

# 女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

## 女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の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等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 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商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

## 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。

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 裏面に掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。</li><li>● 満たさない基準については、事業主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（※2）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。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 裏面に掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。</li><li>● 満たさない基準については、事業主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（※2）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。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 裏面に掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul> <div data-bbox="1021 1451 1544 1659" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p>● 秋田県内の認定企業（R2.1.9 現在）</p><ul style="list-style-type: none"><li>・（社福）平鹿悠真会（3段階目）</li><li>・北日本コンピューターサービス（株）（3段階目）</li><li>・（株）秋田銀行（2段階目）</li><li>・（社福）秋田県民生協会（3段階目）</li></ul></div>

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）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。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 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。
- ★ 定め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、パートタイム労働法、労働基準法など

秋田労働局 雇用環境・均等室

〒010-0951秋田市山王7-1-3秋田合同庁舎 4階  
TEL 018-862-6684

## 認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

### 【評価項目1：採用】(区)

下線部分は法改正により追加された事項(令和2年6月1日適用)

次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」』×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)
- (2) 次のいずれにも該当すること ※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直近事業年度における正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(当該平均値が4割を超える産業は4割)以上であること
- ②直近の事業年度における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が産業ごとの平均値(当該平均値が4割を超える産業は4割)以上であること

### 【評価項目2：継続就業】(区)

次のいずれかに該当すること ※(2)は直近の事業年度において(1)で定める割合を算出できない場合に限る

(1) 次のいずれかに該当すること

- ①直近の事業年度の「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0.7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0.8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)

(2) 直近の事業年度における女性の正社員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】(区)

直近の事業年度の各月ごとに、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、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

### 【評価項目4：管理職比率】

次のいずれかに該当すること

- ①直近の事業年度の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以上であること
- 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0.8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事業年度のうち、以下について301人以上企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、300人以下企業は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

【留意点】(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。