

女性活躍推進法の改正について

令和8年2月26日

厚生労働省 奈良労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

時限立法 ※1
(~R18 (2036) .3.31)

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。

2. 概要

○ 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、

(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**

(1)~(3)の対象は、
①常用労働者101人以上の一般事業主（常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）
及び②全ての特定事業主

○ 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）



女性の活躍に関する情報の公表とは

現行の取扱い

・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、

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、

「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

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	職業生活に関する機会の提供の実績
<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	

改正の概要

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。

改正内容まとめ

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。

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。

改正内容まとめ

見直し内容

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。

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。

【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. **えるぼし認定制度について**
4. **職場における女性の健康支援について**

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

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
③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)・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 <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)

(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～）

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。

具体的なケース

- 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

※令和8年3月末に事業年度が終了する場合は改正前の基準により公表が必要

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。

(参考) 男女間賃金差異の算出方法【手順1】

①労働者を男性・女性、また、正規・非正規で4種類に分類します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規	男性・正規
非正規労働者	女性・非正規	男性・非正規

正規労働者の定義

期間の定めなくフルタイム勤務する労働者

非正規労働者の定義

パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が通常の労働者と比べて短い労働者）及び有期雇用労働者

※派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先事業主の算出からは除いてください。

(参考) 男女間賃金差異の算出方法【手順2】

② 4種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金と人員数を算出します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 総賃金・人員数	男性・正規の 総賃金・人員数
非正規労働者	女性・非正規の 総賃金・人員数	男性・非正規の 総賃金・人員数

賃金の範囲

賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対象として使用者が労働者に支払う全てのもの。

ただし「年度を超える労務の対価となる手当」、「経費の実費弁償となる手当」は除外することもできる。

【例】

年度を超える労務の対価となる手当…退職手当

経費の実費弁償となる手当…通勤手当等

人員数の把握の注意点

男女で異なる数え方をしないこと

初回の公表以降、一貫性のある方法を採用すること

(参考) 男女間賃金差異の算出方法【手順3】

③ 4種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金①	男性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金②
非正規労働者	女性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金③	男性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金④

(参考) 男女間賃金差異の算出方法【手順4】

④正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。

	女性	男性
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
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
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+E)}}{\text{人員数 (B+F)}}$ = 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

(参考) 男女間賃金差異の算出方法【手順5】

⑤ 正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに、(女性の平均年間賃金) ÷ (男性の平均年間賃金) により、割合(パーセント)算出し、公表します。

	女性	男性		
正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②	→	$\frac{①}{②} \times 100\%$ 正規雇用労働者の 男女の賃金の差異
非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④	→	$\frac{③}{④} \times 100\%$ 非正規雇用労働者の 男女の賃金の差異
全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥	→	$\frac{⑤}{⑥} \times 100\%$ 全労働者の 男女の賃金の差異

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※直近の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か月以内に公表してください(例えば、事業年度が4月~翌年3月の企業はおおむね6月末までに公表する)。

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)④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

男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進

実際の操作画面（女性の活躍推進企業データベース）

全労働者	<input type="text" value="89.7"/>	%	<input type="checkbox"/> 男女どちらかが在籍しないため算出不可 (理由を説明・注釈欄に記載してください。例: 男性の在籍がないため)
うち正規雇用労働者	<input type="text" value="75.6"/>	%	<input type="checkbox"/> 該当者なし
うち非正規雇用労働者	<input type="text" value="97.6"/>	%	<input type="checkbox"/> 該当者なし
<input type="text"/>	<input type="text"/>	%	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	%	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	%	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	%	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	%	

注釈・説明

「注釈・説明」欄について

- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者から除外されている労働者の有無、賃金から除外している手当等の有無等計算を前提とした事項を記入してください。
- ・自社における男女間賃金格差の背景事情、例えば、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加し、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、といった事情がある場合には、その旨を追加情報として記入してください。
- ・男女どちらかが在籍しないため算出不可の場合は、その旨を記入してください。

対象期間（終了した直近事業年度） ※2023年6月以前に「17.事業年度」欄に入

2024年 1月 1日 ~ 2024年 12月 31日

直近に終了した事業年度の「男女の賃金の差異」を記入してください。「男女の賃金の差異」の公表にあたっては、「対象期間（終了した直近事業年度）」の記入も必須となります。

男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進

掲載イメージ (女性の活躍推進企業データベース)

男女の賃金の差異に関する実績



男女の賃金の差異

【項目定義】



(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)

対象期間：2026年4月1日から2027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、通勤手当を除く

正規雇用労働者：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

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、前年と比べて賃金水準の低い労働者が増え、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大した。

