プラチナえるぼし認定

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、認定のメリットに加え、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

プラチナえるぼし 女性が活躍しています！	●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。 ●男女雇用会機会均等推進者、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。 ●「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転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
{「直近の事業年度の(＊)」+「(直近－１)事業年度の(＊)」+「(直近－2)事業年度の(＊)」}÷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。

※常用労働者数が300人以上の事業主は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で雇用管理区分ごとに把握する必要があります。

※常用労働者数が300人以下の事業主は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法はあくまで情報公表に関して定めるものなので、それ以外の方法によって雇用管理区分ごとに「男女の賃金の差異」を把握する場合でも、女性活躍推進法に基づき状況把握したことになります。

▶▶ 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。（えるぼし認定と同様）

●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】

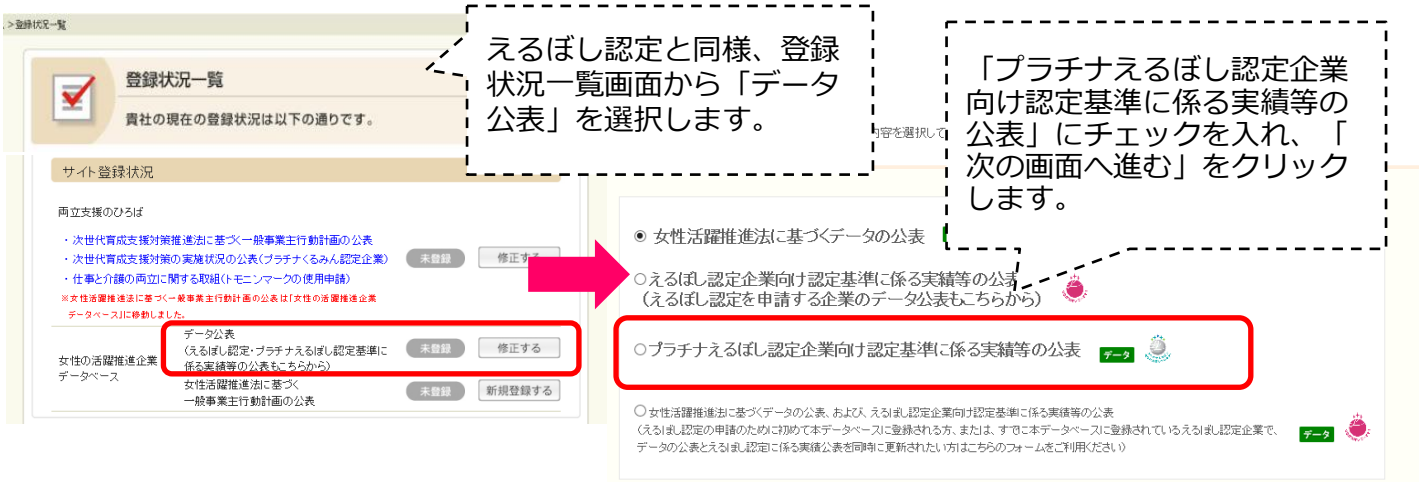
直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合
※産業平均値の1.5倍の値が15%以下や40%以上の場合は、その旨別途記載する必要あり

【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。

▶ プラチナえるぼし認定の場合



えるぼし認定と同様、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。

- プラチナ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【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。

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。

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

ウィンドウを閉じる

データの最終更新日： 2022年×月×日

企業名	A社
所在地	○○県▲▲市■■１－２－３
法人番号	1234567890123
業種	○○業
企業規模	
企業認定等	
均等・両立推進企業表彰	
公共調達資格情報	
企業PR	

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

働き方に関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）	
採用した労働者に占める女性労働者の割合 【項目定義】	（総合職）38% （一般職）71% （総合職）男性:15倍、女性:16倍 （一般職）男性:10倍、女性:14倍

プラチナえるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表	
男女雇用機会均等推進者及び職業家庭両立推進者	選任している
公表する実績等の直近事業年度	令和２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
○%
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
▲%
＞本項目の説明を見る

【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45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】

