

改正女性活躍推進法等説明会

労働施策総合推進法等の一部を改正する法律 (女性活躍推進法関係) について

令和8年2月16日

厚生労働省 香川労働局

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）

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

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。

2. 女性活躍の推進 【女性活躍推進法】

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）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 ※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人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、 ※2

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**

(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**

職業生活に関する機会の提供の実績

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

情報公表項目

<ul style="list-style-type: none"> 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 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 男女別の再雇用又は中途採用の実績 男女の賃金の差異 	等
<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 残業時間の状況 男女別の育児休業取得率 有給休暇取得率 	等

○ 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 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。

常時雇用する労働者数が101名以上(企業全体)の企業に義務付けられている事項

※常時雇用する労働者については無期雇用の労働者のほか、有期雇用であっても1年間引き続き雇用されているか、雇入れから1年以上引き続き雇用されると見込まれる者を含む（昼間学生は含まない。）。

1 情報公表（毎年1回）

令和8年4月1日以降に終了する
事業年度の翌年度の公表から項目が増加

女性の活躍推進企業データベース等で公表（スライド14以降で説明）

2 一般事業主行動計画の策定・届出（おおむね2～5年のスパン）

▶ ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

行動計画策定のため以下の必須項目を把握の上、課題を分析する。

基礎項目	①雇用管理区分ごとの採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②雇用管理区分ごとの男女の平均継続勤務年数の差異 ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ④管理職に占める女性労働者の割合
------	---

+ 男女の賃金の差異（全・正・パ有） ※101人以上事業主に拡大

計画期間の開始日が令和8年4月1日以降のものから

< 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って、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と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です。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。

(例：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

▶ ステップ2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表（義務）

① ステップ1の状況把握・課題分析を踏まえて、

(a)計画期間

(b)数値目標

(c)取組内容

(d)取組の実施時期

を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定する。

② 一般事業主行動計画を労働者に周知（掲示板、社内イントラ、メール送付など）する。

③ 一般事業主行動計画をインターネット等により外部へ公表する。

（女性の活躍推進企業データベースや自社ホームページ）

▶ ステップ3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出（義務）

・一般事業主行動計画策定届を都道府県労働局へ届け出する。

▶ ステップ4 取組の実施、効果の測定（努力義務）

・定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価する。

※常時雇用する労働者が100人以下の企業はいずれの取組も努力義務です。

ステップ 1

状況把握の計算方法

基礎項目による状況把握

まずは、**基礎項目（必ず把握すべき項目）**で自社の女性活躍の状況を把握してください。

【基礎項目】 (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)

【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替することができます。

2. 男女の平均継続勤務年数の差異 (区)

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用人との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象です。

3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況

【計算方法】

「各月の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

これにより難しい場合は

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」

※ 非正規雇用労働者も含めた全労働者の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者（労働基準法第41条の2第1項）については、健康管理時間）の状況を把握する必要があります。

なお、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2第1項）、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3第1項）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4第1項）、管理監督者等（労働基準法第41条）、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者、短時間労働者（パート・有期雇用労働法第2条）は、それ以外の労働者と区分して把握して下さい。（把握の方法については、6ページの(12)参照）

4. 管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

女性の管理職数÷管理職数×100（%）

「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をいいます。

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
- ・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）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

・タイムカードによる記録
・パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法等より把握。

▶ ステップ2 一般事業主行動計画の策定

【参考】



＜一般事業主行動計画策定支援ツール＞
自社の女性活躍の状況把握、課題分析、
行動計画の策定を行うことができる「一
般事業主行動計画策定支援ツール」をご
利用いただけます。

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/

一般事業主行動計画の例（常時雇用する労働者～300人）

※数値目標が1つ必要

株式会社B 行動計画

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、
次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和5年4月1日 ～ 令和7年3月31日 2～5年が望ましい

○目標

目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。

○取組内容・実施時期

取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。

令和5年 4月～ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始

令和5年 10月～ 技術職への転換希望調査開始

令和6年 4月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

令和5年 4月～ 現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施

令和5年 6月～ 現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知

令和6年 1月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする

令和6年 1月～ 時間単位の年次有給休暇を導入

一般事業主行動計画の例（常時雇用する労働者301人以上） ※数値目標が2つ必要（原則①、②から一つずつ）

株式会社A 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2023年4月1日 ～ 2026年3月31日 2～5年が望ましい

