

法改正対応！雇用管理改善セミナー（第二部）

—改正女性活躍推進法、改正育児・介護休業法について—

厚生労働省 青森労働局 雇用環境・均等室

令和8年1月27日、30日

2月4日、5日、6日

【第二部の説明内容】 (注：各項目末尾のかっこ書き数字は、該当ページ数)

1 改正女性活躍推進法（令和8年4月1日施行分）

- (1)改正法の概要 (4~7)
- (2)男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表 (8~10)
- (3)女性の活躍推進企業データベースの活用強化 (11~13)
- (4)職場における女性の健康支援の推進 (14~17)
- (5)えるぼし等認定制度の改正 (18~22)

2 改正育児・介護休業法（令和7年4月,同10月施行）

- (1)改正法の概要 (23~36)
- (2)お知らせ（企業の取組例など） (37~39)

3 おわりに (40)

ひと、くらし、みらいのために



【第二部】

1. 改正女性活躍推進法

(令和8年4月1日施行分)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1(1) 改正法の概要①【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）】

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1
（～R18 (2036).3.31）

2. 概要

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

- **一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、
 - (1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、
 - (2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、
 - 〔事業主行動計画の必須記載事項〕
 - ・目標（数値を用いて設定）
 - ・取組内容
 - ・取組の実施時期
 - ・計画期間
 - (3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表
 - ・**常用労働者301人以上的一般事業主**及び全ての特定事業主は、※2
 - ①「男女の賃金（給与）の差異」
 - ②管理職に占める女性労働者の割合
 - ③「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から**1項目以上**
 - ④「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」
から1項目以上を公表
 - ・**常用労働者101人以上300人以下の一般事業主**は、※2
「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び
「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の
全ての項目から1項目以上を公表
- 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。
地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）
- 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）

(1)～(3)の対象は、
①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)
②**全ての特定事業主**

情報公表項目	
①職業生活に関する機会の提供の実績	<ul style="list-style-type: none">・採用者に占める女性労働者の割合・係長級役職者に占める女性労働者の割合・役員に占める女性の割合・男女別の職種又は雇用形態の転換実績・男女別の再雇用又は中途採用の実績 等
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績	<ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異・男女別の育児休業取得率・労働者のひと月当たりの平均残業時間・有給休暇取得率 等



※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主及び特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目の公表が義務化される。

1(1) 改正法の概要②【労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要】(令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布)

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、**女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進**、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に關係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が從事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるばし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有效的な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、**2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日**）

1(1) 改正法の概要③（女性活躍推進法改正の趣旨、見直し内容①）

改正の趣旨

- 我が国における男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にある。
- 男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準に留まっている。

⇒ **女性活躍推進法の期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、女性活躍の更なる推進を図る。**

見直し内容

① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化 施行日：令和8年4月1日

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付ける。

【一般事業主の見直し前後の比較】

企業等規模	見直し前	見直し後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表※1	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表※2	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※1 労働者の数が301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、男女間賃金差異に加えて、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」（採用者に占める女性の割合、管理職等に占める女性の割合等）から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」（男女の平均勤続年数の差異、残業時間の状況等）から1項目以上の、計2項目以上を公表することとされている。

※2 労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされている。

② 女性活躍推進法の有効期限の延長 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、**10年間延長**する。

1(1) 改正法の概要④（女性活躍推進法改正の趣旨、見直し内容②）

見直し内容

③ 女性の健康課題 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性の職業生活における活躍の推進は、**女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。**

④ 女性活躍推進に関する基本方針へのハラスメント対策の位置付け 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

政府が策定する女性活躍の推進に関する**基本方針の記載事項**の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ プラチナえるぼし認定の要件の見直し

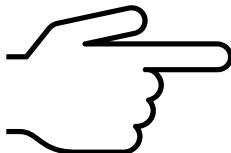
施行日：公布日（R7.6.11）から1年6月以内の政令で定める日

女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。



⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化

特定事業主（国・地方公共団体）の行動計画に係る手続の効率化を図り、取組の実効性を確保する。



☆ 女性活躍推進法の改正ポイントについて、次の「8ページから22ページまで」に掲載しております。

☆ 8ページ以降では、一般事業主（民間企業等）の取組事項を中心にご説明いたします。

☆ 育児・介護休業法の改正ポイントについては、23ページ以降に掲載しております。

1(2)男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表①（施行日：令和8年4月1日）

○令和8年4月1日以降、

- ・常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、①男女の賃金の差異及び②管理職に占める女性労働者の割合に加え、「③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうちから1項目以上、「④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上 計4項目以上を公表することが必要。
- ・常時雇用する労働者数が101人以上の事業主については、①男女の賃金の差異及び②管理職に占める女性労働者の割合に加え、「③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」又は「④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上 計3項目以上を公表することが必要。

①男女の賃金の差異	②管理職に占める女性労働者の割合
<p>③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none">・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)・男女別の採用における競争倍率(区)・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)・係長級にある者に占める女性労働者の割合・役員に占める女性の割合・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)・男女別の再雇用又は中途採用の実績	<p>④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合・男女別の育児休業取得率(区)・労働者の一月当たりの平均残業時間・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)・有給休暇取得率・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

