

秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度要綱

(目的)

第1条 この要綱は、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。以下「女活法」という。）第9条の規定に基づく一般事業主の認定（以下「えるぼし認定」という。）の取得に向けて女性の活躍推進に取り組む企業の認定及び認定した企業（以下「えるぼしチャレンジ企業」という。）への支援等に関し必要な事項を定めることにより、企業における女性の活躍を一層推進するとともに、女性がその個性と能力を發揮できる環境づくりを進め、もって若年世代に魅力ある企業の増加を図り、その定着を促進することを目的とする。

(対象)

第2条 本制度の対象となる企業は、女活法に定める一般事業主であって、次に掲げる事項のいずれにも該当するものをいう。

- (1) 県内に本社（主たる事業所）を有すること。
- (2) 常時雇用労働者数が300人以下であること。
- (3) 過去3年間において、労働基準法、労働安全衛生法、女活法等の関係法令の重大な違反をしていないこと。
- (4) 秋田県に納付（納入）すべき県税に滞納がないこと。
- (5) 暴力団等の反社会的勢力に該当し、又は所属したことがなく、これらの者と関係を有していないこと。

(認定の要件)

第3条 知事は、次に掲げる要件を全て満たす企業をえるぼしチャレンジ企業として認定することができる。

- (1) 女活法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、届出していること。
- (2) 策定した行動計画を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。
- (3) 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。以下「省令」という。）第8条第1項第1号イ(1)から(5)までに掲げる基準（以下「えるぼし認定基準」という。）のうち2以上の基準に係る数値を達成していること。
- (4) えるぼし認定の取得に向けた取組の実施計画を有すること。

(認定の申請)

第4条 前条の規定による認定を受けようとする企業は、えるぼしチャレンジ企業認定申請書（様式第1号）に次に掲げる書類を添えて知事に提出して申請するものとする。

- (1) えるぼしチャレンジ企業認定要件確認調書（様式第2号）
- (2) えるぼし認定の取得に向けた取組実施計画書（様式第3号）
- (3) 省令第1条に規定する行動計画の策定に係る届出書の写し
- (4) 行動計画の写し
- (5) その他認定に関し知事が必要と認める書類

(認定)

第5条 知事は、前条の規定による申請があった場合において、提出された書類等により審査を行い、要件を満たしていることを確認したときは、これを認定し、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定証（様式4号。以下「認定証」という。）を交付するものとする。

2 認定の有効期間は、認定の日から前条（2）の取組実施計画書に記載された実施期間の終期までとし、その上限は、同日から起算して3年間とする。

3 知事は、前条の規定による申請が要件を満たしていないと認めるときは、文書により、その旨を申請者に通知するものとする。

(調査)

第6条 知事は、本制度の運用に当たり、その職員に必要な応じてえるぼしチャレンジ企業における取組状況を調査させることができる。

2 えるぼしチャレンジ企業は、前項に定める調査に協力するものとする。

(変更の届出)

第7条 えるぼしチャレンジ企業は、名称、所在地、第2条に掲げる事項又は第3条に掲げる要件に変更が生じたときは、当該変更が生じた日から30日以内にえるぼしチャレンジ企業認定変更届出書（様式第5号）を知事に提出しなければならない。

(認定の辞退)

第8条 えるぼしチャレンジ企業は、女性の活躍推進に関する取組を継続できなくなったこと等により認定を辞退しようとするときは、速やかにえるぼしチャレンジ企業認定辞退届出書（様式第6号）を知事に提出し、併せて認定証を返納するものとする。

(認定の取消し)

第9条 知事は、えるぼしチャレンジ企業が要件を満たさないことが明らかになったとき、法令の重大な違反をしたときその他えるぼしチャレンジ企業として適当でなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

2 知事は、前項の規定により認定の取消しをするときは、理由を付してえるぼしチャレンジ企業にその旨を通知するものとする。

3 えるぼしチャレンジ企業は、前項の規定による通知を受けたときは、速やかに認定証を知事に返納するものとする。

(認定の失効)

第10条 えるぼしチャレンジ企業が認定の有効期間内にえるぼし認定を取得したときは、認定は、その取得の日をもって失効するものとする。

2 えるぼしチャレンジ企業は、前項の規定により認定が失効したときは、速やかに認定証を知事に返納するものとする。

(認定の更新)

