

# 論点(案)別添

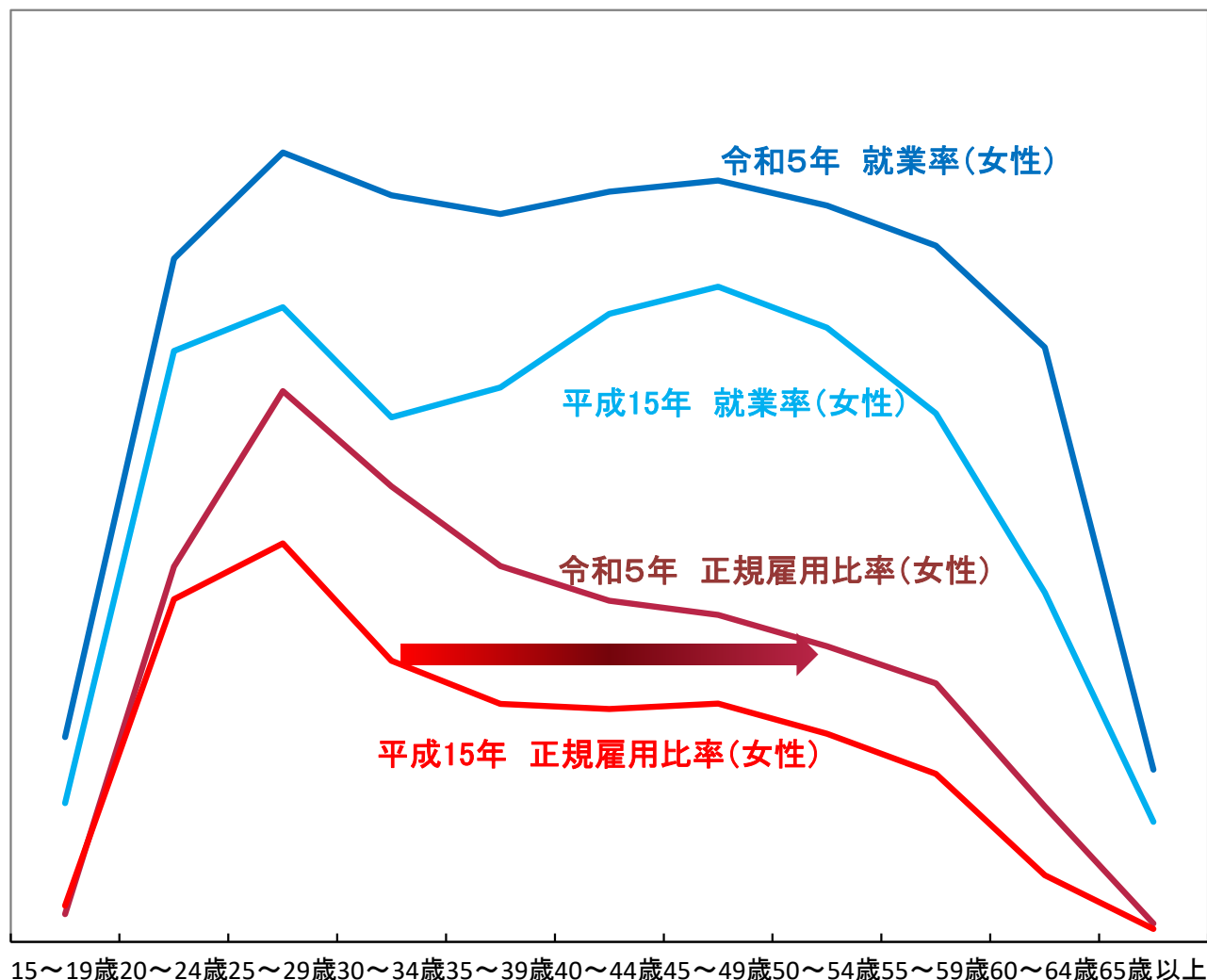
(女性活躍に関する施策の方向性、女性活躍と月経、不妊治療、更年期等に関する施策の方向性)

## -目次-

|     |                           |    |
|-----|---------------------------|----|
| 1   | 現行の女性活躍推進法の評価             | 1  |
| (1) | 女性活躍推進法による効果              | 1  |
| (2) | 男女間賃金差異などの情報公表内容の社会的活用の状況 | 13 |
| (3) | えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の状況      | 30 |
| (4) | 女性活躍推進法の施行に当たっての課題        | 33 |
| 2   | 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題      | 36 |
| (1) | 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の現状等     | 36 |
| (2) | 女性の働きやすさ                  | 44 |

# 女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率（平成15年と令和5年の比較）

- 女性の年齢階級別労働力率は、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。
- 女性の年齢階級別正規雇用比率は令和5年では子育て世代である30代以降に低下し、「L字」カーブを描いているが、平成15年と比較すると上昇している。



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成15年、令和5年）  
「正規雇用比率（女性）」は厚生労働省雇用環境・均等局作成

## 両立・均等政策に関する法律の制定及び改正の主な状況

### 平成15年：次世代育成支援対策推進法成立

→ 行動計画の策定・届出義務創設等

### 平成16年：育児・介護休業法改正

→ 子の看護休暇制度の義務化等

### 平成18年：男女雇用機会均等法改正

→ 間接差別の禁止、セクハラ防止措置義務の創設等

### 平成20年：次世代育成支援対策推進法改正

→ 行動計画の策定義務対象の拡大等

### 平成21年：育児・介護休業法改正

→ 3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の単独措置義務化等

### 平成26年：次世代育成支援対策推進法改正

→ 法律の期限延長、プラチナくるみん認定創設等

### 平成27年：女性活躍推進法成立

→ 行動計画の策定・届出義務創設等

### 平成28年：育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正

→ 介護休業・介護休暇取得の柔軟化  
妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止措置義務の創設等

### 令和元年：女性活躍推進法等改正

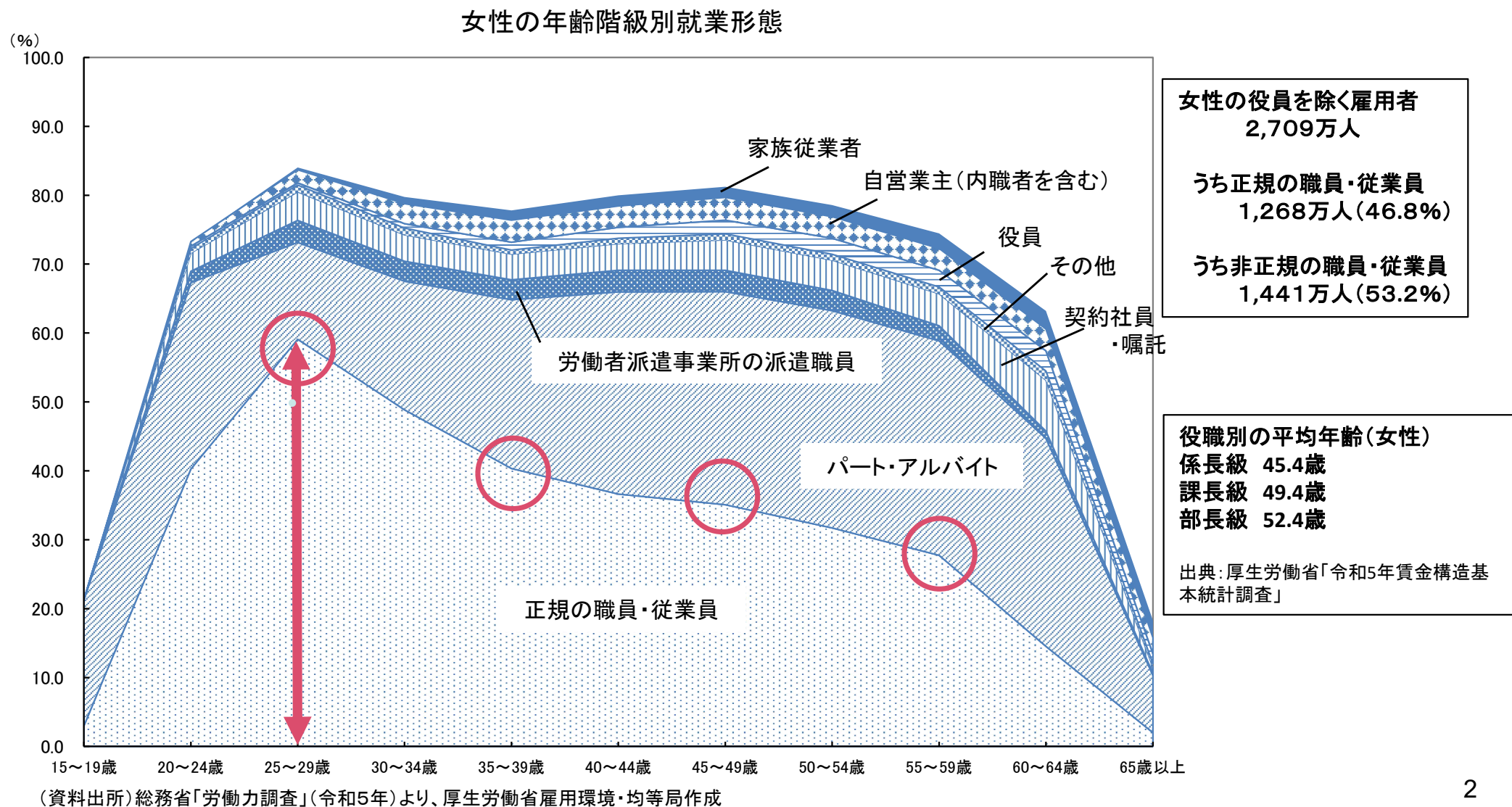
→ 行動計画策定義務対象の拡大、パワハラ防止措置義務の創設等

### 令和3年：育児・介護休業法改正

→ 産後パパ育休の創設等

# 女性の年齢階級別就業率

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、若い年代（25～34歳）と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向がある。





|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>平成27年制定</p>         | <p>&lt;平成28年4月1日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常用労働者301人以上の事業主に、①状況把握・課題分析、②行動計画策定、社内周知、公表、③行動計画策定の届出、④女性の活躍に関する情報公表を義務付け</li> <li>・ えるぼし認定の創設</li> <li>・ 報告徴収、助言、指導、勧告を定める</li> <li>・ 令和8年（2026年）3月31日までの時限立法</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>平成29年<br/>省令等改正</p> | <p>&lt;平成29年4月1日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ えるぼし認定に係る細則の整備（法令違反の対象の明確化等）</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>令和元年改正</p>          | <p>&lt;令和2年4月1日施行&gt; ※省令改正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常用労働者数301人以上の事業主の行動計画策定について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</li> <li>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</li> </ul> の区分ごとにそれぞれ1つ以上（合計2つ以上）選択した項目に関連する数値目標を行動計画に定めることを義務化</li> </ul> <p>&lt;令和2年6月1日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常用労働者301人以上の事業主の情報公表について、上記①及び②の区分ごとにそれぞれ1つ以上（合計2つ以上）選択した項目に関連する実績の公表を義務化</li> <li>・ プラチナえるぼし認定の創設</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>&lt;令和4年4月1日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行動計画策定等の義務の対象を常用労働者101人以上の事業主に拡大</li> <li>・ 常用労働者101人以上の事業主の情報公表について、上記①及び②全ての項目から1つ以上選択した項目に関連する実績の公表を義務化</li> </ul> |
| <p>令和4年<br/>省令等改正</p>  | <p>&lt;令和4年7月8日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加</li> <li>・ 常用労働者301人以上の事業主について、「男女の賃金の差異」の情報公表を義務化</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

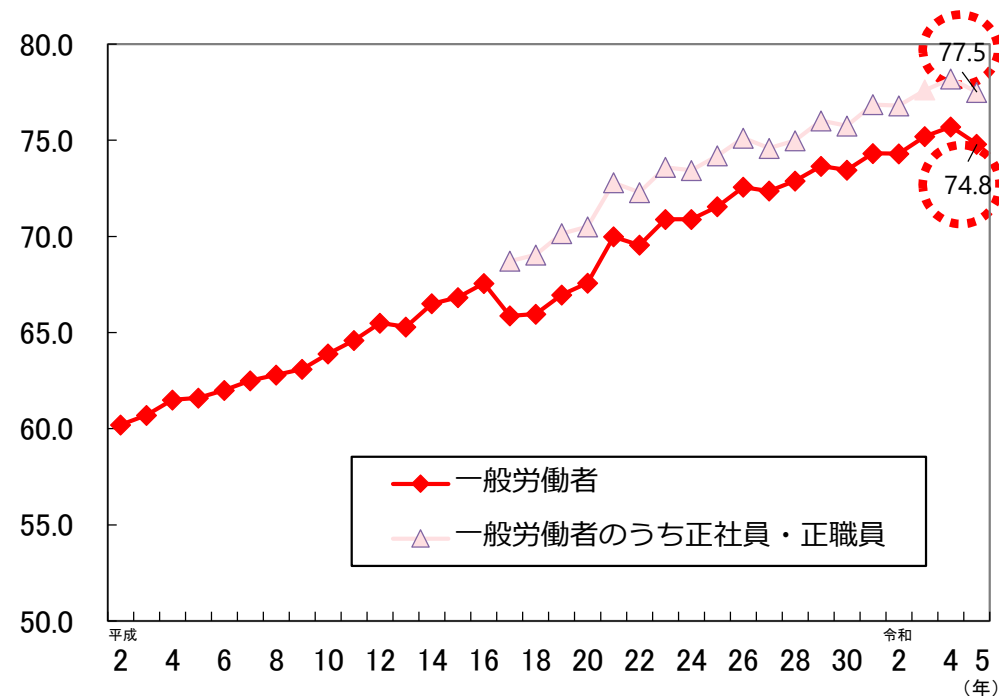


# 男女間賃金差異とその要因

- 男女間賃金差異は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

## 男女間賃金差異(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法(復元倍率)が変更されている。
- 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

## 男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和5年)

| 調整した事項 | 男女間賃金差異               |                  | 男女間差異の縮小の程度<br>②－① |
|--------|-----------------------|------------------|--------------------|
|        | 男女間格差<br>(調整前(原数値)) ① | 男女間格差<br>(調整後) ② |                    |
| 役職     | 74.8                  | 84.5             | 9.7                |
| 勤続年数   |                       | 78.5             | 3.7                |
| 学歴     |                       | 77.2             | 2.4                |
| 労働時間   |                       | 77.1             | 2.3                |
| 年齢     |                       | 75.5             | 0.7                |
| 企業規模   |                       | 74.8             | 0.0                |
| 産業     |                       | 73.2             | -1.6               |

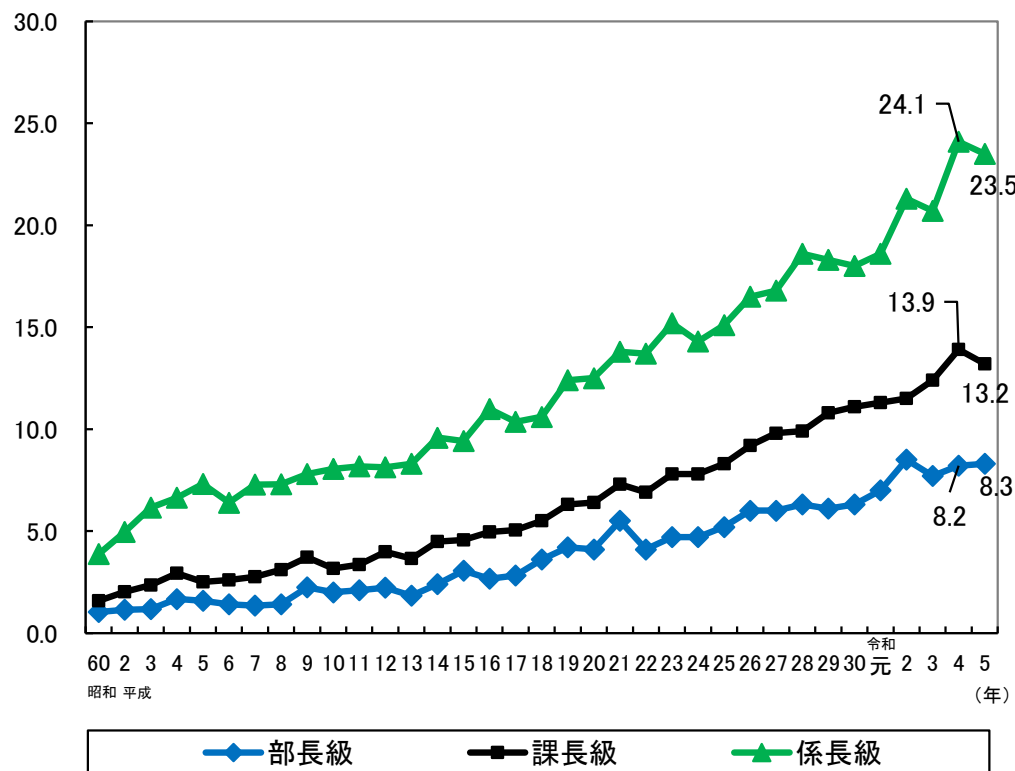
- (注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 管理職等に占める女性割合

- 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、第5次男女共同参画基本計画の目標値に到達していない。

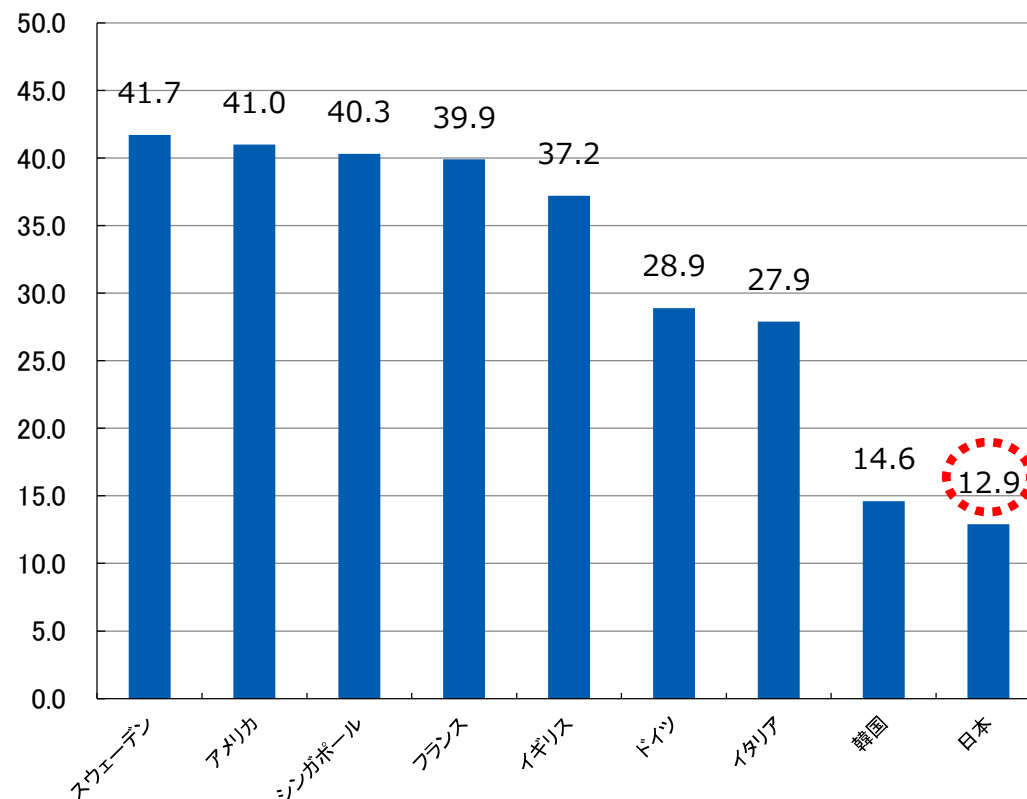
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。  
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