*上記に加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」、「労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要」を任意で公表することも可能。

(注)

- ①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。
- ②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。
- ③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

1(2)男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表②（施行日：令和8年4月1日）

② 「男女間賃金差異」の情報公表について

- ☆ 「男女間賃金差異」は、**男性労働者の賃金の平均値に対する女性労働者の賃金の平均値を割合（パーセント）で示します。**
- ☆ 「ア 全労働者」「イ 正規雇用労働者」「ウ 非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。
- ☆ **改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表**する必要があります。（例1：令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表）
(例2：令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表)
- ☆ その後もおおむね**1年に1回以上、最新の数値を公表**する必要があります。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
①全労働者	XX.X%
②正社員	YY.Y%
③パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

<注意事項とお知らせ>

- ① 「退職手当」と「通勤手当等実費弁償の性質を有する賃金」は、算出対象から除外しても可。
- ② 算出上の注意点
 - ア 直近の事業年度における区分（上記☆2番目、ア～ウ）ごとに、男女別年間賃金総額を算出（正規・非正規の区分無しの場合は、「全労働者（1区分のみ）」の公表もあり得ます。）
 - イ 当該事業年度に雇用した各区分ごとの労働者数で割り算し、一人当たり平均年間賃金額を算出
 - ウ 上記イの平均年間賃金額を男性=100%とし、同一区分の女性の割合を算出
- ③ 賃金台帳や源泉徴収簿等客観的な資料をもとに、算出しましょう。
- ④ 厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に、解説資料等を掲載しております。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



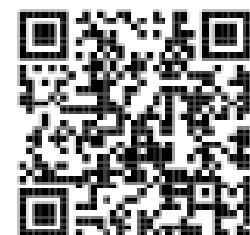
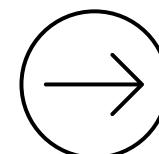
1(2)男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表③（施行日：令和8年4月1日）

③ 「女性管理職比率」の情報公表について

- ☆ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計です。
- ☆ 「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。
 - ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長
 - ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）
※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。
- ☆ 改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。例示や公表頻度は、9ページの「男女間賃金差異」と同様です。

<「女性活躍推進企業データベース」のご案内>

- ★ 男女間賃金差異や女性管理職比率等の情報公表の方法として、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。
- ★ 13ページに詳細を掲載しております。ご利用は無料です。ぜひご活用ください。
URL:<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>
- ★ なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



1(3) 「女性活躍推進企業データベース」の活用強化①（施行日：令和8年4月1日）

- 以下のように省令が改正され、女性活躍推進企業データベースを利用するすることが最も適切である旨を示しました。

【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】

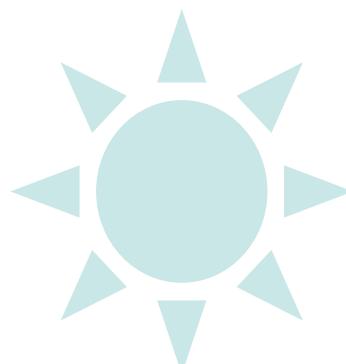
（法第二十条第一項の情報の公表）

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、第三号及び第四号次の各号に掲げる情報の区分ごとに第三号第一号イからチまで及び第四号第二号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表するとともに、第一号リに定める事項を公表しなければならない。

一～四二三（略）

2・3（略）

4 一般事業主は、第一項又は第三項の規定により公表するに当たっては、**おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な**インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。



- ★ 「女性活躍推進企業データベース」のアドレス等詳細については、13ページに掲載しております。
- ★ 自社の情報公表の他、他社の取組事例収集にもご利用いただけます。ぜひご活用ください。

1(3)「女性活躍推進企業データベース」の活用強化② (施行日：令和8年4月1日)

- 同様に、指針も改正しました。

【事業主行動計画策定指針】

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

六 情報の公表

(二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については別紙三の(3)及び(4)(1)及び(2)の区分の項目((3)⑧及び(4)⑧-(1)⑨及び⑩及び(2)⑧を除く。)の中からそれ一つ以上かつ別紙三の(1)及び(2)(1)⑨の項目を、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については別紙三の項目((1)、(2)、(3)⑧及び(4)⑧(1)⑩及び(2)⑧を除く。)の中から一つ以上かつ別紙三の(1)及び(2)について、を選択して、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある（常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主の場合は別紙三の項目の中から一つ以上公表することが努力義務）。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。その他、事業主は、別紙三の(3)⑧及び(4)⑧(1)⑩及び(2)⑧の項目を公表することができる。

(中略)

なお、別紙三の項目については、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

また、**公表の方法については、求職者が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。**

なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

※ 事業主行動計画の公表についても同様の記載（省令第4条・指針第二 四（二））があるため、同様に改正

1(3)「女性活躍推進企業データベース」の活用強化③（詳細ご案内）

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営しています。



詳細検索

- 同業他社の取組を知りたい
→業種から検索
- 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい
→都道府県から検索
- えるぼし認定を取得している企業を知りたい
→企業認定等から検索

