雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第２回）	資料２
令和６年３月11日	

女性活躍推進に関する施策及び現状

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概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の（1）・（2）について、常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務

（1） 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））　※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

✎ 行動計画の必須記載事項
▶**目標**（省令で定める項目に関連した定量的目標）　▶取組内容　▶実施時期　▶計画期間

（2） 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

✎ 情報公表の項目　（省令で規定）
①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、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に関する実績について、
▶常用労働者数301人以上の事業主（義務）　①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上（計3項目以上）を公表
▶常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務）　①及び②の全ての項目から1つ以上公表
▶常用労働者数100人以下の事業主（努力義務）　①及び②の全ての項目から1つ以上公表

（3） 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

（4） 履行確保措置

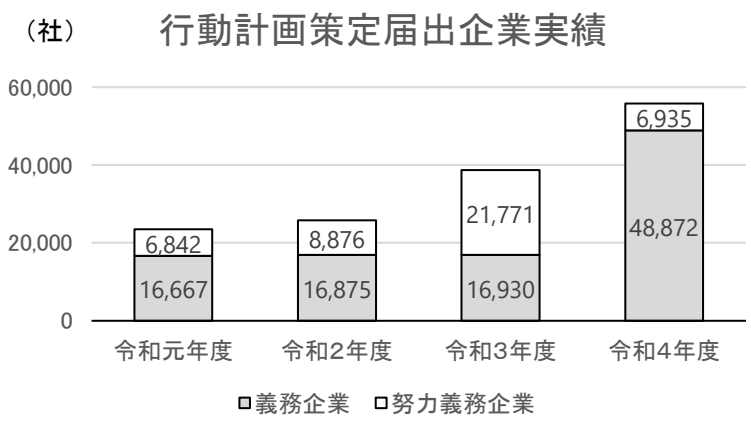
⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

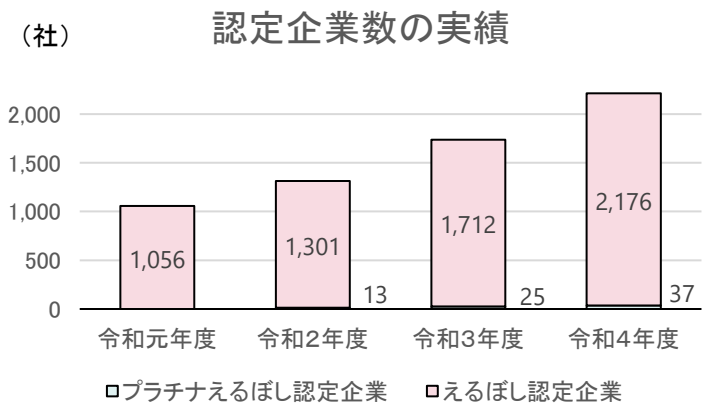
3 その他（施行期日等）

① 制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の時限立法。
② 改正時：令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行（状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）。
③ 改正法施行（令和2年6月1日）5年後の検討。
④ 省令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布・同日施行）

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、認定企業数の実績

○　一般事業主行動計画策定の義務対象企業の届出率は97.8%。
　※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。
○　えるぼし認定企業数は、毎年度300社程度増加。





		R元年度	R２年度	R３年度	R4年度
①行動計画策定届出義務企業数		16,837	17,060	17,650	49,994
②行動計画策定届出企業数		23,509	25,751	38,701	55,807
企業規模	義務企業（届出率）	16,667（99.0%）	16,875（98.9%）	16,930（95.9%）	48,872（97.8%）
	努力義務企業	6,842	8,876	21,771	6,935
③えるぼし認定企業数		1,056	1,301	1,712	2,176
	１段階	6	7	8	10
	２段階	365	436	541	673
	３段階	685	858	1,163	1,493
④プラチナえるぼし認定企業数			13	25	37

※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：厚生労働省調べ

各種認定制度の状況

えるぼし認定企業数

※令和６年１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	2574 (100%) 100%	191 (7.4%) 100%	580 (22.5%) 100%	611 (23.7%) 100%	572 (22.2%) 100%	620 (24.1%) 100%
	１段階目	13 (100%) 0.5%	3 (23.1%) 1.6%	4 (30.8%) 0.7%	4 (30.8%) 0.7%	2 (15.4%) 0.3%	0 (0.0%) 0.0%
	２段階目	802 (100%) 31.2%	65 (8.1%) 34.0%	215 (26.8%) 37.1%	209 (26.1%) 34.2%	118 (14.7%) 20.6%	195 (24.3%) 31.5%
	３段階目	1759 (100%) 68.3%	123 (7.0%) 64.4%	361 (20.5%) 62.2%	398 (22.6%) 65.1%	452 (25.7%) 79.0%	425 (24.2%) 68.5%
プラチナえるぼし		48 (100%)	2 (4.2%)	11 (22.9%)	17 (35.4%)	11 (22.9%)	7 (14.6%)

※（）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。

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。

その他厚生労働大臣による各認定制度

【ユースエール認定制度】

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき**「ユースエール認定企業」として厚生労働大臣が認定。**
認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図る。
ユースエール認定企業数：1203社（令和６年１月末時点）

【もにす認定制度】

障害者の雇用に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を、障害者雇用促進法に基づき**厚生労働大臣が認定（もにす認定）**。もにす認定を受けた事業主は、地域における障害者雇用のロールモデルとして社会的認知度を高めることができる。
もにす認定事業主数：372事業主（令和５年12月28日時点 ※暫定値）

一般事業主行動計画の策定・届出・公表及び情報公表について

1　一般事業主行動計画の策定・届出・公表

ステップ１＞＞自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握。
・把握した状況から自社の課題を分析。

基礎項目	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）	・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・管理職に占める女性労働者の割合

（注１）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目）を活用し、原因の分析を深めることが有効。
（注２）常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異（全労働者、正規、パート・有期）の把握も必須。
（注３）（区）の表示のある項目については､雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

