Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

えるぼし認定について

（女性活躍推進法）

認定マーク「えるぼし」

「Ｌ」には、Ｌａｄｙ（女性）、Ｌａｂｏｕｒ（働く、取り組む）、Ｌｅａｄ（手本）などさまざまな意味があり、「円」は企業や社会、「Ｌ」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。
様々な企業や社会の中で活躍し、星のように輝く女性への「エール」と、そんな輝く女性が増えていくようにとの願いを込めて「えるぼし」としました。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1　えるぼし認定について（女性活躍推進法）

女性活躍推進法とは

○ 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、平成２８年４月１日から施行。

○ 施行期間１０年（令和７年度末まで）の時限立法。

○ **現在の法律の有効期限は、令和８(2026)年３月３１日まで。**

女性活躍推進法で民間企業に求められていること

◆ **常時雇用する労働者が１０１人以上の企業**は、自社の女性の活躍の推進に関する「**一般事業主行動計画**」を策定し、社内周知すること、外部にインターネット等で公表すること、策定した旨を労働局に届け出ることが義務とされています。（１００人以下の企業は努力義務）

◆ 自社の女性の活躍に関する状況について、外部にインターネット等で公表し、毎年更新することも義務とされています。（１００人以下の企業は努力義務）※301人以上企業は、男女の賃金差の公表も義務となりました。

女性が活躍しています！

行動計画の策定・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が優良な企業を認定する制度が定められています。

えるぼし認定基準

一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

労働局への届出も必要

＋

「**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**
2　**継続就業**
3　**労働時間等の働き方**
4　**管理職比率**
5　**多様なキャリアコース**

＋

重大な法令違反のないこと

この５つの評価項目を満たした数により、認定段階が決まります。

５つすべて➡３段階目

３～４　➡　２段階目

１～２　➡　１段階目

注！

- **基準を満たさない項目**についても、**２年以上連続して実績が改善**している必要があります！
- 基準を満たした実績は、毎年「**女性の活躍推進企業データベース**」で**最新数値を公表**する必要があります。

一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

女性活躍推進法の一般事業主行動計画は、**自社の女性の活躍に関する状況把握**、**課題分析**を行った上で策定する必要があります。

行動計画の例

株式会社A　行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する

1．計画期間　令和５年１２月１日～令和７年１１月３０日

2．目標と取組内容

２～５年の中期計画とすることが望ましいです。

目 標 1　技術職の女性労働者の採用を令和４年度に比べ〇人以上増やす

取組内容　令和〇年〇月～　女性労働者が活躍できる企業であることをPRする（会社案内・ホームページに掲載）

令和〇年〇月～　女性がいない又は少ない部門（製造部門）・職種（技術職）への女性労働者の積極的な採用

目 標 2　労働者１人当たりの月平均残業時間を〇時間以内とする

取組内容　令和〇年〇月～　ノー残業デーや定時退社の呼びかけをする

令和〇年〇月～　業務の優先順位付けや業務分担の見直しを行う

※　常用労働者数300人以下の企業は、目標は１つでも構いません。

※　計画の外部公表は、「**女性の活躍推進企業データベース**」や自社のホームページなどで行う必要があります。

以下の４項目のデータ算出は必須です。

- ✓ **雇用管理区分**（職種や雇用形態による従業員の雇用管理上の区分）ごとの**採用した労働者に占める女性割合**
- ✓ **雇用管理区分**ごとの**男女の平均勤続年数の差異**
- ✓ 各月ごとの**平均残業時間数**
- ✓ **管理職に占める女性割合**

必ず**数値目標**を定めてください。
（〇人以上、〇%以上など）

（ＮＧの例）

- 法定の義務を果たすだけのもの
- 現状把握・課題分析の結果を反映していないもの
- 男女雇用機会均等法違反のもの

※ 自社において女性割合がすでに高く、活躍している職種（例：事務職）や雇用形態（例：パート）で、女性の採用を優先するような数値目標や取組内容にはできません。

「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

①

女性の競争倍率（応募者数／採用者数）**×０．８　＜　男性の競争倍率**

- **すべての雇用管理区分（無期労働者のみ）について、**年度ごとに算出した過去３年度分の競争倍率の平均値が、上記の要件を満たす必要があります。
- 過去３年度の間に、女性または男性の採用がない年度がある場合は、この基準は使えません。以下の②で判断することになります。

