# 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。<br>● 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。（※）<br>● 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（※）<br>● 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。（※）<br>※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。<br>● 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。<br>● 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。）<br>又は<br>② 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。<br>(i) 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。<br>(ii) 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<br>（※）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。<br>(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。<br>（※）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。<br>(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。<br>（※）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<br>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。<br>・ 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。 | ○ 左に掲げる基準のうち、<br>・ (i)について、**８割以上**<br>・ (ii) について、**９割以上**<br>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。<br><br>又は<br><br>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。<br><br>ただし、1.5倍後の数字が、<br><br>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。<br>(※) 「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。<br><br>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。<br>(※) 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。<br>A 女性の非正社員から正社員への転換<br>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<br>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用<br>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。