

認定の概要

- ① 企業が女性活躍推進法（以下「女活法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、自社の女性の活躍に関する状況を公表した上で一定の要件を満たした場合、「女性活躍推進企業」として認定（えるぼし認定）。
- ② えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「女性活躍推進企業」として認定（プラチナえるぼし認定）
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、女活法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

えるぼし・プラチナえるぼし（共通）

【認定基準 1】 次の①と②のいずれかに該当すること。

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。

② 1 と 2 の両方を満たすこと。

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以上であること。



【認定基準 2】 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。

【認定基準 3】 直近の3事業年度のうち、「女性の非正社員から正社員への転換」や「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」等の実績があること。

【その他】

○事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

○策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表したこと。

えるぼし

【認定基準 4】 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**7割以上**であること。

②「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。

※①または②の数値が算出できない場合、③でも可。

③直近の事業年度において、正社員の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。

【認定基準 5】 次の①と②のいずれかに該当すること。

①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。

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。

プラチナえるぼし

【認定基準 4】 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**8割以上**であること。

②「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**9割以上**であること。

※①または②の数値が算出できない場合、③でも可。

③直近の事業年度において、正社員の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。

【認定基準 5】 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。

【その他】

○策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められ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。

○女活法に基づく情報公表項目のうち、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。

○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。

えるぼし認定の認定基準

○満たした認定基準の数に応じて3段階あります。



【1段階目】

5つの認定基準のうち
1つ又は2つ満たすこと



【2段階目】

5つの認定基準のうち
3つ又は4つ満たすこと



【3段階目】

5つの認定基準のうち
全ての基準を満たすこと

※満たした項目については、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。

※満たしていない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から、当該項目に関連するものを実施し、その取組実施状況について「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。**

県内企業認定数
(令和7年7月末時点)

◆ えるぼし2段階目認定企業… 4社

◆ えるぼし3段階目認定企業… 6社