ご利用企業の声

- データベースでの情報公表は当社を知っている
ただくきっかけの一つとなっている。
- 数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！		
企業名	A社	B社
所在地	青森県○○市1 2 3	青森県○○市4 5 6
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	  女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89%	(事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	24% (12人) 管理職全体 (男女計) 50人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3%	既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

※企業が過去データを保存・掲載している場合は、データを経年比較して見ることができます。

1(4)職場における女性の健康支援の推進①（施行日：令和8年4月1日）

- 以下のように指針を改正し、**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいことを示しました。

【事業主行動計画策定指針】

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

三 行動計画の策定

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわりない公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めて、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

（中略）

また、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい。**一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要である。なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である。

さらに、取組内容については、別紙二の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はない。

1(4)職場における女性の健康支援の推進②（施行日：令和8年4月1日）

- 具体的な取組例については、指針の別紙二に新たな項目を新設し、働く女性の心とからだの応援サイトに掲載している女性の健康支援のための職場の取組のポイントを参考に、以下のような取組例を示しました。
- なお、これらの取組については、事業主が任意に公表することができることとされているものとして取り扱う予定です。

【事業主行動計画策定指針】

別紙二 (6) 女性の健康上の特性に係る取組例

新設

取組例

○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

- ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
- ・婦人科検診等の受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等

○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

- ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
- ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
- ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）

○健康課題を相談しやすい体制づくり

- ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
- ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置

○その他の取組

- ・婦人科検診の受診に対する支援
- ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

(注) これらの取組例については、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも考えられる。

1(4)職場における女性の健康支援の推進③（施行日：令和8年4月1日）

(参考) 職場での取組のポイント（「働く女性の心とからだの応援サイト」より）

- 働く女性の心とからだの応援サイトでは、女性の健康支援に関する職場の取組のポイントを掲載しています。

ポイント1 ヘルスリテラシー向上の取組

- ・女性特有の健康課題や女性に多い症状に関する研修会の開催（従業員）
- ・健康課題に関する啓発冊子の配布
- ・社内ポータルサイト等での健康情報掲載
- ・オンラインを利用したワークショップ、動画の配信 他

ポイント2 健康に配慮した職場環境の整備

ポイント3 婦人科検診率向上のための取組

ポイント4 女性の健康課題を相談しやすい体制づくり

- ・女性特有の不調について相談できる女性の産業医、カウンセラーの配置
- ・対応可能な体制構築(産業医や婦人科医の配置や外部の医師の紹介)
- ・社内プロジェクトメンバーによる女性相談員の育成
- ・女性限定のチャットルーム等の設置、気軽に相談できる場を提供 他

ポイント5 妊娠・出産等に関わる制度・支援の充実

ポイント6 ハラスマントのない職場環境づくり

ポイント7 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

- ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
- ・不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するために、休暇制度の整備や柔軟な働き方（フレックス、時差出勤、テレワークなど）の導入
- ・女性だけでなく管理職や男性も含めた職場全体の働き方改革 他

ポイント8 推進体制の整備

ポイント9 認定、顕彰制度の活用



<ひとくちメモ>

- ① 「ヘルスリテラシー」とは、一般的には、「**健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力**」と言われています。
- ② インターネットやSNS等で様々な情報を得られる今の時代、労働衛生や雇用管理の観点からも、「**ヘルスリテラシー**」は重要と考えられます。

1(4)職場における女性の健康支援の推進④（施行日：令和8年4月1日） （「働く女性の心とからだの応援サイト」ご案内 <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>）



◎ 企業や働く女性等に対して、母性健康管理や女性の健康課題に関する情報を提供する専用サイト。
アクセス件数:6,586,428件(令和6年度)

<サイトの内容>

- ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材、動画の配信
- ・母性健康管理、月経等に関するメール相談の実施
- ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供 等



女性の健康支援に関するページ

働く女性の心とからだの応援サイト

はじめに

特集ページ

妊娠出産・母性健康管理サポート

女性特有の健康課題

企業ご担当者の方へ

企業取組事例

研修用資料・動画一覧

Q&A

専門家コラム

なぜ女性の健康支援が必要なのか

トップ なぜ女性の健康支援が必要なのか

なぜ女性の健康支援が必要なのか 取り組みのポイント 健康課題別 職場のサポート

健康経営への関心の高まり

「健康経営」とは

「従業員が健康であることが、企業の利益率にもつながる」という観点から、企業が従業員の健康管理を戦略的に実践する「健康経営」に注目が集まっています。従業員が健康で働くことで活力や生産性が向上し、組織の活性化をもたらし、結果として業績や企業価値が向上することが期待されています。

国もその推進を後押しし、顕彰制度として、経済産業省では2014年度から東京証券取引所と共同で、健康経営に取り組んでいる上場企業を「健康経営銘柄」として選定、2016年度からは未上場企業や医療法人などの法人も対象にした「健康経営優良法人認定制度」を開始しています。

企業取組事例集のページ

特集 企業取組事例

～女性も男性も健康でイキイキ働く企業の取り組み～

トップ 特集 企業取組事例

性別によらず、一人一人のライフステージ・健康状態に適した働き方の選択肢を示し、その中で、女性の健康課題に対する支援や配慮を行うことは、職場における従業員の均等待遇や一体感の醸成につながります。女性、男性に関わらず、従業員の誰もが健康に働く職場では、生産性や定着率が向上し、長期的な人材確保の観点からも重要なメリットがあります。誰もが健康に働く職場づくりに取り組む企業の事例を集めました。

太陽生命保険株式会社

2022.12.22 up!

