

【基礎知識】えるぼし認定の基本と2026年度からの変更点。



近年、労働力不足が深刻化するなか、企業が優秀な人材を確保し持続的な成長を実現するには、多様性を受け入れ、個々の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりが必要とされています。なかでも「えるぼし認定」は、女性が働きやすい職場であることの指標のひとつとされ、社内外に対して企業の積極的姿勢を示すことができる制度です。

今回の記事では、えるぼし認定の取得メリットや評価基準、2026年4月施行の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）の改正内容などを解説します。なお、以下の記事では女性活躍推進法の改正ポイントなどをまとめています。あわせてご覧ください。

労務マガジン [『【2026年4月施行】女性活躍推進法の改正ポイントと実務対応。』](#)

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の制度概要

1 えるぼし認定・プラチナえるぼし認定とは

「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進への取り組み状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定を受けた企業は、厚生労働省が定める認定マークを自社の製品や名刺、求人票などにつけることができます。これにより、「女性が働きやすい職場」「評価基準が明確で性別を問わず活躍できる環境」であることを社内外に示し、企業のイメージアップにつなげることができます。このほか、優秀な人材確保、公共調達における優遇措置などのメリットもあります。えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の申請を行う企業は、以下の図のように、あらかじめ

「一般事業主行動計画の策定・届出」および「女性の活躍に関する情報公表」を行う必要があります。

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定までの流れ

一般事業主行動計画の策定・届出

- ・女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
- ・一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表
- ・一般事業主行動計画を策定した旨の届出

女性の活躍に関する情報公表

女性の活躍に関する状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表

えるぼし認定申請

えるぼし認定（評価基準を満たす項目数に応じて3段階あり）

〔えるぼし認定企業のうち、一定の取り組み状況が特に優良である企業が対象〕

プラチナえるぼし認定申請

プラチナ
えるぼし認定

認定申請前の取り組みについての詳細は、以下のパンフレットに記載されています。参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』 P1](#)

参考 | [厚生労働省『女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう』](#)

2 認定の段階

認定には、取り組みの実績状況等に応じて段階的に区分が設定されています。

①えるぼし（1段階～3段階）

一般事業主行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍推進に関する取り組みが優良である企業が認定を受けられます。認定は3段階に区分されており、5つの評価項目のうち、基準を満たしている項目数に応じてその段階が決まります。（3段階が最高）



（出典）[厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』 P2](#)（一部抜粋して掲載）

②プラチナえるぼし

えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進への取り組みが特に優良であると認められた企業は、より水準の高い「プラチナえるぼし認定」を受けられます。



（出典）[厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』 P2](#)（一部抜粋して掲載）

③えるぼしプラス（2026年4月創設）

2026年4月からの新しい制度として、女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する「えるぼしプラス認定」「プラチナえるぼしプラス認定」が創設されました。
くわしくは後述の「法改正に伴う新しい認定制度と追加基準」で解説しています。参考にしてください。



（出典）[厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』P21](#)（一部抜粋して掲載）

【各認定の違い】

えるぼし認定	3 段 階 目	定められた基準（※1）の5つの項目すべてを満たし、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
	2 段 階 目	- 定められた基準（※1）のうち3つまたは4つの項目を満たし、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 - 基準を満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取り組みの中から当該項目に関するものを実施し、そ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年以上連続でその実績が改善していること
	1 段 階 目	- 定められた基準（※1）のうちひとつまたは2つの項目を満たし、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 - 基準を満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取り組みの中から当該項目に関するものを実施し、その実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表し、一定要件に該当すること
プラチナえるぼし認定		- 策定した一般事業主行動計画に基づく取り組みを実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと - 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（※2） - 定められた基準（※1）の5つの項目すべてを満たしていること（※2） - 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」に公表していること（※2） 【2026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」に公表していること（※2）
プラス認定		【2026年4月1日～】 <えるぼしプラス認定・プラチナえるぼしプラス認定> えるぼし認定またはプラチナえるぼし認定に加えて、女性の健康支援に関する基準も満たしていること

