

えるぼしに関する改正点 及び制度の概要

令和8年2月24、25、26日

北海道労働局

雇用環境・均等部 指導課

えるぼしの認定段階

認定の段階	5つの認定基準の達成数	未達成の基準	女性の健康支援
1段階目 	1つまたは2つの基準を達成	未達成の基準は全て、直近で2年連続改善した実績が必要 ※令和8年4月1日改正	えるぼしの認定基準に加え、一定の女性の健康支援に取り組んだ実績がある場合、「えるぼしプラス」として認定。 ※令和8年4月1日改正
2段階目 	3つまたは4つの基準を達成	未達成の基準は全て、直近で2年連続改善した実績が必要	
3段階目 	5つ全ての基準を達成	-	
(参考) プラチナえるぼし	1～3段階目のいずれかの認定を受けている事業主が、直近の一般事業主行動計画の目標を達成したうえで、プラチナえるぼしの認定基準を全て満たした場合 ※令和8年12月頃までに改正予定		

えるぼしの認定基準

基準1～5の詳細は、P8～P12に記載しています。

認定基準	評価項目
基準1 【採用】	(1) 競争倍率の男女比 (2) 正社員及び基幹的雇用管理区分に占める女性割合
基準2 【継続就業】	(1) ①平均勤続年数の男女比 ②継続雇用割合（新卒者の在籍割合）の男女比 ※①又は②のどちらか一方 (2) 女性正社員の平均勤続年数 ※(1)の①②ともに算出不能な場合のみ使用可
基準3 【労働時間等の働き方】	法定時間外労働と法定休日労働の各月の平均時間数
基準4 【管理職比率】	(1) 管理職に占める女性割合 (2) 課長級の一つ下の職階から課長級に昇進した割合の男女比
基準5 【多様なキャリアコース】	(ア) 女性の、非正社員から正社員への転換 (イ) 女性の、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) 概ね30歳以上の女性の、正社員としての採用
共通基準	(1) 指針に則した一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表、策定届の提出をしている (2) 女性活躍推進法、労働基準法、職業安定法等の違反等がない (3) 基準1～5の実績を女性の活躍推進企業データベースで公表している ※認定後も1年に1回以上、公表内容の更新が必要

令和8年4月1日改正点

えるぼし（1段階目）の認定基準見直し

認定基準	評価項目
基準1 【採用】	(1) 競争倍率の男女比 (2) 正社員及び基幹的雇用管理区分に占める女性割合
基準2 【継続就業】	(1) ①平均勤続年数の男女比 ②継続雇用割合（新卒者の在籍割合）の男女比 ※①又は②のどちらか一方 (2) 女性正社員の平均勤続年数 ※(1)の①②ともに算出不能な場合のみ使用可
基準3 【労働時間等の働き方】	法定時間外労働と法定休日労働の各月の平均時間数
基準4 【管理職比率】	(1) 管理職に占める女性割合 (2) 課長級の一つ下の職階から課長級に昇進した割合の男女比
基準5 【多様なキャリアコース】	(ア) 女性の、非正社員から正社員への転換 (イ) 女性の、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) 概ね30歳以上の女性の、正社員としての採用



赤のフォントの項目について、1段階目に限り、
3事業年度の平均値が、「直近 > 直近の前年度 > 直近の前々年度」
となっているケースでも、**2年連続改善と判断可能。**

令和8年4月1日改正点

えるぼし（1段階目）の認定基準見直し

3事業年度の平均値が、「直近 > 直近の前年度 > 直近の前々年度」とは…

例：正社員の女性割合

事業年度	実績値
令和7年度	8.5%
令和6年度	5.7%
令和5年度	6.3%
令和4年度	4.1%
令和3年度	2.6%

3事業年度の平均値	実績値
令和5～7年度の平均値	6.8% (20.5 ÷ 3)
令和4～6年度の平均値	5.4% (16.1 ÷ 3)
令和3～5年度の平均値	4.3% (13.0 ÷ 3)