ステップ２＞＞一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

・ステップ１を踏まえて、**(a)計画期間**、**(b) 数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定。
・一般事業主行動計画を労働者に周知
・一般事業主行動計画を外部へ公表

ステップ３＞＞一般事業主行動計画を策定した旨の届出

・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出。

ステップ４＞＞取組の実施、効果の測定

・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価。

2　女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
・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）	・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)

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能。
〇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
〇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

（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。

太字下線＝基礎項目、下線＝常用労働者301人以上事業主は義務、（区）＝雇用管理区分ごとに把握（典型例：一般職／総合職／パート）、（派）＝派遣先においては派遣労働者も含めて把握

	女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
女性労働者に対する職業生活における機会の提供	採用	**・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)	・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）
	配置・育成・教育訓練	・男女別の配置の状況（区） ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	
	評価・登用	**・管理職に占める女性労働者の割合** ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異（区）	・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
	職場風土・性別役割分担意識	・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区)(派）	
	再チャレンジ（多様なキャリアコース）	・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区)(派：雇い入れの実績） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）	・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
	取組の結果を図るための指標	・男女の賃金の差異（全労働者、正規雇用者労働者、パート・有期雇用労働者）	・男女の賃金の差異（全労働者、正規雇用者労働者、パート・有期雇用労働者）
職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備	継続就業・働き方改革	**・男女の平均継続勤務年数の差異（区）** ・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（区） ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区） ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区） ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	・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）
		・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況（区)(派） ・有給休暇取得率（区）	・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・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）

これらの項目とは別に、以下の項目についても公表が可能
・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

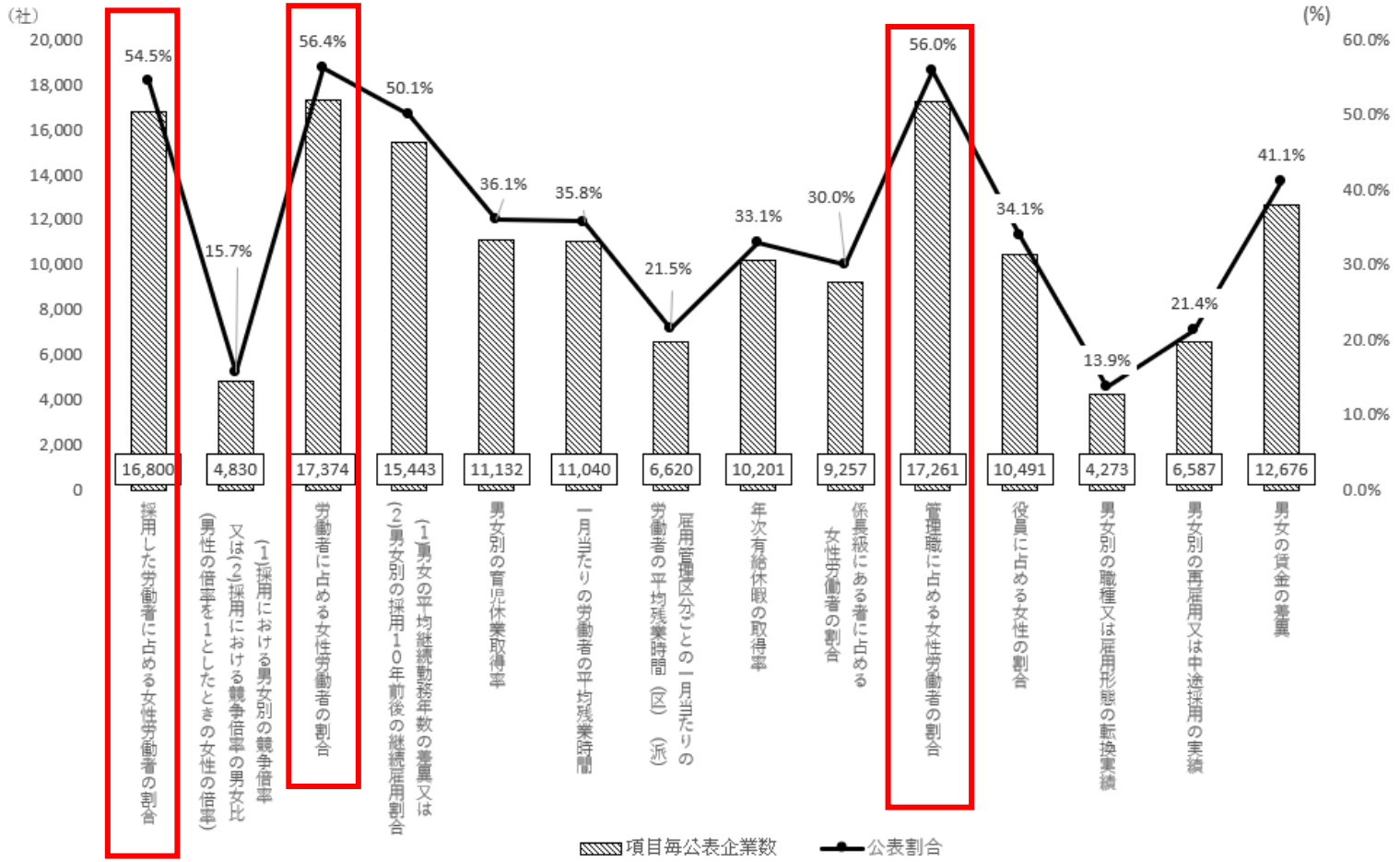
「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況（公表した項目別）

○　「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、「労働者に占める女性労働者の割合」（56.4%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（56.0%)、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（54.5%）の公表が多い。