(参考) 管理職の定義について

「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

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」、「課長補佐」と呼ばれている者は、「管理職」とはみなされない

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

- 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。 → ※後日示される予定です

○「管理職」の定義については、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。

※2つ前のスライドで説明したもの

【望ましい例】

- ・ 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

女性の活躍推進企業データベースについて

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



えるぼし認定制度について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

えるぼし認定とは



女性活躍推進法に基づく 「女性活躍推進」企業

- 奈良県の認定企業数は20社
- 全国の認定企業数は4000社以上

えるぼし認定の種類

・ えるぼし認定 (20社)

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、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厚生労働大臣の認定を受けることができます。



えるぼし

・ プラチナえるぼし認定 (2社)

えるぼし認定を既に受けた事業主のうち、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場合に厚生労働大臣の認定を受けることができます。



プラチナえるぼし

えるぼし認定の段階

<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>3段階目 (3つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none">● 「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」の5つの項目全てを満たし、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>2段階目 (2つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none">● 「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」のうち3つ又は4つの項目を満たし、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。● 満たさない項目については、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項目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>1段階目 (1つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none">● 「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」のうち1つ又は2つの項目を満たし、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。● 満たさない項目については、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項目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

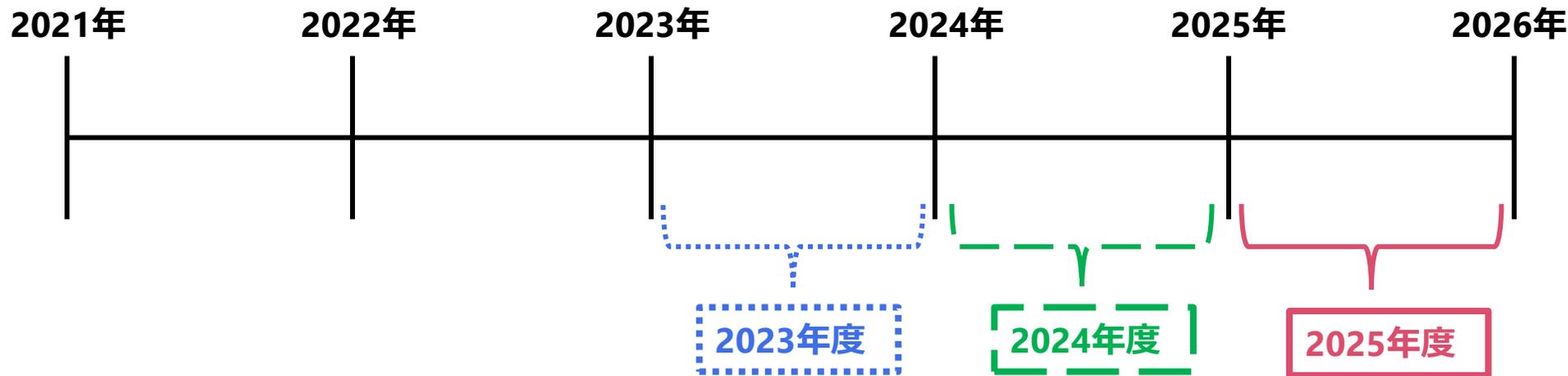
- 以下のように省令が改正され、基準を満たさない項目について、2年以上連続しての実績改善の他に、改善傾向にあることを評価する選択肢を示しました。

【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> <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</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</p> <p>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>

