

# 女性活躍推進法に基づく

## 「えるぼし」認定を取得しましょう！

- 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。
- 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」を商品などに付すことができます。



### 行動計画策定までの流れなど

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。

#### <ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- **状況把握** 自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。
- **課題分析** 把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

#### <ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

- **行動計画の策定**  
自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。
- **行動計画の社内周知、公表**  
行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**しましょう。

#### <ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。

#### <ステップ4> 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。

#### ➔<ステップ1>へ

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（**PDCAサイクル**）を**確立**させましょう！

### 女性の活躍に関する情報公表




自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように**公表**しましょう。

## 認定の段階

(法施行前からの実績を含めることが可能)

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>●次ページに掲げる5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表</b>していること。</li><li>●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(※2)を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。</li><li>●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>●次ページに掲げる5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表</b>していること。</li><li>●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(※2)を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。</li><li>●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>●次ページに掲げる5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表</b>していること。</li><li>●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>

- (※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」のこと。  
(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

★次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 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。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 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ないこと。(「注意事項」を参照)  
※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

## 注意事項

- 以下に該当した場合は、女性活躍推進法第11条に基づき認定取消の対象となるのでご注意ください。
  - ①認定一般事業主が女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき
  - ②女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
  - ③不正の手段により認定を受けたとき
- 認定一般事業主が認定を取り消された場合、取消の日以後は認定マークを使用することはできません。

【別表】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

評価項目	基準値（実績値）
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（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×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（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	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 又は ii) 「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うち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
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
④管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は 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8割以上であること
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 A 女性の非正社員から正社員への転換 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

注) 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こと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

## 「えるぼし」認定取得のメリット

- ☆ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。
- ☆ 認定企業であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

お問い合わせ先：三重労働局雇用環境・均等室

〒514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎

津駅東口から徒歩13分 三重交通バス停「島崎町」または「イオン津」下車

T E L 059-226-2318 F A X 059-228-2785 【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】