

# えるぼしチャレンジ企業認定申請の手引き（令和8年度）

秋田県人口戦略部 男女共同参画推進課

## はじめに

### 制度の概要

秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女活法」という。）第9条の規定に基づく一般事業主の認定（えるぼし認定）に向けて女性の活躍の推進に取り組む企業を「えるぼしチャレンジ企業」として知事が認定するものです。認定企業に対しては、支援金の交付その他の県の支援措置が設けられています。

認定企業は、認定の際に設定した取組実施計画に基づき、支援措置を活用するなどしながら、女性がその個性と能力を発揮できる環境づくりを進め、女性の活躍を一層推進することによって、女性に魅力ある企業として女性従業員の採用や定着を図っていきます。

この取組実施計画にのっとり一層高い水準の取組により、えるぼし認定の基準を達成し、認定を取得することが期待されます。

### 認定の概要

秋田県内に本社（主たる事業所）を有する、常時雇用労働者数が300人以下の企業を対象とします。

対象となる企業が、女活法に基づく一般事業主行動計画を策定・公表して女性の活躍推進に取り組み、現にえるぼし認定の基準「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績」の5項目のうち2項目以上を達成しており、かつその5項目の数値の維持・向上による基準達成に向けた取組を明示した取組実施計画を策定すれば、申請により「えるぼしチャレンジ企業」の認定を受けることができます。

認定の有効期間は、認定日から実施計画で定める実施期間の末日まで（上限3年間）で、その間にえるぼし認定を取得した場合は、その取得日までとなります。有効期間が満了する前に認定を更新することもできます。

## 認定の要件

### 1 対象企業の要件

対象となる企業は、女活法に規定する一般事業主であって、次の5項目全てに該当するものです。これについては、様式第2号要件確認調書を提出して要件に適合することを誓約していただきます。

- (1) 秋田県内に本社（主たる事業所）があること。
- (2) 常時雇用する労働者数が300人以下であること。

※常時雇用する労働者は、期間の定めなく雇用されている者、及び過去1年以上引き続き雇用されており、又は雇入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（正社員・パート・アルバイトなどの名称や、常勤・非常勤の別を問わない。）を指します。

- (3) 過去3年間において、労働基準法、労働安全衛生法、女活法その他の労働関係法令に重大な違反がないこと。
- (4) 秋田県に納付し、又は納入すべき県税に滞納がないこと。
- (5) 暴力団その他の反社会的勢力に該当し、又は所属したことがなく、かつ、その構成員と関係を有していないこと。

## 2 取組、実績等に関する要件

次の表の左欄に掲げる4項目全てを満たす必要があります。右欄の提出書類等によりその状況、実績等を確認します。

(1) 女活法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること。	労働局の受付印が押された策定・変更届の写し、行動計画で確認
(2) 策定した一般事業主行動計画を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。	「女性の活躍推進企業データベース」への掲載を県で確認
(3) えるぼし認定の「実績に係る基準」5項目のうち2項目以上を達成していること。	様式第2号認定要件確認調書で確認
(4) えるぼし認定の取得を目指した取組の実施計画を有すること。	様式第3号取組実施計画書で確認

### 認定申請に必要な書類、記載上の留意事項

次の1～5により申請書ほかの書類を電子ファイルで作成・準備してください。様式は、本件事業のウェブサイトからダウンロードしてください。

(以下の各項目前の「□」は、提出時のチェックに活用してください)

#### 1 様式第1号 えるぼしチャレンジ企業認定申請書

- 提出日の日付を記載してください。
- 表題下の「(□新規・□更新)」は該当する方の□を■に塗りつぶしてください。

#### 2 様式第2号 えるぼしチャレンジ企業認定要件確認調書

##### ○共通事項

- 青色の欄は原則として全て記載し、橙色の欄は様式中の指示に従って記載してください。
- 「直近の事業年度」とは、本件認定申請の申請日時点で終了した直前の事業年度を指します。

- ①直近事業年度、②直近3事業年度（直近事業年度、その前事業年度と前々事業年度）、
- ③10事業年度前（直近事業年度の10年前の事業年度）の関係は下図のとおりです。