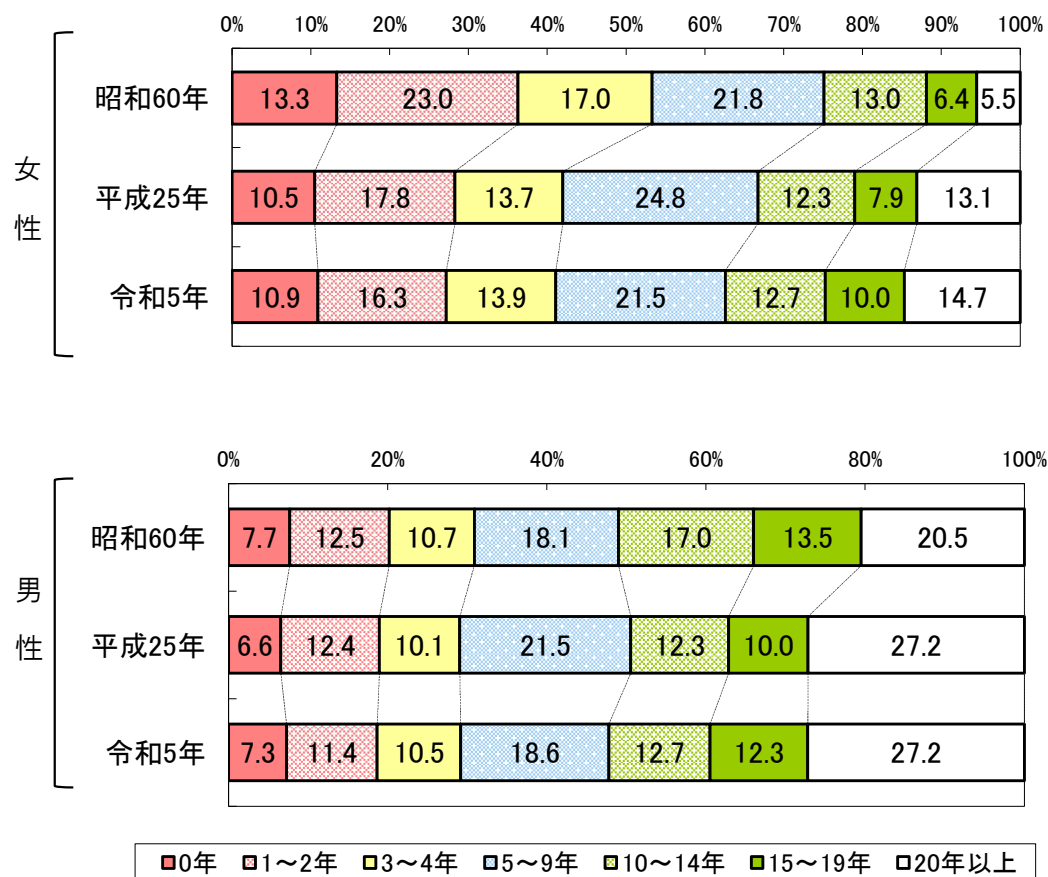
資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」  
いずれも2022年値

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

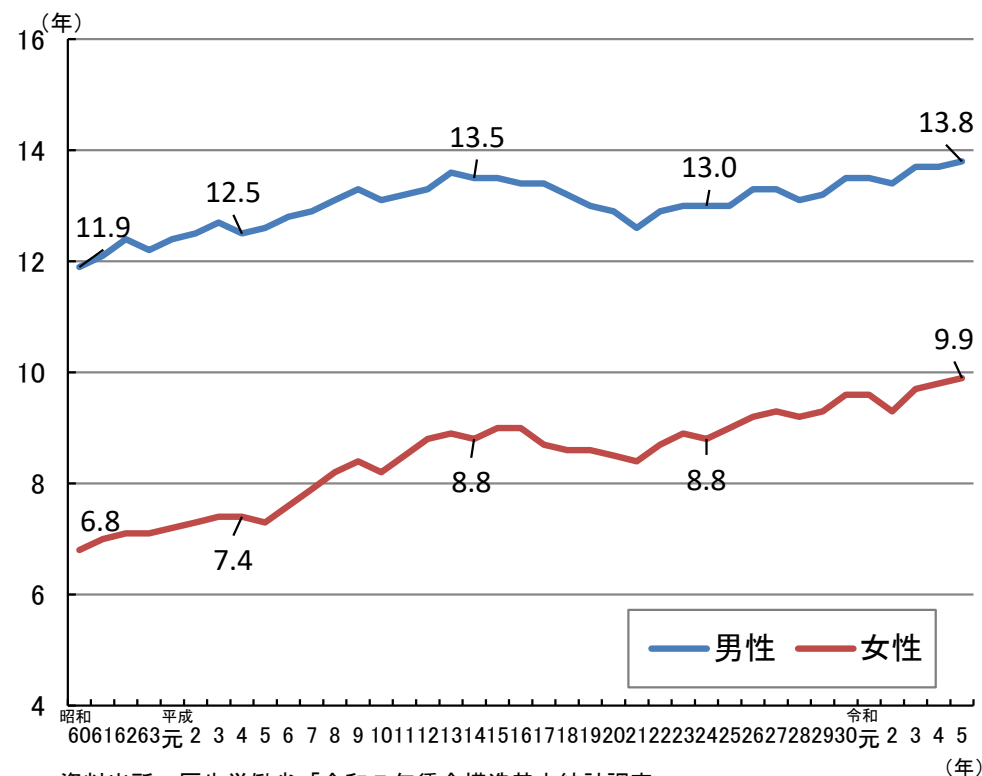
## 勤続年数

- 女性一般労働者の平均勤続年数は延びているが、男性よりいまだ短い（令和5年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.9年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)

注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。



## 第 5 次男女共同参画基本計画の目標値の進捗状況

- 第 5 次男女共同参画基本計画の策定当時と令和 5 年度の、女性活躍の状況に係る各種指標を比較すると、一定の効果見られるが、その上昇ペースは緩やかである。

| 項目                    | 目標値<br>(令和 7 年) | 策定当時<br>(令和 2 年) | 最新値<br>(令和 5 年) | 等速で目標値を<br>達成する場合、<br>令和 5 年時点で<br>到達すべき数値 |
|-----------------------|-----------------|------------------|-----------------|--------------------------------------------|
| 部長相当職に占める女性の割合<br>※ 1 | 12%             | 8.5%             | 8.3%            | 10.6%                                      |
| 課長相当職に占める女性の割合        | 18%             | 11.5%            | 13.2%           | 15.4%                                      |
| 係長相当職に占める女性の割合        | 30%             | 21.3%            | 23.5%           | 26.52%                                     |
| 25歳から44歳までの女性の就業率※ 2  | 82%             | 77.4%            | 80.8%           | 80.16%                                     |
| えるぼし認定の企業数※ 3         | 2500社           | 1209社            | 2534社           | 1983.6社                                    |

※ 1 資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

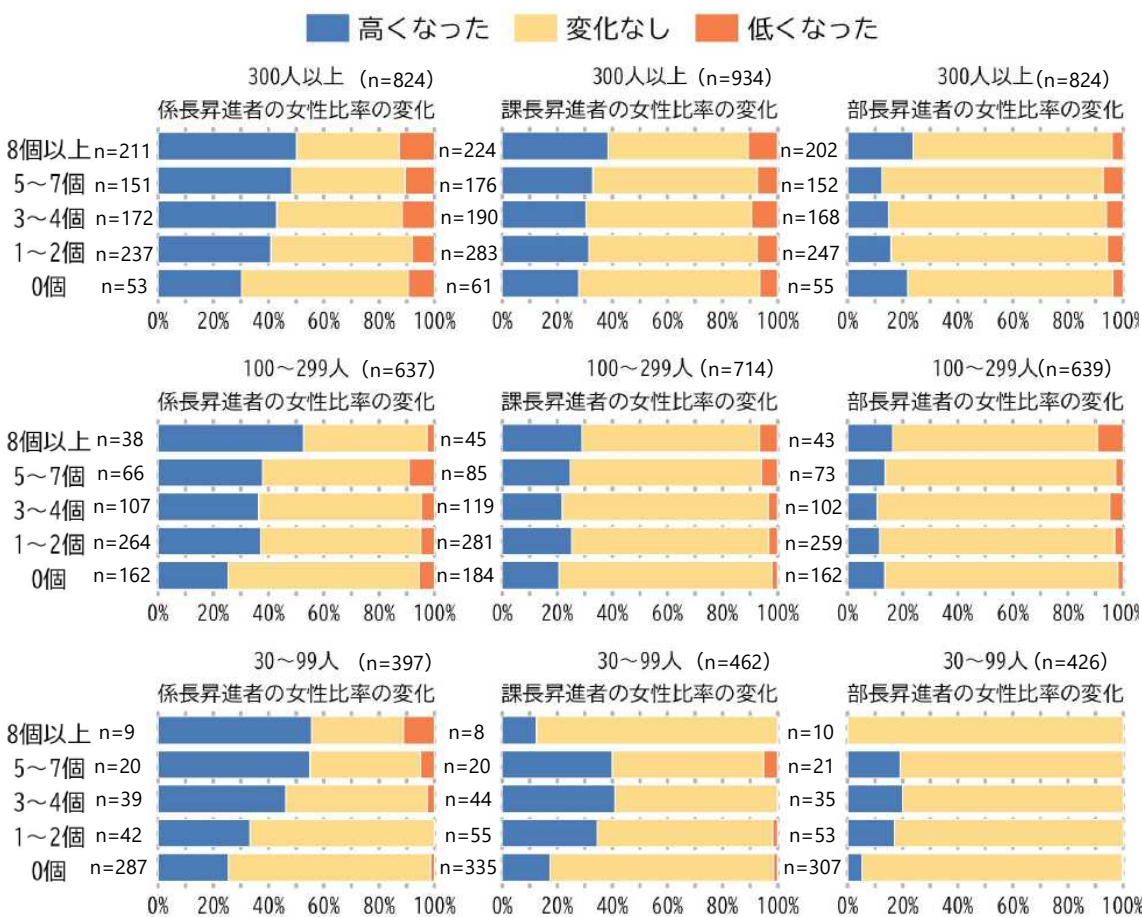
※ 2 資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）当該年平均」

※ 3 厚生労働省調べ

女性活躍推進法に基づく取組の影響（女性昇進者比率）

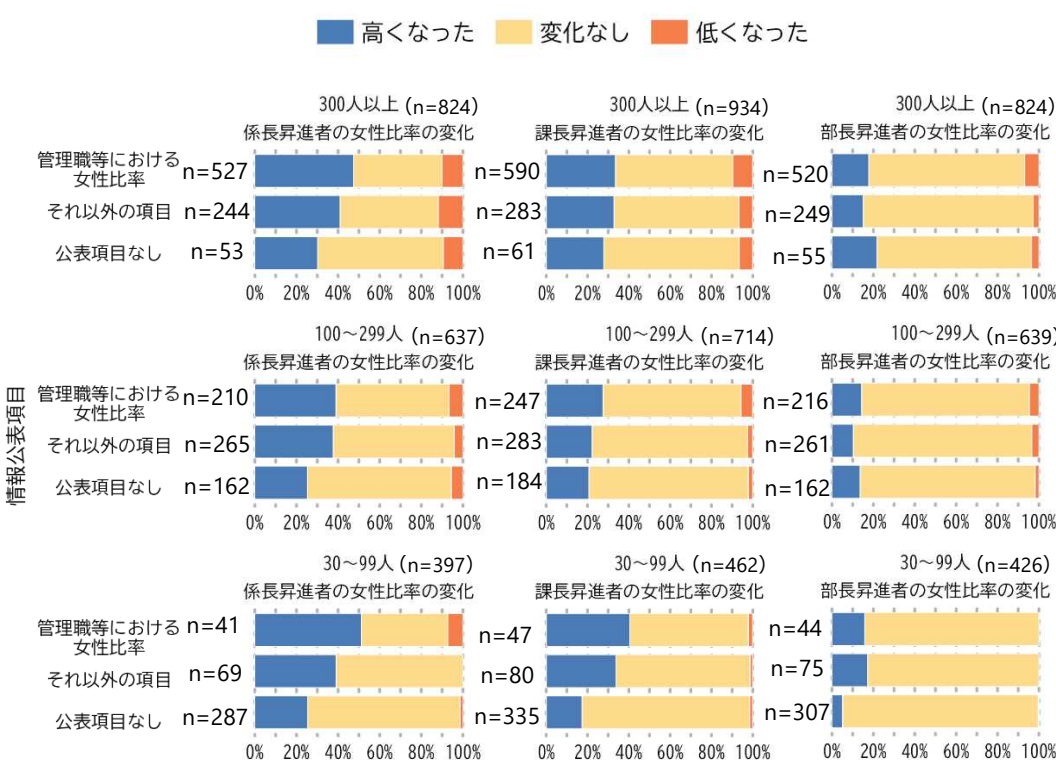
- 企業における女性活躍に関する取り組みへの積極性として情報公表項目の数に注目し、女性昇進者比率の変化への影響を見たところ、
  - ・ 300人以上規模については、情報公表項目数が多い企業ほど係長昇進者と課長昇進者の女性比率が（3年前よりも）高くなってる。
  - ・ 100人～299人規模については、係長昇進者については変化が関連していると思われ、課長昇進者については単調増加はしていないものの、「0 個」と「8 個以上」を比べると情報公表項目数と女性比率の変化について正の関連があるように見られる。
  - ・ 30人～99人規模では、係長昇進者については変化が関連していると思われるが、それ以外では正の関連は見られない。
- 情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性昇進者比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

情報公表項目数と女性昇進者比率の変化（企業規模別）



管理職等における女性比率を公表した企業における

女性昇進者の変化（企業規模別）

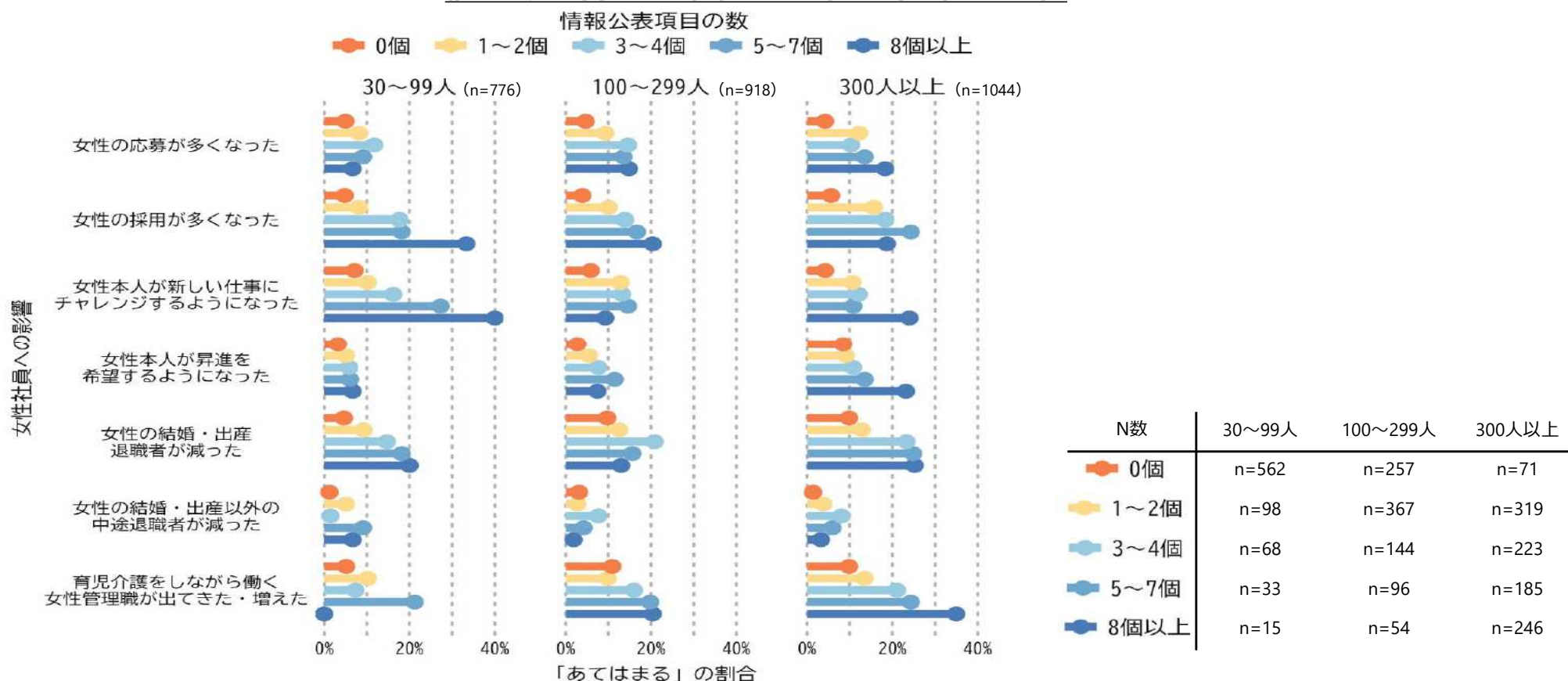


※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

## 女性活躍推進法に基づく取組の影響（女性社員への影響）

- 情報公表項目数と女性社員への影響についての相関を見たところ、
  - ・ 300人以上規模では、「女性の結婚・出産以外の中途退職者が減った」以外の項目については、概ね情報公表項目数が多くなるほど「あてはまる」の割合が増加しており、女性活躍に積極的に取り組むことで採用・両立・活躍といった広範囲の段階において女性社員へのポジティブな影響があることが示されている。
  - ・ 100～299人規模では、「女性の応募が多くなった」、「女性の採用が多くなった」「育児・介護をしながら働く女性管理職が出てきた・増えた」で、情報公表項目数との正の関連が見られる。
  - ・ 30～99人規模では、「女性の採用が多くなった」、「女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった」、「女性の結婚・出産退職者が減った」で、情報公表項目数との正の関連が見られる。

