

女性活躍推進法に基づくえるぼし認定概要について

I. えるぼし認定について

女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。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の5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。

II. えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち

5つの基準全て満たしている場合…………… 3段階目

3つ又は4つの基準を満たしている場合… 2段階目

1つ又は2つの基準を満たしている場合… 1段階目

上記はいずれも

- ・ 満たしている実績については、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。
- ・ 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当該基準に関連する取組を実施し、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が必要。

そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。

また、令和2年6月1日より女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし認定」を創設しました。

III. えるぼし認定の評価項目と認定基準

《評価項目1：採用》

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(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」×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(期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。)



(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割を超える合は4割)**以上であること。

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(平均値が4割を超える場合は4割)**以上であること。

(※) 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。

《評価項目 2 : 継続就業》

(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。

① 「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**0.7 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）

② 「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継続雇用割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された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**0.8 以上**であること

(※) 新規卒採用者等として雇い入れた労働者であって、期間の定めがない労働契約を締結している労働者に限る。

(ii) (i) を算出することができない場合は、以下でも可

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。

《評価項目 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

《評価項目 4 : 管理職比率》

次の (i) と (ii) のいずれかに該当すること。

(i) 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

(ii) 直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある女性労働者のうち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「課長級より 1 つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が**0.8 以上**であること

《評価項目 5 : 多様なキャリアコース》

直近の 3 事業年度に、以下について大企業（301 人以上規模）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（300 人以下規模）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（派遣労働者の雇入れ含む）
- 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