

「改正 女性活躍推進法」 説明会

令和8年7月31日(金)

14 : 00～

Zoomウェビナー

沖縄労働局

説明内容

1. 女性活躍推進法の改正内容

2. 改正内容

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」について

3. 改正内容

②「女性活躍推進法の有効期限の延長」について

4. 改正内容

③「女性の健康課題」について

5. 改正内容

⑤「えるぼし認定制度」について

6. 一般事業主行動計画・情報公表

7. 自主点検票(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法・育児介護休業法)

8. さいごに

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍推進法の改正内容

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

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。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

令和7年6月11日（1③及び2②から④） 令和8年4月1日（2①及び⑥並びに3） 令和8年10月1日（1①及び②並びに2⑤）

改正内容6点

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。 ※100人以下は努力義務。

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。

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

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4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。

改正内容

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」 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

対象事業主及び公表項目

①女性の職業生活における活躍に関する情報公表の必須項目の拡大

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）に義務付けた。

- ・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男女間賃金差異及び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」と「④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちからそれぞれ1項目以上 計4項目以上の公表義務

301人以上の事業主は
①+②+③+④の情報公表

- ・常時雇用する労働者数が**101人以上300人以下の事業主**については、①男女間賃金差異及び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」と「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**いずれか1項目以上 計3項目以上**の公表義務

101人以上の事業主は
①+②、③又は④の情報公表

- ・常時雇用する労働者数が**100人以下の事業主は努力義務**

①男女間賃金差異	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（7項目）	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（7項目）
・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 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績	・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)

【常時雇用する労働者の定義】正社員だけではなくパート、契約社員、アルバイト等の名称にかかわらず、以下のいずれかの要件に該当する労働者です。※学校教育法でいう昼間学生は対象外です

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ものであって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込みの者

① 男女間賃金差異

301人～

101人～300人

男女間賃金差異とは、男性労働者の賃金の平均を100としたときの女性労働者の賃金の平均を割合(パーセント)で示したもの

▶▶ 男女間賃金差異に関する情報公表の例

例	
公表日：2026年4月25日	
	男女間賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

説明欄

対象期間：令和7年度（2025年4月1日から2026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、通勤手当等を除く。
正社員：出向者については、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。
パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。
※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。

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。

Step 1 労働者を正規社員と非正規社員に分ける

Step 2 それを女性と男性に分ける

Step 3 それぞれ「年間総賃金」と「人数」を算出する

	女性	男性
正社員	・ 年間総賃金 ・ 人数	・ 年間総賃金 ・ 人数
パート・有期社員	・ 年間総賃金 ・ 人数	年間総賃金 ・ 人数
全体	・ 年間総賃金 ・ 人数	年間総賃金 ・ 人数

Step 4 それぞれ平均年間賃金(年間総賃金÷人数)を算出する

	女性	男性
正社員	平均年間賃金	平均年間賃金
パート・有期社員	平均年間賃金	平均年間賃金
全体	平均年間賃金	平均年間賃金

Step 5 それぞれ男女間賃金差異(女性の平均年間賃金 ÷ 男性の平均年間賃金 × 100)を算出する

② 管理職に占める女性労働者の割合

301人～

101人～300人

管理職に占める女性労働者の割合とは、課長級以上の役職における女性労働者を割合(パーセント)で示したもの

▶▶ 女性管理職比率に関する情報公表の例

例	
公表日：2026年8月4日	
	管理職に占める女性の割合
課長級以上	10.2%
(参考) 係長級	30.8%
(参考) 役員	18.0%
説明欄	
対象期間：令和7事業年度（2025年6月1日から2026年5月31日）	
管理職（課長級以上）には当社の次の役職の人数を計上した。 課長以上（課長、副長、部長、局長、執行役員、〇〇〇〇・・・）	
当社女性管理職比率の背景事情： ・総合職女性の平均年齢が30代であり、今後の課長級への昇格を見込んで育成に取り組んでいる。・・・	
(参考：これまでの女性管理職比率) 令和6事業年度 9.3% 令和5事業年度 9.0%	

「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」については、「課長級」に該当しない

女性管理職の人数 ÷ 男女管理職の人数 × 100

③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

301人～

101人～300人(選択)