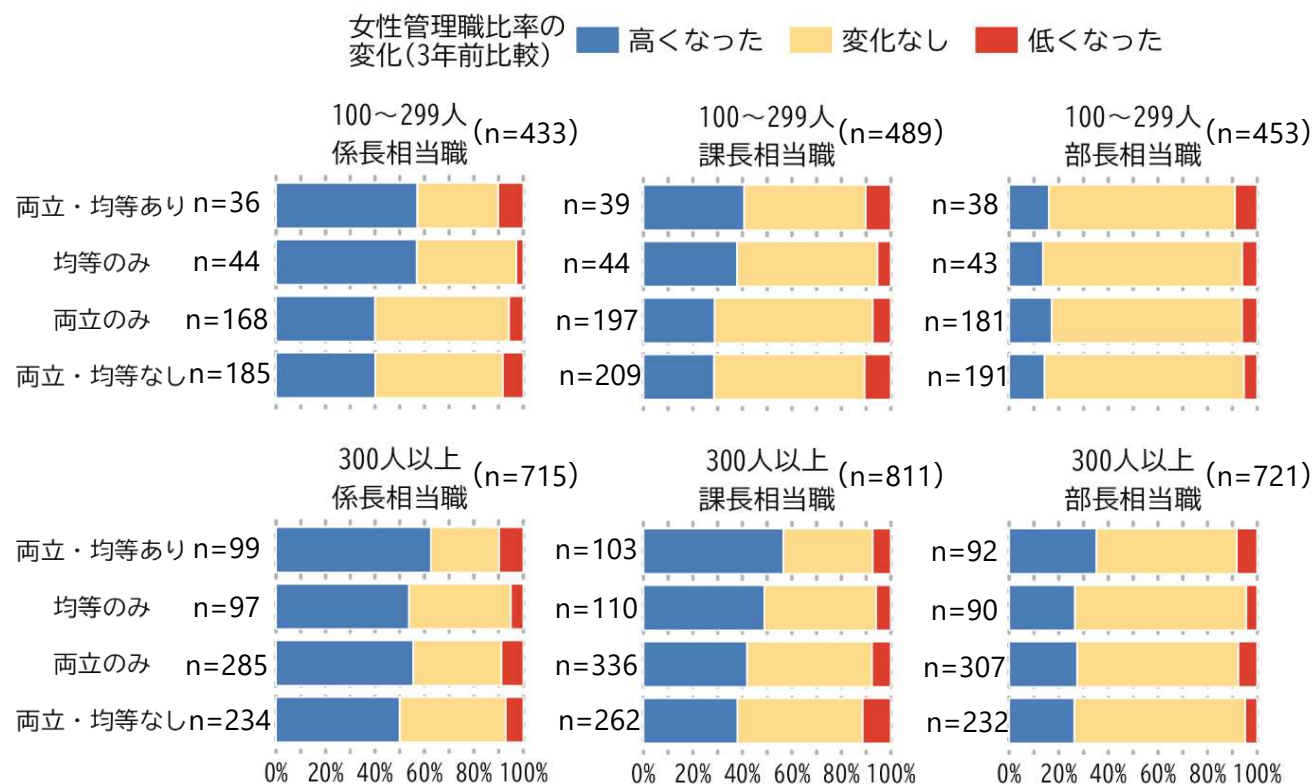
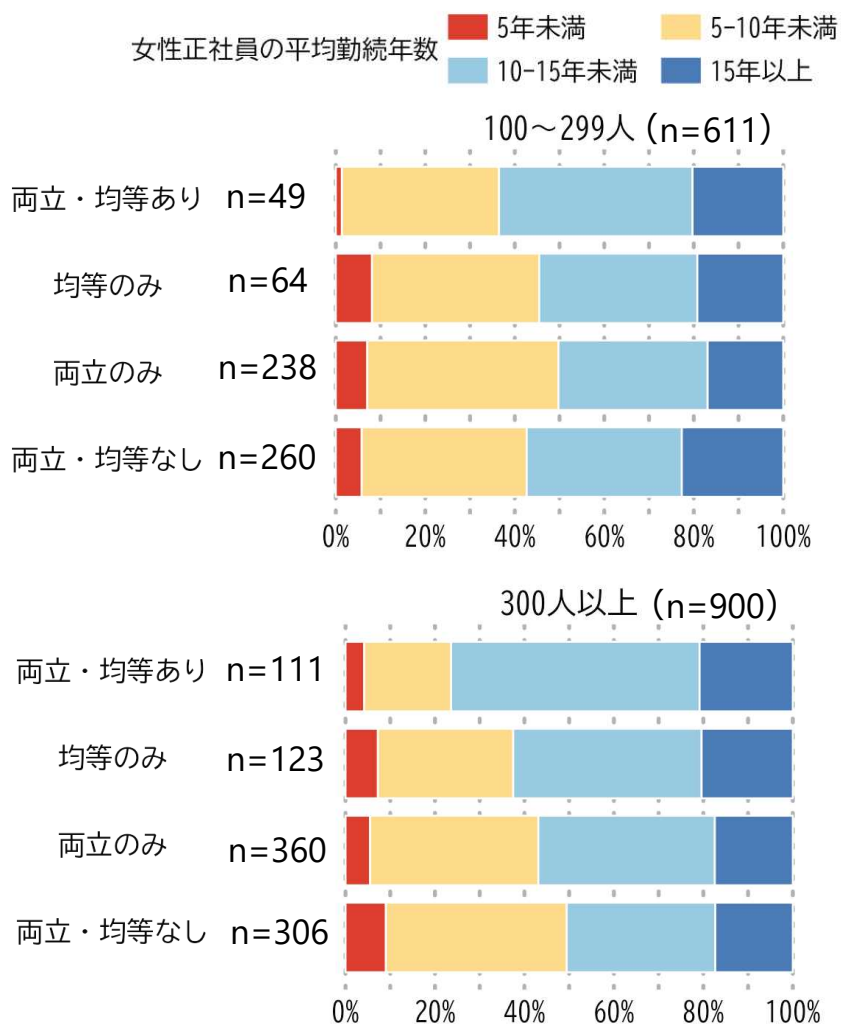
情報公表項目数と女性社員への影響（企業規模別）





# 女性活躍推進法に基づく均等・両立に資する取組の実施による影響

- 女性活躍推進法に基づく職業生活における機会均等又は家庭生活との両立に資する企業の取組の実施状況と平均勤続年数及び女性管理職比率の変化を見ると、
- ・ 女性正社員の平均勤続年数について、両立・均等両方の取組を実施している企業ほど年数が長く、特に300人以上規模で顕著である。
  - ・ 女性管理職比率について、両立・均等両方の取組を実施している企業ほど3年前よりも比率が高くなっており、特に300人以上規模における課長相当職の女性比率の増加において、両立・均等両方の取組を実施していることの効果が顕著である。



※ 均等・両立に資する取組の実施とは、それぞれ以下の場合を指す。

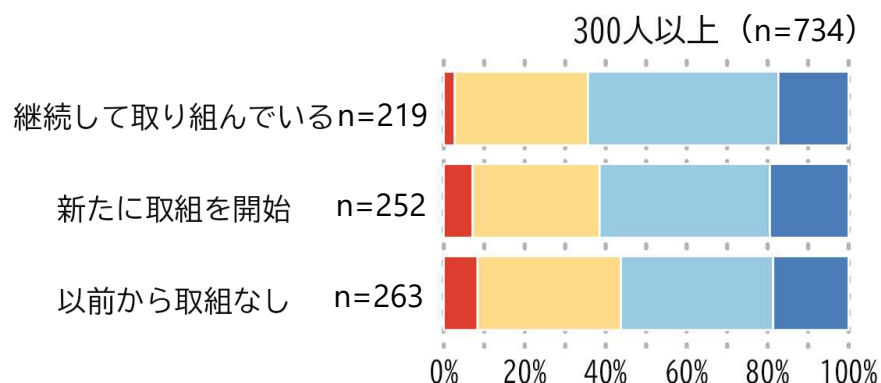
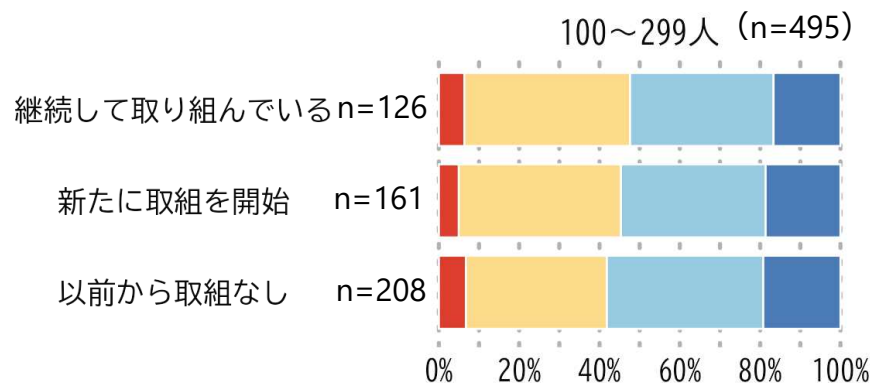
- ・ 均等：行動計画の数値目標達成のために以下4項目のいずれかに取り組んでいる場合  
「女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置」「一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用」「女性のいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介」「女性が働きにくいポストの業務内容の見直し」
- ・ 両立：行動計画の数値目標達成のために以下3項目のいずれかに取り組んでいる場合  
「女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資」「テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入」「長時間労働対策のための組織的対応」



- 女性活躍推進法に基づく職業生活における機会均等又は家庭生活との両立に資する企業の取組の継続的な実施状況と平均勤続年数及び女性管理職比率の変化を見ると、
  - ・ 女性正社員の平均勤続年数について、両立の取組を継続的に実施している大企業では、「5年未満」以下の勤続年数の割合が少ない。
  - ・ 女性管理職比率について、均等の取組を継続的に実施している大企業ほど、女性管理職比率が3年前よりも高くなっている。また、いずれの企業規模でも、取組の継続性の効果は係長相当職と課長相当職で現れている。

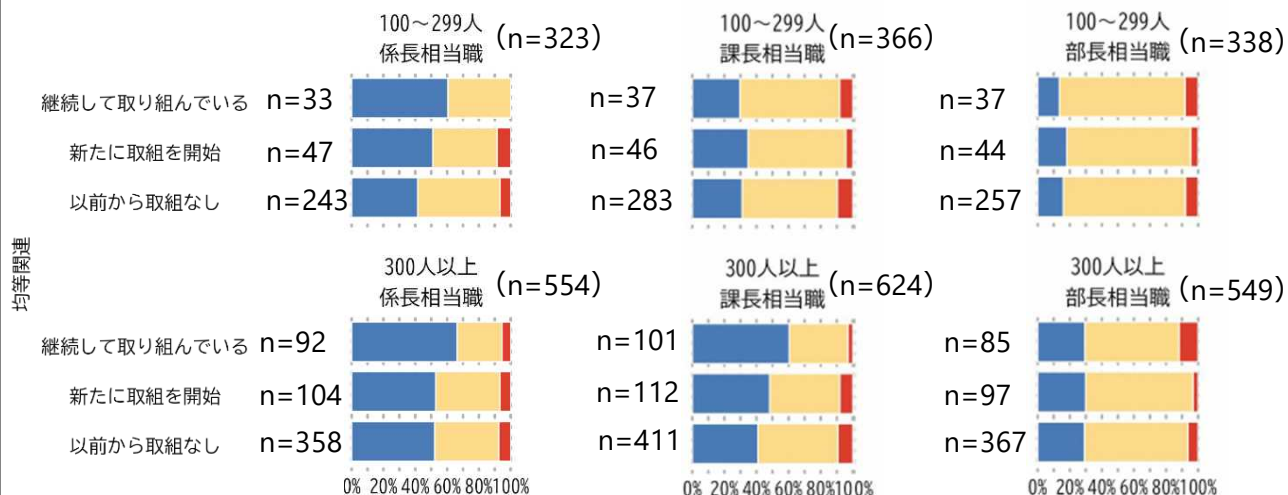
女性正社員の平均勤続年数

■ 5年未満 ■ 5-10年未満 ■ 10-15年未満 ■ 15年以上



女性管理職比率の  
変化(3年前比較)

■ 高くなった ■ 変化なし ■ 低くなった



※ 取組の継続は、それぞれ以下の場合を指す。

- ・ 継続的に取り組んでいる：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」かつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」である場合
- ・ 新たに取組を開始：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」ではないかつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」である場合
- ・ 以前から取組なし：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」ではないかつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」ではない場合

※ 「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」とは、それぞれ以下の場合を指す。

- ・ 均等：「女性社員の配置に関すること」「女性社員の育成や教育訓練に関すること」のいずれかを実施している場合
- ・ 両立：「女性社員の継続就業・職場風土に関すること」「長時間労働の是正に関すること」のいずれかを実施している場合

※ 「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいる」ものについては前スライドと同様。

※調査対象：行動計画策定企業かつ数値目標を設定している企業

※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

## 女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによる手応え

- 令和5年度「女性活躍に関する調査」における、女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによる反応や手応えを尋ねる設問に対して、「採用で人材が集まるようになった」と回答した割合は、「そう思う」と「ややそう思う」の合計で18.5%であった。

女性活躍推進法のための施策に取り組んだことにより、採用で人材が集まるようになったか（企業規模別）

| 企業規模     | そう思う | やや<br>そう思う | どちらとも<br>いえない | あまりそう<br>思わない | そう<br>思わない |
|----------|------|------------|---------------|---------------|------------|
| 全体       | 3.3% | 15.2%      | 53.3%         | 15.1          | 13.1       |
| 30-99人   | 3.7% | 13.2%      | 55.8%         | 12.6%         | 14.8%      |
| 100-299人 | 2.8% | 13.2%      | 52.8%         | 16.6%         | 14.6%      |
| 300人以上   | 3.5% | 18.0%      | 52.6%         | 15.0%         | 11.0%      |

※調査対象：全企業（企業規模30人以上、「女性活躍推進法のための施策に取り組んでいない」と回答した企業を除く）

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

# 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）<br>・ 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<br>・ 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                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・ 男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・ 管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・ 役員に占める女性の割合</li> <li>・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> <li>・ 男女の賃金の差異（全・正・パ有）</li> </ul> |

| 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                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・ 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</li> <li>・ 男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・ 労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 有給休暇取得率</li> <li>・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul> |

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。  
○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

（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。

（注） 1・2いずれも、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業では義務、100人以下の企業では努力義務となっている。（企業規模ごとの違いの詳細は次スライド参照）



# 一般事業主が行うべきこと

常時雇用する労働者の数が①301人以上の事業主、②101人以上300人以下の事業主、③100人以下の事業主で行うべきことが異なる。

## ①常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供と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の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供の区分から男女の賃金の差異を含む2項目以上と、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の区分から1項目以上（計3項目以上）を選択し、情報公表

## ②常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主（※令和4年4月1日から義務）

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) 1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する1項目以上の情報公表

## ③常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は上記②の(1)～(4)が努力義務

○常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、**男女の賃金の差異**に加え、

「① 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

「② 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 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
- ・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)

## 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

- ・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)

\* 常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、上記の全項目のうちから1項目以上を公表することが必要。

\* 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%<br>(技術職) 30%                                                                                     | (事務職) 20%<br>(技術職) 10%                     |
| 労働者に占める女性労働者の割合                             | (事務職) 30.2%<br>(技術職) 3.3%                                                                                  | (事務職) 12.2%<br>(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%<br>(技術職) 男性：22%、女性：89%                                                                 | (事務職) 男性：7%、女性：90%<br>(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                             | 30% (1,500人)<br>管理職全体 (男女計) 5,000人                                                                         |                                            |
| 男女の賃金の差異<br>全労働者<br>うち正規雇用労働者<br>うち非正規雇用労働者 | 80.2%<br>74.4%<br>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。



## 女性活躍推進企業データベースの活用状況

## 一般事業主行動計画の公表

- 行動計画の策定・届出が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進企業データベース」に一般事業主行動計画を掲載している企業数は**30,293社**（**59.7%**）である。

|          | 企業数            | DB掲載企業数        | DB掲載率        |
|----------|----------------|----------------|--------------|
| 101人以上   | <b>50,781社</b> | <b>30,293社</b> | <b>59.7%</b> |
| 301人以上   | 17,843社        | 12,605社        | 70.6%        |
| 101～300人 | 32,938社        | 17,688社        | 53.7%        |

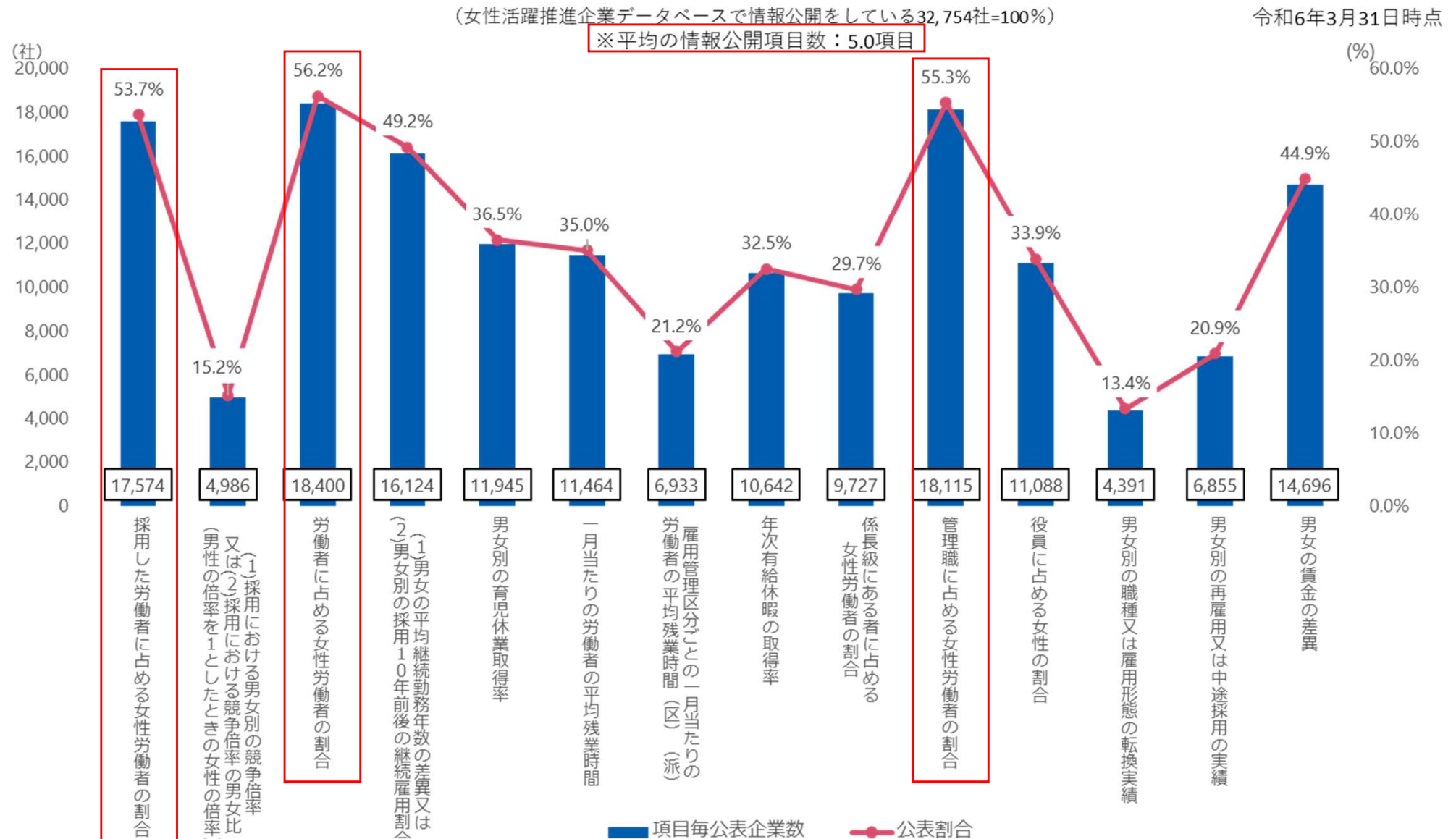
## 女性の活躍に関する情報の公表

- 女性の活躍に関する情報の公表が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進企業データベース」を活用して公表している企業数は**25,815社**（**50.8%**）である。

|          | 企業数            | DB掲載企業数        | DB掲載率        |
|----------|----------------|----------------|--------------|
| 101人以上   | <b>50,781社</b> | <b>25,815社</b> | <b>50.8%</b> |
| 301人以上   | 17,843社        | 13,983社        | 78.4%        |
| 101～300人 | 32,938社        | 11,832社        | 35.9%        |

# 「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、公表している割合の多い順に、「労働者に占める女性労働者の割合」（56.2%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（55.3%）、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（53.7%）となっている。



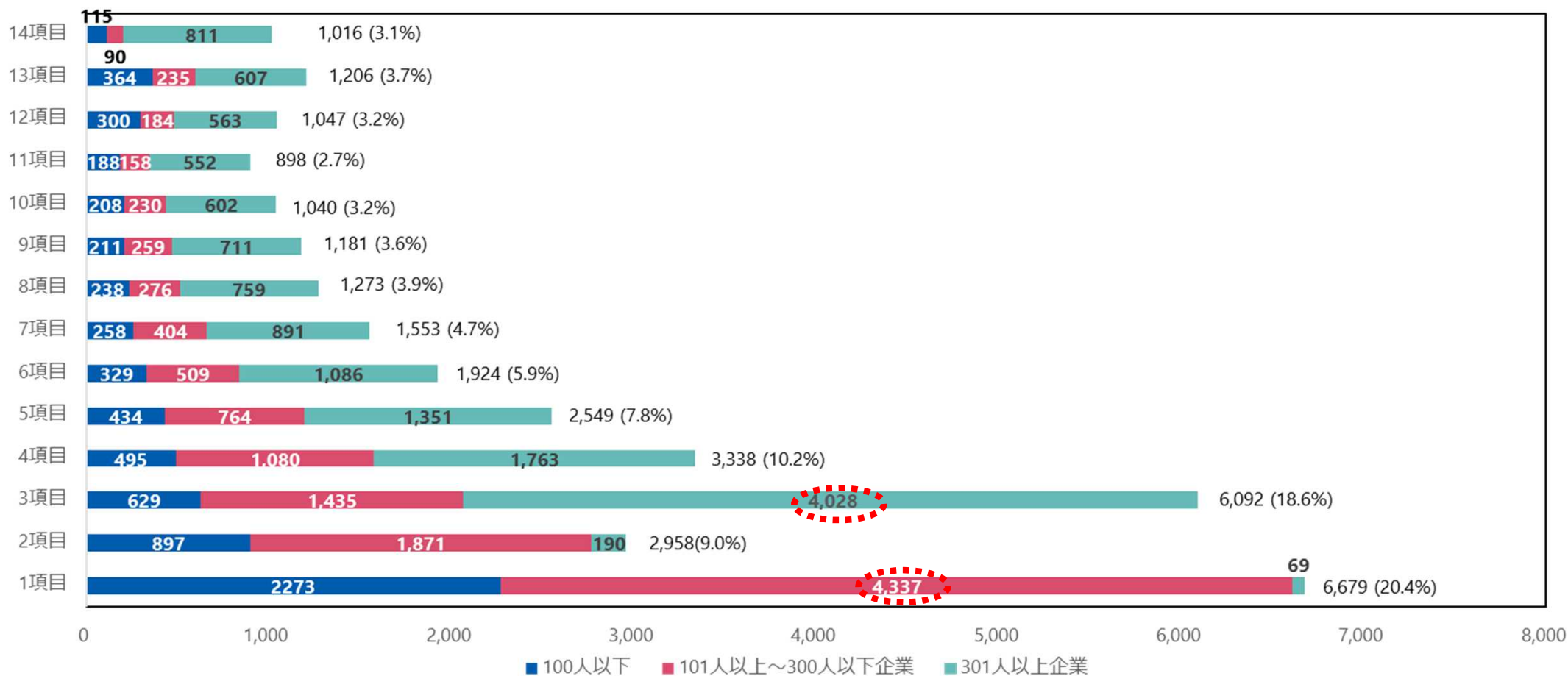
※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均継続勤務年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

