

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表と 認定制度(えるぼし認定)について

令和6年3月7日(木)
オンラインセミナー

滋賀労働局雇用環境・均等室
村崎 菜美

【目次】

1. 女性活躍推進法について

2. 男女の賃金の差異の算出方法等について

2-1. 算出手順

2-2. 情報公表について

3. えるぼし認定の概要

3-1. 認定基準

3-2. 認定申請の流れ

3-3. 滋賀県内の認定状況

3-4. 認定取得のメリット

3-5. Q&A

1. 女性活躍推進法について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

法制定の背景

日本の働く女性の現状 (H26時点)

- 雇用者全体に占める女性の割合は 43.3%(2,406万人)。その半数以上は非正規雇用。
- 出産・育児期（30歳代）に就業率が低下する「M字カーブ」が未だ顕著。就業を希望しながら働いていない女性は315万人に達する。
- 意思決定層（管理職以上）に占める女性の割合(7.5%)は、国際的に見て も特に低い水準。

女性の活躍のために 解決すべき課題

(1) 採用 / 配置・育成・教育訓練

- ▶ 企業の約4割は男性のみの新卒採用。総合職採用の女性比率は 1 割。
- ▶ 配置に男女の偏り（例： 7 割の企業で営業部門は男性が 9 割以上）。

(2) 継続就業 / 男女を通じた長時間労働是正など働き方の改革

- ▶ 依然として約 6 割の女性が第 1 子出産を機に退職。両立困難による退職の 2 大理由は、「勤務時間」と「職場の雰囲気」。
- ▶ 男女を通じた長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性(フレックスタイム、テレワーク等) 等が重要。

(3) 評価・登用・女性の昇進希望

- ▶ 「男女区別なく評価し、昇進させる」に「当てはまる」とする男性管理職は6～7割。評価・昇進の透明性確保が重要。

(4) 社会全体の意識・職場の風土 – 性別役割分担意識等 –

- ▶ 夫婦間では女性が大半の家事を分担。男女がともに、家庭責任を果たしながら、職場でも貢献することが当然という方向へ、社会・職場ともに意識改革を進める必要。

(5) 継続就業を断念した女性等の再チャレンジ

- ▶ 再就職の多くはパート等の非正規雇用。妊娠・出産を機に退職した女性であっても能力の最大限の発揮が可能となるよう、非正規雇用から正規雇用への転換等について、事業主の取組につながる有効な方策を検討する必要。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要

1 基本方針等

赤字が改正事項（省令） 令和4年7月8日施行

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表**

※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

✎ 行動計画の必須記載事項

▶ **目標**（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

✎ 情報公表の項目（省令で規定）

- 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
 - 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に関する実績
- について、

▶ 常用労働者数301人以上の事業主（義務）

①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と

②から1項目以上の計3項目以上を公表

▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務）

①及び②の全ての項目から1つ以上公表

▶ 常用労働者数100人以下の事業主（努力義務）

①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定



(4) 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告、情報公表に関する勧告に従わなかった場合企業名公表

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（義務）

- ・ 自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（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。

基 礎 項 目	①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ②男女の平均継続勤務年数の差異（区） ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ④管理職に占める女性労働者の割合
------------------	---

＋ 男女の賃金の差異（全・正・パ有） ※301人以上事業主のみ

新規

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、別に定める選択項目を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（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ります。

（注3）男女の賃金の差異は正規雇用労働者、パート・有期社員（非正規雇用労働者）、全ての労働者の区分ごとに把握を行う必要があります。

< 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です。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します。

