



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 1. 女性活躍推進法の主な改正内容の説明

**労働施策総合推進法等の一部を改正する法律  
(女性活躍推進法関係)について**

滋賀労働局雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 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

### ○ 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)～(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

・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



※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。

# 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關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

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

## 2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

### 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。

#### 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。

## 2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

### 見直し内容

#### 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。

# 男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表について

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

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※1の数が101人以上的一般事業主（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※2	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※3	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 正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含みます。

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者であって、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まれる者

※2 労働者の数が301人以上的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。

※3 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。

# 女性活躍推進法に基づき情報公表が義務となる事項（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

#### 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

### ②管理職に占める女性労働者の割合

#### 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。

# 女性の職業生活における活躍に関する情報公表のタイミング（令和8年4月1日～）

- ・常時雇用する労働者数が**101以上300人以下**の事業主について、初回の「男女間賃金差異」と「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。
- ・常時雇用する労働者数が**301人以上**の事業主について、「男女間賃金差異」の情報公表はすでに義務※ですが、今回新たに義務となる「女性管理職比率」の情報公表については、同様です。

※常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、「男女間賃金差異」について、令和4年7月8日以降に終了する事業年度の分から公表を行うことがすでに義務となっています。そのため、今回の改正法の施行前に終了する事業年度の分についても、公表を行うことが必要ですので、ご注意ください。

## 今回の法改正により新たに義務となる情報項目の公表タイミングの例示

- 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。

# 男女間賃金差異の算出方法等について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全ての労働者）

⑤割合の算出・公表

	女性	男性
正規労働者 ※期間の定めなくフルタイム勤務する労働者	女性・正規	男性・正規
非正規労働者 ※パートタイム労働者及び有期雇用者（派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外します）	女性・非正規	男性・非正規

## 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。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全ての労働者）

⑤割合の算出・公表

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の <b>総賃金・人員数</b> ¥ 	男性・正規の <b>総賃金・人員数</b> ¥ 
非正規労働者	女性・非正規の <b>総賃金・人員数</b> ¥ 	男性・非正規の <b>総賃金・人員数</b> ¥ 

・総賃金について、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいいます。ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えありません。

・人員数について、男女で異なる数え方をしないこと及び初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用することが必要です。一の事業年度の期首から期末までの連続する12か月の特定の日（給与支払日、月の末日その他）の労働者の人数の平均を用いることが考えられます。なお、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等を参考として、人員数を換算しても差し支えありません。

### 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。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全ての労働者）

⑤割合の算出・公表

②でそれぞれ算出した総賃金をそれぞれの人員数で除します。

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

## 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。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全ての労働者）

⑤割合の算出・公表

	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}}$ <p>= <b>平均年間賃金①</b></p>	$\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}}$ <p>= <b>平均年間賃金②</b></p>
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}}$ <p>= <b>平均年間賃金③</b></p>	$\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}}$ <p>= <b>平均年間賃金④</b></p>
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A + E)}}{\text{人員数 (B + F)}}$ <p>= <b>平均年間賃金⑤</b></p>	$\frac{\text{総賃金 (C + G)}}{\text{人員数 (D + H)}}$ <p>= <b>平均年間賃金⑥</b></p>

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	公表する割合
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(必須)。 15

# 男女の賃金の差異イメージ

公表日：2026年6月30日

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%

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）については、「-」で記載してください。（必須）

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示  
(必須)

対象期間：令和7事業年度（令和7年5月1日から令和8年4月30日まで）（必須）

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。

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）

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、  
どのような労働者が該当しているか

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用してください。

# 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)

「300人超」→「100人超」に改正

**男女の賃金の額の差異**別紙二の(1)①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)

# 男女間賃金差異の情報公表に係る追加的な情報公表例について

- 今後、通達においてより充実した具体例が示され、周知される予定ですが、現時点で下記のような具体例が周知されています。

## （例1）男女の賃金差異の背景事情の説明

例えば、女性の新規採用者を増やした結果、相対的に賃金水準が低い女性社員が増え、一時的に男女間賃金差異が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公表する。

## （例2）勤続年数や役職※などの属性を揃えた分析、公表

・勤続年数や役職などの属性を揃えて算出した場合、労働者全体で算出した男女間賃金差異と比較し、差異が小さくなるケースがある。

例えば、役職ごと（役職無なし、係長級、課長級、部長級等）に、それぞれ該当する労働者について、男女の賃金の差異を算出した差異が、労働者全体で算出した男女間賃金差異と比較し、小さい場合には、役職ごとの差異や女性の管理職への登用を推進していること等を追加的な情報として公表する。

※男女間賃金差異は、男女の管理職比率や平均勤続年数に差異があることが主な要因とされています。

# 男女の賃金の差異公表例（差異についての補足説明がされている望ましい例）

公表日：2026年6月30日

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	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

**対象期間**：令和7事業年度（令和7年4月1日から令和5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。

※なお、パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）をもとに人員数の換算を行っている。

## ※差異についての補足説明：

### <正社員>

正社員について、役職ごと（一般社員、係長、課長、部長ごと）の差異はいずれの役職でも90%を超え、正社員全体での差異より小さくなっている。そのため、正社員全体の差異の縮小のため、賃金が相対的に高い課長以上の管理職への女性登用を計画的に推進していく。

