

女性活躍推進に関する施策及び現状

令和7年9月
大阪労働局 雇用環境・均等部指導課

女性活躍推進法とは

- ▶ 2015年8月成立：2016年4月1日～2026年3月31日の10年間の時限立法として成立
- ▶ 2025年6月改正：法の有効期限がさらに10年延長（⇒2036年3月31日まで延長）
企業に対する義務付けが拡大（2026年4月1日から施行）

法律の内容・目的

各企業における女性の活躍推進に向けた自主的な取組みを促進する法律

（１）自社の女性活躍に向けた行動計画の策定・届出、社内周知、公表等

企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

（２）女性の活躍に関する情報の公表

女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まる等、企業競争力を高め、市場を通じた社会全体の女性の活躍推進を図る

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)

（３）優良企業に対する厚生労働大臣の認定制度

認定マークを表示し、対外的なPRを可能にする



【プラチナえるぼし】

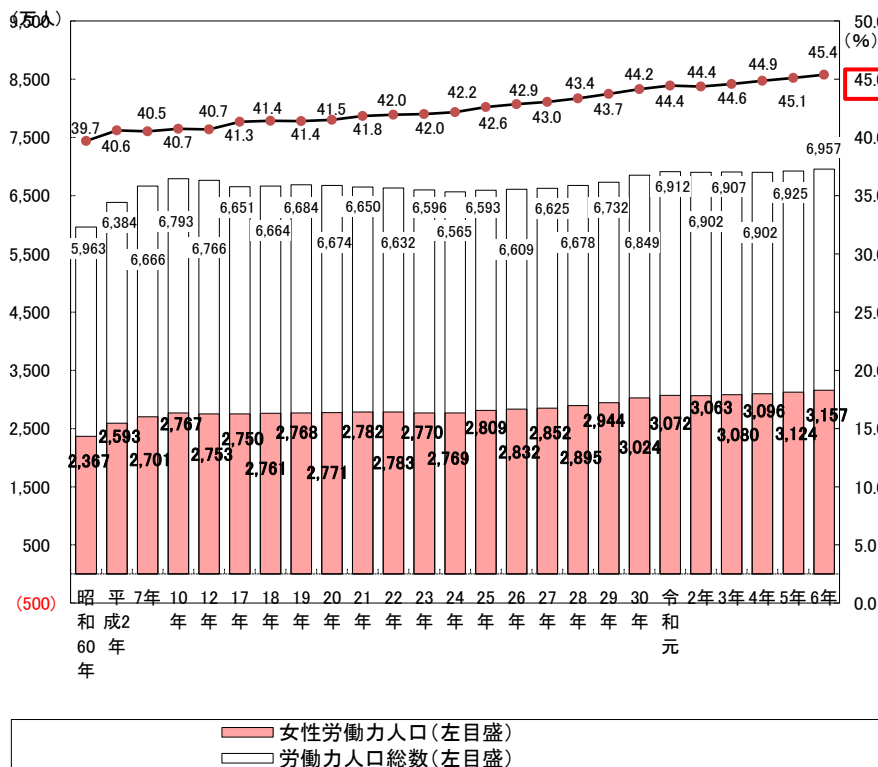


【えるぼし(3つ星、2つ星、1つ星)】

女性の労働力人口と年齢階級別労働力率

- 令和6年の女性の労働力人口は3,157万人。総労働力人口に占める女性の割合は45.4%となっている。
- かつて、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いていたが、令和6年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。

