

女性活躍推進法に基づく えるぼし認定



プラチナえるぼし認定の



ご案内

目次

女性活躍推進法における取組の流れ・・・・・・・・・・・・・・・・	1
えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ・・・・・・・・	2
認定のメリット・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
えるぼし認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
えるぼし認定に関する実績の公表・・・・・・・・・・・・・・・・	9
プラチナえるぼし認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	12
プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表・・・・・・・・	17
認定の取消・辞退について・・・・・・・・・・・・・・・・	20
Q & A・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	22
えるぼし認定申請の手続・・・・・・・・・・・・・・・・	23
プラチナえるぼし認定申請の手続・・・・・・・・	35
女性活躍推進法の条文等（抜粋）・・・・・・・・	44



女性活躍推進法における取組の流れ

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、民間事業者（一般事業者）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」（以下「女性活躍推進法」という。）が、2016年（平成28年）4月から全面施行されています。

また、2019年（令和元年）5月に改正女性活躍推進法が成立し、改正省令等とともに2020年（令和2年）4月1日から順次施行されます。

女性活躍推進法が事業主に求めている取組の流れは、以下のとおりです。

➡ **女性活躍推進法における取組の詳細については、パンフレット「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」をご覧ください。**

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

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、基礎項目（必ず把握すべき項目）（※）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。
- （※）雇用管理区分ごとの採用した労働者に占める女性労働者の割合、雇用管理区分ごとの男女の平均継続勤務年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況、管理職に占める女性労働者の割合

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1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ✓ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、2020年4月1日以降が始期となる行動計画を策定する際は、原則として、「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。
- ✓ 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主が行動計画を策定する際は、数値目標を1つ以上定めてください。（なお、常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、2022年4月1日から行動計画の策定が義務となります。）
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

- ★ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、2020年（令和2年）6月1日以降、以下の①と②の区分ごとに、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上を公表する必要があります。
- ★ 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主については、情報公表は努力義務とされています。情報公表を行う際は、①と②の全項目から1項目以上選択して公表してください。（なお、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、2022年（令和4年）4月1日から1項目以上の情報公表が義務となります。）

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・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 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、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公表を行うことが必要です。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ

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。



詳しくは4ページへ

※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

※2020年（令和2年）6月1日から！

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。



詳しくは12ページへ

▶ 女性活躍推進法や「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」の詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）もぜひご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

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が期待できます。

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。

＜参考配点例＞

評価項目例	認定の区分	総配点に占める割合 （評価の相対的な重要度に応じて配点）			
		配点例			
		12%の場合	10%の場合	7%の場合	5%の場合
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	プラチナえるぼし	12	10	7	5
	えるぼし3段階目	10	8	6	4
	えるぼし2段階目（※1）	8	7	5	3
	えるぼし1段階目（※1）	5	4	3	2
	行動計画（※2）	2	2	1	1

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。

（※1）労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

（※2）常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

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_m.html

えるぼし認定

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取組の実施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。

認定の段階は、「**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**」（5～7ページ参照）を満たした数に応じて3段階あります。

▶ 認定の段階

3段階目（3つ星） 	● 5～7ページに掲げる「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5つの項目全てを満たし、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。
2段階目（2つ星） 	● 5～7ページに掲げる「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3つ又は4つの項目を満たし、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。 ● 満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組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。
1段階目（1つ星） 	● 5～7ページに掲げる「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1つ又は2つの項目を満たし、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。 ● 満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組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。

▶ 認定後の公表

えるぼし認定を受けた事業主は、5～7ページに掲げる「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」のうち満たした項目の実績について、認定を受けた後も**毎年少なくとも1回**、「**女性の活躍推進企業データベース**」（9～11ページ参照）において公表することが必要です。

また、1段階目、2段階目のえるぼし認定を受けた事業主は、満たさない項目についても、満たさない項目の実績を改善するために、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について**毎年少なくとも1回**、「**女性の活躍推進企業データベース**」において公表することが必要です。

（※）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構いません。

▶ 「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」

「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」の5つの評価項目があります。

▶▶ 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るものです。

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**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**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変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、

- ・ $\left[\left(\text{「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」} - \text{「各月の法定労働時間の合計} = (40 \times \text{各月の日数} \div 7) \times \text{対象労働者数} \right) \right] \div \text{「対象労働者数」} < 45 \text{ 時間}$

- ・ 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

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
 $\{ \text{「直近の事業年度の(＊)」} + \text{「(直近－1)事業年度の(＊)」} + \text{「(直近－2)事業年度の(＊)」} \} \div 3$
- ・ (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。

▶▶ 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。

※「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う。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する。

(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ない。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ない。

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すること。

- 「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とする。

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。

- 「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う。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

▶ 「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（20ページ参照）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）。

「その他関係法令」は、以下のものをいう。

- ・ 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。以下「男女雇用機会均等法」という。）
- ・ 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。以下「育児・介護休業法」という。）
- ・ パート・有期雇用労働法
- ・ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）
- ・ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）
- ・ 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60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）
- ・ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「労働保険徴収法」という。）
- ・ 労働基準法（昭和22年法律第49号）
- ・ 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）

「関係法令に違反する重大な事実」とは、以下のもの等をいう。

- ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に違反して勧告を受けたこと
- ・ 高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法又は労働者派遣法の勧告に従わず企業名が公表されたこと
- ・ 労働保険徴収法に定められた労働保険料を直近2年度について滞納していること
- ・ 労働基準法及び安衛法に違反して送検され、当該事案が公になったこと（なお送検後、不起訴とされたこと又は裁判で無罪となったことを把握した場合は、当該要件に該当しないものとする。）
- ・ 違法の長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと
- ・ 裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと

えるぼし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～

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活用ください。

女性の活躍推進企業データベース

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

＼ スマホ版 ＼



▶ えるぼし認定の場合

えるぼし認定を受けた事業主は、5～7ページに掲げる「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。
- 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。

まずは、**女性の活躍推進企業データベース**に基本情報を登録しましょう。

※現在の登録企業数は**11,481**社(データ公表企業)、**14,285**社(行動計画公表企業)

企業担当の方
データの登録・修正
はここから

データの登録・修正
はここから

基本情報 新規登録 入力フォーム

まずは基本入力フォームにて、貴社の基本情報と担当者情報を入力ください。
入力が終わりましたら確認画面へお進みください。

既に基本情報を登録されている場合はこちら

登録状況一覧
貴社の現在の登録状況は以下の通りです

サイト登録状況

両立支援のひろば

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表
- ・次世代育成支援対策の実施状況の公表(プラチナくるみん認定企業)
- ・仕事と介護の両立に関する取組(トモニマークの使用申請)

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表は「女性の活躍推進企業データベース」に移動しました。

女性の活躍推進企業データベース

データ公表
(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定基準に係る実績等の公表もこちらから)

未登録 修正する

未登録 修正する

未登録 新規登録する

新規登録

新規登録したい内容を選択して「次のページへ」ボタンを押してください。

○ 女性活躍推進法に基づくデータの公表 **次のページへ**

● 女性活躍推進法に基づくデータの公表、および、えるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表
(えるぼし認定の申請のために初めて本データベースに登録される方、または、すでに本データベースに登録されているえるぼし認定企業で、データの公表とえるぼし認定に係る実績公表を同時に更新したい方はこちらのフォームをご利用ください)

次の画面へ進む

2つ目の「女性活躍推進法に基づくデータの公表、および、えるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表」にチェックを入れ、「次の画面へ進む」をクリックします。

- ・えるぼし認定基準に関する実績等を入力する画面は、女性活躍推進法の情報公表画面と同じ画面です。
- ・情報公表画面の下に【えるぼし認定（プラチナえるぼし認定）企業向け認定基準に係る実績等の公表】画面がありますので、認定基準に関する実績はこちらに入力してください。



[このサイトについて](#)
[お気に入り](#)
[厚生労働省](#)



下記項目をご入力いただき、「確認画面へ進む」ボタンを押してください。

【記入要領】
女性活躍推進法に基づく情報公表を行う際の注意点を、[【2.Excel形式はこちらから】](#)

【全般的な注意】

(※1) 項目名の後に(区)とあるものは雇用管理区分ごとに公表が必要なもの、(派)とあるものは、派遣労働者を受け入れている場合には派遣労働者も含めた公表が必要です。

(※2) 項目名の後に(区)や(派)がついていないものについては、対象とする労働者全体についての公表が必要です。

(※3) 各項目の具体的な定義は、それぞれの項目の記入要領をご確認ください。定義と異なる内容を公表する場合、当該項目の備考欄に具体的な定義や、その他注記について記入してください。

(※4) 1項目以上は、法令の定義に沿った内容を公表してください。(平成28年4月1日から、女性の活躍に関する情報公表について、常労労働者301人以上企業は義務、300人以下企業は努力義務となります。)

