

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 88 回）	参考資料 3
令和 7 年 12 月 10 日	

※ 令和 7 年 10 月 27 日 労働政策審議会雇用環境・均等分科会  
(第 85 回) 資料 1-1

## 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について【概要】

### I. 改正の趣旨

- 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。以下「法」という。）においては、第 20 条第 1 項において国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）のうち常時雇用する労働者の数が 301 人以上のものについて、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（平成 27 年厚生労働省令第 162 号。以下「令」という。）で定めるところにより、同項第 1 号及び第 2 号に掲げる情報を公表しなければならない等と規定している。
- 今般、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（令和 7 年法律第 63 号）において、「その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異」及び「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」の情報公表を、常時雇用する労働者の数が 101 人以上的一般事業主に義務付けること等の改正が行われた。
- こうしたことを踏まえ、法第 8 条第 3 項及び第 5 項、第 9 条、第 12 条、第 13 条第 2 項並びに第 20 条の規定に基づき、令について所要の改正を行うもの。

### II. 改正の内容

#### 1. 女性の活躍推進企業データベースについて

- 法第 8 条第 5 項に基づく一般事業主行動計画の公表及び法第 20 条に基づく情報の公表に関し、厚生労働省のウェブサイト（女性の活躍推進企業データベース）への掲載その他の適切な方法によることとする。

#### 2. えるぼし認定制度について

##### (1) えるぼし認定基準の見直し

- 法第 9 条の認定の基準のうち認定 1 段階目の要件に関し、現行の認定要件である 2 年以上連續して実績が改善していることのほか、以下に該当することによっても要件を満たすことができるものとする。
  - 令第 8 条第 1 項第 1 号イに掲げる事項であって当該一般事業主が該当しない事項のうち、同号イ(1) (ii)、(2)、(3)又は(4) (i) に掲げる事項については、次の (i) が (ii) より、(ii) が (iii) より改善しているとともに、当該事項のうち第一号イ(1) (i)、(4) (ii) 又は(5)に掲げる事項については、直近 2 年以上連續して当該事項の実績が改善していること。

(i) 直近の事業年度までの連續する 3 事業年度の平均値

- ( ii ) 当該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
- ( iii ) 当該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

(2) えるぼしプラス（仮称）認定の創設

- 法第 9 条及び第 12 条に基づく認定（えるぼし認定 1 段階目から 3 段階目及び プラチナえるぼし認定）について、それぞれ女性の健康上の特性への配慮に係る認定基準を追加した新たな認定基準の類型を設けることとする。
- 女性の健康上の特性への配慮に係る認定基準の内容は以下のとおりとする。
  - (1) 次の①及び②の制度を設けていること。
    - 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や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
    - ② 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、在宅勤務等のうちいずれかの制度
  - (2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、(1)①及び②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「女性健康配慮担当者」という。）を選任し、当該女性健康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。
- ※ なお、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づくプラチナくるみんプラス認定と同様に、プラチナえるぼしプラス（仮称）認定を受けた事業主は、法第 13 条第 2 項に基づき、(1)～(4)のうち、(1)の休暇制度等の内容及び(3)の研修その他の労働者の理解を促進するための取組を公表しなければならないこととする。

3. その他

その他所要の規定の整備を行う。

III. 根拠法令

法第 8 条第 3 項及び第 5 項、第 9 条、第 12 条、第 13 条第 2 項並びに第 20 条

IV. 施行期日等

公布日：令和 7 年 12 月下旬（予定）

施行期日：令和 8 年 4 月 1 日