

nanairo partner

えるぼし認定

サービス紹介資料 | 社会保険労務士法人なないろパートナー

えるぼし認定とは

職業生活において、**女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現**するため、

国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が、

2016年（平成28年）4月から全面施行されています。

また、2019年（令和元年）5月に**改正女性活躍推進法**が成立し、

改正省令等とともに2022年（令和4年）4月1日から全面施行されています。



認定のメリット

① 認定の認定の表示



えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを以下のものに付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることをPRすることができます。

② 公共調達における優遇措置



えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

③ 日本政策金融公庫による融資制度



えるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。詳しくは、日本政策金融公庫のホームページをご参照ください。

<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>

えるぼし認定基準

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、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3段階あります。

1段階目 (1つ星)



- 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。

2段階目 (2つ星)



- 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。

3段階目 (3つ星)



- 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。

厚生労働省の資料引用

認定後の公表

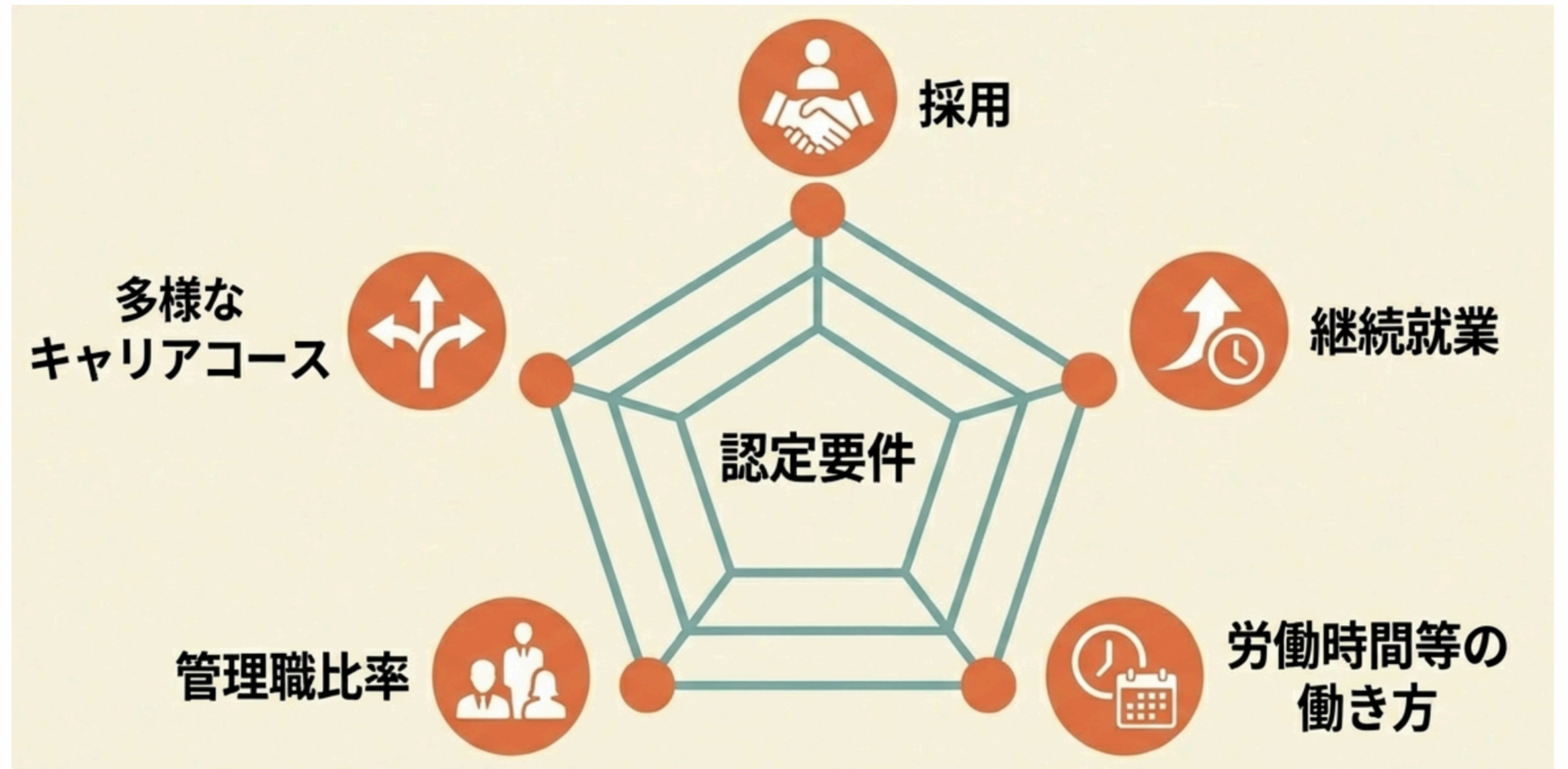


えるぼし認定を受けた事業主は、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち満たした項目の実績について、**認定を受けた後も毎年少なくとも1回、「女性の活躍推進企業データベース」において公表**することが必要です。

