

女性活躍推進法について

令和 8 年 9 月 3 日

厚生労働省 熊本労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

【本日の説明内容】

1. 女性活躍推進法の概要
2. 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
3. 女性の活躍推進企業データベースについて
4. えるぼし認定制度について

1. 女性活躍推進法の概要

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

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)

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]

(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

- ・ 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 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

- ・ 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

(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

○ 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。



女性活躍推進法の概要（続き）

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。

女性活躍推進法の概要（続き）

見直し内容

② 女性活躍推進法の有効期限の延長

施行日：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。

③ 女性の健康課題

施行日：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：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：令和8年10月1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。



2. 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

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

- ・ 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

③ 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

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

- ・ 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。

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

男女の賃金の差異に関する情報公表の例

- 「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、令和8年4月1日以降、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。（令和8年4月末に事業年度終了 ⇒ 令和8年7月末までに公表）
- 「男女間賃金差異は」は、「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分で公表。

区 分	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	X X. X%
正社員	Y Y. Y%
パート・有期社員	Z Z. Z%

公表日：2026年9月3日

説明欄（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。
パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。
※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員を換算している事業主については、その旨の付記も必須。
- ・差異についての補足説明：
女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大した。

見直し内容

「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の『説明欄』の有効活用（指針改正）

- ・指標の大小それ自体にのみ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。
- ・要因及び課題の分析の結果等に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、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい。
- ・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、『説明欄』に記載することが望ましい例として以下を示す。
 - ・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

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

☆「常時雇用する労働者」とは

雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者。次のような者が該当。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上引き続き雇用されている者、または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

☆「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。他の区分に属する労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定するもの。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する。（例：総合職、一般職／事務職、技術職／正社員、契約社員）

☆「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。

「課長級」とは、以下の①か②のいずれかに該当する者

- ①営業所で通常「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
- 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）

※「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の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、理事等、呼称は問わない）

※一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しない

➡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

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



3. 女性の活躍推進企業データベースについて

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。



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】

<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 1 2 3	東京都〇〇区 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ができます。

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」**を商品などに付することができる。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。**

プラチナ えるぼし 	● 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。（※） ※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
えるぼし (3段階目) 	● 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。
えるぼし (2段階目) 	● 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。
えるぼし (1段階目) 	● 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】

改正前	改正後【令和８年４月１日施行】
① １～２項目の基準を満たし、実績を毎年公表 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） ③ ２年以上連続しての実績改善 各項目における「実績改善」の評価の方法 ❶ 「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> ❷ 「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> （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 ※ 「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、❶❷いずれにも該当しない方法で確認している。	① １～２項目の基準を満たし、実績を毎年公表 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） ③－ⅰ ２年以上連続しての実績改善 又は ③－ⅱ <u>左の❶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> <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> <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> <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> ※ <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> （注）当該事項のうち左の❷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。

(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	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	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。 又は 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。	○ 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。 ただし、1.5倍後の数字が、 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。 (※) 「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。 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。 (※) 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
5.多様なキャリアコース	○ 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。 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	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）。
- ・ **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。令和8年10月1日施行。
- ・ 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。

えるぼしプラスの創設【令和8年4月1日～】



- えるぼしプラス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。

【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。

ご静聴ありがとうございました。