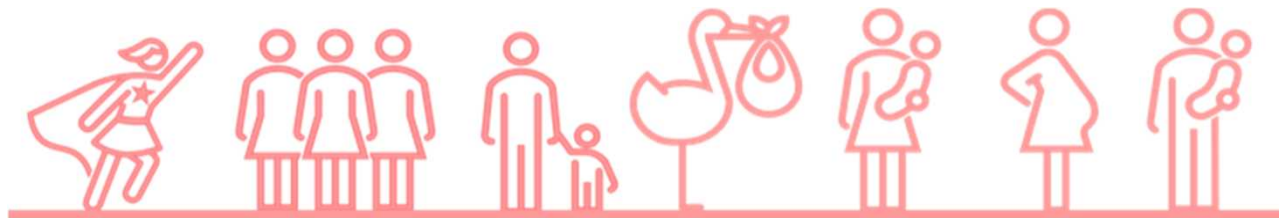


女性活躍促進法の改正



育児・介護休業法等の改正

1 法改正について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要
女性活躍推進法に基づく情報公表
女性活躍促進法に基づく男女の賃金差異の公表

2 女性の活躍推進企業データベース

3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

4 くるみん「プラス」認定

5 宮崎県 生活・協働・男女参画課からのご案内

6 みやざき働き方改革推進支援センターのご案内

1 法改正について

女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数**101人以上**の企業は、「**男女間賃金差異**」及び「**女性管理 職比率**」の情報公表が義務となります。（施行日：令和8年4月1日）
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。

1 法改正について（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

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
・男女の賃金の差異 等

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

・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。



1 法改正について（女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～））

○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

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。

1 法改正について（女性活躍促進法に基づく男女の賃金差異の公表）

男女の賃金の差異の是正に向け、令和8年4月1日以降、女性活躍推進法に基づく情報公表項目である「男女の賃金の差異」について、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に公表を義務化。

- ・ 常用労働者数が101人以上規模の企業は公表必須項目
- ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は任意

※事業年度の開始後おおむね3か月以内に、前事業年度の実績を公表することとしている。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

- ・ 「男女の賃金の差異」は男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金を割合（パーセント）で示す。
- ・ 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分で公表が必要。

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	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

- ・ 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。

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）

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

- ・ パート労働者については、正社員の所定労働時間（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。

2 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	 	
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！





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。

3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

<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。（※1） ● 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（※1） ● 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。（※1） ● 【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。（※2） <p>（※1）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 （※2）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</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。

3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定（認定基準）

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

3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定（認定基準）

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

（注1）「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

（注2）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない（雇用形態が異なる場合を除く。）。

<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。

4 くるみん「プラス」認定

- 次世代育成支援の取組を行う企業が、「不妊治療と仕事との両立」に関する基準も満たす場合に、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみんに「プラス」認定を追加。

※「不妊治療と仕事との両立」に関する基準の認定については、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみんの申請を行う際の必須基準ではなく、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみんのみの認定申請を行うことも可能。

プラチナくるみんプラス



くるみんプラス



トライくるみんプラス



認定基準

※ プラチナくるみんプラス、くるみんプラス、トライくるみんプラスのすべてで、「不妊治療と仕事との両立」に関する基準は共通
＜不妊治療と仕事との両立に関する認定基準＞

- ・ 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。

5 宮崎県 生活・協働・男女参画課からのご案内

ひなで
見つけた、
わたし
らしさ。

二次募集開始しました！

宮崎県女性にやさしい職場づくり応援事業

女性がいきいきと働ける 職場環境づくりに 取り組んでみませんか？

宮崎県は女性活躍に取り組む企業を応援します！

タイプA
トッランナーを
目指す企業
100万円

タイプB
女性の活躍を
後押しする企業
最大100万円

タイプC
女性にやさしい
環境を整備する企業
最大60万円
(補助率 1/2)

利用者の声

えるばし認定で、優秀な女性社員を採用することができました。奨励金は、今後の企業PRに活用しようと思います。

建設業：タイプA

補助金の活用で女性船員専用トイレの設置ができ、船内環境と職場全体としての魅力が向上しました。これからも働きやすい職場づくりを追求します。

海上運送業：タイプC

詳しくは裏面もしくはホームページをご覧ください



宮崎県 総合政策部
生活・協働・男女参画課
女性活躍推進室

〒880-8501
宮崎県宮崎市橘通東2-10-1 県庁1号館4F

みやざき女性の活躍推進会議

事務局：宮崎県総合政策部生活・協働・男女参画課
女性活躍推進室

☎(0985) 26-7040

✉ joseikatsuyaku@pref.miyazaki.lg.jp

みやざき女性の活躍
推進会議ホームページ

令和7年度版

宮崎県 女性にやさしい職場づくり応援事業

手続きについて

交付申請
随時受付
(先着順)