(※5) 数値を入力する項目については、小数点第一位まで入力が可能です。なお、小数点以下を四捨五入して整数とすることは問題ありません。

(※6) 入力フォームが【一覧画面】と【詳細画面】が別になっている項目があります。【一覧画面】と【詳細画面】の画面表示の違いについてはこちらから。

【認定申請をお考えの方・認定企業の方へ】
本入力フォームの画面下方にある「えるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表」の入力フォームにも、認定基準に係る実績等の公表が必要です。

企業名

【テスト】厚生労働省 ※基本情報を使用します

所在地

東京都千代田区有明1-2-2 ※基本情報を使用します

業種

公務(他に分類されるものを除く) ※基本情報を使用します

企業認定等

くみあひ認定
複数回認定を受けている場合は、すべての認定年にチェックを入れてください。
最速府県別のくみあひ認定企業一覧は[こちら](#)から。

 2020年認定

 2019年認定

 2018年認定

 2017年認定

2020年認定(2017年4月1日～2017年12月31日の間に認定申請)

2019年認定(2017年1月1日～2017年3月31日の間に認定申請)

2018年認定(2015年4月1日～2015年12月31日の間に認定申請)

2017年認定(2015年1月1日～2015年3月31日の間に認定申請)

2016年認定 2015年認定 2014年認定 2013年認定 2012年認定 2011年認定 2010年認定 2009年認定 2008年認定 2007年認定

公表する実績等の直近事業年度

選択してください ▼

認定基準に関する実績

【評価項目1-採用】(区) ※(1)又は(2)いずれかの項目を記入してください。(小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入))

☐ 本評価項目は評価の対象外である、または基準を下回っている
※えるぼし認定の認定段階3の場合にはすべての評価項目の入力が必要なためチェックしないようにしてください。

【詳細画面にて公表する項目の選択】 選択してください ▼

(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)	(A) × 0.8 < (B) 非表示
	倍	倍	
	倍	倍	
	倍	倍	
	倍	倍	
	倍	倍	

リストを5件増やす

【採用に関する取組の実施状況】
※認定の基準を下回っている、または基準の対象外である場合は、必ず記入してください。

認定に係る実績の更新年月日

選択してください ▼ 年 選択してください ▼ 月 選択してください ▼ 日

データを一時保存する

確認画面へ進む

女性の活躍に関する情報の入力画面の下にえるぼし認定基準の実績を入力する画面が出てきます。

満たさない実績に関して実施している取組は、【〇〇に関する取組の実施状況】に記入してください。

「更新年月日」を記入してください。また、毎年1回以上、最新の数値に更新をしてください。

次のページに続く

▶▶【えるばし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表のイメージ】

女性の活躍推進企業 データベース

このサイトについて お気に入り 厚生労働省

企業情報(詳細画面)

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

詳細画面

データの最終更新日: 2020年×月×日

企業名	A社(〇〇業)
本社所在地	〇〇県▲▲市■■■1-2-3
法人番号	1234567890123
企業認定等	  
均等・両立推進企業表彰	

女性の活躍に関する情報公表を行う画面の下にえるばし認定基準の実績公表画面が出てきます。

【えるば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30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)
総合職	18.2倍	20.5倍
一般職	11.8倍	8.3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)
総合職	7年	9.2年
一般職	12.5年	10.2年

▶本項目の説明を見る

【評価項目3:労働時間等の働き方】(区)

【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】
時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て48時間未満である。

▶本項目の説明を見る

【評価項目4:管理職比率】

(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 22.4%

▶本項目の説明を見る

【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

直近の3事業年度	実施した措置	人数
平成28年度	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	9人
～	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	2人
平成30年度	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	1人

▶本項目の説明を見る

認定に係る実績の更新年月日

2019年10月1日

★公表事項

●公表する実績等の直近の事業年度

●認定基準に関する実績

【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】

- (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
又は
- (2)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

【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

プラチナえるぼし認定 (2020年(令和2年)6月1日以降認定開始)

えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に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。

⇒ 認定を受けた事業主は、3ページのメリットに加え、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます！

▶ プラチナえるぼし認定の主な基準

	● 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策定し、策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 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」に毎年公表していること。 ● 12～16ページに掲げる「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5つの項目全てを満たし、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。 ● 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項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
---	---

▶ 「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」

「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」の5つの評価項目があります。

プラチナえるぼし認定を受けるためには、全ての評価項目を満たす必要があります。

▶▶ 1 採用（区）（えるぼし認定と同様）

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)

(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**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**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変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) (えるぼし認定と同様)

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

(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

②40%

・「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

$\{ \text{「直近の事業年度の(*)」} + \text{「(直近-1)事業年度の(*)」} + \text{「(直近-2)事業年度の(*)」} \} \div 3$

・(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 （えるぼし認定と同様）

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】（えるぼし認定と同様）

- **（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」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う。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する。

（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ない。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ない。

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すること。

- 「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とする。

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。

- 「正社員」とは、パート・有期雇用労働法第2条に規定する通常の労働者をいう。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

▶ 「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。 **（えるぼし認定と同様）**

- ▶▶ 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。 **（えるぼし認定と同様）**

- ▶▶ 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もかまいません。

▶▶ 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（21ページ参照）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）。（えるぼし認定と同様）

プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表～女性の活躍推進企業データベース～

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。（次のページ参照）

▶▶ 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。

えるほし認定と同様、登録状況一覧画面から「データ公表」を選択します。

「プラチナえるぼし認定企業
向け認定基準に係る実績等の
公表」にチェックを入れ、「
次の画面へ進む」をクリック
します。

- 女性**の活躍推進企業 データベース

[このサイトについて](#) [お気に入り](#) [厚生労働省](#)

女性の活躍に関する情報の入力画面の下にプラチナえるぼし認定基準の実績を入力する画面が出てきます。

【ブラチナえるはし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表】

※初めのご入力時は、所管の労働局にご提出されたプラチナえるまし認定申請書をお手元にご参照のいたくと入力スムーズです。
※「非表示」と特記のない項目については、入力いただいた内容が全て公表されます。
※以下にご入力いただいた内容は、【詳細画面】にのみ表示され、【一覧画面】では表示されません。

※以下にご入力いただいた内容は、【詳細画面】にのみ表示され、【一覧画面】では表示されません。

確認事項

- ☐ 男女雇用機会均等推進者及び職業家庭立推進者を選任している。
- ☐ 本データベースにて、情報公表項目1～13のうち、8項目以上を公表している。

公表する実績等の直近事業年度

平成26年度 ▼

認定基準に関する実績

【評価項目1:採用】(区)※(1)、(2)又は(3)いずれかの項目を記入してください。

【詳細画面】にて公表する項目の選択】 (3)直近事業年度における正社員に占める女性比率

(1)直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率(小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入))

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 <(B) 非表示
	倍	倍	
	倍	倍	
	倍	倍	
	倍	倍	
	倍	倍	

次のページに続く

▶▶【プラチナえるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表のイメージ】

女性の活躍推進企業 データベース

このサイトについて お気に入り 厚生労働省

企業情報(詳細画面)

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

データの最終更新日: 2020年×月×日

詳細画面	
企業名	A社(〇〇業)
本社所在地	〇〇県▲▲市■●1-2-3
法人番号	1234567890123
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(定額)】	(総合職) 38% (一般職) 71%
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)(定額)】	(総合職) 男性:15倍、女性:16倍 (一般職) 男性:10倍、女性:14倍
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)(定額)】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	
4(1). 男性と女性の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)(定額)】	(総合職) 男性:19年、女性:17.5年 (一般職) 男性:7.2年、女性:8.3年
4(2). 男性と女性の採用10年前後の継続雇用割合【項目4(2)(定額)】	
5. 男女別の企業取得率【項目5(定額)】	
6(1). 一月当たり労働者の平均残業時間【項目6(1)(定額)】	14.3時間

女性の活躍に関する情報公表を行う画面の下にえるぼし認定基準の実績公表画面が出てきます。

【プラチナえるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

男女雇用機会均等法推進者及び職業家庭
両立推進者 ☒ 選択している

公表する実績等の直近事業年度 令和元年度

認定基準に関する実績

【評価項目1:採用】(区)

(3)①直近事業年度における正社員に占める女性比率

〇%

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

▲%

> 本項目の制限を見る

【評価項目2:継続就業】(区)

(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

□年

> 本項目の制限を見る

【評価項目3:労働時間等の働き方】(区)

【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】

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である。

> 本項目の制限を見る

【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 ■%

> 本項目の制限を見る

【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

直近の3事業年度	実施した措置	人数
平成25年度 ～ 平成27年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	1人
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分別の転換	1人

