

女性活躍推進に関する現状等

厚生労働省 雇用環境・均等局
雇用機会均等課

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。

10年間の時限立法
(~R8 (2026) .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、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金の差異」(職員給与の男女の差異)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

(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

・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

○ 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）

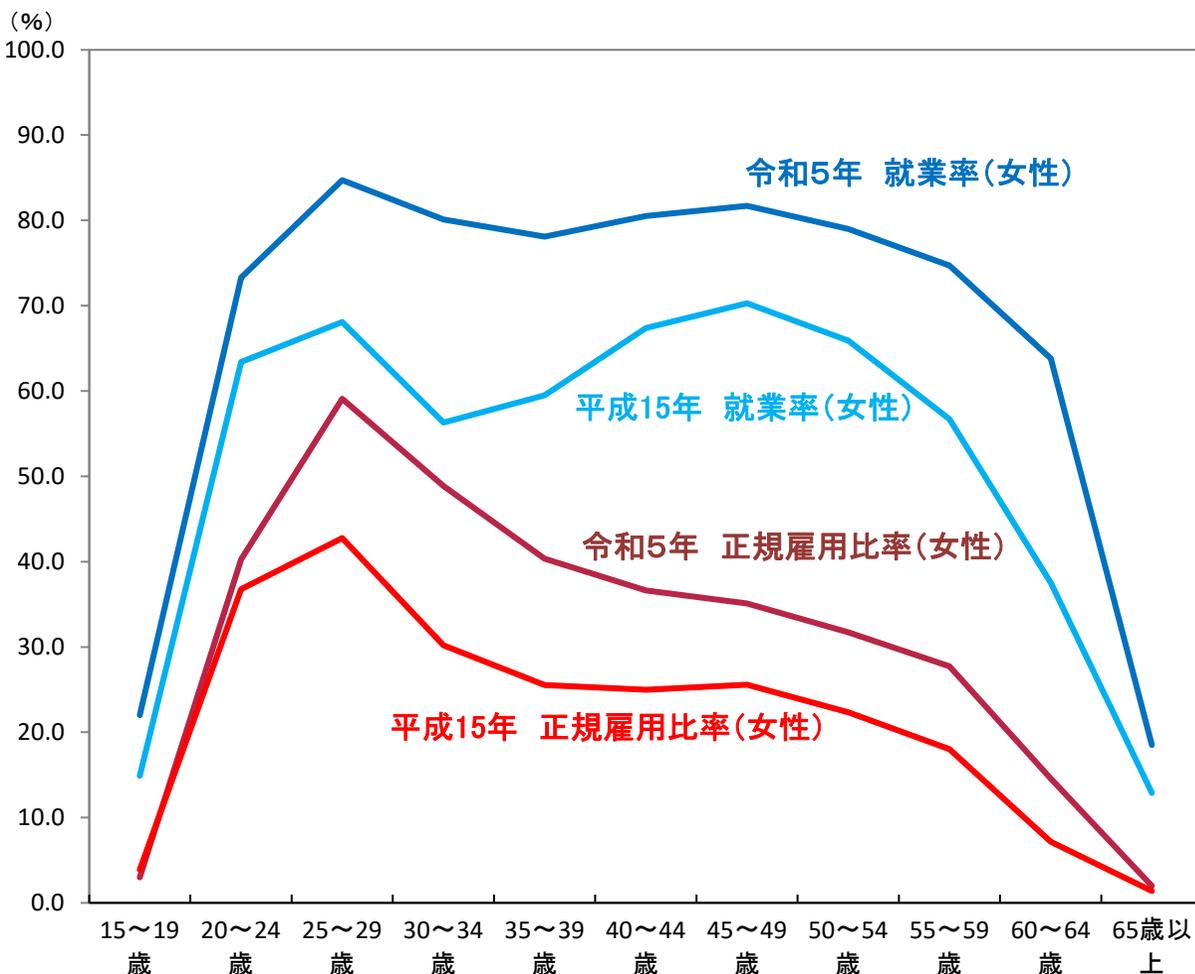
○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



※ 特定事業主については令和5年4月1日施行

女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率（平成15年と令和5年の比較）

- 女性の年齢階級別就業率は、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。
- 女性の年齢階級別正規雇用比率は令和5年では子育て世代である30代以降に低下し、「L字」カーブを描いているが、平成15年と比較すると上昇している。



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成15年、令和5年）を用いて
厚生労働省雇用環境・均等局作成

近年の女性の活躍に資する法律の制定及び改正の主な状況

平成15年：次世代育成支援対策推進法制定

→ 行動計画の策定・届出義務創設等

平成16年：育児・介護休業法改正

→ 子の看護休暇制度の義務化等

平成18年：男女雇用機会均等法改正

→ 間接差別の禁止、セクハラ防止措置義務の創設等

平成20年：次世代育成支援対策推進法改正

→ 行動計画の策定義務対象の拡大等

平成21年：育児・介護休業法改正

→ 3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の単独措置義務化等

平成26年：次世代育成支援対策推進法改正

→ 法律の期限延長、プラチナくるみん認定創設等

平成27年：女性活躍推進法制定

→ 行動計画の策定・届出義務創設等

平成28年：育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正

→ 介護休業・介護休暇取得の柔軟化
妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止措置義務の創設等

令和元年：女性活躍推進法等改正

→ 行動計画策定義務対象の拡大、パワハラ防止措置義務の創設等

令和3年：育児・介護休業法改正

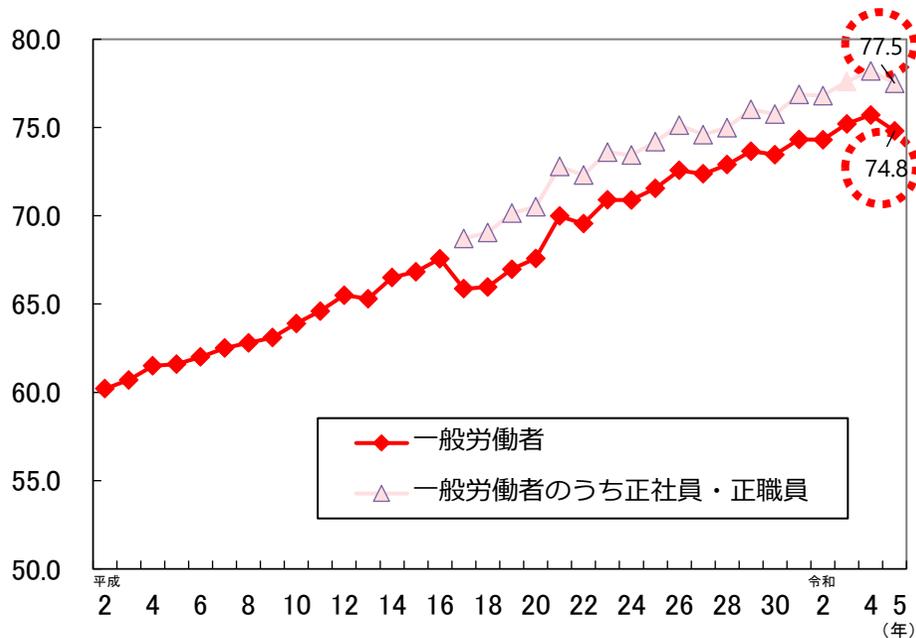
→ 産後パパ育休の創設等

男女間賃金差異とその要因

- 男女間賃金差異は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金差異(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除いている。
- 6 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法(復元倍率)が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和5年)

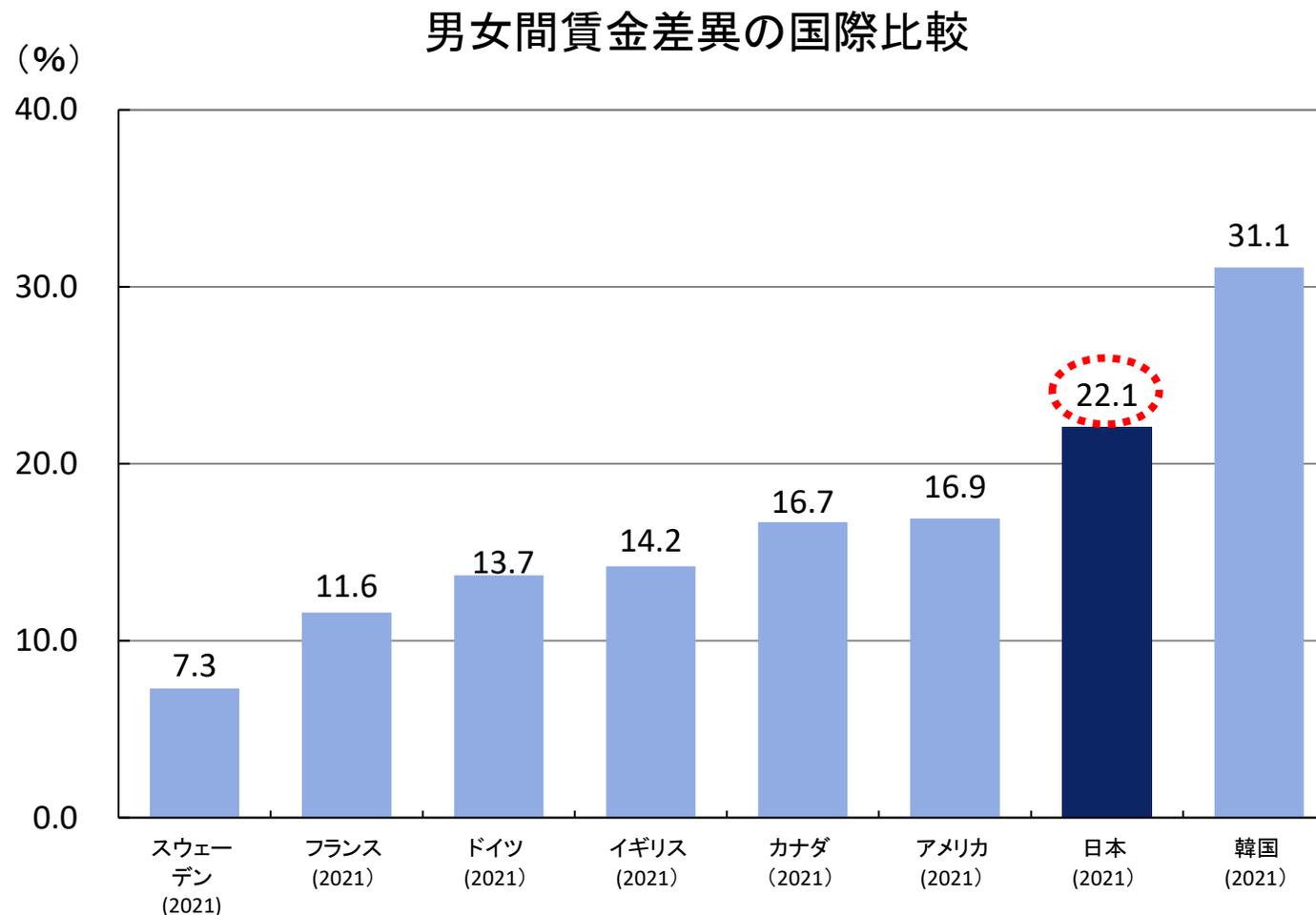
調整した事項	男女間賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (調整前(原数値)) ^①	男女間格差 (調整後) ^②	
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