▶▶ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する情報公表の例

例

公表日：2026年4月25日

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

(職 種)	(男 性)	(女 性)
○グローバル職	58%	42%
○アソシエイト職	52%	48%
○エリア職	37%	63%
○パート	28%	72%

③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（7項目）

- ・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
- ・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の両立に資する雇用環境の整備

301人～

101人～300人(選択)

▶▶ 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する情報公表の例

例

公表日：2026年4月25日

【労働者の一月当たりの平均残業時間】

労働者全体の平均残業時間を公表します。

全体16.5時間（派遣社員は含めない）

【労働者の一月当たりの平均残業時間（区）（派）】

雇用管理区分ごとに公表します。

（労働者全体の平均残業時間は不要です。）

- 総合・事務職 : 19.8 時間
- 総合・技術職 : 17.2 時間
- 一般・事務職 : 15.6 時間
- 一般・技術職 : 12.5 時間
- 派遣社員 : 0.23時間

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（7項目）

- ・ 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)

公表時期

公表時期は、令和8年4月1日以降で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こと。

(例)

直近で終了した事業年度の末日が令和8年3月31日 ⇒ 令和9年4月1日～令和9年6月30日までに公表
直近で終了した事業年度の末日が令和8年4月30日 ⇒ 令和8年7月31日までに公表

(例)常時雇用する労働者数が150名で、事業年度は4月1日～3月31日の企業の場合

事業年度	公表する項目	公表時期
令和7年4月1日～ 令和8年3月31日	女性活躍情報1項目以上	令和8年4月1日～ 令和8年6月30日
令和8年4月1日～ 令和9年3月31日	①男女間賃金差異 ②女性管理職比率 ③女性活躍情報1項目以上	令和9年4月1日～ 令和9年6月30日

「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>

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%	

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ができます。

改正内容

② 「女性活躍推進法の有効期限の延長」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

有効期限

- 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年間延長し女性活躍の更なる推進を図る。

有効期限は令和18年3月31日まで

改正内容

③ 「女性の健康課題」 について

ひと、くらし、みらいのために

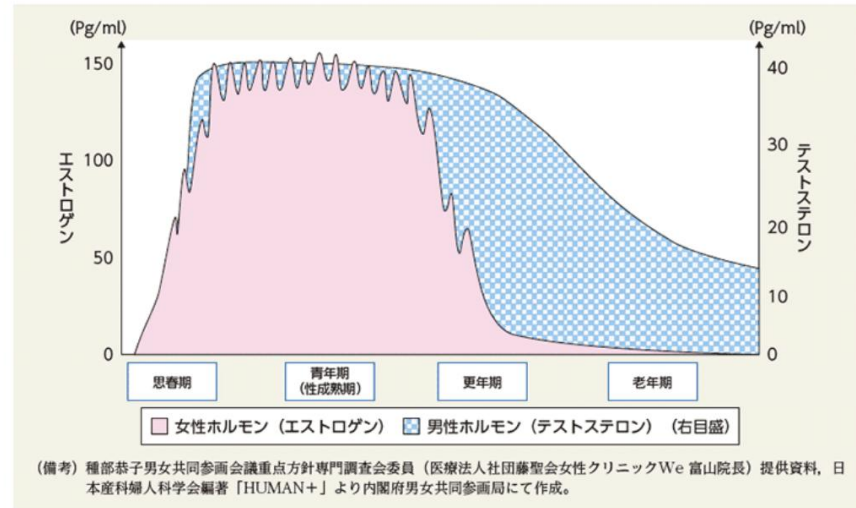


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性の健康課題

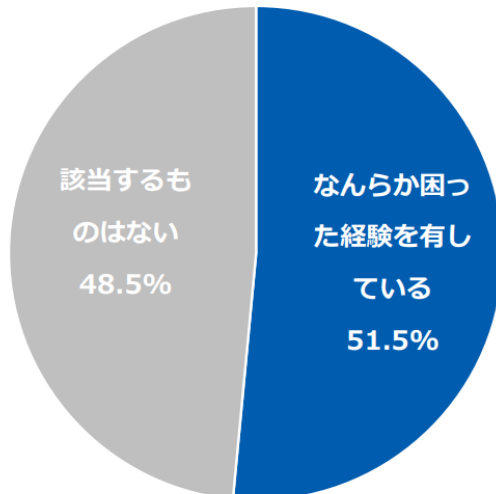
男性の場合、男性ホルモンは加齢により緩やかに減少するが、
女性の場合、女性ホルモンは更年期に急激に減少する。