女性の正社員数
正社員数

ｏｒ

②

正社員の女性割合　≧　産業平均値（または４割）

＋

正社員の**基幹的な雇用管理区分の女性割合　≧　産業平均値（または４割）**

例えば、「総合職」「一般職」に分かれている場合の「総合職」

- 産業平均値は毎年統計値を基に設定され、厚生労働省ホームページに公表されます。
- 正社員の中に雇用管理区分がない場合は、正社員の女性割合のみで判断します。

「**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**」

2　継続就業

①

$$\frac{\text{女性の平均勤続年数}}{\text{男性の平均勤続年数}} \geqq 0.7$$

- **すべての雇用管理区分（無期労働者のみ）ごとに**、上記の要件を満たす必要があります。

ｏｒ

②

$$\frac{\text{女性の継続雇用割合}}{\text{男性の継続雇用割合}} \geqq 0.8$$

- **すべての雇用管理区分（期間の定めのない新規学卒採用者のみ）ごとに**、上記の要件を満たす必要があります。
- 「継続雇用割合」は、以下により算出された数値です。

$$\frac{\text{９～１１事業年度前に採用された労働者のうち、現在も雇用されている労働者数}}{\text{９～１１事業年度前に採用された労働者の合計数}}$$

１０年選手が男女同じくらい育ってるかな？

女性が活躍しています！

女性または男性のいない雇用管理区分があり、上記①、②**による数値の算出ができない**場合は、以下の基準を使用できます。

③　**女性正社員の平均勤続年数　≧　産業平均値**

「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」

3　労働時間等の働き方

$$\frac{\text{各月の法定時間外労働＋法定休日労働時間数}}{\text{各月の労働者数}} \quad ＜ \quad \text{４５時間}$$

年間通して、どの職種や雇用形態でも、長時間労働になっていない？

- 直近の事業年度１年分の各月について、**すべての雇用管理区分ごとに**、上記の要件を満たす必要があります。
- 月の初日から末日まで勤務した労働者について算定します。
- 管理監督者や裁量労働制などの対象となる労働者は除外します。
- 上記の計算方法で算出しがたい場合は、以下でも可。

$$\frac{\text{各月の総労働時間数ー（法定労働時間数※×労働者数）}}{\text{各月の労働者数}} \quad ＜ \quad \text{４５時間}$$

※　法定労働時間数：４０÷７×各月の暦日数

「**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**」

4　管理職比率

①

$$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{管理職数}} \geqq \text{産業平均値}$$

- 「管理職」は**課長級以上**を指します。

一般的に「課長代理」「課長補佐」と呼ばれる者は含めません。

o r

②

$$\frac{\text{課長級に昇進した女性の割合}}{\text{課長級に昇進した男性の割合}} \geqq 0.8$$

- 年度ごとに算出した過去３年度分の昇進者割合の平均値が、上記の要件を満たす必要があります。
- 昇進者割合は、以下により算出します。

$$\frac{\text{課長級に昇進した労働者数}}{\text{事業年度開始日の課長級より１つ下の職階の労働者数}}$$

「**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**」

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、

・301人以上企業は２項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）

・300人以下企業は１項目以上

の実績を有すること

ア　女性の**非正社員から正社員への転換**（派遣労働者の雇入れを含む）

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**

ウ、エは、出産等で一度離職した女性が、正社員として雇用された実績があるかをみる趣旨です。

えるぼし認定申請の手続き

えるぼし認定の申請は、「基準適合一般事業主認定申請書」（様式第一号）に必要書類を添付して、郵送等により、労働局に申請してください。

認定申請書様式（部分）

様式第一号（第七条関係）（第一面から第五面まで）

（A4）

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日　令和　年　月　日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）
一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）
（法人の場合）代表者の氏名

主たる事業（大分類：　）

※製造業のみ記入（中分類：　）

住所　〒

電話番号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第９条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