(注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

男女間賃金差異の国際比較

- 国際的に見ると依然男女間賃金差異は大きい。

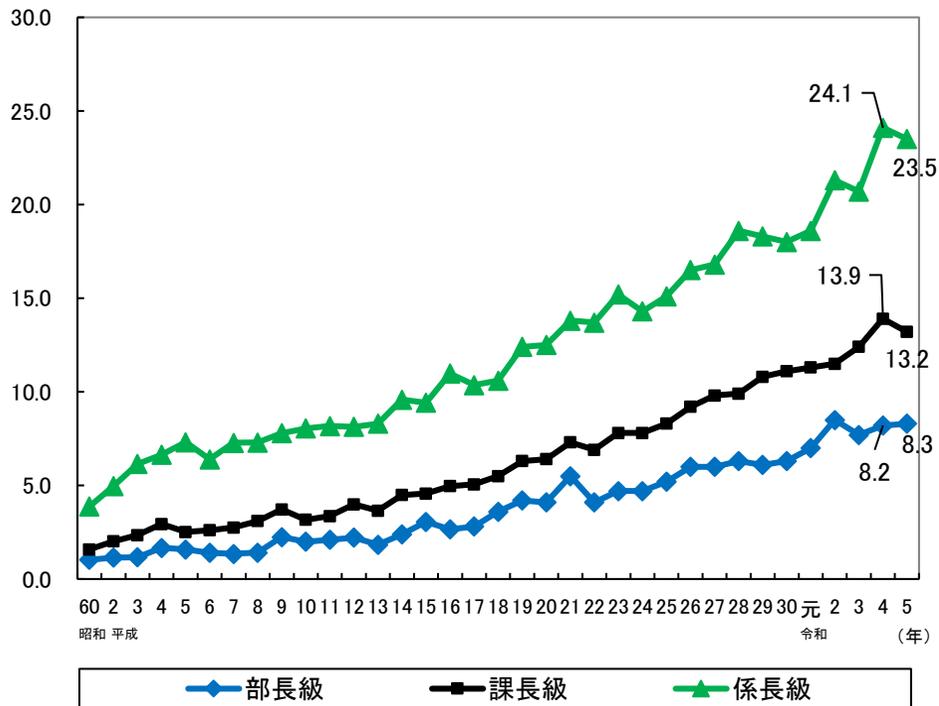


注) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

管理職等に占める女性割合

- 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

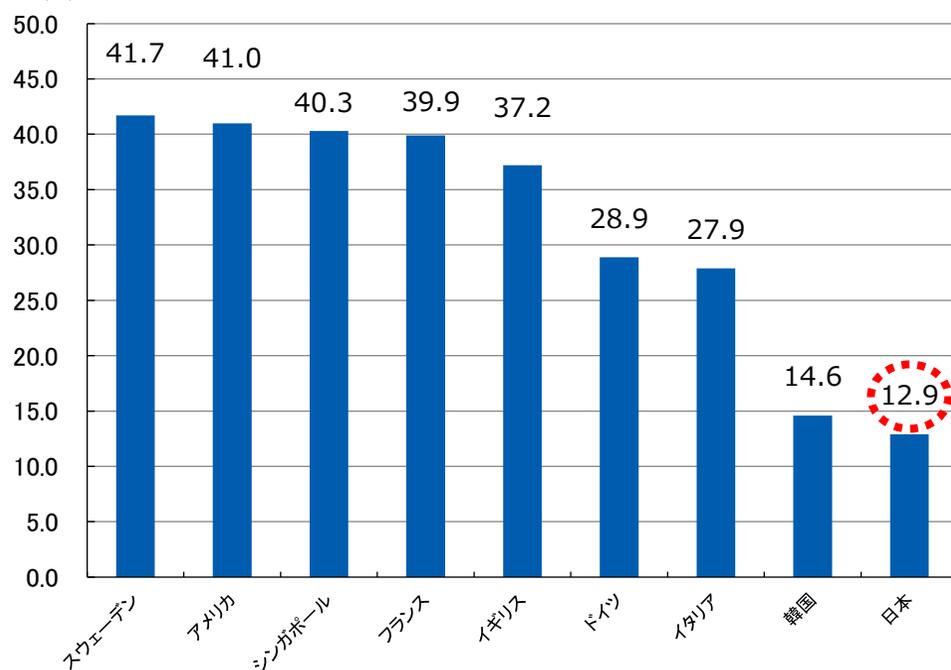
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



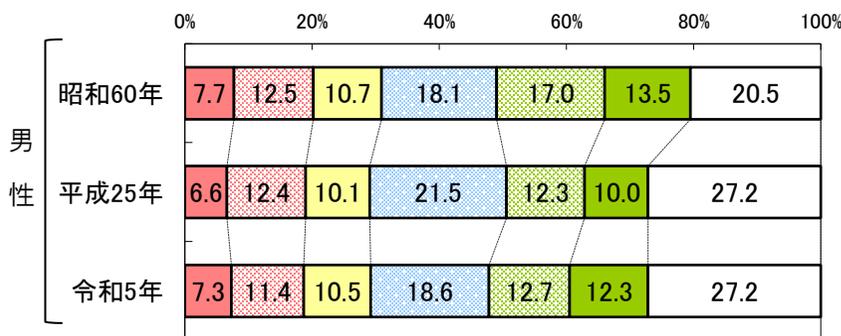
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」
いずれも2022年値

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

勤続年数

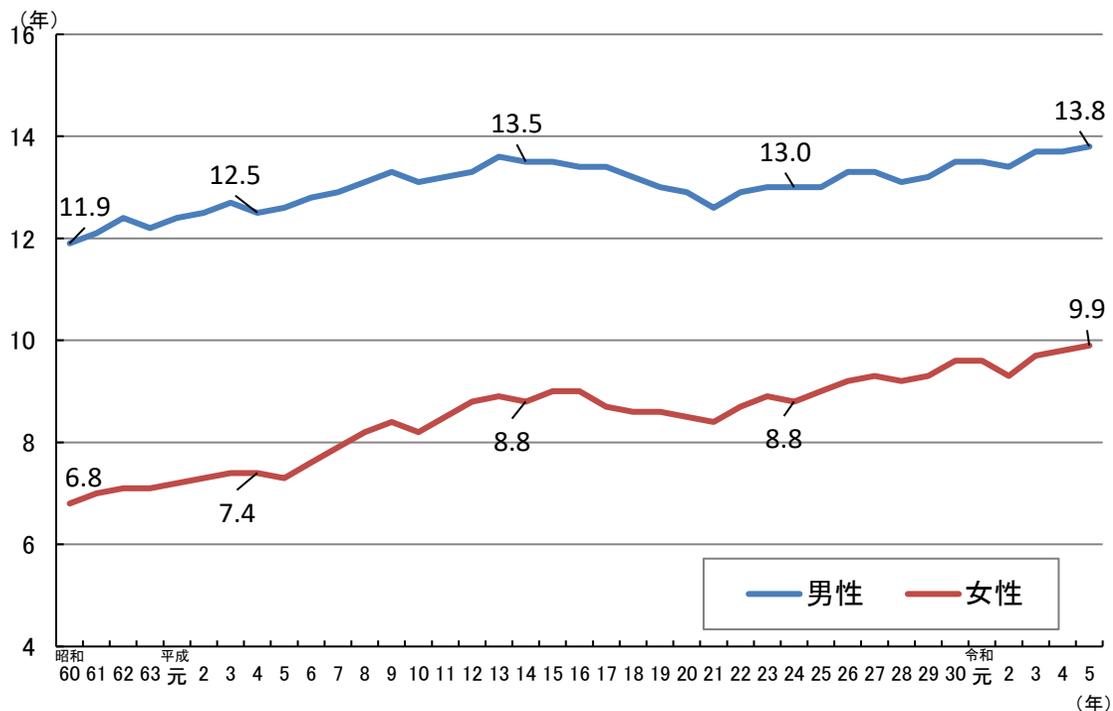
- 女性一般労働者の平均勤続年数は延びているが、男性よりいまだ短い（令和5年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.9年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



■0年 □1~2年 □3~4年 □5~9年 □10~14年 ■15~19年 □20年以上

一般労働者の平均勤続年数の推移



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)