女性・男性ホルモンの推移

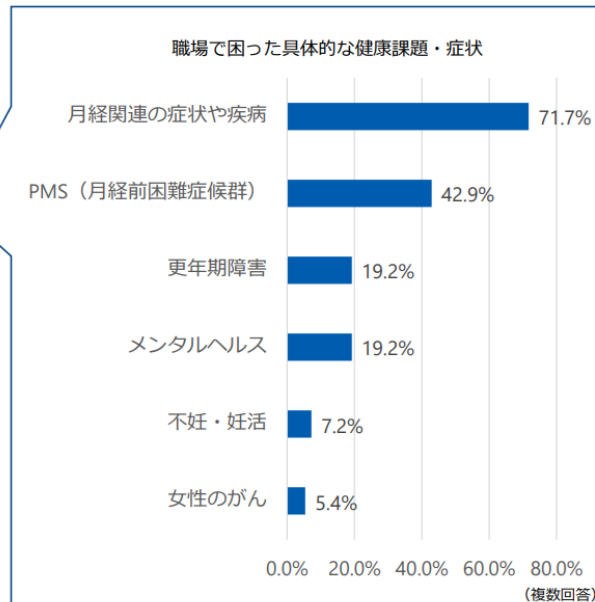


（資料出所）内閣府「男女共同参画白書」（平成30年版）

女性特有の健康課題や症状により職場で困った経験の有無



※調査対象：全回答者（n=2,400）

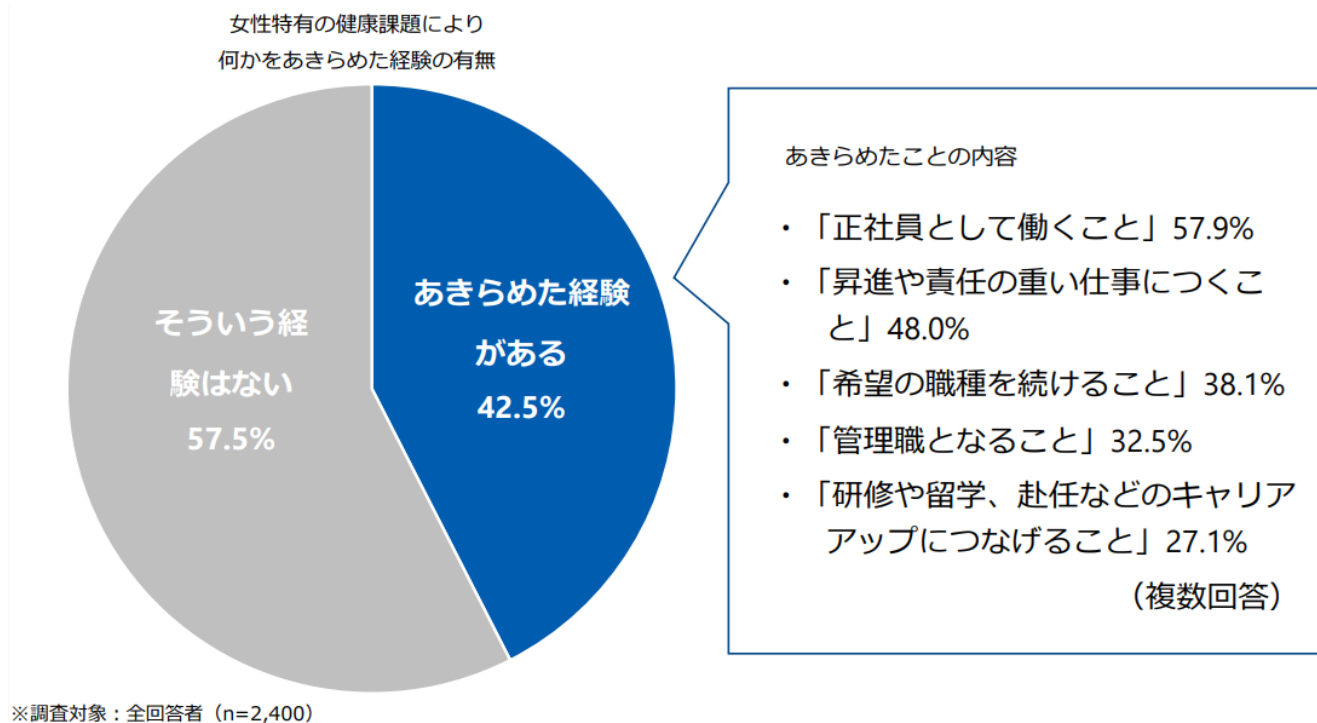


勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験がある・・・51.5%

具体的な健康課題・症状
月経関連の症状や疾病
PMS（月経前困難症候群）
更年期障害
メンタルヘルス
不妊・妊活

女性の健康課題(続き)