人生100歳時代を見据え、「健やか」「お客様」「社会」の元気に貢献する取組「太陽の元気プロジェクト」を推進。トップが中心となり継続的に健康増進の取組を進めたことで、従業員のワークスタイルも大きく変化し、誰もが元気で働きやすい職場に。

> 詳しく見る

ロート製薬

2023.02.09 up!

創業当初より一貫して社員が心身ともに健康であるための取組を実施。様々な健康施策により、社員自らが健康について考えるための「きっかけ」の場をつくっています。健康を土台として、社内の環境や意識、関係性作りへとつなげていく「Connect for Well-being」のスローガンを掲げ、世の中の健康・Well-being(ウェルビーイング)を支えていく「健康人財」であふれる会社を目指す。

> 詳しく見る

1(5)えるぼし等認定制度の改正①（施行日：令和8年4月1日） (えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の現行制度内容)

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。 <令和2年6月～>
認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

	<ul style="list-style-type: none">● 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。（※）● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※）● 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」で公表していること。（※） <p style="text-align: right;">※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
	<ul style="list-style-type: none">● エルボシの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、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。
	<ul style="list-style-type: none">● エルボシの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、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。● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組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年以上継続してその実績が改善していること。
	<ul style="list-style-type: none">● エルボシの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、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。● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組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年以上継続してその実績が改善していること。

1(5)えるぼし等認定制度の改正②（施行日：令和8年4月1日） 【えるぼし認定基準（1段階目）の見直し】

- 以下のように省令が改正され、基準を満たさない項目について、2年以上連続しての実績改善の他に、**改善傾向にあることを評価する選択肢**を示しました。

【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】

現行	改正後【令和8年4月1日施行】
<p>① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表</p> <p>② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表 (基準を満たさない項目につき)</p> <p>③ 2年以上連続しての実績改善</p> <p>各項目における「実績改善」の評価の方法</p> <p>① 「1. 採用②」、「2. 就業継続」、「3. 労働時間等の働き方」及び「4. 管理職比率①」については、<u>2事業年度以上連続して実績が改善している必要。</u></p> <p>② 「1. 採用①」及び「4. 管理職比率②」については、<u>(i) が (ii) より、(ii) が (iii) より改善している必要。</u></p> <p>(i) 直近3事業年度 (R4～R6) の平均 (ii) (i) の前年度までの3事業年度 (R3～R5) の平均 (iii) (i) の前々年度までの3事業年度 (R2～R4) の平均</p> <p>※ 「5. 多様なキャリアコース」は、直近3事業年度のいずれかにおける項目の該当数を評価する基準であるため、①②いずれにも該当しない方法で確認している。</p>	<p>① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表</p> <p>② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表 (基準を満たさない項目につき)</p> <p>③ – i 2年以上連続しての実績改善 又は</p> <p>③– ii 左の①に掲げる事項について、(1)が(2)より、(2)が(3)より改善していること</p> <p>(1) 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値</p> <p>(2) 直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値</p> <p>(3) 直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値</p> <p>※ 例えは、(1)がR4～R6、(2)がR3～R5、(3)がR2～R4のそれぞれ平均値の場合、(1)の数値が(2)の数値より改善し、(2)の数値が(3)の数値より改善していれば、要件に該当することとする。</p> <p>(注) 当該事項のうち左の②に掲げる事項については、現状でも平均を用いているため、引き続き同じ要件。</p>

(参考)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①

評価項目	えるばし 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事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×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」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。 (i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。 (ii) 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が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること (※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	プラチナえるばし ○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、 8割以上 ・ (ii)について、 9割以上 であること。（その他の基準は同左）
1.採用	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事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×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」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。 (i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。 (ii) 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が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること (※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
2.継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (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。 (※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。 (ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 8割以上 であること。 (※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者（新規学卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 ・ 直近の事業年度において、正社員の女性労働者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。	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、 8割以上 ・ (ii)について、 9割以上 であること。（その他の基準は同左）
3.労働時間等の働き方	○ 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。	同左

(参考)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②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から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1つ下位の職階から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。</p>	<p>○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>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</p>	同左

〈その他〉

- 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- 【未施行】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していること（プラチナえるぼしのみ）。**
 (※) 令和7年の女性活躍推進法改正によるもの。公布の日（令和7年6月11日）から起算して1年6月以内で政令で定める日より施行。
- えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

1(5)えるぼし等認定制度の改正③（施行日：令和8年4月1日） 【えるぼしプラス（仮称）の創設】

- エルボシプラス（仮称）認定を創設しました。エルボシ認定の全ての認定段階について、以下の認定基準①～④の全てを満たすことを要件として、プラス認定を設けました。なお、必ずしも女性に限る取組でなくてもよいことが通達で示される予定です。

【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】（プラス基準概要）

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 労働者からの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、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