X-10年			X-2年				X年		申請日が 属する 事業年度
10事業年度前・前後事業年度			②直近3事業年度				① 直近 事業年度		
11事業 年度前	③ 10事業 年度前	9事業 年度前							

- 産業分類及び製造業の中分類は、下記の厚生労働省が公表する平均値の表を参照し、自社が該当する産業分類（大分類）を、製造業にあつては加えて中分類を記載してください。

※産業ごとの平均値は、毎年6月に厚生労働省から公表され、7月から適用されます。同省の女性活躍推進法特集ページの「優良企業の認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）について」の項中にファイルが掲載されています（下記URL）。

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

ファイル 女性活躍推進法に基づく認定制度に係る基準における平均値

## 第1面

- 一般事業主行動計画の公表日は、厚生労働省のサイトの最終更新日を記載してください。
- 雇用する労働者に適用する雇用管理区分については、下記※の注記を参照してください。企業の規模や方針により雇用管理区分を設定していないこともあります。
- 雇用管理区分の設定の有無を選択の上、「設定あり」の場合は、正社員とそれ以外に区分して全ての雇用管理区分名を記載してください。また、各区分に対応する雇用期間等をリストから選択し、男女別の人数を記載してください。

※雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であつて、各区分ごとに異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。

例：雇用形態別：正社員、契約・派遣社員、パートタイム・有期雇用社員

コース別：正社員総合職、正社員エリア総合職、正社員一般職

職種別：正社員事務職、正社員技術職、正社員営業職、パートタイム技術職

※雇用管理区分の異同は、雇用形態（雇用期間、定年等）、職務内容、サービス（勤務時間、勤務形態、休暇休業等）、人事異動の幅や頻度（転勤、昇進、昇格等）、給与制度に客観的・合理的な相違があるかどうかにより判断します。

※例えば、正社員の事務職と技術職について異なるのは職務内容だけであり、雇用形態、サービス、人事異動などその他は同じである場合は、同一の雇用管理区分に属する（これら労働者間には雇用管理区分の設定なし）と見こともできます。

- 正社員（通常の労働者と同義＝無期雇用のフルタイム労働者）に複数の雇用管理区分を設定している場合は、そのうちの基幹的な雇用管理区分に「○」を記載してください。

※正社員に適用する複数の雇用管理区分のうち最も基本となるもので、一般的に最多の正社員が属する雇用管理区分が該当します。

※正社員全員が同様の雇用管理下にある場合は、正社員の基幹的な雇用管理区分はないことになります。

## 基準達成状況(1)【採用】

### (i)の表 男女別の採用における競争倍率

- 対象者は、期間の定めのない労働契約を締結することを目的とした、直近3事業年度における採用に係る応募者及び採用者です。パートタイムでも雇用期間の定めのない労働契約（無期雇用契約）による場合には対象となります。
- 対象者がいない場合、ある雇用管理区分について1事業年度内に募集・応募・採用がなかったために男女の一方又は双方の平均競争倍率が算出できない場合は、この基準は適用できません。
- (i)の表に、雇用管理区分ごと、直近3事業年度ごと、男女ごとに対象者数を記載し

てください。該当する対象者が欄には「0」ゼロを入力してください。

- 事業年度の欄には、開始日の年を記載してください（例：令和7年、2025年）。
- 全ての雇用管理区分において「女性の3事業年度の平均競争倍率A」に0.8を乗じた値（=C）が「男性の3事業年度の平均競争倍率B」未満（ $C < B$ ）であれば(i)の基準を満たすことになります。

全ての雇用管理区分で $C < B$ である場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。

- 判定が「非該当」の場合は、同表の下の方に直近事業年度を含む5事業年度分の実績を記載してください。

#### (ii)①の表 正社員に占める女性労働者の割合

- 対象者は、直近事業年度における正社員です。
- (ii)①の表に、直近事業年度の対象者数（対象者がいない場合は0ゼロ）を記載してください。
- 比較する産業ごとの平均値は、厚生労働省が示す平均値の別表1「産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」です。3ページに記載のURL掲載のファイルで確認し、産業分類と平均値を記載してください。平均値は、最新のもの（例年7月に更新）を確認してください。

