-3)年度の平均				
当該直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値 (X-2)年度～(X-4)年度の平均				

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、②の(C)が0.8未満の事業主は(ロ)又は(ハ)のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、②の(C)が0.8未満の事業主は(ロ)に記載すること。

(ii) 女性労働者の平均継続勤務年数（記載要領11を参照）
① 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

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		

② (①の(A)が(B)未満の事業主のみ記入)

①の直前の 2事業年度	女性の通常の労働者の 平均継続勤務年数(A)
(X-1)年度	
(X-2)年度	

③ (①の(A)が(B)未満の事業主のみ記入)

	女性の通常の労働者の 平均継続勤務年数(A)
直近の事業年度までの 連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均	
当該直近の事業年度の前年度までの 連続する3事業年度の平均値 (X-1)年度～(X-3)年度の平均	
当該直近の事業年度の前々年度までの 連続する3事業年度の平均値 (X-2)年度～(X-4)年度の平均	

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満の事業主は②又は③のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の(A)が(B)未満の事業主は②に記載すること。

(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					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(X)年度							
		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

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)			
(X-1)年度			
(X-2)年度			

③ (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)

	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月当たりの時間数
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均			
当該直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値 (X-1)年度～(X-3)年度の平均			
当該直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値 (X-2)年度～(X-4)年度の平均			

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、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は②又は③のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、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は②に記載すること。

(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12、13を参照)

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		

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	

③ (①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)

	管理職に占める女性労働者の割合
直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均 (X)年度～(X-2)年度の平均	
当該直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値 (X-1)年度～(X-3)年度の平均	
当該直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値 (X-2)年度～(X-4)年度の平均	

※省令第8条第1項第1号の認定を受けようとする場合、①の割合が産業平均値未満である事業主は②又は③のいずれかに記載すること。同項第2号の認定を受けようとする場合、①の割合が産業平均値未満である事業主は②に記載すること。

(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14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			

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			

(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	

4. 3において基準を満たした項目について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公表した日
(1) 採用に関する状況	令和 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況	令和 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	令和 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	令和 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース	令和 年 月 日

5. 3において基準を満たさなかった項目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公表した日
(1) 採用に関する状況		令和 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況		令和 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		令和 年 月 日
(4) 管理職に関する状況		令和 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		令和 年 月 日

(注) 次の①から④までの書類を添付すること。

- 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 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）
- ④ ④及び⑤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

省令第8条第1項第1号の2、第2号の2又は第3号の2に係る認定を受けようとする場合は、以下についても記載すること。

6. 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) 省令第8条第1項第1号の2、第2号の2又は第3号の2に係る認定を受けようとする場合は、次の①から④までの書類も添付すること。

- ① 6. (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)
- ② 6. (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
- ③ 6. (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
- ④ 6. (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

様式第一号（第七条関係）（第十一面・十二面）

（令7厚劳令125・全改）

様式第一号（第七条関係）（第十一面・十二面）

（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一般事業主認定申請書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.（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画について、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1.（2）一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、3の届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1.（3）計画期間」欄は、3の一般事業主行動計画の期間の初日及び末日を記載すること。
6. 「3. 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. 「3.（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. 「3.（1）（ii）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. 「3.（2）（i）① 男女別の平均継続勤務年数」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. 「3.（2）（i）② 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. 「3.（2）（ii）女性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. 「3.（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. 「3.（4）（i）管理職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. 「3.（4）（ii）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. 「3. (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つては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。
16. 「6. 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。

様式第二号（第九条の二関係）（第一面から第六面まで）
（令7厚劳令125・全改）

様式第二号（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（特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 策定・実施した一般事業主行動計画について

(1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日令和 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) 計画期間令和 年 月 日～令和 年 月 日

2. 女性活躍推進法第9条の認定（えるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局
平成・令和 年 月 日・労働局

3. 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

4. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況（第五面に記載すること）

5. 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

6. 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

7. 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9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)	$(A) \times 0.8 = (C)$
(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10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11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12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13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14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15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16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17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	

8. 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18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。

9. 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19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

（注）次の①から⑤までの書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画の写し
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類
- ③ 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
- ④ 7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）
- ⑤ 8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

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第9条の3第1項第2号に係る認定を受けようとする場合は、以下についても記載すること。

10. 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) 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第9条の3第1項第2号に係る認定を受けようとする場合は、次の①から④までの書類も添付すること。

- ① 10. (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)
- ② 10. (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
- ③ 10. (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
- ④ 10. (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（第九条の二関係）（第七面）
（令7厚劳令125・全改）

様式第二号（第九条の二関係）（第七面）	
女性活躍推進のための取組の実施により 達成しようとした目標	目標の達成状況

様式第二号（第九条の二関係）（第八面・第九面）

（令 7 厚労令125・全改）

様式第二号（第九条の二関係）（第八面・第九面）

（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.（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、申請年月日の直近に計画期間が終了した一般事業主行動計画について、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1.（2）一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、3の届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1.（3）計画期間」欄は、3の一般事業主行動計画の期間の初日及び末日を記載すること。
6. 「2. 女性活躍推進法第9条の認定（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。
7. 「5. 男女雇用機会均等推進者の選任状況」及び「6. 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13条の2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。
8. 「7. 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。）。
9. 「7.（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。
10. 「7.（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。
11. 「7.（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。
12. 「7.（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。
13. 「7.（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。
14. 「7.（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
15. 「7. (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。
16. 「7. (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。
17. 「7. (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つては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。
18. 「8. 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。
19. 「9. 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。
20. 「10. 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。

様式第二号の二（第九条の二関係）（第一面から第六面まで）
（令7厚劳令125・追加）

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（ブ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
男性労働者の数 人
女性労働者の数 人

3. 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

4. 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

5. 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6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)	$(A) \times 0.8 = (C)$
(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7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				

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9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10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					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(X)年度							
		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11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15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13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14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	

6. 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15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。

7. 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16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

8. 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⑥までの書類を添付すること。

- ① 5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）
- ② 6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
- ③ 8.(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）
- ④ 8.(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
- ⑤ 8.(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
- ⑥ 8.(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）

（令7厚労令125・追加）

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. 男女雇用機会均等推進者の選任状況」及び「4. 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13条の2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署及び役職名を記載すること。
5. 「5. 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。）。
6. 「5. (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。
7. 「5. (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。
8. 「5. (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。
9. 「5. (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。
10. 「5. (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。
11. 「5. (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
12. 「5. (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。

13. 「5. (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。
14. 「5. (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つては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。
15. 「6. 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。
16. 「7. 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。
17. 「8. 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。