

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第88回）	資料1
令和7年12月10日	

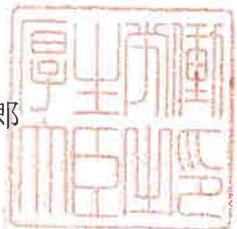
厚生労働省発履均1210第1号

令和7年12月10日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



別紙「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の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

## 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の一部を改正する省令案要綱

### 第1 一般事業主行動計画の策定

#### 1 状況把握項目（第二条第一項関係）

常時雇用する労働者の数が百人を超える三百人を超えない一般事業主について、従来事項に加え、その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異についても把握しなければならないこととする。

#### 2 公表の方法（第四条関係）

一般事業主行動計画の公表の方法について、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によるものとする。

### 第2 えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定の基準等

#### 1 えるぼし認定の基準等（第八条第一項関係）

(1) えるぼし認定一段階目の基準について、従来の基準又は以下の基準のいずれかに該当する場合に、満たすこととする。

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のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、当該事項のうち、「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び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以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち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については、当該事項の実績について、次に掲げるイがロより改善し、かつ、ロがハより改善しているとともに、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のうち当該一般事業主が該当しない事項のうち上記以外の事項については、直近二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

イ 直近の事業年度までの連続する三事業年度の平均値

ロ 当該直近の事業年度の前年度までの連続する三事業年度の平均値

ハ 当該直近の事業年度の前々年度までの連続する三事業年度の平均値

(2) えるぼし認定の基準に、以下の類型を加えることとする。

イ 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

(イ) えるぼし認定一段階目の基準を満たすこと。

- (ロ) 次のいずれにも該当すること。
- ① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び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。）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次のいずれかの制度を設けていること。
    - (i) 年次有給休暇を半日又は時間を単位として取得することができる制度
    - (ii) 所定外労働の制限に関する制度
    - (iii) 一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
    - (iv) フレックスタイム制
    - (v) 所定労働時間の短縮の制度
    - (vi) 在宅勤務等を可能とする制度
  - 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措置を講じていること。
  - 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 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（以下この④において「女性健康配慮担当者」という。）を選任し、当該女性健康配慮担当者に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、当該女性健康配慮担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。
- ロ 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
- (イ) えるぼし認定二段階目の基準を満たすこと。
  - (ロ) イの(ロ)に該当すること。
- ハ 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
- (イ) えるぼし認定三段階目の基準を満たすこと。
  - (ロ) イの(ロ)に該当すること。
- 2 プラチナえるぼし認定の基準等（第九条の三第一項関係）
- プラチナえるぼし認定の基準に、次のいずれにも該当する一般事業主の類型を加えることとする。
- (1) プラチナえるぼし認定の基準を満たすこと。
  - (2) 1の(2)のイの(ロ)に該当すること。

3 プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表（第九条の四関係）

2 の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主は、1 の（2）のイの（ロ）の①の事項及び③の実績も、厚生労働省のウェブサイトに公表することとする。

第3 情報公表項目（第十九条から第二十条の二まで関係）

1 一般事業主による情報公表の項目を次のとおり区分し、常時雇用する労働者の数が三百人を超える一般事業主は、次の（1）及び（2）に掲げる事項を公表するとともに、（3）及び（4）に掲げる情報の区分ごとに（3）及び（4）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しなければならないこととする。

（1）その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

（2）その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

（3）（1）及び（2）に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

（4）その雇用する労働者の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

2 情報公表に当たっては、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によるものとする。

3 常時雇用する労働者の数が百人を超えない一般事業主は、1 の（1）及び（2）に掲げる事項を公表するとともに、1 の（3）及び（4）に掲げる情報の区分ごとに（3）及び（4）に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを一以上公表しなければならないこととする。

4 常時雇用する労働者の数が百人を超えない一般事業主は、1 の（1）及び（2）に掲げる事項並びに1 の（3）及び（4）に掲げる情報の区分ごとに（3）及び（4）に定める事項のうち、一般事業主が適切と認めるものを一以上公表するよう努めなければならないこととする。

第4 その他

1 この省令は、令和八年四月一日から施行する。（附則第一条関係）

2 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、その他所要の改正を行う。