



報道関係者 各位

照 会 先	平成28年9月13日
	千葉労働局雇用環境・均等室長
	加藤孝子
	雇用環境改善・均等推進指導官
	丹野佳苗
	居石淳子
	電話 043-221-2307

男女が共に働きやすい職場づくりに取り組む企業が増えています！

「子育てサポート企業」(くるみん認定企業) 3社
「女性の活躍推進企業」(えるぼし認定企業) 1社 を決定しました

千葉労働局(局長 福澤義行)では、このたび、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として3社、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として1社を、それぞれ認定し、県内の「くるみん認定企業」は51社(「プラチナくるみん認定企業」は3社) [資料1-②]、「えるぼし認定企業」は12社 [資料2-②] になりました。

認定通知書交付式は、平成28年9月15日(木)に開催いたします。

○認定企業

☆くるみん認定企業 3社 [資料1-①]

キッコーマン株式会社 [4回目の認定]

キッコーマン食品株式会社 [3回目の認定]

キッコーマンビジネスサービス株式会社 [3回目の認定]



くるみん認定マーク

☆えるぼし認定企業 1社 [資料2-①]

ちばぎんコンピューターサービス株式会社

[認定段階3] (※下記 [認定制度について](#) 参照)



えるぼし認定マーク

○認定通知書交付式について

日 時：平成28年9月15日(木) 15時00分より

場 所：千葉労働局 局長室 (千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎2階)

※撮影、傍聴可。

認定制度について

○次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」 [資料1-③]

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出をした企業のうち、行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たす企業は、子育てサポート企業として認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、平成27年4月1日より、くるみん認定を取得した企業が、男性労働者の育児休業取得率13%以上等の、より水準の高い一定の要件を満たす場合、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができるようになりました。認定企業は、認定マーク（愛称：くるみん、プラチナくるみん）を商品、広告、求人広告などに付けて、子育てサポート企業であることをPRでき、「企業としてのイメージアップ」や「優秀な人材の確保」につながること等のメリットがあります。

○女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」 [資料2-③]

平成28年4月1日から全面施行した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出をした企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、「女性の活躍推進企業」として認定（えるぼし認定）を受けることができます。認定は評価項目（5項目）を満たす項目数に応じて3段階あり、「認定段階3」は5つ全て、「認定段階2」は3つ又は4つ、「認定段階1」は1つ又は2つの基準を満たす場合に認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マーク（愛称：えるぼし）を商品、広告、求人広告などに付けて、女性活躍推進企業であることをPRでき、「企業としてのイメージアップ」や「優秀な人材の確保」につながること等のメリットがあります。

<添付資料>

資料1 <次世代育成支援対策推進法関係>

- ① くるみん認定企業の紹介
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業名一覧
- ③ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について

資料2 <女性活躍推進法関係>

- ① えるぼし認定企業の紹介
- ② 女性活躍推進法に基づく認定企業名一覧
- ③ 女性活躍推進法に基づく認定制度について

次世代育成支援対策推進法関係

資料1－①　くるみん認定企業の紹介

1－②　次世代育成支援対策推進法に基づく
認定企業名一覧

1－③　次世代育成支援対策推進法に基づく
認定制度について

キッコーマン株式会社（野田市） 代表取締役社長 堀切 功章

【業種：製造業／労働者数：946 名】 **4 回目の認定**

キッコーマン食品株式会社（野田市） 代表取締役社長 堀切 功章

【業種：製造業／労働者数：960 名】 **3 回目の認定**

キッコーマンビジネスサービス株式会社（野田市）

代表取締役社長 天野 克美

【業種：サービス業／労働者数：146 名】 **3 回目の認定**



キッコーマン株式会社
(星 4 つ)



キッコーマン食品株式会社
キッコーマンビジネスサービス株式会社
(星 3 つ)

- ・育児休業者と復職者との座談会の制度化により、スムーズに復職できるよう支援。
- ・男女がともに制度利用がすすむよう、育児に関する制度の利用方法等の周知を目的としたマニュアルを作成。ホームページに掲載し利用促進を図るとともに、管理職研修においてさらなる啓発を行った。
- ・グループ各社の参集による「次世代育成支援研究会」を継続的に開催しニーズに沿った環境整備についての活発な意見交換が行われている。