○ 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により「職場で何かをあきらめた経験」がある。具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い。



(資料出所) 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

○「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。「健康経営銘柄」、「健康経営優良法人認定制度」等の顕彰制度もあります。

○職場において働く女性が増加し、その活躍と就業継続が一層期待される今、企業にとって女性従業員の健康支援は重要な課題となりつつあります。

女性の健康課題への取組み

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。

女性の健康課題への取組み（続き）

【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

取組例
○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

（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。

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)



企業や働く女性へ母性健康管理や女性の健康課題の関連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



<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

女性の健康支援に関する職場の取組のポイント

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

②健康に配慮した職場環境の整備

③婦人科検診率向上のための取組

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



⑤妊娠・出産等に関わる制度・支援の充実

⑥ハラスメントのない職場環境づくり

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

⑧推進体制の整備

⑨認定、顕彰制度の活用

※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ます。

両立支援等助成金 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースについて

○ **中小企業事業主**が不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

おもな支給要件

1 右のA～Cそれぞれの両立支援制度（※）、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定

（※）休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等

（※）雇用保険被保険者以外も利用できる制度であること

2 労働者からの相談対応担当者を選任

3 対象労働者が A～Cそれぞれの両立支援制度のいずれかの制度または各制度を組み合わせ、制度利用開始日から1年以内に合計5日（回）利用させたこと

4 制度利用開始日から申請日まで、対象労働者を雇用保険被保険者として継続雇用していること

●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

産業別	要件(AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当)	
	A.資本額または出資額	B.常時雇用する労働者数
小売業（飲食業含む）	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※A～Cそれぞれについて1事業主あたり1回限り。



👉 申請書や詳しい支給要件はこちら

本助成金のお問い合わせ先

沖縄労働局 雇用環境・均等室（企画）

098-868-4403

改正内容

⑤ 「えるぼし認定制度」について

(ア) プラチナえるぼし認定要件の改正点

「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」以外の認定要件

1. 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画 を定めたこと。（えるぼし認定と同様）
2. 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への 周知及び外部公表をしたこと。（えるぼし認定と同様）
3. 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められた目標を達成したこと。
4. 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。
5. 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。
6. 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女間賃金差異の状況について把握したこと。
7. 次のいずれにも該当しないこと
 - プラチナえるぼし認定の申請より前に、一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること
 - 認定取消又は辞退（認定辞退通達に掲げる基準に該当するこ と以外を理由とした辞退）の日から3 年を経過していないこと。
 - 職業安定法第5 条の6 第1 項第3 号の規定により、公共職業安定所等が求人の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。（えるぼし認定と同様）
 - 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1 年間を経過していないこと）。（えるぼし認定と同様）

追加

●【令和8 年10 月1 日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「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。

(イ)えるぼしプラス認定の創設

令和8年4月1日から、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が、職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、えるぼし、プラチナえるぼしに「プラス」認定を追加。

えるぼし認定のすべての認定段階について、以下の認定基準①～④のすべてを満たすことが要件。なお、必ずしも女性に特化した取組である必要はない。

【女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること】

※えるぼしプラス認定（１・２・３段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- 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) 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。

(参考２) 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年職発1028第２号・雇発第５号（最終改正：令和８年２月18日））（抄）

女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるものであるが、各事業主において適切に設定すべきものであること。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要であること。

【えるぼしプラス認定マーク】

えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(3段階目)