# 「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）

別添 1－19

- 「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4,337社で一番多く、301人以上企業は3項目公表の企業が4,028社で一番多い。
- 全14項目公表している企業は、1,016社（3.1%）となっている。

令和6年3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32,754社=100%）

※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

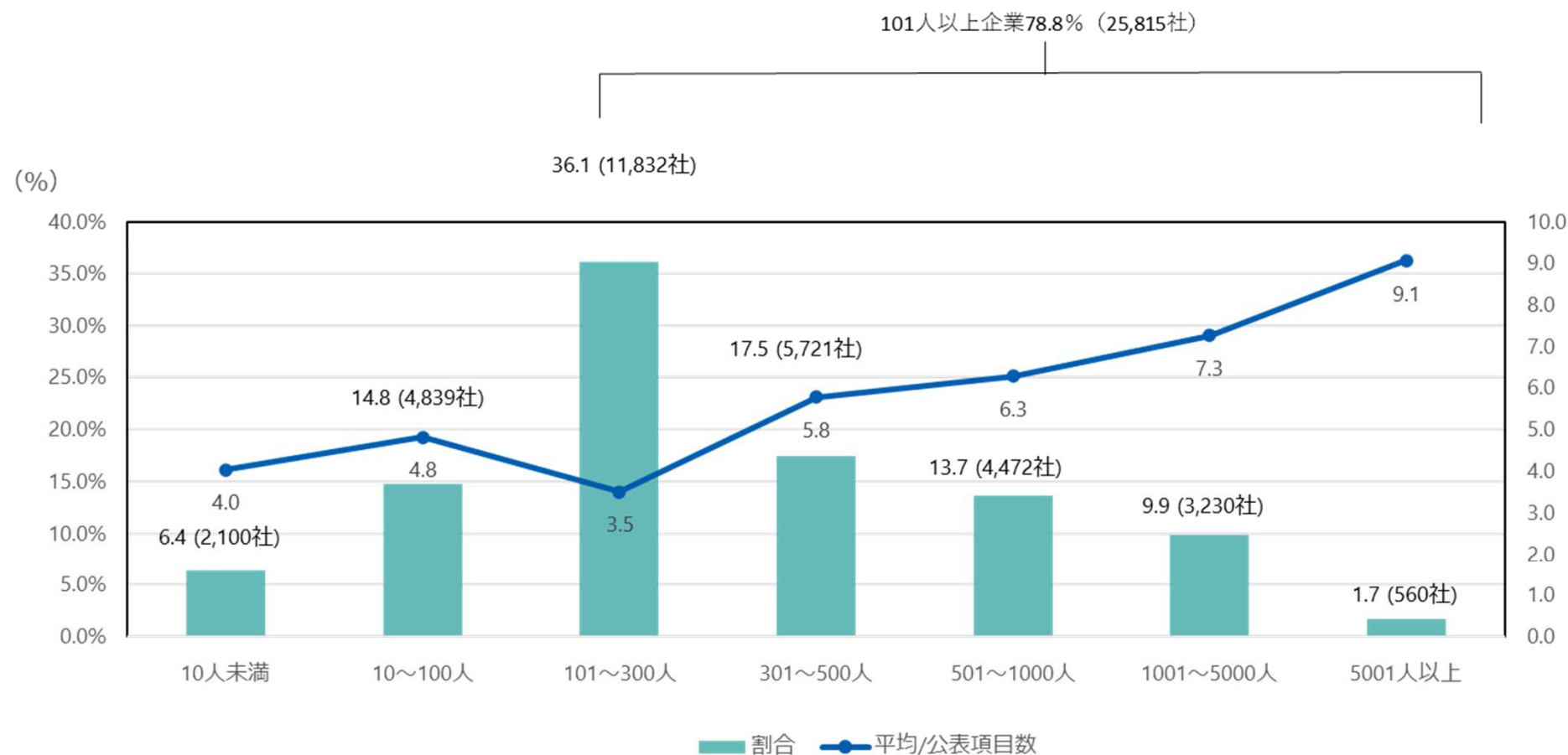


# 「女性の活躍推進企業データベース」における 公表企業数及び平均公表項目数（企業規模別）

別添 1－20

- 「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6年3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32,754社=100%

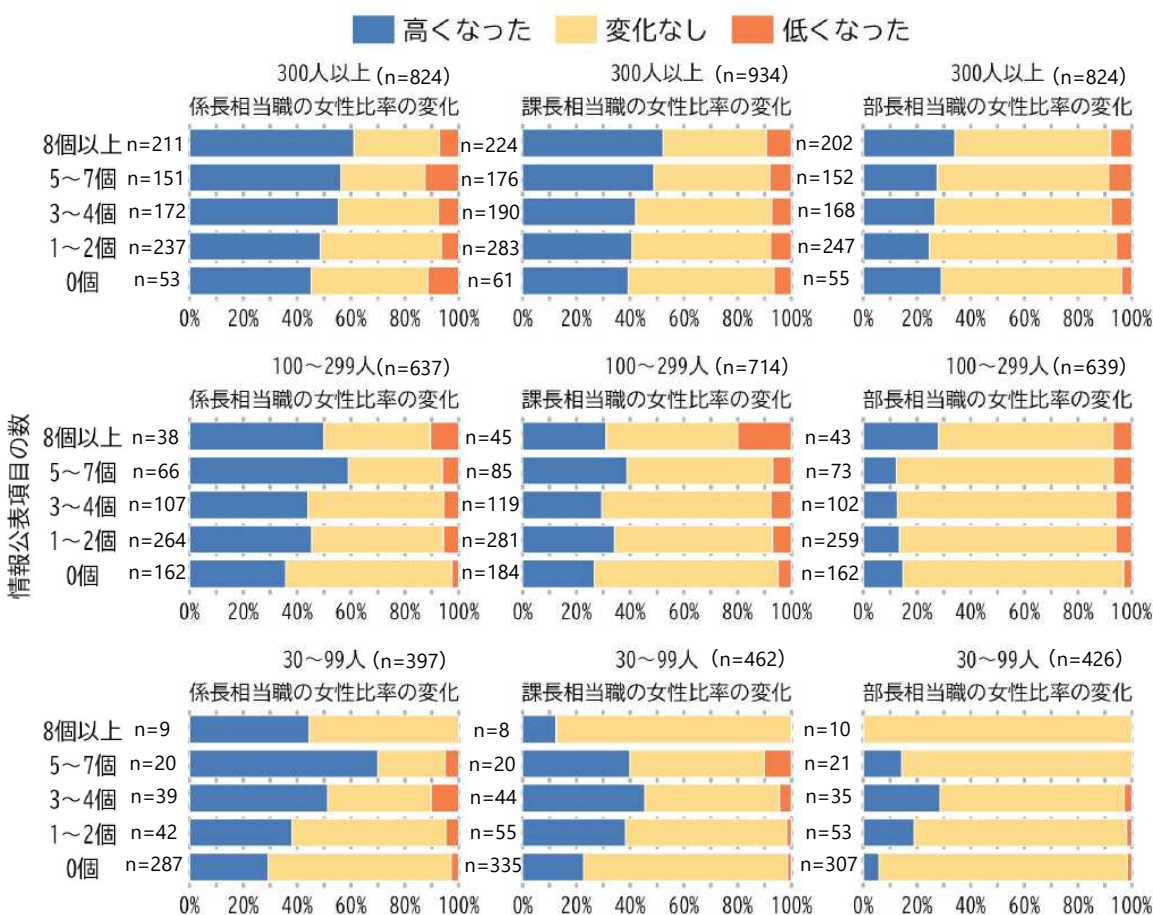
注2) ( ) 内は、情報公開している企業の数

※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給休暇」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

# 女性活躍推進法に基づく取組の影響（女性管理職比率）

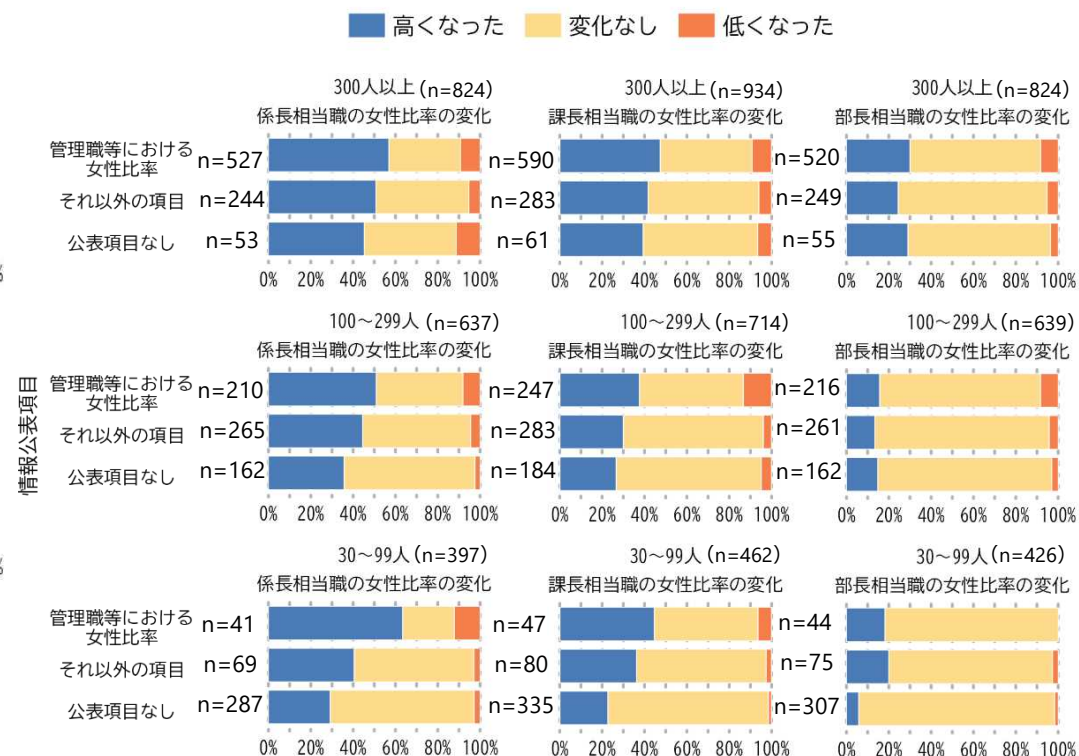
- 企業における女性活躍に関する取り組みへの積極性として情報公表項目の数に注目し、女性管理職比率の変化への影響を見たところ、
  - ・ 300人以上規模については、情報公表項目数が多い企業ほど係長相当職と課長相当職の女性比率が（3年前よりも）高くなっている。
  - ・ 299人以下規模については、300人以上規模ほど明確ではないが、情報公表項目数が多いほど少なくとも係長相当職の女性比率が高まっている。
- 情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性管理職比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

## 情報公表項目数と女性管理職比率の変化（企業規模別）



## 管理職等における女性比率を公表した企業における

## 女性管理職比率の変化（企業規模別）



※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

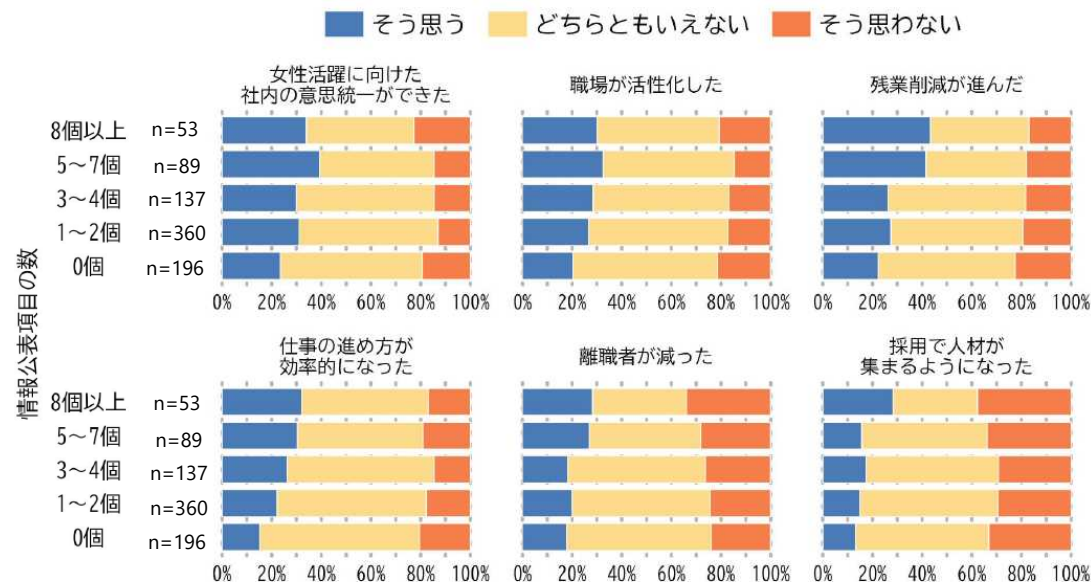
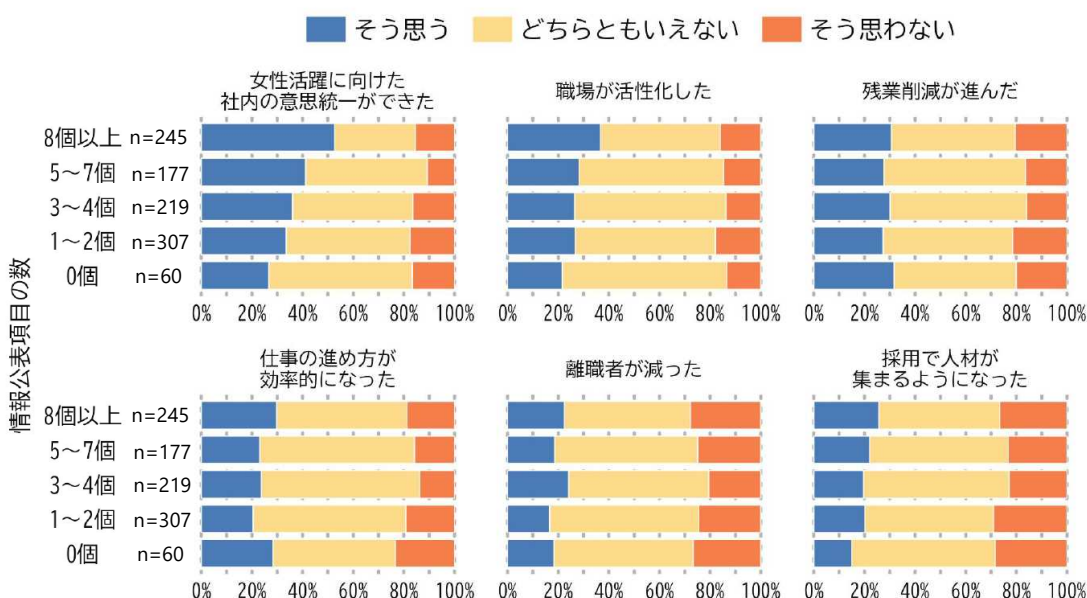
## 女性活躍推進法に基づく取組の影響（企業全体への影響）

- 情報公表項目数と企業全体への影響についての相関を見たところ、
  - ・ 300人以上規模では、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」については正の関連が見られるとともに、「職場が活性化した」と「採用で人材が集まるようになった」においても情報公表項目数が多いほど「そう思う」の割合が高くなっている。
  - ・ 100～299人規模では、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」や「職場が活性化した」、「仕事の進め方が効率的になった」と情報公表項目数との正の関連が見られるほか、「残業削減が進んだ」については情報公表項目数が5個以上の場合に約40%の高い割合となっている傾向が見られる。

### 情報公表項目数と企業全体への影響（企業規模別）

（300人以上規模）（n=1008）

（100～299人規模）（n=835）



※調査対象：行動計画策定企業

※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

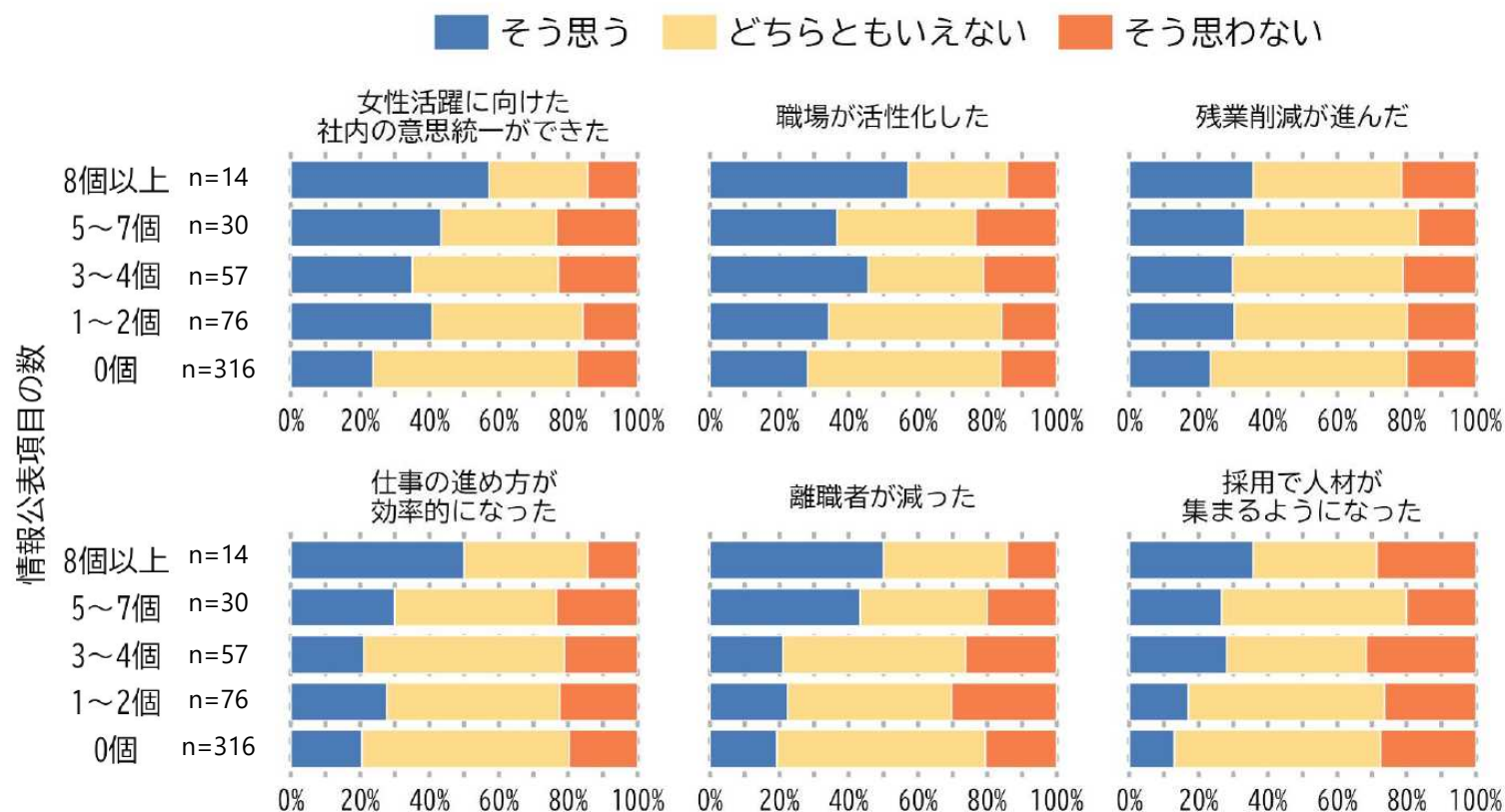


## 女性活躍推進法に基づく取組の影響（企業全体への影響）

- 情報公表項目数と企業全体への影響についての相関を見たところ、
  - ・ 30～99 人規模では、概ねすべての項目で情報公表項目数との正の関連が見られており、当該規模の企業において行動計画の策定は義務化されていない状況において、女性活躍の取り組みに積極的であることは、企業全体においてポジティブな影響があることが見てとれる。