令和5年12月31日時点

（女性活躍推進企業データベースで情報公開をしている30,810社=100%）

※平均の情報公開項目数：5.0項目

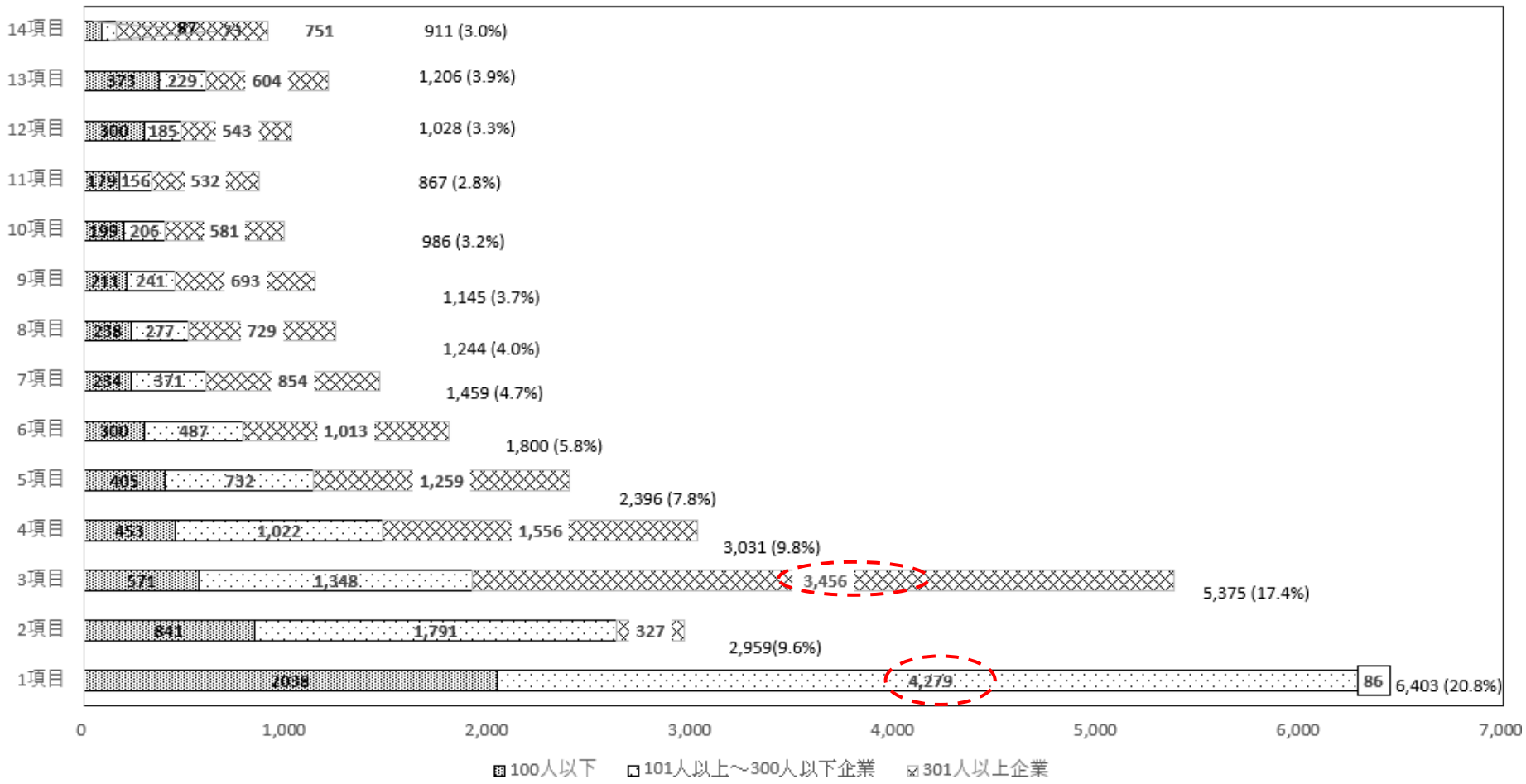


「女性の活躍推進企業データベース」における登録企業数（企業規模別及び公表状況別）

○　「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4,279社で一番多く、301人以上企業は３項目公表の企業が3,456社で一番多い。