プラチナえるぼしプラス



(ウ)えるぼし認定基準（１段階目）の見直し

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 認定基準のうち１～２項目の基準を満たし、実績を毎年公表すること 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すること (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 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> 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> (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、①②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、実績を毎年公表すること 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すること (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 左の①に掲げる「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 <u>AがBより、BがCより改善していること $A > B > C$</u> <u>A 直近の事業年度までの連続する３事業年度の平均値（例：R5～7）</u> <u>B 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（例：R4～6）</u> <u>C 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（例：R3～5）</u> ※ <u>例えば、AがR5～7、BがR4～6、CがR3～5のそれぞれ平均値の場合、 Aの数値がBの数値より改善し、かつBの数値がCの数値より改善していれば、 ③の要件に該当することとする。</u> (注) 当該事項のうち左の(3)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。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の主な認定基準

- **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。

6

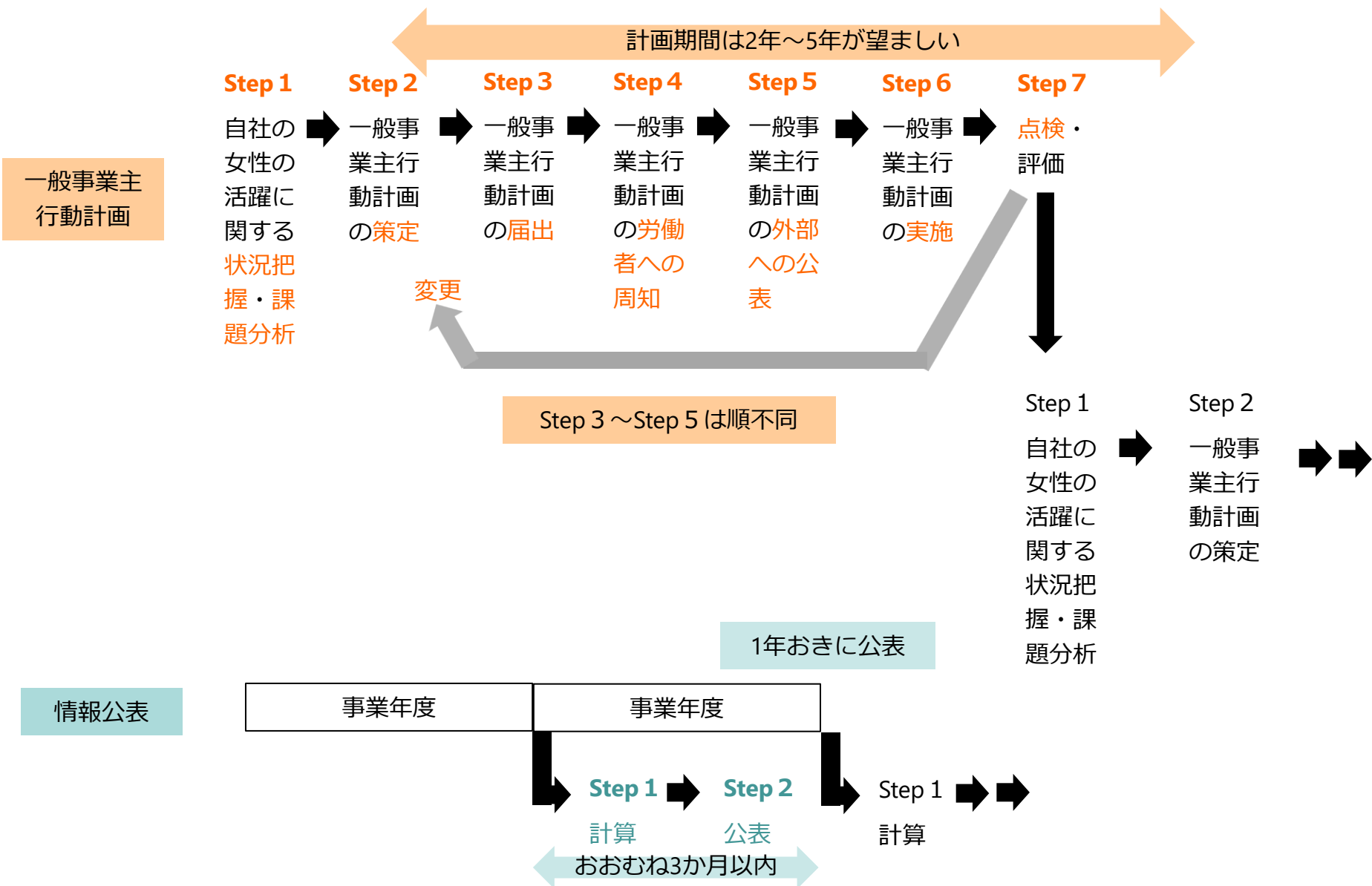
一般事業主行動計画・情報公表

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

一般事業主行動計画・情報公表の流れ



一般事業主行動計画の策定の流れ(続き)

