

## 改正女性活躍推進法等説明会

### 女性活躍推進法の改正について

令和 8 年 1 月 16 日

厚生労働省 神奈川労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 女性活躍推進法 改正の概要

女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、省令・指針が改正された（同年12月23日公布・告示）

- 我が国の**男女の賃金差異**は、依然として大きい
- その要因の一つである**管理職の女性割合**が、依然として低水準



## 改正概要

1. 法の有効期限延長（令和18年3月31日まで）
2. 101人以上企業の情報公表必須項目拡大（賃金差異、管理職比率）
3. 職場における女性の健康支援
4. 認定基準の見直し

# 女性活躍推進法の全体像（一般事業主関係）

情報公表と行動計画の策定等が、101人以上企業の義務となっている。一定の要件を満たす企業の認定制度がある。

## 情報公表

改正

常時雇用する労働者数に応じ、一定の情報を公表（毎年更新）

→透明性確保、企業間の比較可能性の向上、求職者への情報提供を図る

## 行動計画策定等

改正

改正

状況把握  
課題分析

計画策定  
社内周知  
公表

届出

取組実施  
効果測定

次期行動計画へ

→個々の事業主の女性活躍推進の取組について、PDCAサイクル確立を図る

## 認定制度

改正

改正

改正（新設）

えるぼし（1～3段階）

プラチナえるぼし

えるぼしプラス（仮称）

→認定事業主の優秀な人材の確保、企業イメージの向上

## 【本日の説明内容】

- 1. 情報公表について**
- 2. 行動計画策定等について**
- 3. 認定制度について**

1

# 情報公表について

 厚生労働省  
神奈川労働局

# 1 情報公表

情報公表の内容は、常時雇用する労働者数に応じて定められている

常時雇用する労働者とは

- 無期雇用労働者
- 有期雇用労働者で
  - ・ 過去 1 年以上雇用されている者
  - ・ 雇い入れから 1 年以上引き続き雇用されることが見込まれる者

# 1 情報公表

公表すべき項目は、常時雇用する労働者数に応じて異なる

301人以上企業

以下の4項目以上の情報公表が義務となった

■男女間賃金差異 (※改正前から義務)

■女性管理職比率 改正

■働きがいの区分から1項目以上 (※改正前から義務)

■働きやすさの区分から1項目以上 (※改正前から義務)

※1 「働きがい」の正式名称は「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

※2 「働きやすさ」の正式名称は「職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」

## 働きがい ※1

- 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
- 役員に占める女性労働者の割合
- 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

## 働きやすさ ※2

- 男女の平均勤続年数の差異
- 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数
- 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

# 1 情報公表

公表すべき項目は、常時雇用する労働者数に応じて異なる

101人以上300人以下企業

以下の3項目以上の情報公表が義務となった

■男女間賃金差異

改正

■女性管理職比率

■働きがいまたは働きやすさの区分から**1項目**以上 (※改正前から義務)

※1 「働きがい」の正式名称は「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

※2 「働きやすさ」の正式名称は「職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」

## 働きがい ※1

- 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
- 役員に占める女性労働者の割合
- 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

## 働きやすさ ※2

- 男女の平均勤続年数の差異
- 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数
- 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

# 1 情報公表

## ①男女間賃金差異の算出方法

	女 性	男 性	※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}}$ =平均年間賃金①	$\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}}$ =平均年間賃金②	▶ $\frac{\textcircled{1}}{\textcircled{2}} \times 100\%$ <div style="background-color: #e0f2e0; padding: 5px; border-radius: 10px;">正規労働者の 男女間賃金差異</div>
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}}$ =平均年間賃金③	$\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}}$ =平均年間賃金④	▶ $\frac{\textcircled{3}}{\textcircled{4}} \times 100\%$ <div style="background-color: #e0f2e0; padding: 5px; border-radius: 10px;">非正規労働者の 男女間賃金差異</div>
全労働者	$\frac{\text{総賃金 (A + E)}}{\text{人員数 (B + F)}}$ =平均年間賃金⑤	$\frac{\text{総賃金 (C + G)}}{\text{人員数 (D + H)}}$ =平均年間賃金⑥	▶ $\frac{\textcircled{5}}{\textcircled{6}} \times 100\%$ <div style="background-color: #e0f2e0; padding: 5px; border-radius: 10px;">全労働者の 男女間賃金差異</div>

