

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法 (えるぼし・くるみん認定) について

令和8年2月26日

宮城労働局 雇用環境・均等室

【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**
5. **くるみん認定制度について**

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

・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
・男女間賃金差異 等

・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。

女性活躍推進法の改正について

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。

ポイント

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】

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。

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。



女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた **男女間賃金差異**について、**101人以上の企業に公表義務を拡大**するとともに、**新たに女性管理職比率**についても**101人以上の企業に公表を義務付け**ます。
(従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。)

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上を公表	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 * 詳細次ページ
101人～ 300人	1項目以上を公表	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 * 詳細次ページ

情報公表の範囲そのものが、女性活躍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ご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

■ 301人以上企業

①（令和4年7月から義務） + ② + ③のうち1項目以上 + ④のうち1項目以上公表義務
（合計4項目以上） ②が追加

■ 101～300人企業

① + ② + ③又は④のうち1項目以上公表義務（合計3項目以上） ①、②が追加

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	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
<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 	<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。

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

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。

例えば

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

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。

※ なお、女性管理職比率について、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。

男女間賃金差異の計算方法

①賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、

- ・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
- ・当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数（人員数）で除することにより、平均年間賃金を算出してください。

②その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を男女間賃金差異とします。

当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとし（必須）。

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「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（パーセント）で示します。

☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

公表日：●年●月●日

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）

※労働者の人員数について労働時間を基に換算をしている旨を記載（換算をしている事業主は必須）

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」の算出でいう「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
- 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。

以下を明記することが望ましい

- 「管理職」の定義に沿うものである旨
- 実際に計上している各企業の役職名
- 「男女別管理職登用比率」を参考値として記載

情報公表の方法は、指針におい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、自社のHPでの掲載を妨げるものではない、と定められています。ぜひ、「女性の活躍推進企業データベース」を活用ください。

<『説明欄』を有効活用しましょう！>

➤「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の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す。

➤このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、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、『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ものです。

➤なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

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		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	既に、女性かりん植被率を開示している企業だ！
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% 女性管理職比率は24%と産業平均より高くなっているが、女性管理職比率の少なさが男女の賃金の差異に影響し・・・	既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！
		説明欄を活用している企業だ！

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。

※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。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

▶ STEP 1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

- **状況把握** 自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。
- **課題分析** 把握した状況から自社の課題を分析してください。

▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

- **行動計画の策定**
ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、**(a) 計画期間**、**(b) 数値目標**、**(c) 取組内容**、**(d) 取組の実施時期**を盛り込むことが必要です。
- **行動計画の社内周知、公表** 行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**してください。

▶ STEP 3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更したら、「**一般事業主行動計画策定・変更届**」を記載し、電子申請、郵送又は持参により**宮城労働局雇用環境・均等室**に届け出てください。

▶ STEP 4 取組の実施、効果の測定

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**しましょう。
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の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を**確立**させましょう！

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

▶ STEP 1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

基礎項目による状況把握

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
2. 男女の平均継続勤務年数の差異 (区)
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
4. 管理職に占める女性労働者の割合

+

男女間賃金差異に関する状況把握の実施が必須

※301人以上企業義務

→令和8年4月1日以降は101人以上企業義務

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

計画期間 おおむね**2年間から5年間**に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行ってください。

目標設定

301人以上企業については、行動計画を策定する際は、原則として、**次のページの①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し**、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

101人～300人以下企業が行動計画を策定する際は、**次のページの①と②の区分のうち1つ以上の項目を選択し**、関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

行動計画の労働者への周知 策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた全ての労働者に周知してください。

【周知の方法】 事業所の見やすい場所への掲示、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載、書面での配布など

行動計画の外部への公表 指針におい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**、自社のHPでの掲載を妨げるものではない、と定められています。ぜひ、「女性の活躍推進企業データベース」を活用ください。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

数値目標に関する項目

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

◆ 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)

※ これら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。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

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： 2026年4月1日 ～ 2028年3月31日

区分①の「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標

2. 目標と取組内容・実施時期

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>

- 年●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
- 年●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
- 年●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
- 年●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
- 年●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

目標2：男女とも平均勤続年数を10年以上とする。

区分②の「職業生活と家庭生活との両立」に関する数値目標

<取組内容>

- 年●月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 年●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
- 年●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
- 年●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
- 年●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

職場における女性の健康支援について

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、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**ものです。

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に留意してください。

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**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 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
 - ・婦人科検診等の検診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

こうした取組を進めるとともに、「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。



◎ 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

<サイトの内容>

- ・事業主や全国的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す、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



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](#)



ロート製薬株式会社



ロート製薬株式会社 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がっていく「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](#)

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 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>
<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;"> <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 又は</p> <p><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></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>

(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。

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準 <赤字修正はR7.4.1から>

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性労働者、及び、女性有期雇用労働者の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
 - (1)フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 ~~30~~⁴⁵時間未満 又は25～39歳のフルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満※トライくるみんは引き続き フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
 - (2)月平均時間外労働60時間以上の労働者がいない