○　全14項目公表している企業は、911社（3.0%）となっている。

令和5年12月31日時点



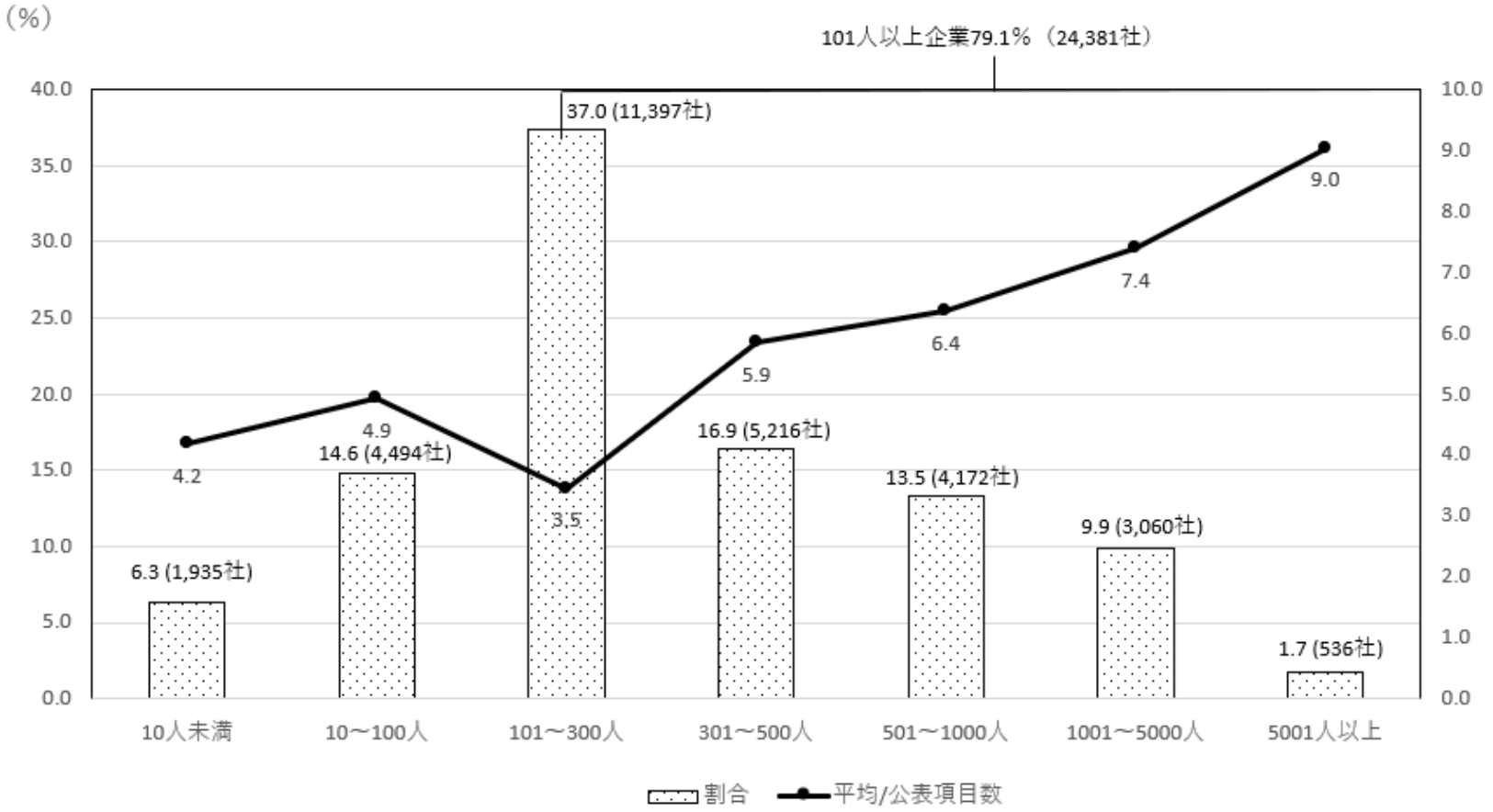
（女性の活躍推進企業データベースで情報公開をしている30,810社=100%）

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

○　「女性の活躍推進企業データベース」で情報公表をしている企業は、101~300人規模の企業が最も多い。

○　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。

令和5年12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30,810社=100%
注2）（　）内は、情報公開している企業の数

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載

○　令和５年１月の企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正により、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業等取得率」及び「男女間賃金格差」の公表を行う企業は、令和５年３月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書の「従業員の状況」においても開示することとなっている。

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

有価証券報告書　従業員の状況

指標を公表した連結子会社（※1）

提出会社及び連結子会社	管理職に占める女性労働者の割合	男性の育児休業等取得率（※2）	男女の賃金の格差			任意の追加的な記載欄（※3）
			全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

任意

⋮ 連結グループ	管理職に占める女性労働者の割合	男性の育児休業等取得率（※2）	男女の賃金の格差			任意の追加的な記載欄（※3）
			全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	（※4）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

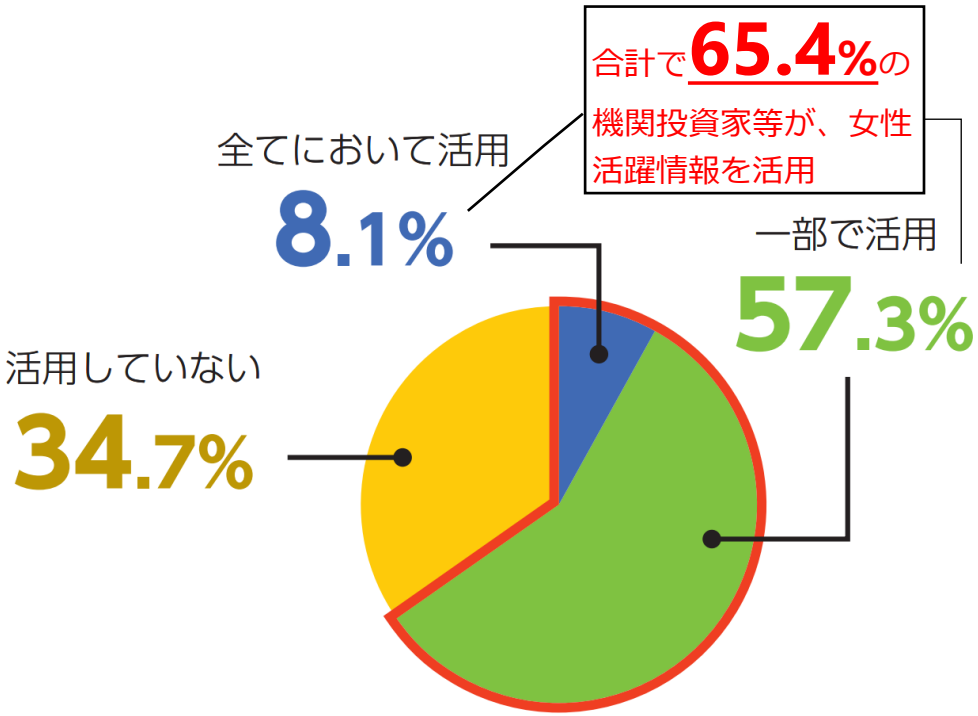
（※1）「従業員の状況」に記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能
（※2）女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと（正規、パート等）の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載。また、育児・介護休業法に基づく指標を公表する場合は、育児休業等、又は育児休業等＋育児目的休暇の、どちらの取得割合であるかを記載
（※3）数値の背景、各社の取組、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能
（※4）連結グループで記載する際に、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義が異なる場合には、その指標の定義を記載する

投資判断における女性活躍情報の活用状況等①

○　投資判断における女性活躍情報の活用状況を機関投資家等に尋ねたところ、「全てにおいて活用」が8.1%、「一部で活用」が57.3%と、合計で約3分の2の機関投資家等が、女性活躍情報を活用している。