# 1 情報公表

## ①男女間賃金差異の算出方法、公表時期

### 算出の際の注意点

- 正規労働者とは・・・いわゆる正規型労働者 + 無期雇用かつフルタイム勤務の労働者
- 賃金とは・・・労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの（退職手当と通勤手当は除外可能）
- 人員数について・・・
  - ・男女で異なる数え方をしない
  - ・初回から一貫性のある数え方をする（変更の必要性が生じた場合はその理由を明らかにする）
  - ・数え方の例：一の事業年度の連續する12か月の特定の日（給与支払日、月末など）の労働者数平均
  - ・パート労働者について、正規雇用労働者の労働時間を参考として換算してもよい  
※この場合は換算している旨を数値と併せて公表
  - ・育児短時間勤務利用者について、給与を短縮時間分だけ減額している場合、  
育児短時間勤務利用者の給与・人員を除外してはならない

### 公表時期

- 直近の事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後概ね3か月以内に公表  
(事業年度が4月から翌年3月の企業は、概ね6月末日までに公表)

# 1 情報公表

②女性管理職比率の算出方法

管理職とは・・課長級以上

課長級とは

次の①②のいずれかに該当する者

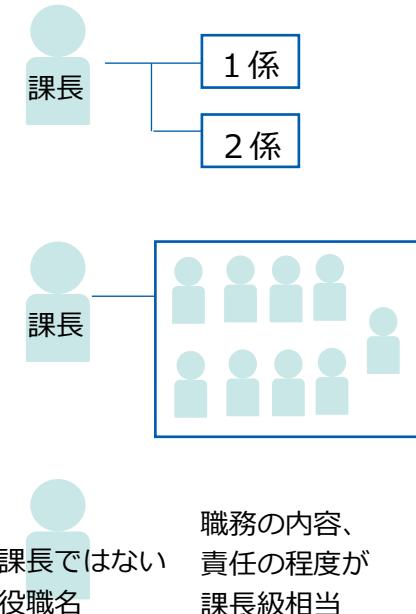
①事業所で通常「**課長**」と呼ばれている者であって、

- ・その組織が**2係以上**からなり もしくは
- ・その**構成員が10人以上**（課長含む）  
のものの長

②「**課長**」という呼び名ではないが、

**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、一番下の職階でない)

※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ない



# 1 情報公表

③働きがい、働きやすさ

## ■ 算出方法は、パンフレット

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」

（以下「策定等パンフ」という。※法改正には未対応）の20ページに記載



## ■ 雇用管理区分ごとに公表を行う項目（男女別の育児休業取得率など）に注意

※雇用管理区分・・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

（例：総合職、エリア総合職、一般職／正社員、契約社員、パートタイム）

# 1 情報公表

数値を出すだけでなく、分析をお願いいたします

■ 数値それ自体のみに着目するのではなく、課題分析を行い、改善に向けて取り組むことが重要

■ このため、公表に当たっては、**数値だけでなく課題分析等の補足情報を公表**することが望ましい

改正※指針に明記

## 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) ○○%

(注釈・説明) —

賃金差異が大きい…

女性活躍推進に積極的ではないのかな？



## 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) ○○%

(注釈・説明)

女性の新卒採用を強化した結果、相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、賃金差異が前年度よりも拡大した。

女性の採用を強化した結果だったのね！



# 1 情報公表

## 公表時期

- 概ね年1回以上更新し、いつ時点の情報なのかわかるよう更新時点を明記
- 数値は、公表時点で得られる最新の数値  
特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値について公表

# 1 情報公表

## 情報公表の方法

- 女性の活躍推進企業データベースへの掲載が最も適切 改正※指針に明記
- 自社ホームページでも可
- 有価証券報告書で公表しただけでは、女性活躍推進法の情報公表を行ったことにならないことに注意  
→女性活躍推進法の情報公表は、求職者への情報提供が目的であるため