Step 1 状況把握・課題分析

Step 2 一般事業主行動計画

Step 3 一般事業主行動計画

基礎項目

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合

2. 男女の平均継続勤務年数の差異

3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

4. 管理職に占める女性労働者の割合

5. 男女間賃金差異

策定届	(目標)
達成しようとする目標に関する事項(分類)	達成しようとする目標に関連する項目
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) ・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等に関する意識) ・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) ・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) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績) ・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) ・男女の賃金の差異(区)

策定届	(取組内容)
事項	風土の醸成 カ チーム内の業務状況の情報共有/上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他 ()
配置・育成・教育訓練に関する事項/評価・登用に関する事項	ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング/若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介/ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ その他 ()

一般事業主行動計画

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

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>

- 2026年 4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
- 2026年10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
- 2027年 1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

Step 2 目標

Step 2 取組内容

一般事業主行動「計画」と一般事業主行動計画「策定届」

一般事業主行動「計画」

一般事業主行動計画「策定届」

計画期間 →

目標 →

取組内容 →

実施時期 →

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

2. 目標と取組内容・実施時期

区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標！

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>

- 2026年 4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
- 2026年10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
- 2027年 1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
- 2027年 4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（2028年2月まで）
- 2027年11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

区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標！

目標2：男女とも平均勤続年数を10年以上とする。

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 人
 ┌ 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／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

自主点検票

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法・
育児介護休業法)

自主点検票[※]

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法・育児介護休業法)[※]

[※]

この自主点検票は、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法及び育児介護休業法において事業主に義務付けられている「一般事業主行動計画」及び「情報公表」に関する措置について、貴社の法令遵守状況を自主的に確認していただくためのものです。[※]

各項目について点検を行い、未実施又は措置が不十分な事項については、速やかに必要な措置を講じてください。[※]

[※]

1. 企業規模[※]

企業規模によって義務付けられている措置が異なります。[※]

企業規模は、常時雇用する労働者数で決まり、「100人以下」、「101人～300人」、「301人以上」の3パターンがあります。[※]

なお、常時雇用する労働者数の算定は、事業所(場)や法人グループ単位ではなく、事業主(法人)単位で[※]算の算定となります。[※]

※100人以下の企業は義務付けられている措置はありませんが、女性活躍の推進及び仕事と家庭の両立支援の観点から、自主的な取組を進めることが望まれます。[※]

【常時雇用する労働者の定義】正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイト等の名称にかかわらず、以下のいずれかの[※]

要件に該当する労働者です。※学校教育法という経団連学生は対象外です[※]

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ものであって、過去1年以上の期間について引き続き[※]

雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込みの者[※]

2. 事業年度[※]

女性活躍推進法においては、令和8年4月1日施行の法改正により、「女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」の内容が見直されおり、直近で終了した事業年度末日によって義務内容が異なります。公表時期は、令和8年4月1日以降で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こととされています。[※]

例えば、直近で終了した事業年度の末日が令和8年3月31日[※]
⇒ 令和9年4月1日～令和9年6月30日までに公表[※]
直近で終了した事業年度の末日が令和8年4月30日[※]
⇒ 令和8年7月31日までに公表[※]

一般事業主行動計画・情報公表

3. 点検項目(企業規模別の義務一覧)