くるみん

H19.4.1～

- ◆男性の育児休業等取得率
育児休業 ~~30~~³⁰%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 ~~50~~⁵⁰%以上



※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

プラチナくるみん

H27.4.1～

- ◆男性の育児休業等取得率
育児休業 ~~50~~⁵⁰%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 ~~70~~⁷⁰%以上



※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん

R4.4.1～

- ◆男性の育児休業等取得率
育児休業 ~~10~~¹⁰%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 ~~20~~²⁰%以上



認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点評価
- ◆くるみん助成金
- ◆両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆日本政策金融公庫による低利融資 25

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみんプラス






トライくるみんプラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

くるみん認定基準の主な改正内容(令和7年4月～)

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	①男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その 働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u> <u>20%</u>	<u>30%</u> <u>50%</u>
	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満(全てのフルタイム労働 者)	30時間未満(全てのフルタイム労働者) 又は45時間未満(25～39歳のフルタイ ム労働者)
トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u> <u>15%</u>	<u>10%</u> <u>20%</u>
	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</u>
プラチナ くるみん 認定基準 	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満(全てのフルタイム労働 者)	30時間未満(全てのフルタイム労働者) 又は45時間未満(25～39歳のフルタイ ム労働者)
	能力の向上又はキャリア形成の 支援のための取組に係る計画の策定 及び実施の対象	女性労働者	男性労働者及び女性労働者

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について

▶ STEP 1 自社の仕事と家庭の両立に関する状況把握、課題分析

- **状況把握** 自社の仕事と家庭の両立に関する状況を把握してください。
- **課題分析** 把握した状況から自社の課題を分析してください。

▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

- **行動計画の策定**
ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、**(a) 計画期間**、**(b) 数値目標**、**(c) 取組内容**、**(d) 取組の実施時期**を盛り込むことが必要です。
- **行動計画の社内周知、公表** 行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**してください。

▶ STEP 3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更したら、「**一般事業主行動計画策定・変更届**」を記載し、電子申請、郵送又は持参により**宮城労働局雇用環境・均等室**に届け出てください。

▶ STEP 4 取組の実施、効果の測定

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**しましょう。
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の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を**確立**させましょう！

▶ STEP 1

① 自社の現状や労働者のニーズの把握

自社の仕事と育児の両立支援の状況や労働者の両立支援に対するニーズを把握し課題を分析してください。

② 労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握

「育児休業等の取得状況」とは、**男性労働者の「育児休業等取得率」**又は**「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」**の状況をいいます。

「労働時間の状況」とは、フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの**法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間**（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあっては、健康管理時間）の状況をいいます。

**令和7年4月1日以降に
一般事業主行動計画を策定・変更する101人以上企業義務**

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について

▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

計画期間 おおむね**2年間から5年間**に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行ってください。

目標設定

令和7年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更する101人以上企業義務

労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況 について数値目標を定める必要があります。

「育児休業等の取得状況」とは、**男性労働者の「育児休業等取得率」**又は**「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」**の状況をいいます。

「労働時間の状況」とは、フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの**法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間**（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）の状況をいいます。

行動計画の労働者への周知 策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた全ての労働者に周知してください。

【周知の方法】 事業所の見やすい場所への掲示、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載、書面での配布など

行動計画の外部への公表 「**両立支援のひろば**」をぜひ活用ください。

次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画について

株式会社B 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2026年4月1日 ～ 2028年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：計画期間内に育児休業の取得率を次の水準とする。

男性社員・・・取得率80%以上

女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、取得率90%以上

<取組内容>

- 年●月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年●月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入する

目標2：全社員の時間外・休日労働時間の平均を各月30時間未満とする。

<取組内容>

- 年●月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を●回実施
- 年●月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年●月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間●日とする。

<取組内容>

- 年●月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 年●月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に●回行う
- 年●月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 年●月～ 社内報などでキャンペーンを行う

両立支援のひろばについて



 <p>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児取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育児取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから</p> <p>登録・修正する ログイン方法ユーザーガイド</p>	 <p>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。</p> <p>検索はこちら</p>				
 <p>こんなときは？ お役立ち情報 Q&A集</p> <p>働く方々へ 事業主の方々へ</p>	 <p>あなたの会社の取組状況を診断 両立診断サイト</p> <p>診断する</p>	 <p>両立支援に取り組む 企業の事例</p> <p>事例を見る</p>			
 <p>助成金等 企業に対する支援制度</p>	 <p>法令等の解説</p>	 <p>パンフレットなど</p>	 <p>調査・統計結果</p>	 <p>リンク</p>	 <p>お問合せ</p>





宮城県内のえるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業 →



宮城県内のくるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業 →



認定に向けたご相談は宮城労働局雇用環境・均等室へ
022-299-8844