> 本項目の制限を見る

認定に係る実績の更新年月日

認定の取消・辞退について

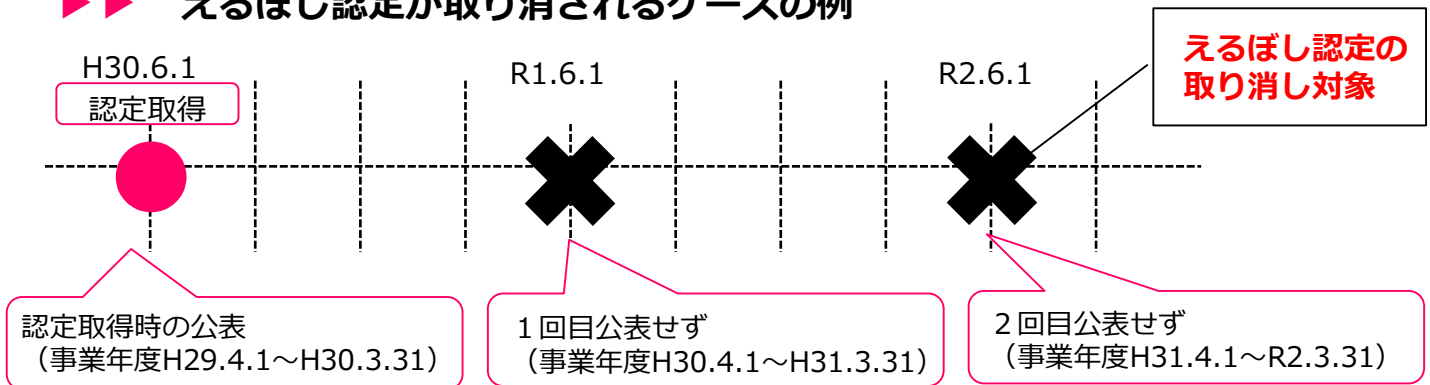
えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定を受けた事業主は、下記の場合、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定の取消の対象となりますので、ご注意ください。認定を取り消された場合には認定マークの表示はできなくなります。

なお、該当する事由が生じた場合、認定した都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご連絡ください。

▶ えるぼし認定を取り消すとき（女性活躍推進法第11条）

- 1 基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - ・認定を受けた後、公表された実績が、えるぼし認定の基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合。
 - ・認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合。
- 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。

▶▶ えるぼし認定が取り消されるケースの例



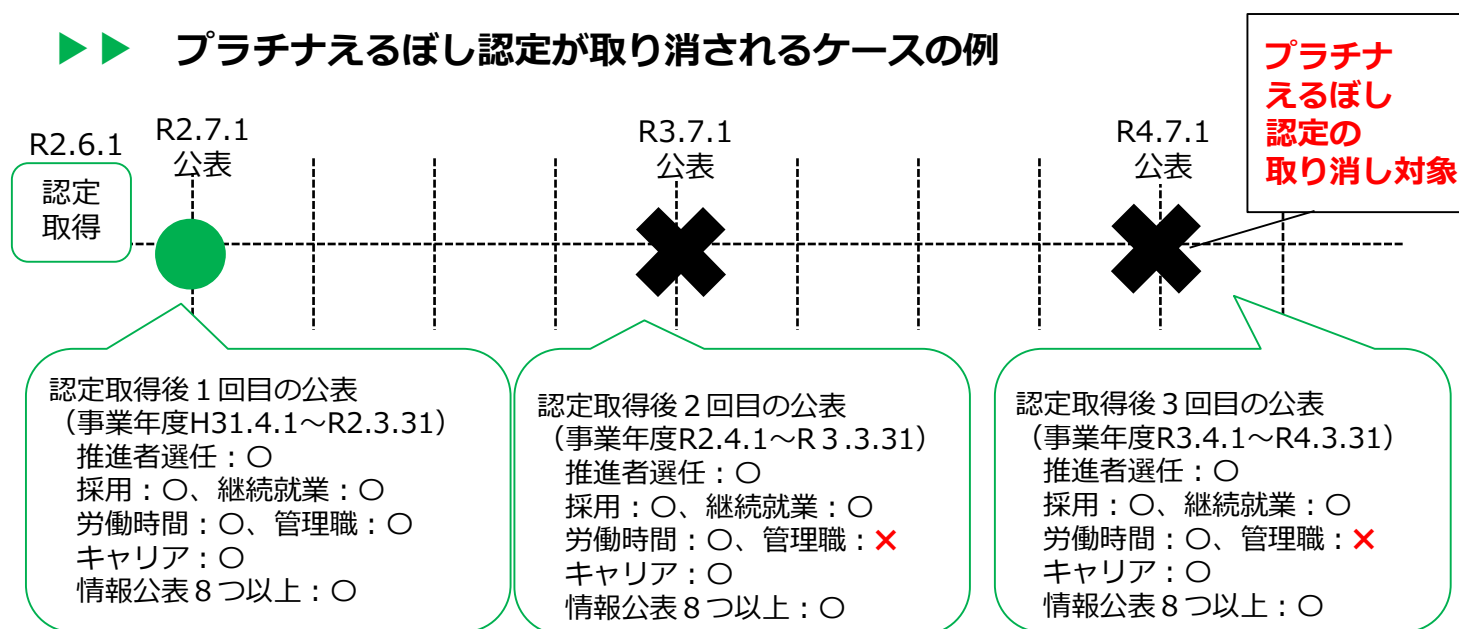
▶ プラチナえるぼし認定を取り消すとき（女性活躍推進法第15条）

- 1 えるぼし認定を取り消すとき。
- 2 基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - ・認定を受けた後、公表された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、プラチナえるぼし認定の基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し当該状況が継続していると認められる場合。
- 3 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を公表せず、又は虚偽の公表をしたとき。
 - ・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に関する公表について、認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合又は虚偽の公表をした場合。
- 4 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。
- 5 不正の手段により認定を受けたとき。

※ プラチナえるぼし認定の基準に適合せずプラチナえるぼし認定を取り消された場合でも、えるぼし認定の基準には適合している場合には、えるぼし認定企業であり続けます。

一方で、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場合などプラチナえるぼし認定・えるぼし認定に共通する取消要件に該当した場合には、これらの認定がいずれも取り消されます。

▶▶ プラチナえるぼし認定が取り消されるケースの例



▶ 辞退について

えるぼし認定企業及びプラチナえるぼし認定企業は、認定について辞退の申出をすることができます。認定の辞退は、認定基準を満たさなくなった場合以外であっても、自発的な理由等によってすることができます。

なお、辞退通達（※1）及び特例認定辞退通達（※2）に掲げる基準を満たさなくなったこと以外を理由として辞退を申し出た場合は、その辞退の日から3年を経過するまでは、再度の認定を受けることができません（詳細は以下の「取消後・辞退後の再取得について」参照）。

※辞退申出書は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）で公開しています。

※1「辞退通達に掲げる基準」

- ・1段階目：「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1つ又は2つの項目を満たし、満たさない基準について、2年以上連続して当該実績が改善していること。
- ・2段階目：「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3つ又は4つの項目を満たし、満たさない基準について、2年以上連続して当該実績が改善していること。
- ・3段階目：「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5つの項目全てを満たしていること。

※2「特例認定辞退通達に掲げる基準」

- ・男女雇用機会均等推進者が職業家庭両立推進者を選任していること。
- ・「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」の全てを満たしていること。
- ・女性活躍推進法に基づく情報公表（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」に公表していること。

▶ 取消後・辞退後の再取得について

▶▶ えるぼし認定の再取得

えるぼし認定取消後3年間はえるぼし認定の申請ができません。また、えるぼし認定辞退後3年間は認定の申請ができません。

ただし、辞退通達に掲げる基準を満たさなくなったことにより認定の辞退を行った場合は、その辞退の日から3年を経過しなくても認定の申請をすることができます。

▶▶ プラチナえるぼし認定の再取得

プラチナえるぼし認定取消後3年間はプラチナえるぼし認定の申請ができません。また、プラチナえるぼし認定辞退後3年間は認定の申請ができません。

ただし、特例認定辞退通達に掲げる基準を満たさなくなったことにより認定の辞退を行った場合は、その辞退の日から3年を経過しなくても認定の申請をすることができます。

Q1

常時雇用する労働者とは、どのような労働者ですか。

A1

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まれます。

- 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

Q2

認定基準に定められている「産業ごとの平均値」とは何ですか。

A2

雇用環境・均等局長が別に定める基準です。
厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）でご確認ください。

Q3

えるぼし認定1段階目又は2段階目を受けている事業主でも、プラチナえるぼし認定を申請することはできますか。

A3

プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定の段階に関わらず申請することができます。ただし、プラチナえるぼし認定においては「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」について、全ての項目を満たしていることが必要です。

Q4

プラチナえるぼし認定を受けるには、行動計画に定められた目標を達成したことが求められますが、行動計画に複数の目標を定めていた場合、それら全ての目標の達成が必要でしょうか。