- 「正社員に占める女性の割合A」が「産業平均値B」以上（ $A \geq B$ ）又は40%以上であれば(ii)①の基準を満たすことになります。

$A \geq B$ 又は $A \geq 40\%$ の場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。

- 判定が「非該当」の場合は、同表の下の方に直近事業年度前の4事業年度分の実績を記載してください。

#### (ii)②の表 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

- 対象者は、直近事業年度における、正社員の基幹的な雇用管理区分に属する労働者です（正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、この表の記載は不要です。）。
- (ii)②表に、直近事業年度の基幹的な雇用管理区分の名称と対象者数（対象者がいない場合は0ゼロ）を記載してください。
- 比較する産業ごとの平均値は、厚生労働省が示す平均値の別表2「産業ごとの通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」です。産業分類と平均値を記載してください。

- 「正社員に占める女性の割合A」が「産業平均値B」以上（ $A \geq B$ ）又は40%以上であれば(ii)②の基準を満たすことになります。

$A \geq B$ 又は $A \geq 40\%$ の場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。

- 判定が「非該当」の場合は、同表の下の方に直近事業年度前の4事業年度分の実績を記載してください。

(1)の達成判定： (i)の基準を満たして達成

- (ii)①及び(ii)②の双方の基準を満たして達成（正社員に雇用管理区分を設定していない企業は、(ii)①の基準を満たして達成）

いずれも満たさず、未達成

## 基準達成状況(2)【継続就業】

### (i)①の表 男女別の平均継続勤続年数

- 対象者は、直近事業年度における、雇用期間の定めのない労働契約を締結している労働者です。パートタイムでも雇用期間の定めのない労働契約（無期雇用契約）による場合には対象となります。
- 雇用する労働者が男女の一方のみである場合、設定している雇用管理区分のうちに男性労働者又は女性労働者のみで構成されるものがあることによりいずれかの平均勤続年数の算出できない場合は、この基準は適用できません。
- (i)①の表に、対象者が属する全ての雇用管理区分ごとに、直近事業年度の平均勤続年数（小数点以下1位まで。例：5年9月＝5＋9/12月→5.8年）を記載してください。
- 全ての雇用管理区分において「女性の平均継続勤続年数A」が「男性の平均継続勤続年数B」の7割以上（「女性／男性の比C」 $\geq 0.7$ ）であれば(i)①の基準を満たすことになります。  
全ての雇用管理区分で $C \geq 0.7$ である場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。
- 判定が「非該当」の場合は、同表の下の方に全ての雇用管理区分について、直近事業年度前の4事業年度分の実績を記載してください。

### (i)②の表 男女別の10事業年度前・前後事業年度の新規学卒採用者の継続雇用割合

- 対象者は、雇用期間の定めのない労働契約を締結している、対象3事業年度（9～11事業年度前）中の新規学卒採用者で直近事業年度において雇用されている労働者です。
- 新規創業から11事業年度未経過で対象者がいない場合、雇用する労働者が男女の一方のみである場合、設定している雇用管理区分のうちに男性労働者又は女性労働者のみで構成されていることによりいずれかの継続雇用割合が算出できない場合は、この基準は適用できません。
- (i)②の表に、雇用管理区分ごと、採用事業年度ごと、男女ごとに対象者数（対象者がいない場合は0ゼロ）を記載してください。
- 全ての雇用管理区分において「女性の継続雇用割合A」が「男性の継続雇用割合B」の8割以上（「女性／男性の比C」 $\geq 0.8$ ）であれば(i)②の基準を満たすことになります。  
全ての雇用管理区分で $C \geq 0.8$ である場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。
- 判定が「非該当」の場合は、同表の下の方に、「 $C < 0.8$ 」又は「算出不能」となった雇用管理区分について直近事業年度を含む5事業年度分の実績を11～12ページの「基準達成状況(2)別紙」から転記して記載しますので、先に別紙を記載してください。
- 別紙のC欄に算出された値をこの表の「別紙のC」欄に転記してください。

### 基準達成状況(2)別紙

- 対象者は、雇用期間の定めのない労働契約を締結している、直近事業年度の9～15事業年度前の新規学卒採用者で、3事業年度の区分ごとにその中間年度の10年後において雇用されている労働者です。10年後において雇用されている労働者数の算出時期が3事業年度の区分ごとに1年ずつ異なる点に特に留意してください。
- 表に、雇用管理区分ごと、採用事業年度ごと、男女ごとに対象者数（対象者がいない

