

# 「えるぼし」認定

以下の5つの認定基準を満たす項目数によって1～3段階に分かれています。



## 1段階目

(1～2項目を満たす)



## 2段階目

(3～4項目を満たす)



## 3段階目 (最高位)

(5項目全て満たす)

### 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

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  
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