また、**1段階目、2段階目のえるぼし認定を受けた事業主**は、満たさない項目についても、満たさない項目の実績を改善するために、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**取組の実施状況について毎年少なくとも1回、「女性の活躍推進企業データベース」において公表**することが必要です。

えるぼし認定の5つの基準

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



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

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）
- 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割を超える場合は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



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

2. 継続就業

- ・「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
- ・「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

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③

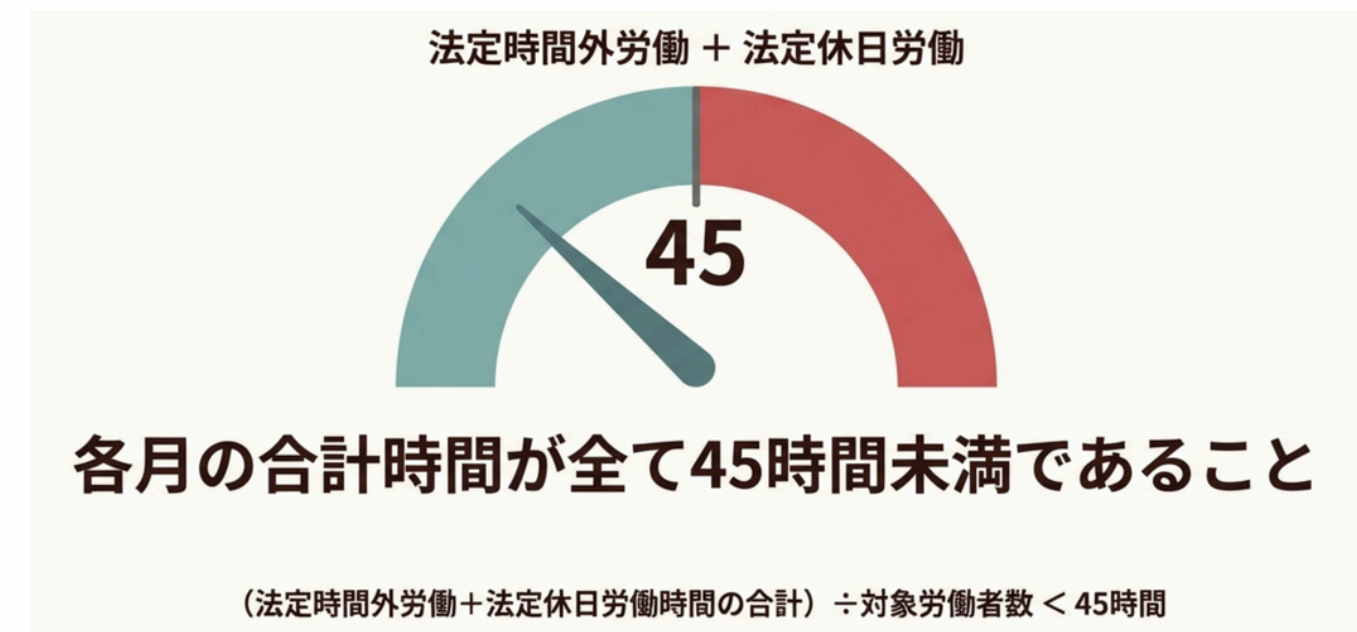
3. 労働時間等の働き方

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。

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」
÷「対象労働者数」< 45時間

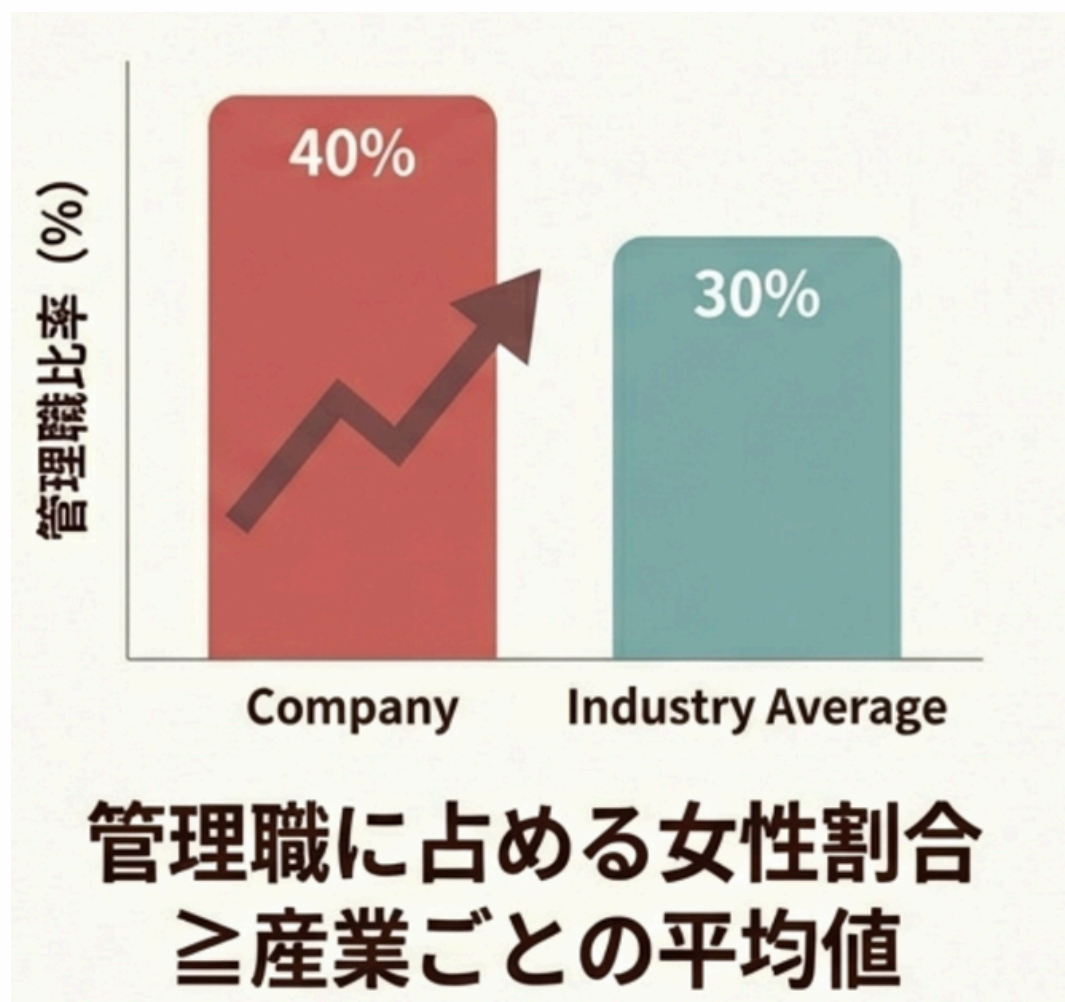
これにより難しい場合は、

「各月の対象労働者の(総労働時間数の合計) - 「各月の法定労働時間の合計」
= (40 × 各月の日数 ÷ 7) × 対象労働者数」] ÷ 「対象労働者数」 < 45 時間



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④

4. 管理職比率



- ・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

- ・「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

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⑤

5. 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下1~4について、

- ・ 常時雇用する労働者数が**301人以上の事業主は2項目以上**（非正社員がいる場合は必ず1を含むこと）
- ・ 常時雇用する労働者数が**300人以下の事業主は1項目以上**の実績を有すること

1. 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）
2. 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
3. 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
4. おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用



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以外の基準

1. 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画 を定めたこと。
2. 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 周知及び外部公表をしたこと。
3. 次のいずれにも該当しないこと。
 - ・ 認定取消又は辞退（認定辞退通達）に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと
 - ・ 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当すること
 - ・ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大 事実があること
（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正 等を確認してから1年間を経過していないこと）

代表プロフィール



nanairo partner

代表 安藤 優作 あんどうゆうさく

経歴 社会保険労務士、AFP2級、宅地建物取引士

趣味 ウォーキング・ワイン

ご挨拶 ご覧いただきありがとうございます。
役立つ発信をしていきますので、
よろしくお願いいたします！



 なないろパートナー