

高知労働局発表

令和7年6月4日

報道関係者 各位

【照会先】

高知労働局雇用環境・均等室

室長 森 郁雄

室長補佐 山本 由香

(電話) 088-885-6041

高知労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 西田 勝詞

職業紹介係長 橘 健

(電話) 088-885-6051

えるぼし・ユースエール認定通知書の交付式を行いました

高知労働局（局長 菊池 宏二）は、令和7年5月23日、女性活躍推進法、若者雇用促進法に基づき、「女性活躍推進」、「若者の採用・育成」について雇用管理の改善に取り組む優良な企業として認定した5社に認定通知書を交付しました。



えるぼし認定企業



(株) 土佐御苑

宿泊業

土佐御苑はサービス業、旅館業で、特に女性の活躍がなくてはならない業種であると思っています。今回えるぼし認定の取得にあたり、定着率や女性のキャリア支援等の働き方の見直しを行いました。最近ではフロント、客室業務だけでなく、調理業務でも女性が活躍しています。

今後も、女性の活躍を支援する経営体制づくりに取り組み、土佐御苑をみなさんにアピールしていきたいと思います。

専務取締役 横山 光伸

ミタニ建設工業 (株)

建設業

建設業＝男性中心の職場というイメージがあると思いますが、ミタニ建設工業では近年、人材育成や働きがいに力を入れており、女性社員もだんだん増えてきております。働きがいの追求、社員1人1人の成長に性別や年齢は関係なく、より良い会社づくりをしたいという思いをベースに女性活躍に取り組み、えるぼし認定を取得できました。

これからも、会社全体で高みを目指し、安全面にも気をつけて会社を運営していきます。

代表取締役社長 三谷 剛平



ユースエール認定企業



(株) 須崎青果

卸売業



(株) カネエイ

卸売業

須崎青果、カネエイは須崎市にある青果市場と、その中にある青果市場の仲卸を運営しています。青果事業といえば、朝が早く、夜遅くまで仕事をしているイメージがあると思いますが、勤務時間を工夫し、業務効率化を図り、ユースエール認定が取得できました。

目標に対し企業を成長させ、経営者がいい未来をどのように見せていくのかに対し尽力し、小さいことから本気で考えて、いい影響力を派生できればと思いますので、これからも頑張っていきます。

代表取締役社長 市川 義人



(株) 土居建設

建設業

幡多地域は田舎で人口も少なく、また新卒で就職を希望する高校生も少なくなる中、一人でも多く当社に就職してもらいたいという思いで学校をまわっているところです。

今回ユースエール認定を取得したことを励みにして、入社した者が少しでも長く一緒に働けるように、引き続き労働条件の改善に取り組むなど、社員を大切にしていってより良い会社となるよう、これからも一生懸命努めていきます。

代表取締役社長 土居 三平



高知労働局は、女性活躍推進法、若者雇用促進法に基づき「女性活躍推進」、「若者の採用・育成」などの雇用管理の改善に取り組む企業を応援しています。

なかでも「えるぼし」、「ユースエール」認定企業は、「働きやすい職場環境の実現」の為に様々な課題を克服していく先進的な企業であり、今後ますます働き方が多様化する中で、模範となる企業となります。

すべての労働者、企業が「働き方改革」の恩恵を得られるよう、私たち労働局と共に取り組んでいただける企業を「えるぼし」、「ユースエール」認定企業として増やしていきたいと考えております。

この制度の詳細については、以下にお問い合わせください。

女性活躍推進法、「えるぼし」認定制度等について

高知労働局雇用環境・均等室

高知市南金田 1-39 TEL : 088-885-6041

若者雇用促進法「ユースエール」認定制度について

高知労働局職業安定部職業安定課

高知市南金田 1-39 TEL : 088-885-6051

企業内における就業規則等の法令への適用状況の確認、アドバイス等について

高知働き方改革推進支援センター（高知労働局委託事業）

高知市南はりまや町 2 丁目 3-10 ア・ラ・モードはりまや 103 号 TEL : 0120-899-869

「女性活躍推進法に基づく認定制度」

女性活躍推進法第 9 条に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を「えるぼし認定企業」として認定します。認定については、認定に係る基準を満たした項目の数で 3 段階に分けられ、5 つの認定基準のうち 5 つすべてをクリアした企業を「認定段階 3」として 3 つ星認定企業に認定します。

「女性活躍推進企業データベース」

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍に関する情報を公開するためのウェブサイトです！各企業の女性活躍に関する情報を検索できます。