2. 目標と取組内容・実施時期

区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標！

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

<取組内容>

- 2023年 4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 2023年10月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介
- 2024年 1月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 2024年 4月～ 管理職候補の女性を対象として研修を2ヶ月に1回実施（2025年9月まで）
- 2025年11月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標！

目標2：男女とも平均勤続年数を10年以上とする。

<取組内容>

- 2023年 4月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 2023年 6月～ 全社員を対象に育児・介護関係制度に関する調査の実施
- 2023年10月～ 育児休業及び介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回開催
- 2024年 4月～ フレックスタイム制度や時差出勤制度の運用について見直しの開始、社員にアンケートを実施
- 2024年10月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

◆ **採用**

- ・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)

◆ **配置・育成・教育訓練**

- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土に関する意識)

◆ **評価・登用**

- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)

◆ **職場風土・性別役割分担意識**

- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)

◆ **再チャレンジ(多様なキャリアコース)**

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)

◆ **取組の結果を図るための指標**

- ・男女の賃金の差異(全・正・パ有)

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

◆ **継続就業・働き方改革**

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・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(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

<数値目標の例>

- ・男女の勤続年数の差を●年以下とする。
- ・従業員全体の残業時間を月平均●時間以内とする。
- ・フレックスタイム制の利用率を●%以上とする。
- ・男女ともに育児休業取得期間を●%アップさせる

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握にあたり、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

※ 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・有期社員の「非正規雇用労働者」の3区分で把握を行うことが必要です。

<数値目標の例>

- ・採用者に占める女性比率を●%以上とする。
- ・営業職で働く女性の人数を●人以上とする。
- ・すべての部署・職種で、女性の割合を●%以上とする
- ・管理職に占める女性比率を●%以上とする。
- ・課長級/部長級/役員に占める女性比率を●%以上とする。
- ・非正規社員のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに●%以上とする。

ステップ3

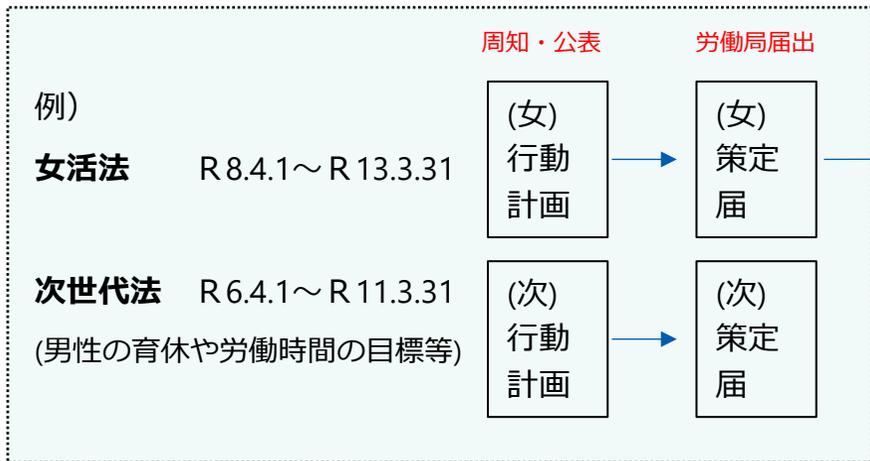
一般事業主行動計画を策定した旨の届出

次世代法に基づく行動計画と別に届出する場合

(様式第1号1ページ目)

※行動計画自体を届出するのではなく、策定・変更届を労働局に届出する。

(行動計画を添付することにより、省略できる項目はあり)



計画期間の開始日が令和8年4月1日以降の行動計画から、常時雇用する労働者が101人以上の企業についても男女の賃金の差異の状況把握が必要となりました。

拡大

(3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
(事業年度：令和 〇年 〇月 〇日 ~ 令和 〇年 〇月 〇日)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和〇年〇月〇日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)
一般事業主の氏名又は名称 まるまるまるまるかぶしがいしゃ 〇〇〇〇株式会社 (ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名 かいようとりしまりやく かくかくかく
代表取締役 〇〇〇〇

