



フラチナ  
えるぼし認定  
制度も始まり  
ました！

# えるぼし認定取得しませんか？

## えるぼし認定とは…

一般事業主行動計画（※）の策定・届出を行い、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、都道府県労働局への申請により、「**女性活躍推進企業**」として**基準適合一般事業主の認定（えるぼし認定）**を受けることができます。

※一般事業主行動計画…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために企業が策定する計画のことです。常時雇用する労働者が301人以上の企業は計画の策定・届出および自社の女性活躍に関する情報公表が義務付けられています。（令和4年4月1日からは、101人以上の企業も義務となります。）

## えるぼし認定取得のメリット

### ■企業PR・イメージアップ

えるぼし認定マークを商品や広告、名刺、求人票、企業ホームページ等に付け、女性の活躍を推進している企業であることをPRできます。企業イメージの更なる向上や優秀な人材の確保・定着により事業の発展を期待できます。

### ■各府省等が行う公共調達での優遇

各府省等が行う公共調達で加点評価を受けることができます。

### ■県内金融機関による低利融資

青森銀行「地方創生ファンド」、みちのく銀行「みちのく地域活性化ローンふるさと・いきいき」、青い森信用金庫「地方創生ローン」など融資制度を低金利で利用できます。

## 認定の段階

「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（裏面参照）」を満たす項目数に応じて、認定の段階は3段階あります。

えるぼし認定を受けた事業主について、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍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、**フラチナえるぼし認定制度**も創設されました（令和2年6月～）。



## ～えるぼし認定～

# 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】

次の（i）（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】

（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割以上であること。※新規学卒採用者等として雇い入れた、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】

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。

### 【4 管理職比率】

次の（i）（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

\* 認定基準について、ご不明な点は青森労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください。