

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第84回）	参考資料 1－2
令和7年10月2日	

※ 令和7年9月8日
労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第83回） 参考資料 4－3

女性活躍の推進に関する参考資料

女性活躍の推進に関する閣議決定等①

○ 経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

第1章 マクロ経済運営の基本的考え方

4. 人中心の国づくり

（略）さらに、多様な価値観を持つ者が互いに尊重し合い、自己実現を進めていくことができる環境整備を進めるため、女性・若者のスタートアップへの挑戦や正規雇用の大幅増、リ・スキリングを行う者への支援、多様な働き方の推進に取り組む。（略）

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

4. 国民の安心・安全の確保

（7）「誰一人取り残されない社会」の実現

（女性・高齢者の活躍）

（略）

女性版骨太の方針2025に基づき、女性の所得向上・経済的自立に向け、L字カーブの解消に資するよう、女性の起業支援、改正女性活躍推進法による男女間賃金差異及び女性管理職比率の開示、仕事と育児・介護・女性の健康課題との両立支援、女性デジタル人材の育成、男女間賃金格差の大きい5業界でのアクションプラン策定を推進する。（略）

○ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

VI. 人への投資・多様な人材の活躍推進

2. 多様な人材の活躍推進

副業・兼業の推進、同一労働・同一賃金制の徹底、働き方改革の総点検、女性の活躍推進等を通じ、多様な人材の活躍を推進する。（略）

（4）女性の活躍推進

我が国の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。男女間賃金差異の情報公表の義務対象を常用労働者数が101人以上300人以下の中小企業にも拡大する改正女性活躍推進法が成立したことを踏まえ、新たに開示義務の対象となる中小企業に対して法改正の周知を行うとともに、常用労働者数が100人以下の企業も含めて、支援を行う。あわせて、男女間賃金差異の要因分析の結果について「説明欄」に記載することを促し、賃金差異の是正につなげていく。

特に地方におけるアンコンシャス・バイアスが女性の職場での活躍への制約や若い女性の流出につながっているとの現状を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組む自治体を国が支援し、男女ともに「働きがい」と「働きやすさ」が実感でき、活躍できる地域社会を実現していく。その際、地域の中の主要な職場である自治体自身の働き方・職場改革として、会計年度任用職員の処遇改善や能力実証を経た常勤化の推進等に併せて取り組む。

女性活躍の推進に関する閣議決定等②

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）（令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議にて決定）（抄）

Ⅰ 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

（２）地域における魅力的な職場、学びの場づくり

① 改正女性活躍推進法の着実な施行

ア 女性活躍推進法の延長及び女性活躍の更なる推進

令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、その期限を10年間延長し、女性の職業生活における活躍に関する情報公表を強化すること等を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、女性活躍の更なる推進に取り組む。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

イ 女性管理職比率の情報公表の義務化

女性管理職比率の情報公表の義務化を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、女性管理職比率の向上に向けた取組を促進する。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

ウ 男女間賃金差異の情報公表義務の対象拡大

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することを盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、男女間賃金差異の更なる縮小に向けて取り組む。また、各企業における男女間賃金差異の要因把握・分析や、女性活躍に関する自主的な情報公表を促進する。【厚生労働省】

エ 女性の健康上の特性に留意した取組推進

女性活躍推進法の基本原則において、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留意して行われなければならない旨を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、女性の健康課題に対する取組を推進する。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

また、積極的に女性の健康課題に対する取組を行っている企業を評価する仕組みを検討する。【厚生労働省】

オ ハラスメント対策の強化

女性の職業生活における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ことを盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、職場におけるハラスメント対策を強化する。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

女性活躍の推進に関する閣議決定等③

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）（令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議にて決定）（抄）

Ⅰ 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

（２）地域における魅力的な職場、学びの場づくり

② 求職者に対する情報公表の促進

女性活躍推進データベースの更なる活用に向け、データベースの機能強化、コンテンツの充実等によるユーザビリティの向上を図るとともに、就職支援企業や大学就職課等との連携や、ハローワークにおける利用促進を図る。また、データベース登録企業数やえるばし認定企業数の増加に取り組む。【厚生労働省】

（略）

③ 男女間賃金（給与）差異の是正に向けた取組の強化

ア 男女間賃金（給与）差異の要因分析等の取組支援

女性活躍推進のための取組を行う企業への個別支援として、男女間賃金差異について簡易に分析できるツールの活用促進や、特に中小企業を対象として、男女間賃金差異の要因分析等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて啓発に取り組む。【厚生労働省】

（略）

イ 男女間賃金差異の大きい業界に着目した取組

各業界における男女間賃金差異について、特に男女間賃金差異の大きい5つの業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、これらの業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。公務部門においても、女性活躍に向けて参考となる事例の横展開を図るなどの更なる取組を進める。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