(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)



「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。労働局・ハローワークでは、認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

「若者雇用促進総合サイト」

全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索を行うことができます。

(<https://wakamonno-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>)



〈参考資料〉

資料① 雇用管理の改善に取り組む優良な“厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？

資料② 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な“ユースエール認定企業”を知っていますか？

資料③ 「株式会社 土佐御苑」のえるぼし（3つ星）認定に係る取組・実績

資料④ 「ミタニ建設工業 株式会社」のえるぼし（2つ星）認定に係る取組・実績

資料⑤ 「株式会社 須崎青果」のユースエール認定に係る取組・実績

資料⑥ 「株式会社 カネエイ」のユースエール認定に係る取組・実績

資料⑦ 「株式会社 土居建設」のユースエール認定に係る取組・実績

資料⑧ えるぼし認定、プラチナえるぼし認定（えるぼし・プラチナえるぼし認定制度の概要）

雇用管理の改善に取り組む優良な “厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを
大切にしてくれる！

女性が活躍できる！

子育てしやすい！

女性の活躍に向けた取組や、労働者の仕事と子育ての両立を図る取組を積極的に行っていると厚生労働大臣が認定した企業です。

女性活躍推進

女性の活躍促進のための取組が優良な企業です

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索



えるぼし認定制度

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

認定の段階は、「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」(*)を満たした数に応じて「1つ星」から「3つ星」まで3段階あります。

※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

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

プラチナえるぼし認定制度

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企業を、厚生労働大臣が「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

プラチナえるぼし

	(学)平成学園 認定こども園
--	-------------------

えるぼし（3つ星：実績にかかる基準の5つの項目を全て満たしている）

	(株)高知銀行 銀行		(株)あさの 食料品製造業		(株)Yell Pharmacy 医薬品小売業
	(株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業		(株)幸 老人福祉・介護事業		(株)SHIFT PLUS 情報通信業
	高知空港ビル(株) 小売業・不動産業		ワールドビジネスシスコム(株) 情報通信業・ソフトウェア開発業		(株)ダイセイ その他サービス業
	(株)地研 建設業		(株)土佐御苑 宿泊業		

えるぼし（2つ星：実績にかかる基準のうち3つ又は4つの項目を満たしている）

	(株)四国銀行 銀行		高知信用金庫 中小企業等金融業		高陽開発(株) 建設業
	中勝建設(株) 建設業		(株)轟組 建設業		ミタニ建設工業(株) 建設業

くるみん認定制度

両立支援のひろば

検索



「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。

不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

プラチナくるみんプラス

(プラチナくるみん認定企業のうち、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業)

	(株)四国銀行 銀行		(学)平成学園 認定こども園
--	---------------	---	-------------------

プラチナくるみん (くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業)

	(株)高知銀行 銀行		(株)インターナカツ 小売業
--	---------------	---	-------------------

くるみん

	(社医)仁生会 病院		(株)ウイル 小売業		(株)高南メディカル 配達飲食サービス業
	(医)仁栄会 病院		(株)山崎技研 機械製造業		(株)サンシャインチェーン本部 小売業
	新進建設(株) 建設業		国立大学法人高知大学 高等教育機関		(医)旦龍会 病院
	土佐清水食品(株) 食料品製造業		(社)尽心会 障害者福祉事業		(社)CIJ福祉会 老人福祉・介護事業
	(医)尚志会 病院		(医)恕泉会 病院		(医)治久会 病院
	(有)まつだ寝具店 卸売業		福原建設(株) 建設業		井上石灰工業(株) 土石製品製造業
	幡多信用金庫 中小企業等金融業		明星産商(株) 医薬品・化粧品等の製造販売業		(株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業
	(株)キタムラ 卸売・小売業		(株)カメラのキタムラ 卸売・小売業		

えるぼし・くるみんともに認定を受けている企業 (五十音順)

えるぼし、くるみんについては、それぞれ「女性活躍促進」「子育てサポート」の部分について、雇い管理の改善に取り組む優良企業を認定しています。

「働き方改革」への意識の広がりとともに、複数の制度について認定を受ける企業も増えてきています。

(株)高知銀行



(株)四国銀行



(株)西日本セイムス



(学)平成学園



若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な “ユースエール認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを
大切にしてくれる！

子育てしやすい！

若者の育成に熱心！

その希望にこたえるのが、ユースエール認定企業です!!