(例：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

▶ **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（義務）**

- ・ 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。

- ・ 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。

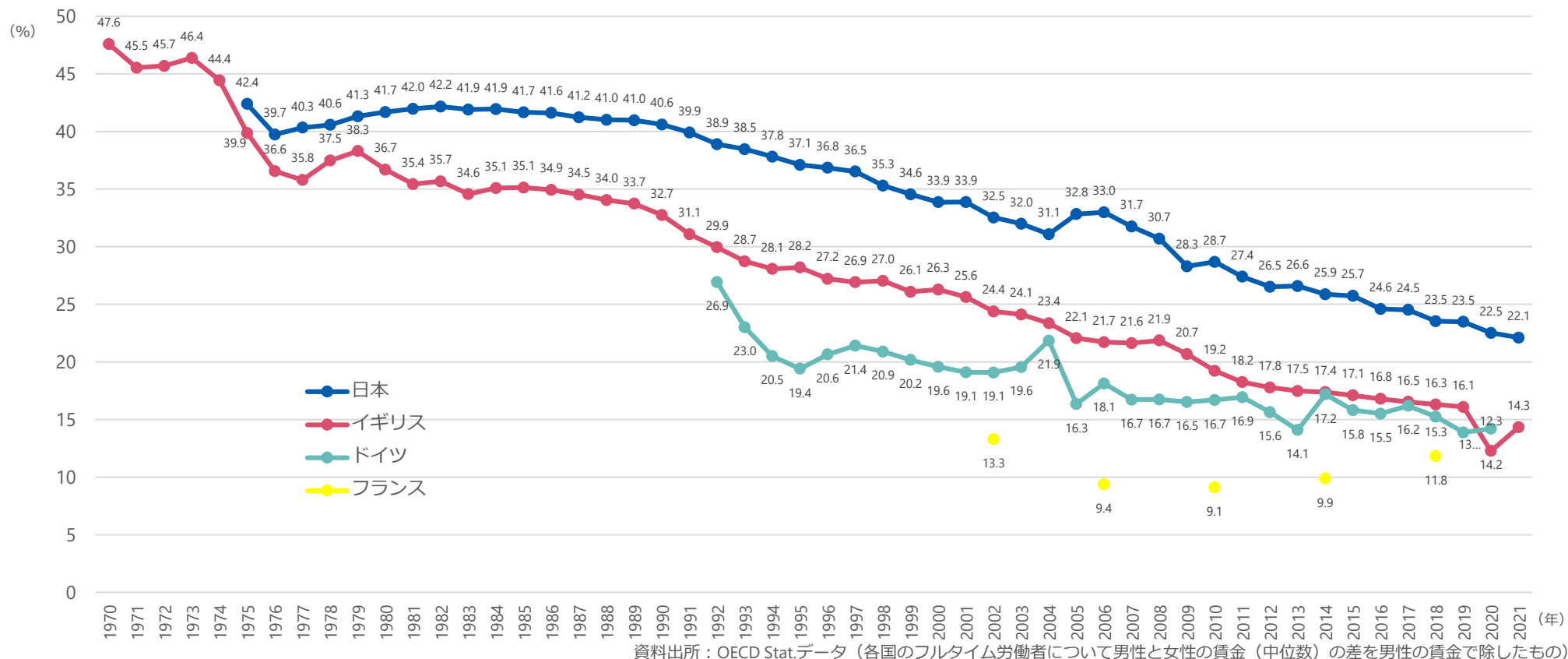
▶ **ステップ３ 一般事業主行動計画を策定した旨の届出（義務）**

- ・ 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（努力義務）**

- ・ 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。

(参考1) 日英独仏の男女間賃金格差 (OECD)



厚生労働省のこれまでの取組

- ・ 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- ・ 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- ・ 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- ・ 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。
- ・ 令和4年7月 女性活躍推進法に基づく省令を改正し、常用労働者数301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の把握・公表を義務付け。

(参考：諸外国における近年の取組)

- ・ イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- ・ ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）
- ・ フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）

(参考2) 男女間賃金格差の要因

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和3年）

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②－①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職	75.2	85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間		77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあります。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっています。

（注1）「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

（注2）「調整済み」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

- 上記の分析の手法と結果は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」及び「平成21年版働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示しています。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

2. 男女の賃金の差異の算出方法等について

男女の賃金の差異の意味について

企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。

男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得ます。

企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。

(1) 算出手順

① 労働者を男性・女性、また、正規・非正規で4種類に分類します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正
規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全
ての労働者）

⑤割合の算出・公表

「正規労働者」・「非正規労働者」の考え方についてはスライド16で説明します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規	男性・正規
非正規労働者	女性・非正規	男性・非正規

② 4種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金と人員数を算出します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正
規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全
ての労働者）

⑤割合の算出・公表

総賃金：一つの事業年度に支払った賃金の総額。

賃金：給料・手当・賞与その他名称の如何を問わず、**労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの**

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 	男性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 
非正規労働者	女性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 	男性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 

③ 4種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正
規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全
ての労働者）

⑤割合の算出・公表

②でそれぞれ算出した総賃金をそれぞれの人員数で除します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金①	男性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金②
非正規労働者	女性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金③	男性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金④