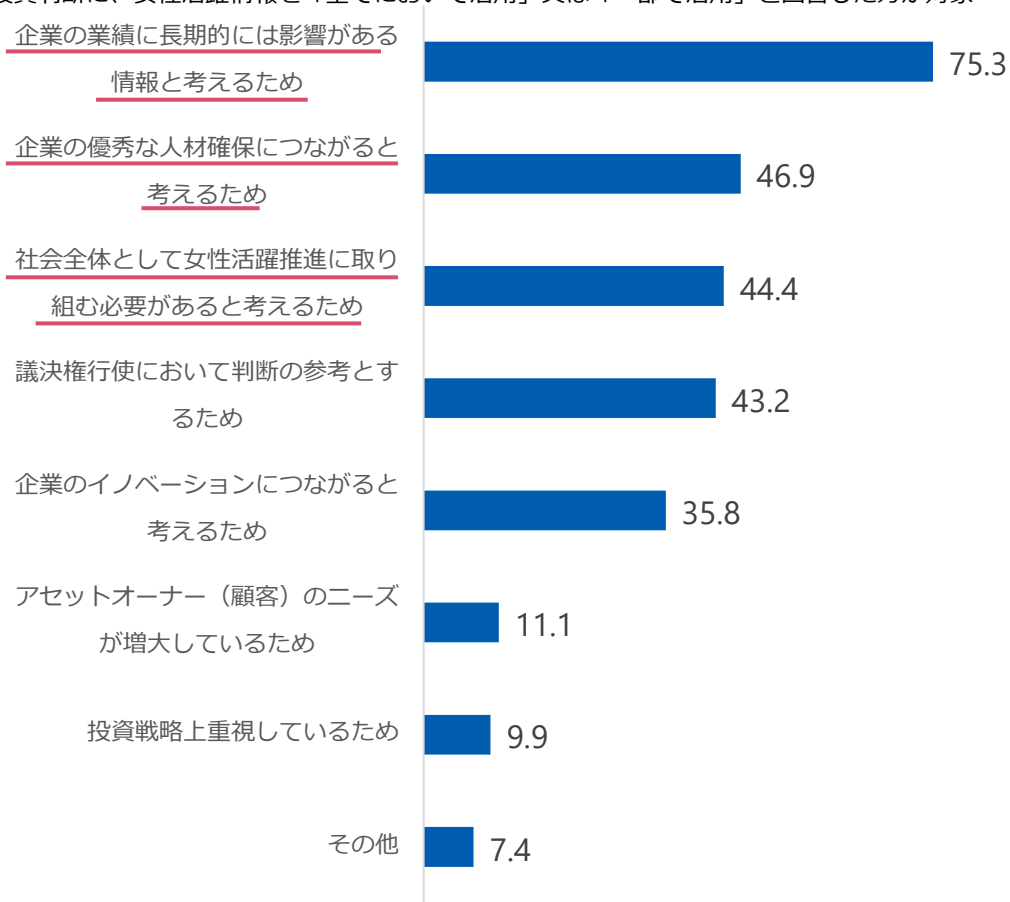
○　投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」が46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため」が44.4%となっている。

投資判断における女性活躍情報の活用状況　(n=124)



投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由（複数回答）　(%)　(n=81)

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象



（資料出所）内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和4年度）

※調査対象：「『責任ある機関投資家』の諸原則«日本版スチュワードシップ・コード»」に賛同する機関投資家（全322機関（令和４年11月末時点）のうち、日本支社のない等の67社を除いた255機関）（投信・投資顧問会社、生命保険会社、年金基金、損害保険会社、銀行、議決権行使助言会社等）

