

「労働法令・助成金」説明会

# 女性活躍推進法が改正されます！

令和8年2月24日

厚生労働省 静岡労働局

# 「女性活躍推進法」の概要



# 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   |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者に占める女性の割合</li> <li>・管理職等に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> <li>・男女の賃金の差異</li> </ul> | 等 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・残業時間の状況</li> <li>・男女別の育児休業取得率</li> <li>・有給休暇取得率</li> </ul>  | 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。

## 一般事業主行動計画の策定等の義務

|                | 策定・変更時の都道府県労働局への届出 |
|----------------|--------------------|
| 常時雇用労働者数101人以上 | 義務                 |
| 常時雇用労働者数100人以下 | 努力義務               |

常時雇用する労働者の数<sup>(※)</sup>が101人以上の一般事業主は、策定・変更時の労働局への届出が「**義務**」。

常時雇用する労働者の数<sup>(※)</sup>が100人以下の一般事業主は、策定・変更時の労働局への届出が「**努力義務**」。

### ※常時雇用する労働者の数

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まれます。

- 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

## ▶ ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析



■ **現状把握**：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。

## ▶ ステップ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。

## ▶ ステップ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、郵送等により都道府県労働局雇用環境・均等室に届け出てください。

## ▶ ステップ4 取組の実施、効果の測定



年に1回情報公表をしましょう。定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組状況を点検・評価しましょう。

※行動計画期間が終わったら、また新しい行動計画をステップ1から作るようになります。

## 一般事業主行動計画に定める内容

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**

を盛り込む必要があります！

### ●計画期間

各事業主の実情に応じ概ね**2年～5年の目標**としてください。

### ●目標設定

#### ➤常時雇用する労働者数**301人以上**の事業主

原則として

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- ②職業生活と家庭生活との両立に資する労働環境の整備

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の策定が必要です。

#### ➤常時雇用する労働者数**300人以下**の事業主

行動計画を策定する際は、**数値目標を1つ以上**定めてください。

### ●取組内容と取組の実施時期

- ・取組内容を決定する際には、数値目標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しましょう。
- ・取組と併せて実施時期を検討しましょう。

# 一般事業主行動計画の例

## 【策定例1】

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合

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： 2023年4月1日 ~ 2026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>

- 2023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
- 2023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
- 2024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
- 2024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（2025年9月まで）
- 2025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。

<取組内容>

- 2023年 4月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 2023年 6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
- 2023年10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
- 2024年 4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
- 2024年10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

## 【策定例2】

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主の場合

株式会社B 行動計画

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和5年4月1日 ~ 令和7年3月31日 (a)

○目標

目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。 (b)

○取組内容・実施時期

取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。(c)

(d) 令和5年 4月～ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始

令和5年 10月～ 技術職への転換希望調査開始

令和6年 4月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

令和5年 4月～ 現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施

令和5年 6月～ 現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知

令和6年 1月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする

令和6年 1月～ 時間単位の年次有給休暇を導入

【必ず記載する内容】

(a) 計画期間

(b) 数値目標

(c) 取組内容

(d) 取組の実施時期

# 女性活躍推進法に基づく情報公表（～令和8年3月31日）

○令和8年3月31日まで、

- ・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**に加え、  
「②**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  
「③**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。
- ・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**、「②**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**」又は  
「③**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**を公表することが必要。

## ① 男女の賃金の差異

### ② 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
- ・管理職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

### 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

- ・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。

# 女性活躍推進法に基づく義務のまとめ（～令和8年3月31日）

## 企業規模による義務項目

| ※常時雇用<br>する労働者の数 | 項目   | 自社の女性の活躍<br>に関する <b>状況把握、<br/>課題分析</b> | 一般事業主行動計<br>画の <b>策定、社内周<br/>知、公表</b> | 一般事業主行動計<br>画を策定した旨の<br><b>届出</b> | 女性の活躍に関す<br>る <b>情報の公表</b>                  |
|------------------|------|--|---------------------------------------|-----------------------------------|---|
| 301人以上           | 義務   | 義務                                     | 義務<br><b>2つ</b> 以上の<br>数値目標           | 義務                                | 義務<br><b>3つ（※<sup>1</sup>）</b> 以上の<br>項目を公表 |
| 300人以下<br>101人以上 | 義務   | 義務                                     | 義務<br><b>1つ</b> 以上の<br>数値目標           | 義務                                | 義務<br><b>1つ（※<sup>2</sup>）</b> 以上の<br>項目を公表 |
| 100人以下           | 努力義務 |  |                                       |                                   |   |

（※<sup>1</sup>）男女の賃金の差異に加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」・「職業生活との両立に資する雇用環境の整備」のそれぞれから1つずつの計3つ以上の公表

（※<sup>2</sup>）「男女の賃金の差異」・「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」・「職業生活との両立に資する雇用環境の整備」の中から1つ以上の公表