④ 正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正
規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全
ての労働者）

⑤割合の算出・公表

	女性	男性
正規労働者 +	$\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}}$ = 平均年間賃金①	$\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}}$ = 平均年間賃金②
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}}$ = 平均年間賃金③	$\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}}$ = 平均年間賃金④
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+E)}}{\text{人員数 (B+F)}}$ = 平均年間賃金⑤	$\frac{\text{総賃金 (C+G)}}{\text{人員数 (D+H)}}$ = 平均年間賃金⑥

⑤ 正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに、（女性の平均年間賃金）÷（男性の平均年間賃金）により、割合（パーセント）算出し、公表します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全ての労働者）

⑤割合の算出・公表

	女性	男性
正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②
非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④
全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥

公表する割合

$$\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\%$$

正規雇用の男女の賃金の差異

$$\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\%$$

非正規雇用の男女の賃金の差異

$$\frac{\text{⑤}}{\text{⑥}} \times 100\%$$

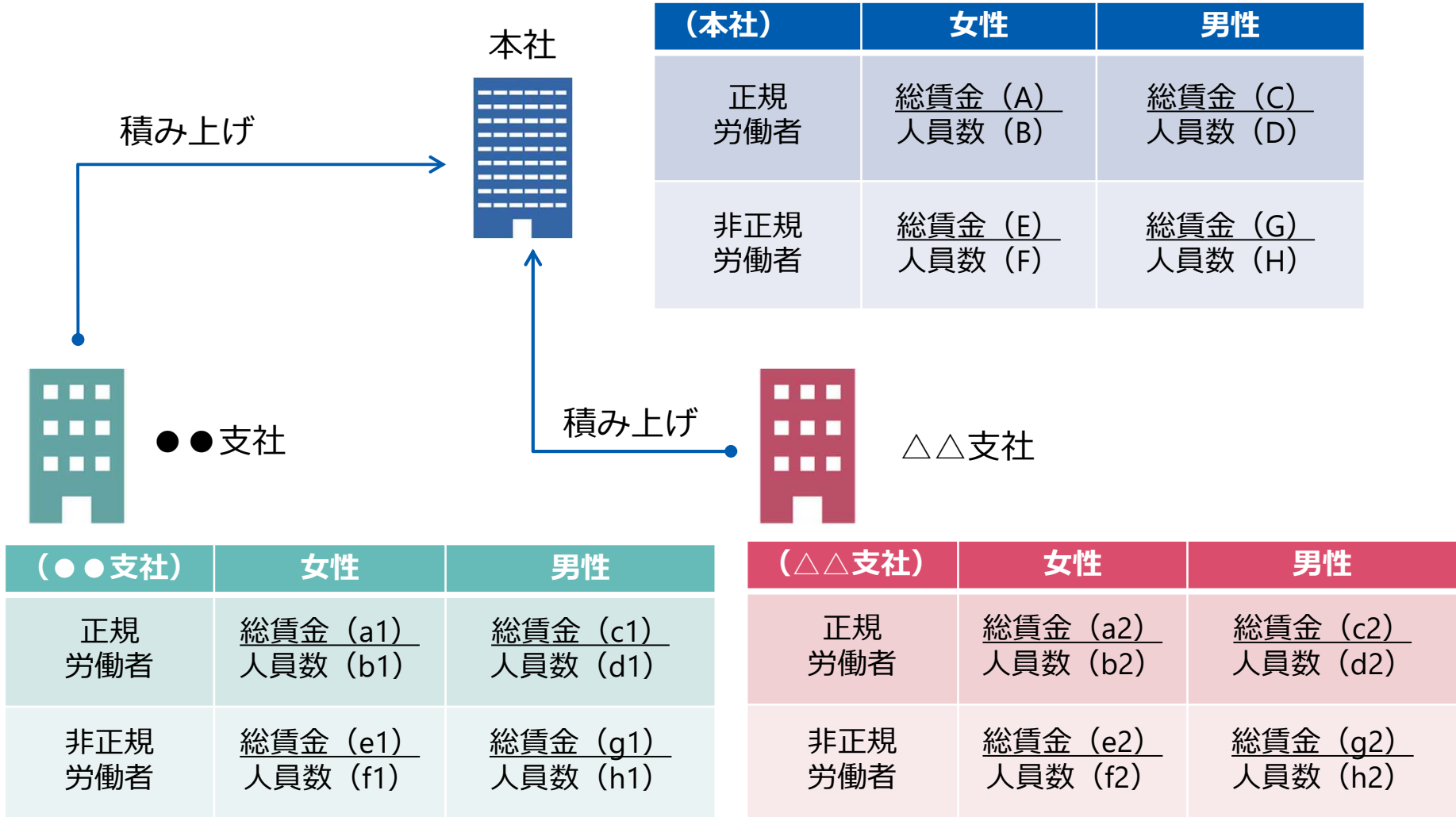
全労働者の男女の賃金の差異

留意するポイント（情報公表が必要な３区分）

- 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の３区分での公表が必要です。
- 「全労働者」は、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計、
「正規雇用労働者」は、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者、
「非正規雇用労働者」は、パートタイム労働者（１週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）をいいます。
- 派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外します。
- なお、個々の事業主において、更に詳細な区分により、男女の賃金の差異の公表を任意で行うことは、何ら差し支えありません。

(参考) 本社と複数の支社がある場合 1 / 2

本社およびすべての支社のデータを積み上げて算出します。



(参考) 本社と複数の支社がある場合 2 / 2



本社

+



●●支社

+



△△支社

	女性	男性
正規 労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+a1+a2)}}{\text{人員数 (B+b1+b2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (C+c1+c2)}}{\text{人員数 (D+d1+d2)}}$
非正規 労働者	$\frac{\text{総賃金 (E+e1+e2)}}{\text{人員数 (F+f1+f2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (G+g1+g2)}}{\text{人員数 (H+h1+h2)}}$
全ての 労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+a1+a2+E+e1+e2)}}{\text{人員数 (B+b1+b2+F+f1+f2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (C+c1+c2+G+g1+g2)}}{\text{人員数 (D+d1+d2+H+h1+h2)}}$

(2) 情報公表について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

男女の賃金の差異の公表イメージ

公表日：2024年4月25日

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）については、「－」で記載してください。（必須）