（参考1）雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書（令和6年8月8日）（抜粋）

第2 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題

3 今後の対応の方向性

（2）ヘルスリテラシー向上

（ヘルスリテラシーの重要性）

女性のライフサイクルの中での、**女性特有の健康課題（月経、妊娠・出産、更年期、婦人科がんの罹患等）**については、職場において女性が働きやすい環境を整備することや、女性自身が知識を得て生涯にわたり健康を確保するために、男性・女性ともに知っておくことが重要である。

（参考2）くるみんプラスの認定基準

＜不妊治療と仕事との両立に関する認定基準＞※全てを満たした場合

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。
 - ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている制度の内容とともに社内に周知していること。
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- ・ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談等に応じる両立支援担当者を選任し、社内に周知していること。

【第二部】

2.改正育児・介護休業法

(令和7年4月1日、
同年10月1日施行)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2(1)改正法の概要①

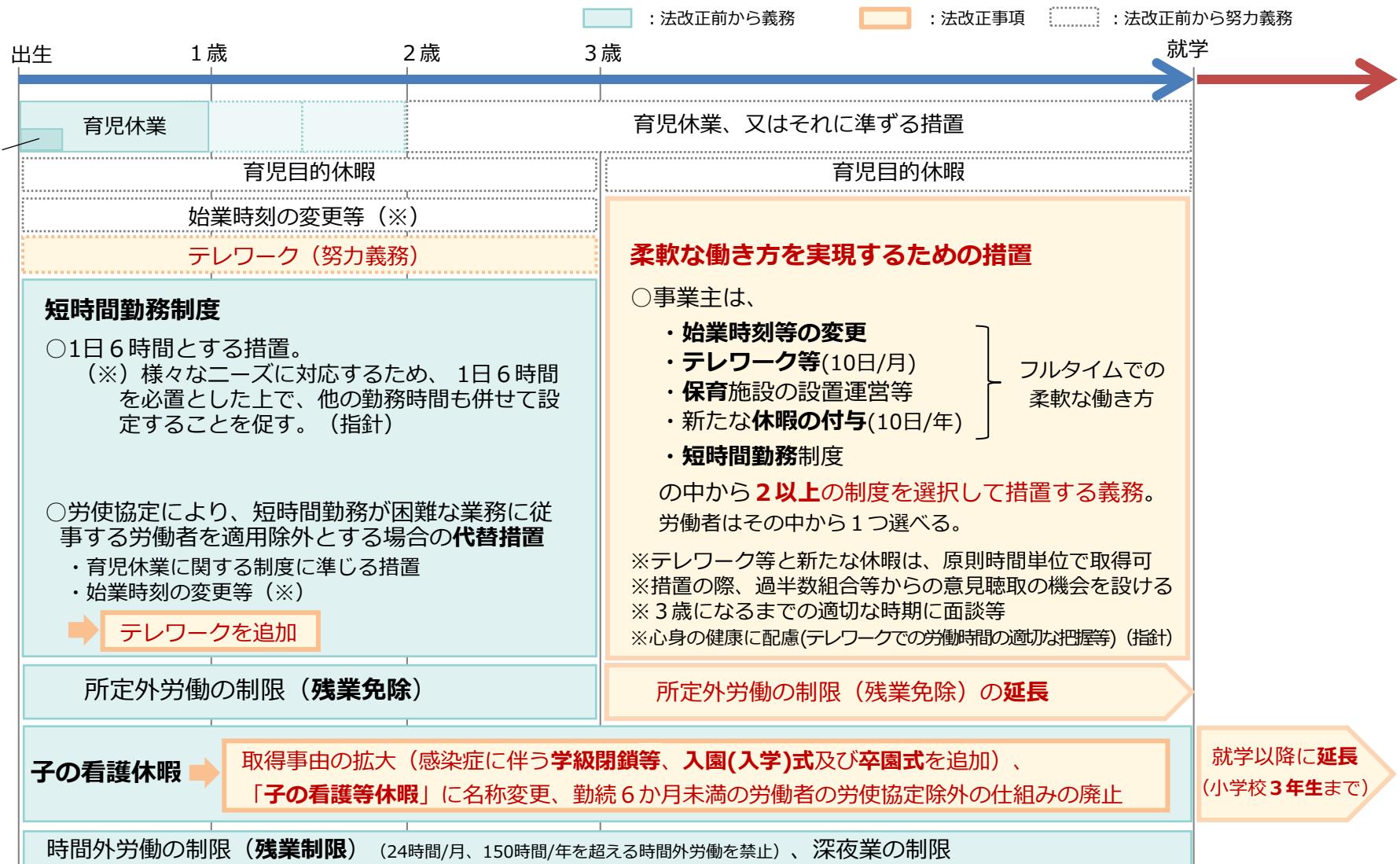
(育児・介護休業法、施行日：令和7年4月1日、同年10月1日の2段階)

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し 内容

出生時育児休業
(産後パパ育休)



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置 施行日：令和7年10月1日

義務

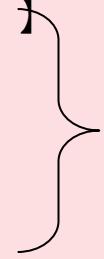
事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。

