

高知労働局発表

令和8年3月19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

えるぼし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8年2月26日、女性活躍推進法に基づき「女性活躍推進」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。



認定企業のご挨拶

「えるぼし(2つ星)」認定企業

株式会社テラムラ



当社は葬祭業で「だからこそ人間企業」という社訓を掲げております。現在はAIが活躍する時代になってきておりますが、私たちの仕事はやはり人間でなければできない仕事だと思います。

今後も、すべての社員がいきいきと生活ができ、のびのびと人生を過ごせるような組織づくりを行い、さらに上の認定を目指します。



「えるぼし(2つ星)」認定企業

株式会社エースワン



えるぼし認定をいただきありがとうございます。今回は認定段階2ということでございますが、さらに女性が活躍でき、買い物に来ていただくお客様にお買い物を楽しんでいただけるような職場づくりを進めてまいります。今後は今回の認定より上位の3つ星を目指して頑張りたいと思います。



「えるぼし(3つ星)」認定企業

株式会社 メディコ



弊社は事務職員、薬剤師ともに女性が活躍している職場です。そうした中で、出産・育児・介護と仕事を両立して頑張る職員のために職場環境を整えることが、重大な責務であると思い努めてまいりました。

今後も更なる職場環境づくりを進めていくとともに、地域の皆様に信頼していただける薬局であるよう努めてまいります。



「えるぼし(3つ星)」認定企業

株式会社 小谷設計



当社は南国市で有料老人ホームを2施設運営しております。やはり介護の現場は非常に大変な職場であり、人員確保に苦労することもあります。従業員が働きやすい職場環境を作ることが自分の仕事だと思います。

今後はさらに上の基準であるプラチナえるぼし認定の取得に向け準備を進めてまいります。



「えるぼし(3つ星)」認定企業

医療法人グリーンハウス



当院ではマンモグラフィーや婦人科検診などの女性検診に力を入れておりまして、女性職員が非常に多く、今回の3つ星が私共にとっては励みとなりました。

職員が志を持って働いておりますので、その志が長くいかされるように、今後とも努力を重ねてまいりたいと思います。



高知労働局は、女性活躍推進法に基づき「女性活躍推進」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」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」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

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。さらに、女性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認定企業には特例認定企業として認定（プラチナえるぼし認定）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/>)



〈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 「株式会社 テラムラ」のえるぼし（2つ星）認定に係る取組・実績
- 資料③ 「株式会社 エースワン」のえるぼし（2つ星）認定に係る取組・実績
- 資料④ 「株式会社 メディコ」のえるぼし（3つ星）認定に係る取組・実績
- 資料⑤ 「株式会社 小谷設計」のえるぼし（3つ星）認定に係る取組・実績
- 資料⑥ 「医療法人 グリーンハウス」のえるぼし（3つ星）認定に係る取組・実績
- 資料⑦ 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

えるぼし認定制度

女性活躍推進法特集ページ

検索



「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。

プラチナえるぼし認定企業



- ・ (学) 平成学園
- ・ (株) 高知銀行

えるぼし(3つ星)認定企業



- ・ (株) あさの
- ・ (株) Yell Pharmacy
- ・ (株) 西日本セイムス
- ・ (株) 幸
- ・ (株) SHIFT PLUS
- ・ 高知空港ビル (株)
- ・ ワールドビジネスシスコム (株)
- ・ (株) ダイセイ
- ・ (株) 地研
- ・ (株) 土佐御苑
- ・ (株) フクヤ建設
- ・ 和建設 (株)
- ・ (株) メディコ
- ・ (株) 小谷設計
- ・ (医) グリーンハウス

えるぼし(2つ星)認定企業



- ・ (株) 四国銀行
- ・ 高知信用金庫
- ・ 高陽開発 (株)
- ・ 中勝建設 (株)
- ・ (株) 轟組
- ・ ミタニ建設工業 (株)
- ・ (株) GLC GLOBAL JAPAN
- ・ 大旺新洋 (株)
- ・ (株) テラムラ
- ・ (株) エースワン

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認定企業



- ・（株）四国銀行
- ・（学）平成学園

プラチナくるみん認定企業



- ・（株）高知銀行
- ・（株）インターナカツ

くるみん認定企業



- ・（社医）仁生会
- ・（株）ウィル
- ・（株）高南メディカル
- ・（医）仁栄会
- ・（株）山崎技研
- ・（株）サンシャインチェーン本部
- ・新進建設（株）
- ・国立大学法人高知大学
- ・（医）旦龍会
- ・土佐清水食品（株）
- ・（社）尽心会
- ・（社）CIJ福祉会
- ・（医）尚志会
- ・（医）恕泉会
- ・（医）治久会
- ・（有）まつだ寝具店
- ・福原建設（株）
- ・井上石灰工業（株）
- ・幡多信用金庫
- ・明星産商（株）
- ・（株）西日本セイムス
- ・（株）キタムラ
- ・（株）カメラのキタムラ
- ・福留開発（株）
- ・（株）太陽
- ・高知県公立大学法人
- ・土佐ガス（株）
- ・（株）第一コンサルタンツ