A4

必ずしも全ての目標を達成している必要はありませんが、301人以上の事業主で2020年4月1日以降を始期とする行動計画を策定した事業主であれば2つ以上、それ以外の事業主であれば1つ以上の目標の達成が必要です。

Q5

プラチナえるぼし認定を受けるには、行動計画に定められている取組内容の全てを実施することが必要でしょうか。

A5

301人以上の事業主で2020年4月1日以降を始期とする行動計画を策定した事業主であれば2つ（数値目標1つにつきそれに対応する取組内容を1つ）以上、それ以外の事業主であれば1つ以上の取組内容を実施することが必要です。

Q6

継続就業の基準のうち「（i）を算出することができない場合」とは、どのような場合でしょうか。

A6

自社に設けている雇用管理区分の中に、男性労働者又は女性労働者のみで構成される雇用管理区分がある場合（雇用管理区分を設定していない場合には、男性労働者又は女性労働者のみを雇用している場合）が該当します。

えるぼし認定申請の手続

えるぼし認定の申請は、「基準適合一般事業主認定申請書」（様式第1号）に必要書類を添付して、郵送、持参、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に申請してください。

申請にあたり提出する書類は、以下のとおりです。

なお、これら以外の書類についても、必要に応じてご提出いただく場合があります。

No.	添付書類	書類の例	備考
①	基準適合一般事業主認定申請書		厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載しています。 記入例24～28ページ参照。
②	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		
③	②の行動計画について、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であって、その周知及び公表した日付が分かるもの	公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等	
④	基準適合一般事業主認定申請書3の実績を明らかにする書類		厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載しています。 記入例29～34ページ参照。
⑤	基準適合一般事業主認定申請書4、5の公表した日を明らかにする書類であって、公表した日付が分かるもの	女性の活躍推進企業データベース内の実績公表画面を印刷した書類	
⑥	関係法令遵守状況報告書		厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載しています。

申請に必要な書類は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）で公開しています。

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

電子申請システムには下記のURLからアクセスできます。

e-Gov 電子政府の総合窓口 <https://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

▶「基準適合一般事業主認定申請書」の記入例

- 数値は以下のとおり記入してください。
 - ・小数点第1位までの値（小数点第2位を四捨五入）を記入するもの
3（1）（ii）、3（2）（ii）、3（3）、3（4）（i）
 - ・小数点第2位までの値（小数点第3位を四捨五入）を記入するもの
3（1）（i）、3（2）（i）、3（4）（ii）
- 3において、基準を満たさない項目については、「基準適合一般事業主認定申請書3の実績を明らかにする書類」に必要事項を記入してください。

※この記入例は、「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「4 管理職比率」を満たし1段階目の認定を受けようとする事業主の例です。

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
時雇用する労働
者数」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）は、
（i）又は
（ii）のうち、
いずれかを記入
してください。

3（1）（i）
②は、①が
（C） $\geq$ （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。

申請書を提出する日を
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）
に掲載しているの
で、ご参照の上記
入してください。

3 記入欄が足り
ない場合は、適宜
別紙を作成してい
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
いる名称を記入く
ださい。

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。

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 2 年 6 月 1 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） かぶしがいしゃ 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）

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た日 平成・令和 2 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 令和 2 年 4 月 1 日 ～ 令和 5 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（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	総合職	44.11	30.18	35.29
	一般職	5.5	9.5	4.4

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	42.11	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	47.33	26.30	0.56

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 ○○○○

(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	

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) (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	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		

(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り。)

(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				

3(1)(ii) ①産業平均値は、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)に掲載しているので、ご参照の上、記入してください。

この記入例の場合は、3(1)(i)を記入したので、(ii)は記入しません。

3(2)は、(i)又は(ii)のうち、いずれかを記入してください。ただし、(ii)は(i)の値を算出することができない場合に限りです。

3(2)(i)は、①又は②のうち、いずれかを記入してください。

この記入例の場合は、3(2)(i)②を記入したので、①は記入しません。

3(2)(i)②(ロ)は、(イ)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(新規学卒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する労働者に限る。)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。

(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				

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	総合職	0.33	0.56	0.59
	一般職	0.80	0.67	1.19

(ロ) (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	0.74	0.58
(X-2)年度	総合職	0.50	0.96	0.52

(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	

この記入例の場合は、3(2)(i)を記入したので、(ii)は記入しません。

3(2)(ii)①産業平均値は、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)に掲載しているので、ご参照の上記入してください。

3 (3) ②は、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に記入してください。

※45時間以上の月がない場合は記入不要です。

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。

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 (4) は、(i)又は(ii)のうち、いずれかを記入してください。

3 (4) (i) ②は、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。

この記入例の場合は、3 (4) (i)を記入したので、(ii)は記入しません。

(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	総合職	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

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。

記入欄が足りない場合は、実績を明らかにする書類に記入してください。

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

(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	7.9	7.5

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			

3 (4) (i) ①産業平均値は、厚生労働省ホームページ (女性活躍推進法特集ページ) に掲載しているので、ご参照の上記入してください。

3(4)(ii)②は、
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。

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
昇進割合を記入して
ください。

3(5)は、
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)、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、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。

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			

この記入例の場
合は、実施した
措置「ア」がな
いので、実績を
明らかにする書
類を記入する必
要があります。

(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	4
	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。)	2
	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	1

基準を満たしてい
ない場合は、別途
「実績を明らかに
する書類」
に必要事項を記入
してください。

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	平成・令和 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況	平成・令和 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	平成・令和 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	平成・令和 2 年 5 月 15 日
(5) 多様なキャリアコース	平成・令和 年 月 日

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。

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 イトに公表した日
(1) 採用に関する状況	ア	平成・令和 2 年 5 月 15 日
(2) 継続就業に関する状況		平成・令和 2 年 5 月 15 日
(3) 時間外労働及び休日労働 に関する状況		平成・令和 2 年 5 月 15 日
(4) 管理職に関する状況		平成・令和 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		平成・令和 2 年 5 月 15 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
を満たさなかつ
た3(5)のア～エ
の項目のうち、実
施した措置を記
入してください。

(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

▶ 「女性活躍推進法 認定申請関係書類」の記入例

基準適合一般事業主認定申請書3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2019年度、X-1は2018年度、X-2は2017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。

(1)採用に関する状況

※(i)又は(ii)のうちいずれかを記入

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

(i)男女別の採用における競争倍率

※(i)①で全ての雇用管理区分がC<Bの場合は、(i)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

認定申請書3(1)(i)①(B)欄に転記

雇用管理区分	事業年度	女性					男性					労働局チェック欄
		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	90	2	45	44.11	35.29	163	8	20.38	30.18	☐	
	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	5.5	4.4	12	1	12	9.5	☐	
	X-1	32	8	4			17	2	8.5			
	X-2	56	7	8			8	1	8			
	X			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	☐	
	X-1			#DIV/0!					#DIV/0!			
	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!			

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

認定申請書3(1)(i)①(A)欄に転記

認定申請書3(1)(i)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)(i)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)	労働局チェック欄
		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	90	2	45	44.11		163	8	20.38	30.18	0.68		
	X-1	112	4	28			207	6	34.5				
	X-2	178	3	59.33			214	6	35.67				
総合職	X-1	112	4	28	42.11		207	6	34.5	25.58	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	47.33		214	6	35.67	26.3	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)(i)②(A)
欄にそれぞれ転記

認定申請書3(1)(i)②(B)欄に
それぞれ転記

認定申請書3(1)(i)②「(B)/(A)」欄に
それぞれ転記

改善が見られるか
(B/A値がアップしているか)
☐

(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。

※(ii)①と②の(イ)で $A \geq B$ (B が40を超える場合は40)の場合は、(ii)①と②の(ロ)は記入不要です。

①通常の労働者に占める女性労働者の割合

(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

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)	産業平均値(B)	労働局チェック欄
X			0	#DIV/0!		$A \geq B(40)$ ☐

認定申請書3(1)(ii)①(イ)「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)(ii)①(イ)「産業平均値(B)」欄に転記(産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)(以下「厚労省ホームページ」)に掲載されているもの)

(ロ) $A < B$ (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)	労働局チェック欄
X-1			0	#DIV/0!	改善が見られるか (A値がアップしているか) ☐
X-2			0	#DIV/0!	

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

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

基幹的な 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)	産業平均値(B)	労働局チェック欄
	X			0	#DIV/0!		$A \geq B(40)$ ☐

認定申請書3(1)(ii)②(イ)「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)(ii)②(イ)「産業平均値(B)」欄に転記(産業平均値は厚労省ホームページに掲載されているもの)

(ロ) $A < B$ (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)	労働局チェック欄
	X-1			0	#DIV/0!	改善が見られるか (A値がアップしているか) ☐
	X-2			0	#DIV/0!	