＜各社における取組の成果＞

キッコーマン株式会社

- ・男性労働者の育児休業取得者 4 名
- ・出産した女性労働者 15 名に対して 11 名が育児休業を取得（取得率 73 %※）

※現行の認定基準では「女性の育児休業取得率が 75 %以上であること」となっているが、今回の認定申請にかかる計画期間の始期が平成 27 年 4 月 1 日より前であるため旧認定基準（女性の育児休業取得率 70 %以上）が適用されている。

キッコーマン食品株式会社

- ・男性労働者の育児休業取得者 21 名
- ・出産した女性労働者 14 名に対して 14 名が育児休業を取得（取得率 100 %）

キッコーマンビジネスサービス株式会社

- ・男性労働者の育児休業取得者 1 名
- ・出産した女性労働者 5 名に対して 6 名が育児休業を取得（取得率 120 %）

○主な取組計画(一般事業主行動計画:平成26年4月1日～平成28年3月31日)

- 目標1 次世代育成に関わる制度等のわかりやすい周知・啓蒙を行う。
- 目標2 年次有給休暇(年休)取得促進のための措置を実施する。
- 目標3 所定外労働時間を削減するための措置を実施する。
- 目標4 次世代育成支援に関わる制度等の研究を行う。

◆取組を行う企業へのメッセージ

キッコーマンは2009年に千葉労働局より次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。取得以前は、結婚や出産を理由に退職する従業員が多い状況でしたが、取得に向けた活動後、女性従業員の退職者が減少し、現在では、女性正社員の退職は毎年数名レベルにまで減少しております。また、くるみんマークを名刺に印刷したり、企業ホームページで紹介するなど行っており、採用活動時に学生からの問い合わせも多く、優秀な学生の獲得に向けた企業アピールにも役立っています。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業名一覧

資料1-②

平成28年8月末現在、千葉県内で51社が認定を受けています。

認定年度	企業名	所在地	業種	規模
2007・2012 2015	株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融	A
2007・2015	株式会社京葉銀行	千葉市	金融	A
2009・2011 2013・2015	株式会社千葉銀行	千葉市	金融	A
2013・2015	千葉県信用保証協会	千葉市	金融	B
2015	ちばぎん証券株式会社	千葉市	金融	B
2007	シャープドキュメントシステム株式会社	千葉市※	情報通信	A
2007	川崎マイクロエレクトロニクス株式会社	千葉市※	情報通信	A
2010・2012 2014	日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング株式会社	千葉市	情報通信	B
2011	大東システムエンジニアリング	千葉市	情報通信	C
2014	シーデーシー情報システム株式会社	千葉市	情報通信	A
2014	株式会社 富士通パブリックソリューションズ	千葉市	情報通信	B
2015	株式会社 システムイオ	千葉市	情報通信	B
2007・2010	みずほインベスターズビジネスサービス株式会社	船橋市※	サービス	B
2009・2014 2016	キッコーマンビジネスサービス株式会社	野田市	サービス	B
2014・2016	社会保険労務士法人ハーモニー ※2016年度は特例認定（「プラチナくるみん」）	千葉市	サービス	C
2015	住友林業アーキテクノ株式会社	千葉市	サービス	A
2007・2010 2013・2015	ヒゲタ醤油株式会社 ※2015年度は特例認定（「プラチナくるみん」）	銚子市	製造	A
2009・2012 2014・2016	キッコーマン株式会社	野田市	製造	A
2009・2014 2016	キッコーマン食品株式会社	野田市	製造	A
2014	デルマール株式会社	千葉市	製造	C
2014	山田機械工業株式会社	佐倉市	製造	B
2014	マブチモーター株式会社	松戸市	製造	A
2015	株式会社 スズキ技研	市川市	製造	B
2007・2010	生活協同組合ちばコープ	千葉市※	卸・小売	A
2007・2010 2014	東レ・メディカル株式会社	浦安市※	卸・小売	A
2009	キッコーマン飲料株式会社	野田市	卸売	C