【労働力人口の推移】

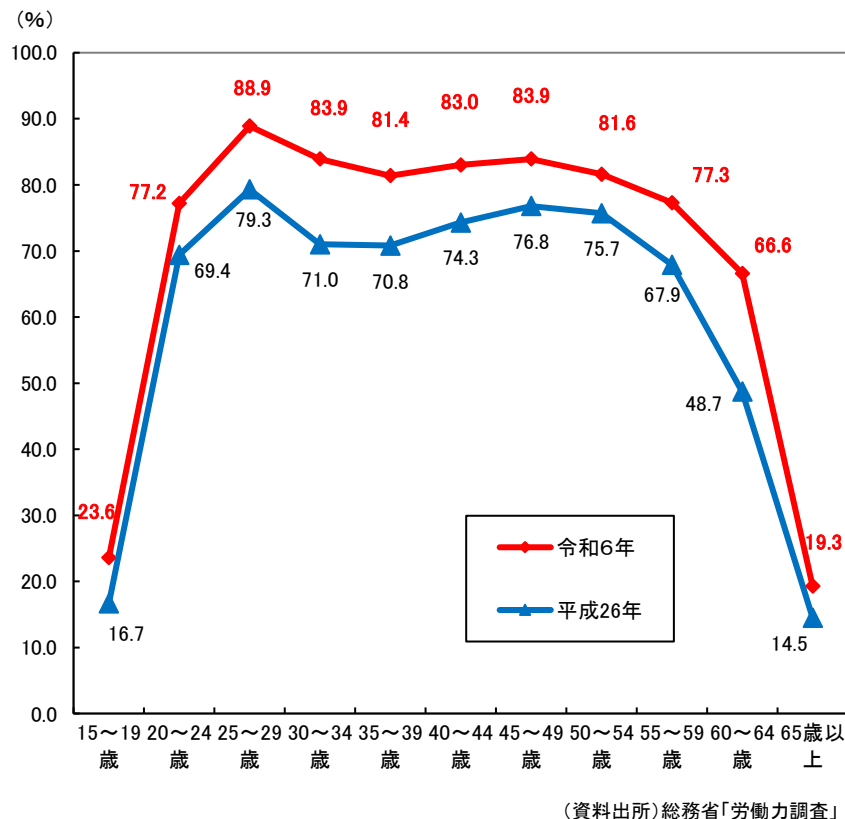


注1) 平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

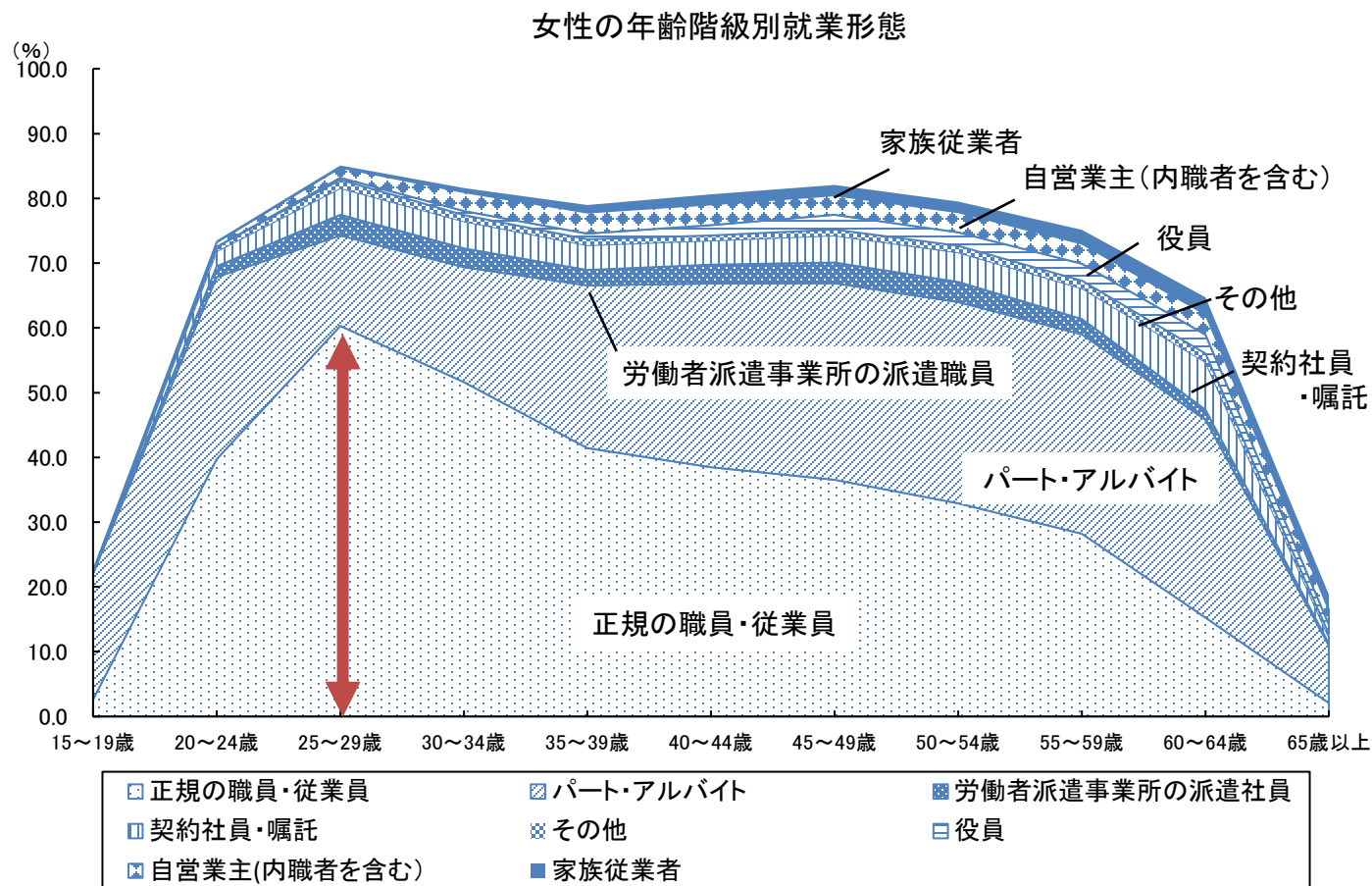
注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

【女性の年齢階級別労働力率(2024年)】



女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 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。



女性の役員を除く雇用者
2,743万人

うち正規の職員・従業員
1,299万人(47.4%)

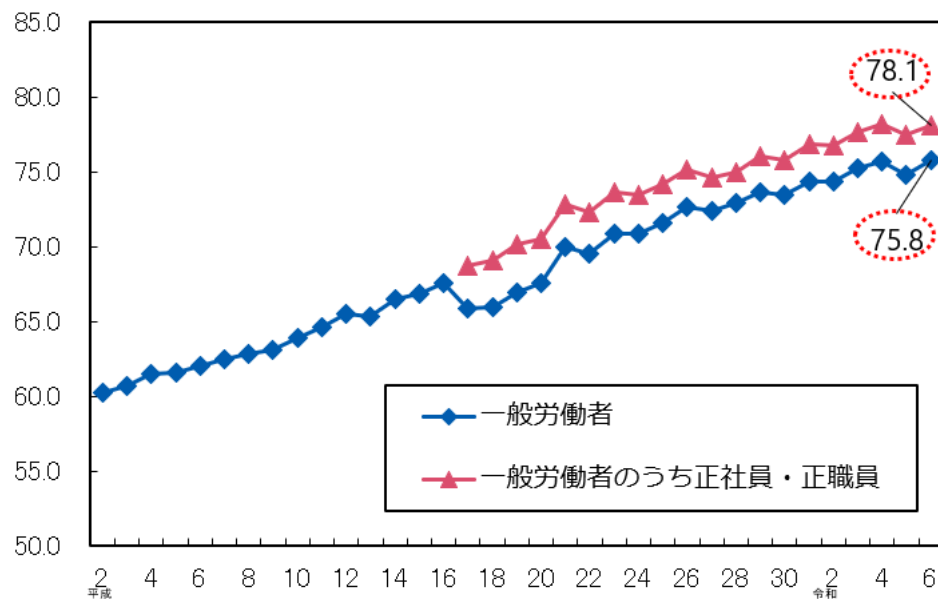
うち非正規の職員・従業員
1,444万人(52.6%)