１．現在取り組んでいる一般事業主行動計画

（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日　平成・令和　年　月　日

（2）一般事業主行動計画策定届の届出先　労働局長

（3）計画期間　平成・令和　年　月　日　～　令和　年　月　日

２．常時雇用する労働者の数　人

男性労働者の数　人

女性労働者の数　人

３．女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）

（1）採用に関する状況（ｉ又はⅱのうちいずれかを記入）

（ｉ）男女別の採用における競争倍率

①　直近の３事業年度の男女別の採用における競争倍率（記載要領７を参照）

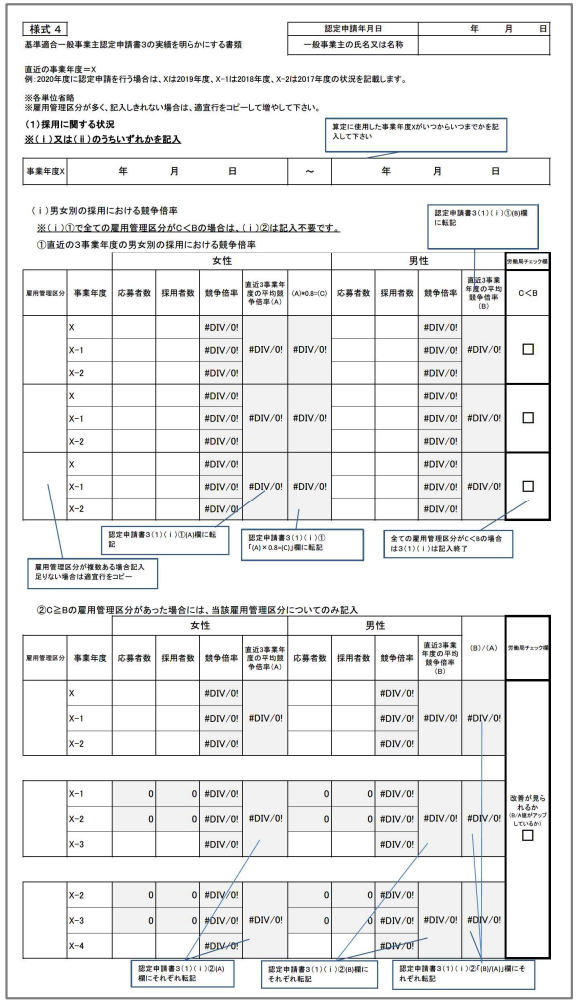
直近の３事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率（A）	男性の競争倍率（B）	（A）×0.8＝（C）
(X)年度～(X-2)年度の平均				

②　（①の（C）が（B）以上の事業主のみ記入）

	雇用管理区分	女性の競争倍率（A）	男性の競争倍率（B）	（B）/（A）
(X)年度～(X-2)年度の平均				
①の前年度までの３事業年度の平均 (X-1)年度～(X-3)年度の平均				
①の前々年度までの３事業年度の平均 (X-2)年度～(X-4)年度の平均				

認定申請の担当部局名	
（ふりがな）担当者の氏名	

申請書記載の実績を明らかにする書類（部分）



様式４

基準適合一般事業主認定申請書３の実績を明らかにする書類

認定申請年月日	年　月　日
一般事業主の氏名又は名称	

直近の事業年度＝X
例：2020年度に認定申請を行う場合は、Xは2019年度、X-1は2018年度、X-2は2017年度の状況を記載します。

※各単位省略
※雇用管理区分が多く、記入しきれない場合は、適宜行をコピーして増やして下さい。

（1）採用に関する状況
※（ｉ）又は（ⅱ）のうちいずれかを記入

算定に使用した事業年度Xがいつからいつまでかを記入して下さい

事業年度X	年　月　日	～	年　月　日

（ｉ）男女別の採用における競争倍率
※（ｉ）①で全ての雇用管理区分がC＜Bの場合は、（ｉ）②は記入不要です。

認定申請書3(1)(ⅰ)③(B)欄に転記

①直近の３事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	事業年度	女性 応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	(A)×0.8=(C)	男性 応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)	労働局チェック欄 C＜B
	X			#DIV/0!					#DIV/0!		
	X-1			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	□
	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!		
	X			#DIV/0!					#DIV/0!		
	X-1			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	□
	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!		
	X			#DIV/0!					#DIV/0!		
	X-1			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	□
	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!		

認定申請書3(1)(ⅰ)①(A)欄に転記

認定申請書3(1)(ⅰ)①「(A)×0.8=(C)」欄に転記

全ての雇用管理区分がC＜Bの場合は3(1)(ⅰ)は記入終了

雇用管理区分が複数ある場合記入足りない場合は適宜行をコピー

②C≧Bの雇用管理区分があった場合には、当該雇用管理区分についてのみ記入

雇用管理区分	事業年度	女性 応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	男性 応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)	(B)/(A)	労働局チェック欄
	X			#DIV/0!				#DIV/0!			
	X-1			#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
	X-2			#DIV/0!				#DIV/0!			
	X-1	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!			
	X-2	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	改善が見られるか（X-1年からアップしているか） □
	X-3			#DIV/0!				#DIV/0!			
	X-2	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!			
	X-3	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
	X-4			#DIV/0!				#DIV/0!			