### 情報公表項目数と企業全体への影響（企業規模別）

（30～99人規模）（n=493）



※調査対象：行動計画策定企業

※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

# 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

依然として男女の賃金の差異が大きい状況を踏まえ、その是正に向け、令和4年7月に女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加し、各企業の取組を加速。

- ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は公表必須項目
- ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は選択公表項目
- ・ 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<br>(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。

# 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<br>連結子会社 | 管理職に占める<br>女性労働者の割合 | 男性の育児休業等<br>取得率（※2） | 男女の賃金の格差 |           |             | 任意の追加的な<br>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<br>女性労働者の割合 | 男性の育児休業等<br>取得率（※2） | 男女の賃金の格差 |           |             | 任意の追加的な<br>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



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。

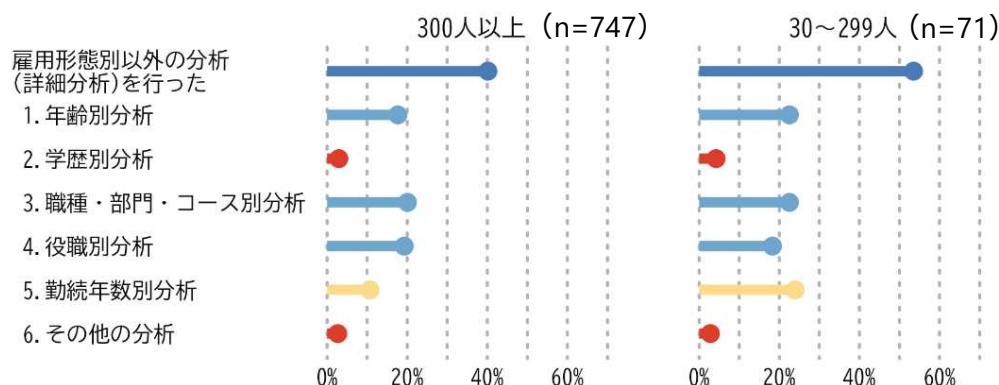
## 任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **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。

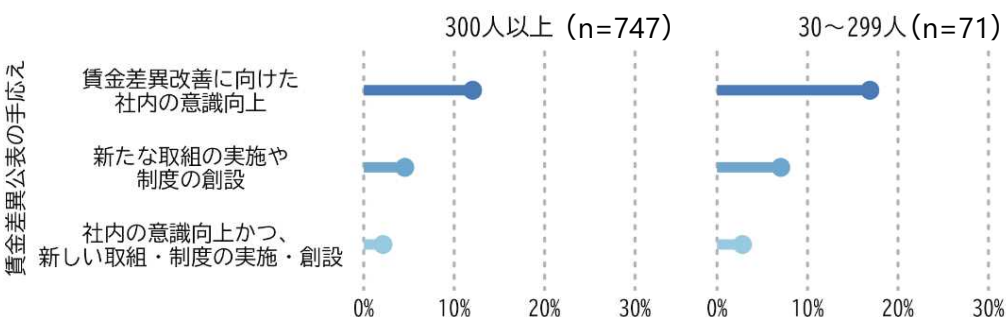
# 男女の賃金の差異に関する情報公表状況

- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、いずれの企業規模においても、40%以上の企業が雇用形態別以外のより詳細な分析を行っている。
- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業の手応えとしては、「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」が最も高い。
- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、詳細分析を行った企業と行っていない企業を比較すると、企業規模にかかわらず、詳細分析を行った企業では「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」の他、「新たな取組の実施や制度の創設」に繋がった企業や、意識向上と取組の両方に繋がった企業の割合が高い。

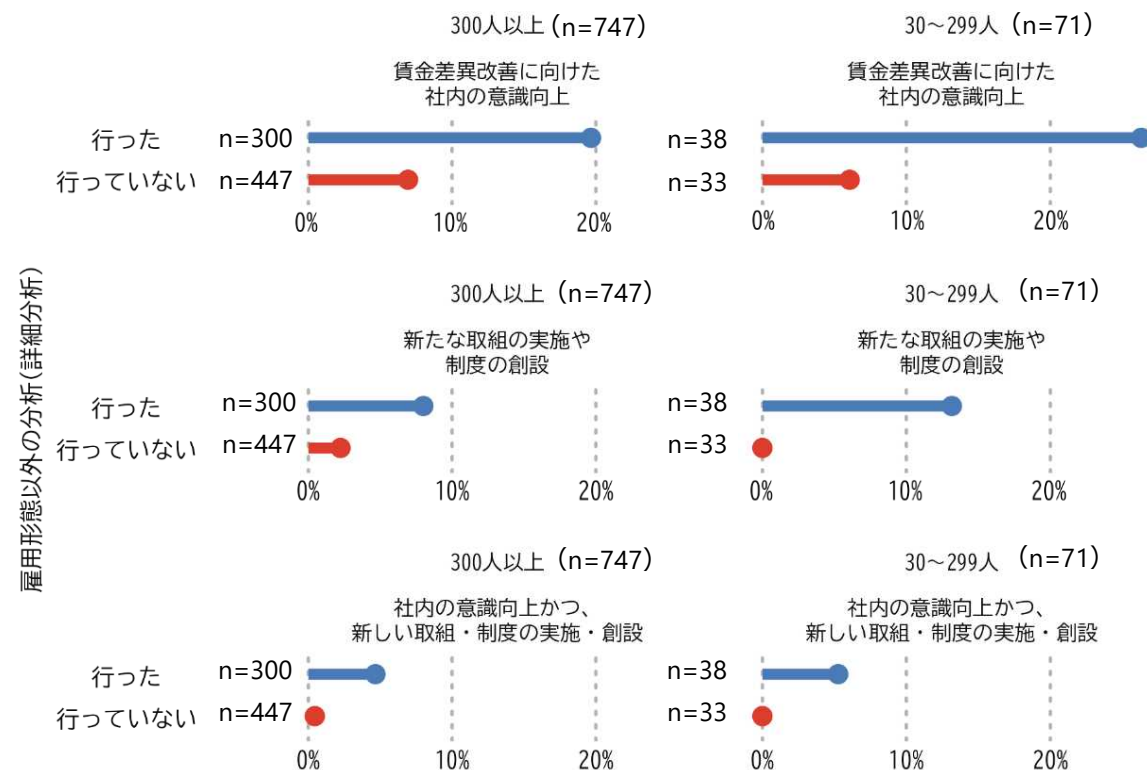
## 男女の賃金の差異の分析の観点



## 男女の賃金の差異の公表の手応え



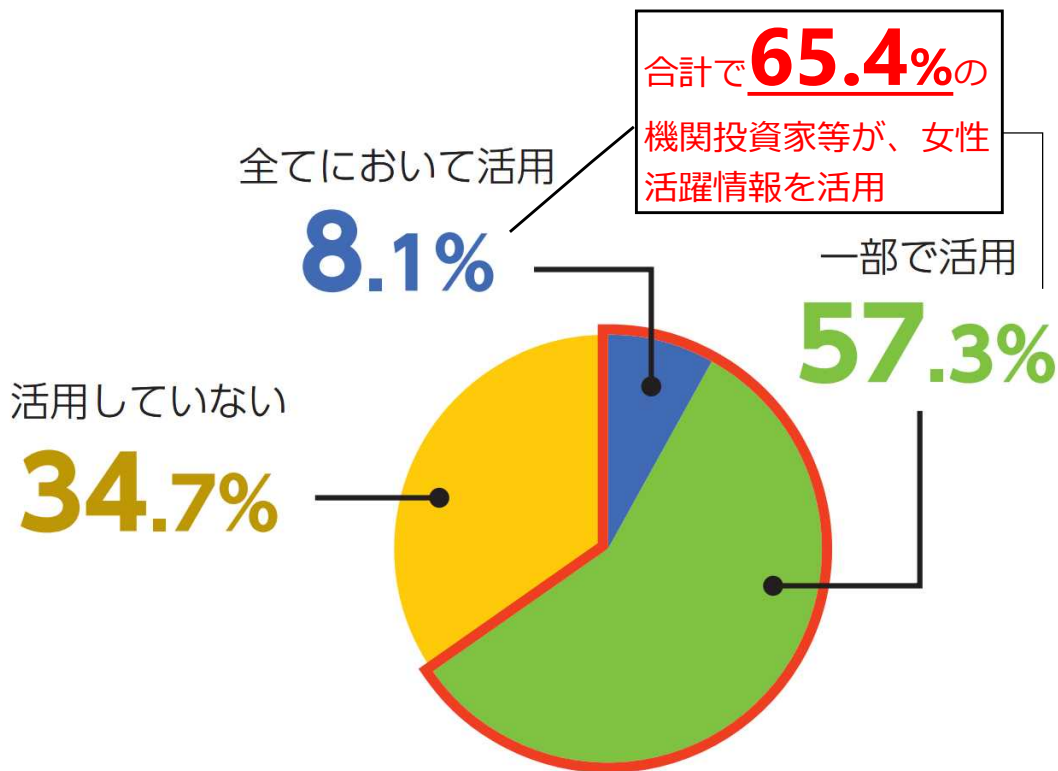
## 男女賃金差異に関する詳細分析と男女の賃金の差異の公表の手応えの関連



※調査対象：男女の賃金の差異の情報公表を行った企業  
 ※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

- 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。

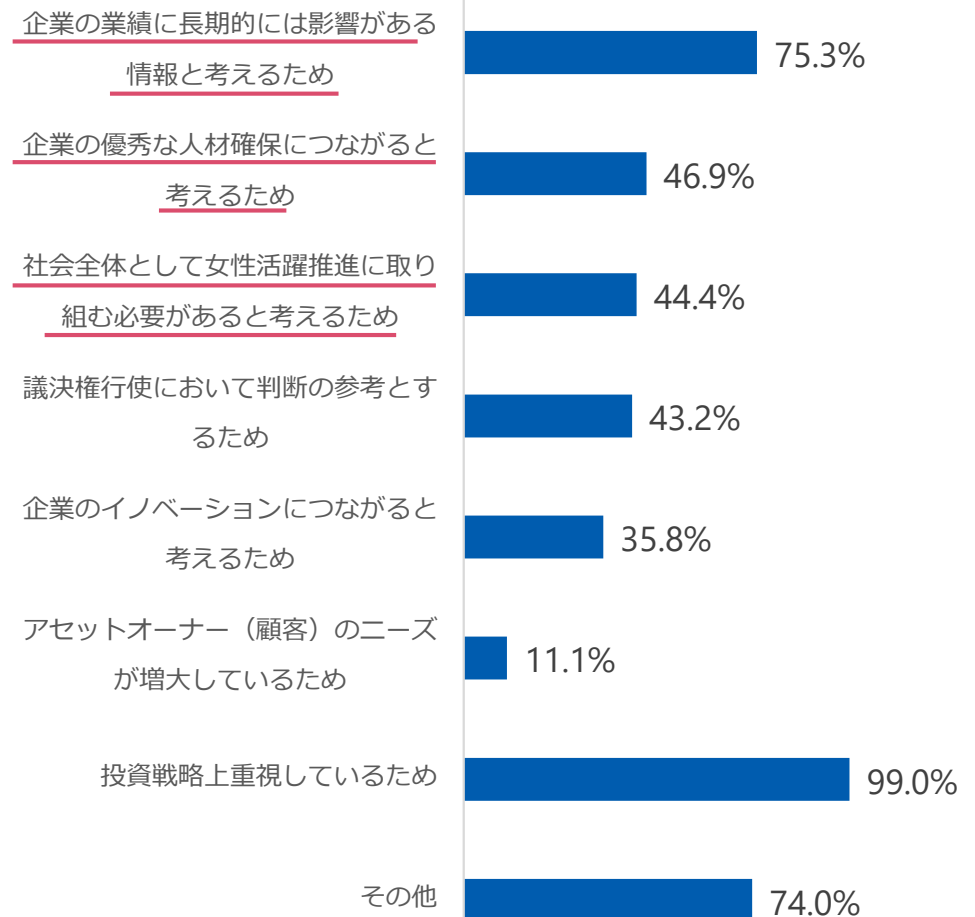
投資判断における女性活躍情報の活用状況 (n=124)



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）

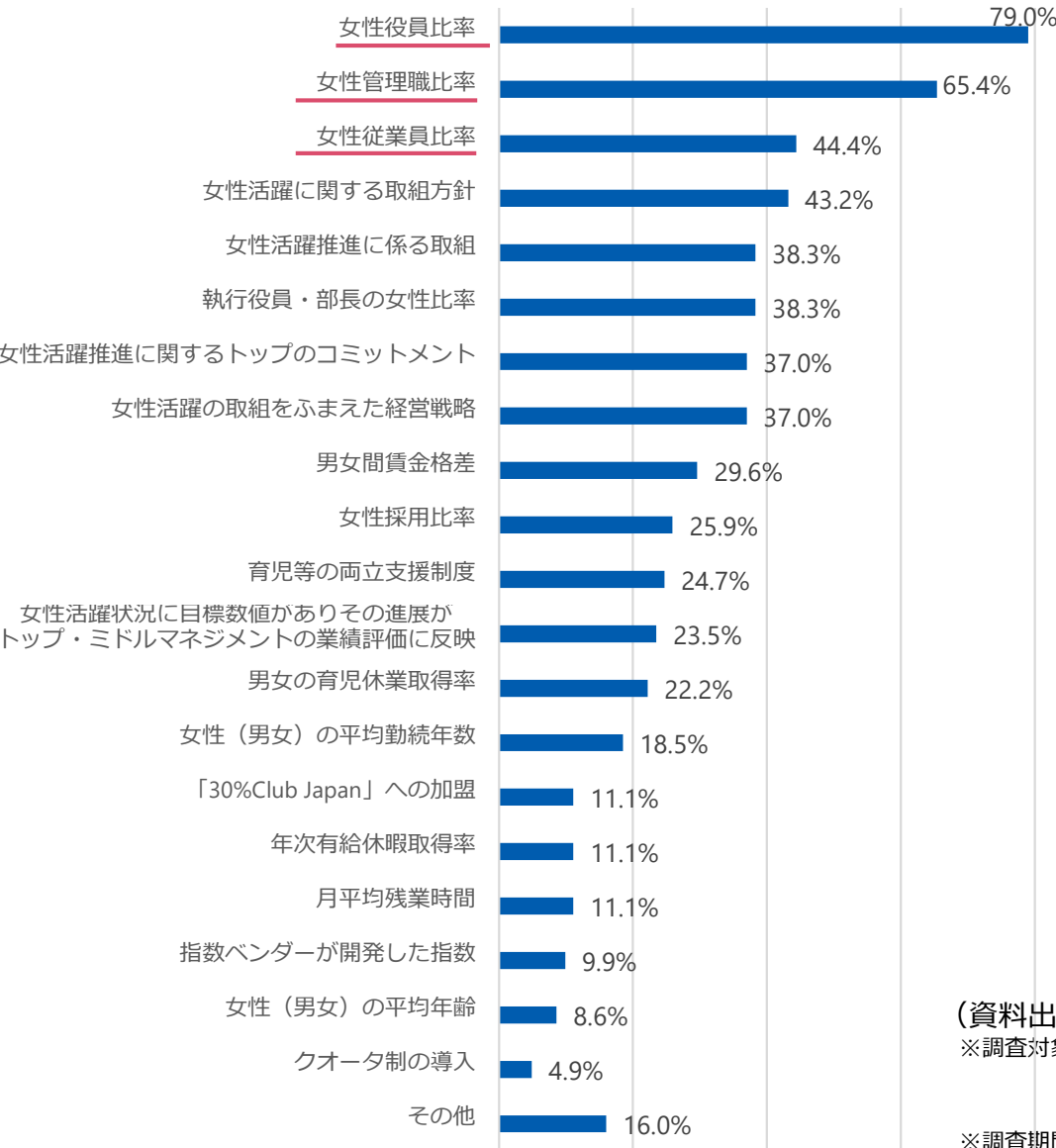
※調査期間：令和4年12月23日（金）～令和5年1月27日（金）



- 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」、「女性従業員比率」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。

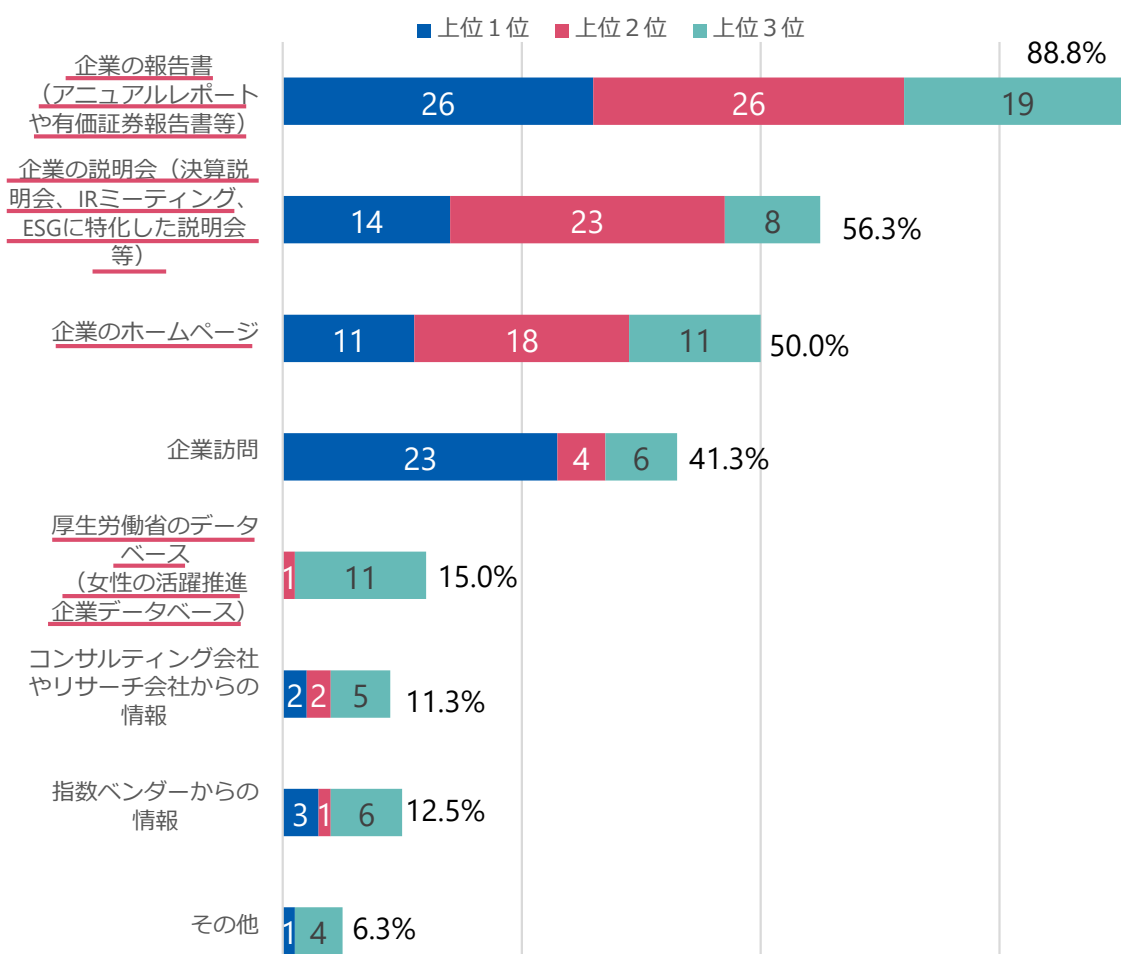
投資や業務において活用する女性活躍情報 (n=81)

