働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。

15. 「８．(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

16. 「８．(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。

17. 「８．(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。

18. 「８．(5) 多様なキャリアコースに関する状況」欄は、該当する措置を○で囲み、該当人数を記載すること。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、アからエまでのうち１つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、アからエまでのうち２つ以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣の役務の提供を受ける事業主にあっては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。

19. 「９．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。

20. 「10．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。

21. 「11．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。

様式第二号の二を次のように改める。

様式第二号の二（第九条の二関係）（第一面から第六面まで）

（A4）

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日　令和　年　月　日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）
一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）
（法人の場合）代表者の氏名

主たる事業　（大分類：　）

※製造業のみ記入（中分類：　）

住所　〒

電話番号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の認定（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（以下「省令」という。）第９条の３第１項第２号に規定する事業主の類型に係る特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

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

令和　年　月　日・　労働局

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

３．雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第13条第１項の規定に基づき講じている措置に関する情報の公表の有無　［　有　・　無　］

４．男女雇用機会均等推進者の選任状況

(1)所属部課	
(2)役職名	

５．職業家庭両立推進者の選任状況

(1)所属部課	
(2)役職名	

認定申請の担当部局名	
（ふりがな） 担当者の氏名	