電話番号 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

- 常時雇用する労働者の数
 - 人
 - 男性労働者の数 人
 - 女性労働者の数 人
- 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 令和〇年〇月〇日
- 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は女性活躍推進対策の内容 (既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)
 - ③ その他
- 一般事業主行動計画の計画期間 平成 令和 〇年 〇月 〇日 ~ 令和 〇年 〇月 〇日
- 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法
((例) 社内イントラネットに掲示)
- 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ① インターネットの利用 女性の活躍推進企業データベース / 自社のホームページ / その他 ()
 - ② その他の公表方法
- 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 - ① インターネットの利用 女性の活躍推進企業データベース / 自社のホームページ / その他 ()
 - ② その他の公表方法
- 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 - (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
 - (2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載) ()
 - (3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
(事業年度：令和 〇年 〇月 〇日 ~ 令和 〇年 〇月 〇日)

一般事業主行動計画の担当部局名	〇〇部 〇〇課
(ふりがな) 担当者の氏名	かくかく かくかく 〇〇 〇〇

次世代法に基づく行動計画と一体型で届出する場合

(様式第2号4ページ目)

女活法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画の期間が同一の場合、一体型で届出することもできます（2種類行動計画を策定し届は1つ）。



拡大

15. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
- (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
 - (2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載)
 - (3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
(事業年度：令和○年○月○日～令和○年○月○日)
16. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況(一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)
- (1) 達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301以上の事業主は、分類について次頁の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)
 - (i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	〔 (例) 女性の管理職比率を現在の10%から20%に引き上げる 〕
①	

(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載)

分類	〔 (例) 年次有給休暇の取得率を60%以上にする 〕
②	

達成しようとする目標に関する事項(分類)	達成しようとする目標に関連する項目
① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	<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) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用

(3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
(事業年度：令和○年○月○日～令和○年○月○日)

キャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)

数の差異(区)

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

計画期間の開始日が令和8年4月1日以降の行動計画から、常時雇用する労働者が101人以上の企業についても男女の賃金の差異の状況把握が必要となりました。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く。)の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区)
----------------------------	--

【改正の説明内容】

1. 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

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～）

○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 data-bbox="401 596 893 672">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 data-bbox="1176 596 1667 668">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。

改正法に基づく情報公表のスケジュール

令和8年4月1日以降終了する事業年度の翌年度の公表から適用されます。

※3月31日が事業年度の終了日であれば、令和8年3月31日は施行日前になるため、改正前の項目を公表することで差し支えなく、令和9年3月31日終了の事業年度分から情報公表の強化に対応した項目の公表が必要となります。

事業年度の終了日	男女の賃金の差異等の公表日
令和9年3月31日	概ね令和9年6月30日まで
令和8年6月30日	概ね令和8年9月30日まで
令和8年12月31日	概ね令和9年3月31日まで

令和8年3月31日で終了した事業年度の翌年度の公表は改正前の項目で可

※情報公表は概ね年1回の更新が必要となりますが、男女の賃金の差異・管理職に占める女性労働者の割合については、事業年度が終了してから概ね3か月以内に公表することとされていますので、同時に公表する場合、表のスケジュールとなります。

その後おおむね1年に1回の公表が必要となります。

本説明会の通知文書にてお願いしたアンケートに未回答の企業様は回答をお願いします。

(アンケートフォーム) <https://forms.office.com/r/Zv8EU7juU7>



各項目の定義

採用した労働者に占める 女性労働者の割合	中途採用者も含む。
採用における男女別の競争倍率	男性の競争倍率 = 「男性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」 ÷ 「採用した男性労働者数（内定者を含んでも良い。）」 女性の競争倍率 = 「女性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」 ÷ 「採用した女性労働者数（内定者を含んでも良い。）」
採用における競争倍率の 男女比	採用における競争倍率の男女比 = 「女性の競争倍率」 ÷ 「男性の競争倍率」
男女の平均継続勤務年数の 差異	男女の平均継続勤務年数の差異の対象者 = 期間の定めのない労働者
男女別の採用10年前後の 継続雇用割合	男女別の採用10年前後の継続雇用割合 = 「9～11事業年度前に採用した女性労働者（新規学卒者等として採用された者に限る。以下、男女別の採用10年前後の継続雇用割合において同じ。）であって、引き続き雇用されている者の数」 ÷ 「9～11事業年度前に採用した女性労働者の数」 × 100 並びに「9～11事業年度前に採用した男性労働者であって、引き続き雇用されている者の数」 ÷ 「9～11事業年度前に採用した男性労働者の数」 × 100
男女別の育児休業取得率	女性の育児休業取得率（%） = 「育児休業（育児休業法第2条第1号。以下同じ。）をした女性労働者数」 ÷ 「出産した女性労働者数」 × 100 男性の育児休業取得率（%） = 「育児休業をした男性労働者数」 ÷ 「配偶者が出産した男性労働者数」 × 100
一月当たりの労働者の平均残業時間 長時間労働是正のための 取組内容 雇用管理区分ごとの一月 当たりの労働者の平均残業 時間	一月当たりの労働者の平均残業時間 = 「1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」 ÷ 12ヶ月 ÷ 「対象労働者数（※）」 上記により難しい場合は、 「(1年間の対象労働者の総労働時間数の合計) - (1年間の法定労働時間 = 40 × 1年間の日数 ÷ 7 × 対象労働者数)」 ÷ 12ヶ月 ÷ 「対象労働者数（※）」 （※）対象労働者からは以下の①～④を除く。 ①事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2） ②管理監督者等（労働基準法第41条） ③短時間労働者（パートタイム・有期雇用労働法第2条） ④専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）