第11条 えるぼしチャレンジ企業は、有効期間が経過した後も引き続き認定を受けようとするときは、有効期間が満了する日の30日前までに第4条に規定する書類を知事に提出して認定の更新を申請しなければならない。ただし、同条（3）及び（4）の書類について

ては、前回提出した内容に変更がない場合は、提出を省略することができる。

2 第5条の規定は、認定の更新について準用する。この場合において、同条第2項中「認定の日」とあるのは、「更新前の有効期間が満了する日の翌日」とする。

(支援)

第12条 知事は、えるぼしチャレンジ企業が行う女性の活躍推進に関する取組に対し、支援を行うものとする。

(個人情報の取扱い)

第13条 県は、本事業の実施に当たり知り得た個人情報について、適正に取り扱わなければならない。

(その他)

第14条 この要綱に定めるもののほか、本制度の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、令和4年5月1日から施行する。ただし、第4条は令和4年4月25日から施行するものとする。

附 則

この要綱は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年9月1日から施行し、この要綱による改正後の秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度要綱の規定は、令和4年5月1日から適用する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月9日から施行する。

附 則

この要綱は、令和8年4月1日から施行する。

(様式第 1 号)

えるぼしチャレンジ企業認定申請書

(新規・更新)

年 月 日

あて先 秋田県知事

申請者

名 称 _____

所在地 _____

代表者職・氏名 _____

秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度要綱第 4 条（第 1 1 条第 1 項）の規定により、
次の書類を添えて認定（認定の更新）を申請します。

添付書類

- 1 えるぼしチャレンジ企業認定要件確認調書（様式第 2 号）
- 2 えるぼし認定の取得に向けた取組実施計画書（様式第 3 号）
- 3 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の策
定に係る届出書の写し
- 4 3 の届出に係る一般事業主行動計画の写し
- 5 その他（ _____ ）

えるぼしチャレンジ企業認定要件確認調書

誓 約

えるぼしチャレンジ企業の認定（認定の更新）を申請するに当たり、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度要綱第2条に定める次の要件のいずれにも該当することを誓約します。

日付

企業名

代表者職名

代表者氏名

- (1) 秋田県内に本社を有します。
- (2) 常時雇用労働者数は300人以下です。
- (3) 過去3年間において、労働基準法、労働安全衛生法、女活法等の関係法令に重大な違反はありません。
- (4) 秋田県に納付（納入）すべき県税に滞納はありません。
- (5) 暴力団等の反社会的勢力に該当し、又は所属したことはなく、これらの者と関係を有していません。

青色の欄は、原則として全て記載してください。

橙色の欄は、指示に従って記載してください。

	記載日
--	-----

企 業 名				代 表 者	職 名	
所 在 地					氏 名	
常 時 雇 用 労 働 者 数	女性：	計	産 業 分 類			
	男性：		製 造 業 の 中 分 類			
直近の事業年度	始期		終期			
一般事業主行動計画	届出日		公表日		計画終期	

雇用管理区分の設定								
雇用管理区分の名称		基幹	雇用期間	勤務形態	時間外労働	女性人数	男性人数	計
正社員								
正社員以外								

※雇用管理区分の設定がある場合は、各区分毎に名称、雇用期間ほかを記載してください。
 ※正社員の雇用管理区分が複数ある場合は、基幹的な雇用管理区分の「基幹」欄に○を付してください。

記載担当者	所属		職 名		氏 名	
連 絡 先	電 話		E-mail			

基準達成状況（１）【採用】

えるぼし認定基準(1) (省令第8条第1項第1号イ(1))
労働者の採用について、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。 (i) 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。 (正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①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。

(i) 直近3事業年度の男女別の採用における競争倍率

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	直近3事業年度	女性					男性					C・Bの比較 Z
		応募者数 a1	採用者数 a2	競争倍率 a1/a2	3事業年度の平均競争倍率 A	A×0.8 C	応募者数 b1	採用者数 b2	競争倍率 b1/b2	3事業年度の平均競争倍率 B		
判定：Z（C・Bの比較）が全ての雇用管理区分において「C<B」												

(i)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

※(i)の表でZが「C≥B」又は「比較不能」となった雇用管理区分について記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	事業年度	女性		男性		3事業年度ごとの平均競争倍率		
		応募者数	採用者数	応募者数	採用者数	女性競争倍率 A	男性競争倍率 B	A/B
						~		
						~		
						~		
						~		
						~		
						~		
						~		
						~		