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）

対象期間：令和5事業年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）（必須）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

パート労働者については、正社員の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

労働者の人員数について労働時間を基に換算をしている旨を記載（換算をしている事業主は必須）

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用してください。（詳細は後述）

男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月21日

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

※なお、パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）をもとに人員数の換算を行っている。

差異についての補足説明：

<正社員>

正社員のうち、最も差異が生じている役職は部長級で、部長級における男女の賃金の差異は71.2%である。また、部長級における女性の割合も8.0%と少なく、部長級への女性登用を計画的に推進していく。

<パート・有期社員>

女性よりも男性に相対的に賃金が高い嘱託社員が多いため、格差が生じていると考えられる。

POINT：

人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨と計算方法を記載してください

POINT：

追加的な分析結果を記載すると、より自社の状況をわかりやすく伝えられます

男女の賃金の差異の実際の公表例

男女の賃金の差異に関する実績



男女の賃金の差異

【項目定義】



(全労働者) : 73.7%

(うち正規雇用労働者) : 72.9%

(うち非正規雇用労働者) : 85.3%

(注釈・説明)

- ・ 正規雇用労働者は、女性に比べて男性の方が管理職比率が高いことが賃金差の要因です。女性管理職比率の向上は重要な課題と認識しており、候補者の選出および育成、各種研修によるキャリア感の醸成、仕事と育児の両立支援を展開しています。
- ・ 育児短時間勤務を行う女性がいることも賃金差の要因の一つです。
- ・ 再雇用者は非正規労働者に区分しています。
- ・ 月給嘱託（産業医）は人員数に含めていません。
- ・ 派遣社員、期間社員0名

対象期間 2022年 1月 1日 ～ 2022年 12月 31日

引用元 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=43525>

説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましいです。

（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能です。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討してください。

任意の追加的な情報公表の例

-
- ✓ **自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
-
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
-
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
 - ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**
-
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。
-

公表時期等について（301人以上企業）

○情報公表

直近に終了した事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

男女の賃金の差異の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにしてください。

**「女性の活躍推進企業データベース」
を是非ご活用ください！**



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

3. えるぼし認定について



ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

えるぼし認定等の概要

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」（2-1.を参照）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) 	● 「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) 	● 「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) 	● 「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。