※1：定められた基準とは「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」のことであり、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があります。

※2：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も必要です。

えるぼし認定の5つの評価基準

ここからは、えるぼし認定の取得をするための「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」について解説します。

この基準は、具体的に以下①～⑤の評価項目があり、それぞれ一定の基準が設定されていま

す。各項目は、単に「女性が多い」ことを評価するのではなく、採用から登用、働き方に至るまでの「機会の平等」と「継続性」を問う内容となっています。

①採用

直近の事業年度において、男女差なく同程度の人数を採用しているかを評価します。

次の(1)(2)のいずれかに該当すること

(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事業年度における「採用における女性の競争倍率×0.8」の平均値が、
直近3事業年度における「採用における男性の競争倍率」の平均値よりも
雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結
する従業員として雇い入れることを目的とするものに限る）

(2) 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「女性従業員の割合」が**産業ごとの平均値以上**であること
（平均値が4割を超える場合は4割以上）

②正社員の基幹的な雇用管理区分における「女性従業員の割合」が**産業ごとの平均
値以上**であること（平均値が4割を超える場合は4割以上）（※）
※正社員に雇用管理区分を設定していない場合、①のみに該当すれば足りる

なお、「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の違いによって従業員を分けて、それぞれ異なる雇用管理を行うための区分のことです。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、単なる名称の違いだけでなく、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度等において、客観的・合理的な違いがあるかによって判断します。

（例）

- ・総合職、エリア総合職、一般職
- ・事務職、技術職、専門職、現業職
- ・正社員、契約社員、パート・アルバイト など

②継続就業

女性従業員が男性従業員とくらべて、どの程度職場に定着しているかを評価します。

次の(1)(2)のいずれかに該当すること

(1) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること

①以下の数値が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること

$$\frac{\text{女性従業員の平均継続勤務年数}}{\text{男性従業員の平均継続勤務年数}}$$

※期間の定めのない労働契約を締結している従業員に限る

②以下の数値が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること

$$\frac{\text{女性従業員の継続雇用割合}}{\text{男性従業員の継続雇用割合}}$$

※新規学卒採用者等として雇い入れた従業員であって、期間の定めのない労働契約を締結している従業員に限る

(2) 上記(1)を算出することができない場合は、直近の事業年度において「正社員の女性従業員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

③労働時間等の働き方

残業時間や休日労働時間など、労働時間の実態を評価します。

直近の事業年度の各月における以下の数値が、雇用管理区分ごとにすべて45時間未満であること

$$\frac{\text{各月の対象従業員の法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数}}{\text{対象従業員数}} < 45\text{時間}$$

これにより難しい場合は、

$$\frac{\text{各月の対象従業員の総労働時間数の合計} - \text{各月の法定労働時間の合計}(\ast)}{\text{対象従業員数}} < 45\text{時間}$$

※各月の法定労働時間の合計 = (40 × 各月の日数 ÷ 7) × 対象従業員数

④管理職比率

女性管理職の登用状況を評価します。

次の(1)(2)のいずれかに該当すること

(1) 直近の事業年度において、「管理職に占める女性従業員の割合」が産業ごとの平均値以上であること

(2) 以下の数値が8割以上であること

$$\frac{\text{ひとつ下位の職階から課長級に昇進した女性従業員の割合 (直近3事業年度平均)}}{\text{ひとつ下位の職階から課長級に昇進した男性従業員の割合 (直近3事業年度平均)}}$$

⑤多様なキャリアコース

多様な働き方の選択肢があるかを評価します。

直近の3事業年度のうち、以下①～④について、

- ・ 常時雇用する従業員数が301人以上の事業主は2項目以上の実績を有すること（非正規雇用の従業員がいる場合は必ず①を含むこと）
- ・ 常時雇用する従業員数が300人以下の事業主は1項目以上の実績を有すること