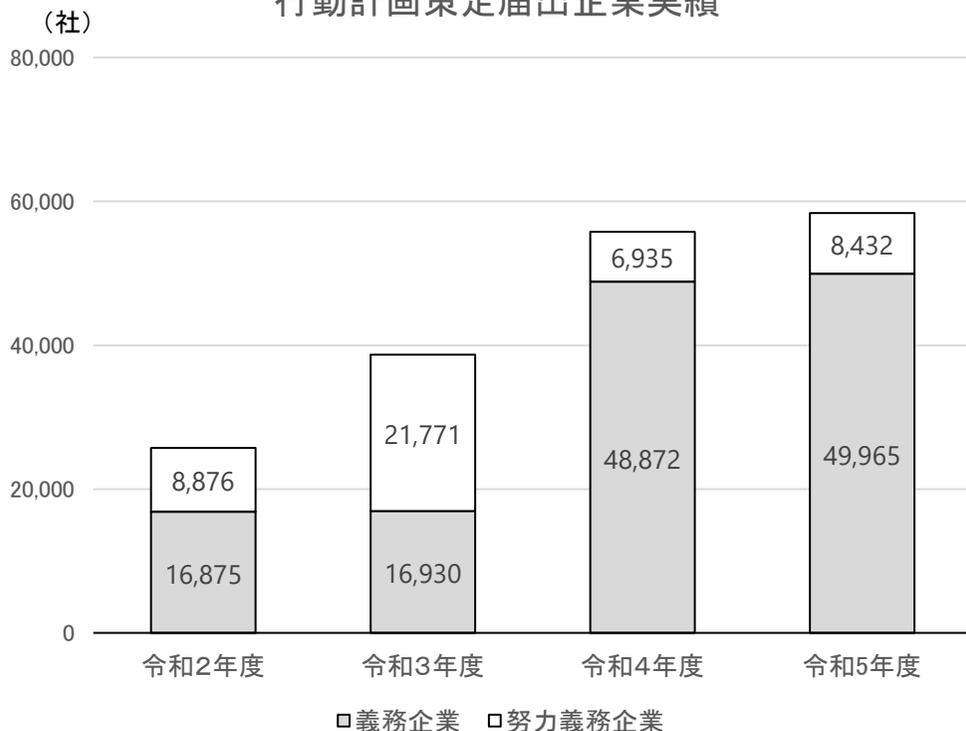
- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年~令和元年分については、データの一部分に遡及推計値を用いている。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出数の実績

○ 一般事業主行動計画策定の義務対象企業の届出率は98.4%。

※特例認定企業は行動計画の策定・届出義務が免除されるため届出率は100%にはならない。

行動計画策定届出企業実績



		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
①行動計画策定届出義務企業数		17,060	17,650	49,994	50,781
②行動計画策定届出企業数		25,751	38,701	55,807	58,397
企業規模	義務企業 (届出率)	16,875 (98.9%)	16,930 (95.9%)	48,872 (97.8%)	49,965 (98.4%)
	努力義務企業	8,876	21,771	6,935	8,432

※義務企業：R3年度までは301人以上企業、R4年度から101人以上企業

(資料出所) 厚生労働省雇用環境・均等局調べ

女性活躍推進法に基づく情報公表

○常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、**男女の賃金の差異**に加え、

「① 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

「② 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 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
- ・**男女の賃金の差異** (全・正・パ有)

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

- ・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数が101人以上300人以下の事業主は、上記の全項目のうちから1項目以上を公表することが必要。

* 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。

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。

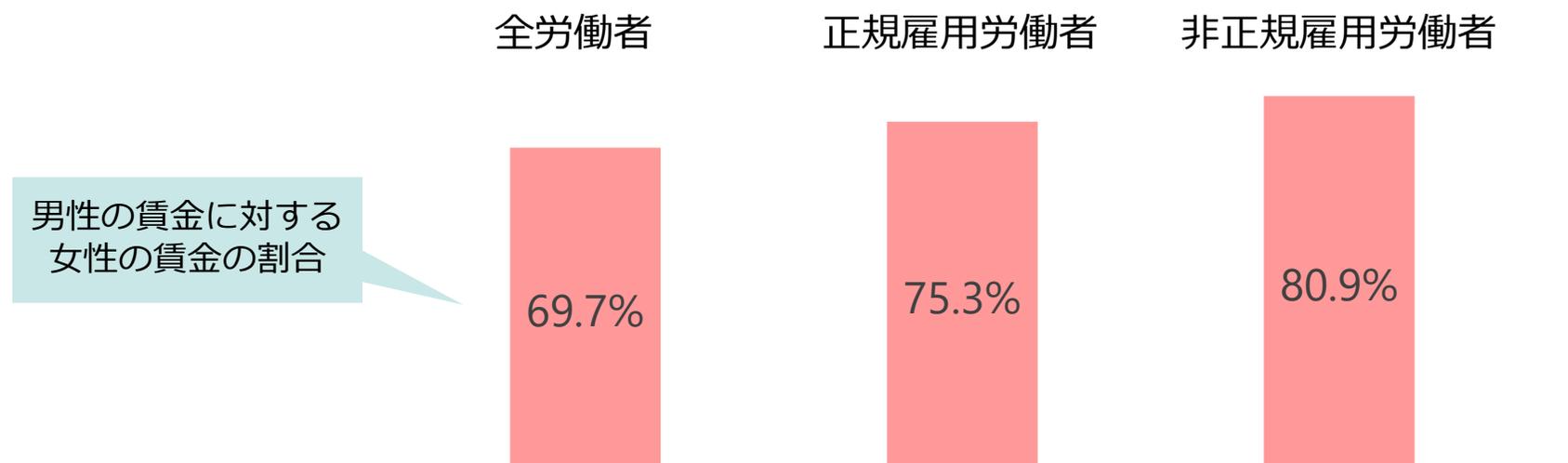
任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **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。

男女間賃金差異の情報公表状況

- 男女間賃金差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされているところ。

男女間賃金差異の平均値（対象：301人以上事業主）



※ 厚生労働省において、女性の活躍推進企業データベースや自社ウェブサイト等に公表されている15,845社の数値を集計し、平均値を算出したもの（令和6年3月22日時点）。なお、義務対象企業数は17,277社。

男女間賃金差異の公表等に係る企業の実感

- 男女間賃金差異の公表等の女性活躍推進の取組を行った企業について、公表を契機として、差異の要因の分析や社内での現状共有が進み、具体的な取組や社内外での評判の向上にもつながったという例が見られる。

男女間賃金差異の公表の取組事例

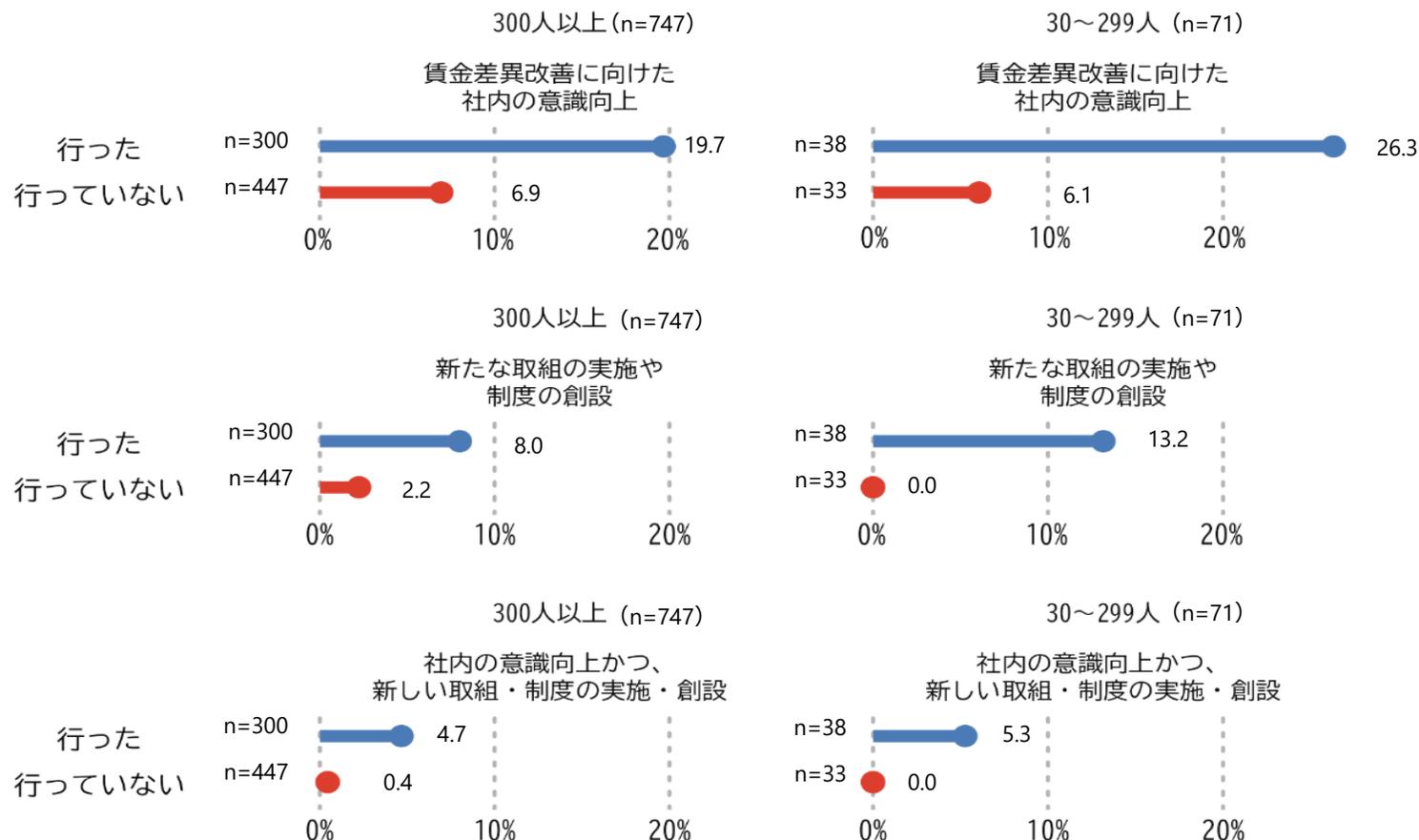
● = 従業員規模301人以上企業、○ = 従業員規模300人以下企業

- 「ここまで詳しいデータを公開するのか」という驚きの声とともに、男女の賃金の差異のみならず、その要因となっている課題まで率先して公開したことに対し、とてもポジティブな反応があった。そのおかげで、クライアント企業との情報交換の際には、自社が抱える課題について腹を割ってお話いただき、時間外労働の削減など、差異を縮小させるためのさまざまなアイデアを共有することができた。
- 開示したことによる社内的な評判もよく、「会社のことがよく見えるようになってよかった」「今まで客観的なデータがなかったので、新しい発見だった」など、透明性を歓迎する声が聞かれた。いち早く率先して開示に踏み切ったことで、社内外の信頼獲得につながったと感じている。
- 賃金差の要因を分析するプロセスの中で、数値の変遷を追ったり、これまでの取り組みを振り返ったりすることができたので、今後の方向性の再整理にも繋がった。公表後には経営層や外部からも反応をいただいた。
- 社内イントラネットなどを通じて、賃金の差異の結果を社員に伝えたところ、（正規社員の賃金の差異が小さかったことから）正当に評価されていることが伝わり、定着率やモチベーションなど従業員のエンゲージメントも向上した。
- 男女間賃金差異の公表・女性活躍推進に取り組んだ結果、働く環境の整備→スタッフのモチベーション向上・女性活躍推進に積極的に取り組む企業イメージが普及→生産性や認知度が上がり業績・賃金アップの好循環が生まれた。風土改革を始める前と比べて、現在の役員・社員年収は1.35～2倍、売り上げは約4倍になった。
- 求職者、特に学生からも高評価を得た。「御社は女性活躍を押し進めていらっしゃいますね」や「どんな女性が活躍していらっしゃるのですか？」といった質問を、面接などで積極的に聞いてくる学生が増えた。
- 採用活動における面接で、公表しているデータを見て応募したと話す女子学生がおり、女性の活躍に関するデータの公表を積極的に行うことで採用でもメリットがあることを実感した。