事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

【選択して講ずるべき措置（両立支援制度等）】

- ① **始業時刻等の変更**
- ② **テレワーク等(10日/月)**
- ③ **保育施設の設置運営等**
- ④ **養育両立支援休暇**の付与(10日/年)
- ⑤ **短時間勤務制度**



フルタイムでの柔軟な働き方

※ ②テレワーク等と④養育両立支援休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

(各選択肢の詳細)

- ① 「**始業時刻等の変更**」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ・フレックスタイムの制度
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② 「**テレワーク等の措置**」は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能することが必要です。
- ③ 「**保育施設の設置運営等**」としては、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担など）があります。
- ④ 「**養育両立支援休暇**」の付与は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすることが必要です。
- ⑤ 「**短時間勤務制度**」は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。
この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいです。

2(1)改正法の概要③ (育児・介護休業法、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充その2)

● 事業主が選択した制度について、労働者に対する 個別の周知・意向確認の措置

施行日：令和7年10月1日

義務

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期 (対象労働者)	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・ 意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

- 個別周知と意向確認は、対象措置の申出が円滑に行われるようになることが目的であり、
取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

望ましい

家庭や仕事の状況が変化することを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中など）にも定期的に面談を行うことが望ましい。

留意

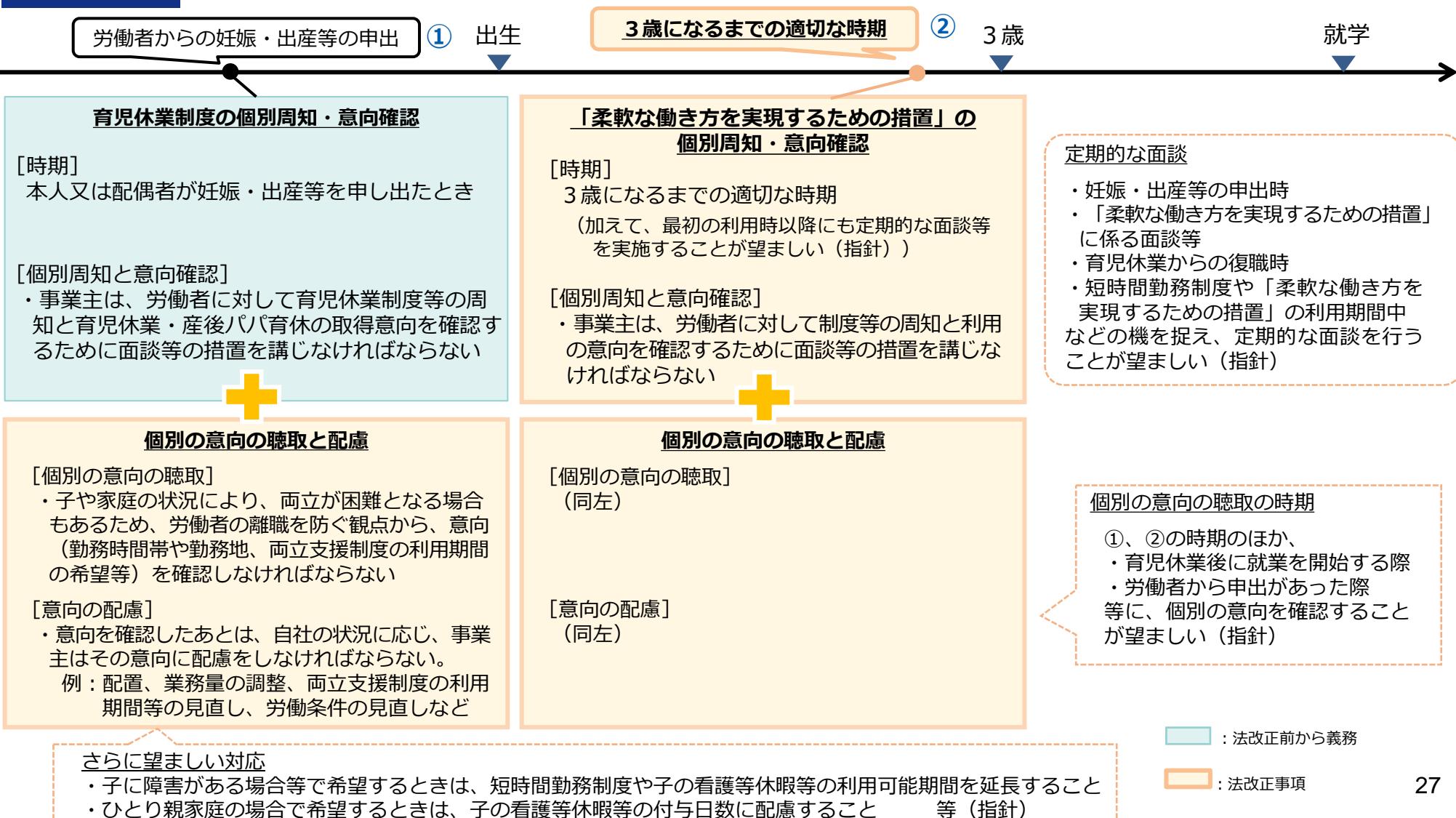
「意向確認」の措置とは、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものです。※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