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

(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→認定申請書の記入のみ

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	年	月	日	～	年	月	日
-------	---	---	---	---	---	---	---

②男女別の継続雇用割合

算定に使用した事業年度X-9がいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度 X-9	平成22年	4月	1日	～	平成23年	3月	31日
-------------	-------	----	----	---	-------	----	-----

※全ての雇用管理区分において、(イ)で $C \geq 0.8$ の場合は、(ロ)は記入不要です。

(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

雇用管理区分	事業年度	女性		雇用継続割合(A)	男性		雇用継続割合(B)	(A)/(B)=(C)	労働局チェック欄
		採用者数	うち現在雇用されている者の数(X)		採用者数	うち現在雇用されている者の数(X)			
総合職	X-9	4	2	0.33	9	5	0.56	0.59	☐
	X-10	3	1		8	5			
	X-11	2	0		8	4			
	合計	9	3		25	14			
一般職	X-9	8	7	0.8	2	2	0.67	1.19	☐
	X-10	10	8		1	0			
	X-11	12	9		0	0			
	合計	30	24		3	2			
	X-9			#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	☐
	X-10								
	X-11								
	合計	0	0		0	0			

認定申請書3(2)(i)②(イ)(A)欄に転記

認定申請書3(2)(i)②(イ)(B)欄に転記

認定申請書3(2)(i)②(イ)「(A)/(B)=(C)」欄に転記

(ロ) Cが0.8未満の雇用管理区分のみ記入

雇用管理区分	事業年度	女性		雇用継続割合(A)	男性		雇用継続割合(B)	(A)/(B)=(C)	労働局チェック欄
		採用者数	うち現在雇用されている者の数(X-1)		採用者数	うち現在雇用されている者の数(X-1)			
総合職	X-10	3	1	0.43	8	5	0.74	0.58	☐
	X-11	2	0		8	4			
	X-12	2	2		11	11			
	合計	7	3		27	20			
総合職	X-11	2	0	0.5	8	7	0.96	0.52	☐
	X-12	2	2		11	11			
	X-13	0	0		5	5			
	合計	4	2		24	23			

改善が見られるか
(C値がアップしているか)
☐

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

(ii) 女性労働者の平均継続勤務年数→認定申請書の記入のみ

事業年度X	年	月	日	～	年	月	日
-------	---	---	---	---	---	---	---

(3)時間外労働及び休日労働に関する状況

※雇用管理区分が多く、認定申請書に記入しきれない場合に使用

算定に使用した事業年度xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度x	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

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						労働局チェック欄
X		1月	2月	3月	4月	5月	6月	各月ごと全て45時間未満か ☐
		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	
		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の合計時間数が45時間以上の月がある雇用管理区分のみ記入)

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	労働局チェック欄
X (①の事業年度)				改善が見られるか (45時間未満の月数、一月あたりの時間数が少なくなっているか) ☐
X-1				☐
X-2				☐

(4)管理職に関する状況

※(i)又は(ii)のうちいずれかを記入

算定に使用した事業年度xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度x	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

(i)管理職に占める女性労働者の割合

※①で $A \geq B$ の場合は、②は記入不要です。

①直近の事業年度における管理職に占める女性労働者割合

事業年度	女性管理職者数	管理職者数	管理女性職割合(A)	産業平均値(B)	労働局チェック欄
X	3	38	7.9	7.5	A ≥ B ☐

認定申請書3(4)(i)①「管理職に占める女性労働者の割合」欄に転記

認定申請書3(4)(i)①「産業平均値」欄に転記(産業平均値は厚労省ホームページに掲載されているもの)

② $A < B$ の事業主のみ記入

事業年度	女性管理職者数	管理職者数	管理女性職割合(A)	労働局チェック欄
X-1			#DIV/0!	改善が見られるか (A値がアップしているか) ☐
X-2			#DIV/0!	

認定申請書3(4)(i)②「管理職に占める女性労働者の割合」欄に転記

(ii)課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した場合

※①で $C \geq 0.8$ の場合は、②は記入不要です。

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

事業年度	女性				男性				(A)/(B)=(C)	労働局チェック欄
	課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(A)	課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(B)		
X			#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	$C \geq 0.8$ ☐
X-1			#DIV/0!				#DIV/0!			
X-2			#DIV/0!				#DIV/0!			

認定申請書3(4)(ii)①(A)欄に転記

認定申請書3(4)(ii)①(B)欄に転記

認定申請書3(4)(ii)①「(A)/(B)=(C)」欄に転記

② C が0.8未満である事業主のみ記入

事業年度	女性				男性				(A)/(B)=(C)	労働局チェック欄 改善が見られるか (C値がアップしているか)
	課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(A)	課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(B)		
X-1	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	☐
X-2	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!			
X-3			#DIV/0!				#DIV/0!			
X-2	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	☐
X-3	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!			
X-4			#DIV/0!				#DIV/0!			

認定申請書3(4)(ii)②(A)欄にそれぞれ転記

認定申請書3(4)(ii)②(B)欄にそれぞれ転記

認定申請書3(4)(ii)②「(A)/(B)=(C)」欄にそれぞれ転記

(5)多様なキャリアコースに関する状況

※直近の3事業年度(X,X-1,X-2)において301人以上企業において2項目以上(非正社員がいる場合は措置アを必ず含む)、300人以下企業において1項目以上という基準を満たさなかった場合、下記欄を記入。

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

事業年度	ア～エの実施した人数の合計(人)	3事業年度 合計人数	労働局チェック欄 改善が見られるか (人数が増えているか)
X	3	7	☐
X-1	2		
X-2	2		

ア～エの措置の実績については、全て**女性**に係る人数であること。

X-1	2	5	☐
X-2	2		
X-3	1		

X-2	2	4	☐
X-3	1		
X-4	1		

※X,X-1,X-2年度が0人となり
X-4とX-3の改善を見る場合

プラチナえるぼし認定申請の手続

えるぼし認定の申請は、「基準適合認定一般事業主認定申請書」（様式第2号）に必要書類を添付して、郵送、持参、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に申請してください。

申請にあたり提出する書類は、以下のとおりです。

なお、これら以外の書類についても、必要に応じてご提出いただく場合があります。

No.	添付書類	書類の例	備考
①	基準適合認定一般事業主認定申請書		厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載しています。 記入例36～40ページ参照。
②	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		
③	②の行動計画の目標を達成したことを明らかにする書類、行動計画の取組内容を実施したことが分かるもの		
④	②の行動計画について、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であって、その周知及び公表した日付が分かるもの	公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等	
⑤	基準適合認定一般事業主認定申請書7の実績を明らかにする書類		厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載しています。 記入例41～43ページ参照。
⑥	基準適合認定一般事業主認定申請書8の公表した日を明らかにする書類であって、公表した日付が分かるもの	女性の活躍推進企業データベース内の実績公表画面を印刷した書類	
⑦	関係法令遵守状況報告書		厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載しています。

申請に必要な書類は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）で公開しています。

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

電子申請システムには下記のURLからアクセスできます。

e-Gov 電子政府の総合窓口 <https://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

▶「基準適合認定一般事業主認定申請書」の記入例

- 数値は以下のとおり記入してください。
 - ・小数点第1位までの値（小数点第2位を四捨五入）を記入するもの
7（1）（ii）、7（2）（ii）、7（3）、7（4）
 - ・小数点第2位までの値（小数点第3位を四捨五入）を記入するもの
7（1）（i）、7（2）（i）
- また、「基準適合認定一般事業主認定申請書7の実績を明らかにする書類」も記入してください。

様式第二号（第九条の二関係）（第一面から第四面まで）

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日 令和 2 年 6 月 1 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） かぶしが いしゃ びー
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 B

（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 金融業）

※製造業のみ記入（中分類：）

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（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の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 平成・令和 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・令和 29 年 4 月 1 日 ～ 令和 2 年 3 月 31 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 30 年 10 月 1 日 ・ 東京 労働局

3. 常時雇用する労働者の数

男性労働者の数 1,175 人
女性労働者の数 640 人
535 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	人事部
(2) 役職名	部長

6. 職業家庭両立推進者の選任状況

(1) 所属部課	人事部
(2) 役職名	部長

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	○○○○

申請書を提出する日を記入してください。

(A4)

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）に掲載しているので、ご参照の上記入してください。

5 選任している男女雇用機会均等推進者について、所属部課と役職名を記入してください。

氏名を記入していただく必要はありません。

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。

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)×0.8=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均	総合職(総合)	7.29	6.78	5.83
	総合職(専門)	2.04	2.5	1.63

(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り。）

(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	総合職(総合)	14.9	16.3	0.91
	総合職(専門)	8.2	5.6	1.46

