

## IV 認定の取得

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等が優良な事業主は、都道府県労働局に申請を行うことにより、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

### 1 認定取得のメリット

- ① 「えるぼし」「プラチナえるぼし」マークを利用できます。

認定を受けると、「えるぼし」マークを利用することができます。マークを商品や広告に付すことで、女性活躍推進事業主であることをPRでき、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。

- ② 各府省庁における公共調達で有利になります。

中小企業の場合、行動計画の策定・届出を行うだけで加点の対象になる場合があります。

#### ● 「えるぼし」マーク

「L」には、Lady（女性）、Labour（働く、取り組む）、Laudable（賞賛に値する）などさまざまな意味があります。また、「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

「えるぼし」という愛称は「L」がデザインされた円の上に星が輝くデザインにふさわしく、様々な企業や社会の中で活躍し、星のように輝く女性への「エール」と、そんな輝く女性が増えていくようにとの願いが込められています。

<「えるぼし」マーク>



<「プラチナえるぼし」マーク>



## 2 「えるぼし」の認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて、3段階あります。各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

1 段階目	①次ページに掲げる5つの基準のうち、 <b>1つ又は2つ</b> の基準を満たし、その実績を厚生労働省の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満たさない基準については、行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※）を実施し、その取組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年以上連続してその実績が改善していること。 ③下段の★印に掲げる基準をすべて満たすこと（☆のいずれにも該当しないこと）。
2 段階目	①次ページに掲げる5つの基準のうち、 <b>3つ又は4つ</b> の基準を満たし、その実績を厚生労働省の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 ②1段階目の②と同じ。 ③1段階目の③と同じ
3 段階目	①次ページに掲げる5つの基準の <b>全て</b> を満たし、その実績を厚生労働省の女性活躍推進企業データベースに毎年公表していること。 ②1段階目の③と同じ

※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よい。

<次ページに掲げる基準以外のその他の基準>

★行動計画策定指針に即して適切な行動計画を定めたこと。

★策定した行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

☆認定取消又は辞退（認定辞退通達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ないこと。（その他関係法令とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム有期雇用労働法、労働施策総合推進法、高年齢者

雇用安定法、障害者雇用促進法、労働者派遣法、労働保険徴収法、労働基準法、労働安全衛生法など)

### 3 「えるぼし」の認定基準

※網掛け箇所の基準は、令和2年6月1日から適用されている部分です。

#### 【評価項目①：採用】

以下①②のいずれかに該当すること。

①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（女性の応募者数÷女性の採用者数）」』×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（男性の応募者数÷男性の採用者数）」』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）

②直近の事業年度において、㊦正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値以上であり、かつ、①正社員の基幹的な雇用管理区分（※1）の女性比率が産業ごとの平均値以上であること。（※2）

※1 正社員に雇用管理区分を設定していない一般事業主については㊦のみを満たすことで可とする。

※2 ㊦①のそれぞれの産業ごとの平均値が4割を超える場合は4割以上であること。

#### 【評価項目②：継続就業】

以下①②のいずれかに該当すること。ただし②は、直近の事業年度において①で定める割合を算出することができない場合に限る。

①㊦①いずれかに該当すること。

㊦「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）

又は

- ① 「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（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に限る）
- ② 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。

### 【評価項目③：労働時間等の働き方】

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

### 【評価項目④：管理職比率】

以下①②のいずれかに該当すること。

- ① 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値（※1）以上であること
- ※1 産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省の女性活躍推進法ホームページに掲載。

又は

- ② 『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち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「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち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

## 【評価項目⑤：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度に、以下について常時雇用する労働者が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Aを含むこと）、常時雇用する労働者が300人以下の事業主は1項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）
- B 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
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注）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おおむね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こと（雇用形態が異なる場合を除く）。

## 4 「プラチナえるぼし」の認定基準

※令和元年6月改正法により、「女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)が創設されました。(施行日：令和2年6月1日)

この認定を取得した企業は、行動計画の策定義務が免除されるとともに、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する必要があります。

### ①一般事業主行動計画の定めた目標を達成したこと

- ・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。
- ・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。
- ・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、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。

※プラチナえるぼし認定の申請の日の直近に計画期間が終了した行動計画

(計画期間は2～5年)を対象とし、当該行動計画については途中で容易に達成できる目標に変更していないこととする。

## ②男女機会均等推進責任者等の選任

- ・男女機会均等推進責任者及び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。

## 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。

### 【採用】

えるぼし認定基準と同様とする。(P39参照)

### 【継続就業】(区)

ア「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(えるぼし：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。)

又は

イ「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うち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ9割(えるぼし：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かつ新規学卒採用者等に限る。)

ア・イ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勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。

### 【労働時間等の働き方】(区)

えるぼし認定基準と同様とする。(P40参照)

### 【管理職比率】

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倍後の数値が、

- ・15%以下である場合は、15%（※）以上であること。  
※直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が10割以上である場合は、産業計の平均値以上で可
- ・40%以上である場合は、その企業の正社員に占める女性比率の8割（※）以上であること又は40%のいずれか大きい値であること

#### 【多様なキャリアコース】

えるほし認定基準と同様とする（P41参照）。

#### 【女性活躍推進に関する情報公表の状況】

省令で定める情報公表項目（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。

#### 【男女の賃金差異の把握】

雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況について把握したこと。

#### ④その他

- ・次のいずれにも該当しないこと。
  - \*プラチナえるほし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、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(i)②及び③の基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く）。
  - \*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。
  - \*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。