

プラチナえるぼし認定要件の追加について

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第87回）	資料 4
令和 7 年11月17日	

- プラチナえるぼし認定要件について、事業主が改正均等法に基づき求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して講じている措置を公表していることが要件となるが、他の要件と同様、女性活躍推進企業データベースにおいて公表していることを要件としてはどうか。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令】（改正イメージ）

（注 1）R8.4.1施行の省令改正後イメージからの見え消し
（注 2）グレー塗り部分は、今回行う必要がある技術的な改正イメージ

（法第十二条の認定の基準等）

第九条の三 法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- 一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
 - イ ～ハ （略）
 - 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を厚生労働省のウェブサイト公表していること。
 - ホ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の三同法第十九条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること。
 - ハ～ヌ （略）
 - 二 （略）
- 2・3 （略）

（参考）女性活躍推進法（注 3）赤字が労推法等一部改正法による改正部分
（基準に適合する認定一般事業主の認定）
第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条第1項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、同法第19条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。