男女の賃金の差異に関する詳細分析と公表の手応え

- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、詳細分析を行った企業と行っていない企業を比較すると、企業規模にかかわらず、詳細分析を行った企業では「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」の他、「新たな取組の実施や制度の創設」に繋がった企業や、意識向上と取組の両方に繋がった企業の割合が高い。

男女賃金差異に関する詳細分析の実施有無と男女の賃金の差異の公表の手応えの関連



※調査対象：男女の賃金の差異の情報公表を行った企業
 (資料出所) 厚生労働省「女性活躍に関する調査」(令和5年度)

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、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
- えるぼし認定を取得している企業を知りたい
→ 企業認定等から検索

ご利用企業の声

- データベースでの情報公表は当社を知っていただくきっかけの一つとなっている。
- 数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。

女性の活躍推進企業データベースの活用状況

一般事業主行動計画の公表

- 行動計画の策定・届出が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進企業データベース」に一般事業主行動計画を掲載している企業数は30,293社（59.7%）である。

	企業数	DB掲載企業数	DB掲載率
101人以上	50,781社	30,293社	59.7%
301人以上	17,843社	12,605社	70.6%
101~300人	32,938社	17,688社	53.7%

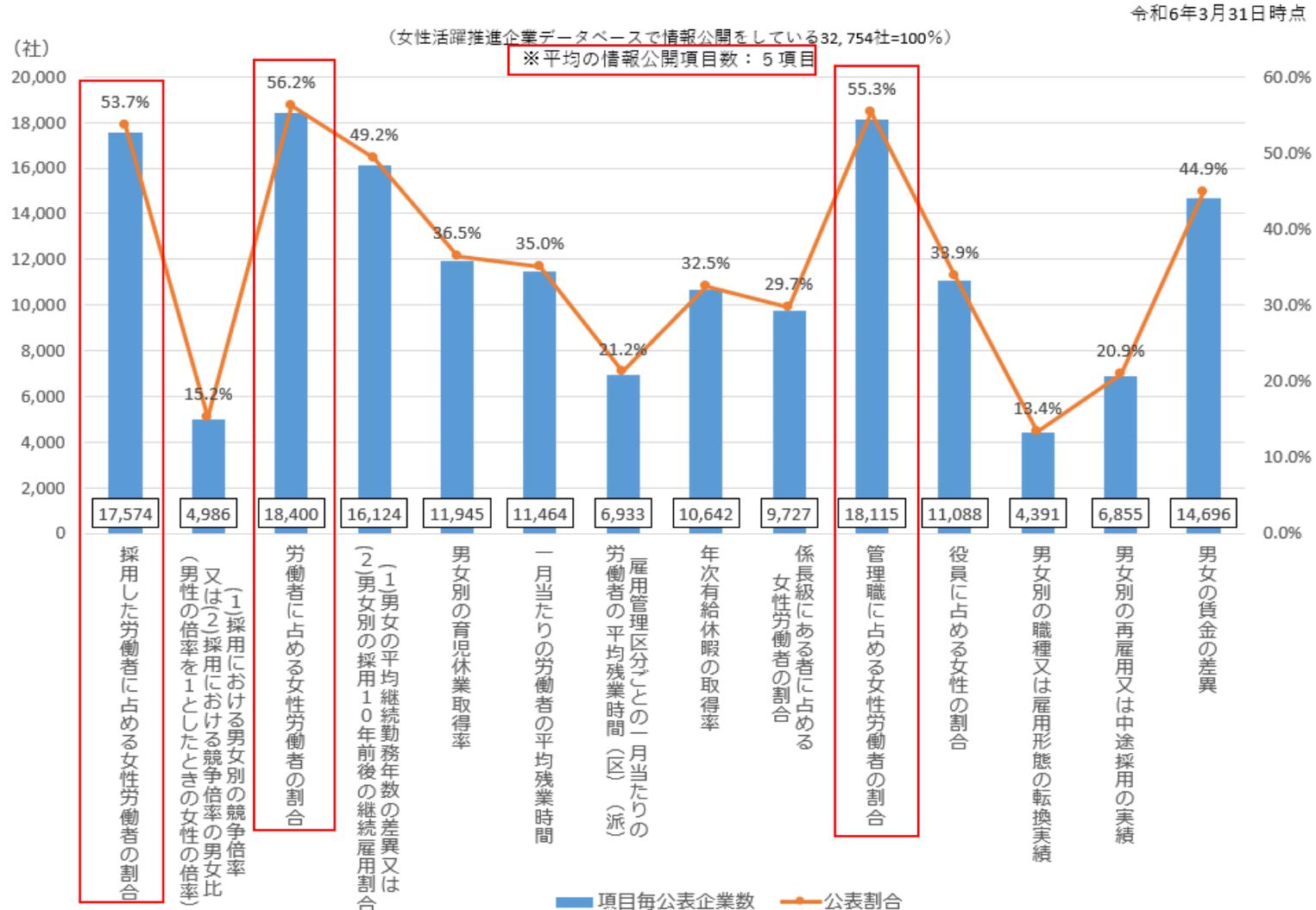
女性の活躍に関する情報の公表

- 女性の活躍に関する情報の公表が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進企業データベース」を活用して公表している企業数は25,815社（50.8%）である。

	企業数	DB掲載企業数	DB掲載率
101人以上	50,781社	25,815社	50.8%
301人以上	17,843社	13,983社	78.4%
101~300人	32,938社	11,832社	35.9%

「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況（公表した項目別）

- 「女性の活躍推進企業データベース」で情報公開をしている企業の平均情報公開項目数は5項目で、公表している割合の多い順に、「労働者に占める女性労働者の割合」（56.2%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（55.3%）、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（53.7%）となっている。



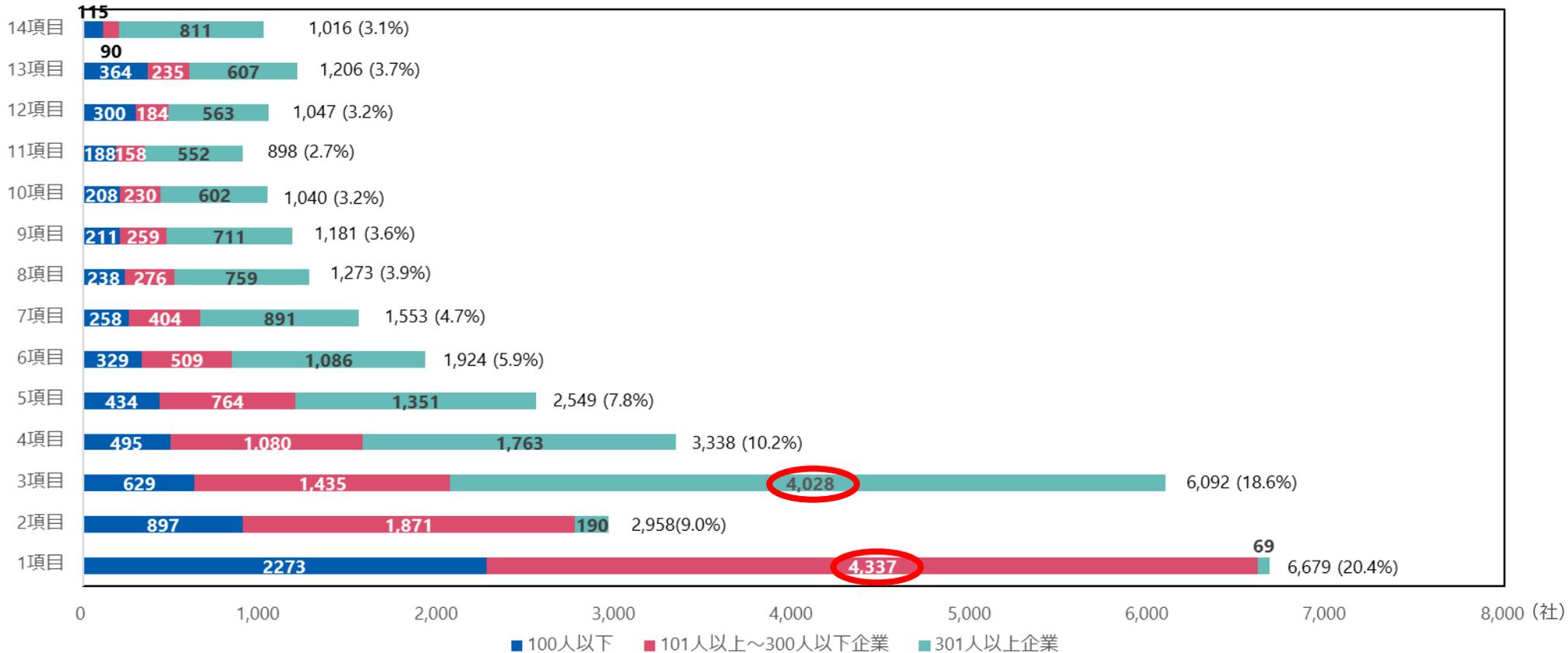
※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている。

「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況（企業規模別及び公表項目数別）

- 「女性の活躍推進企業データベース」での情報の公表項目数は、101～300人企業は1項目公表の企業が4,337社で一番多く、301人以上企業は3項目公表の企業が4,028社で一番多い。
- 全14項目公表している企業は、1,016社（3.1%）となっている。