# 「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

# 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

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。

## 改正後の指針等

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**

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

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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)②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

# 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（続き）

○ 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。
  - ・ 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
- 「管理職」の定義については、これまで**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。

（参考）「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つて、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。）

# 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   |
|--|--|
| <p data-bbox="472 683 972 762">③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <ul data-bbox="360 842 1055 1209" style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul> | <p data-bbox="1263 683 1762 762">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</p> <ul data-bbox="1158 783 1796 1265" style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・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</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・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)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul> |

\* 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

（④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。

- 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。

## 情報公表の注意点

### 「雇用管理区分」について

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います。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します。**  
(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)

### 「男女の賃金の差異」を含む女性活躍推進法に基づく情報公表項目の公表先

**有価証券報告書のみにおいて公表しても、女性活躍推進法の義務を果たしたことにはなりません。**一般の求職者等から見て、男女の賃金の差異の情報がどこに掲載されているのかがわかるように「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等での情報公表が必要です。

### 「管理職に占める女性労働者の割合」の算出について

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいいます。

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。

- ・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」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。**

上記内容は、パンフレットおよび女性活躍推進法特集ページに明記しています。

# 男女の賃金の差異の算出方法

## 男女の賃金の差異の算出方法

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)を男女の賃金の差異とします。

当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとします(必須)。

※男女で算出方法を異なるものとしてはなりません

### 算出・公表の5つのステップ

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 |

②4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<br>総賃金・人員数  | 男性・正規の<br>総賃金・人員数  |
| 非正規労働者 | 女性・非正規の<br>総賃金・人員数 | 男性・非正規の<br>総賃金・人員数 |

③4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<br>平均年間賃金<br>(=総賃金÷人員数)<br>平均年間賃金①  | 男性・正規の<br>平均年間賃金<br>(=総賃金÷人員数)<br>平均年間賃金②  |
| 非正規労働者 | 女性・非正規の<br>平均年間賃金<br>(=総賃金÷人員数)<br>平均年間賃金③ | 男性・非正規の<br>平均年間賃金<br>(=総賃金÷人員数)<br>平均年間賃金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  | 総賃金(A)<br>人員数(B)<br>=平均年間賃金①     | 総賃金(C)<br>人員数(D)<br>=平均年間賃金②     |
| 非正規労働者 | 総賃金(E)<br>人員数(F)<br>=平均年間賃金③     | 総賃金(G)<br>人員数(H)<br>=平均年間賃金④     |
| 全ての労働者 | 総賃金(A+E)<br>人員数(B+F)<br>=平均年間賃金⑤ | 総賃金(C+G)<br>人員数(D+H)<br>=平均年間賃金⑥ |

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      | 算出式                        | 公表内容              |
|--------|---------|---------|----------------------------|-------------------|
| 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)。

# 男女の賃金の差異の公表例

公表日：〇年〇月〇日

|          | 男女の賃金の差異<br>(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4月1日から令和8年3月31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。(詳細は後述)

## 説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい。

（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討されたい。

### 任意の追加的な情報公表の例

- 
- ✓ **自社における男女の賃金の差異の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。  
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え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- 
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- 
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
    - ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**
- 
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。
- 

（資料出所）令和4年12月28日付雇均発1228第1号「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」

# 女性の活躍推進企業データベースについて

## 「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三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(①⑨及び⑩並びに②④)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)①⑨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(①⑨及び②④)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(①⑨及び②④)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す。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%<br>(技術職) 30%                         | (事務職) 20%<br>(技術職) 10%                         |
| 労働者に占める女性労働者の割合                             | (事務職) 30.2%<br>(技術職) 3.3%                      | (事務職) 12.2%<br>(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%<br>(技術職) 男性: 22%、女性: 89% | (事務職) 男性: 7%、女性: 90%<br>(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)<br>管理職全体 (男女計) 50人                   |  |
| 男女の賃金の差異<br>全労働者<br>うち正規雇用労働者<br>うち非正規雇用労働者 | 80.2%<br>74.4%<br>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。

# 職場における女性の健康支援について

# 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）

- 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



◎ 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



# 4

## 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。**

|  |  |
|--|--|
| <p>プラチナ<br/>えるぼし</p>      | <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 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<br/>(3段階目)</p>   | <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>   |
| <p>えるぼし<br/>(2段階目)</p>  | <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>  |
| <p>えるぼし<br/>(1段階目)</p>  | <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>  |

# 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<br/>                     (ii) (i)の前年度までの3事業年度(R3～R5)の平均<br/>                     (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</p> <p>又は</p> <p><b>③ – ii <u>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></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b>※ <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></b></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、35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<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  |

(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。<br/>                     (※) 「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。<br/>                     (※) 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<br/>                     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<br/>                     C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用<br/>                     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、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。