男女間賃金差異の状況

- 男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にある。

男女間賃金差異(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値

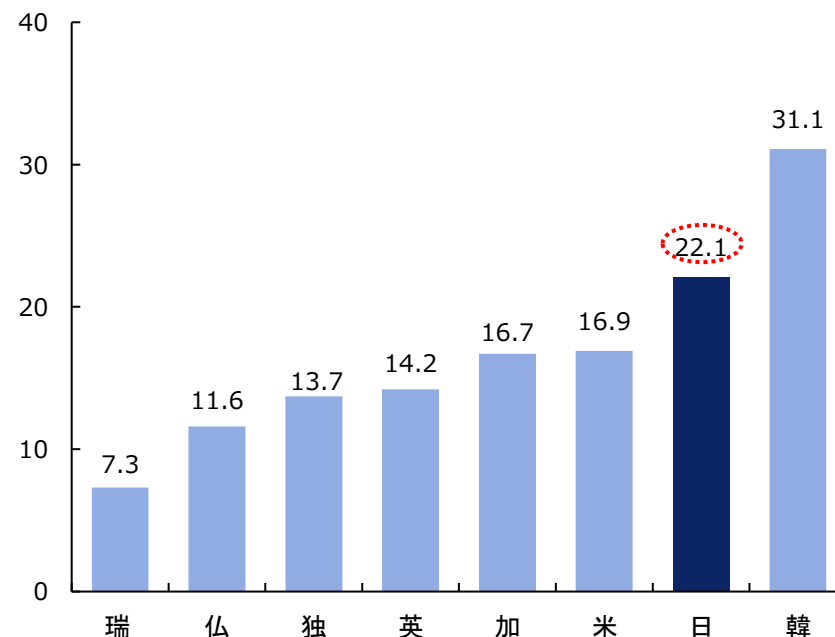


- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成18年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30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。
- 6 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法(還元倍率)が変更されている。
- 7 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。

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

男女間賃金差異の国際比較(2021年)

注) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

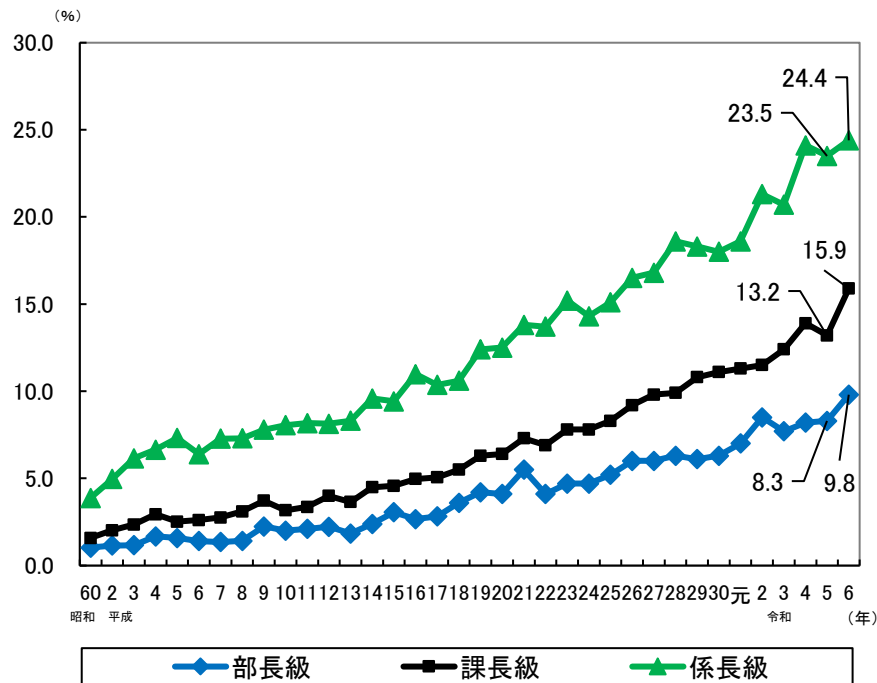


資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」

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。

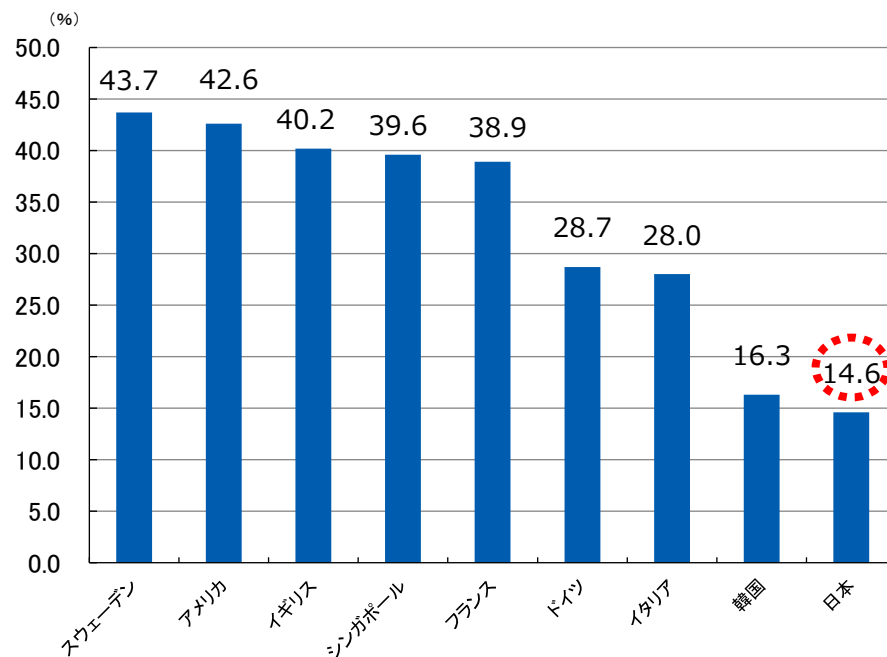
役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和6年)を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