「女性の活躍推進企業データベース」における公表企業数（企業規模別及び公表項目数別）

令和6年3月31日時点



（女性の活躍推進企業データベースで情報公開をしている32,754社=100%）

※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている。

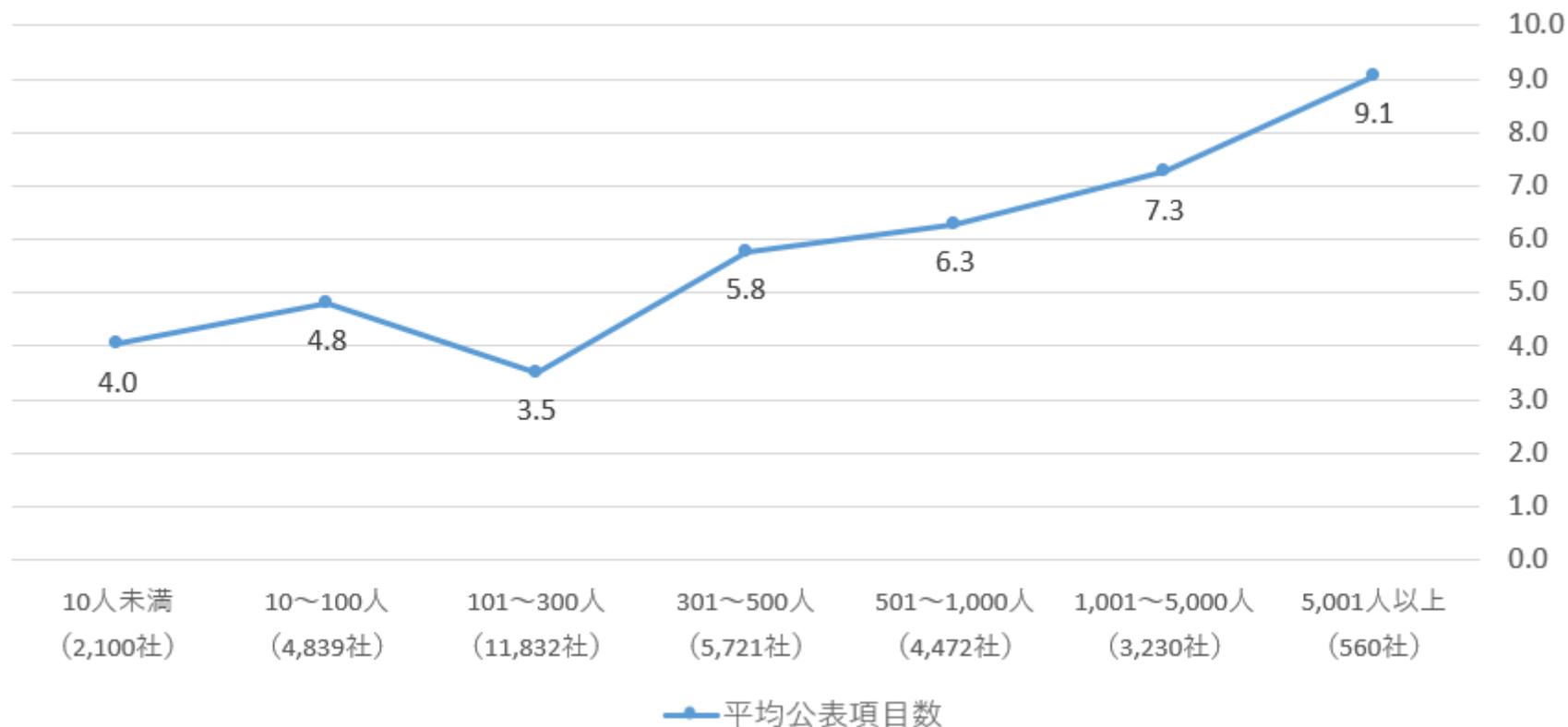
（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局調べ

「女性の活躍推進企業データベース」における平均公表項目数（企業規模別）

○ 情報公表義務対象企業（101人以上企業）では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が多くなる傾向にある。

「女性の活躍推進企業データベース」における平均公表項目数（企業規模別）

令和6年3月31日時点



注1) 女性の活躍推進企業データベースに情報公開をしている32,754社=100%
注2) () 内は、情報公開している企業の数

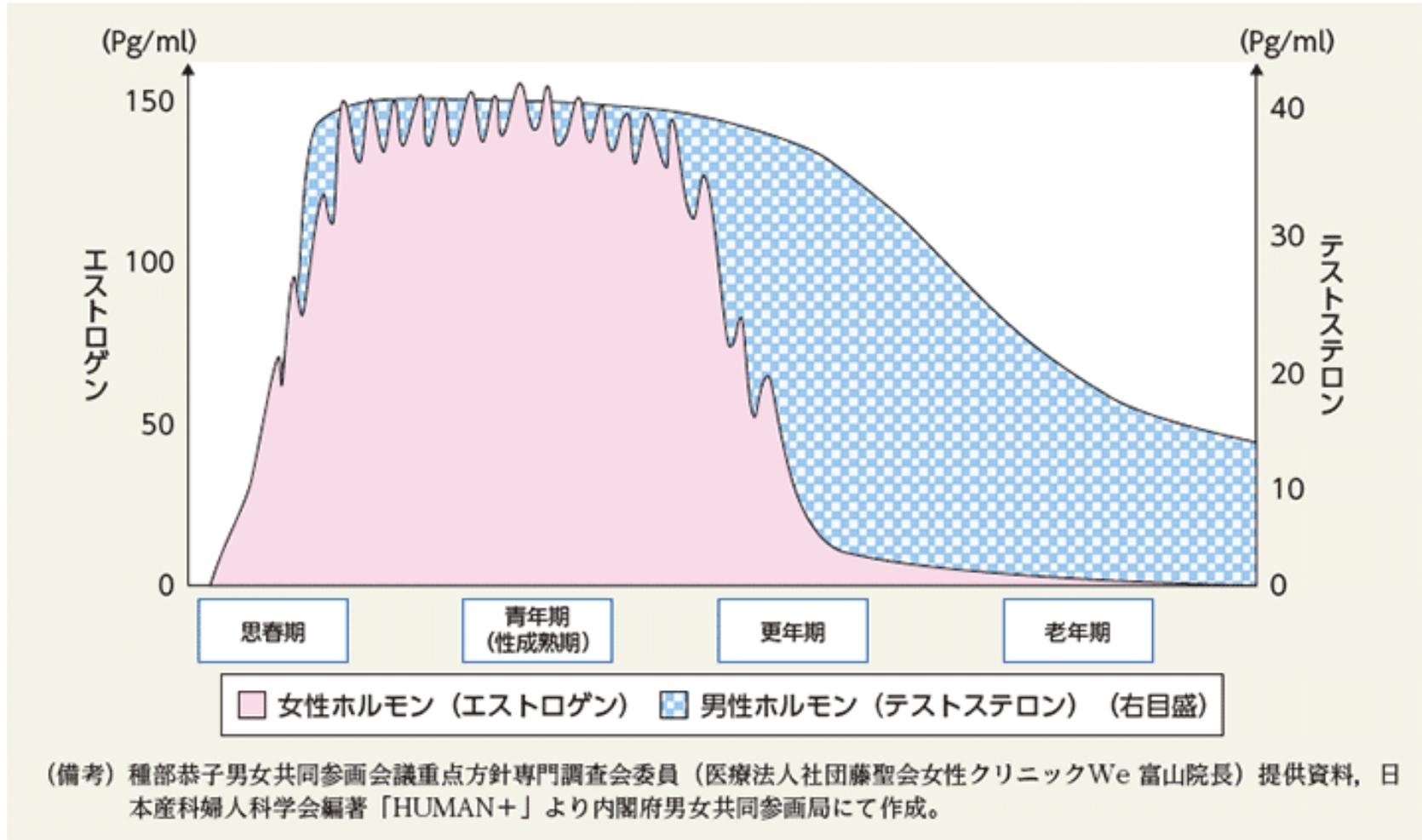
※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給休暇」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている。

(資料出所) 厚生労働省雇用環境・均等局調べ

女性ホルモン・男性ホルモンの生涯の変化

○女性の場合、女性ホルモンは更年期に急激に減少するが、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。