※ $6.8 > 5.4 > 4.3$ であるため、2年連続改善と判断。

前ページの赤フォントの項目（令和8年4月1日以降の申請の1段階目に限る）については、①又は②のいずれか一方を満たせば、2年連続改善と判断可能。

- ① 令和7年度 > 令和6年度 > 令和5年度
- ② 令和5～7年度の平均値 > 令和4～6年度の平均値 > 令和3～5年度の平均値



令和8年4月1日改正点

えるぼしプラスの創設



認定の段階	5つの認定基準と、女性の健康支援に関する4つの基準の達成状況	
1段階目	<ul style="list-style-type: none">認定基準を1～2項目達成している。達成していない項目は全て2年連続改善実績がある。 <p>➔ えるぼし 1段階目</p>	<ul style="list-style-type: none">認定基準を1～2項目達成している。達成していない項目は全て2年連続改善実績がある。女性の健康支援に関する4つの基準を全て達成している。 <p>➔ えるぼしプラス 1段階目</p>
2段階目	<ul style="list-style-type: none">認定基準を3～4項目達成している。達成していない項目は全て2年連続改善実績がある。 <p>➔ えるぼし 2段階目</p>	<ul style="list-style-type: none">認定基準を3～4項目達成している。達成していない項目は全て2年連続改善実績がある。女性の健康支援に関する4つの基準を全て達成している。 <p>➔ えるぼしプラス 2段階目</p>
3段階目	<ul style="list-style-type: none">認定基準を5項目全て達成している。 <p>➔ えるぼし 3段階目</p>	<ul style="list-style-type: none">認定基準を5項目全て達成している。女性の健康支援に関する4つの基準を全て達成している。 <p>➔ えるぼしプラス 3段階目</p>
(参考) プラチナ	<ul style="list-style-type: none">1～3段階目のいずれかの認定を既に受けている。直近の一般事業主行動計画の目標を達成している。プラチナえるぼしの認定基準を全て満たしている。 <p>➔ プラチナえるぼし</p>	<ul style="list-style-type: none">1～3段階目のいずれかの認定を既に受けている。直近の一般事業主行動計画の目標を達成している。プラチナえるぼしの認定基準を全て満たしている。女性の健康支援に関する4つの基準を全て達成している。 <p>➔ プラチナえるぼしプラス</p>

従来の各段階の認定基準に加え、「女性の健康支援に関する4つの基準」を全て満たした場合、えるぼしプラスの認定となります。

令和8年4月1日改正点

えるぼしプラスの創設



女性の健康支援に関する4つの基準とは…

<p>① 休暇制度等の整備</p>	<p>「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び 「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。</p>
<p>② 労働者への周知</p>	<p>女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①の制度の内容とともに、労働者に周知させるための取組を実施していること。</p>
<p>③ 理解促進の取組</p>	<p>女性の健康上の特性への配慮に関する研修、その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。</p>
<p>④ 担当者の選任・相談体制の整備</p>	<p>労働者への女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること。</p>

認定基準 1 【採用】

(1) または (2) を満たすこと。

<p>(1) 競争倍率の男女比</p> <p><無期雇用に限る> <雇用管理区分ごとに判断></p>	<p>【判断基準】 直近3事業年度の平均において、「女性の競争倍率×0.8」が「男性の競争倍率」より低いこと。</p> <p>【算出方法】 競争倍率 = 「応募人数」÷「採用人数」 各事業年度ごとに算出し、3事業年度の平均値を算出する。</p>
<p>(2) 正社員及び基幹的雇用管理区分に占める女性割合</p> <p><無期雇用のうち正規雇用に限る></p>	<p>【判断基準】 直近の事業年度において、以下の①②両方とも満たしていること。</p> <p>① 正社員の女性割合が、産業平均値（産業平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</p> <p>② 正社員の中の「基幹的な雇用管理区分」における女性割合が、産業平均値（産業平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</p> <p>【算出方法】 女性割合 = 「女性の人数」÷（「男性の人数」+「女性の人数」）</p>
<p>※留意事項</p>	<p>・競争倍率は、男女どちらかの採用人数が0人の年度がある雇用管理区分が一つでもある場合「算出不能」となり、(2)で判断することとなります。</p>

認定基準 2

【継続就業】

(1) または (2) を満たすこと。

<p>(1) ①平均勤続年数の男女比または②継続雇用割合（新卒者の在籍割合）の男女比</p> <p><無期雇用に限る> <雇用管理区分ごとに判断></p>	<p>【判断基準】</p> <p>①直近の事業年度において、「女性の平均勤続年数」÷「男性の平均勤続年数」が0.7以上であること。 ②直近の事業年度において、「女性の継続雇用割合」÷「男性の継続雇用割合」が0.8以上であること。</p> <p>【算出方法】</p> <p>①平均勤続年数 = 「対象の女性の勤続年数合計」÷「対象の女性の人数」 ②継続雇用割合 = 9～11事業年度前に採用した新規学卒者であって、「在籍している人数」÷「採用した人数」</p>
<p>(2) 女性正社員の平均勤続年数</p> <p><無期雇用のうち正規雇用に限る> (1)の①②ともに算出不能の場合のみ、(2)は使用可能</p>	<p>【判断基準】</p> <p>直近の事業年度において、女性の正社員の平均勤続年数が、産業平均値以上であること。</p> <p>【算出方法】</p> <p>「各女性正社員の勤続年数の合計」÷「女性正社員の人数」</p>
<p>※留意事項</p>	<p>・(1)の①②が算出不能 = 片方の性別しかいない雇用管理区分があり、比較ができない状態。(算出したが基準を満たさない場合、算出不能とはなりません。)</p>