場合は0ゼロ)を記載してください。

- 雇用管理区分ごとに、算出されたCのア～オの比率及び3事業年度ごとの平均値を基準達成状況(2)【継続就業】(i)②の下側の表の「別紙のC」欄に転記してください。

#### (ii)の表 女性正社員の平均継続勤務年数

- この基準は、(i)①及び(i)②の双方の割合を算出することができない場合に限り適用することができます。よって、算出された(i)①又は(i)②いずれかの割合が対応する基準を満たさない場合に、それに替えてこの基準を適用することはできません。
- 対象者は、直近事業年度における、正社員の女性労働者です。
- (ii)の表に、直近事業年度の平均継続年数(小数点以下1位まで。例：11年3月＝11年+3/12月→11.3年)を記載してください。
- 比較する産業ごとの平均値は、厚生労働省が示す平均値の別表3「産業ごとの女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値」及び別紙1の製造業に係る当該平均値です。産業分類と平均値を記載してください。
- 「正社員の女性労働者の平均継続勤務年数A」が「産業平均値B」以上( $A \geq B$ )であれば(ii)の基準を満たすことになります。  
A $\geq$ Bの場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。
- 判定が「非該当」の場合は、同表の下側の表に直近事業年度前の4事業年度分の実績を記載してください。

- (2)の達成判定： (i)①の基準を満たして達成  
 (i)②の基準を満たして達成  
 (ii)の基準を満たして達成((i)①及び(i)②の双方の基準に係る割合を算出できない場合に限定)  
 いずれも満たさず、未達成

#### 基準達成状況(3)【労働時間等の働き方】

##### 1つ目の表 時間外労働等の月別の平均時間数

- 対象者は、命じられて時間外労働又は休日労働を行うことになる労働者のうち、各月の初日から末日まで従事した者です。パートタイムでも該当すれば対象となりますが、正社員とは異なる雇用管理区分で算出します。
- 事業場外みなし労働時間制(労働基準法第38条の2)・裁量労働制(同法第38条の3・第38条の4)・高度プロフェッショナル制度(同法41条の2)の適用を受ける労働者、管理監督者(同法第41条)は対象から除外されます。
- 対象の労働は、直近事業年度中の法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超える時間外労働、及び法定休日(1週1日)の休日労働です。
- 1つ目の表に、直近事業年度中の各月ごと、対象者が属する雇用管理区分ごとに対象の労働の総時間数及び対象者数を記載してください。該当する時間又は対象者がいない欄には0ゼロを入力してください。  
※月の欄は、直近事業年度の開始月から順に記載してください。
- 「平均時間外労働等時間数A」が全ての雇用管理区分、全ての月において45時間未満( $A < 45$ )であれば(3)の基準を満たすことになります。

全月  $A < 45$  の場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。

- この表により平均時間数を算出し難い場合は、次の2つ目の表によることができます。

### 2つ目の表（予備的記載）

この表は、1つ目の表によっては平均時間数を算出し難い場合に限り記載してください。1つ目の表の記載により基準を満たすか否かを判断できるときは、この表の記載は不要です。

対象者は、1つ目の表と同じ（管理監督者等を除く、各月の全日従事労働者）です。

対象の労働は、時間外労働・休日労働を含む全ての労働です。

表に、直近事業年度中の各月ごとに、対象者の総労働時間数、各月の日数及び対象者数を記載してください。

「平均時間外労働等時間数 $A'$ 」が全ての雇用管理区分、全ての月において45時間未満（ $A' < 45$ ）であれば(3)の基準を満たすこととなります。

全月  $A' < 45$  の場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。

### 3つ目の表

1つ目の表（又は2つ目の表）で  $A \geq 45$ （ $A' \geq 45$ ）がある雇用管理区分の直近事業年度を含む5事業年度の実績について、事業年度ごとに45時間以上の月数及び当該事業年度における1人・1月当たり平均時間外労働時間数を記載してください。