未実施又は措置が不十分な事項については、速やかに必要な措置を講じてください

企業規模	一般事業主行動計画		情報公表	
	女性活躍推進法	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法	育児介護休業法
101人～300人	自社の女性活躍を推進するために ①状況把握・課題分析 ②一般事業主行動計画の策定 ※目標は1つ以上かつ数値化 ③一般事業主行動計画の届出 ④一般事業主行動計画の労働者への周知 ⑤一般事業主行動計画の外部への公表 を実施すること	自社の仕事と子育ての両立を推進するために ①状況把握・課題分析 ②一般事業主行動計画の策定 ※令和7年4月1日以降策定の場合は、目標に、男性の育児休業等の取得状況及び労働時間の状況について数値目標 ③一般事業主行動計画の届出 ④一般事業主行動計画の労働者への周知 ⑤一般事業主行動計画の外部への公表 を実施すること	◆直近の事業年度の末日が 令和8年3月31日以前の場合 女性の活躍に関する情報を1項目以上公表すること ◆直近の事業年度の末日が 令和8年4月1日以降の場合 女性の活躍に関する情報を公表すること ①男女間賃金差異 ②女性管理職比率 ③上記以外1項目以上	
301人以上	自社の女性活躍を推進するために ①状況把握・課題分析 ②一般事業主行動計画の策定 ※目標は2つの区分から一つ以上選択かつ数値化 ③一般事業主行動計画の届出 ④一般事業主行動計画の労働者への周知 ⑤一般事業主行動計画の外部への公表 を実施すること	③一般事業主行動計画の届出 ④一般事業主行動計画の労働者への周知 ⑤一般事業主行動計画の外部への公表 を実施すること	◆直近の事業年度の末日が 令和8年3月31日以前の場合 女性の活躍に関する情報を公表すること ①男女間賃金差異 ②上記以外2項目以上 ◆直近の事業年度の末日が 令和8年4月1日以降の場合 女性の活躍に関する情報を公表すること ①男女間賃金差異 ②女性管理職比率 ③上記以外2項目以上	男性の育児休業等の取得状況の公表

さいごに

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

法令遵守状況に関するアンケート

沖縄労働局 0630 第1号
令和8年6月30日

事業主 殿

沖縄労働局雇用環境・均等室長

改正女性活躍推進法、労働施策総合推進法等の施行について(御依頼)

労働行政の運営につきまして、平素よりご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、令和8年4月1日より改正女性活躍推進法が施行され、女性活躍に関する情報公表義務が適用拡大されました。また、令和8年10月1日からは改正労働施策総合推進法及び改正男女雇用機会均等法が施行され、カスタマーハラスメント防止等に関する企業のハラスメント対策が義務化されます。

No.7

法令遵守状況に関するアンケート

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法・育児介護休業法)

【趣 旨】

本アンケートは、各法令の法令遵守状況を確認するとともに、法令に沿った適切な対応を促進するために実施するものです。本アンケートにおいて「いいえ」とご回答された項目は、法令が遵守されていない可能性があります。詳細は下記 URL よりパンフレット等をご参照の上、適切にご対応ください。

◆女性活躍推進法 : <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001684142.pdf>

◆次世代育成支援対策推進法 : <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001679162.pdf>

◆育児介護休業法 情報公表 : <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>

女性活躍推進法



コチラ→

次世代育成支援対策推進法



コチラ→

育児介護休業法



コチラ→

【回答方法】

Microsoft Forms

[https://forms.cloud.microsoft/Pages/ResponsePage.aspx?id=zc_1xHImkUmY-](https://forms.cloud.microsoft/Pages/ResponsePage.aspx?id=zc_1xHImkUmY-IdwQvXJs1zD2mHDI7tIjzI5F_X4IWtUN0JCMDcxQzJHRVpGWldXSTIzR0FFWjhPOS4u)

[IdwQvXJs1zD2mHDI7tIjzI5F_X4IWtUN0JCMDcxQzJHRVpGWldXSTIzR0FFWjhPOS4u](https://forms.cloud.microsoft/Pages/ResponsePage.aspx?id=zc_1xHImkUmY-IdwQvXJs1zD2mHDI7tIjzI5F_X4IWtUN0JCMDcxQzJHRVpGWldXSTIzR0FFWjhPOS4u)



やむを得ない場合には、本様式に記入の上、郵送によるご回答も可能ですが、その際の返信にかかる送料については、貴社にてご負担いただきますようお願いいたします。



一般事業主行動計画・情報公表について知りたい・・・

〈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

〈Q&A〉状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について

〈Q&A〉女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の額の差異」及び「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」の公表等における解釈事項について

〈ツール〉一般事業主行動計画策定ツール

〈ツール〉(情報公開)準備入力シート

えるぼし認定制度について知りたい・・・

〈パンフレット〉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

沖縄労働局 雇用環境・均等室
平日8：30～17：15(12時～13時除く)
098－868-4380

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会実現に向けて
引き続き
女性活躍推進法に沿った取り組みをお願いします