### <パート・有期社員>

女性よりも男性に相対的に賃金が高い嘱託社員が多いため、格差が生じていると考えられる。

### POINT :

追加的な分析結果を記載すると、より自社の状況をわかりやすく伝えられます

# 女性管理職比率の算出方法等について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 女性管理職比率の算出時の管理職の定義について

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。）
- ※ 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。

# 女性管理職比率の算出・公表について

- ・「女性管理職者の人数」÷「管理職者の合計人数」×100%により、割合（パーセント）を算出し、小数点第2位を四捨五入の上、小数点第1位までの数値を公表
- ・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。
- ・公表時には、説明欄を活用することが望ましいとされています。例えば、男女別の管理職登用比率を参考値として記載することや、「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が具体例として挙げられます。

# 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チ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←二 (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)⑩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)⑩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

# 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つ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】

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○○区1 2 3	東京都○○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ことができます。

# 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つたものについて、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、性別にかかわりない公正な採用・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つてゐるが、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、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。したがつて、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）

- 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

- 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。

## (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

# 働く女性の心とからだの応援サイト <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



◎ 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な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

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し、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。

## 企業取組事例集のページ

### 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、男性に問わらず、従業員の誰もが健康で働く職場では、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歳時代を想い、「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

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」の場をつくっています。健康を土台として、社会の環境や意識、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「健康人財」であふれる会社を目指す。

> 詳しくみる

# 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	<ul style="list-style-type: none"><li>策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li><li>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。（※）</li><li>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<b>全て</b>を満たしていること（※）</li><li>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、<b>8項目以上</b>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。（※）</li></ul> <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
 えるぼし (3段階目)	<ul style="list-style-type: none"><li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>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<b>毎年公表</b>していること。</li></ul>
 えるぼし (2段階目)	<ul style="list-style-type: none"><li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>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<b>毎年公表</b>していること。</li><li>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。</li></ul>
 えるぼし (1段階目)	<ul style="list-style-type: none"><li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>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<b>毎年公表</b>していること。</li><li>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。</li></ul>

(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<b>7割以上</b>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<b>8割以上</b>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"> <li>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。</li> </ul>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i)について、<b>8割以上</b></li> <li>(ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <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

(注)「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であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。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(事務系)、総合職(技術系)、一般職(事務系)、契約社員、パートタイム労働者／総合職、エリア総合職、一般職／事務職、技術職、専門職、現業職など)

## (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<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>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 <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>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</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>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いて）</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</p> <p>(ii) (i) の前年度までの3事業年度 (R3～R5) の平均</p> <p>(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いて）</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>※ 例えは、(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。</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ざれかの制度」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ざれかの制度
- ・ 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。

## 改正の趣旨

- ・高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。  
⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

## 見直し内容

- 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。 **施行日：令和8年4月1日**

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により、事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

### 【環境整備】

- ・事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ・研修等による両立支援に関する意識啓発
- ・相談窓口等の明確化
- ・両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等  
(例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

### 【個別の両立支援】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- ・就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- ・治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

# 治療と仕事の両立支援ガイドライン

- ・治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの



## 対象労働者

## 雇用形態いかんに関わらず 全ての労働者

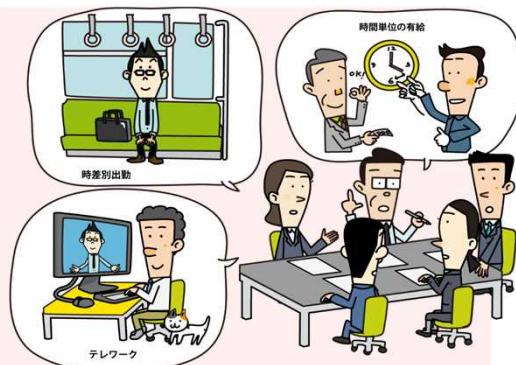
## 対象疾患

## 反復・継続した治療が必要な全ての疾病

(平成28年2月公表)

## 1 両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針の表明
  - 研修等を通じた意識啓発
  - 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
  - 個人情報保護のための適切な情報管理
  - 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備  
(例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等)



## 2 個別の両立支援の進め方

- ## ⑤ 両立支援 プランの 作成



## ① 両立支援の申し出

## ① 勤務情報提供支援

◀

## 企 業

## 労働者

## ② 勤務情報提供書

10 of 10

## 主治医・企業間の適切な情報のやりとりをサポートする各種様式例を掲載



# 本日のご説明に関連するサイトのURL一覧

## ■女性活躍推進法特集ページ

(一般事業主行動計画・情報公表・えるぼし認定・プラチナえるぼし認定等の詳細についてご確認いただけます)

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

## ■女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

## ■女性の活躍推進企業データベースユーザーマニュアル

(登録、ログイン、データ入力操作等のマニュアルになります)

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/posi.html>

## ■男女間賃金差異の情報公表に関する解説資料

(本資料と重複する部分もありますが、男女間賃金差異の情報公表についての詳細な資料になります)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000970983.pdf>

## ■働く女性の心とからだの応援サイト

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

## ■治療と仕事の両立について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

## ■【労働施策総合推進法等の一部改正について】（厚生労働者HP）

(令和8年10月よりカスタマーハラスメントや求職者等へのセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主の義務となることが決まっており、  
今後、当HPに事業主に求められる具体的な措置内容等が掲載される予定です)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/index\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html)

ご清聴ありがとうございました。  
続きまして、労働基準関係法令のご説明となります。

## 滋賀労働局雇用環境・均等室

〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎 4階  
Tel : 077-523-1190