年次有給休暇の取得率	年次有給休暇の取得率 = 「労働者が取得した有給休暇（労働基準法第39条）の日数」 ÷ 「労働者に与えられた有給休暇の日数」 × 100
係長級にある者に占める女性労働者の割合	係長級 = 「課長級」（下記参照）より下位の役職であって、 ①事業所で通常「係長」と呼ばれている者、又は ②同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者。
管理職に占める女性労働者の割合	管理職 = 「課長級（下記参照）」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をいう。 課長級 = 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2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）のもの 長、又は 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） ※なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。
役員に占める女性の割合	役員 = 会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）、並びに職務内容及び責任の程度が「役員」に相当する者。 （職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）
男女別の職種又は雇用形態の転換実績	パート労働者 = 短時間労働者（パートタイム・有期雇用労働法第2条） 契約社員 = フルタイム有期契約労働者（有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン）
男女別の再雇用又は中途採用の実績	再雇用 = 通常の労働者として再雇用すること。定年後の再雇用を除く。 中途採用 = 概ね30歳以上の労働者を、通常の労働者として雇い入れること。

※女性の活躍推進企業データベースから抜粋

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)②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

男女の賃金の差異の公表例（任意様式）

公表日：2023年4月21日

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

※なお、パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）をもとに人員数の換算を行っている。

差異についての補足説明：

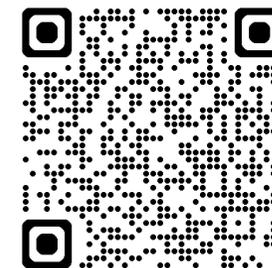
<正社員>

正社員のうち、最も差異が生じている役職は部長級で、部長級における男女の賃金の差異は71.2%である。また、部長級における女性の割合も8.0%と少なく、部長級への女性登用を計画的に推進していく。

<パート・有期社員>

女性よりも男性に相対的に賃金が高い嘱託社員が多いため、格差が生じていると考えられる。

施行通達(その他の例など)は令和8年4月1日までに以下のページに示されます。



POINT：

人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨と計算方法を記載してください

POINT：

追加的な分析結果を記載すると、より自社の状況をわかりやすく伝えられます

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、厚生労働省が運営しています。



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】

<企業比較

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	<p>女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！</p>	
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！

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
- えるば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。

※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イ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~~ (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（続き）

- 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)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（続き）

- 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。



◎ 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

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。

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、「従業員」「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。

> 詳しくみる

**NEVER SAY NEVER
ロート製薬**

2023.02.09 up!

創業当時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」の場をつくっている。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「健康人材」であられる会社を目指す。

> 詳しくみる

(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

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

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **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。**

<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。

改正

※5つの基準 : 1.採用 2.継続就業 3.労働時間等の働き方 4.管理職比率 5.多様なキャリアコース

(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。 <small>(※) 「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。</small></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。 <small>(※) 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</small></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;"> <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. 継続就業」、「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 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><u>(1) 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><u>(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</u></p> <p><u>(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</u></p> <p>※ <u>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。</u></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>