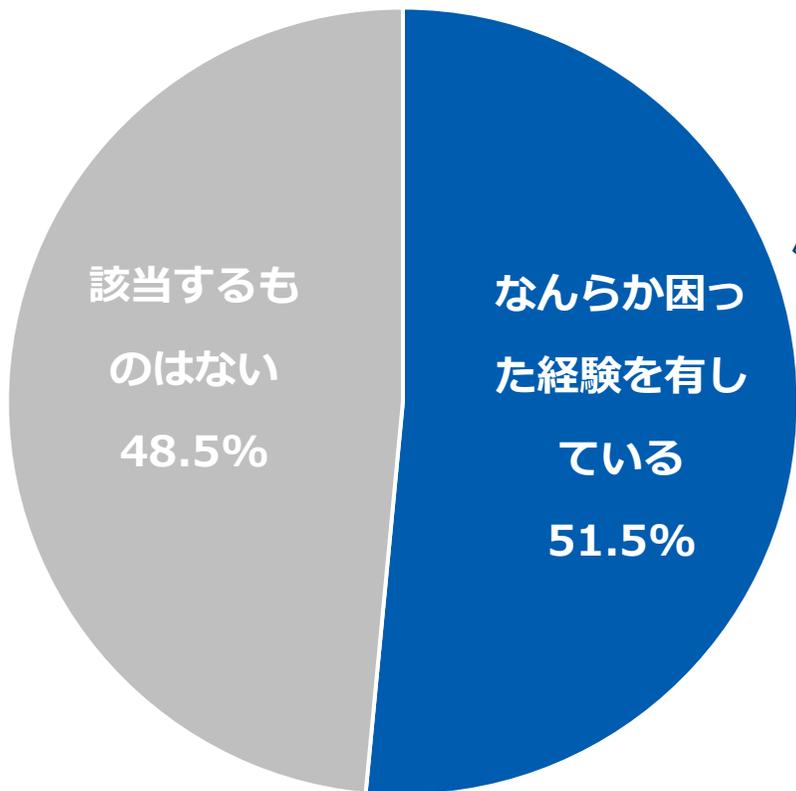
女性・男性ホルモンの推移



女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

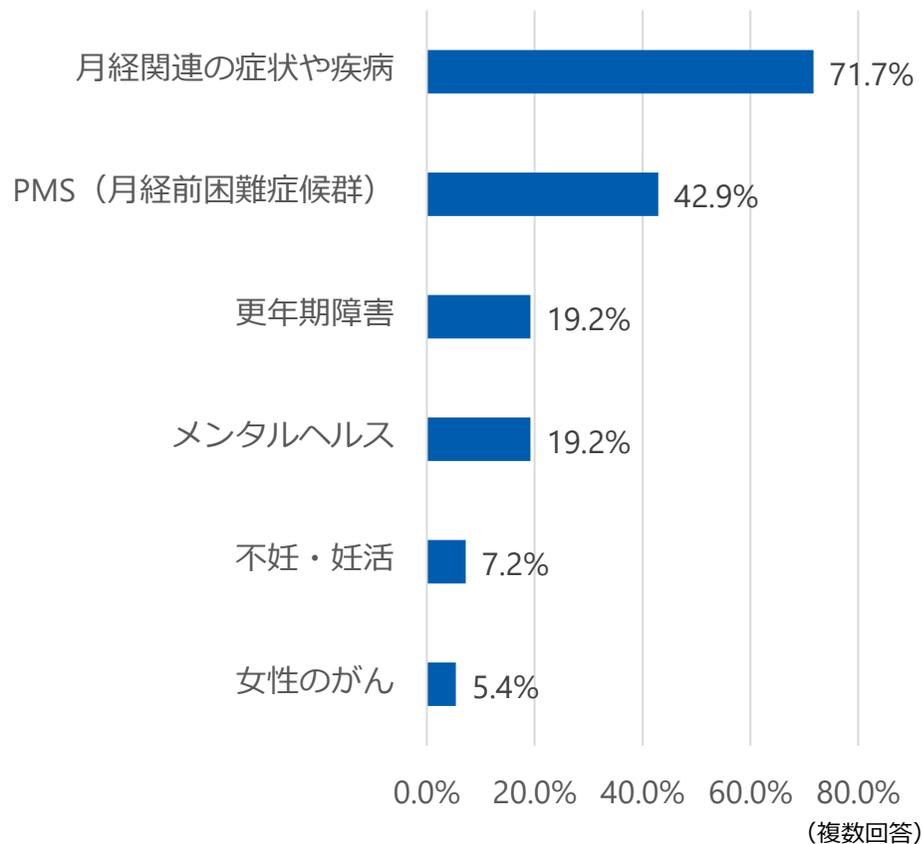
- 勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無について、困った経験があるという回答比率は 51.5%であり、半数以上の女性が何らかの困った経験を有している。具体的な健康課題・症状としては、「月経関連の症状や疾病」、「PMS（月経前症候群）」、「更年期障害」、「メンタルヘルス」が主である。

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



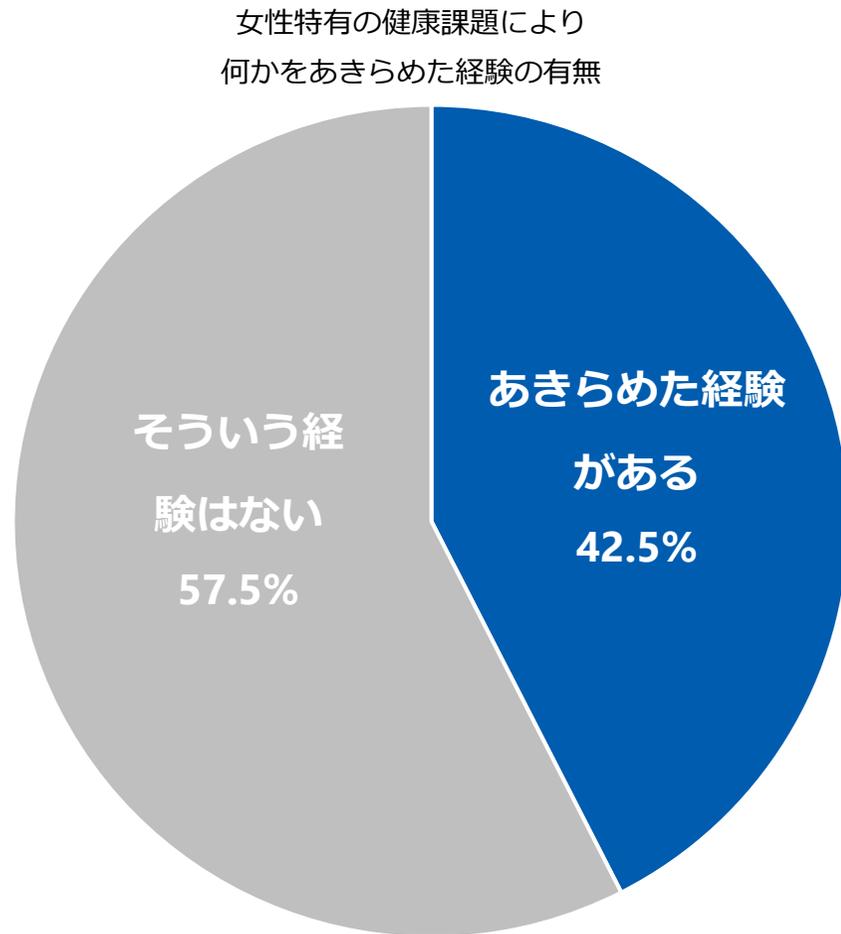
※調査対象：全回答者（n=2,400）

職場で困った具体的な健康課題・症状



女性特有の健康課題が仕事に与える影響

- 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。



あきらめたことの内容

- ・「正社員として働くこと」 57.9%
- ・「昇進や責任の重い仕事につくこと」 48.0%
- ・「希望の職種を続けること」 38.1%
- ・「管理職となること」 32.5%
- ・「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげること」 27.1%

(複数回答)

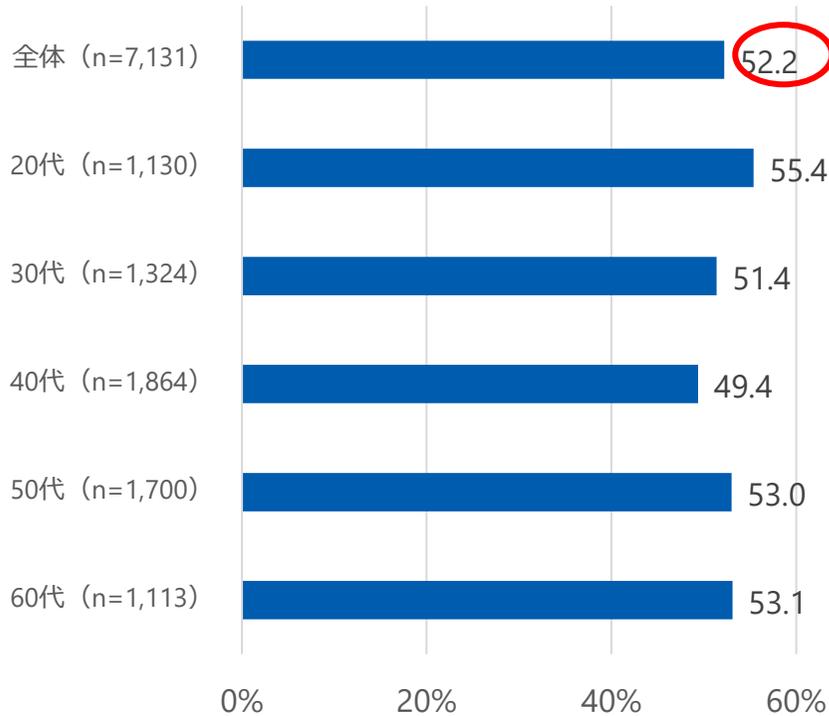
※調査対象：全回答者 (n=2,400)

(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

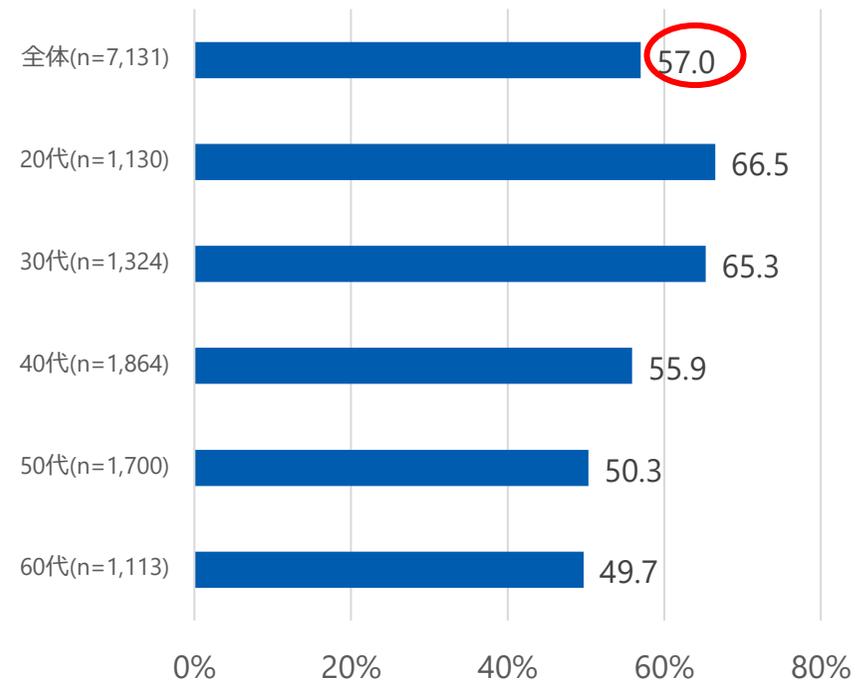
月経不調や更年期障害による不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ

- 女性が考える、月経不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ（月経の不調がない者は「もしあったらどれくらいになるか」を考えて回答）について、通常の状態の仕事の出来を100%としたときに、52.2%となっている。
- 女性が考える、更年期障害による不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ（更年期障害の不調がない者は「もしあったらどれくらいになるか」を考えて回答）について、通常の状態の仕事の出来を100%としたときに、57.0%となっている。