※調査機関：令和４年12月23日（金）～令和５年１月27日（金）

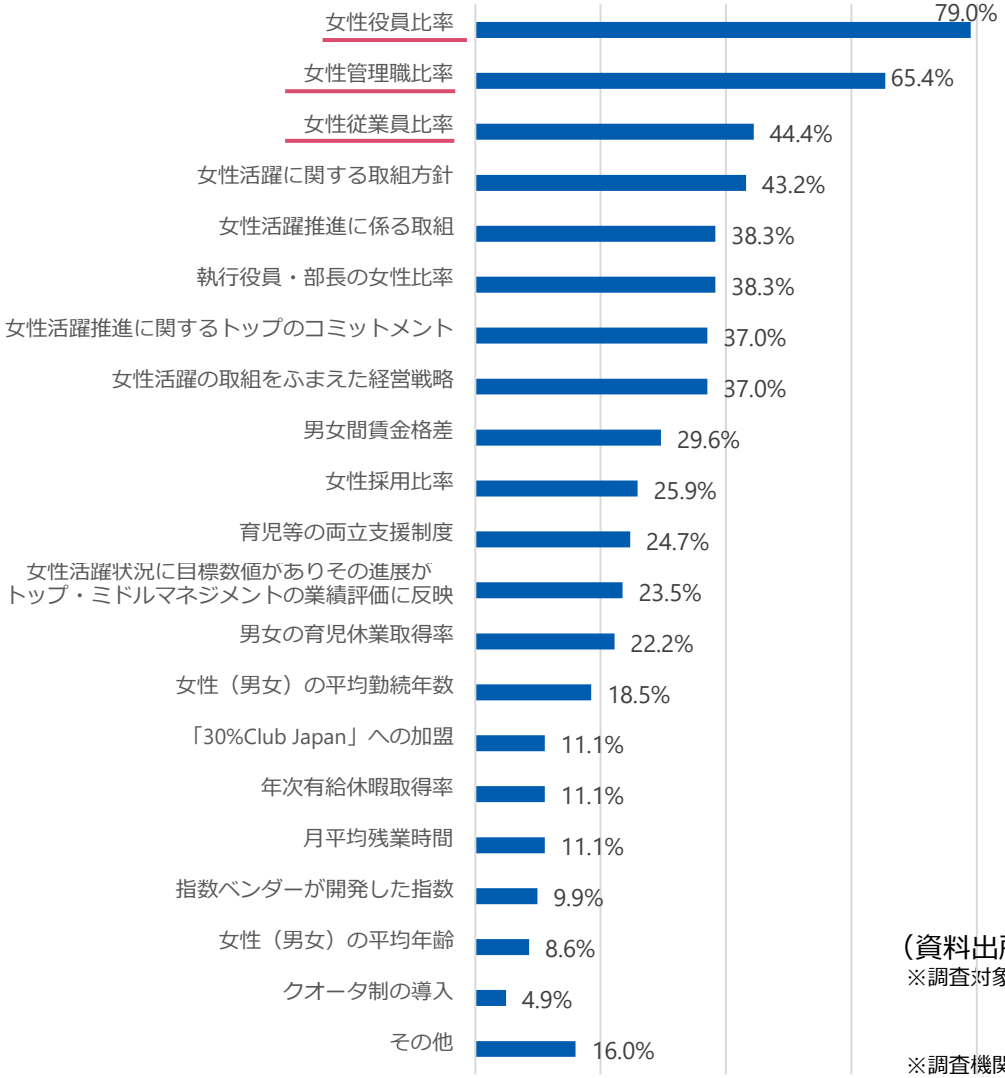
投資判断における女性活躍情報の活用状況等②

○　投資や業務において活用する女性活躍情報を機関投資家等に尋ねたところ、活用する女性活躍情報は「女性役員比率」、「女性管理職比率」、「女性従業比率」が上位３項目となっている。

○　女性活躍情報の入手方法を尋ねたところ、「企業の報告書」、「企業の説明会」、「企業のホームページ」の順となっているが、企業が提供するもの以外のデータソースとして「女性の活躍推進企業データベース」が一定程度活用されている。

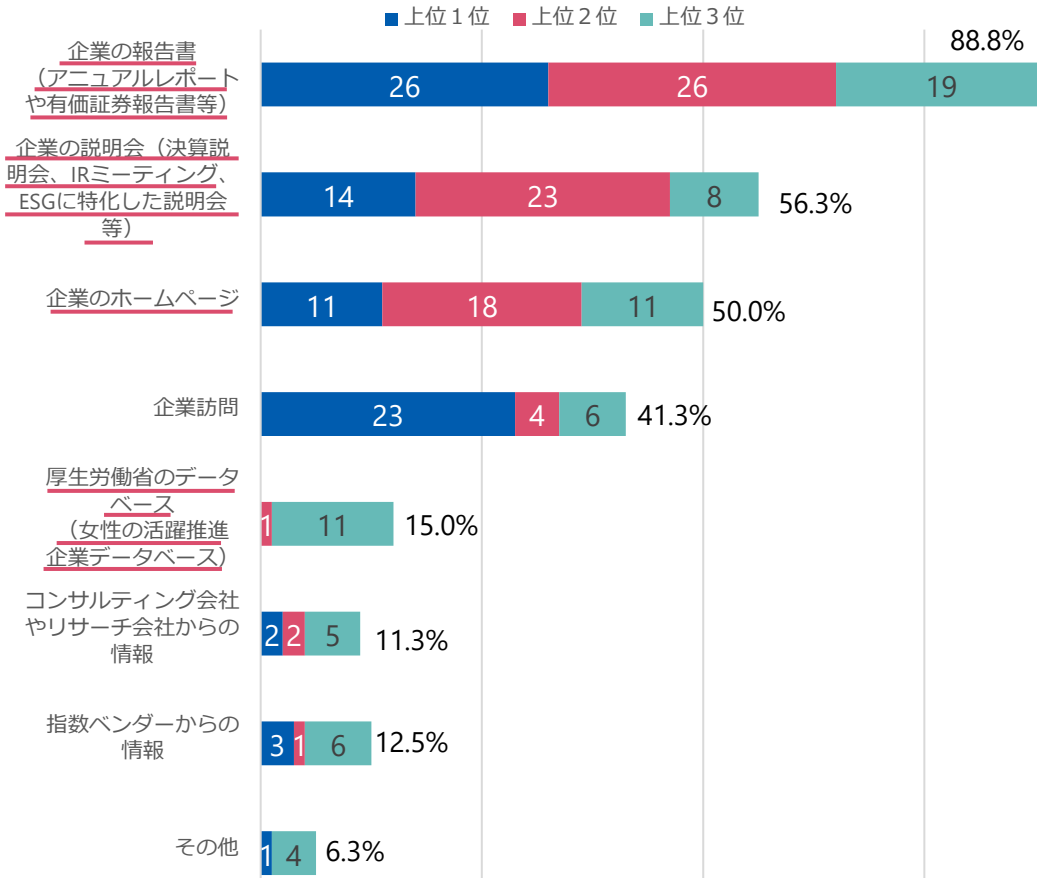
投資や業務において活用する女性活躍情報（n=81）

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象



女性活躍情報の入手方法（よく利用しているものから順に３つ）（n=80）

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象
※グラフ内の値は回答数
※%は回答機関数に対する上位１位～３位のいずれかを選択した合計回答数の割合



（資料出所）内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和4年度）

※調査対象：「『責任ある機関投資家』の諸原則«日本版スチュワードシップ・コード»」に賛同する機関投資家（全322機関（令和４年11月末時点）のうち、日本支社のない等の67社を除いた255機関）（投信・投資顧問会社、生命保険会社、年金基金、損害保険会社、銀行、議決権行使助言会社等）

※調査機関：令和４年12月23日（金）～令和５年１月27日（金）

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**。

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。（※） ● 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。（※） ※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
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

※ えるぼしの基準のうち下線部は、 改正により新たに追加されたもの。

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）。
- 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。

