





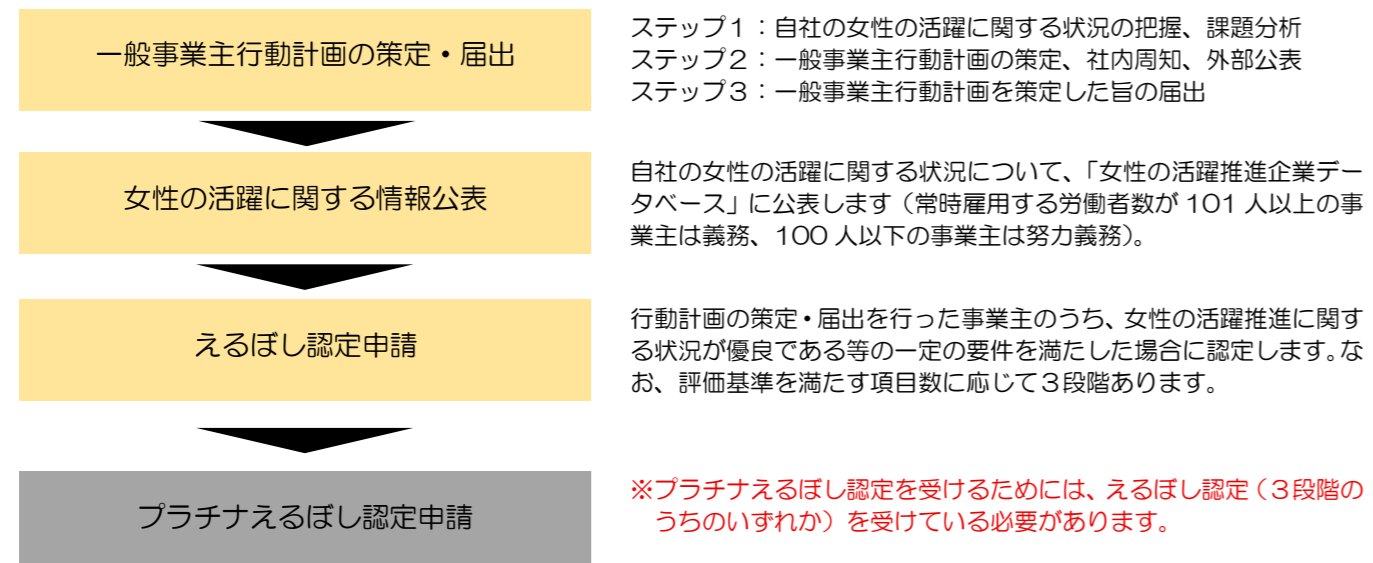
トピックス

## 「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定」

えるぼし認定とは、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の認定制度、**プラチナえるぼし認定は、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の認定制度**です。また、**令和8年4月より、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が、職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、えるぼし、プラチナえるぼしに「プラス」認定が追加されました（えるぼしプラス認定の創設）。**

 プラチナ えるぼし	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭立推進者を選任していること。（※1）</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること（※1）</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。（※1）</li> <li>● 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※1）</li> <li>● 【※1】実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>することが必要</li> </ul>
 えるぼし (3段階目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>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<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
 えるぼし (2段階目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」に<b>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。</li> </ul>
 えるぼし (1段階目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>② 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」に公表すること</li> <li>③ 満たさない基準については、以下の(i)又は(ii)に該当すること                         <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 単年度の実績を評価している項目（※2）については、 2年以上連続して実績が改善していること又は以下のいずれかに該当すること 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、 「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び 「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること（A&gt;B&gt;C）</li> <li>(※2) 「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び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、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち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</li> <li>(ii) 上記（※2）以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること</li> </ul> </li> </ul>

### えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ



### ◆えるぼし認定のメリット

- 1. 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商品、広告、名刺、封筒、HP、求人などに付すことができ、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>



### ◆えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定

えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です（令和8年4月1日創設）。

この制度は、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する**えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加した制度であり、女性の健康支援に関する認定基準だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。**

#### <次の全てに該当すること>

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務のうちいずれか）」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること

**認定基準の詳細な要件等は厚生労働省のHPをご確認ください。**

## フクシマ社会保険労務士法人

※中小事業主や一人親方等の労災特別加入手続きも対応可能です。

広島事務所 〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F  
TEL: 082-293-8102 FAX: 082-293-8104

高知事務所 〒780-0064 高知市和泉町12-15号  
TEL: 088-823-0248 FAX: 088-823-0284

E-mail: info@jinji-fuku.jp URL: http://www.jinji.fuku.jp