月経不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ（女性・年齢階級別・有業者）



更年期障害による不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ（女性、年齢階級別・有業者）



※1 「通常の状態の仕事の出来を100%として、月経（生理）による不調がつらい時の仕事の出来はどれくらいだと思いますか。月経の不調がない人は、『もしあったとしたら、どのぐらいの出来になるのか？』を考えてお答えください。」と質問。
 例えば、不調があるために通常時と比べて出来が20%下がるといった場合は、「80%」と回答する。
 ※2 プレゼンティーズム損失割合=100%-※1の質問から算出した数値の平均値。

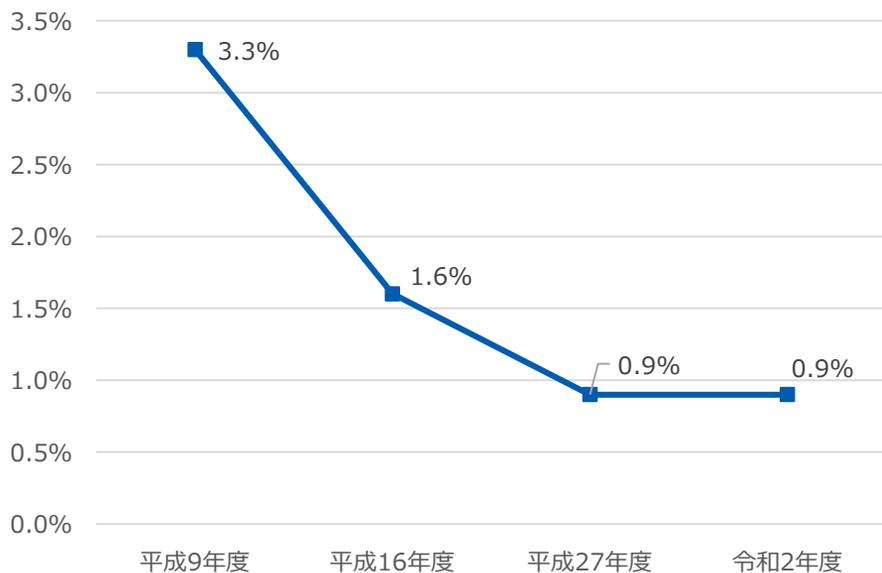
※1 「通常の状態の仕事の出来を100%として、更年期障害による不調がつらい時の仕事の出来はどれくらいだと思いますか。更年期障害の不調がない人は、「もしあったとしたら、どのぐらいの出来になるのか？」を考えてお答えください。」と質問。
 例えば、不調があるために通常時と比べて出来が20%下がるといった場合は、「80%」と回答する。
 ※2 プレゼンティーズム損失割合=100%-※1の質問から算出した数値の平均値。

生理休暇の利用状況

女性労働者のうち、令和2年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%。

→ 制度があるが、労働者は生理休暇をほとんど利用していない。

女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合

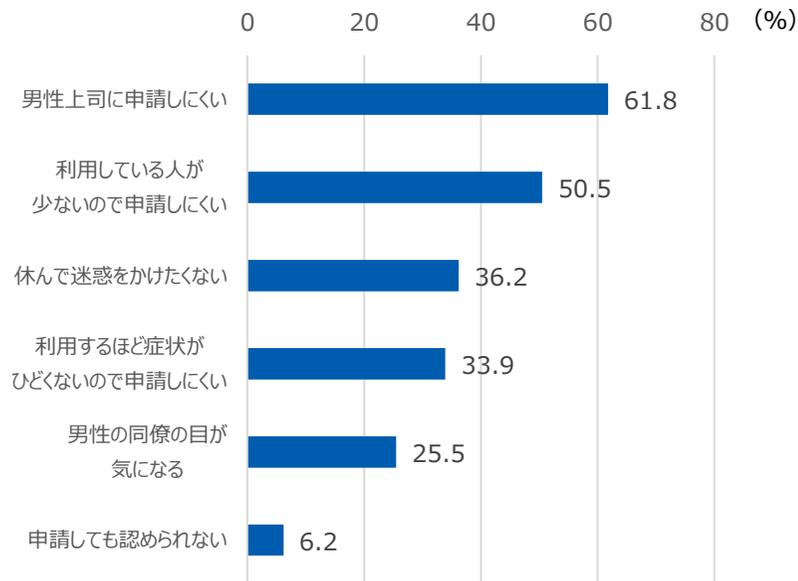


(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和2年度)

生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→ 申請先が男性上司であることや、利用している人が少ないこと、同僚の目が気になること等により、申請しづらい。

「生理休暇の利用しにくさ」で当てはまるのは？

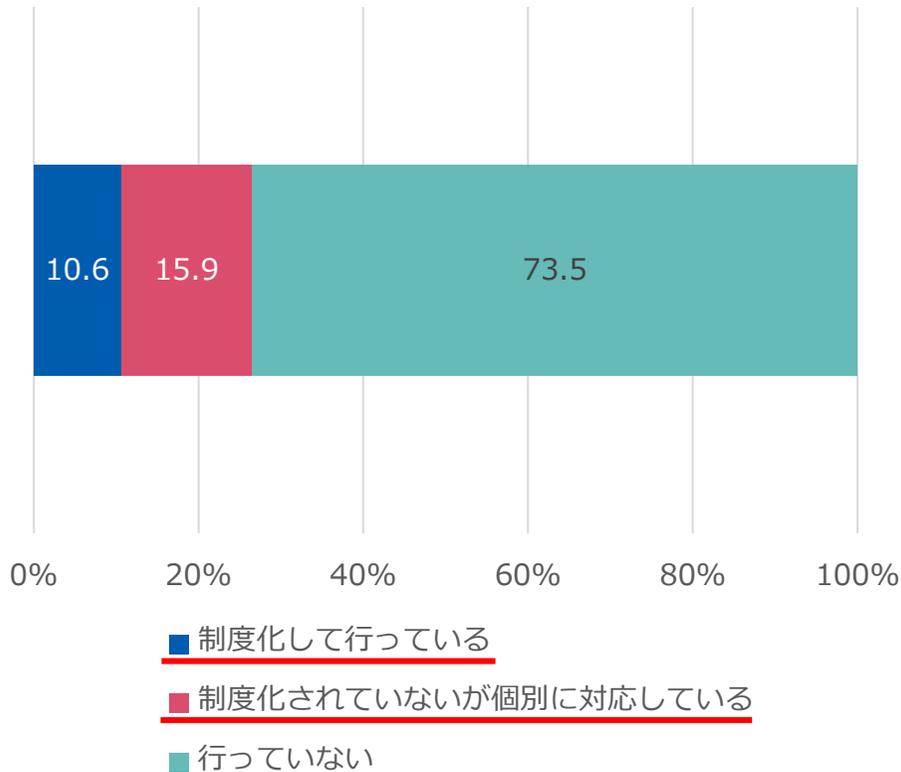


(資料出所) 日経BP「20~40代働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活調査」(令和3年)

企業における不妊治療の制度導入状況

- 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況について、「制度化して行っている」企業は10.6%、「制度化されていないが個別に対応している」企業は15.9%となっており、これらの企業のうち47.8%が、不妊治療のための制度として、「不妊治療に利用可能な休暇制度」を挙げている。

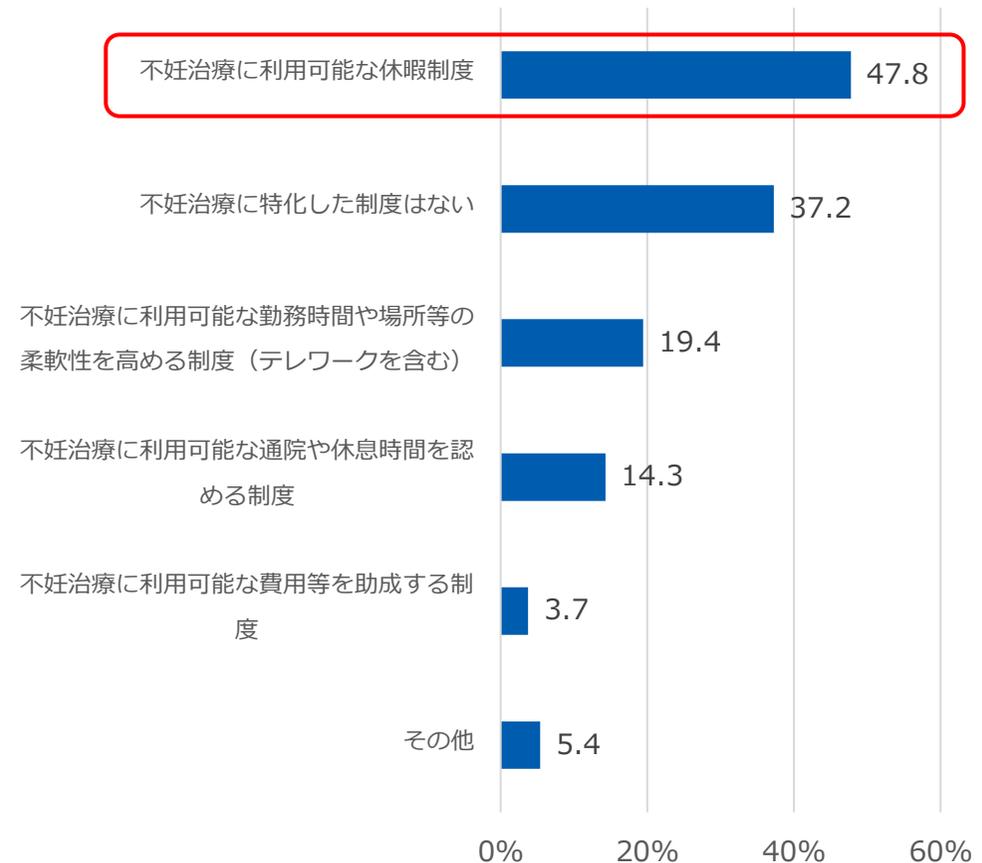
不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況



※調査対象：全ての回答企業（無回答を除く）（n = 1,852）

（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（令和5年度）

不妊治療のための制度（複数回答）



※調査対象：不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度の運用や取組を「制度化して行っている」「制度化されていないが個別に対応している」と回答した企業（無回答を除く）（n = 427）

不妊治療におけるプライバシー保護

- 不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない（伝えない予定の）人は47.1%。
- 職場でオープンにしていない理由は「伝えなくても支障がないから」、「周囲に気遣いをしてほしくないから」が3割を超えている。

図 36 職場への共有状況(M.A.)