※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)  
※調査期間: 令和4年12月23日(金)～令和5年1月27日(金)

# 各種認定制度の状況

## えるぼし認定企業数

※令和6年3月末時点



|      |              | 全体                      | 5001人以上                | 5000人以下<br>1001人以上      | 1000人以下<br>301人以上       | 300人以下<br>101人以上        | 100人以下                  |
|------|--------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| えるぼし | 全体           | 2715<br>(100%)<br>100%  | 193<br>(7.1%)<br>100%  | 598<br>(22.0%)<br>100%  | 644<br>(23.7%)<br>100%  | 610<br>(22.5%)<br>100%  | 670<br>(24.7%)<br>100%  |
|      | 1段階目         | 14<br>(100%)<br>0.5%    | 3<br>(21.4%)<br>1.6%   | 5<br>(35.7%)<br>0.8%    | 4<br>(28.6%)<br>0.6%    | 2<br>(14.3%)<br>0.3%    | 0<br>(0.0%)<br>0.0%     |
|      | 2段階目         | 842<br>(100%)<br>31.0%  | 66<br>(7.8%)<br>34.2%  | 223<br>(26.5%)<br>37.3% | 219<br>(26.0%)<br>34.0% | 124<br>(14.7%)<br>20.3% | 210<br>(24.9%)<br>31.3% |
|      | 3段階目         | 1859<br>(100%)<br>68.5% | 124<br>(6.7%)<br>64.2% | 370<br>(19.9%)<br>61.9% | 421<br>(22.6%)<br>65.4% | 484<br>(26.0%)<br>79.3% | 460<br>(24.7%)<br>68.7% |
|      | プラチナ<br>えるぼし | 56<br>(100%)            | 3<br>(5.4%)            | 11<br>(19.6%)           | 20<br>(35.7%)           | 12<br>(21.4%)           | 10<br>(17.9%)           |

※ ( ) 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。

## 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：1,232社（令和6年2月末時点）



## 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。

### 【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計画期間

- 300人以上規模企業では、約7割の企業における計画期間が3年以上となっている。

企業規模別 行動計画の計画期間

| 企業規模                | 1年未満 | 1年以上<br>2年未満 | 2年以上<br>3年未満 | 3年以上<br>4年未満 | 4年以上<br>5年未満 | 5年以上<br>6年未満 | 6年以上 |
|---------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|
| 30-99人<br>(n=118)   | 9.3% | 18.6%        | 24.6%        | 14.4%        | 16.9%        | 9.3%         | 6.8% |
| 100-299人<br>(n=706) | 4.0% | 13.7%        | 22.0%        | 17.8%        | 23.4%        | 17.3%        | 1.8% |
| 300人以上<br>(n=966)   | 2.6% | 6.6%         | 22.9%        | 16.5%        | 21.6%        | 25.3%        | 4.6% |

47.5%

60.3%

67.9%

※調査対象：回答企業のうち、行動計画策定企業

(資料出所) 厚生労働省「女性活躍に関する調査」(令和5年度)



- 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】⑤

改正前【措置期間：2年間】

| 大  | 継続雇用者<br>給与等<br>(前年度比) | 税額<br>控除率 | 教育<br>訓練費<br>(前年度比) | 税額<br>控除率    | ④<br>両立支援<br>・<br>女性活躍       | 税額<br>控除率  | 最大<br>控除率 |
|----|------------------------|-----------|---------------------|--------------|------------------------------|------------|-----------|
|    | + 3 %                  | 1 0 %     | + 1 0 %             | 5 %<br>上乗せ   | プラチナくるみん<br>or<br>プラチナえるぼし   | 5 %<br>上乗せ | 3 5 %     |
|    | + 4 %                  | 1 5 %     |                     |              |                              |            |           |
|    | ① + 5 %                | 2 0 %     |                     |              |                              |            |           |
|    | + 7 %                  | 2 5 %     |                     |              |                              |            |           |
| 中堅 | + 3 %                  | 1 0 %     | + 1 0 %             | 5 %<br>上乗せ   | プラチナくるみん<br>or<br>えるぼし三段階目以上 | 5 %<br>上乗せ | 3 5 %     |
|    | + 4 %                  | 2 5 %     |                     |              |                              |            |           |
| 中小 | 全雇用者<br>給与等<br>(前年度比)  | 税額<br>控除率 | 教育<br>訓練費<br>(前年度比) | 税額<br>控除率    | 両立支援<br>・<br>女性活躍            | 税額<br>控除率  | 最大<br>控除率 |
|    | + 1 . 5 %              | 1 5 %     | + 5 %               | 1 0 %<br>上乗せ | くるみん<br>or<br>えるぼし二段階目以上     | 5 %<br>上乗せ | 4 5 %     |
|    | + 2 . 5 %              | 3 0 %     |                     |              |                              |            |           |

| 継続雇用者<br>給与等<br>(前年度比) | 税額<br>控除率 | 教育<br>訓練費<br>(前年度比) | 税額<br>控除率  | 最大<br>控除率 |
|------------------------|-----------|---------------------|------------|-----------|
| + 3 %                  | 1 5 %     | + 2 0 %             | 5 %<br>上乗せ | 3 0 %     |
| + 4 %                  | 2 5 %     |                     |            |           |
| —                      | —         |                     |            |           |
| —                      | —         |                     |            |           |

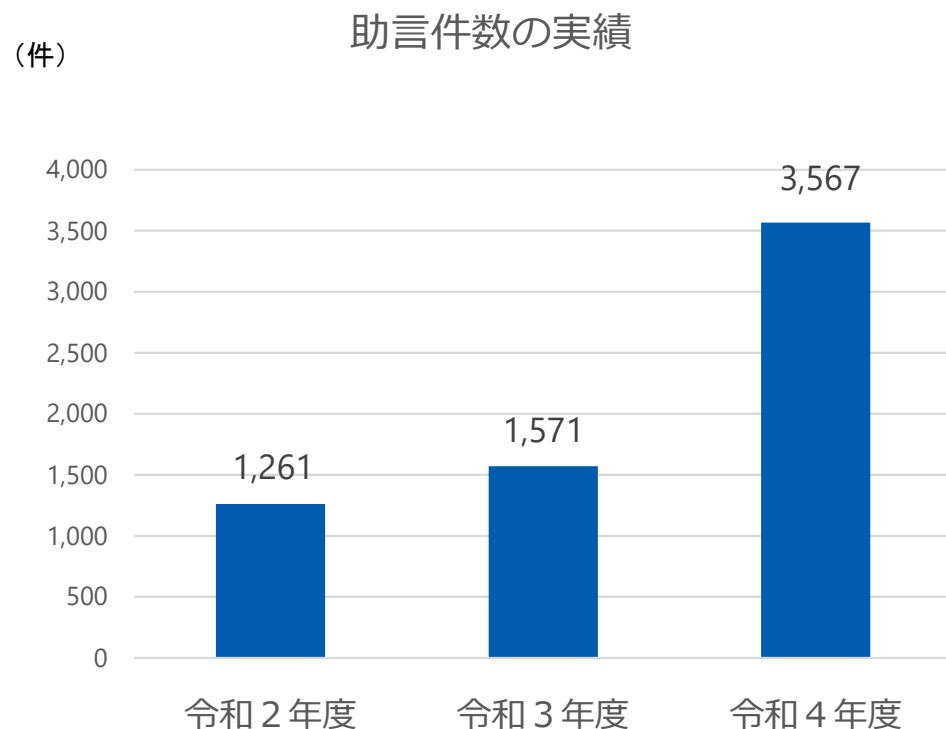
| 全雇用者<br>給与等<br>(前年度比) | 税額<br>控除率 | 教育<br>訓練費<br>(前年度比) | 税額<br>控除率    | 最大<br>控除率 |
|-----------------------|-----------|---------------------|--------------|-----------|
| + 1 . 5 %             | 1 5 %     | + 1 0 %             | 1 0 %<br>上乗せ | 4 0 %     |
| + 2 . 5 %             | 3 0 %     |                     |              |           |

- ② 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**。



# 女性活躍推進法に基づく報告徴収、指導等の実績

- 令和4年度の報告徴収件数は1,615事業所（前年度737事業所）。
- 令和4年度の是正指導件数は3,567件（前年度1,571件より1,996件増）。
- 令和4年度の指導事項の内容は、情報公表関係が最も多い（31.7%）。



資料出所：厚生労働省調べ

|                      | R2年度       | R3年度       | R4年度         |
|----------------------|------------|------------|--------------|
| ①報告徴収件数              | 730        | 737        | 1,615        |
| ②助言件数                | 1,261      | 1,571      | 3,567        |
| 行動計画の届出（8条1項関係）      | 405(32.1%) | 561(35.7%) | 983(27.6%)   |
| 行動計画の内容（8条2項関係）      | 32(2.5%)   | 70(4.5%)   | 41(1.1%)     |
| 状況把握・課題分析（8条3項関係）    | 55(4.4%)   | 63(4.0%)   | 111(3.1%)    |
| 行動計画の労働者への周知（8条4項関係） | 115(9.1%)  | 265(16.9%) | 587(16.5%)   |
| 行動計画の公表（8条5項関係）      | 226(17.9%) | 288(18.3%) | 681(19.1%)   |
| 目標達成努力義務（8条6項関係）     | 31(2.5%)   | 10(0.6%)   | 35(1.0%)     |
| 情報公表（20条関係）          | 397(31.5%) | 314(20.0%) | 1,129(31.7%) |
| ③指導件数                | 102        | 137        | 364          |
| ④勧告件数                | 0          | 1          | 16           |
| ④公表件数                | 0          | 0          | 0            |

## 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 | <p>「令和5年度賃金構造基本統計調査」調査票記入要領等より</p> <p>102 課長級</p> <p>○（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</p> <p>×（含まれない役職）課長代理、同補佐、課次長</p> <p><u>仕事の概要</u></p> <p>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。</p> <p><u>説明事項</u></p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
| 雇用均等基本調査   | <p>「雇用均等基本調査」調査の結果 より</p> <p>（8）管理職等</p> <p>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。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 女性活躍推進法    | <p>「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）</p> <p>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。</p> <p>「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。</p> <p>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</p> <p>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。)</p>                                                                                                                                                                                       |
| 労働基準法      | <p>昭22.9.13発基第17号、昭63.3.14 基発第150号・婦発第47号（抄）</p> <p>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。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## 男女間賃金差異の情報公表状況

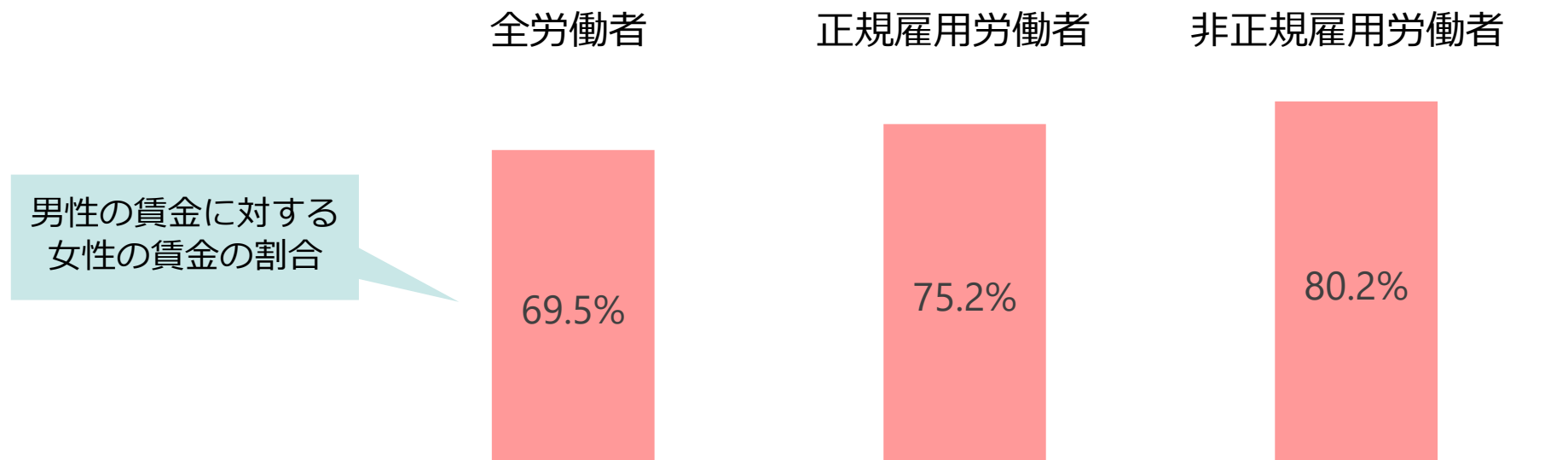
労働政策審議会  
雇用環境・均等分科会（第67回）

資料 2

令和 6 年 1 月 30 日

- 男女間賃金差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされているところ。

## 男女間賃金差異の平均値（対象：301人以上事業主）

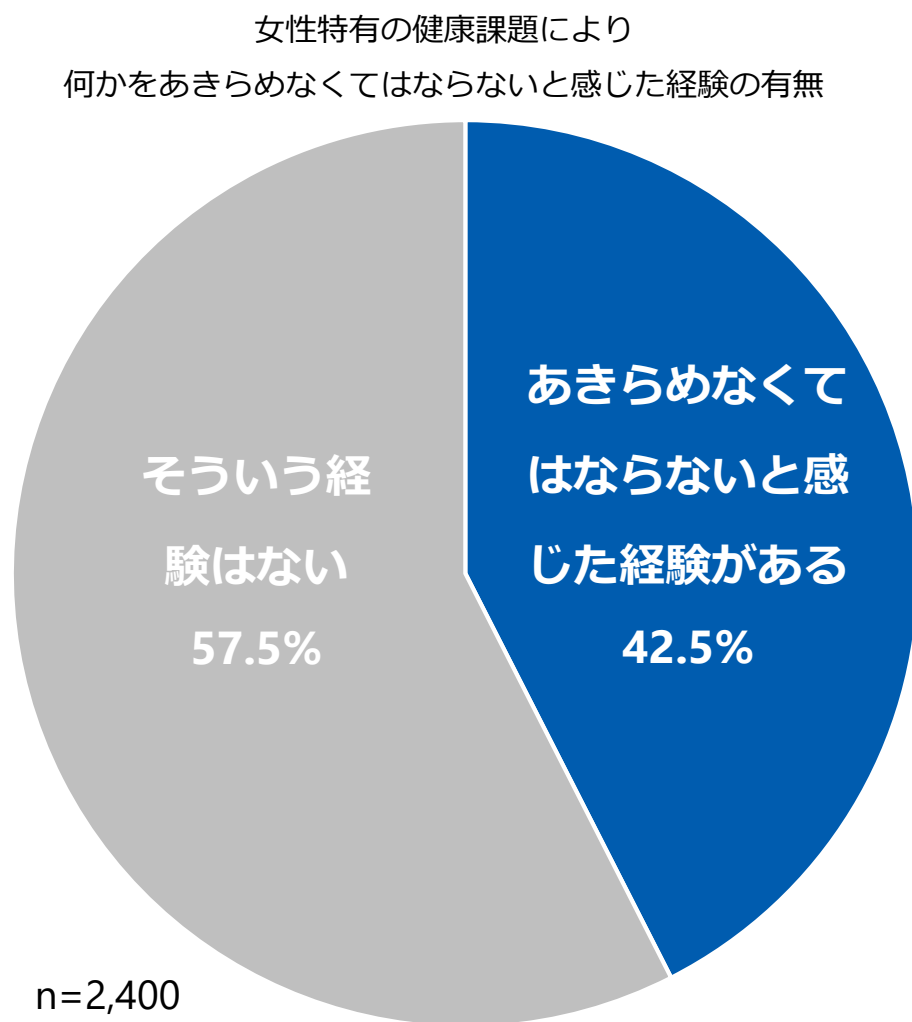


※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和6年1月19日時点）



## 女性特有の健康課題が仕事に与える影響

- 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある。具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い。



あきらめなくてはならないと感じたことの内容

- ・「正社員として働くこと」 57.9%
- ・「昇進や責任の重い仕事につくこと」 48.0%
- ・「希望の職種を続けること」 38.1%
- ・「管理職となること」 32.5%
- ・「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげること」 27.1%

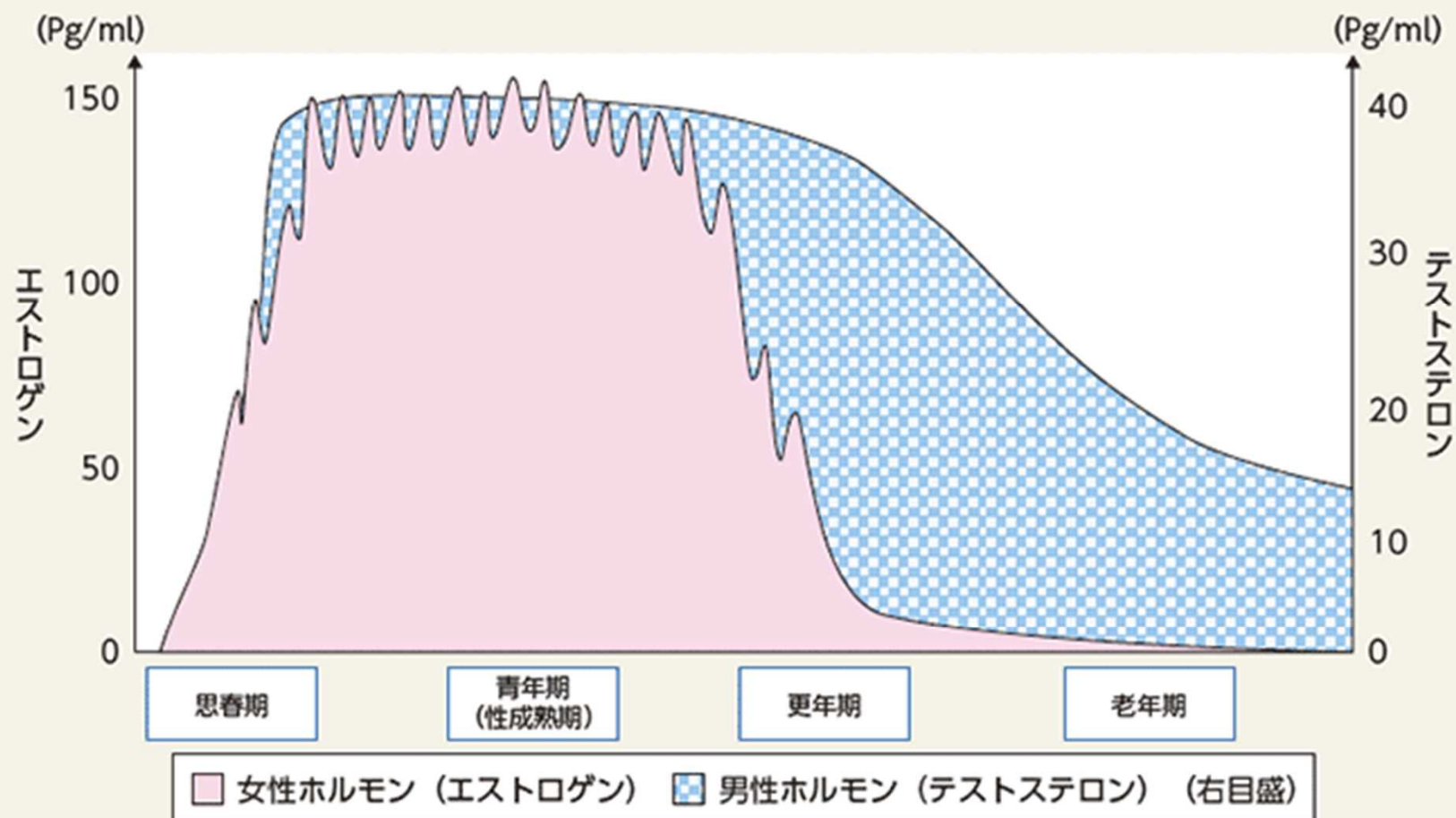
(複数回答)