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③（産業ごとの平均値）

産業分類＼項目	通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値	通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値	女性の通常の労働者の平均継続勤続年数の平均値	管理職に占める女性労働者の割合の平均値
産業計	２６．８％	２０．３％	９．６年	１１．２％
鉱業,採石業,砂利採取業	１４．２％	１０．６％	１２．２年	１．１％
建設業	１４．１％	９．８％	１０．６年	３．５％
製造業	２２．４％	１６．９％	別紙の通り	別紙の通り
電気・ガス・熱供給・水道業	１２．０％	１０．８％	１５．５年	４．２％
情報通信業	２４．９％	２２．９％	９．２年	９．５％
運輸業,郵便業	１２．２％	１２．０％	９．３年	５．２％
卸売業,小売業	３２．３％	２２．３％	１０．２年	６．８％
金融業,保険業	４８．８％	２６．２％	１１．９年	１３．９％
不動産業,物品賃貸業	３３．０％	２３．２％	８．３年	８．８％
学術研究,専門・技術サービス業	２４．２％	１８．５％	９．５年	８．９％
宿泊業,飲食サービス業	３９．３％	２５．０％	８．５年	１４．８％
生活関連サービス業,娯楽業	４３．８％	３５．４％	８．７年	１２．６％
教育,学習支援業	３８．０％	３４．５％	９．６年	２３．３％
医療,福祉	６６．４％	５９．０％	８．８年	４２．９％
複合サービス事業	２２．７％	３１．３％	１２．９年	１０．０％
サービス業（他に分類されないもの）	２５．９％	２４．０％	７．０年	１３．５％

令和５年５月 31 日付雇均発 0531 第１号「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認定制度に係る基準における「平均値」について」

産業ごとの平均値（別紙）

	製造業における女性の通常の労働者の平均継続勤続年数の平均値	製造業における管理職に占める女性労働者の割合の平均値
食料品製造業 飲料・たばこ・飼料製造業	１０．５年	７．４％
繊維工業	１３．９年	７．１％
木材・木製品製造業（家具を除く） 家具・装備品製造業	１１．２年	４．１％
パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・同関連業	１１．０年	７．７％
化学工業	１３．１年	１０．４％
石油製品・石炭製品製造業	１６．８年	０．０％
プラスチック製品製造業 ゴム製品製造業	１１．９年	３．６％
鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業	１２．９年	２．９％
はん用機械器具製造業 生産用機械器具製造業 業務用機械器具製造業	１３．１年	３．６％
電子部品・デバイス・電子回路製造業 電気機械器具製造業 情報通信機械器具製造業	１５．８年	３．４％
輸送用機械器具製造業	１２．３年	２．６％
その他の製造業	１１．８年	５．５％

令和５年５月 31 日付雇均発 0531 第１号「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認定制度に係る基準における「平均値」について」

賃上げ促進税制の強化

※現在、所要の法律案が国会審議中。

① **大企業**向けは、**より高い賃上げへのインセンティブ強化**に向け、更に高い賃上げ率の要件（**５%、7%**）を創設。
② **中小企業**向けは、赤字企業等の賃上げ後押しに向け、**前例のない長期となる５年間の繰越控除措置**を創設。
③ 地域において賃上げと経済の好循環の担い手として期待される**中堅企業向けの新たな枠**を創設。
④ **雇用の「質」**も上げる形での賃上げの促進に向け、
・**教育訓練費を増やす**企業への上乗せ措置の要件を緩和。
・**子育てとの両立**支援、**女性活躍**支援に積極的な企業への上乗せ措置を創設。
⑤「**変革期間**」に合わせ、**３年間**の措置期間とする。

改正後 【措置期間：３年間】❺

大

継続雇用者給与等（前年度比）	税額控除率	教育訓練費（前年度比）	税額控除率	❹ 両立支援・女性活躍	税額控除率	最大控除率
＋３%	１０%	＋１０%	５%上乗せ	プラチナくるみん or プラチナえるぼし	５%上乗せ	３５%
＋４%	１５%					
❶ ＋５%	２０%					
＋７%	２５%					

❸ 中堅

＋３%	１０%	＋１０%	５%上乗せ	プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上	５%上乗せ	３５%
＋４%	２５%					

中小

全雇用者給与等（前年度比）	税額控除率	教育訓練費（前年度比）	税額控除率	両立支援・女性活躍	税額控除率	最大控除率
＋１．５%	１５%	＋５%	１０%上乗せ	くるみん or えるぼし二段階目以上	５%上乗せ	４５%
＋２．５%	３０%					

改正前 【措置期間：２年間】

継続雇用者給与等（前年度比）	税額控除率	教育訓練費（前年度比）	税額控除率	最大控除率
＋３%	１５%	＋２０%	５%上乗せ	３０%
＋４%	２５%			
－	－			
－	－			

全雇用者給与等（前年度比）	税額控除率	教育訓練費（前年度比）	税額控除率	最大控除率
＋１．５%	１５%	＋１０%	１０%上乗せ	４０%
＋２．５%	３０%			

❷ 中小企業は、賃上げ実施年度に控除しきれなかった金額の**５年間の繰越しが可能**。

※ 詳しい制度の内容については、賃上げ促進税制のパンフレットをご参照ください。

男女雇用機会均等法の概要

1　性別を理由とする差別の禁止

○　雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※　募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○　間接差別の禁止

間接差別とは、　①　性別以外の事由を要件とする措置であって、
②　当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③　合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆　募集・採用における身長･体重･体力要件
- ◆　募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆　昇進における転勤経験要件

○　女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※　男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2　妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後１年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3　セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応の努力義務(R2.6.1～)

4　母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5　ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6　労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7　法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、２０万円以下の過料