(n=289)

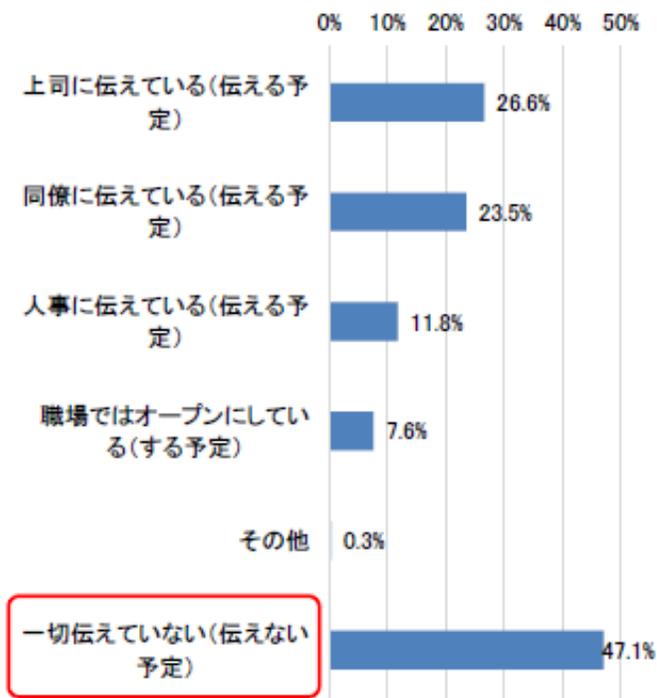
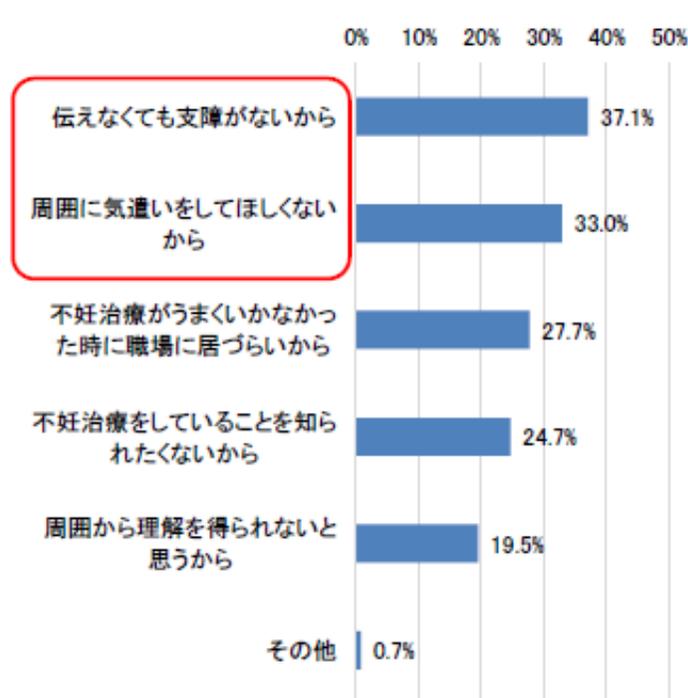


図 38 職場で伝えていない理由(職場ではオープンにしている(する予定)者を除く)(M.A.)

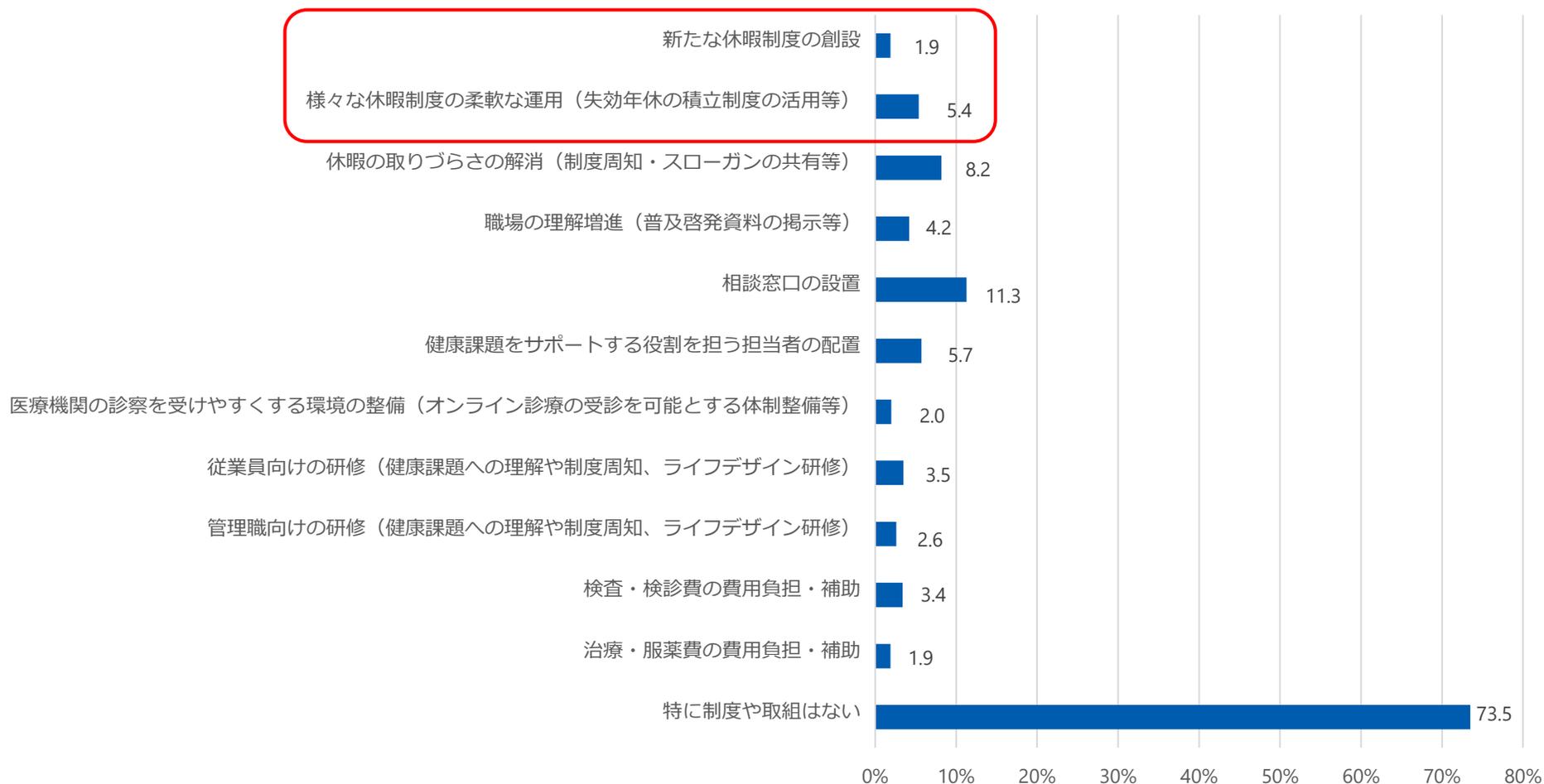
(n=267)



企業における更年期に関する制度や取組の状況

- 更年期に関する企業の取組として、新たな休暇制度の創設に取り組んでいる企業は1.9%、様々な休暇制度の柔軟な運用を行っている企業は5.4%となっている。

更年期に関して行っている制度や取組



※調査対象：全企業（企業規模30人以上）（n=2,738）

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

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 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>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

えるぼし認定、くるみん認定制度の状況

えるぼし認定企業数

※令和6年3月末時点



		全体	5001人以上	5000人以下 1001人以上	1000人以下 301人以上	300人以下 101人以上	100人以下
えるぼし	全体	2715 (100%) 100%	193 (7.1%) 100%	598 (22.0%) 100%	644 (23.7%) 100%	610 (22.5%) 100%	670 (24.7%) 100%
	1段階目	14 (100%) 0.5%	3 (21.4%) 1.6%	5 (35.7%) 0.8%	4 (28.6%) 0.6%	2 (14.3%) 0.3%	0 (0.0%) 0.0%
	2段階目	842 (100%) 31.0%	66 (7.8%) 34.2%	223 (26.5%) 37.3%	219 (26.0%) 34.0%	124 (14.7%) 20.3%	210 (24.9%) 31.3%
	3段階目	1859 (100%) 68.5%	124 (6.7%) 64.2%	370 (19.9%) 61.9%	421 (22.6%) 65.4%	484 (26.0%) 79.3%	460 (24.7%) 68.7%
プラチナ えるぼし		56 (100%)	3 (5.4%)	11 (19.6%)	20 (35.7%)	12 (21.4%)	10 (17.9%)

※ () 内は、各認定段階における、認定数全体に対する企業規模ごとの認定数の割合。赤字は、各企業規模における、認定数全体に対する段階ごとの認定数の割合。

(資料出所) 厚生労働省雇用環境・均等局調べ

くるみん認定企業数

※令和5年9月末時点



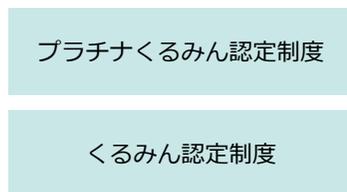
くるみん	全体	4313 (100%)
	プラス	18 (0.4%)
	トライ	2 (0.05%)
プラチナくるみん	全体	589 (100%)
	プラス	32 (5.4%)

※プラチナくるみん認定企業数はくるみん認定企業数の内数。()内はくるみん、プラチナくるみんそれぞれの認定企業数を100%としたときの割合。

くるみん「プラス」認定（不妊治療と仕事との両立に係る基準）

改正内容

<改正前>



<改正後>（令和4年4月～）



次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事との両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの一種として新たな類型「プラス」を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加する。

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

認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。

※ くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんで基準は共通のもの。

<不妊治療と仕事との両立に関する認定基準>

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。
 - ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する企業トップの方針を示し、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。

認定状況（令和6年6月末日現在）

くるみんプラス：35社 プラチナくるみんプラス：53社 トライくるみんプラス：0社