

## 「えるぼし」認定とは

- ◆ 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等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が優良である等**の一定の要件を満たした企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。
  - ➡認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク（愛称「えるぼし」）を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることや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。
- ◆ 「えるぼし」の認定の段階は、「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の5項目の認定基準（裏面参照）のうち満たした数に応じて3段階あります。

 <p>えるぼし(3段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準の<b>全て</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
 <p>えるぼし(2段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
 <p>えるぼし(1段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

- ◆ さらに、令和2年6月から「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナえるぼし」認定が創設されています。



## 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

評価項目	基準値（実績値）
1. 採用	<p>次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。</p> <p>(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(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)</p> <p>(ii)直近の事業年度において①と②の両方を満たすこと。</p> <p>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以上であること。</p> <p>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以上であること。</p>
2. 継続就業	<p>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。</p> <p>(i)「女性労働者の平均継続勤続年数」÷「男性労働者の平均継続勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。</p> <p>(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の事業年度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。</p>
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	<p>次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>
5. 多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、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)、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>