認定基準 3

【労働時間等の働き方】

法定時間外労働と法定休日労働の時間数

<全ての雇用管理区分が対象>
<雇用管理区分ごとに判断>

【判断基準】

直近の事業年度において、法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均が、各月ごとに全て45時間未満であること。

【算出方法】

各月の平均 = 「各月の、法定時間外労働と法定休日労働の合計時間数」 ÷ 「人数（法定時間外労働及び法定休日労働をしていない者も含む）」

※事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける者、及び管理監督者は、時間数及び人数から除く。

※留意事項

・45時間以上の月がある雇用管理区分については、2年連続改善していることが必要となるが、2年連続改善しているか否かは、以下の①②が両方とも2年連続改善しているか否かで判断します。

①45時間以上の月数 ②一人当たりの、月の平均時間数

・関係法令遵守状況報告書の4欄「時間外労働の上限規制について」に関して、違反者がいないことも必要です。

認定基準 4 【管理職比率】

(1) または (2) を満たすこと。

<p>(1) 管理職に占める女性割合 <全ての雇用管理区分が対象></p>	<p>【判断基準】 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、産業平均値以上であること。 【算出方法】 管理職の女性割合 = 「女性の管理職人数」÷「管理職人数」</p>
<p>(2) 課長級の一つ下の職階から課長級に昇進した割合の男女比 <全ての雇用管理区分が対象></p>	<p>【判断基準】 直近の3事業年度において、「一つ下の職階から課長級に昇進した女性の割合の平均」÷「一つ下の職階から課長級に昇進した男性の割合の平均」が0.8以上であること。 【算出方法】 「一つ下の職階から課長級に昇進した割合の平均」= 事業年度ごとに算出した「一つ下の職階から課長級に昇進した割合」の平均値 「一つ下の職階から課長級に昇進した割合」= 「一つ下の職階から課長級に昇進した人数」÷「事業年度開始日における課長級の一つ下の職階の人数」</p>
<p>※留意事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の定義は、女性活躍推進法で定める定義と同じです。（資料「女性活躍推進法の改正点の概要」のP 7に掲載。） ・管理職としての職務及び待遇を確認する必要があります。

認定基準 5 【多様なキャリアコース】

直近の3事業年度において、(ア)～(エ)のうち1つ以上満たすこと。ただし、常時雇用する労働者数が301人以上の企業は、2つ以上満たすこと（非正社員がいる場合(ア)は必須）。

<p>(ア) 女性の、非正社員から正社員への転換</p>	<p>【判断基準】 女性労働者を、非正社員から正社員に転換、または派遣労働者を正社員で直接雇用した場合。</p>
<p>(イ) 女性の、キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</p>	<p>【判断基準】 女性労働者を、昇進の幅等が向上する雇用管理区分へ転換をした場合。 (雇用管理区分の変更を伴わないものは、該当しない。)</p>
<p>(ウ) 過去に在籍した女性の、正社員としての再雇用</p>	<p>【判断基準】 一度退職した女性労働者を、正社員として再度雇用した場合。 (定年後の再雇用等、再度雇用したとは認められないケースは除く。)</p>
<p>(エ) 概ね30歳以上の女性の、正社員としての採用</p>	<p>【判断基準】 採用時に30歳以上（採用した事業年度の年度末時点で30歳となっている者を含む）の女性を、正社員として新規に雇用した場合。</p>
<p>※留意事項</p>	<p>・(ア)と(イ)、(ウ)と(エ)等、一人の労働者で複数の項目を満たす者がいた場合、どちらか一方のみでのカウントとなります。複数名いる場合、全員同一の項目で計上します。（例：(ア)と(イ)を満たす者が2名⇒(ア)と(イ)で1名ずつ計上は不可。）</p>

雇用管理区分について

■雇用管理区分の区分（えるぼしのパンフレットからの抜粋）

※「雇用管理区分」とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。

(例：総合職(事務系)、総合職(技術系)、一般職(事務系)、契約社員、パートタイム労働者 / 総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など)

■複数の雇用管理区分を一つにまとめることができる場合（えるぼしのパンフレットからの抜粋）

- 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。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。

職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。

申請にあたっての留意事項

■ 産業平均値は、例年7月に更新されます。厚生労働省の女性活躍推進法特集ページに産業平均値が掲載されていますが、**更新となる7月以降の「受理」から適用**されます。（不足書類が多い場合、不受理とすることもあります。）