## 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。



- 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】

<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○○区123	東京都○○区456
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 情報公表

女性の活躍推進企業データベースでの情報公表は、以下からお願いします

The image shows two screenshots side-by-side. On the left is the homepage of the 'Women's Active Promotion Enterprise Database'. It features a large photo of a woman in a white shirt, with the text '働く場所は、わたしが見つける。' (The place to work is where I find it) and '女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。'. Below the main image are two smaller photos of women. A blue arrow points from the bottom right of the homepage towards the login page on the right. A green callout bubble on the homepage says 'トップページのこちらをクリック' (Click here on the top page) and '入力マニュアルはこちら' (Input manual here). A green callout bubble on the login page says '入力画面' (Input screen). The right screenshot is the 'Women's Active Promotion · Dual Support Comprehensive Site' login page. It has sections for 'ログインIDをお持ちの方' (Those who have a login ID), '初めてご利用の方' (First-time users), and 'ログインID・PWをお持ちでない方' (Those who do not have a login ID or password). It also includes a 'ログイン方法' (Login method) section and a 'ログインサポートツール' (Login support tool) section.

# 1 情報公表

改正法の施行時期 令和8年4月1日

■初回の男女賃金差異及び女性管理職比率については、

改正法が施行される**令和8年4月1日**以降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る

(具体例)

事業年度終了	公表期限
令和8年4月末	おおむね <b>令和8年7月末</b> まで
令和8年12月末	おおむね <b>令和9年3月末</b> まで
令和9年3月末	おおむね <b>令和9年6月末</b> まで

2

## 行動計画策定等について

厚生労働省  
神奈川労働局

## 2 行動計画策定等

行動計画策定等の全体像



→個々の事業主の女性活躍推進の取組について、PDCAサイクル確立を図る

## 2 行動計画策定等

①状況把握・課題分析

### ■基礎項目（必須項目）について状況把握

- ・採用者に占める女性の割合
- ・勤続年数の男女差
- ・平均残業時間数など
- ・管理職に占める女性の割合
- ・男女の賃金差異（101人以上企業） 改正（改正前は301人以上）

### ■課題が見えた項目については、さらに選択項目について把握・分析することが望ましい

（例）採用者に占める女性の割合（基礎項目）が4割を下回っていた

→男女別の採用における競争倍率（選択項目）についてさらに把握・分析

※算出方法は策定等パンフP20に、課題分析の方法例についてはP26に掲載

## 2 行動計画策定等

### ②計画策定、社内周知、公表

A社 行動計画

1 計画期間 ○年○月○日～○年○月○日

2 目標と取組内容・実施時期

    働きがいに関する目標

目標1 管理職の女性割合を30%以上とする

<取組内容>

- ・○年○月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施
- ・○年○月～ ・・・

    働きやすさに関する目標

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>

- ・○年○月～ 育児・介護関係制度に関する調査を実施
- ・○年○月～ ・・・

#### 計画策定

- ①計画期間 ②目標 ③取組内容と実施時期 は必須

計画期間は2～5年が望ましい（プラチナえるばしを取るなら必須）

数値目標を、101人以上企業は1以上、301人以上企業は2以上設定

目標達成のための取組内容（※パンフP26以降参照）と  
その実施時期を定める

#### 社内周知

イントラネットへの掲載、事業所内への掲示などにより周知

#### 公表

情報公表と同じ

## 2 行動計画策定等

### ②計画策定

#### ■ 数値目標

301人以上企業は「働きやすさ」「働きがい」それぞれの区分から1項目以上  
(計2項目以上)

101人以上300人以下企業は1項目以上

※詳細は策定等パンフP 8、9に掲載

#### ■ 目標達成のための取組

**女性の健康上の特性にかかる取組**が行われることが望ましい

改正※指針

※「働く女性の心と体の応援サイト」に取組のポイントを掲載

#### ■ 課題分析から行動計画の策定にあたっては、

厚生労働省の委託事業「令和7年度 民間企業における女性活躍促進事業」  
で無料の支援を実施

# 働く女性の心とからだの応援サイト <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



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、「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「めっかく」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