認定年度	企業名	所在地	業種	規模
2009	シャープシステムプロダクト株式会社	千葉市※	卸・小売	A
2010・2012 2015	イオンリテール株式会社	千葉市	小売	A
2011・2014 2015	生活協同組合パルシステム千葉	船橋市	小売	A
2013	株式会社千葉薬品	千葉市	卸・小売	A
2007	イオンモール株式会社	千葉市	不動産	A
2011	医療法人芙蓉会 五井病院	市原市	医療・福祉	B
2011	医療法人成和会 山口病院	船橋市	医療・福祉	B
2012・2015	医療法人社団 千歯会	大網白里市	医療・福祉	C
2013	社会福祉法人六親会	印西市	医療・福祉	B
2013	医療法人社団 創造会	我孫子市	医療・福祉	A
2013	社会福祉法人 千葉県福祉援護会	船橋市	医療・福祉	A
2014	社会福祉法人アコモード	我孫子市	医療・福祉	B
2014	医療法人社団 真療会 野田病院	野田市	医療・福祉	A
2014	医療法人 静和会	東金市	医療・福祉	A
2014	医療法人社団 岬風会	南房総市	医療・福祉	C
2014	医療法人社団 紺整会	船橋市	医療・福祉	A
2015	社会福祉法人 野田みどり会	野田市	医療・福祉	B
2011	フェデラルエクスプレスコーポレーション	千葉市	運輸	A
2011	フェデラルエクスプレスジャパン株式会社	千葉市	運輸	A
2012	成田国際空港株式会社	成田市	運輸	A
2013	イオングローバルSCM株式会社	千葉市	運輸	B
2013	日本貨物航空株式会社	成田市	運輸	A
2015	学校法人 和洋学園	市川市	教育	A
2013・2016	イオン株式会社 ※2016年度は特例認定（「プラチナくるみん」）	千葉市	その他	A

規模：A 301人～、B 101人～300人、C 100人以下

- ・公表に同意された企業名のみ掲載
- ・川崎マイクロエレクトロニクス（株）は合併により（株）メガチップス（大阪府）へ統合
- ・みずほインベスターズビジネスサービス（株）は合併によりみずほ証券ビジネスサービス（株）（東京都）へ統合
- ・生活協同組合ちばコープは合併により生活協同組合コープみらい（埼玉県）へ改組
- ・シャープドキュメントシステム（株）及びシャープシステムプロダクト（株）は、シャープビジネスソリューション（株）（東京都）へ統合
- ・東レ・メディカル（株）の1期目は東京労働局で認定、平成26年6月東京都へ移転
- ・キッコーマン食品（株）、キッコーマンビジネスサービス（株）の1期目はキッコーマン（株）として認定

次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

次世代法は、企業のみなさま・国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。

これまで、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が認定できることとしています。これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります。

今回、平成27年4月1日の改正法の施行に向け、**くるみん認定基準を見直す**とともに、**プラチナくるみん認定基準を創設**しました。（次頁に認定基準一覧を掲載しています。）

プラチナくるみん（特例）認定制度とは？

プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業のみなさまを応援するため、認定を取得した企業の一般事業主行動計画の策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まります。**プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けたことのある企業のみなさまが申請・取得できます。**

● 行動計画策定義務あり

認定



● 行動計画策定義務なし

● 毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

①～⑥の事項を
公表してね！



- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

「両立支援のひろば」▶ ULR : <http://www.ryouritsu.jp/> (ウェブサイト名は変更の可能性がありますが)

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 改正くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
- 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 - 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 - 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 - 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 - 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 - 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 - 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。 - 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 - 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 - 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 - 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 - 所定外労働の削減のための措置 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置 - 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません - 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。	1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 - 計画期間において、男性労働者のうち、 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 - 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 - 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 - 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 - 計画期間において、 - 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 - 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。 - 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 - 改正くるみん認定基準9. と同一。

女性活躍推進法関係

- 資料2－①　えるぼし認定企業の紹介
- 2－②　女性活躍推進法に基づく認定企業名一覧
- 2－③　女性活躍推進法に基づき認定制度について

[認定の段階: 3段階目]

ちばぎんコンピューターサービス株式会社 (千葉市)