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、雇用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



株式会社 テラムラ（香美市） 令和7年11月5日付認定

労働者数 : 46人
業種 : 生活関連サービス業
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												
<p>1 採用</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事業年度の平均の 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)</p> <p>(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</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 (生活関連サービス業：47.7% ※40%超の場合は40%)</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≧産業ごとの平均値 (生活関連サービス業：38.6% ※40%超の場合は40%)</p> <p>※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。</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 48.6% ≧ 40% (生活関連サービス業：47.7% ※40%超の場合は40%)</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≧産業ごとの平均値</p> <p>【総合職】</p> <table border="0"> <tr> <td>(X年)</td> <td>21.7%</td> <td>≧</td> <td>38.6%</td> </tr> <tr> <td>(X-1年)</td> <td>20.0%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>(X-2年)</td> <td>18.2%</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>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。</p>	(X年)	21.7%	≧	38.6%	(X-1年)	20.0%			(X-2年)	18.2%		
(X年)	21.7%	≧	38.6%										
(X-1年)	20.0%												
(X-2年)	18.2%												
<p>2 継続就業</p> <p>(i) ①又は②</p> <p>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</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷男性の継続雇用割合≧0.8</p> <p>(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 (生活関連サービス業：9.3年)</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>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 15.8年 ≧ 9.3年</p>												

<p>3 労働時間等の働き方</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>総合職：12.8～23.7 時間 一般職：2.0～14.7 時間 パート：1.1～6.2 時間</p>
<p>4 管理職比率</p> <p>(i) 管理職に占める女性の割合が産業平均値 (生活関連サービス業：15.1%) 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」$\geq 80\%$</p>	<p>(i) に該当</p> <p>女性管理職：2 名 男性管理職：1 名</p> <p>管理職に占める女性の割合 66.7% \geq 15.1%</p>
<p>5 多様なキャリアコース</p> <p>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</p>	<p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (なし)</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の転換 (なし)</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (なし)</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (1 名)</p> <p>D の実績あり。</p>

株式会社 エースワン（高知市） 令和7年11月13日付認定

労働者数 : 1,178人

業種 : 卸売業・小売業

認定の段階 : 2段階目（5つの認定基準のうち3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
<p>1 採用</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事業年度の平均の 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)</p> <p>(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</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 (卸売業・小売業 : 33.6% ※40%超の場合は40%)</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≧産業ごとの平均値 (卸売業・小売業 : 23.3% ※40%超の場合は40%)</p> <p>※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。</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 31.0% ≧ 33.6%</p> <p>(X-1年度) 30.5% (X-2年度) 29.5%</p> <p>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。</p>
<p>2 継続就業</p> <p>(i) ①又は②</p> <p>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</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷男性の継続雇用割合≧0.8</p> <p>(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 (卸売業・小売業 : 10.6年)</p>	<p>(i) ①に該当</p> <p>女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数≧0.7</p> <p>(正社員) 13.22÷14.49=0.91 ≧0.7 (準社員) 13.30÷12.90=1.03 ≧0.7 (アルバイト) 10.43÷9.08=1.15 ≧0.7</p>

<p>3 労働時間等の働き方</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>正社員：8.0～15.5 時間 準社員：4.7～7.3 時間 アルバイト：0.0～0.1 時間</p>
<p>4 管理職比率</p> <p>(i) 管理職に占める女性の割合が産業平均値（卸売業・小売業：8.6%）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」$\geq 80\%$</p>	<p>(i) に該当</p> <p>女性管理職：6 名 男性管理職：41 名</p> <p>管理職に占める女性の割合 12.8% \geq 8.6%</p>
<p>5 多様なキャリアコース</p> <p>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</p>	<p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（14 名）</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の転換（なし）</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし）</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用（なし）</p> <p>(X 年度、X-1 年度、X-2 年度) 合計：14 名 (X-1 年度、X-2 年度、X-3 年度) 合計：13 名 (X-2 年度、X-3 年度、X-4 年度) 合計：9 名</p> <p>上記より A の実績あり。ただし、301 人以上の企業であるためもう 1 項目実績が必要なため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。</p>

