

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第85回）	参考資料 3
令和7年10月27日	

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

改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項に係る対応方針（案）について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 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**

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、以下のように指針に追記してはどうか。
- また、説明欄の活用例については、通達において具体例の充実を図り、周知することとしてはどうか。

【事業主行動計画策定指針】（改正イメージ）

第二部 一般事業主行動計画

（注）グレー塗り部分は、今回行う必要がある技術的な改正イメージ

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)⑨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）

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、以下のように指針に追記してはどうか。

【事業主行動計画策定指針】（改正イメージ）

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）

○ そのほかの建議事項については、通達において以下のように対応することとしてはどうか。

- 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。）

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

○ 以下のように省令及び指針を改正し、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ことを示してはどうか。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令】（改正イメージ）

（法第二十条第一項の情報の公表）

（注）グレー塗り部分は、今回行う必要がある技術的な改正イメージ

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方法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。

【事業主行動計画策定指針】（改正イメージ）

第二部 一般事業主行動計画

（注）グレー塗り部分は、今回行う必要がある技術的な改正イメージ

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)の区分の項目（(3)⑧及び(4)⑧(1)及び(2)の区分の項目（(1)⑨及び⑩並びに(2)⑥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)⑨及び(2)⑥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)⑨及び(2)⑥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。

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てはどうか。

【事業主行動計画策定指針】（改正イメージ）

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。

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、性別を問わず使い易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、事業主行動計画指針の別紙二に新たな項目を新設し、記載する取組例は、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、以下のようにしてはどうか。
- なお、これらの取組については、建議に記載されているとおり、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（通達事項）として取り扱うこととする。

【事業主行動計画策定指針】（改正イメージ）

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

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

えるぼし認定基準（１段階目）の見直し

- 以下のように省令を改正し、基準を満たさない項目について、２年以上連続しての実績改善の他に、改善傾向にあることを評価する選択肢を提示することとしてはどうか。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令】（改正イメージ）

現行	改正案
① １～２項目の基準を満たし、実績を毎年公表 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 （基準を満たさない項目につき） ③ ２年以上連続しての実績改善 各項目における「実績改善」の評価の方法 ❶ 「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> ❷ 「１．採用①」及び「４．管理職比率②」については、<u>（ⅰ）が（ⅱ）より、（ⅱ）が（ⅲ）より改善している必要。</u> （ⅰ）直近３事業年度（R4～R6）の平均 （ⅱ）（ⅰ）の前年度までの３事業年度（R3～R5）の平均 （ⅲ）（ⅰ）の前々年度までの３事業年度（R2～R4）の平均 ※ 「５．多様なキャリアコース」は、直近３事業年度のいずれかにおける項目の該当数を評価する基準であるため、❶❷いずれにも該当しない方法で確認している。	① １～２項目の基準を満たし、実績を毎年公表 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 （基準を満たさない項目につき） ③－ⅰ ２年以上連続しての実績改善 又は ③－ⅱ 左の❶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 (1) 直近の事業年度までの連続する３事業年度の平均値 (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 (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 ※ 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。 （注）当該事項のうち左の❷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、引き続き同じ要件とする。

(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	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

(注) 14ページ①の【1.採用 の ②女性労働者の割合】、【2.就業継続】、【3.時間外労働等の働き方】に黄色マーカーを付けている。

(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	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) 14ページ①の【4. 管理職比率 の ①管理職に占める女性労働者の割合】に黄色マーカーを付けている。

(注2)「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3) 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>