(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		

産業平均値は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載しているので、ご参照の上記入してください。

基準適合認定一般事業主認定申請書 別紙

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)×0.8=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均	一般職	6.33	0.75	5.06

(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り。）

(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	一般職	12.6年	14.3年	0.88

7(1)は、(i)又は(ii)のうち、いずれかを記入してください。

7(1)(ii)は、①と②いずれも記入してください。なお、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のみ記入してください。

7(2)(i)は、①又は②のいずれかを記入してください。

7(2)(i)①
えるばし認定基準と異なり、(C)≥0.8であることが必要です。

7(2)(i)②
えるばし認定基準と異なり、(C)≥0.9であることが必要です。

この記入例の場合は、7(2)(i)②を記入したので、(i)①や(ii)は記入しません。

この記入例の場合は、7(1)(i)を記入したので、(ii)は記入しません。

7(1)(ii)①と②の産業平均値は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載しているので、ご参照の上記入してください。

7(2)は、(i)又は(ii)のいずれかを記入してください。ただし、(ii)は(i)で定める割合を算出できない場合に限り使用することができます。

7(2)(i)①
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。

7(2)(i)②
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。

記入欄が足りない場合は、適宜、別紙を作成いただき、申請書に添付いただいても結構です。

この記入例の場合は、一般職が記入しきれなかったため、別紙を作成しています。

(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	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
	一般職	16.8	26.7	33.0	26.2	26.2	31.4
		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

7(3)

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。

記入欄が足りない場合は、実績を明らかにする書類に記入してください。

(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	19.5	11.5	17.3

7(4)(i)
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」に掲載しているので、ご参照の上、記入してください。

(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)	(F)×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	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。）	2
	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	3

7(4)(ii)

管理職に関する基準については、原則として、管理職に占める女性労働者の割合(A) ≥ 産業平均値の1.5倍の値(B)であることが必要ですが、(B)が15%以下の場合は、15%以上であることが必要です。

ただし、直近3事業年度の女性の昇進割合が、男性と同等以上であれば、「産業計の平均値」以上であれば基準を満たしていることとなります。「産業計の平均値」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」に掲載しているので、ご確認ください。

7(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。

7(4)(iii)

管理職に関する基準については、原則として、管理職に占める女性労働者の割合(A) ≥ 産業平均値の1.5倍の値(B)であることが必要ですが、(B)が40%以上の場合は、①正社員に占める女性比率の8割以上の数値 又は ②40% のどちらか大きい値以上であることが必要です。

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) 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 管理職に占める女性労働者の割合	有・無
カ 役員に占める女性の割合	有・無
キ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派）	有・無
ク 男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(2) 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(1)及び(2)女性の活躍推進企業データベース」にて公表している情報公表項目について「有」に○をつけ、公表していない項目は「無」に○をつけてください。
8個以上○がついていないと、基準を満たしません。
また、公表していることを明らかにするため、「女性の活躍推進企業データベース」の公表画面を添付してください。

9. 雇用管理区分ごとの男女の賃金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差異の状況を把握した日 令和 2 年 4 月 15 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

9(1)

雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況を把握した場合は「有」に○をつけてください。「無」の場合は認定基準を満たしません。

9(2)

雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況を把握した日を記入してください。

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
管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を15%以上にする。 従業員全体の所定外労働時間数を月平均25時間以内にする。	令和元年度において達成。 （管理職に占める女性割合19.5%） 令和元年度において達成。 （従業員全体で月平均21.6時間）

達成した数値目標及び目標の達成状況について、記入してください。

なお、常時雇用する労働者301人以上の事業主については、計画期間を令和2年4月1日以降を始期とする行動計画を策定した場合は、2つ以上の数値目標の達成が必要です。

「基準適合認定一般事業主認定申請書7の実績を明らかにする書類」の記入例

特例認定申請年月日	令和2年 6月 1日
一般事業主の氏名又は名称	株式会社B

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2019年度、X-1は2018年度、X-2は2017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。

(1)採用に関する状況

※(i)又は(ii)のうちいずれかを記入

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

(i)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					労働局チェック欄
		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(総合)	X	102	15	6.8	7.29	5.83	194	27	7.19	6.78	☐	
	X-1	70	9	7.78			200	32	6.25			
	X-2	51	7	7.29			248	36	6.89			
総合職(専門)	X	19	10	1.9	2.04	1.63	2	1	2	2.5	☐	
	X-1	18	9	2			5	2	2.5			
	X-2	29	13	2.23			6	2	3			
一般職	X	32	5	6.4	6.36	5.09	17	2	8.5	11.17	☐	
	X-1	30	5	6			14	1	14			
	X-2	40	6	6.67			11	1	11			

特例認定申請書7(1)(i)(A)欄に転記

特例認定申請書7(1)(i)
「(A)×0.8=(C)」欄に転記

特例認定申請書7(1)(i)(B)欄に転記

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

(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。

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

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)	産業平均値(B)	労働局チェック欄
X			0	#DIV/0!		A≥B(40) ☐

特例認定申請書7(1)(ii)①「通常の労働者
に占める女性労働者の割合(A)」欄に転記

特例認定申請書7(1)(ii)①「産業平均値(B)」欄に転記
(産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)(以下「厚労省ホームページ」という。)に掲
載されているもの)

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

基幹的な 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)	産業平均値(B)	労働局チェック欄
	X			0	#DIV/0!		A≥B(40) ☐

特例認定申請書7(1)(ii)②「通常の労働者
に占める女性労働者の割合(A)」欄
に転記

特例認定申請書7(1)(ii)②「産業平均値
(B)」欄に転記(産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)継続就業に関する状況

※(i)又は(ii)のいずれかを記入。(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り。

(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のいずれかを記入

①直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数→特例認定申請書の記入のみ

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

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

事業年度 X-9	年 月 日	～	年 月 日
-------------	-------	---	-------

※特例認定申請書7(2)(i)①C≥0.8の場合は、記入の必要はありません。

雇用管理区分	事業年度	女性		男性		雇用継続割合(A)	雇用継続割合(B)	(A)/(B)=(C)	労働局チェック欄
		採用者数	うち現在雇用されている者の数(X)	採用者数	うち現在雇用されている者の数(X)				
	X-9					#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	☐
	X-10								
	X-11								
	合計	0	0	0	0				
	X-9					#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	☐
	X-10								
	X-11								
	合計	0	0	0	0				
	X-9					#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	☐
	X-10								
	X-11								
	合計	0	0	0	0				

算定に使用した事業年度X-9がいつからいつまでかを記入して下さい

特例認定申請書7(2)(i)②(A)欄に転記

特例認定申請書7(2)(i)②(B)欄に転記

特例認定申請書7(2)(i)②「(A)/(B)=(C)」欄に転記

(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→認定申請書の記入のみ

事業年度X	年 月 日	～	年 月 日
-------	-------	---	-------

(3)時間外労働及び休日労働に関する状況

※雇用管理区分が多く、特例認定申請書に記入しきれない場合に使用

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

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						労働局チェック欄
X	一般職	1月	2月	3月	4月	5月	6月	各月ごと全て45時間未満か ☐
		5.2	5.3	6.2	6.1	4.2	3.5	
		7月	8月	9月	10月	11月	12月	
		3	2.9	3.8	4.7	4.9	4.8	
		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

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

(i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者割合

15 < B < 40 の場合、A ≥ B

事業年度	女性管理職者数	管理職者数	管理女性職割合(A)	産業平均値(G)	産業平均値の1.5倍(B)	労働局チェック欄
X	23	116	19.8	11.5	17.25	A ≥ B ☐

特例認定申請書7(4)(i)「管理職に占める女性労働者の割合(A)」欄に転記

産業平均値は厚労省ホームページに掲載されているもの

特例認定申請書7(4)(i)「産業平均値の1.5倍の値(B)」欄に転記

B ≤ 15 → (ii)
B ≥ 40 → (iii)

(ii)(i) の B ≤ 15 の場合のみ

労働局チェック欄
A ≥ 15 ☐

ただし、B ≤ 15 の場合であっても、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を算出

事業年度	女性				男性				(C)/(D)=(E)
	課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(C)	課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(D)	
X			#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
X-1			#DIV/0!				#DIV/0!		
X-2			#DIV/0!				#DIV/0!		

特例認定申請書7(4)(ii)(C)欄に転記

特例認定申請書7(4)(ii)(D)欄に転記

特例認定申請書7(4)(ii)(C)/(D)=(E)欄に転記

E ≥ 1 の場合

管理女性職割合(A)	産業計平均値(H)	労働局チェック欄
19.80		A ≥ H ☐

産業計平均値は厚労省ホームページに掲載されているもの

(iii)(i) の B ≥ 40 の場合のみ記入

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(F)	(F) × 0.8 = (I)
X			0	#DIV/0!	#DIV/0!