評価項目	えるばし認定基準	実績改善確認方法 (直近の事業年度をR6とする)
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>	<p>① 満たさない雇用管理区分につき R4～R6>R3～R5>R2～R4</p> <p>又は</p> <p>② (i) かつ(ii) R6>R5>R4 →1段階目のみ以下も可 R4～R6>R3～R5>R2～R4</p>
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。 (※) 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。 (※) 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>(i) 満たさない雇用管理区分につき R6>R5>R4 →1段階目のみ以下も可 R4～R6>R3～R5>R2～R4</p> <p>又は</p> <p>(ii) 満たさない雇用管理区分につき R6>R5>R4 →1段階目のみ以下も可 R4～R6>R3～R5>R2～R4</p> <p>【上記を算出不可であれば】 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数がR6>R5>R4 →1段階目のみ以下も可 R4～R6>R3～R5>R2～R4</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②

評価項目	えるぼし	実績改善確認方法 (直近の事業年度をR6とする)
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>	<p>雇用管理区分ごとに、 月45時間超の月数 及び 一人当たりの時間数の平均が R6>R5>R4 →1段階目のみ以下も可 R4~R6>R3~R5>R2~R4</p>
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>① R6>R5>R4 →1段階目のみ以下も可 R4~R6>R3~R5>R2~R4</p> <p>② R4~R6>R3~R5>R2~R4</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>	<p>大企業（常時雇用する労働者が301人以上）においてAを含む2項目の実績はないものの、実績としてはある場合、A~Dの合計がR4~R6>R3~R5>R2~R4</p> <p>大企業又は中小企業で、直近3事業年度のA~Dの実績がない場合、（R6=R5=R4=0の場合）、R3>R2</p>

えるぼしプラス（仮称）の創設【令和8年4月1日～】

- えるぼしプラス（仮称）認定を創設しました。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。

改正法施行後の義務事項についてチェックをお願いします。

常時雇用する労働者が301名以上	常時雇用する労働者数が101名～300名	スライドページ
(1) 一般事業主行動計画について	(1) 一般事業主行動計画について	
<input type="checkbox"/> 課題分析にあたり基礎項目4つ及び男女の賃金の差異を把握しているか	<input type="checkbox"/> 課題分析にあたり基礎項目4つ及び男女の賃金の差異(8.4.1以降が始期の計画の場合)を把握しているか	6,8
<input type="checkbox"/> 計画期間、数値目標2つ、取組内容、実施時期が定められているか	<input type="checkbox"/> 計画期間、数値目標1つ、取組内容、実施時期が定められているか	7,9,10
<input type="checkbox"/> 掲示する等により全労働者に周知しているか	<input type="checkbox"/> 掲示する等により全労働者に周知しているか	7
<input type="checkbox"/> 女性の活躍推進企業データベースやHPにより外部公表しているか	<input type="checkbox"/> 女性の活躍推進企業データベースやHPにより外部公表しているか	7,24
<input type="checkbox"/> 労働局に一般事業主行動計画策定届を届出しているか	<input type="checkbox"/> 労働局に一般事業主行動計画策定届を届出しているか	7,11,12
(2) 情報公表について	(2) 情報公表について	
<input type="checkbox"/> 男女の賃金差異、女性管理職比率を含む4項目以上を女性の活躍推進企業データベースやHPにより公表しているか	<input type="checkbox"/> 男女の賃金差異、女性管理職比率を含む3項目以上を女性の活躍推進企業データベースやHPにより公表しているか	15～22
<input type="checkbox"/> 数値はおおむね年に1回以上更新されているか	<input type="checkbox"/> 数値はおおむね年に1回以上更新されているか	16

育介・次世代法についても併せてチェックしてください。

- 次世代法に基づく行動計画を両立支援のひろばやHPにより公表、掲示板等で労働者に周知し、労働局に策定届を届出しているか
- 常時雇用する労働者が301名以上であれば、男性の育児休業等取得率を両立支援のひろばやHPに公表しているか
- 常時雇用する労働者が101名以上(100名以下でもくるみんの取得を目指す場合)であれば、令和7年4月1日以降に策定・内容を変更する次世代法に基づく行動計画について、男性の育児休業等の取得状況及び労働時間の状況を把握し、数値目標を盛り込んでいるか

ご清聴くださりありがとうございました。

本説明会の通知文書にてお願いしましたアンケートに未回答の企業様はアンケートの回答にご協力をお願いいたします。

(スライド16と同じものです。)