⑨ 地方や中小企業における女性の登用推進

ア 地方や中小企業で働く女性の活躍支援

地方における女性、特に中小企業で働く女性の待遇を改善し、活躍を支援する必要がある。そのため、中小企業を対象として、男女間賃金差異の要因分析や女性管理職の登用に係る課題等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて啓発に取り組む。また、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップに取り組む事業主に対して「キャリアアップ助成金」により支援する。【厚生労働省】

女性活躍の推進に関する閣議決定等④

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）（令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議にて決定）（抄）

Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

（3）仕事と健康課題の両立の支援

② 健診やセルフチェック、相談事業等の活用による女性の健康確保に向けた取組の推進

（略）

女性活躍推進法の基本原則において、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留意して行われなければならない旨を盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、職場における女性の健康支援の取組を促すに当たっての方策を検討する。【厚生労働省】

（略）

また、更年期に係る症状を自己評価により把握し、受診などの適切な行動に結びつけられるようセルフチェックを活用するなどの取組を、企業や自治体に促す。あわせて事業所内に働く女性の相談に対応する担当者を配置するなど女性の健康を話題とする場づくりを推進する。【厚生労働省】

（略）

③ 女性の健康課題に取り組む企業の評価制度の活用・促進

（略）

女性活躍推進法の基本原則において、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留意して行われるべき旨を明確化することを盛り込んだ改正女性活躍推進法を踏まえ、女性の健康課題に関する取組を積極的に行っている企業を評価する仕組みを検討する。【厚生労働省】

⑤ 働く女性の健康を支えるための更なる取組の推進

女性ならではの健康課題を解決することや、女性のライフイベントに応じた支援策を講じること、女性自身が健康課題に気が付き、早期のケアを行うことの重要性について、企業の経営層に理解を深めてもらい、企業における支援を促すことが必要である。中小企業にも波及させることを念頭に、女性従業員の健康支援について好事例を収集し、HPでの公表を行う。【厚生労働省】

企業における女性の健康課題にかかる取組や、事業主健診に関する取組について、連携して周知・啓発を行う。【厚生労働省】

産業保健スタッフ、保健師、助産師、看護師、薬剤師、養護教諭等が、職場や地域、学校など様々な場で、更年期の健康課題を含め、女性のライフステージごとの健康課題とその対処法について知識の普及に取り組めるよう、人材育成を図る。【文部科学省、厚生労働省】

女性活躍の推進に関する閣議決定等⑤

○地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

第2章 地方創生をめぐる現状認識

2. 地域経済の状況

（2）労働生産性及び賃金

（略）

男女間の賃金格差は、縮小傾向にあるものの国際的に見て依然大きい、都市圏と地方部で格差の程度に大きな違いは認められない。

3. 地方創生をめぐる社会情勢の変化

（略）

都市部と地方部、男性と女性の賃金格差が存在し、地方に根付くアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等により、若者や女性の地方離れが進行している。東京圏への一極集中の大きな流れは、不動産価格や生活コストの高騰につながっていることに加え、首都直下地震などの大規模災害時のリスクを高めている。

（略）

第3章 地方創生2.0の起動

1. 目指す姿

【10年後に目指す姿】

○ 若者や女性にも選ばれる地方をつくる

- ・ 若者が地方に残りたい、東京圏から地方に戻りたい、地方に行きたいとすることができる。また、地方に魅力的な学び場、働き場があり、若者が地方で学びたい、働きたいとすることができる
 - ： 地方の魅力を高め、地方への転入希望を増やす環境整備を進めること等により、東京圏から地方への若者の流れを倍増する
- ・ 性別にかかわらず、自分の能力や可能性を発揮し、働きたい人がいきいきと働き続けられる
 - ： アンコンシャス・バイアスへの気付きや、多様な選択・生き方が尊重される地域社会への変革を促す取組を全国に広げるとともに、男女共に若い世代の「働きがい」・「働きやすさ」を向上させ、女性のM字カーブとL字カーブを解消する
- ・ 若者や女性が地域づくりの議論に参加している
 - ： 国及び地方公共団体における地方創生の議論の場において、若者や女性のそれぞれの人口比並みに若者や女性の構成員が参画している

女性活躍の推進に関する閣議決定等⑥

○地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

第3章 地方創生2.0の起動

6. 政策パッケージ

（1）安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

①若者や女性にも選ばれる地方となるための社会変革・意識変革

i. 地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革

若者や女性の転出行動に影響を与えている職場の重要性を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく。

公募した取組意欲ある68の地方公共団体（24県、44市町村。以下「取組参加自治体」という。）と各府省庁横断のサポートメンバーで「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成し、「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた地域働き方・職場改革の取組を始動する。今後3～5年程度、これら取組参加自治体相互の経験・知見を共有し連携しながら、成果・成功体験の蓄積を進め、全国的な波及を目指していく。

地域の働き方・職場改革においては、「働きがい」のある職場（＝将来ある若者や女性が、自分たちの能力がいかされ、成長でき、希望するキャリアを実現できると感じられる職場）、また、「働きやすさ」のある職場（＝将来において結婚・出産等のライフイベントがあった際にも、「共働き・共育て」の時代にふさわしく、男女共に柔軟な働き方ができる職場）を目指し、アンコンシャス・バイアスやそこから派生するものを含めた「働き方の課題」等への対応を進める。

