

女性活躍推進の取組状況

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握、数値目標を含む行動計画の策定、行動計画の公表及び労働者への周知、行動計画を策定した旨の届出、女性の活躍に関する情報公表を義務付けている（100人以下の企業は努力義務）。

（令和7年10月20日現在）

	管内企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者301人以上の企業	240社	236社	98.3%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	535社	507社	94.8%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	113社	－
合 計	－	856社	－

2 基準適合一般事業主認定企業

女性活躍推進法に基づき行動計画を策定した旨の届出等を行った企業のうち、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について、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）による認定（えるぼし認定）を行っている。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階ある。

また、えるぼし認定を受けた企業のうち、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、厚生労働大臣の認定（プラチナえるぼし認定）をしている。

（1）えるぼし認定

令和7年10月20日現在、管内における認定企業は33社である（2段階目7社、3段階目26社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	12社
常時雇用労働者300人以下の企業	21社
合 計	33社

（2）プラチナえるぼし認定

令和7年10月20日現在、管内における認定企業は1社である。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	1社
常時雇用労働者300人以下の企業	0社
合 計	1社

女性活躍推進法第9条に基づく認定基準（えるぼし認定）

1段階目 	●以下の5つの基準のうち、1つ又は2つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記の実績を「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 	●以下の5つの基準のうち、3つ又は4つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記の実績を「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
3段階目 	●以下の5つの基準の全てを満たしていること ●上記の実績を「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

評価項目	基準値（実績値）
採用	次の（１）と（２）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り）。 （２）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。
継続就業	（１）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り）。 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かつ新規学卒採用者等に限る）。 （２）上記（１）を算出できない場合は、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。
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。 「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
管理職比率	次の（１）と（２）のいずれかに該当すること。 （１）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８割以上であること。
多様なキャリアコース	直近の３事業年度のうち、以下について大企業は２項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は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 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

※ 上記の他、以下の基準を全て満たす必要があります。

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 / 策定し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 / 認定取消又は辞退の日から３年を経過していること / 職業安定法第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人申込みを受理しないことができる場合に該当しないこと。 / 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。

女性活躍推進法第12条に基づく認定基準（プラチナえるぼし認定）

えるぼし認定を受けた事業主のうち、以下の基準を満たした場合に認定します（令和2年6月1日以降認定開始）。

プラチナえるぼし 	● 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。 ● 以下の5つの基準の全てを満たし、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。
--	--

評価項目	基準値（実績値）
採用	えるぼし認定基準と同じ。
継続就業	（1）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「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9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かつ新規学卒採用者等に限る）。 （2）上記（1）を算出できない場合は、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。
労働時間等の働き方	えるぼし認定基準と同じ。
管理職比率	（1）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、産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 （2）15%以下の場合、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 （3）40%以上の場合、以下の①と②のいずれか大きい値以上であること。 ①正社員に占める女性比率の8割 ②40%
多様なキャリアコース	えるぼし認定基準と同じ。

※ 上記の他、以下の基準を全て満たす必要があります。

- ・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。
- ・策定し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。
- ・雇用管理区分ごとに、労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。
- ・プラチナえるぼし認定の申請より前に、一般事業主行動計画に定めた目標を、容易に達成できる目標に変更していないこと。
- ・認定取消又は辞退の日から3年を経過していること。
- ・職業安定法第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当しないこと。
- ・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。