- 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



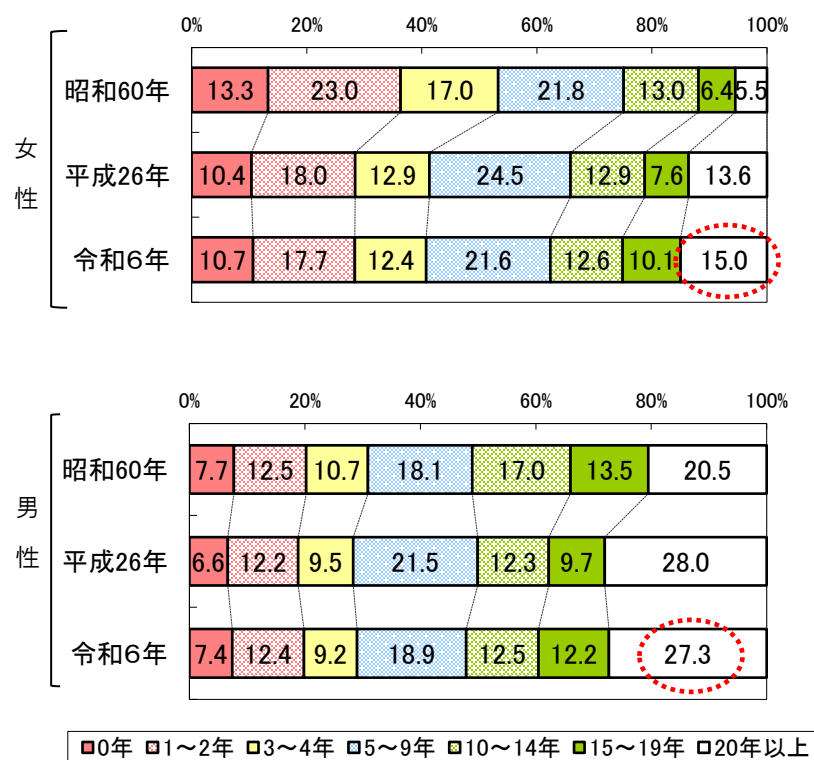
(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025」いずれも2023年値

- 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。

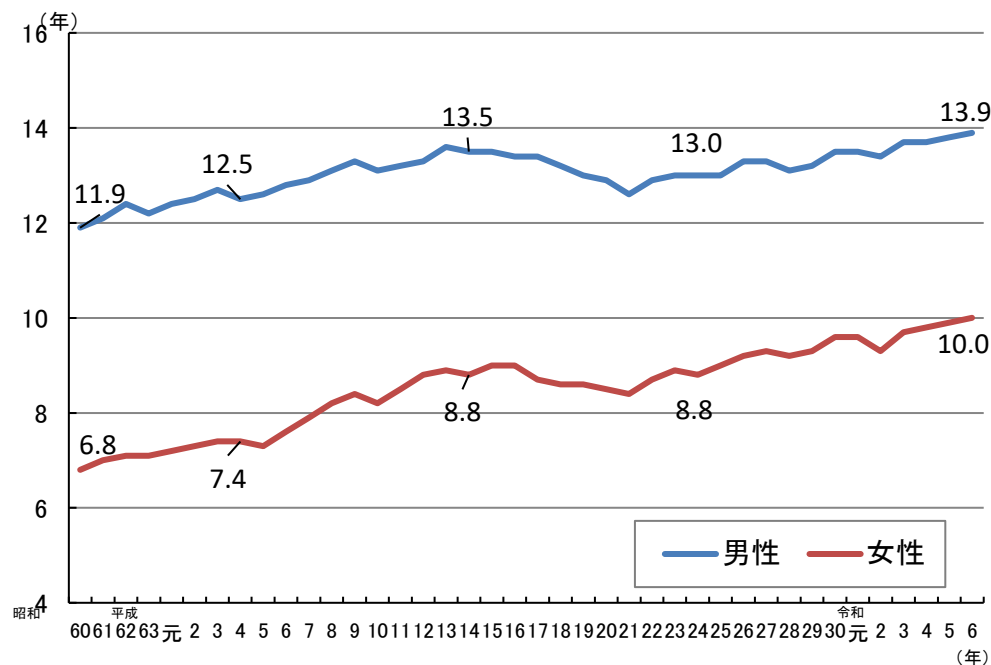
勤続年数

- 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6年の平均勤続年数は男性13.9年に対して女性10.0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「賃金構造基本統計調査」（令和6年）