特例認定申請書7(4)(iii)「通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)」欄に転記

特例認定申請書7(4)(iii)「(F) × 0.8」欄に転記

I ≤ 40 の場合

労働局チェック欄
A ≥ 40 ☐

I > 40 の場合

労働局チェック欄
A > 1 ☐

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

(5) 多様なキャリアコースに関する状況→特例認定申請書の記入のみ

事業年度X	平成31年 4月 1日	～	令和2年 3月 31日
-------	-------------	---	-------------

女性活躍推進法の条文等（抜粋）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（抄）

（令和2年6月1日施行時点）

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念のっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

第2節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第8条 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。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画という。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 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
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第1項に規定する一般事業主は、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、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の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、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前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場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取り消し）

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- 一 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。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画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、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を選任していること、当該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特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、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を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 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関する実績
- 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に関する実績

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第6章 罰則

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

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 (平成27年厚生労働省令第162号) (抄)

(令和2年6月1日施行時点)

(法第8条第1項の届出)

第1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8条第1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8条第1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2条 法第8条第1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1号から第4号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第5号から第24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1号及び第2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。）ごとに把握しなければならない。必要に応じて第5号から第12号まで、第14号、第15号、第18号から第21号まで、第23号及び第24号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

- 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主との間で締結された2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5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1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22年法律第49号）第41条の2第1項の規定により労働する労働者にあっては、同項第3号に規定する健康管理時間。第14号において同じ。）の状況
- 四 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19条第1項第2号において「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60年法律第88号。第8条第1項第1号イにおいて「労働者派遣法」という。）第2条第2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（派遣労働者にあっては、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 10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44年法律第64号）第15条の7第1項各号（第4号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学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って引き続き雇用されているものの数の割合並びに10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って引き続き雇用されているものの数の割合（第19条第1項第5号において「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っ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って育児休業（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3年法律第76号）第2条第1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っ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って育児休業をしたものの数の割合（第19条第1項第6号において「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32条の3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1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39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19条第1項第9号において「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1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1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。）又は新規卒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7条第1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。

（法第8条第2項第2号の目標）

第2条の2 法第8条第1項に規定する一般事業主は、法第8条第2項第2号の目標を同条第3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1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2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1項第1号、第4号から第9号まで及び第16号から第24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1項第2号、第3号及び第10号から第15号までに掲げる事項

（法第8条第4項の周知の方法）

第3条 法第8条第4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8条第5項の公表の方法）

第4条 法第8条第5項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

（法第8条第7項の届出）

第5条 第1条の規定は、法第8条第7項の届出を行う一般事業主について準用する。

（準用）

第6条 第2条の規定は法第8条第7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3条の規定は法第8条第8項において準用する同条第4項の規定による周知を行う一般事業主について、第4条の規定は法第8条第8項において準用する同条第5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。

（法第9条の申請）

第7条 法第9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1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9条の認定の基準等）

第8条 法第9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1又は2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。

- (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3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3事業年度において平均した数にそれぞれ10分の8を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の3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3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10分の1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4割を超える産業にあつては4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4割を超える産業にあつては4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10分の7以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した10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10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10分の8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10分の1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38条の2第1項の規定により労働する労働者、同法第38条の3第1項の規定により労働する労働者、同法第38条の4第1項の規定により労働する労働者、同法第41条各号に該当する労働者及び同法第41条の2第1項の規定により労働する労働者を除く。）1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45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10分の1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) 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又は直近の3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1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3事業年度において平均した数を直近の3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1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3事業年度において平均した数で除して得た割合が10分の8以上であること。
- (5) 直近の3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300人以下のものに限る。）にあつては1以上の事項、一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。）にあつては2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2条第1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つては、（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1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30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 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、2年以上連続して当該事項の実績が改善していること。
- 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。
- 二 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11条の規定により認定を取り消され、又は第9条の5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3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28年政令第242号）第1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22年労働省令第12号）第4条の3第3項に規定する求人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。
- 二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
- イ 前号イに掲げる事項のうち3又は4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 前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公表するとともに、2年以上連続して当該事項の実績が改善していること。
- ハ 前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 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
- イ 第1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公表していること。
- ロ 第1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。
- 2 法第9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。

(法第10条第1項の商品等)

第9条 法第10条第1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12条の申請)

第9条の2 法第12条の認定を受けようとする認定一般事業主（法第10条第1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2号）に、当該認定一般事業主が法第12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12条の認定の基準等)

第9条の3 法第12条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 策定した一般事業主行動計画（認定一般事業主が法第12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2年以上5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。
- 四 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を選任していること。
- 五 第8条第1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「10分の7」とあるのは「10分の8」と、「10分の8」とあるのは「10分の9」と読み替えるものとする。
- 六 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1.5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1.5を乗じて得た値が100分の15以下である場合100分の15（直近の3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1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3事業年度において平均した数を直近の3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1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3事業年度において平均した数で除して得た割合が10分の10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1.5を乗じて得た値が100分の40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100分の80を乗じて得た値
 - （ii）100分の40
- 七 第19条第1項第1号及び第2号に定める事項のうち8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。
- 八 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。
- 九 次のいずれにも該当しないこと。
 - イ 法第12条の申請を行った日より前に第3号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。
 - ロ 法第15条の規定により認定を取り消され、又は第9条の5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3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。）。
- ハ 第8条第1項第1号ホ（2）又は（3）に該当すること。

(法第13条第2項の公表)

第9条の4 法第13条第2項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイト、前条第4号から第7号までに掲げる事項の実績を公表していることとする。

(所轄都道府県労働局長に対する申出)

第9条の5 認定一般事業主又は特例認定一般事業主（法第13条第1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9条又は第12条の認定について辞退の申出をすることができる。

(法第20条第1項の情報の公表)

第19条 法第20条第1項の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情報の区分ごとに当該各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1以上公表しなければならない。

- 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 管理職に占める女性労働者の割合
 - ヘ 役員に占める女性の割合
 - ト 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
 - チ 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30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
- 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38条の2第1項の規定により労働する労働者、同法第38条の3第1項の規定により労働する労働者、同法第38条の4第1項の規定により労働する労働者、同法第41条各号に該当する労働者及び同法第41条の2第1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5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者を除く。ホにおいて同じ。）1人当たりの時間外労働及び休日労働の1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1人当たりの時間外労働及び休日労働の1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適切と認めるものとして公表する場合においては、前項第1号イからハまで及びト並びに同項第2号ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとに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とその雇用する労働者の数のおおむね10分の1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1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1項又は第3項の規定により公表するに当たっては、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、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。

(法第20条第2項の情報公表)

第20条 法第20条第2項の規定による情報の公表は、前条第1項各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公表するよう努めなければならない。

2 前条第2項から第4項までの規定は、法第20条第2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、前条第2項及び第4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」と読み替えるものとする。

事業主行動計画策定指針（一般事業主行動計画に係る部分）（抄）

（令和2年6月1日適用時点）

第二部 一般事業主行動計画

第一 女性の活躍の意義、現状及び課題

一 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。

女性の管理職比率の上昇は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それだけでなく、あらゆる職階や非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等で働く一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。

二 女性の活躍の現状

我が国の雇用者に占める女性の割合は4割を超えている。一方、その半数以上は非正社員であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は1割程度であり、先進諸国やアジア諸国と比較しても、特に低い水準となっている。

三 女性の活躍に向けた課題

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。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から30年以上が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。

（一）採用

新規卒卒者について3割以上の企業が男性のみを採用するなど、多くの企業が、男性に偏った採用を行っている。特に総合職等の基幹的職種において、採用における競争倍率をみると、男性に比して女性の方が狭き門となっている現状がある。

今後、我が国は生産年齢人口が急速に減少していく。企業は、男性のみを戦力とする姿勢では、人材確保が困難となることは必至であり、早期に、性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくことが求められる。

（二）配置・育成・教育訓練

企業内の配置において性別の偏りが見られ、育成・教育訓練の中心をOJTが占める職場が多い中、配置における性別の偏りが、育成・教育訓練の格差につながっている。また、Off-JTにおいても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況について、男女間で格差が見られる。

グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらず配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

（三）継続就業

依然として、約5割の女性が第1子出産を機に退職する現状にある。仕事と子育ての両立が困難であることを理由とする退職の要因としては、長時間労働等の労働時間の問題と、職場の雰囲気の問題が大きい。また、仕事のやりがいを感じられているかということも継続就業に大きく影響する。

女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献することから、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

（四）長時間労働の是正等の働き方改革

我が国は、男性の約3割、女性の約1割が、週49時間以上（残業時間が1日平均2時間以上相当）の長時間労働となっている。また、女性が昇進を望まない理由として最も多いのは、仕事と家庭の両立が困難になるという点が挙げられる等、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因ともなっている。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものである。