交付決定
申請書等受付から
約1か月前後

事業の実施
交付決定後※

実績報告

補助金支払

※交付決定前に契約・着手した場合は対象外となります。

タイプA トッランナーを目指す企業

申請（事業完了）期限：令和8年3月31日（火）

奨励金
100万円

令和7年4月以降新たに、えるばし認定（厚生労働大臣）を受けた企業又は認定の区分が上がった企業に対して、100万円の奨励金を給付します。

えるばし認定とは…

女性の活躍推進に関する取組状況が一定の条件を満たした企業を国が認定する制度です。



タイプB 女性の活躍を後押しする企業

申請（事業完了）期限：令和8年3月31日（火）

奨励金
最大100万円

女性活躍に向けて、4つの項目（積極採用、配置・育成、管理職登用、多様な働き方）ごとに、新たな取組を2つ以上実施した企業に対し、取組内容と目標達成状況に応じて15万円～100万円の奨励金を給付します。

<取組例>

- ☑ 積極採用……女性向け採用冊子の作成、求人情報の掲載等
- ☑ 配置・育成……外部講師による育成研修の実施、労働条件の見直し等
- ☑ 管理職登用……社外の女性管理職を講師としたセミナーの開催、外部専門家によるキャリアアカウンティングの実施
- ☑ 多様な働き方……女性の雇用管理区分の転換、再雇用などの制度構築、セミナー開催等

タイプC 女性にやさしい環境を整備する企業

申請（事業完了）期限：令和8年2月27日（金）

補助金
最大60万円

女性が働きやすい職場環境の整備を行なった企業に対し、その経費の一部を補助します。
(10万円～最大60万円、補助率2分の1)

<取組例>

トイレのリフォーム、シャワー室の増設、更衣室の整備 等

(注1) 対象は、従業員10名以上300名以下の県内企業に限りです。

(注2) 「みやざき女性の活躍推進会議」への入会が必要です。

女性にやさしい職場づくりについて
お悩み、お困りごとがありましたら
お気軽にお問合せください。

申請・お問い合わせ先 ☎(0985) 26-7040

宮崎県 生活・協働・男女参画課 女性活躍推進室

宮崎県 女性にやさしい職場づくり応援

検索



6 みやざき働き方改革推進支援センターのご案内

みやざき働き方改革推進支援センター

TEL 0120-975-264

受付時間 平日 9:00~17:00

住所 〒880-0805 宮崎市橘通東1丁目8-11 TOKIWA25ビル 6階E室

MAIL miyazaki@workstylereform.net

URL <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/miyazaki/>

FAX 0985(41)5091

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください。

働き方改革 宮崎

検索



令和7年度 厚生労働省委託事業
中小企業・小規模事業者に対する働き方改革推進支援事業

事業主、
労務担当者様

ぜひ

秘密
厳守

相談・
専門家派遣
無料

専門家に相談 ください!

(社会保険労務士等)

✓ 取組みはお済みですか？

- ☐ 同一労働同一賃金
- ☐ 残業 60 時間超の割増率の引き上げ
- ☐ 育児・介護休業改正
- ☐ ハラスメント防止措置
- ☐ 時間外労働の上限規制
- ☐ 年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

建設業・自動車運転の業務
に対する支援も実施します。



「みやざき働き方改革推進支援センター」では、働き方改革関連法の内容にとどまらず、令和 6 年 5 月に改正された育児・介護休業法、男性の育児休業取得促進、仕事と育児や介護の両立支援、不妊治療と仕事の両立、職場におけるハラスメント防止措置、良質なテレワーク、多様な正社員制度、兼業・副業など多様な働き方の実現に向け、働き方改革を進める魅力ある企業に人材が集まるように支援を行います。

相談方法

- ① 訪問コンサルティング
- ② オンラインコンサルティング
- ③ 電話・メール・来所

オンラインでの
ご相談にも対応可能