基準達成状況（1）続き

(ii) 直近の事業年度における女性労働者の割合

① 正社員に占める女性労働者の割合

	直近の 事業年度	女性の 正社員数	男性の 正社員数	正社員合計	正社員に占める 女性の割合 A	産業分類（国別表1） 産業平均値(%) B	判定 A ≥ B A ≥ 40%

①の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

	①の直前の 各事業年度	女性の 正社員数	男性の 正社員数	正社員合計	正社員に占める 女性の割合 A	3事業年度ごとのAの平均	
						～	
						～	
						～	

② 基幹的な雇用管理区分における正社員に占める女性労働者の割合

※正社員に複数の雇用管理区分を設定していない場合は、この表への記載は不要です。

正社員の 基幹的な 雇用管理区分	直近の 事業年度	当該区分の 女性の 正社員数	当該区分の 男性の 正社員数	当該区分の 正社員合計	正社員に占める 女性の割合 A	産業分類（国別表2） 産業平均値(%) B	判定 A ≥ B A ≥ 40%

②の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

正社員の 基幹的な 雇用管理区分	②の直前の 各事業年度	当該区分の 女性の 正社員数	当該区分の 男性の 正社員数	当該区分の 正社員合計	正社員に占める 女性の割合 A	3事業年度ごとのAの平均	
						～	
						～	
						～	

基準達成状況（２）【継続就業】

えるぼし認定基準(2)（省令第8条第1項第1号イ(2)）
(i) 直近の事業年度における労働者の継続就業について、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「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された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者に限る。） (ii) ((i)を算出することができない場合に限り適用) 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) 直近の事業年度における継続就業の状況

①男女別の平均継続勤務年数

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当者の平均値を記載してください。

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	女性/男性の比 (A/B) C	Cの水準 Z
判定：Z（Cの水準）が全ての雇用管理区分において「 $C \geq 0.7$ 」					

①の表で判定が「非該当」の場合は、全ての雇用管理区分について次の表にも記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、全ての事業年度の最上段の同欄にそれぞれ「なし」と記載し、該当者の平均値を記載してください。

①の直前の各事業年度	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	女性/男性の比 (A/B) C	3事業年度ごとのCの平均		
					~		
					~		
					~		

基準達成状況（２）（い）続き

②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した新規学卒労働者の男女別の継続雇用割合

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	10事業年度前とその前後の事業年度	女性			男性			女性/男性の比（A/B） C	Cの水準 Z
		新規学卒採用者数	うち直近事業年度で雇用されている者	継続雇用割合 A	新規学卒採用者数	うち直近事業年度で雇用されている者	継続雇用割合 B		
							ア		
							ア		
	合計						ア		
							ア		
	合計						ア		
							ア		
	合計						ア		
判定：Z（Cの水準）が全ての雇用管理区分において「 $C \geq 0.8$ 」									

②の表で判定が「非該当」の場合は、別紙（11～12ページ）の表に記載した上で、次の表に転記してください。

※②の表でZが「 $C < 0.8$ 」又は「算出不能」となった雇用管理区分について記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	別表の連続する3事業年度ごとの区分		別紙から引用
	9～11年前採用者の10年後継続雇用割合の男女比	上記ア	
	10～12年前採用者の	（アの1年ずつ前） 別紙イ	
	11～13年前採用者の	（アの2年ずつ前） 別紙ウ	
	12～14年前採用者の	（アの3年ずつ前） 別紙エ	
	13～15年前採用者の	（アの4年ずつ前） 別紙オ	
	9～13年前採用者の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）		
	10～14年前採用者の	（イ～エの平均）	
	11～15年前採用者の	（ウ～オの平均）	
	9～11年前採用者の10年後継続雇用割合の男女比	上記ア	
	10～12年前採用者の	（アの1年ずつ前） 別紙イ	
	11～13年前採用者の	（アの2年ずつ前） 別紙ウ	
	12～14年前採用者の	（アの3年ずつ前） 別紙エ	
	13～15年前採用者の	（アの4年ずつ前） 別紙オ	
	9～13年前採用者の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）		
	10～14年前採用者の	（イ～エの平均）	
	11～15年前採用者の	（ウ～オの平均）	
	9～11年前採用者の10年後継続雇用割合の男女比	上記ア	
	10～12年前採用者の	（アの1年ずつ前） 別紙イ	
	11～13年前採用者の	（アの2年ずつ前） 別紙ウ	
	12～14年前採用者の	（アの3年ずつ前） 別紙エ	
	13～15年前採用者の	（アの4年ずつ前） 別紙オ	
	9～13年前採用者の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）		
	10～14年前採用者の	（イ～エの平均）	
	11～15年前採用者の	（ウ～オの平均）	