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。

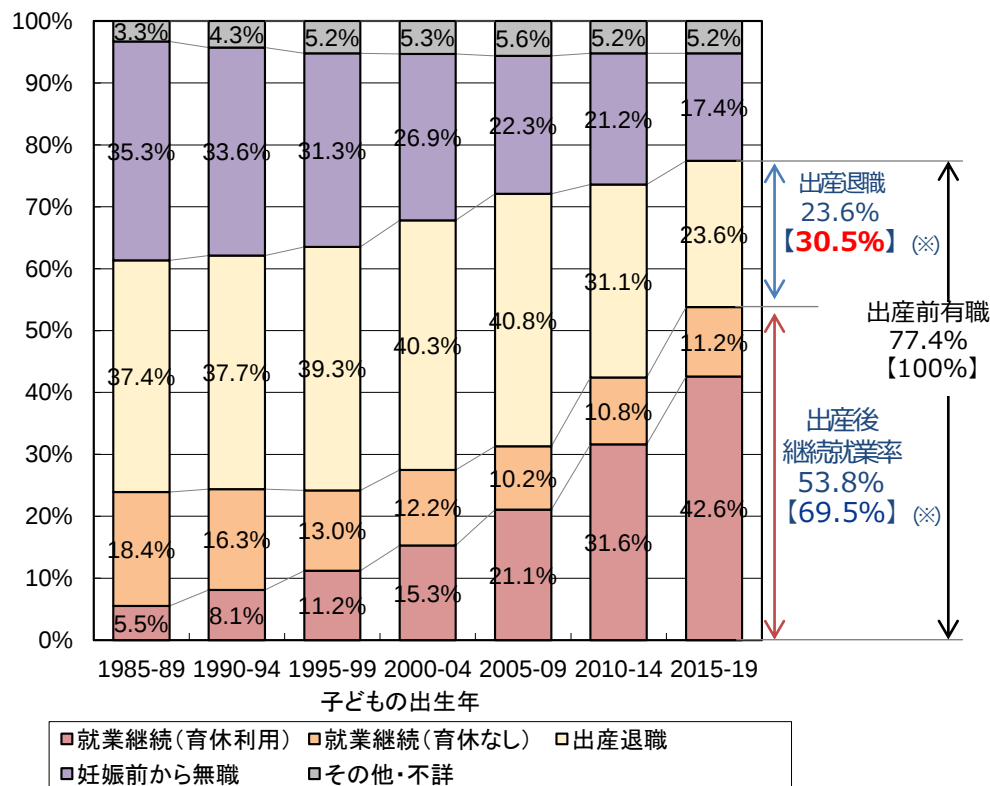
注3）令和2年から、推計方法が変更されている。

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。

仕事と生活の両立をめぐる現状

- 約3割の女性が第1子出産後に退職している。
- 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(45.8%)、「家事・育児に専念するため」(26.8%)

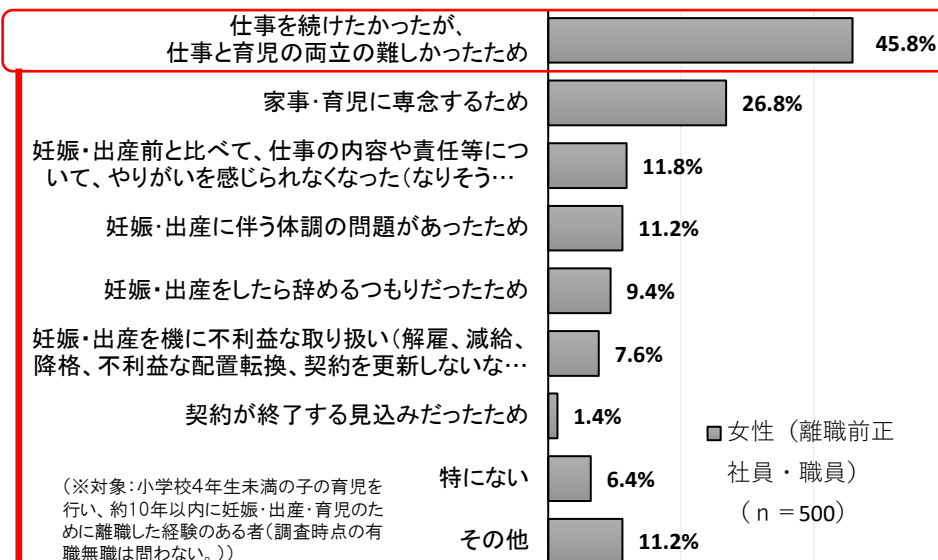
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



(※)【 】内は、出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

妊娠・出産、子の育児等を機に退職した理由 (複数回答)