2(1)改正法の概要④ (育児・介護休業法、施行日：令和7年10月1日)

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、**労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時**や、労働者の**子が3歳になるまでの適切な時期**に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取し**、確認された意向について**配慮しなければなりません**。

対象労働者 (意向聴取の時期)	① 本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ② 子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか <small>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。</small>

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

● 聽取した労働者の意向についての配慮

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより
聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて
配慮しなければなりません。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】

- ・勤務時間帯・勤務地にかかる配置
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは、
短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、
子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

2(1)改正法の概要⑦ (育児・介護休業法、所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大及びテレワークの努力義務化

1. 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 施行日：令和7年4月1日

就業規則等の点
検見直しを！

改正前後の制度の概要

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、
請求すれば所定外労働の制限(残業免除)
を受けることが可能



令和7年4月1日～

小学校就学前の子を養育する労働者が
請求可能に

2. 育児のためのテレワーク導入の努力義務化・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

改正後の制度の概要

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

- 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に、テレワークが追加されました。

2(1)改正法の概要⑧【育児・介護休業法、子の看護休暇の見直し】

改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

就業規則等の点
検見直しを！

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2)週の所定労働日数が2日以下



令和7年4月1日～

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに延長

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）と変更ありません。

改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数300人超の事業主は、育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません。

改正前

【対象】

- 従業員数**1,000**人超の事業主

令和7年4月1日～

【対象】

- 従業員数**300**人超の事業主

- 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

①育児休業等の取得割合

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- 育児休業（産後パパ育休を含む）
- 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業
- 公表はインターネット等、一般の方が閲覧できる方法で行ってください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

■両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。詳細は、38ページをご覧ください。
育児休業取得率の公表も行えます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

	常時介護を必要とする状態					介護終了
介護休業	介護休業①			介護休業②		介護休業③
介護休暇	介護休暇 (1日)	介護休暇 (3時間)	介護休暇 (5時間)	介護休暇 (1日)	介護休暇 (1日)	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
所定外労働の免除	所定外労働の免除(残業免除)					要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 (対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限					介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務	選択的措置義務					時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。

■事業主に以下の措置義務。

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい（指針）
- ・研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的（介護の体制を構築するために一定期間休業するもの）の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい（指針）。

■介護期の働き方について、**労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務化。**■介護休暇の**勤続6か月未満の労働者**の労使協定除外の仕組みは廃止する。

介護休暇について、就業規則等の点検見直しを！

2(1)改正法の概要⑪ (育児・介護休業法、介護離職防止のための個別の周知・意向確認)

義務

施行日：令和7年4月1日

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、**介護休業及び介護両立支援制度等**に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	<p>① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（※）（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付に関すること ※ 介護両立支援制度等 i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、 iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置</p>
個別周知・意向確認の方法	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。</p>

○個別周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようになることが目的であり、**取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

留意

「意向確認」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけ**を行えばよいものです。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

義務

施行日：令和7年4月1日

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、**介護に直面する前の早い段階（40歳等）**に**介護休業及び介護両立支援制度等**に関する**情報提供**を行わなければなりません。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付のこと ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。

望ましい

介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、**各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい**。

- ①**介護休業制度**は、**介護の体制を構築するため一定期間休業**する場合に対応するもの
- ②**介護休暇制度**は、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、**日常的な介護のニーズにスポット的に対応**するためのもの
- ③**所定労働時間の短縮措置等**その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、**日常的な介護のニーズに定期的に対応**するためのもの

早期の情報提供を行う際には**介護保険制度についても併せて知らせる**ことが望ましい。

2(1)改正法の概要⑬ (育児・介護休業法、介護休業及び介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

施行日：令和7年4月1日

義務

介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施

- ・ 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど

②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

- ・ 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど

③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供

- ・ 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やインターネットへ掲載することなど

④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知

- ・ 介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを事業所内やインターネットに掲示することなど

望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。



- ☆ 改正育児・介護休業法の説明は、ここまでです。
- ☆ 次の37ページから39ページは、お知らせです。

2(2)お知らせ① (育児・介護休業法、関連資料などのご案内)

■改正育児・介護休業法及び次世代法に関する資料

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています。

① 育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



② 次世代育成支援対策推進法について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

■両立支援等助成金について

働きながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給しています。



③ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

■男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

企業において、男性の育児休業の取得を促進するため、好事例の周知・啓発、経営層・管理職向けのセミナーを行っています。

④ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



■中小企業育児・介護休業等推進支援事業

中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定等に係る労務管理の専門家による個別支援やセミナーの開催等を行っています。

⑤ <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

■介護離職の防止に向けた労働者・事業主向け広報資料

労働者や事業主等を対象に、介護に直面した際の相談窓口や介護保険サービス、介護休業制度等の利用までの流れを解説しています。



⑥ https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWI_4CcbI4vhhl-fIIVFi

■仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン

仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。



⑦ https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

2(2)お知らせ② (育児・介護休業法、両立支援のひろば)

★ 厚生労働省の運営する「**両立支援のひろば**」において、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の内容や、学生・求職者等にアピールできる企業の両立支援の取組を公表することができます。