基準達成状況（2）続き

(ii) 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数

直近の 事業年度	正社員の女性労働者の 平均継続勤務年数 A	産業分類 (国別表3又は別紙1) 産業平均値(年) B	判定 $A \geq B$

(ii)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(ii)の直前の 各事業年度	正社員の女性労働者の 平均継続勤務年数 A	3事業年度ごとのAの平均	
		～	
		～	
		～	

基準達成状況（3）【労働時間等の働き方】

<p>えるぼし認定基準(3)（省令第8条第1項第1号イ(3)）</p> <p>次により、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。</p> <p>「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</p> <p>これにより難しい場合は、次によること。</p> <p>「[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」※」÷「対象労働者数」< 45 時間 ※「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</p>

直近の事業年度における各月ごとの時間外労働及び休日労働の平均時間数

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、対象者全体の数値を記載してください。

雇用管理区分	月	時間外労働・ 休日労働の 合計時間数 X	対象 労働者数 Y	平均時間 外労働等 時間数 (X/Y) A	月	時間外労働・ 休日労働の 合計時間数 X	対象 労働者数 Y	平均時間 外労働等 時間数 (X/Y) A	Aの 状況 Z
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
判定：A（月の時間外労働等時間数）が全ての雇用管理区分において「全月 A < 45」									

※上の表によっては平均時間外労働等時間数を算出し難しい場合は、次ページの上段の表により算出してください。

基準達成状況（3）続き

直近の事業年度における各月ごとの総労働時間数と法定労働時間数の差の平均時間数

※前ページの表では算出し難い場合に限り、この表で時間外労働等の平均時間数を算出してください。

雇用管理区分	月	総労働時間数の合計	対象労働者数	平均時間外労働等時間数 A'	月	総労働時間数の合計	対象労働者数	平均時間外労働等時間数 A'	A' の状況 Z'
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
判定：A'（月の時間外労働等時間数）が全ての雇用管理区分において「全月A' < 45」									

※前ページ又は上の表でZ（Z'）が「A（A'）≥45あり」となった雇用管理区分について、次の表に記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、全ての事業年度の最上段の同欄にそれぞれ「なし」と記載し、該当月数、平均時間数を記載してください。

直近～4年前の事業年度	雇用管理区分	平均時間外労働等時間数が45時間以上の月数 B	1人・1月当たり平均時間外労働時間数 C	3事業年度ごとのB及びCの平均		
				～		
				～		
				～		

基準達成状況（４）【管理職比率】

えるぼし認定基準(4)（省令第8条第1項第1号イ(4)）
労働者の管理職比率について、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ける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。

(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

直近の事業年度	女性の管理職者数	男性の管理職者数	管理職合計	管理職に占める女性の割合 A	産業分類 (国別表4又は別紙2) 産業平均値(%) B	判定 A ≥ B

※(i)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(i)の直前の2事業年度	女性の管理職者数	男性の管理職者数	管理職合計	管理職に占める女性の割合 A	3事業年度ごとのAの平均	
					～	
					～	
					～	

(ii) 直近の3事業年度における男女別の課長級より1つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近3事業年度	女性				男性				女性/男性の比(A/B) C	判定 C ≥ 0.8
	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 A	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 B		

※(ii)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(ii)の前・前々3事業年度	女性				男性				女性/男性の比(A/B) C
	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 A	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 B	
1～3年前事業年度									
2～4年前事業年度									

基準達成状況（5）【多彩なキャリアコース】

えるぼし認定基準(5)（省令第8条第1項第1号イ(5)）
直近3事業年度において、次の(i)～(iv)のうち1項目以上の実績を有すること。 (i) 女性の非正社員から正社員への転換(派遣労働者の雇入れを含む。) (ii) 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 (iii) 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用(定年後の再雇用を除く。) (iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