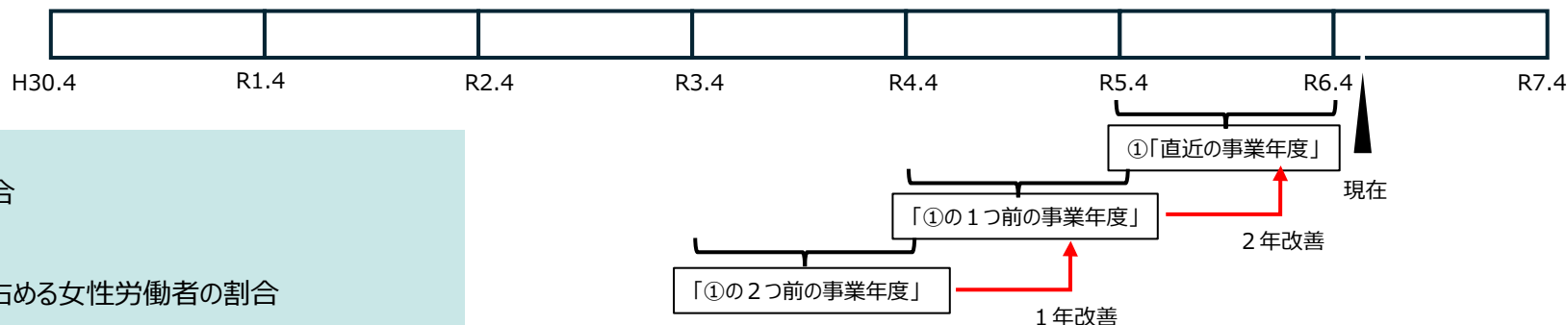
- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 【未施行】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していること（プラチナえるぼしのみ）。
(※) 令和7年の女性活躍推進法改正によるもの。公布の日（令和7年6月11日）から起算して1年6月以内で政令で定める日より施行。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 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。

（参考） 現行の「2年以上連続して当該事項の実績が改善」の具体的な基準

①：直近の事業年度（X）年度の実績、（X-1）年度の実績、（X-2）年度の実績で判断するもの

①の項目

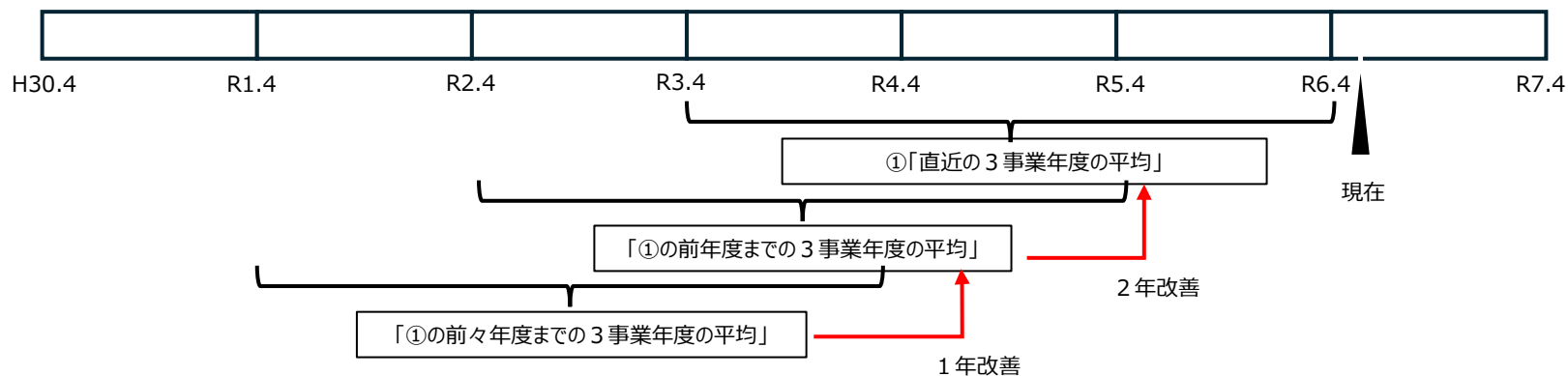
1. 採用 の ②女性労働者の割合
2. 就業継続
3. 時間外労働等の働き方
4. 管理職比率 の ①管理職に占める女性労働者の割合



②：直近3事業年度（X～X-2）の平均、（X-1）年度から3事業年度（X-1～X-3）の平均、（X-2）年度から3事業年度（X-2～X-4）の平均

②の項目

1. 採用 の ①男女別の採用における競争倍率
4. 管理職比率 の ②課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合



その他のパターン（直近の3事業年度の間いずれかにおける該当の有無で判断）

5. 多様なキャリアコース

えるぼしプラス（仮称）の創設

- えるぼしプラス（仮称）の創設に関しては、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、プラス認定を設けることとしてはどうか。
- また、必ずしも女性に限った取組でなくてもよいことを通達で示すこととしてはどうか。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令】（改正イメージ）

- 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、テレワーク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。