(3)の達成判定： 1つ目の表で基準を満たして達成

2つ目の表で基準を満たして達成

いずれも満たさず、未達成

### 基準達成状況(4)【管理職比率】

#### (i)の表 管理職に占める女性労働者の割合

対象者は、直近事業年度における課長級以上の役職にある労働者で、役員を除きます。

※課長級とは、1)通常「課長」と呼ばれる、2係以上の組織からなる又は構成員10以上の組織の長、  
2)呼称・構成員を問わず、職務の内容と責任の程度が課長級に相当する者、のいずれかに該当する労働者を指します。

(i)の表に、対象者数（対象者がいない場合は0ゼロ）を記載してください。

比較する産業ごとの平均値は、厚生労働省が示す平均値の別表4「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」及び別紙2の製造業に係る当該平均値です。産業分類と平均値を記載してください。

「管理職に占める女性の割合 $A$ 」が「産業平均値 $B$ 」以上（ $A \geq B$ ）であれば(i)の基準を満たすこととなります。

$A \geq B$  の場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。

判定が「非該当」の場合は、同表の下の方に直近事業年度前の4事業年度分の実績を記載してください。

#### (ii)の表 男女別の管理職に昇進した労働者の割合

対象者は、直近3事業年度における、課長級の1つ下の職階から課長級に昇進した労

働者で、役員を除きます。

- (ii)の表に、直近3事業年度の男女ごとの対象者数(対象者がいない場合は0ゼロ)を記載してください。
- 「女性の平均昇進割合A」が「男性の平均昇進割合B」の8割以上(「女性/男性の比C」 $\geq 0.8$ )であれば(ii)の基準を満たすことになります。  
C $\geq 0.8$ である場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。
- 判定が「非該当」の場合は、同表の下の方に、直近事業年度前の4事業年度分の実績を記載してください。

- (4)の達成判定： (i)の基準を満たして達成  
 (ii)の基準を満たして達成  
 いずれも満たさず、未達成

#### (5)【多彩なキャリアコース】

##### 1つ目の表 多彩なキャリアコースに関する状況

- 対象者は、次のとおりです。
  - (i)直近3事業年度において非正社員(派遣労働者を含む。)から正社員に転換された女性労働者
  - (ii)直近3事業年度においてキャリアアップに関して有利と考えられる雇用管理区分に転換された女性労働者((i)に該当する転換者を除く。)
  - (iii)過去に当該企業に在籍し、退社した後、直近3事業年度において正社員として雇用された女性労働者
  - (iv)直近3事業年度において正社員として採用された女性労働者
- 1つ目の表に、事業年度毎ごと、(i)~(iv)ごとに対象者数(対象者がいない場合は0ゼロ)を記載してください。
- いずれかの実績があれば(A $\geq 1$ )、(5)の基準を満たすことになります。  
A $\geq 1$ の場合は判定欄でリストから「該当」を選択し、そうでない場合は「非該当」を選択してください。
- 判定が「非該当」の場合は、同表の下の方に直近事業年度の4年前・5年前の事業年度分の実績を記載してください。

- (5)の達成判定： (i)~(iv)いずれかの実績があり、この基準を達成  
 いずれの実績もなく、未達成

### 3 様式第3号 えるぼし認定の取得に向けた取組実施計画書

- えるぼし認定申請時期のほか、5つの認定基準の全てについて、記載例も参照しながら「現況」「目標」の各欄及び「取組実施計画」の3区分欄を全て記載してください。

#### 現況

- 各認定基準ごとに、様式第2号での判定の結果を踏まえ、判定対象とする基準の別、当該基準に係る現況数値、比較する業種ごとの平均値、基準達成・未達成の別を記載してください。

## 目標

- 未達成の認定基準については、基準の達成に向けた目標値及び当該目標値を達成しようとする時期を記載してください。目標値は、必ずしも基準以上の値とする必要はなく、自社の現況を踏まえた実現可能な水準での値でも差し支えありません。
- 達成済みの認定基準については、基準達成の状況を維持し、又は更なる向上を図っていく上での目標値の設定があれば、その目標値及び達成時期を記載してください。

## 取組実施計画のうち、取組内容

- 各認定基準ごとに、それを達成し、又は達成済みの現況を維持・向上していくために実施する取組の内容を具体的な手段・制度、対象労働者の範囲、数値等を織り込んで記載してください。