多彩なキャリアコースに関する状況

直近3事業年度	(i) 女性の非正社員から正社員への転換	(ii) キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	(iii) 過去に在職した女性の正社員としての再雇用	(iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	ア～エ計	判定 A ≥ 1
3事業年度計					A	

※上の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記の直前の2事業年度	(i) 女性の非正社員から正社員への転換	(ii) キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	(iii) 過去に在職した女性の正社員としての再雇用	(iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	ア～エ計

基準達成状況（2）別紙（1/2）

基準達成状況（2）（5ページ）の(i)②の表で判定が「非該当」の場合は、次の表を記載してください。

※(2)シート(i)②の表で「C<0.8」又は「算出不能」の雇用管理区分について記載してください。
 ※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	女性				男性				(A/B) C
	採用 事業年度	新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 A	新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 B		
	★		★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		ア	
	合計								
	★		★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		イ	
	合計								
	★		★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		ウ	
	合計								
	★		★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		エ	
	合計								
	★		★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		オ	
	合計								
	9～13年前採用者の3事業年度ごと継続雇用割合男女比の平均（ア～ウの平均）								
	10～14年前採用者の " (イ～エの平均)								
	11～15年前採用者の " (ウ～オの平均)								
		★		★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		ア
		合計							
★			★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		イ	
合計									
★			★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		ウ	
合計									
★			★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		エ	
合計									
★			★の10事業年度後 在職者数			★の10事業年度後 在職者数		オ	
合計									
9～13年前採用者の3事業年度ごと継続雇用割合男女比の平均（ア～ウの平均）									
10～14年前採用者の " (イ～エの平均)									
11～15年前採用者の " (ウ～オの平均)									

(様式第3号)

えるばし認定の取得に向けた取組実施計画書

企業名：

えるばし認定申請の目標時期：

年 月

えるばし認定基準（数値基準）		現況	目標・展望	認定基準の達成（維持・向上）に向けた取組実施計画																		
区分	内容	実績、基準 達成状況等	数値目標、 達成時期等	取組の実施期間・内容		取組ごとの実施時期・期間																
						実施期間																
認定基準(1) 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8条第1項第1号イ(1)	労働者の採用について、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。 (i) 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。 (正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①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。			実施期間																		
認定基準(2) 同省令第8条第1項第1号イ(2)	(i)直近の事業年度における労働者の継続就業について、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「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された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者に限る。） (ii) ((i)を算出することができない場合に限り適用) 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。			実施期間																		
認定基準(3) 同省令第8条第1項第2号イ(3)	次により、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、次によること。 [「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」※]÷「対象労働者数」<45時間 ※「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			実施期間																		

(様式第3号)

えるぼし認定基準（数値基準）		現況	目標・展望	認定基準の達成（維持・向上）に向けた取組実施計画																
区分	内容	実績、基準 達成状況等	数値目標、 達成時期等	取組の実施期間・内容		取組ごとの実施時期・期間														
認定基準(4) 同省令第8条第 1項第3号イ(4)	労働者の管理職比率について、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ける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。			実施期間																
認定基準(5) 同省令第8条第 1項第4号イ(5)	直近3事業年度において、次の(i)～(iv)のうち1項目以上の実績を有すること。 (i) 女性の非正社員から正社員への転換 (派遣労働者の雇入れを含む。) (ii) 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 (iii) 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (定年後の再雇用を除く。) (iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用			実施期間																

(様式第5号)

えるぼしチャレンジ企業認定変更届出書

年 月 日

あて先 秋田県知事

届出者

名 称 _____

所在地 _____

代表者職・氏名 _____

秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度要綱第7条の規定により、次のとおり変更を届け出ます。

1 認定番号 第 号

2 認定日 年 月 日 (年 月 日更新)

3 変更内容

変 更 前	変 更 後

(様式第6号)

えるぼしチャレンジ企業認定辞退届出書

年 月 日

あて先 秋田県知事

届出者

名 称 _____

所在地 _____

代表者職・氏名 _____

秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度要綱第8条の規定により、次のとおり認定の辞退を届け出ます。

1 認定番号 第 号

2 認定企業

名称 _____

所在地 _____

代表職・氏名 _____

3 辞退年月日 年 月 日

4 辞退理由

* 交付されている認定証を添付