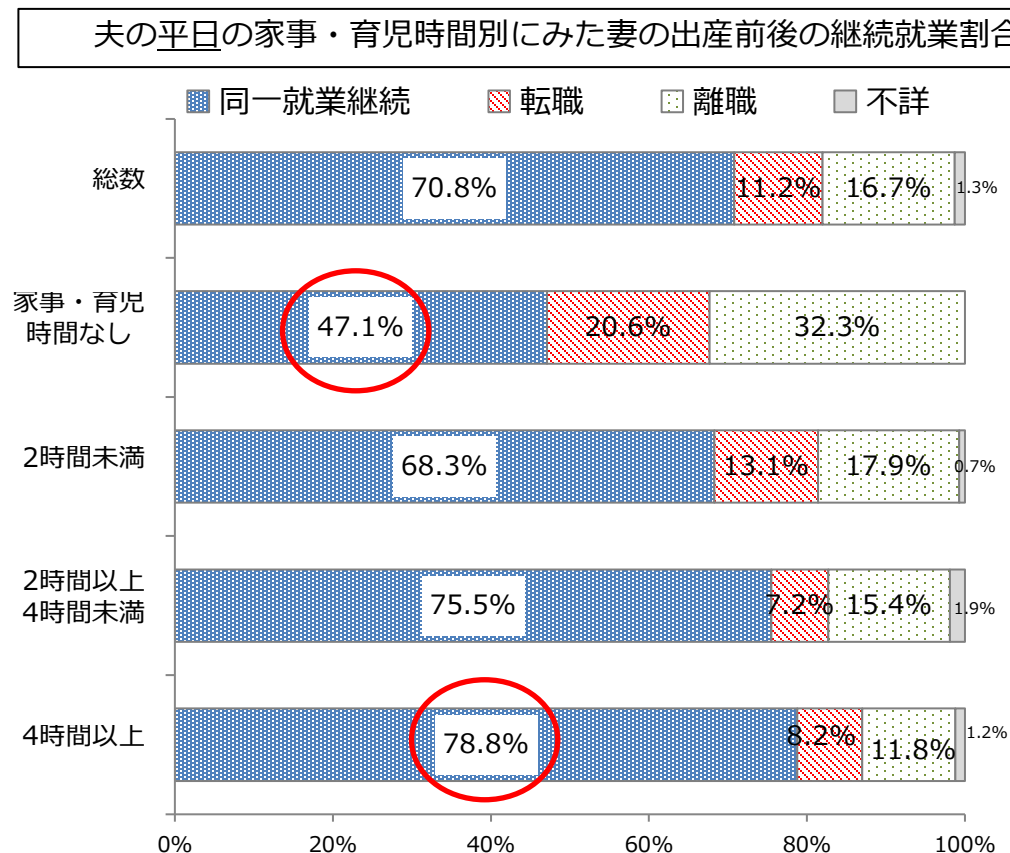
両立が難しかった具体的理由 (複数回答)

- ①勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (32.8%)
- ②勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった (24.9%)
- ③勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった (23.6%)
- ④自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (21.8%)
- ⑤勤務先に育児との両立を支援する雰囲気があった (19.2%)
- ⑥制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうになかった(できなかった) (18.3%)
- ⑦夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があった(シフト制などによるものも含む) (14.8%)

【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査)(令和4年度厚生労働省委託事業)

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高くなる。



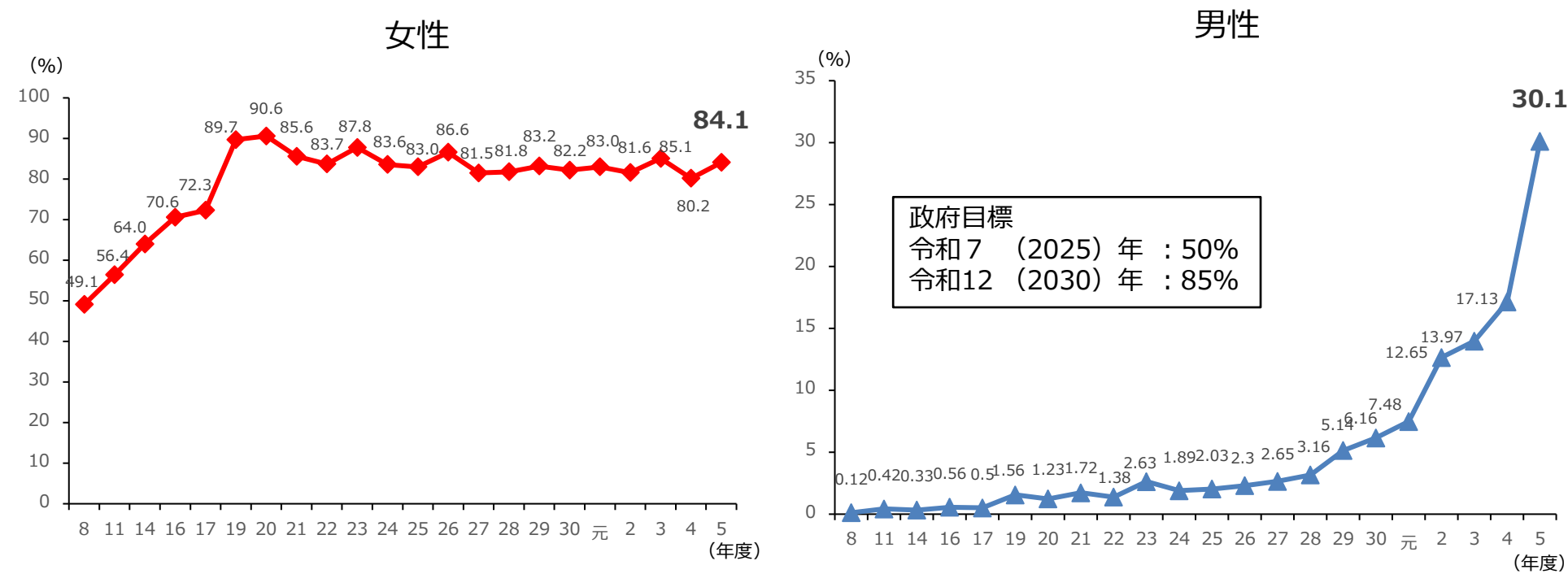
【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）より作成

注：

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
① 第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで回答した夫婦
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回「女性票」の対象者で、この10年間に子どもが生まれた夫婦
- 2) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

男女の育児休業取得率の推移

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和5年度：30.1%）。



育児休業取得率 =
$$\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。
（注） 平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

男女雇用機会均等法 ⇒ 職業生活に関して男女の均等な機会を確保するための法律

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

⇒ 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(ポジティブアクション)をする場合は、適用除外となる
(例) 女性が少ない職種や役職に、女性を採用、登用する 等

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

※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

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

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 職場における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。）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