えるぼし認定等の概要（続き）

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。

▶ プラチナえるぼし認定の主な要件



- 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。
- 「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。

(1)えるぼし認定の基準について

「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）	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。
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7割以上（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8割以上（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。
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、 ・ 「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

(1)えるぼし認定の基準について(続き)

「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。

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 (1.5倍以上)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。
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

産業平均値については『女性活躍推進法特集ページ(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)』をご参照ください
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)



(2) 認定申請の流れ

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101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務)

労働者数101人以上の
事業主は認定申請に
関わらず義務

▶ 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。

※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

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。

(3) 滋賀県内の認定状況

令和6年1月末現在の滋賀県内のえるぼし認定、プラチナえるぼし認定取得企業については以下のとおりです。

※プラチナえるぼし認定は0社

	企業名	所在地	段階	業種	従業員数	認定日
1	株式会社平和堂	彦根市	★★	小売業	21,918人	H28.7.12
2	株式会社西日本技術コンサルタント	草津市	★★★	専門技術サービス業	84人	R1.8.16
3	株式会社滋賀銀行	大津市	★★	金融業	2,970人	R2.1.29
4	鈴木ヘルスケアサービス株式会社	彦根市	★★	介護サービス業	103人	R2.2.25
5	株式会社ヤマタケ創建	蒲生郡竜王町	★★	建設業	31人	R4.2.21
6	社会福祉法人八起会	湖南市	★★★	医療福祉業	373人	R4.11.17
7	株式会社総合近江牛商社	守山市	★★★	飲食サービス業	154人	R5.6.26
8	社会福祉法人びわこ学園	野洲市	★★★	医療福祉業	752人	R5.8.3
9	株式会社うさぎメディケア	大津市	★★★	卸売・小売業	49人	R5.8.14
10	株式会社大兼工務店	東近江市	★★★	建設業	74人	R5.8.14
11	タカラバイオ株式会社	草津市	★★★	製造業（化学工業）	816人	R5.12.13



R5.9.21

認定企業4社（すべて3つ星）の
認定通知書交付式を執り行いました！



(4) 認定取得のメリット

えるぼし認定を受けた事業主には、以下のような3つのメリットがあります。

1 認定の表示

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、両立支援・女性の活躍を推進している事業主であることをPR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を期待できます。

2 公共調達における優遇措置

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。

公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始されています。なお、厚生労働省においては、平成28年10月1日に制度が開始されています。個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

3 日本政策金融公庫による融資制度

「女性活躍推進法」に基づきえるぼし認定を受けた事業主が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金」を通常よりも低金利で利用することができます

日本政策金融公庫による融資制度の詳細については、以下のURLをご覧ください。日本政策金融公庫へお問い合わせください。

<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>

(5) Q&A

えるぼし認定について



Q 県内のえるぼし認定企業では3つ星が多いが、1つ星や2つ星は認定を受ける上でどういった点が難しいのか。

A えるぼし認定は、5つの評価項目について、満たした項目の数に応じて星の数が決まる。一方、満たさない項目については、当該項目に関連する取組を実施し、かつ、2年以上連続してその実績が改善している必要があり、改善していなければ認定自体ができない。この点が会社にとって難しいものとなっていると考えられる。

Q 女性の管理職が今も昔もない状況だが、1つ星・2つ星の認定は可能か。

A 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を実施し、かつ、2年以上連続してその実績が改善している必要があります。したがって、女性管理職が0人であり、改善実績が無い場合は認定自体ができない。ただし、今後女性管理職の数を増やしていき、改善実績が作れるのであれば将来の認定の可能性はある。

Q えるぼし認定1つ星・2つ星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。

A 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。

Q 滋賀県にも女性の労働環境に関して企業を認定する制度があると聞いているが、その違いは何か。

A 滋賀県の認証制度は、「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」という名称で、認証の目的は、女性活躍推進に取り組む企業・団体等を県が認証するとともに、その取組状況について公表することにより、女性活躍に取り組んでいる企業・団体等を「見える化」し、企業・団体等における女性活躍の促進を図ることを目的としている。滋賀県の認証制度は女性活躍の32項目の取組の状況に応じて認定段階（3段階）が区分されている点が異なる。

ご清聴ありがとうございました。
お問い合わせは下記までお願いします。

滋賀労働局雇用環境・均等室

〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎 4 階
Tel : 077-523-1190 FAX : 077-527-3277