認定申請書3(1)(ⅰ)②(A)欄にそれぞれ転記

認定申請書3(1)(ⅰ)②(B)欄にそれぞれ転記

認定申請書3(1)(ⅰ)②「(B)/(A)」欄にそれぞれ転記

認定申請書様式等は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）からダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進法特集ページ　検索

2　プラチナえるぼし認定基準

プラチナえるぼしを受けると、行動計画の策定・届出等の義務が免除される代わりに、毎年１回、女性活躍推進取組状況を公表することになります。

＜主な認定基準＞

- **えるぼし認定を受けた。**
- 行動計画（**２年以上５年以下**）に定めた**目標をすべて達成**した。
- 「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」の**５つの項目すべてを満たし**、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表した。

  ※　「継続就業」「管理職比率」は、えるぼし認定よりも高い基準が設定されています。

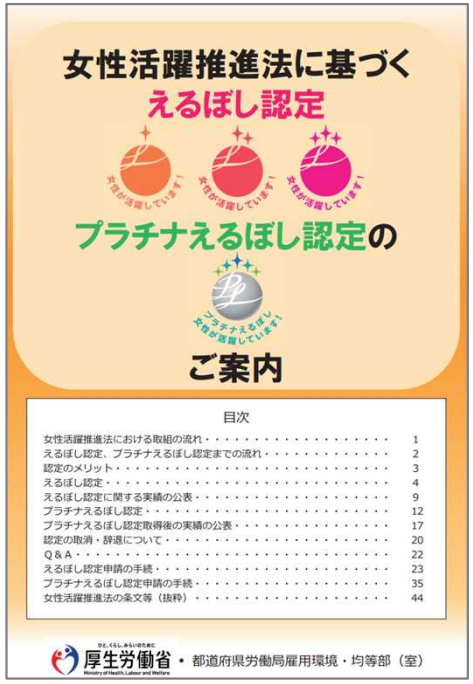
- **女性活躍推進法に基づく情報公表を、８項目以上**、毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表している。
- 男女の賃金の差異の状況について把握している。
- 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任している。

3　詳細な解説資料のご案内

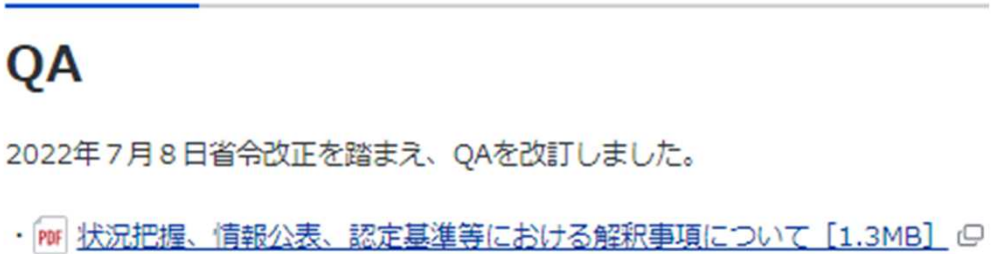
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画、えるぼし認定に関する詳細な解説は、以下の資料をご参照ください。

策定パンフレット

認定パンフレット



厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」に掲載されているQAも参照してください。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進法特集ページ　検索

（お問い合わせ先・関連資料など）

■えるぼし認定（女性活躍推進法）についてのお問合せ先

兵庫労働局　雇用環境・均等部　指導課

場　　所　神戸市中央区東川崎町１－１－３　神戸クリスタルタワー15Ｆ
電話番号　ＴＥＬ　０７８－３６７－０８２０
受付時間　８時３０分～１７時１５分

兵庫労働局　検索

【兵庫労働局ホームページ】
https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/

■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定方法等について

女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定等の義務が101人以上の企業に拡大されたため、300人以下の企業向けに状況把握・課題分析の方法からわかりやすくご説明している解説動画を、兵庫労働局ホームページにて公開中です。ぜひご参照ください。

トップページ
＞男女均等、育児・介護、パート・有期
　＞雇用均等関係
　　＞改正育児・介護休業法等解説セミナー
　　～育児・介護休業法・女性活躍推進法・労働施策総合推進法～

https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/20211213seminar.html