② 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～)、

③ 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～) 等

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するため必要な措置の実施を事業主に義務付け

育児・介護休業法 ⇒職業仕事と家庭生活の両立を図るための法律

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付（賃金の67%又は50%）あり。 ☐ 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】） ☐ 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能	介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付（賃金の67%）あり。 ☐ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障 ※有期雇用労働者は、 子が1歳6か月に達するまでに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかな場合であれば育児休業の取得が可能 （介護休業、出生時育児休業（産後パパ育休）も同趣旨） ※取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式が追加 ※勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止
出生時育児休業 ※賃金の支払義務なし。 （産後パパ育休） ※出生時育児休業給付（賃金の67%）、出生後休業支援助給付（賃金の13%）あり。 ☐ 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障 ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能	介護休暇 ※賃金の支払義務なし。 ☐ 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）
子の看護等休暇 （令和7年4月1日施行） ※賃金の支払義務なし。 ☐ 小学校第3学年修了までの子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）	所定外労働・時間外労働・深夜業の制限 ☐ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限（令和7年4月1日施行） ☐ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働・深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限
短時間勤務の措置等 ※2歳に満たない子を養育する場合について、育児時短給付（短時間勤務期間中の賃金の10%）あり。 ☐ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ ☐ 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ（①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置）	
育児休業・介護休業等の個別周知・意向確認、育児休業・介護休業等を取得しやすい雇用環境整備等の措置 （令和7年4月1日施行） ☐ 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対して育児休業制度等の、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して介護休業制度等の個別の制度周知・利用意向確認を義務づけ ☐ 事業主に、育児休業及び産後パパ育休、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ ☐ 事業主に、労働者が介護に直面する前の早い段階（40歳等）の介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を義務づけ ※介護両立支援制度等：i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置	
柔軟な働き方を実現するための措置等、個別の意向聴取・配慮 （令和7年10月1日施行） ☐ 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者について、柔軟な働き方を実現するために労働者が選択して利用できる次のいずれかの措置（2つ以上）を義務づけ ①始業時刻等の変更（フレックスタイム制又は始業・終業時間の繰上げ・繰下げ） ②テレワーク等 ③短時間勤務制度 ④養育両立支援休暇の付与 ⑤保育施設の設置運営等 ☐ 事業主に、労働者の子が3歳になる前の適切な時期において、事業主が選択して講じた措置等の個別の制度周知・利用意向確認を義務づけ ☐ 事業主に、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をしたとき又は労働者の子が3歳になる前の適切な時期の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・聴取した意向についての配慮を義務づけ	
育児休業の取得状況の公表 ☐ 常時雇用する労働者数が300人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ（令和7年4月1日施行）	
不利益取扱いの禁止等 ☐ 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止 ☐ 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ ※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能	実効性の確保 ☐ 苦情処理・紛争解決援助、調停 ☐ 勧告に従わない事業所名の公表

(1) 自社の女性活躍に向けた行動計画の策定・届出、社内周知、公表等

- ① 自社の女性の活躍に向けた課題を解消するための**行動計画の策定**
- ② 行動計画の社内周知、外部公表
- ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 目標の達成に向けた取組の実施や効果測定

ステップ1：自社の課題を把握するための**現状把握**及び**課題分析**

- ▶ 自社の課題を把握するために、**必ず基礎項目**を把握
- ▶ 課題分析を深めたい場合は、さらに**所定の項目から選択した項目**を把握（任意）

ステップ2：課題を踏まえた行動計画の策定

- ▶ 計画期間、**数値目標**、取組内容、取組の実施時期を必ず盛り込む
- ▶ **数値目標**は**所定の項目**から、
常用労働者数301人以上の事業主は、2つ以上の項目について目標を設定
常用労働者数101人以上300人以下の事業主は、1つ以上の項目について目標を設定

(2) 女性の活躍に関する情報の公表

所定の項目から、

常用労働者数301人以上の事業主は、**男女の賃金差異を含む3つ以上**の項目について情報を公表
常用労働者数101人以上300人以下の事業主は、**1つ以上**の項目について情報を公表

状況把握・目標設定、情報公表の項目一覧

	状況把握 ⇒下線の4項目+301人以上企業は「⑯男女の賃金差異」も把握	情報公表 ⇒301人以上企業は(1)から「⑨男女の賃金差異」を含む2つ以上+(2)から1つ以上(計3つ以上)の目標を設定 ⇒101人～300人企業は(1)と(2)から1つ以上の目標を設定
	目標設定 ⇒301人以上企業は(1)と(2)からそれぞれ1つ以上 101人～300人企業(1)と(2)からいずれか1つ以上	
(1) 女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
	②男女別の採用における競争倍率(区)	②男女別の採用における競争倍率(区)
	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
	④男女別の配置の状況(区)	—
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)	—
	⑥管理職及び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)	—
	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合
	⑧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	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合
	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	—
	⑩男女の人事評価の結果における差異(区)	—
	⑪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)	—
	⑫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)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績
	⑭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	—
	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)	—
	⑯男女の賃金の差異(全・正・パ有)(301人以上企業は必須)	⑨男女の賃金の差異(全・正・パ有)(301人以上企業は必須)
(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	①男女の平均継続勤続年数の差異(区)	①男女の平均継続勤続年数の差異
	②10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)	②10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
	③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)	③男女別の育児休業取得率(区)
	④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)	—
	⑤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	—
	⑥労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間(健康管理時間)の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間
	⑦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(健康管理時間)の状況(区)(派)	⑤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)
	⑧有給休暇取得率(区)(派)	⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