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。

<認定基準の一部>

- 直近三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
- 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下**
かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
- 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**
または、**年平均取得率※70%以上** ※ 付与日数に占める取得日数の平均



<認定マーク>

<高知労働局ユースエール認定企業>（順不同）

	(株) ミロク製作所 銃関連製品の製造・販売		タイム技研高知（株） 水関連制御部品の製造		明治建設（有） 建設業
	高大建設（株） 建設業		金星製紙（株） 紙製造業		植田興業（株） 建設業
	(株) 技研施工 建設業		湯浅建設（株） 建設業		フソー化成（株） 印刷業
	ワールドビジネスシスコム（株） ソフトウェア開発業		(株) 須崎青果 卸売業		(株) カネエイ 卸売業
	(株) 土居建設 建設業		YAMAKIN（株） 製造業（大阪労働局認定）		

若者雇用促進総合サイト

全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。
個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が
閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>



高知労働局・ハローワーク



(070501)

株式会社 土佐御苑（高知市） 令和7年3月21日付認定

労働者数 : 131人

業 種 : 宿泊業

認定の段階 : 3段階目（5つの認定基準のうち5つをクリア）



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 (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事業年度の平均の $\text{女性の競争倍率} \times 0.8 \leq \text{男性の競争倍率}$ （雇用管理区分ごとで算出） (ii) 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割合 $\geq$ 産業平均値（宿泊業：41.1%） （40%超の場合は40%） ②正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 $\geq$ 産業ごとの平均値（宿泊業：27.4%） （40%超の場合は40%） ※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は①のみに該当すれば足りる。	(ii) ①に該当 ②については正社員に雇用管理区分を設定していないため算定不要（雇用管理区分：正社員、パート） ①正社員の女性労働者数 23人 正社員の男性労働者数 25人 正社員に占める女性割合 $47.9 \geq 41.1$
2 継続就業 (i) ①又は② ① 女性の平均継続勤務年数 $\div \text{男性の平均継続勤務年数} \geq 0.7$ ② 女性の継続雇用割合 $\div \text{男性の継続雇用割合} \geq 0.8$ (ii) (i) を算出できない場合は、以下でも可。 直近の事業年度の 「正社員の女性労働者の平均勤続年数」 $\geq \text{産業平均値（宿泊業：8.7年）}$	(i) ①に該当 (正社員) $11.34 \div 11.35 = 1.00 \geq 0.7$ (パート) $10.67 \div 6.86 = 1.56 \geq 0.7$

3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて 45 時間未満	労働者 1 人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が 45 時間を超えていない。 正社員：0.8～2.6 時間 パート：0.3～1.8 時間
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値（宿泊業：14.9%）以上であること	女性管理職：4 名 男性管理職：6 名 管理職に占める女性の割合 40.0% $\geq$ 14.9%
5 多様なキャリアコース 直近 3 事業年度のうち、A～D について 1 項目、大企業（301 人以上）は 2 項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（なし） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（なし） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用（2 人） D の実績あり。

ミタニ建設工業 株式会社（高知市） 令和7年4月23日付認定

労働者数 : 173人

業 種 : 建設業

認定の段階 : 2段階目（5つの認定基準のうち4つをクリア）



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
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 女性の競争倍率×0.8≦男性の競争倍率 （雇用管理区分ごとで算出）	女性の競争倍率×0.8≦男性の競争倍率 （雇用管理区分ごとで算出） （一般管理部門） $1.83 \times 0.8 = 1.46 \leq 2.17$ （新規事業部門） $2.00 \times 0.8 = 1.60 \leq 2.67$ （技術技能職） $1.00 \times 0.8 = 0.80 \leq 1.36$
2 継続就業 （i）①又は② ① 女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数≧0.7 ② 女性の継続雇用割合 ÷ 男性の継続雇用割合≧0.8 （ii）（i）を算出できない場合は、以下でも可。 直近の事業年度の 「正社員の女性労働者の平均勤続年数」 ≧ 産業平均値（建設業：10.4年）	（i）①女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数≧0.7 に該当 （X-2年度）新規事業部門 $1.29 \div 3.27 = 0.39 \not\geq 0.7$ 技術技能職 $3.54 \div 13.79 = 0.26 \not\geq 0.7$ （X-1年度）新規事業部門 $1.53 \div 3.05 = 0.50 \not\geq 0.7$ 技術技能職 $4.54 \div 14.01 = 0.32 \not\geq 0.7$ （X年度）一般管理部門 $12.73 \div 16.01 = 0.80 \geq 0.7$ 新規事業部門 $1.90 \div 3.66 = 0.52 \not\geq 0.7$ 技術技能職 $4.43 \div 13.34 = 0.33 \not\geq 0.7$ 上記より基準を満たしていないが2年連続して実績が改善している。