株式会社 メディコ（高知市） 令和7年11月26日付認定

労働者数 : 36人
業種 : 小売業
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
<p>1 採用</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事業年度の平均の 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)</p> <p>(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</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 (小売業：33.6% ※40%超の場合は40%)</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≧産業ごとの平均値 (小売業：23.3% ※40%超の場合は40%)</p> <p>※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。</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 76.7% ≧ 33.6%</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≧産業ごとの平均値 【薬剤師】 50.0% ≧ 23.3%</p>
<p>2 継続就業</p> <p>(i) ①又は②</p> <p>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</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷男性の継続雇用割合≧0.8</p> <p>(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 (小売業：10.6年)</p>	<p>(i) ①に該当 女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数≧0.7</p> <p>(薬剤師) 6.4÷5.0=1.28 ≧0.7 (事務) 8.0÷2.6=3.08 ≧0.7</p>

<p>3 労働時間等の働き方</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>薬剤師：1.3～2.9 時間 事務：0.9～2.7 時間</p>
<p>4 管理職比率</p> <p>(i) 管理職に占める女性の割合が産業平均値 (小売業：8.6%) 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」$\geq 80\%$</p>	<p>(i) に該当</p> <p>女性管理職：2 名 男性管理職：3 名</p> <p>管理職に占める女性の割合 $40\% \geq 8.6\%$</p>
<p>5 多様なキャリアコース</p> <p>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</p>	<p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (2 名)</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の転換 (なし)</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (なし)</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (1 名)</p> <p>A と D の実績あり。</p>

株式会社 小谷設計（高知市） 令和8年1月27日付認定

労働者数 : 171人

業種 : 医療・福祉業

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
<p>1 採用</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事業年度の平均の 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)</p> <p>(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</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 (医療・福祉業：68.7% ※40%超の場合は40%)</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≧産業ごとの平均値 (医療・福祉業：60.5% ※40%超の場合は40%)</p> <p>※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。</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 80.9% ≧ 40% (医療・福祉業：68.7% ※40%超の場合は40%)</p>
<p>2 継続就業</p> <p>(i) ①又は②</p> <p>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</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷男性の継続雇用割合≧0.8</p> <p>(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 (医療・福祉業：9.2年)</p>	<p>(i) ①に該当</p> <p>女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数≧0.7</p> <p>(正社員) 4.83÷3.48=1.39 ≧0.7 (非正規) 4.54÷5.40=0.84 ≧0.7</p>

<p>3 労働時間等の働き方</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>正社員：2.5～4.8 時間 非正規：0.3～1.4 時間</p>
<p>4 管理職比率</p> <p>(i) 管理職に占める女性の割合が産業平均値 (医療・福祉業：45.5%) 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」$\geq 80\%$</p>	<p>(i) に該当</p> <p>女性管理職：4 名 男性管理職：1 名</p> <p>管理職に占める女性の割合 $80.0\% \geq 45.5\%$</p>
<p>5 多様なキャリアコース</p> <p>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</p>	<p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (1 名)</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の転換 (なし)</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (なし)</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (73 名)</p> <p>A と D の実績あり。</p>

医療法人グリーンハウス（高知市） 令和8年2月5日付認定

労働者数 : 30人

業種 : 医療業

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
<p>1 採用</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事業年度の平均の 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)</p> <p>(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</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 (医療業：68.7% ※40%超の場合は40%)</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≧産業ごとの平均値 (医療業：60.5% ※40%超の場合は40%)</p> <p>※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。</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≧ 産業平均値 100% ≧ 40% (医療業：68.7% ※40%超の場合は40%)</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≧産業ごとの平均値 【医療職】 100% ≧ 40% (医療業：60.5% ※40%超の場合は40%)</p>
<p>2 継続就業</p> <p>(i) ①又は②</p> <p>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</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷男性の継続雇用割合≧0.8</p> <p>(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 (医療業：9.2年)</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>「正社員の女性労働者の平均勤続年数」 ≧ 産業平均値 9.3年 ≧ 9.2年</p>

<p>3 労働時間等の働き方</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>医療職：0～1.1 時間 事務職：0～2.3 時間</p>
<p>4 管理職比率</p> <p>(i) 管理職に占める女性の割合が産業平均値 (医療業：45.5%) 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」$\geq 80\%$</p>	<p>(i) に該当</p> <p>女性管理職：4 名 男性管理職：0 名</p> <p>管理職に占める女性の割合 $100\% \geq 45.5\%$</p>
<p>5 多様なキャリアコース</p> <p>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</p>	<p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (なし)</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の転換 (なし)</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (なし)</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (1 名)</p> <p>D の実績あり。</p>

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。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。（※） <p>※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</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<p>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。）</p> <p>又は</p> <p>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></p> <p>(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></p> <p>(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></p> <p>(※) 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。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 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。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 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</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <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></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	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	<p>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。</p> <p>又は</p> <p>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。</p>	<p>○ 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。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>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。</p> <p>(※) 「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。</p> <p>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。</p> <p>(※) 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</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 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。</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>	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。