男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を通じた長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められる。

（五）評価・登用

管理職の中には、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項を必ずしも実践できていない者も存在する。また、仕事と家庭の両立が困難であることと、ロールモデルが不在であることを主な背景として女性自身が昇進を望まない場合がある。

性別にかかわりない公正な評価・登用は、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるとともに、後進の女性のロールモデルとして、女性全体の意欲の喚起にもつながることから、早期に、男女区別なく評価し、昇進させることが徹底されるよう、評価・登用の透明性を高めることが求められる。

（六）性別役割分担意識等の職場風土

我が国は、依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状にある。一方、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する不寛容な職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない人材が増加する。多様な背景を有する人材を活かす組織風土としていくことは急務であり、男女ともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくという方向へ、社会・職場双方において意識改革を進めていくことが求められる。

（七）再チャレンジが可能な職場

女性の約5割が第1子出産を機に退職する一方、育児が一段落して再就職を希望する女性は多い。しかし、その再就職の多くはパートタイム労働などの非正社員であり、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまで、（一）のように、性別にかかわりない公正な採用が必ずしも徹底されてこなかったことから、採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。

今後、生産年齢人口が減少するので、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、早期に、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を進めていくことが求められる。

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

法においては、国及び地方公共団体と、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析（二）、行動計画の策定、周知・公表（三及び四）、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表（六）が義務付けられている。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、これらの努力義務が課されている。

これらの義務又は努力義務の履行に際しては、次の一から六までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

（一）女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、男女雇用機会均等法第13条の2の男女雇用機会均等推進者等の専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的である。

さらに、業界固有の課題等については、業界団体等を通じ、事業主間で連携することを通じて、より効果的な課題解決策を模索していくことも有効であると考えられる。

（二）一般事業主行動計画の策定体制の整備

一般事業主行動計画（三（五）口を除き、以下「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、例えば人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。

また、法に基づく状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

二 状況把握・課題分析

（一）状況把握・課題分析の意義

行動計画は、自らの事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならない（法第8条第3項及び第8項）。

女性の活躍に向けては、第一の三で見たように、採用から登用に至る各雇用管理の段階において様々な課題があるが、いずれの課題が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。

その際は、女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態において、全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析が求められている項目に限らず、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目については、各事業主の実態に応じ、適切に雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析を行うことが望ましい。

（二）状況把握・課題分析

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ないこと、第1子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、女性の活躍度合いを測る重要な指標の1つである管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の第一欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行うものであるが、その際は、別紙一の第二欄の項目を活用し、別紙二の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

この点、雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得ることから、各企業の実情を踏まえつつ、この指標の積極的な把握に努めることが重要である。

また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目の状況把握や当該方法による分析を行うことも効果的である。

三 行動計画の策定

（一）行動計画の策定対象となる課題の選定

行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている（法第8条第2項）。

また、行動計画の策定等に際しては、状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならないものとされている（法第8条第3項及び第8項）。

状況把握・課題分析の結果、複数の課題の存在が明らかになる場合が多いと考えられるが、その場合は、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とするとともに、できる限り積極的に複数の課題に対処することが効果的である。

（二）計画期間の決定

法は令和7年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から令和7年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間で5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない。

他方で、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、①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と②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取組をバランスよく進めていくことが重要である。このため、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については、原則として、別紙一の

(1)及び(2)の区分の項目を各区分ごとに1つ以上選択し、関連する数値目標を設定するものとする。ただし、状況把握・課題分析の結果、(1)又は(2)の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、当該他の区分の項目を2つ以上選択し、関連する数値目標を設定することをもってこれに代えることができる。

また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主においては、まずは、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行うことが考えられるが、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわらず公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第1子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

さらに、取組内容については、別紙二の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はない。

(五) その他

イ 派遣労働者の取扱い

女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等において、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要がある。

派遣労働者については、女性の活躍推進の取組は、採用・配置・育成・継続就業等、一人一人の職業生活を通じた取組が求められることから、派遣元事業主が責任を持って、状況把握・課題分析を行い、行動計画の策定等に取り組む必要がある。

他方、職場風土改革に関する取組や長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取組を進めていくことが求められる。

また、これら職場風土に関する課題や長時間労働という課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握・課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合いを行うなど、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要である。

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

法に基づく行動計画は、計画期間、計画目標、取組内容及び実施時期を定める必要があり、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要がある(法第8条第2項、第3項及び第8項)。

一方、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく行動計画は、計画期間、目標(数値目標に限らない)、対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これら2つの法律に定める要件を満たしていれば、それぞれの法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である。なお、その場合は、共通の様式を活用することにより、届出も一体的に行うことができる。

ハ 男女雇用機会均等法との関係

行動計画については、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要である。

男女雇用機会均等法においては、募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を優先的に取り扱う措置のうち、同法に違反しないものは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における措置であるなど、一定の場合に限られるとしている(「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平成18年厚生労働省告示第614号)第2の14(1))。

女性の活躍推進に向けた取組として、女性労働者を優先的に取り扱う措置を講じる場合は、この点に留意が必要である。

なお、社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられるが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成・登用することも重要であることに留意が必要である。

四 労働者に対する行動計画の周知・公表

(一) 労働者に対する周知

策定又は変更した行動計画については、労働者に周知することが求められている(法第8条第4項及び第8項)。

行動計画に定めた数値目標の達成に向けて組織全体で取り組むため、まずは、非正社員を含めた全ての労働者がその内容を知りうるように、書面の交付や電子メールによる送付等適切な方法で周知することが求められる。さらに、組織トップの主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(二) 公表

策定又は変更した行動計画については、公表することが求められている（法第8条第5項及び第8項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、国が運営する「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への掲載等適切な方法で公表することが求められる。

五 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の（二）の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。また、各企業の実情を踏まえつつ、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の積極的な把握に努めることが重要である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

六 情報公表

(一) 情報公表の意義

事業主は、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表が求められている（法第20条）。

情報公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

(二) 情報公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については別紙三の（1）及び（2）の区分の項目（（1）⑨及び（2）⑧を除く。）の中からそれぞれ1つ以上、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別紙三の項目（（1）⑨及び（2）⑧を除く。）の中から1つ以上を選択して、国が運営する「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への掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある（常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主の場合は努力義務）。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。また、事業主は、別紙三の（1）⑨及び（2）⑧の項目を公表することができる。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。

なお、別紙三の項目については、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

(三) 情報公表の頻度

情報公表の内容については、おおむね年1回以上、その時点で得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも前々事業年度の状況に関する数値）に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

七 認定

一般事業主のうち、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状況が優良な事業主は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、厚生労働大臣の認定を受けることができる（法第9条）。

また、当該認定を受けた一般事業主のうち、当該取組の実施状況が特に優良な事業主は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、厚生労働大臣の特例認定を受けることができ、特例認定を受けた一般事業主は、行動計画の策定等の義務が免除される（法第12条及び第13条第1項）。

認定又は特例認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定又は特例認定の取得に向けて積極的な取組が期待される。

第三 女性の活躍推進に関する効果的な取組

女性の活躍推進に関する効果的な取組例は、別紙二のとおりであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。

一般事業主行動計画の策定、えるぼし認定、プラチナえるぼし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
青森県	017-734-4211	017-777-7696	〒 030 - 8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手県	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
宮城県	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
秋田県	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
山形県	023-624-8228	023-624-8246	〒 990 - 8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島県	024-536-4609	024-536-4658	〒 960 - 8021	福島市霞町1-46 5階
茨城県	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
栃木県	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
群馬県	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
埼玉県	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
千葉県	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1階
東京都	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
神奈川県	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
新潟県	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
富山県	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4階
石川県	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
福井県	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
山梨県	055-225-2851	055-225-2787	〒 400 - 8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野県	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4階
岐阜県	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
静岡県	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
愛知県	052-857-0312	052-857-0400	〒 460 - 8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階
三重県	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
滋賀県	077-523-1190	077-527-3277	〒 520 - 0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
京都府	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
大阪府	06-6941-8940	06-6949-6486	〒 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
兵庫県	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
奈良県	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
和歌山県	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
鳥取県	0857-29-1709	0857-29-4142	〒 680 - 8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根県	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
岡山県	086-225-2017	086-224-7693	〒 700 - 8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島県	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
山口県	083-995-0390	083-995-0389	〒 753 - 8510	山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島県	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
香川県	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北館2階
愛媛県	089-935-5222	089-935-5210	〒 790 - 8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知県	088-885-6041	088-885-6042	〒 781 - 9548	高知市南金田1番39号 4階
福岡県	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
佐賀県	0952-32-7218	0952-32-7224	〒 840 - 0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長崎県	095-801-0050	095-801-0051	〒 850 - 0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊本県	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
大分県	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
宮崎県	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
鹿児島県	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
沖縄県	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