<トップページ>

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

一般事業主行動計画
公表サイト

Q&A集

両立診断サイト

企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう！

企業の行動計画や
両立支援の取組の
検索が可能

令和4年4月1日から、「くるみん認定及びプラチナくるみん認定」の実施状況の公表、「くるみん認定申請のための育休取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育休取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから
詳しくはこちからご覧ください。

自社の行動計画・取組を登録・修正する
「プラチナくるみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表」「くるみん認定申請のための育休取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育休取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから
登録・修正する 登録メールアドレスを変更する

企業の行動計画・取組を検索する
企業名、所在地、業種等から検索できます。
検索はこちから >

企業の好事例も
検索が可能

は？お問い合わせ
Q&A集

あなたの会社の動向状況を診断
両立診断サイト
診断する >

両立支援に取り組む
企業の事例
事例を見る >

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

<公表画面イメージ>

企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の 内容	<p>1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間 2. 目標と取組内容</p> <p>目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。 <対策> X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布 X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備 X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施</p> <p>目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。 <対策> X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析 X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施</p>
我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など)	仕事と育児の両立がしやすい制度として、 育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。 ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。
例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、 心身に障がいを持つ子の場合、小学校□年生の年度末まで ）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。	

2(2)お知らせ③（育児・介護休業法、青森労働局ホームページのご案内）

★ 青森労働局ホームページに、法改正に対応した就業規則の規定例や対象労働者に対する制度周知例等の取組例を掲載しております。アドレス等詳細は、次のとおりです。ぜひご活用ください。

「青森労働局ホームページ」のアドレス等 はこれら。



★ 青森労働局ホームページ（育児・介護休業法）
URL:https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_00612.html

（カスタム検索欄への「育児・介護休業法」
入力による検索でも可）



The screenshot shows the homepage of the Aomori Labor Bureau. At the top, there is a navigation bar with links for 'Home', 'Google カスタム検索', and several dropdown menus. Below the navigation bar, there are sections for 'News & Topics', 'Various Laws, Systems, Procedures', 'Case Studies, Statistical Information', and 'Window Application'. A red arrow points to the 'Various Laws, Systems, Procedures' section. Underneath this, there is a specific link for 'Work-life balance and family life (Nursing and Care Leave)'. The main content area features a large title: '職業生活と家庭生活との両立のために（育児・介護休業法）'.

〈画面下部へスクロール、
ページ右側へ続く〉



〈掲載画面（イメージ図）〉

育児・介護休業制度等に関する就業規則の整備

育児・介護休業制度は、労働基準法上、就業規則に必ず記載しなければならない事項であるとともに、育児・介護休業法に基づく各種制度は就業規則に規定しておくことが必要です。

また、育児休業や介護休業等の申出は原則書面で行う必要があります。事業主は申出を受けた場合、労働者に対して通知書を交付する必要があります。

◆育児・介護休業規定例などは、以下をご参照ください。

◇パンフレット「育児・介護休業等に関する規則の規定例【詳細版】」（PDF）

※制度内容や申出方法等について詳細に規定する場合にご確認ください。

※「個別周知・意向確認」について規定する場合は、62ページ以降をご確認ください。

◇パンフレット「育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】」（PDF）

※3ページ以降の規則について、下線部が法改正に伴う変更点です。

◇令和7年10月1日から、育児期の「柔軟な働き方実現するための措置」として、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

①始業時刻等の変更（1日の所定労働時間を変更しない）

②テレワーク等（10日以上/月）

③保育施設の設置運営等

④就業しつづけを養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）

⑤短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの）

◇令和7年10月1日の法改正に対応した規定例（4種類）は、次のとおりです。

※いずれも、解説文を省略し末尾に労使規定例を掲載しております。

・規定例その1【詳細版】（Word）

・規定例その2【簡易版、当室作成】（上記5つのうち①+④を選択した場合）（Word）

・規定例その3【簡易版、当室作成】（上記5つのうち①+⑤を選択した場合）（Word）

・規定例その4【簡易版、当室作成】（上記5つのうち④+⑤を選択した場合）（Word）

◇令和7年10月1日の法改正に対応した、個別周知等措置の一覧と簡易な取組例は、次のとおりです。

①措置一覧表（時系列）（Excel）

②取組例（育児、参考模式：育1～育6）（Word）

③取組例（介護、参考模式：介1～介6）（Word）

3 おわりに

本日の説明は、以上で終了となります。

後ほど、次の2種類のアンケートにつき、ご協力をお願いいたします。

- ① 育児・介護休業法説明会アンケート(当セミナー特設ページ掲載)
- ② 運営センターからの電子メールによるアンケート【終了後送信】

ご質問がおありの際は、当セミナーコース案内リーフレット(2ページ目)の
「注意事項」(上から2番目)をご覧ください。

改正法に係る新たな省令や指針が決まり次第、おってご案内をいたします。

- ☆ 皆様の雇用管理改善のご参考
となれば、幸いです。
- ☆ ご清聴ありがとうございました。



青森労働局雇用環境・均等室

〒030-8558

青森市新町2-4-25 青森合同庁舎

電話： 017-734-4211