(資料出所) 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

## 女性ホルモン・男性ホルモンの生涯の変化

- 女性の場合、女性ホルモンは更年期に急激に減少するが、男性の場合、男性ホルモンは加齢により緩やかに減少する。

### 女性・男性ホルモンの推移



（備考）種部恭子男女共同参画会議重点方針専門調査会委員（医療法人社団藤聖会女性クリニックWe 富山院長）提供資料，日本産科婦人科学会編著「HUMAN+」より内閣府男女共同参画局にて作成。

## 母性保護規定・母性健康管理措置等

### 母性保護規定について

母性保護に関して、労働基準法において以下のとおり規定している。

#### ○産前産後休業（第65条第1項、第2項）

産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は8週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。

妊娠4か月以降の流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）の場合は、産後休業の対象となる。

#### ○妊婦の軽易業務転換（第65条第3項）

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換しなければならない。

#### ○妊産婦等の危険有害業務の就業制限（第64条の3）

妊産婦等については、妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

#### ○妊産婦への変形労働時間制度の適用制限（第66条第1項）

変形労働時間制度がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

#### ○妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第66条第2項、第3項）

妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはならない。

#### ○育児時間（第67条）

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

### 母性健康管理措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

○事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等の受診のために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。（第12条）

○事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。（第13条）

○流産・死産（人工妊娠中絶を含む。以下同じ。）の場合であっても、流産・死産後1年以内であれば（妊娠の週数を問わず）母性健康管理措置の対象となり、事業主は、健康診断を受診するための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければならない。

（指導事項に応じた措置の例）

- ① 妊娠中の通勤緩和
  - 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ② 妊娠中の休憩
  - 休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応
  - 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置

### 生理休暇（労働基準法第68条）

生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合は、その者を生理日に就業させてはならない。

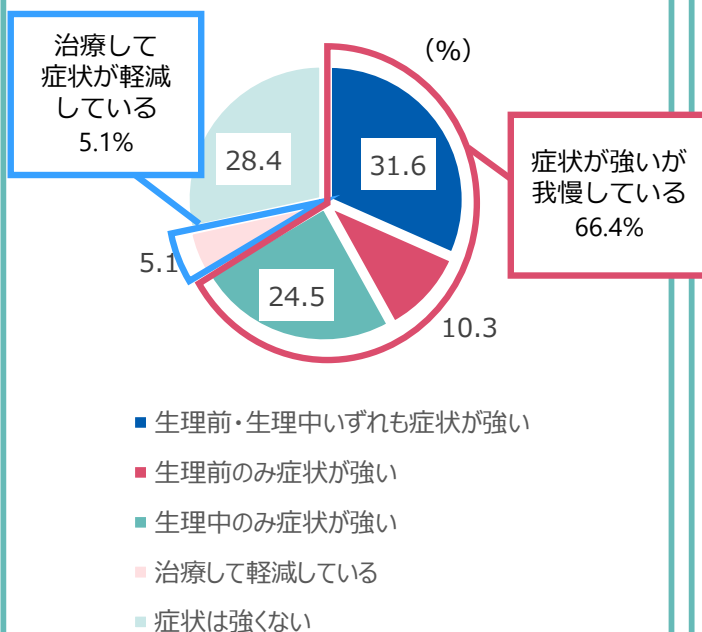


# 生理に対する女性の認識と生理休暇の利用状況

生理による不快な症状について、  
「症状が強いが我慢している」と回答した女性の割合は66.4%。

→ 生理による不快な症状が強い場合であっても、休暇を取得して通院することなく、我慢する傾向にある。

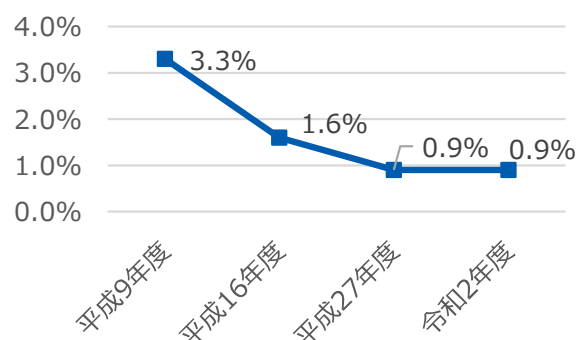
## 生活全般や仕事に与える不快な症状は？



女性労働者のうち、令和2年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%。

→ 制度があるが、労働者は生理休暇をほとんど利用していない。

## 女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合

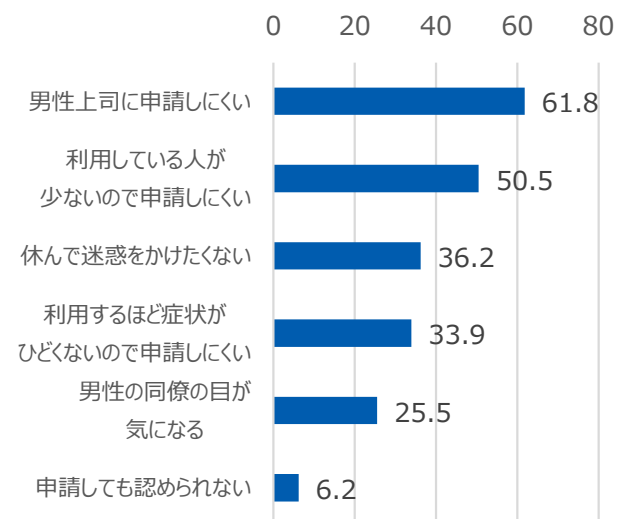


生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→ 申請先が男性上司であることや、利用している人が少ないこと、同僚の目が気になること等により、申請しづらい。

## 「生理休暇の利用しにくさ」で

### 当てはまるのは？





## 不妊治療におけるプライバシー保護

- 不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない（伝えない予定の）人は47.1%。
- 職場でオープンにしていない理由は「伝えなくても支障がないから」、「周囲に気遣いをしてほしくないから」が多くなっている。

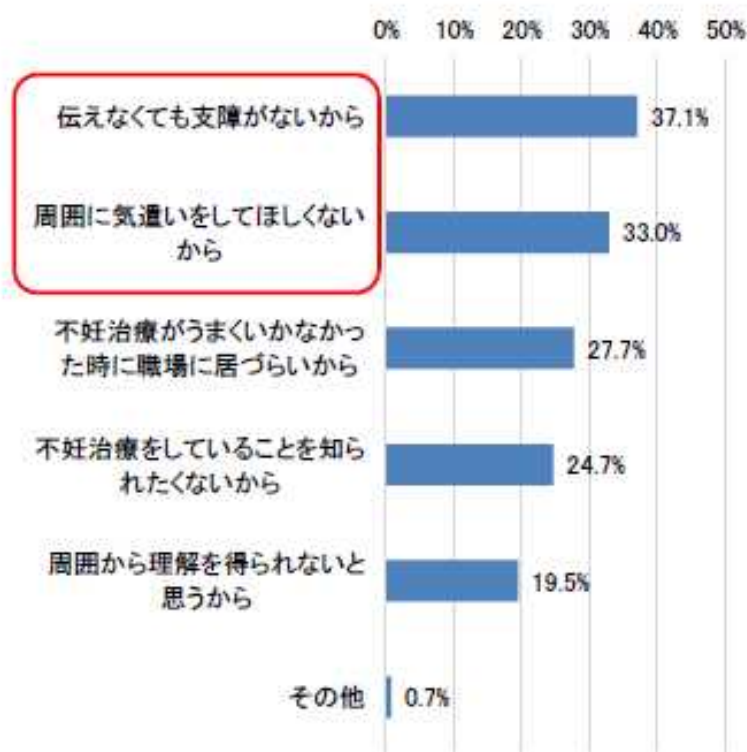
図 36 職場への共有状況(M.A.)

(n=289)



図 38 職場で伝えていない理由(職場ではオープンにしている(する予定)者を除く)(M.A.)

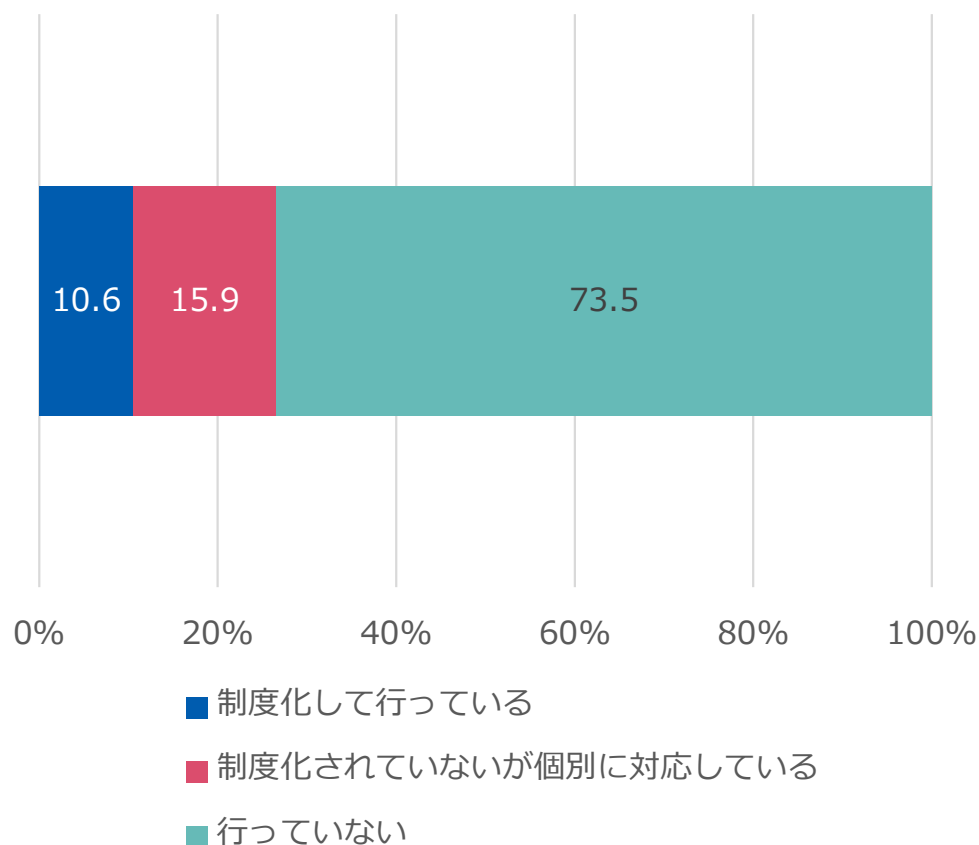
(n=267)



## 企業における不妊治療の制度導入状況

○ 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況について、「制度化して行っている」企業は10.6%、「制度化されていないが個別に対応している」企業は15.9%となっており、これらの企業のうち47.8%が、不妊治療のための制度として、「不妊治療に利用可能な休暇制度」を挙げている。

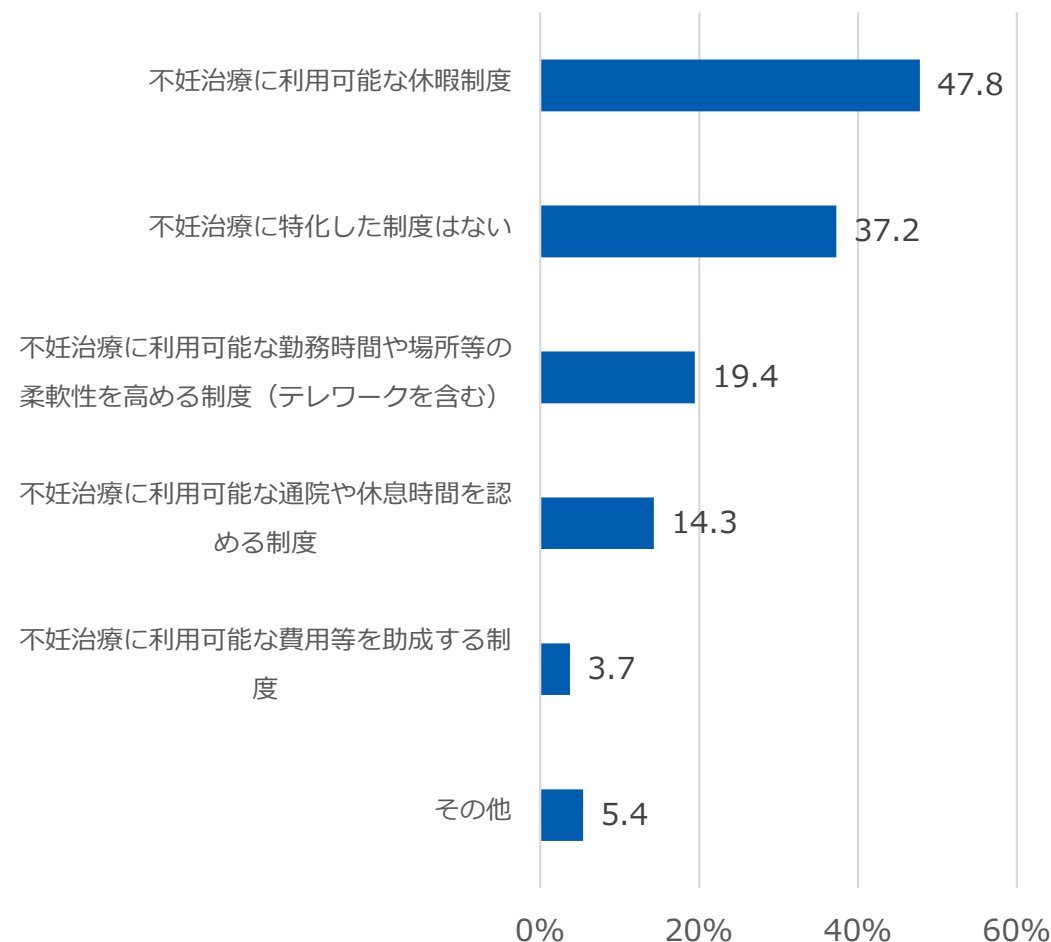
### 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況



※調査対象：全ての回答企業（無回答を除く）（n=1852）

（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（令和5年度）

### 不妊治療のための制度（複数回答）

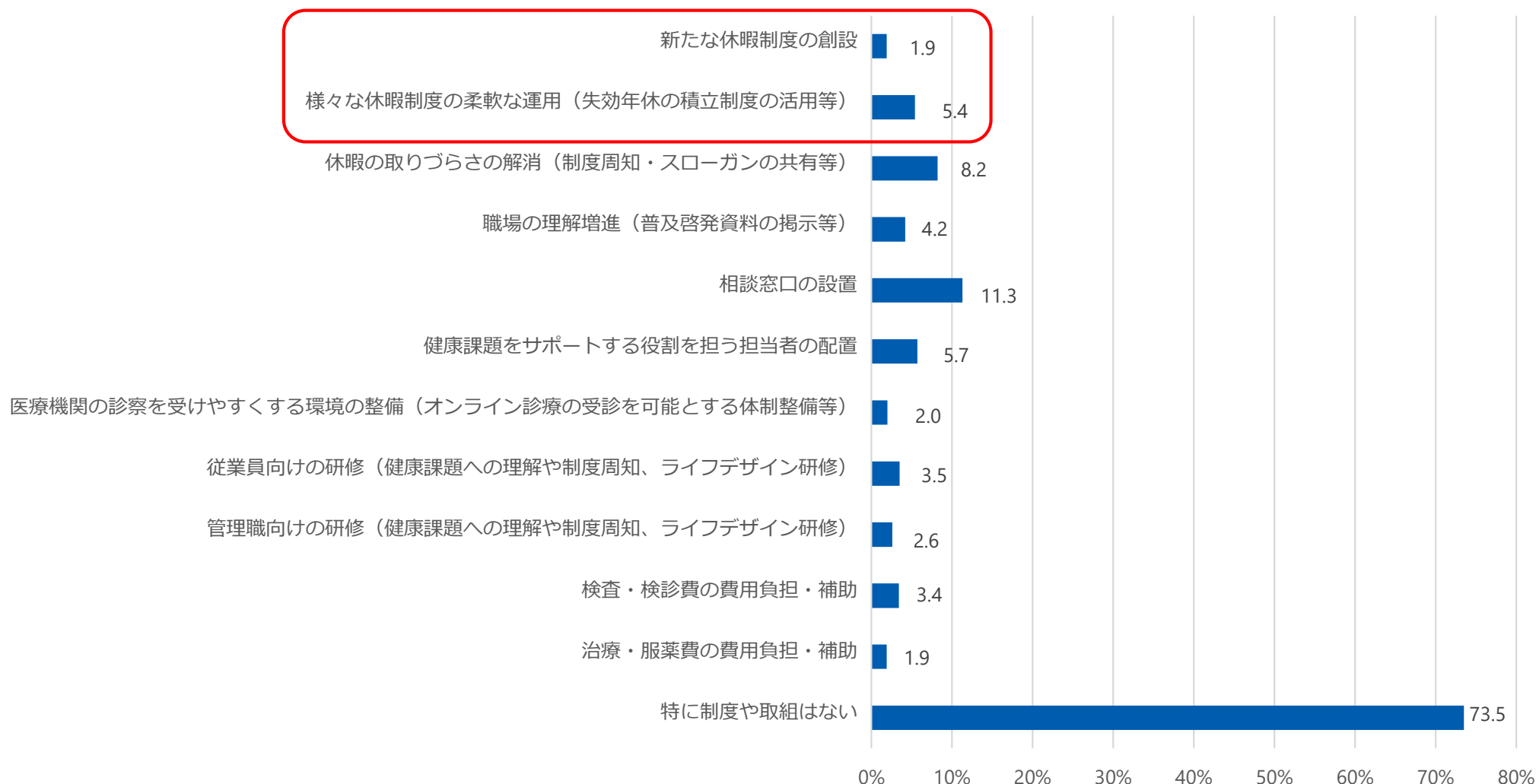


※調査対象：不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度の運用や取組を「制度化して行っている」「制度化されていないが個別に対応している」と回答した企業（無回答を除く）（n=427）

## 企業における更年期に関する制度や取組の状況

- 更年期に関する企業の取組として、新たな休暇制度の創設に取り組んでいる企業は1.9%、様々な休暇制度の柔軟な運用を行っている企業は5.4%となっている。

### 更年期に関して行っている制度や取組



※調査対象：全企業（30人以上規模のみ）（n=2738）  
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

# 女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

○ 女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計された。

| 女性特有                              |                                                                                             |                                                                                              |                                                                                                 | 男女双方※3                                                                                   | (参考) 男性特有                                                                                     |                                                                                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | 月経<br>随伴症  | 更年期<br>症状  | 婦人科<br>がん※2  | 不妊治療  | 前立腺<br>がん  | 更年期<br>症状※4  |
| 経済損失計<br>(A + B) (年間)※1<br>計3.4兆円 | 約0.6兆                                                                                       | 1.9兆                                                                                         | 0.6兆                                                                                            | 0.3兆                                                                                     | 0.06兆                                                                                         | 1.2兆                                                                                            |
| A うち労働生産性<br>損失総額                 | 約5,700億円                                                                                    | 約17,200億円                                                                                    | 約5,900億円                                                                                        | 約2,600億円                                                                                 | 約530億円                                                                                        | 約10,900億円                                                                                       |
| 欠勤                                | 約1,200億円                                                                                    | 約1,600億円                                                                                     | 約1,100億円                                                                                        | 約400億円                                                                                   | 約110億円                                                                                        | 約1,100億円                                                                                        |
| パフォーマンス低下                         | 約4,500億円                                                                                    | 約5,600億円                                                                                     | 約150億円                                                                                          | 約50億円                                                                                    | 約10億円                                                                                         | 約4,000億円                                                                                        |
| 離職                                | —                                                                                           | 約10,000億円                                                                                    | 約1,600億円                                                                                        | 約2,200億円                                                                                 | 約100億円                                                                                        | 約5,800億円                                                                                        |
| 休職                                | —                                                                                           | —                                                                                            | 約3,000億円                                                                                        | —                                                                                        | 約300億円                                                                                        | —                                                                                               |
| B うち追加採用<br>活動にかかる費用              | —                                                                                           | 約1,500億円                                                                                     | 約500億円                                                                                          | 約340億円                                                                                   | 約50億円                                                                                         | 約1,100億円                                                                                        |