■ 正社員は、えるほし認定において正規型雇用の労働者を指します。そのため、正規型雇用以外のフルタイムかつ無期雇用労働者は、正社員の定義から外れます。

■ 「直近の事業年度」は、状況により以下の2パターンがあります。

(1) **直近で終了した事業年度**

申請：令和8年2月 直近の事業年度末：令和7年9月 ➡ 令和6年10月～令和7年9月

※直近で終了した事業年度が申請直前であり、数値の算出等が困難な場合

申請：令和7年10月初旬 直近の事業年度末：令和7年9月 ➡ 令和5年10月～令和6年9月

(2) **申請直前の最新の1年間**

申請：令和8年2月 直近の事業年度末：令和7年9月 ➡ 令和7年2月～令和8年1月

■ 認定基準1～5で用いる「直近の事業年度」は、上記の(1)と(2)が混在することも可能です。

基準1, 3, 4 ➡ 直近の事業年度を(1)で申請

基準2, 5 ➡ 直近の事業年度を(2)で申請

申請にあたっての留意事項

■ 認定基準 1～5 に関するバックデータ等も提出いただいています。

■ 出向者については、基本的に出向元の労働者として各認定基準を算定しますが、認定基準 3 のみ出向先の労働者として認定基準を算定します。

<以下、実際にあった事案>

■ **2年連続の改善実績がない状態**で申請があったケース。「1年度前と2年度前を比較した際、同じ数値であったが、悪化していないため対象になると誤認」、「認定申請後の2年間で連続して改善実績を作れば良いものと誤認」等。

■ **全労働者数に対して管理職数が多かった**ため、職務内容・待遇等を確認したところ、役職手当の支給がない等、管理職以外の労働者の職務内容・待遇に近かったため、管理職数の修正を要した。

■ 常時雇用する労働者数が100人以下の事業主（一般事業主行動計画策定届の提出が努力義務の事業主）が、**一般事業主行動計画策定届の提出をしないまま認定申請をした**ケース。申請取り下げし、一般事業主行動計画策定届を提出のうえ、あらためての認定申請を要した。

■ 認定申請書に記載した主たる事業が、**労働保険の申告書に記載した主たる事業と異なっていた**ケース。労働保険の方が正しかったため、認定申請書の主たる事業も訂正となり、産業平均値を満たさなくなった。

えるぼし関連サイト

厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」からダウンロードできる主な資料



(参考) えるぼしのパンフレットの
QRコード (17.8 MB)



- [PDF](#) [えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要](#) [PDF形式:1,004KB] [1004KB]
- [W](#) [様式第1号 基準適合一般事業主認定申請書](#) [DOC形式:179KB] [179KB]
- [W](#) [様式第2号 基準適合認定一般事業主認定申請書](#) [DOC形式:152KB] [154KB]
- [X](#) [認定申請関係書類\(実績を明らかにする書類\)](#) [pptx形式:1.50MB] [46KB]
- [X](#) [プラチナえるぼし認定申請関係書類\(実績を明らかにする書類\)](#) [pptx形式:1.26MB] [35KB]
- [W](#) [関係法令遵守状況報告書](#) [DOC形式:115KB] [30KB]
- [W](#) [認定辞退申出書](#) [DOC形式:20KB] [21KB]
- [W](#) [プラチナえるぼし認定辞退申出書](#) [DOC形式:20KB] [21KB]
- [PDF](#) [女性活躍推進法に基づく認定制度に係る基準における平均値 適用:令和6年7月1日~令和7年6月30日](#) [468KB]
- [PDF](#) [女性活躍推進法に基づく認定制度に係る基準における平均値 適用:令和7年7月1日~令和8年6月30日](#) [284KB] **NEW!**

2025年の改正女性活躍推進法等を踏まえ、QAを改訂しました。(令和8年4月1日適用)

- [PDF](#) [状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について](#) [858KB]
- [PDF](#) [女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の額の差異」及び「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」の公表等における解釈事項について\(法第20条・省令第19条等関係\)](#) [498KB]

(現行のQA)

- [PDF](#) [状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について](#) [1.3MB]
- [PDF](#) [女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について](#) [797KB] ※2022年12月28日改正

- [W](#) [様式第1号 一般事業主行動計画策定・変更届\(女活法単独型\)](#) [DOC形式:85KB] [74KB]
- [W](#) [様式第2号 一般事業主行動計画策定・変更届\(女活法・次世代法一体型\)](#) [DOC形式:139KB] [145KB]
- [PDF](#) [記入例\(一般事業主行動計画策定・変更届\)](#) [3.6MB]

- [PDF](#) [女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!\(パンフレット\)](#) [21.8MB]
- [PDF](#) [女性活躍推進法に基づくえるぼし認定・プラチナえるぼし認定のご案内\(パンフレット\)](#) [17.8MB]



[女性の活躍推進企業データベース](#)