## 2 行動計画策定等

### ③労働局への届出

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）（第一面）  
女性活躍推進法  
(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 令和 年 月 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  
(ふりがな)  
(法人の場合) 代表者の氏名  
住 所  
電 話 番 号  
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  
1. 常時雇用する労働者の数  
　男性労働者の数 人  
　女性労働者の数 人  
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 年 月 日  
3. 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  
4. 一般事業主行動計画の計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日  
5. 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  
（ ）  
6. 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  
（ ）  
7. 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  
（ ）  
8. 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) 選択项目的状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なものを記載）  
(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)

一般事業主行動計画の担当部局名  
(ふりがな)  
担当者の氏名

### 一般事業主行動計画策定届 様式ダウンロード方法

#### 厚生労働省HP

女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000091025.html>



厚生労働省  
Google フルスクリーン検索  
女性活躍推進法特集ページ（えるばし認定・プラチナえるばし認定）

#### 一般事業主行動計画の策定について

企業が一般事業主行動計画を策定した際には、主たる事業所の所在地の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出る必要があります。  
※常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、策定・届出義務があります！  
※外国法人に係るえるばし認定等の各種認定相当確認の申請窓口は内閣府です。  
[positive\\_act/work/work-lifebalance.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000091025.html)

ここからダウンロード

- W 様式第1号 一般事業主行動計画策定・変更届（女活法単独型）【DOC形式：85KB】【74KB】
- W 様式第2号 一般事業主行動計画策定・変更届（女活法・次世代法一体型）【DOC形式：139KB】【145KB】

記入例

### 一般事業主行動計画策定届 届出方法

■神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課あて郵送 推奨

〒231-8434 神奈川県横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階

※控えが必要な場合：策定届2部及びレターパック等を同封

■電子申請、窓口への届出も可能

※電子申請システムURL <https://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

3

## 認定制度について

# 認定制度の全体像

## 認定要件

- 5つの基準などの一定の要件を満たした企業は認定取得可能
- 5つの基準とは
  - 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

## メリット

- 優秀人材確保、イメージ向上
- 認定の表示（商品、広告、名刺、求人票など）
- 公共調達における優遇措置
- 日本政策金融公庫による融資制度



詳細（改正部分以外）  
はパンフ「女性活躍推進法に基づくえるぼし  
認定 プラチナえるぼし認定のご案内」参照

 <p>プラチナ えるぼし 女性が活躍しているよ！</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●行動計画の目標を達成</li> <li>●プラチナえるぼしの<b>5つの基準の全て</b>を満たしている</li> <li>●<b>8項目以上</b>の情報公表項目を「女性の活躍推進企業データベース」で公表</li> <li>●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</li> <li>●就活セクハラ防止措置の内容を公表している</li> </ul>	<span style="color: red; border-radius: 50%; padding: 5px;">改正</span>
 <p>えるぼし (3段階目) 女性が活躍しているよ！</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●えるぼしの<b>5つの基準の全て</b>を満たしている</li> <li>●その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>している</li> </ul>	<span style="color: red; border-radius: 50%; padding: 5px;">改正 (創設)</span>
 <p>えるぼし (2段階目) 女性が活躍しているよ！</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●えるぼしの<b>5つの基準のうち3又は4つの基準</b>を満たしている</li> <li>●その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>している</li> <li>●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、 そ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年以上連續してその実績が改善している</li> </ul>	<span style="color: red; border-radius: 50%; padding: 5px;">+ るぼしプラス (仮称)</span>
 <p>えるぼし (1段階目) 女性が活躍しているよ！</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●えるぼしの<b>5つの基準のうち1又は2つの基準</b>を満たしている</li> <li>●その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>している</li> <li>●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、 そ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年以上連續してその実績が改善している<b>又は新設要件を満たす</b></li> </ul>	<span style="color: red; border-radius: 50%; padding: 5px;">改正</span>

# 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</p> <p>又は</p> <p><b><u>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</u></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b><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></b></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>

# プラチナえるぼし認定基準の見直し

以下の認定要件が追加されました

- 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
- 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