3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて45時間未満	労働者1人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が45時間を超えていない。 一般管理部門：15.3～24.8時間 新規事業部門：23.7～39.6時間 技術技能職：16.3～26.7時間
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値（建設業：3.9%）以上であること	女性管理職：1名 男性管理職：8名 管理職に占める女性の割合 11.1% ≥ 3.9%
5 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、A～Dについて1項目、大企業（301人以上）は2項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（なし） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（1人） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用（なし） Bの実績あり。

株式会社 須崎青果

(高知県須崎市妙見町351-1)

事業内容：青果卸売業

創業：1958年

従業員数：38人

平均年齢：42.7歳



・採用、定着状況

		2023年度	2022年度	2021年度
募集状況	新卒者等※1	○	○	○
	新卒者等以外※2	○	○	○
採用者数 (うち女性)	新卒者等	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
	新卒者等以外	0名(0名)	1名(1名)	1名(0名)
離職者数※3	新卒者等	0名	0名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

直近三事業年度の新卒者等の離職率 0.0%

平均勤続勤務年数 9.7年

・雇用管理の状況

月平均所定外労働時間	10.7時間
有給休暇の平均取得実績	17.1日
直近3事業年度の育児休業の取得状況 (男性は人数、女性は取得率)	男性：1人 女性：対象者なし

・人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	メンター制度	キャリアコン制度
------	----------	--------	----------

※1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者

※2 ※1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

※3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

株式会社 カネエイ

(高知県須崎市妙見町351-1)

事業内容：青果仲卸売業

創業：1971年

従業員数：60人

平均年齢：35.0歳



・採用、定着状況

		2023年度	2022年度	2021年度
募集状況	新卒者等※1	○	○	○
	新卒者等以外※2	○	○	○
採用者数 (うち女性)	新卒者等	1名(0名)	3名(2名)	3名(0名)
	新卒者等以外	2名(1名)	2名(1名)	0名(0名)
離職者数※3	新卒者等	0名	0名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

直近三事業年度の新卒者等の離職率 0.0%

平均勤続勤務年数 5.0年

・雇用管理の状況

月平均所定外労働時間	13.6時間
有給休暇の平均取得実績	14.3日
直近3事業年度の育児休業の取得状況 (男性は人数、女性は取得率)	男性：0人 女性：100%

・人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	メンター制度	キャリアコン制度
------	----------	--------	----------

※1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者

※2 ※1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

※3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

株式会社 土居建設

(高知県幡多郡黒潮町伊与喜43-5)



事業内容：一般土木建築工事業

創業：1962年

従業員数：31人

平均年齢：42.0歳

・採用、定着状況

		2022年度	2021年度	2020年度
募集状況	新卒者等※1	○	○	○
	新卒者等以外※2	○	○	○
採用者数 (うち女性)	新卒者等	1名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
	新卒者等以外	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
離職者数※3	新卒者等	0名	0名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

直近三事業年度の新卒者等の離職率 0.0%

平均勤続勤務年数 17.0年

・雇用管理の状況

月平均所定外労働時間	5.1時間
有給休暇の平均取得実績	19.7日
直近3事業年度の育児休業の取得状況 (男性は人数、女性は取得率)	男性：0人 女性：対象者なし

・人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度
------	----------

※1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者

※2 ※1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

※3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・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が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**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認定。＜令和2年6月～＞
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

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ていること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 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「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし （3段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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。
えるぼし （2段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「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。 ● 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。
えるぼし （1段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「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。 ● 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。

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

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	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。） 又は ② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u> (i) <u>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。</u> (ii) <u>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</u> （※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
2.継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (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。 （※）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。 (ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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。 （※）継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者（新規学卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合 ○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u> ・ <u>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。</u>	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 であること。（その他の基準は同左）
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。	同左

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

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.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以上であること。 又は ② 「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。	○ 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、 ① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※) 「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」が「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」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。 ② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上
5.多様なキャリアコース	○ 直近の3事業年度に、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	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 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（雇用形態が異なる場合を除く。）。

<その他>

- 雇用管理区分ごとのその雇用する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（プラチナえるぼしのみ）。
- えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- 法又は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。