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。

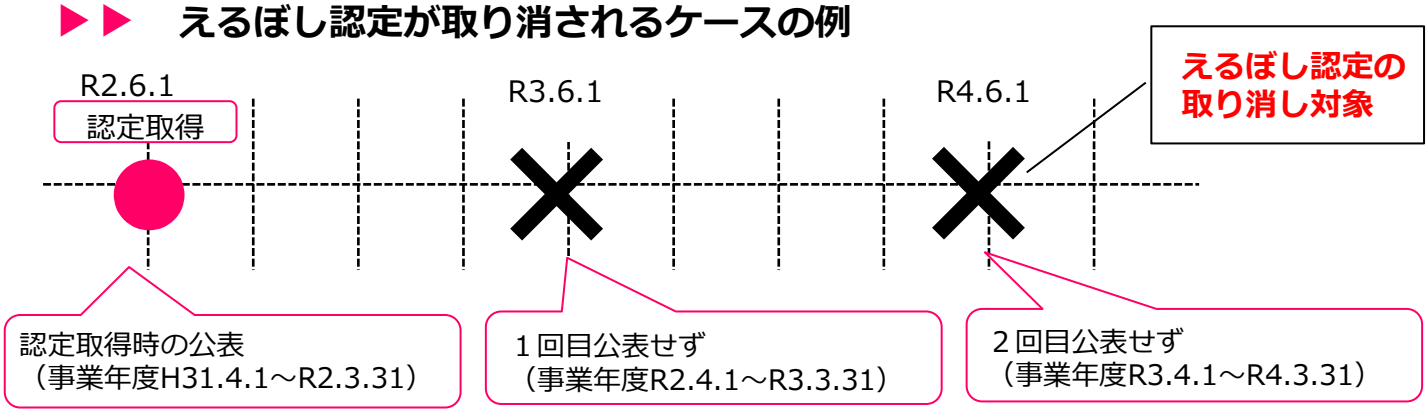
・認定を受けた後、公表された実績が、えるぼし認定の基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合。

・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。

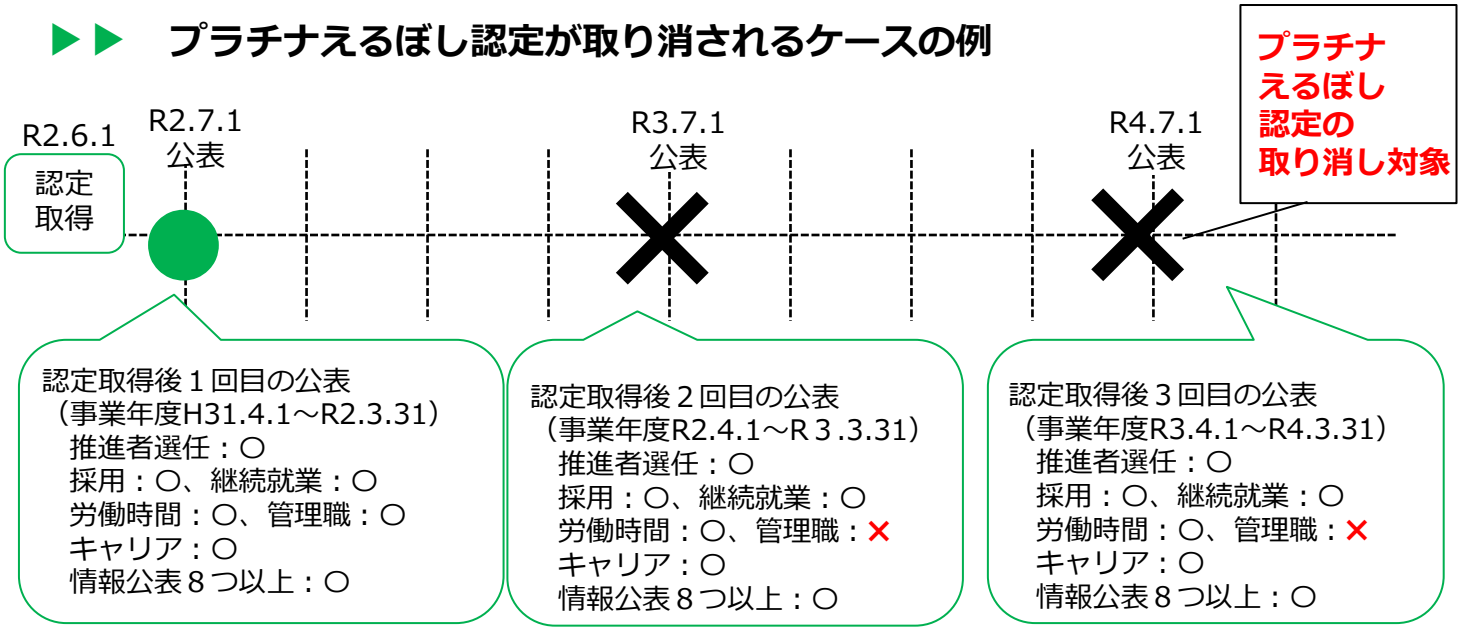
4　女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき。

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。