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">①女性従業員の非正規雇用から正社員への転換（派遣労働者の場合は雇入れ、以下同じ）②女性従業員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について正社員としての再雇用④おおむね30歳以上の女性について正社員としての採用 |
|---|

【そのほかの基準】

上記①～⑤の「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」以外にも、適切な一般事業主行動計画の策定や従業員への周知、外部公表などの基準が定められています。くわしくは、以下の厚生労働省のパンフレットを参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』P9](#)

【プラチナえるぼし認定の評価基準】

プラチナえるぼしの認定における評価基準は、えるぼし認定よりもさらに高い水準となっています。

くわしくは、以下の厚生労働省のパンフレットを参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』P13～17](#)

法改正に伴う新しい認定制度と追加基準

2026年度の法改正により、今後の認定制度は女性の健康支援やハラスメント対策に踏み込んだ内容となります。

1 女性の健康支援に関する新しい認定制度

2026年4月より、「えるぼしプラス認定」「プラチナえるぼしプラス認定」が創設されました。これらは単独で認定されるものではなく、えるぼし認定やプラチナえるぼし認定の基準にプラスして女性の健康支援の基準も満たす場合に認定される仕組みとなっています。

認定を受けるためには、女性の健康支援として以下の4つの措置をすべて実施し、公表する必要があります。

項目	具体的な措置内容
制度整備	女性の健康上の特性に配慮した休暇制度や勤務制度の整備
方針周知	女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、上記「制度整備」の内容などを従業員に周知
教育研修	女性の健康上の特性への配慮に関する研修や取り組みの実施
相談窓口	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、相談窓口を設置（従業員にも周知）

くわしくは、以下の厚生労働省のパンフレットを参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』P21](#)

2 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公表（2026年10月以降）

2026年10月施行の法改正により、ハラスメント対策が強化されます。

これを受け、2026年10月以降の「プラチナえるぼし認定」「プラチナえるぼしプラス認定」については、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置を講じ、その内容を公表することが必須要件となります。

これまでは自社の従業員への対策が重要視されてきましたが、今後はインターンシップ生や求職者など、自社にかかわる外部者への配慮も企業責任として厳格に問われるようになります。

参考 | [福島労働局『令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！』](#)

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定を取得するメリット

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の取得には以下のようなメリットがあります。労務的な対応に留まらず、企業価値を底上げするための重要な経営戦略の一環となります。

企業のイメージアップ

- ・認定マークを自社の製品や名刺、求人票などにつけることができ、女性の活躍が進んでいる企業としてイメージアップを図ることができる
- ・女性の活躍支援に積極的な企業の姿勢は、従業員のモチベーションの向上にもつながり、離職率の低下など人材の定着が期待できる
- ・求職者に対しても長期的に働きやすい印象を与え、「安心して長く働ける会社」というメッセージの発信になる

職場環境の改善

- ・認定基準をクリアしようとする過程で、必然的に「長時間労働の是正」や「多様な働き方ができる体制整備」「評価制度の透明化」などに取り組むこととなり、女性従業員のみならず、男性従業員にとっても働きやすい職場環境となる
- ・職場環境の改善は、従業員全体の帰属意識や業務への意欲を高め、離職率の低下につながる

公共調達での加点評価

- ・国や地方公共団体の公共調達において、加点評価を受けられる優遇措置がある

日本政策金融公庫による融資制度

- ・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る

おわりに

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の取得は、単なる数値目標の達成を目指すのではなく、数値目標の達成までのプロセスが職場環境の改善に直結することも意識しながら取り組むことが重要です。

2026年の法改正からも分かるように、女性の健康支援や外部者へのハラスメント対策など、企業に求められる社会的責任のハードルは着実に上がっています。認定取得をきっかけとして、形だけの職場環境の整備ではなく、本質的な改善に向けた取り組みを行うことが企業の持続的な成長へとつながります。