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

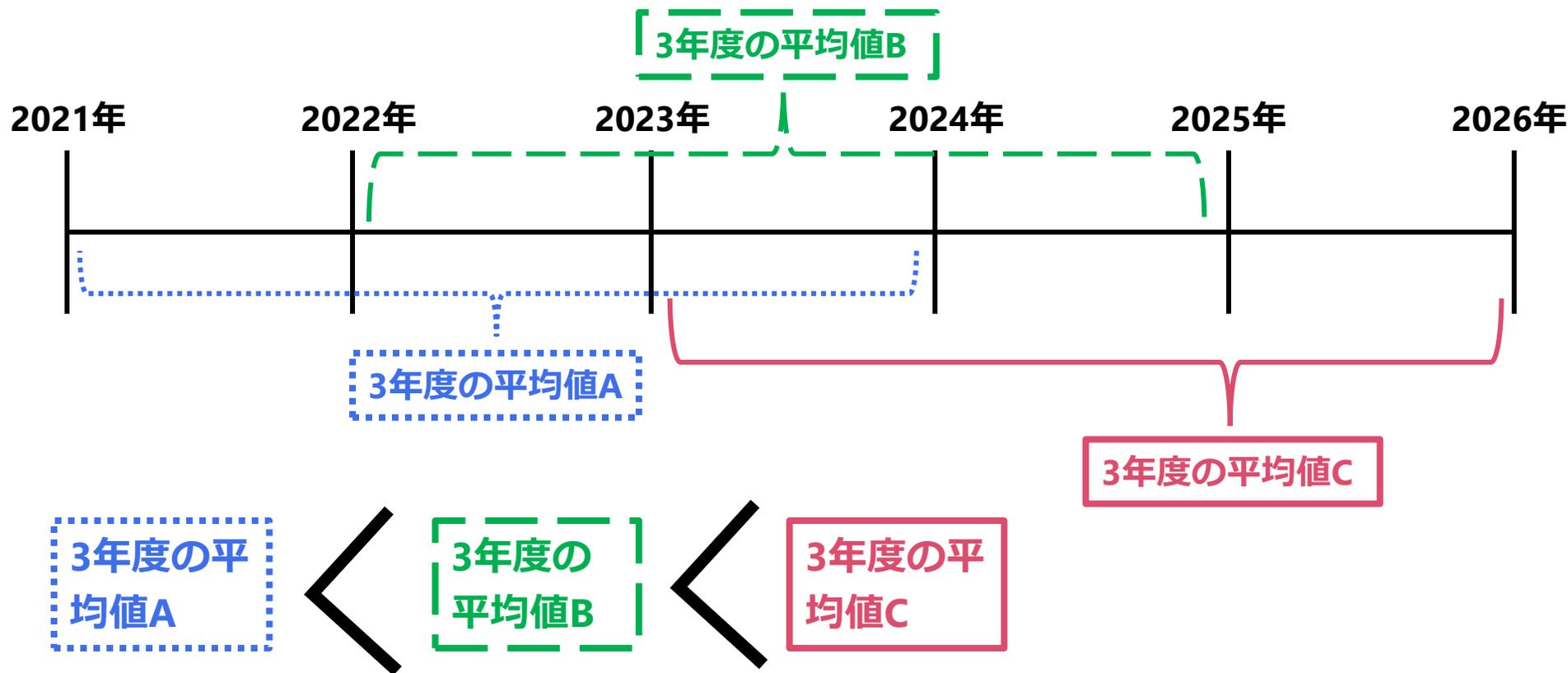
従来の認定基準イメージ



2事業年度連続して実績が改善している必要がある

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

改正後の認定基準イメージ



連続する3年度の平均値が改善し続けている場合も実績が改善していると認められる（従来の認定基準でも可）

えるぼし認定基準

認定基準 1 採用(区)

- 次の i と ii のいずれかに該当すること。

- i. 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（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る）。）

- ii. 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。

- ① 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。
- ② 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、①のみに該当すれば足りる。

i 女性（男性）の競争倍率

「女性（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）」÷「女性（男性）採用者数（内定者を含んでもよい）」

i 中途採用を含む。

えるぼし認定基準

認定基準 2 継続就業（区）

- i. 直近の事業年度において、次の i と ii のいずれかに該当すること。
- ① 「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。
- ② 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。
- ※ 新規学卒採用者等として雇い入れた労働者であって、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. i 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。

○ 女性（男性）の継続雇用割合

「9～11事業年度前に採用した女性（男性）労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性（男性）労働者数」

えるぼし認定基準

認定基準3 労働時間等の働き方（区）

- 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。

認定基準4 管理職比率

- 次の（i）と（ii）のいずれかに該当すること。
 - i. 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。
 - ii. 「直近の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。

ポイント

管理職の範囲に注意 就業規則等での確認が必要となる場合あり

○「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、以下のいずれかに該当する者

- 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（課長を含む）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。

えるぼし認定基準

認定基準 5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下のア～エについて、

- 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）。
- 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上の実績を有すること。

ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

イ 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

ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

- 「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- 「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。

4

職場における女性の健康支援について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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）

後のスライドで
説明

- 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
<ul style="list-style-type: none">○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・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。

職場における女性の健康支援の推進（行動計画取組例）

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍でき、長く勤められる環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1、計画期間： 2026年4月1日 ～ 2029年3月31日

2、目標と取組内容・実施時期

目標：技術職における女性労働者を2人から5人以上にする。

<取組内容>

- 2026年4月～ 女性が働きやすい環境を検討する委員会を設置する。
- 2026年10月～ 社内の理解を促進するため、女性特有の健康課題に関する研修会を行う。
- 2027年4月～ 女性の健康上の特性に配慮した多目的休暇を導入する。

(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



◎ 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

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

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。

職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する制度です

【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