男女雇用機会均等法の変遷

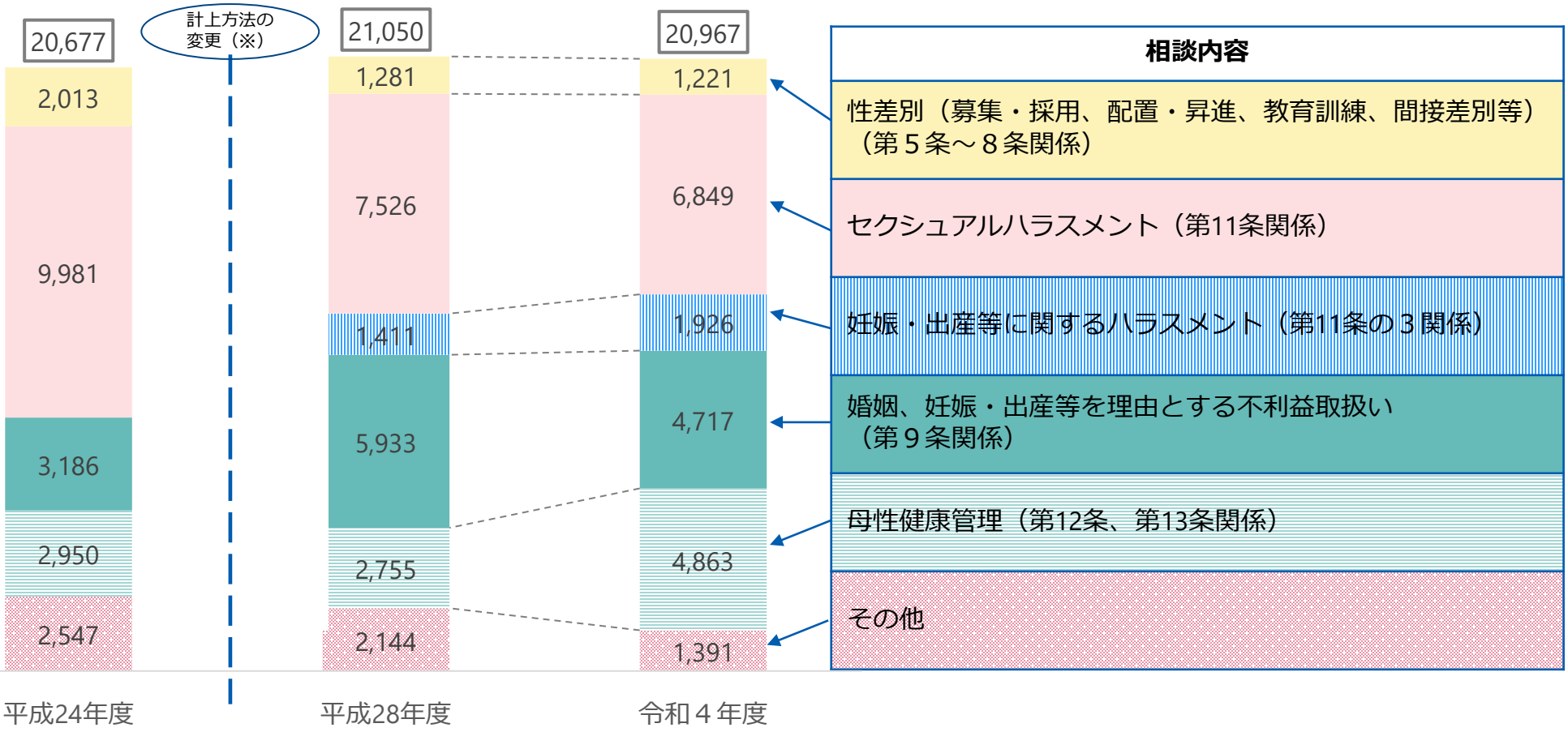
事項		昭和60年制定時	平成9年改正後	平成18年改正後	平成28年改正後	令和元年改正後
性差別①	募集・採用	努力義務（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）		
	配置・昇進	努力義務（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）、配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記		
	教育訓練	一部禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）		
	福利厚生	一部禁止（女性）	一部禁止（女性）	一部禁止（男女）		
	定年・解雇	禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）		
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	［規定なし］	［規定なし］	禁止（男女）		
間接差別②		［規定なし］	［規定なし］	一部禁止		
女性のみ・女性優遇		適法	女性差別として禁止（ポジティブ・アクションは可（女性））	性差別として禁止（ポジティブ・アクションは可（女性））		
妊娠等による不利益取扱い③		妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取得その他の理由による不利益取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効		
ポジティブ・アクション		［規定なし］	事業主の取組に対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助		
セクシュアルハラスメント対策④		［規定なし］	事業主の配慮義務（女性労働者を対象）	事業主の措置義務（男女労働者を対象）		左記に加え、 ・国、事業主、労働者の責務を規定 ・相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止 ・自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応の努力義務
妊娠、出産等に関するハラスメント対策⑤		［規定なし］	［規定なし］	［規定なし］	事業主の措置義務（女性労働者を対象）	左記に加え、 ・国、事業主、労働者の責務を規定 ・相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止
母性健康管理⑥		事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務		
調停		・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～④、⑥が対象（募集・採用を除く）	・一方申請が可 ・①～⑥が対象（募集・採用を除く）	
制裁		［規定なし］	企業名の公表（①③が対象）	・企業名の公表（①～④、⑥が対象） ・報告徴収に応じない場合の過料	・企業名の公表（①～⑥が対象） ・報告徴収に応じない場合の過料	
施行期日		S61.4.1	H11.4.1（母性健康管理のみH10.4.1）	H19.4.1	H29.1.1	R2.6.1

男女雇用機会均等法に関する都道府県労働局への相談件数の推移

○　令和４年度の相談件数は20,967件で、多い順に「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」、「母性健康管理（第12条、第13条関係）」、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第９条関係）」　となっている。

○　平成28年度と比較すると、「母性健康管理（第12条、第13条関係）」の相談件数が増加している。

○　近年、「性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第５条～８条関係）」の相談件数割合は比較的低くなっている。



（※）　平成28年４月に相談件数の計上方法について変更を行ったことから、平成27年度以前とは単純比較できない。

（資料出所）厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」