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん

※3. 妊娠（不妊）/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方に関係する課題だが、女性に負担がかかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出

※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン（テストステロン）の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」（産婦人科診療ガイドライン—婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群（LOH症候群）診療の手引き）

（出所）関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポスTON コンサルティング グループ試算（令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業（ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業））



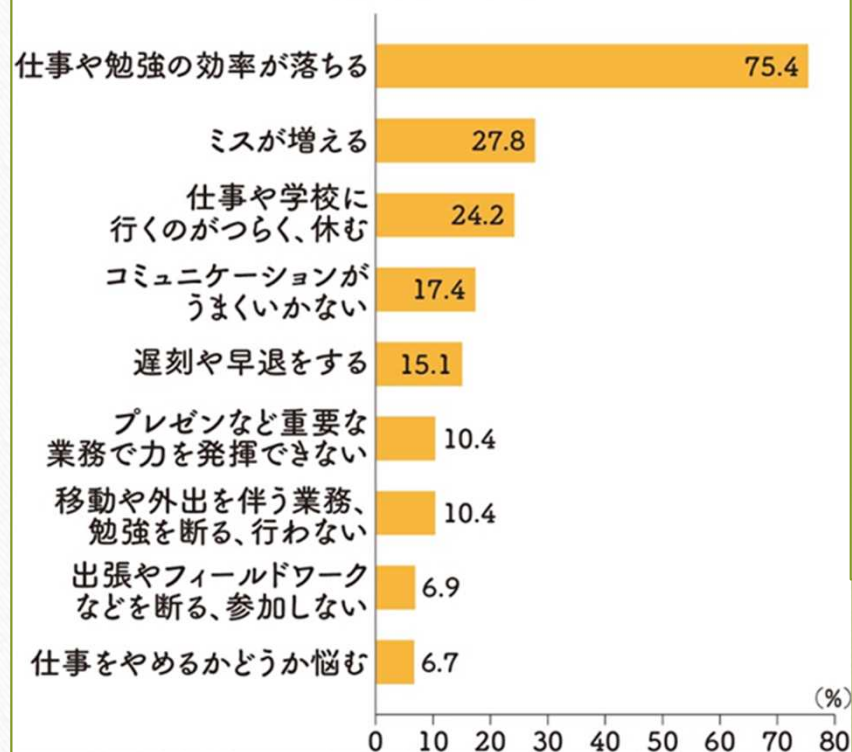
雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会  
(第3回)

資料5 米川構成員提出資料 P4

## 生理の影響で75%の人が 「仕事の効率低下」を感じている

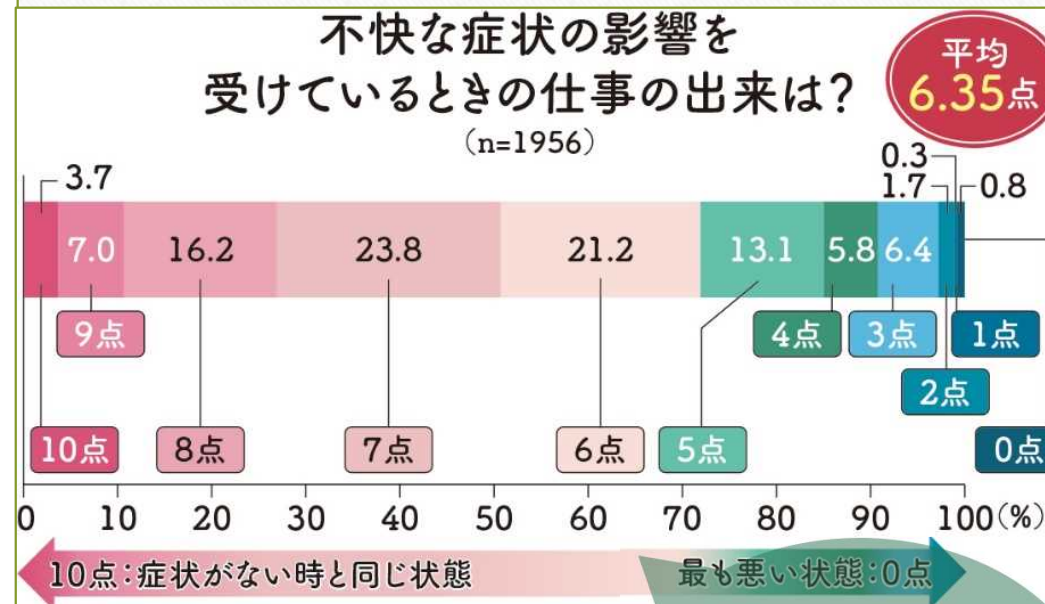
生理に伴う不快な症状が仕事に与える影響は？

(複数回答)(n=1956)



不快な症状の影響を受けているときの仕事の出来は？

(n=1956)



出典: 日経BP 総合研究所「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活2021」調査  
／『ウェルビーイング向上のための女性健康支援とフェムテック』(日経BP刊)より

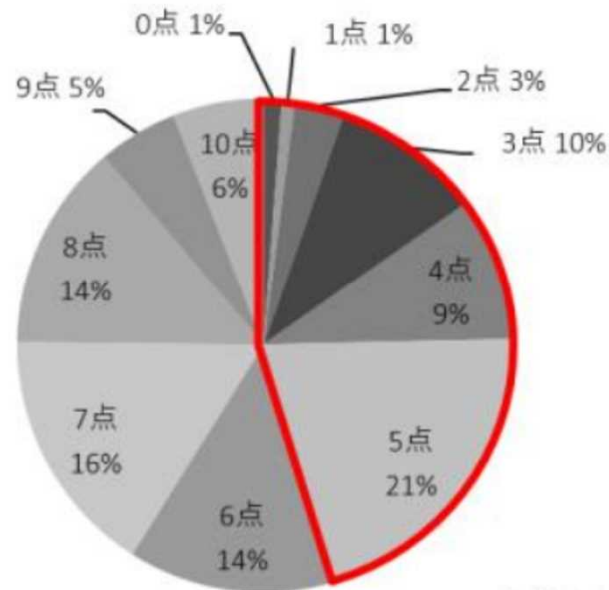
仕事の生産性は約6割に低下



# PMSや月経随伴症状で仕事のパフォーマンスDOWN

別添 2-10

PMS（月経前症候群）や月経随伴症状によるパフォーマンスの変化 (n=2000)



元気な状態の仕事の出来を10点とした場合

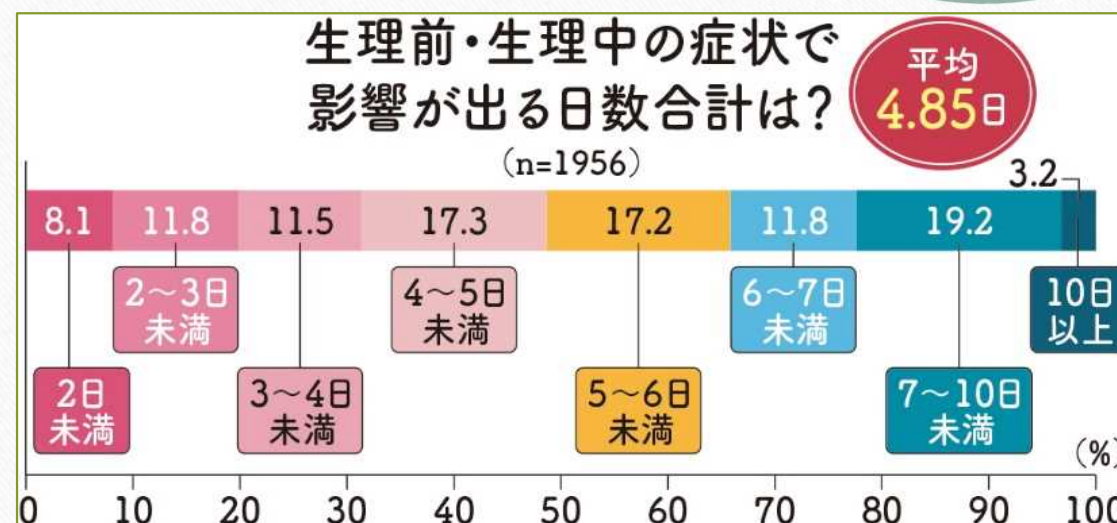
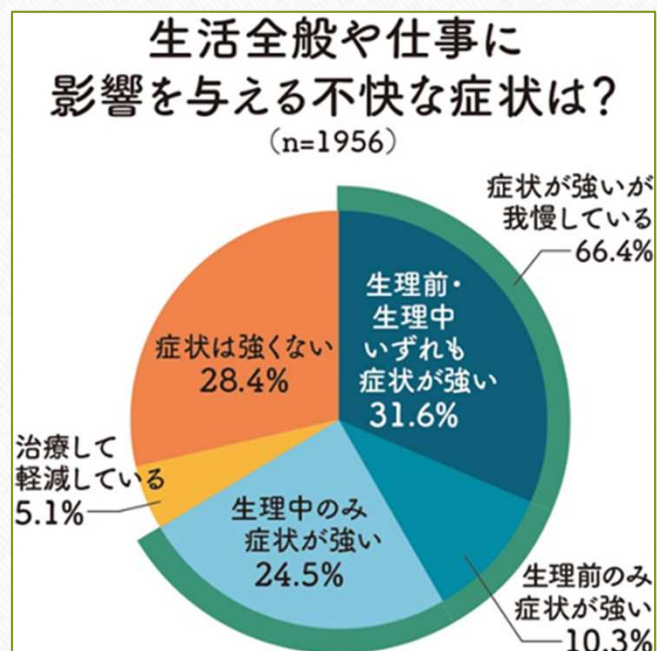
元気なときと比べて、仕事のパフォーマンスが半分以下になる人が**45%**

日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査」（2018年）

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会  
(第3回)  
資料5 米川構成員提出資料 P3

## 生理の不快感が強くても 我慢している人が多数派。 1回の生理で約5日の影響が

1年のうち  
2カ月間、  
不快な状態

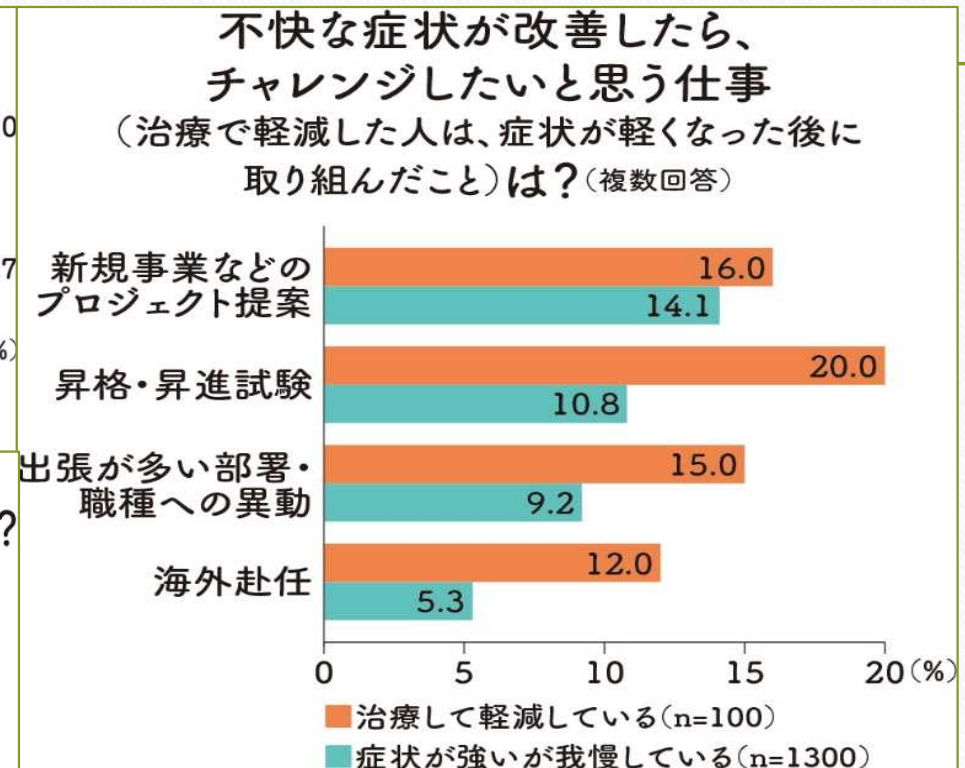
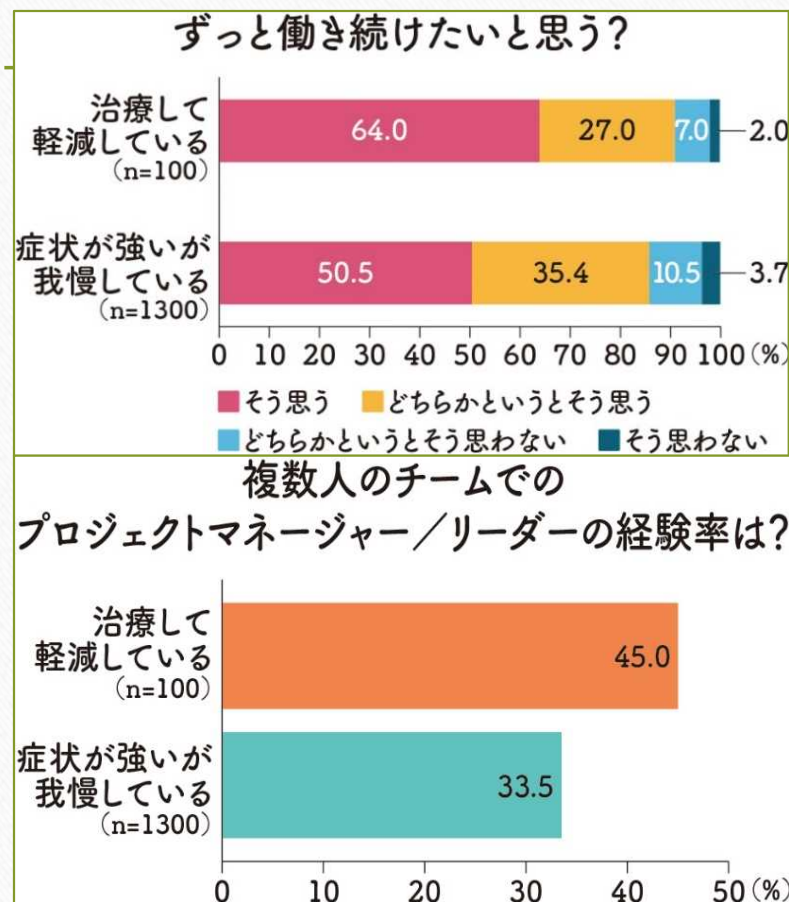


出典：日経BP 総合研究所「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活2021」調査  
／『ウェルビーイング向上のための女性健康支援とフェムテック』（日経BP刊）より



雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会  
(第3回)  
資料5 米川構成員提出資料 P6

## 治療して症状を軽減している人は、症状を我慢している人と 比べ、仕事への意欲が高い



出典：日経BP 総合研究所「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活2021」調査  
／『ウェルビーイング向上のための女性健康支援とフェムテック』(日経BP刊)より

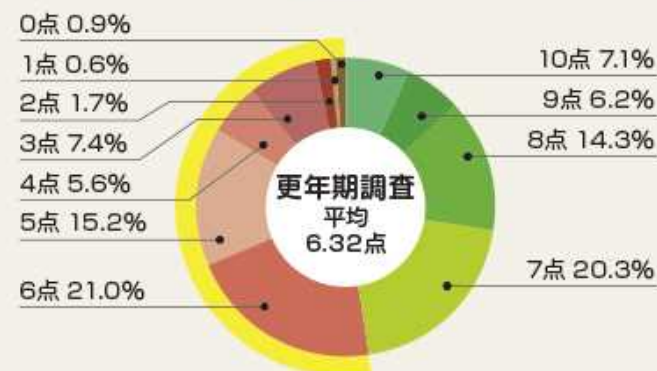


雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会  
(第3回)

資料5 米川構成員提出資料 P17

更年期の不快感により  
仕事の生産性は4割低下。  
生理の影響とほぼ同じ

不快な症状があるときの仕事の出来



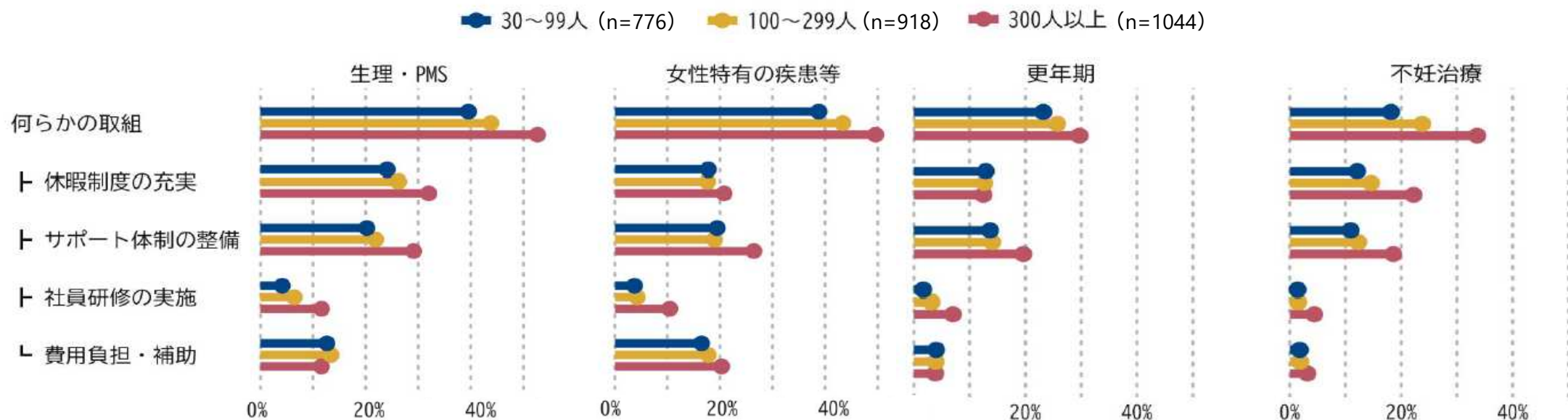
生理や更年期で不快な症状があると回答した人（生理調査＝1039人、更年期調査＝666人）に、自己判定による仕事の出来について聞いたところ、症状がないときを10点とすると、影響があるときは、ともに6.32点に生産性が低下してしまうことが明らかになった。

出典：日経BP 総合研究所「働く女性の生理や更年期に関する調査 2023」調査

## 女性特有の健康課題に関する企業の取組状況

- 女性特有の健康課題に関する取組の実施割合については、
  - ・「生理・PMS」については、いずれの企業規模でも「休暇制度の充実」「サポート体制の整備」の実施率が相対的に高く、「社員研修の実施」の割合が相対的に低い。
  - ・「女性特有の疾患等」については概ね「社員研修の実施」を除く3つの取組の実施率は2割と同程度となっている。
  - ・「更年期」については、300人以上規模を除いて「休暇制度の充実」と「サポート体制の整備」が1割強と同程度となっている。
  - ・「不妊治療」については、「生理・PMS」と同様に、いずれの規模でも特に「休暇制度の充実」と「サポート体制の整備」の割合が高いが、特に300人以上規模においてはより一層その傾向が強くなる。
- 女性の健康課題は女性のライフサイクルと密接に関連しており、企業の女性社員の年齢構成によって注目している健康課題が異なると考えられるが、大企業においては、いずれの健康課題についても「休暇制度の充実」や「サポート体制の整備」が特に進んでいることから、女性のライフサイクル全般を対象とする包括的な支援体制が設けられていると考えられる。

健康課題に関する取組の実施割合



※調査対象：全企業

※「女性特有の疾患等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等

※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）