## 取組実施計画のうち、実施期間

- 各認定基準に対応する取組を継続して実施しようとする期間であり、関連する事項（一般事業主行動計画の計画期間、えるぼし認定基準を達成するまでに要する時間、えるぼしチャレンジ支援金の交付を受けて実施する予定の事業の事業期間、えるぼし認定申請の予定時期等）を踏まえて設定してください。
- 実施期間は、各取組を通じて同一の期間とすることも、取組ごとに異なる期間とすることもできます。日まで特定せずに月単位で設定しても差し支えありません。
- 既に基準を達成している取組内容についての実施期間は、明確に定めなくても差し支えありません。その場合は、「継続して実施」等と記載してください。
- えるぼしチャレンジ企業認定の有効期間は、記載された各実施期間の末日のうち最も遅い日又は認定の日から起算して3年間が経過する日のうち先に到来する日までとなります。

## 取組実施計画のうち、取組ごとの実施時期・実施期間

- 各取組内容（取組の細区分を含む。）の検討、導入、実施等の時期、期間や、事業年度ごとの実施サイクルなどを図示してください。

## 4 一般事業主行動計画策定・変更届の写し

- 次の態様であることを確認してください。
  - ・「女活法に基づく一般事業主行動計画」又は「次世代法・女活法一体型の一般事業主行動計画」の策定・変更の届出であること。
  - ・第1面に労働局の受付印が押印されていること。
- 第1面から最終面までの全てのページをPDFファイルにして提出してください。

※受付印が押印された策定・変更届の写しを所持していない場合は、改めて労働局から受付印のある届出書の写しの交付を受けて提出してください。

## 5 一般事業主行動計画

- 次の態様であることを確認してください。
  - ・上記4の届出に対応する一般事業主行動計画であること。
  - ・本件認定申請の日において計画期間内にある有効な一般事業主行動計画であること。
  - ・当該一般事業主行動計画を厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に掲載していること。
- PDFファイル等の電子ファイルで提出してください。

## **その他必要と認める書類**

上記1～5の書類を提出していただいた後、それらの記載内容の確認等のために関連資料等を追加して提出していただく場合があります。

## **申請方法**

上記1～5の電子ファイルを男女共同参画推進課宛てに電子メールで送信してください。

### **電子メール送信先**

persons@pref.akita.lg.jp（男女共同参画推進課）

## **認定（更新認定）・有効期間**

提出書類の審査により各要件を満たしていると判断した場合に、「えるぼしチャレンジ企業」として認定します。認定企業に対しては、その旨の通知文書及び有効期間を記載した認定証を郵送により交付します。

なお、有効期間内にえるぼし認定を取得した場合は、本件認定は、えるぼし認定の日をもって失効します。

有効期間が経過した後も引き続き認定を受けようとする場合は、有効期間が満了する日の30日前までに更新の申請をしてください。更新申請の手続は、認定申請に準じます。

有効期間内に認定の更新がなかった場合は、当初の認定は期限切れで失効します。この場合は、再度認定の申請をすることもできます。

## **えるぼしチャレンジ支援金の活用**

認定の有効期間内において、別途申請により「えるぼしチャレンジ支援金」（1企業1回、上限50万円、10/10補助。各年度の予算の範囲内で交付）を活用することができます。詳細は、支援金に関する交付要領等で確認してください。

URL <https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/64701>

※「美の国あきたネット」の上部検索ボックスに「64701」と入力して検索表示

えるぼしチャレンジ企業認定を受けた後は、当課で別途実施している「若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業費補助金」の交付を受けることができなくなりますので、留意してください。

※加速化事業費補助金を活用した企業が、後にえるぼしチャレンジ企業認定を受けて、えるぼしチャレンジ支援金を活用することは可能

## **その他の優遇措置**

えるぼしチャレンジ企業認定を受けた企業に対して、県の業務・事業に関する次のような優遇措置を設けています。

- ・中小企業振興資金（一般資金SDGs推進枠）による融資における軽減利率の適用
- ・競争力強化、経営革新等に係る一部補助事業の採択審査における加点、補助率の嵩上げ
- ・業務委託契約に係る企画提案方式の審査における評価点の加点