

改正女性活躍推進法について

改正ハラスメント対策・女性活躍推進法等説明会（2月26日・3月3日）

厚生労働省 群馬労働局

【本日の説明内容】

1. 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について
2. 女性の活躍推進企業データベースについて
3. 職場における女性の健康支援について
4. えるぼし認定制度について

【改正前】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

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（～R18（2036）.3.31）
→令和7年の女性活躍推進法改正により、
令和18年3月31日まで、10年間延長

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（常時雇用する労働者101人以上）、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**一般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） ・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人以上の一般事業主及び全ての特定事業主】

- … ①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち「**男女の賃金（給与）の差異**」の項目
 - ②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち**①以外の項目から1項目以上**
 - ③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**
- 計3項目以上

【常用労働者101人以上300人以下の一般事業主】

- … 「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
- 2つの区分から1項目以上**

(A) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・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
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

(B) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・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
- ・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
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

○ **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）



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関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従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（プラチナえるぼし）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・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

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）

【改正後】女性活躍推進法に係る改正内容の概要

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。

② 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

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）に対し、**男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表**を、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。

【改正後】女性活躍推進法に係る改正内容の概要

見直し内容

③ 職場における女性の健康支援 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 えるぼし認定1段階目の基準見直し、えるぼしプラス認定（仮称）の創設 施行日：令和8年4月1日

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示す。
えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定について、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設。

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 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。**

⑦ 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。

【本日の説明内容】

1. 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について
2. 女性の活躍推進企業データベースについて
3. 職場における女性の健康支援について
4. えるぼし認定制度について

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表 について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

● 301人以上の企業：以下の4項目以上を公表

- ① **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
 - ② **女性管理職比率**
 - ③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 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
- ※③は右表の(A)、④は右表の(B)から、それぞれ7項目のうち1項目以上を選択して公表

● 101～300人の企業：以下の3項目以上を公表

- ① **男女間賃金差異**
 - ② **女性管理職比率**
 - ③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、または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
- ※③は右表の(A)及び(B)の14項目のうち1項目以上を選択して公表

※従業員数100人以下の企業は努力義務

【公表項目】

(A) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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

(B) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・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)

- (※) 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
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

【公表方法】

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**」が最も適切ですが、自社のホームページへの掲載等でも差し支えありません。

- 女性の活躍推進企業データベースURL <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

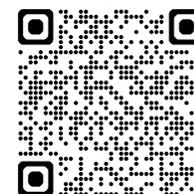
「男女間賃金差異」の計算方法

- 「**男女間賃金差異**」は、**男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均**を、割合(%)で示します。
- 「**全労働者**」「**正規雇用労働者**」「**非正規雇用労働者**」の区分ごとの公表が必要です。
- 計算式は以下のとおり。

$$\text{男女間賃金差異（％）} = \frac{\text{女性の平均年間賃金}}{\text{男性の平均年間賃金}} \times 100$$

※小数第2位を四捨五入し、少数第1位までを表示

算出方法の詳細はこちら
(リンク先資料p.11～)



【 男女間賃金差異 情報公表イメージ 】

雇用管理区分	男女間賃金差異
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
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）

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

「女性管理職比率」の算出における「管理職」とは

- **管理職**とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」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。

Q 具体的にはいつの期間の数値を、いつまでに公表する必要があるのでしょうか？

- A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法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。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。**

- (例) 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
令和8年12月末に事業年度が終了する企業 → おおむね令和9年3月末までに公表
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

※女性管理職比率は、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進

- 男女間賃金差異の情報の公表にあたり、「説明欄」の活用を促進するべく、以下のように指針を改正しました。
- また、説明欄の活用例について、通達において具体例の充実がなされ、周知される予定です。【令和8年4月1日適用予定】

【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

(略)

男女の賃金の額の差異別紙三の(1)⑨の項目については、**常時雇用する労働者の数が三百人を超える**事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法」という。）によってそれぞれ算出し、公表するものとする。

その際、男女の賃金の額の差異については、**指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**である。このため、**事業主が、男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。**

(略)

「300人超」→「100人超」に改正

女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」活用の促進

- 女性管理職比率の情報の公表にあたり、「説明欄」の活用を促進するべく、以下のように指針を改正しました。

【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

(略)

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、**常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主**に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法」という。）によって算出し、公表するものとする。

その際、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、**指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**である。このため、事業主が、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、**事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。**

(略)

女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」活用の促進（続き）

○ そのほか、通達において以下のような内容が示される予定です。【令和8年4月1日適用予定】

○ 女性管理職比率に係る追加的な情報公表を行うに際しては、新たに「説明欄」を設けた上でその公表を行うことが可能である旨を示すとともに、「説明欄」に記載することが望ましい例として以下を示す。その際、記載が煩瑣にならないような記載方法も示す。

- ・ 男女別管理職登用比率を参考値として記載すること
- ・ 「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記すること

○ 「管理職」の定義については、これまで**施行通達の状況把握項目において示している「管理職」の定義と同様**のものであることを示す。

(参考) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」(平成27年10月28日付職業安定局長・雇用環境・均等局長通達)

第2 法の概要

7 女性の職業生活における活躍の推進に関する状況の把握(法第8条第3項)

(4) 状況把握項目

ウ 省令第2条第1項第4号の「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職にある労働者の合計をいうこと。

「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。

- 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。)

女性の活躍推進企業データベースについて

女性の活躍推進企業データベース

「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す。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	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等		
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%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

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することができます。

「女性活躍推進企業データベース」の活用強化

- 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三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~~ ~~一～三~~ (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」の活用強化

- 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並びに(2)⑨~~を除く。)~~の中からそれぞ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)⑨及び(2)⑨~~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~~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)⑨及び(2)⑨~~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



職場における女性の健康支援について

職場における女性の健康支援の推進

- 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、性別にかかわらず公正な採用・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も、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。

職場における女性の健康支援の推進

- 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
<ul style="list-style-type: none">○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・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。

(参考) 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

○ 働く女性の心とからだの応援サイト（p.21参照）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 ハラスメ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



◎ 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

企業取組事例集のページ



4

えるぼし認定制度について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

【改正前】えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要

◆**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。（5つの評価項目についてはp.27,28参照）

◆**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。

<p>プラチナえるぼし</p> 	<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>※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>
<p>えるぼし（3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、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。
<p>えるぼし（2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、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年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし（1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、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年以上連続してその実績が改善していること。

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</p> <p>(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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <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> </div>	<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</p> <p>(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</p> <p>又は</p> <p>③ - ii <u>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</u></p> <p>(1) <u>直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>(3) <u>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</u></p> <p>※ 例えば、(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	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>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。）</p> <p>又は</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> <p>(※) 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。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 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。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 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</p> <p>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> (i)について、8割以上 (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	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（辞退の前日に、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。

えるぼしプラス（仮称）の創設【令和8年4月1日～】

- えるぼし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。

【参考】治療と仕事の両立支援ガイドライン

- 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの

対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

反復・継続した治療が必要な
全ての疾病

1 両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針の表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報保護のための適切な情報管理
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備
(例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等)



(平成28年2月公表)

2 個別の両立支援の進め方

5 両立支援プランの作成



企業

① 両立支援の申し出

② 勤務情報提供支援

④ 主治医意見書提出



労働者

② 勤務情報提供書

③ 主治医意見書



主治医

主治医・企業間の適切な情報のやりとりをサポートする各種様式例を掲載