※(区)・・・雇用管理区分ごとに対応する項目、(派)・・・派遣労働者を含めて対応する項目

女性活躍推進法の改正について

- ▶ **2025年6月改正**：法の有効期限を**10年延長**（⇒2036年3月31日まで）
企業に対する義務付けが拡大（2026年4月1日から施行）

見直し内容

女性の活躍に関する情報公表の強化

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に義務付ける。

施行日：令和8年4月1日

【見直し前後の比較】

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表 ※1	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表 ※2	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 1 労働者の数が301人以上の事業主は、男女間賃金差異に加えて、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」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の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表することとされている。

※ 2 労働者の数が101人以上300人以下の事業主は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされている。

「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く一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

「女性の活躍推進企業データベース」を活用しよう！

女性の活躍推進企業データベース 厚生労働省

▶データの登録・修正 ▶企業情報の検索 ▶企業担当者の方 ▶学生・求職者の方 ▶企業公表データのダウンロード

お気に入り

企業担当者の方

データの新規登録・更新の手続き、
他社データの検索はこちらから

現在の登録企業数は
35,139社
(データ公表企業)
48,192社
(行動計画公表企業)

情報公表のための
お役立ちツール

詳細検索

オープンデータ
ダウンロード

データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする
方に向けて操作方法を解説して
います。

入力準備シート
データ算出や社内票議など、入
力の事前準備にご活用ください。

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

女性の活躍推進企業データベー
スでは、企業自らが公表している
データを、オープンデータとして
公開しています。
データは毎日更新されるため、最
新のデータをcsv形式でダウン
ロードすることができます。

行動計画策定・公表のための
お役立ちツール

▶一般事業主行動計画の策定例 ▶行動計画策定支援ツール等

女性の活躍推進企業データベースを利用した企業の声



えるぼし認定申請にあたり整備したデータを女性の活躍推進企業データベースに公表しました。会社の状況を積極的に公表することで、女性が活躍できる会社であることを多くの方に知っていただきたいと思います。(総合建設業)

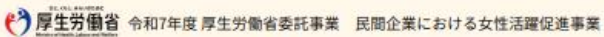
女性の活躍推進企業データベースは、「自社を知るためのツール」だと捉えています。自社の状況を数値で見える化することで、働き方改革の取組成果を測ったり、自社の立ち位置を知るために活用しています。(製造業)

人手不足は業界共通の課題であり、採用活動のPRにも利用できるツールとして、データベースを活用しています。(医療・福祉業)

自社の状況をデータ化することにより、客観的に状況把握でき、可視化できる
ところが良いと考えています。積極的に公表することで、社内の活性化を図り、
社外には当社を知っていただくツールのひとつになっています。(建設業)



民間企業における女性活躍促進事業



企業の経営者・人事担当者の皆様へ

支援
無料

専門家派遣のご案内

女性がもっと活躍できる企業にするために
中小企業事業主の皆さんを支援します





女性が活躍できる職場づくりに向けて、
専門家を派遣し、コンサルティングを行います

／専門家派遣でどんなことができるの？／

女性が採用できない…
女性が定着しない…
女性管理職を増やしたい…
そんな課題の解決の一助に!!

- ✓ 男女の賃金の差異の算出・要因分析の支援
- ✓ 一般事業主行動計画策定等の支援
- ✓ 女性のキャリアアップの取組への支援
- ✓ 柔軟な働き方ができる環境整備への支援

お気軽にご相談ください

女性活躍推進法に基づく「男女の賃金差異の情報公表」について
算出や要因分析の方法、そして今後の取組等についてもアドバイスします

訪問・オンラインによるサポート等を行います

二次元コードからも
お申込みいただけます

申込
方法

専用ホームページのエントリーフォームからお申込みください
<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

本事業は厚生労働省より株式会社タスクールPlusが受託し、運営しています。





オンラインや訪問によるコンサルティングをご利用下さい

対象
企業

- 原則として中小企業主
- 男女の賃金の差異の情報公表や要因分析について専門家の助言を希望する企業
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定やえるばし認定・プラチナえるばし認定の取得を検討している企業
- 女性活躍を促進するための取り組みが進まない、専門知識やノウハウが不足している等の課題を抱えている企業

支援の
流れ

1 申込み

専用HPより申込

2 日程調整

アドバイザーから
ご連絡を行います

3 1回目支援

状況や課題の把握、
助言を行います

4 2回目支援

1回目支援の
フォローを行います

具体的な
支援内容

男女の賃金の差異の情報公表にかかる支援

男女の賃金の差異の情報公表・要因分析、格差解消に向けた取組等について支援します。

行動計画策定支援

女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、目標設定等についてアドバイスを行い、一般事業主行動計画の策定を支援します。

課題解決支援

認定取得（えるばし・プラチナえるばし）に係る内容や諸手続き等について支援します。

えるばし認定取得に係る支援

男女の賃金の差異の情報公表・要因分析、格差解消に向けた取組等について支援します。

申込
方法

詳細・お申込みはホームページにアクセスしてください。
※ 二次元バーコードを読み取っていただくと簡単にアクセスできます



その他、支援の詳細はホームページをご覧ください。<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

一般事業主行動計画策定・届出や「えるばし」認定を
取得するとこんなメリットが期待できます

- ◆ 優秀な人材の確保
- ◆ 企業イメージの向上
- ◆ 公共調達における優遇措置
- ◆ 日本政策金融公庫の融資制度

女性活躍推進法のポイント

常時雇用する労働者の数が101以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。

常時雇用する労働者の数が301以上の事業主は、自社の男女間賃金差異の情報公表が義務づけられています。



「男女間賃金差異分析ツール」を活用して、男女の賃金の差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みしましょう。

えるばし・プラチナえるばしとは？

女性活躍推進法により一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができます。



17