

【別表】

「賃金水準の向上」及び「女性の活躍推進」に係る取組の評価基準

評価項目	設定区分				配点	
	大区分	小区分				
賃金水準 の向上	役員及び従業員の給与等受給者一人当たりの平均給与額又は役員を除く従業員の給与等受給者一人当たりの平均給与額の対前年増加率	1.50%以上		3	最大 5	
		2.00%以上		4		
		3.00%以上		5		
		「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表		0.5		
女性の 活躍推進	一般事業主行動計画の策定・届出	従業員数 100 人以下の企業	女活法※ 2	各 0.25	最大 0.5	
			次世代法※ 2			
	えるぼしチャレンジ企業認定※ 1		1	最大 3		
	法令に基づく認定	女活法※ 2	えるぼし		1.5	
			プラチナえるぼし		2	
		次世代法 ※ 2	くるみん		1.5	
			プラチナくるみん		2	
	若者雇用促 進法※ 2	ユースエール	0.5			
	秋田県知事表彰の受賞	女性活躍・両立支援企業表彰※ 3			各 0.5	最大 1
		女性の活躍推進企業表彰※ 3				
子ども・子育て支援知事表彰※ 3						
男女共同参画社会づくり表彰						

注 1 評価項目「賃金水準の向上」の平均給与額の対前年増加率については、該当する最も配点が高い小区分により配点を行うものとする。

注 2 評価項目「女性の活躍推進」の一般事業主行動計画の策定・届出及び秋田県知事表彰の受賞については、該当する小区分ごとに配点を行うものとする。また、法令に基づく認定のうち女活法については、該当する最も配点が高い小区分により配点を行うものとし、次世代法についても同様とする。

注 3 一つの評価項目のうち、複数の大区分に該当する場合は、その合計点（一部に最大配点の調整あり。各評価項目最大 5 点、合計 10 点）により配点を行うものとする。

注 4 共同企業体制度（JV）又はこれに準ずる共同提案等複数の事業者が一体となって提案を行う場合は、「賃金水準の向上」と「女性の活躍推進」の各評価項目において、個々の参加企業の配点を合計し、当該参加企業の総数で除した点数（小数点以下第 3 位を四捨五入）により配点を行う。

※ 1 「えるぼしチャレンジ企業認定」は、令和 4 年 5 月に創設した本県独自の認定制度で、女活法のえるぼし認定基準に掲げる女性の採用や女性の管理職比率等の数値目標を 1 つ以上達成し、えるぼし

【別表】

の認定取得を目指した実施計画を有する企業を対象としている。なお、「法令に基づく認定（女活法）」に該当する場合は、「えるぼしチャレンジ企業認定」の配点を行わないものとする。

※2 女活法：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）

次世代法：次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）

若者雇用促進法：青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）

※3 「女性の活躍推進企業表彰」及び「子ども・子育て支援知事表彰」を統合して令和 7 年度から「女性活躍・両立支援企業表彰」として実施する。