

# プラチナえるぼし認定チェックリスト



・以下の項目についてチェックしてみてください！

・全ての○が赤枠にある場合はプラチナえるぼし認定の可能性あります！

・認定マークは商品や広告等に付けることで女性活躍推進企業であることをPRでき、優秀な人材の確保や企業イメージの向上につながる事が期待できます！

認定を受けると、  
このマークを取得できます！

判断に迷う場合も含めて、お気軽に愛知労働局雇用環境・均等部指導課まで、お問い合わせください。

行動計画	以下のすべてに該当しますか？ (1) 事業主行動計画策定指針に則して適切な行動計画を定め、定めた行動計画を適切に外部へ公表、及び労働者へ周知した。 (2) 行動計画に定めた目標を達成した。	はい	いいえ
採用	以下のいずれかに該当しますか？ (1) 採用における男女別の競争倍率は大体同じくらいか、もしくは女性のほうが低い(期間の定めのない労働者について雇用管理区分ごとに計算)。 (2) 正社員に占める女性労働者の割合及び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以上である。	はい	いいえ
継続就業	以下のいずれかに該当しますか？ (1) 男女の平均継続勤務年数が同程度である。 (2) 男女の継続雇用割合(10事業年度前及びその前後の年度に採用された新規学卒者のうち継続して雇用されている者の割合)が同程度である。	はい	いいえ
時間労働	各月の平均した法定時間外労働時間は、45時間未満ですか？	はい	いいえ
管理職比率	管理職に占める女性の割合が産業の平均値の1.5倍以上ですか？ ※ただし1.5倍後の数字が ・15%以下である場合は管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 ・40%以上の場合には管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。(※正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合には40%以上)	はい	いいえ
リ多 ア コ ー ス キ ャ	最近以下のような実績がありますか？ ・女性の非正社員から正社員への転換 ・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 ・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ・おむね30歳以上の女性の正社員としての採用	はい	いいえ
法令違反	・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検・公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法等で勧告 ・労働保険料の滞納 などの法令違反等はありませんか？	はい	いいえ
その他	以下のすべてに該当しますか？ ・過去にえるぼし認定を受けている。 ・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。 ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目のうち8項目以上を、「女性の活躍推進企業データベース」で毎年公表している。 ・自社の労働者の賃金の男女差について把握している。	はい	いいえ

プラチナえるぼし認定の可能性あります!!

プラチナえるぼし認定の申請、行動計画に関するお問い合わせは以下までお願いします。

愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階

電話 (052) 857-0312

★女性活躍推進法に関する詳細は下記厚生労働省HP  
「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000091025.html>