代表取締役社長 吉田 幸宏

【業種: 情報通信業 / 労働者数: 244 名】



採用状況・就業継続の状況が男女同程度など、認定基準5つすべてをクリア

さらに、係長級に占める女性割合を10%以上にすることを目標として、候補者を対象に個別面談、相談できるメンターの設置等によりキャリア意識の醸成を行うとともに、候補者を対象としたキャリア研修等を行う。

<認定基準を満たす項目の実績>

評価項目 1	男女の採用競争倍率	: 女性 16.4 倍 × 0.8 < 男性 18.1 倍
評価項目 2	男女の平均勤続年数	: 女性 13.7 年 / 男性 18.3 年 = 0.75 ≥ 0.7
評価項目 3	法定時間外・休日労働	: 全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満
評価項目 4	課長級に昇進した男女の割合	: 女性 0.11 / 男性 0.04 = 2.90 > 0.8
評価項目 5	D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (1 名)	

○主な取組計画(一般事業主行動計画: 平成28年4月1日～平成35年3月31日)

- ・係長級の役職者に女性割合を 10% 以上にする目標を設定
- ・取組として、ジョブローテーションの実施、係長候補者の女性へのキャリア意識の醸成(個別面談、相談できるメンターの設置等) 及びキャリア研修を実施する。

◆トップからのコメント

当社は積極的な女性の採用や性別による役割分担意識の改善、制度の見直しを行うなど、働きやすい職場環境作りに努めてまいりました。今回の認定はこれまでの取り組みが評価されたものだと思います。

今回の認定をゴールとせず、よりよい職場環境作り・人材育成に向けた取り組みを継続してまいります。

女性活躍推進法に基づく認定企業名一覧(えるぼし認定企業)

業種別・五十音順

平成28年8月末現在

	企 業 名	所在地	業 種	規模	認定の段階
1	イオンマーケティング株式会社	千葉市	情報通信業	C	★★★
2	ちばぎんコンピューターサービス株式会社	千葉市	情報通信業	B	★★★
3	株式会社京葉銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★
4	株式会社千葉銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
5	ちばぎん証券株式会社	千葉市	金融業、保険業	B	★★★
6	株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
7	イオンリテール株式会社	千葉市	小売業	A	★★★
8	ミニストップ株式会社	千葉市	小売業	A	★★★
9	イオンモール株式会社	千葉市	不動産業、物品賃貸業	A	★★★
10	株式会社イオンファンタジー	千葉市	生活関連サービス業、 娯楽業	A	★★
11	イオンアイビス株式会社	千葉市	その他サービス業	A	★★★
12	イオン株式会社	千葉市	分類不能の産業	A	★★★

規模：A 301人以上 B 101人～300人 C 100人以下

認定の段階：「認定段階3」★★★ 「認定段階2」★★ 「認定段階1」★

※認定は評価項目(5項目)を満たす項目数に応じて3段階あり、「認定段階3」は5つ全て、「認定段階2」は3つ又は4つ、「認定段階1」は1つ又は2つの基準を満たす場合に認定を受けることができます。

女性活躍推進法について

一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、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、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「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）が、平成27年8月28日に成立し、平成28年4月1日から、一般事業主に関する部分が施行されています。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者（※）の数が301人以上の事業主に対しては、
 - ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ② 状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
 - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表が義務づけられています。
- 常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）のパンフレット「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」をご参照ください。

認定とは

- 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が期待できます。

例

- ・ 商品
- ・ 求人広告、求人票
- ・ 名刺
- ・ 印刷された広告、テレビ広告 など

○ 認定基準の考え方や詳細については、

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

のQ & A もご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類も当ページからダウンロードができます。

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、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る。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

1 段階目 	● 次ページに掲げる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に毎年公表していること。 ● 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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2 段階目 	● 次ページに掲げる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に毎年公表していること。 ● 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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3 段階目 	● 次ページに掲げる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に毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照ら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の周知をしたこと。
- 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

【別紙】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

評価項目	基準値（実績値）
①採用	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（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×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（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	i)「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 又は ii)「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うち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
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	i)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 （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii)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事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については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 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

注）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おおむね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こと（雇用形態が異なる場合を除く。）。