その際、都道府県労働局において、取組参加自治体に対して、参加企業等の掘り起こしやイベントの共催等を通じた支援を行う。また、働き方改革推進支援センターにおいて、改革を進めようとする個々の職場に対して、労務管理の専門家による無料コンサルティングの提供等により課題解決を支援する。

【当面の目標：68地方公共団体で先行実施】

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

・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（えるばし認定・プラチナえるばし認定）、

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。



女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

○令和8年4月1日以降、

- ・ 常時雇用する労働者数が**301人以上**の事業主については、①**男女の賃金の差異**及び②**管理職に占める女性労働者の割合**に加え、
「③**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**」のうちから1項目以上
「④**職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備**」のうちから1項目以上 計4項目以上を公表することが必要。
- ・ 常時雇用する労働者数が**101人以上**の事業主については、①**男女の賃金の差異**及び②**管理職に占める女性労働者の割合**に加え、
「③**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**」又は「④**職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備**」
のうちから1項目以上 計3項目以上を公表することが必要。

①男女の賃金の差異

②管理職に占める女性労働者の割合

③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・ 男女別の採用における競争倍率(区)
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

④ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・ 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男女の賃金の差異の公表

男女の賃金の差異の是正に向け、令和8年4月1日以降、女性活躍推進法に基づく情報公表項目である「男女の賃金の差異」について、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に公表を義務化。

- ・ 常用労働者数が101人以上規模の企業は公表必須項目
- ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は任意

※事業年度の開始後おおむね3か月以内に、前事業年度の実績を公表することとしている。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

- ・ 「男女の賃金の差異」は男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金を割合（パーセント）で示す。
- ・ 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分で公表が必要。

区 分	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%

付記事項（例）※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

- ・ 対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・ 正社員：社外への出向者を除く。
- ・ パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・ 賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

- ・ 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。

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。

各法律・調査等における管理職の定義

法律・調査名	管理職の定義
賃金構造基本統計調査	「令和6年賃金構造基本統計調査」調査票記入要領等より 102 課長級 ○（含まれる役職）本社（店）、支社（店）、工場、営業所などの事業所における総務、人事、営業、製造、技術、検査等の各課長 ×（含まれない役職）課長代理、同補佐、課次長 <u>仕事の概要</u> いわゆる課長で、経営管理活動を行う営業、人事、会計、生産、研究、分析等の事務的、技術的な組織を統制、調整、監督し、所轄部門を運営する業務に従事する者及びこれらと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する者をいう。 <u>説明事項</u> 1）「課長級」とは、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2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長をいう。 2）同一事業所において、課長のほかに、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」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「課長級」に含む。ただし、通常「課長代理」、「係長」等と呼ばれている者は「課長級」としない。
女性活躍推進法	「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27.10.28 職発1028第2号 雇発1028第5号）（抄） ウ 省令第2条第1項第4号の「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職にある労働者の合計をいうこと。 「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。 ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む。)のものの長 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。)
雇用均等基本調査	「雇用均等基本調査」調査の結果 より （8）管理職等 企業の組織系列の各部署において、部長、課長、係長等配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む。
労働基準法	昭22.9.13発基第17号、昭63.3.14 基発第150号・婦発第47号（抄） 法第四十一条第二号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。

女性の活躍推進企業データベース

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営しています。



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



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

＜企業比較＞

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区 1 2 3	東京都〇〇区 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！

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。

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る。

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

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。（※1） ● 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（※1） ● 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。（※1） ● 【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。（※2） （※1）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 （※2）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 （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。

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	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。） 又は 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。 (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。 (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 （※）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。	同左
2.継続就業	○ 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。 (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7割以上であること。 （※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。 (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8割以上であること。 （※）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 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。	○ 左に掲げる基準のうち、 (i)について、8割以上 (ii)について、9割以上 であること。（その他の基準は同左）
3.労働時間等の働き方	○ 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。	同左

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	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。 又は 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。	○ 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の1.5倍以上であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 ① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※) 「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。 ② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※) 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
5.多様なキャリアコース	○ 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。 A 女性の非正社員から正社員への転換 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 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

<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。

くるみん「プラス」認定（不妊治療と仕事との両立に取り組む企業の認定）

- 次世代育成支援の取組を行う企業が、「不妊治療と仕事との両立」に関する基準も満たす場合に、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみに「プラス」認定を追加。

※「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、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみの申請を行う際の必須基準ではなく、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみのみの認定申請を行うことも可能。

プラチナくるみんプラス



くるみんプラス



トライくるみんプラス



認定基準

※ プラチナくるみんプラス、くるみんプラス、トライくるみんプラスのすべてで、「不妊治療と仕事との両立」に関する基準は共通

＜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7年2月末日現在）

プラチナくるみんプラス：80社　くるみんプラス：48社　トライくるみんプラス：0社