女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、2026年（令和８年）４月１日から男女間賃金差異と女性管理職比率が情報公表の必須項目となりました。
また、一般事業主行動計画の策定に当たっては、女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいです。

えるぼしプラス認定【令和8年4月1日スタート】
女性の健康支援に取り組む優良な企業

目次

なぜ女性の活躍推進が必要なのか・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ・・・・・・・・・・ 2
一般事業主が行うべきこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
女性の活躍に関する状況把握、課題分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
一般事業主行動計画の策定例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
一般事業主行動計画策定にあたっての留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
一般事業主行動計画を策定した旨の届出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
一般事業主行動計画策定届の記入例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
女性の活躍に関する情報公表について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
女性の活躍推進企業データベース・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
認定取得を目指しましょう・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
課題分析の方法例、課題に対する取組例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
女性活躍推進法の条文等（抜粋）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
女性活躍推進に取り組む一般事業主へのお知らせ・・・・・・・・・・・・・・ 57

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

なぜ女性の活躍推進が必要なのか

日本における働く女性の現状は、下記のとおりとなっており、日本では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。

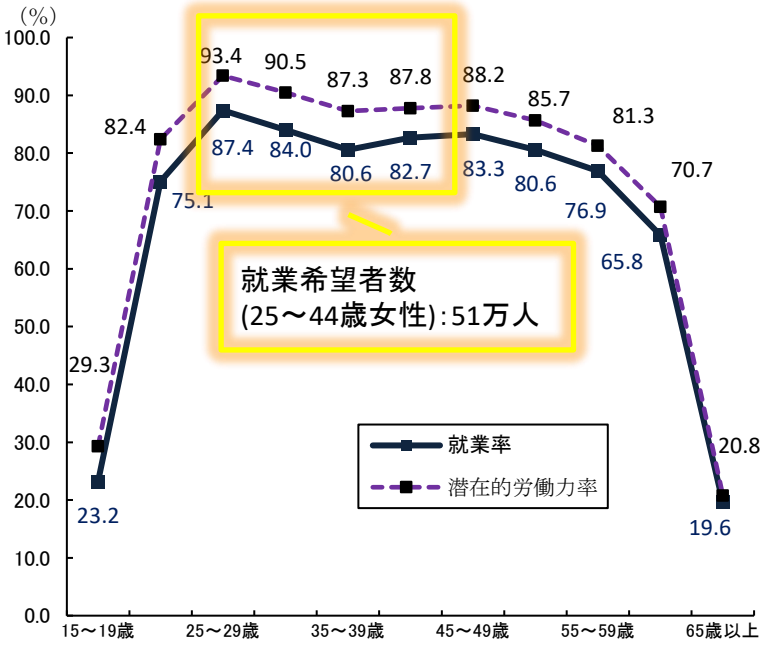
・女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約142万人に上る。

・第１子出産後も就業継続している女性の割合は、約７割と近年上昇傾向にあるが、就業継続を希望していながら離職を余儀なくされた女性も一定程度存在している。

・出産・育児後に再就職した場合、パートタイム労働者等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は約５割となっている（52.0%）。

・管理的立場にある女性の割合(課長級以上）は約14.0%（令和7年）と、管理職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。

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2025年）】



潜在的労働力率 ＝ 就業者＋失業者＋就業希望者 / 人口（15歳以上）

（資料出所）総務省「令和７年労働力調査（詳細集計）」

日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍推進は引き続き重要です。

また、企業自身にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがあります。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が2016年（平成28年）４月から全面施行されました。

その後、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主を対象として、2022年（令和４年）７月８日から男女間賃金差異が情報公表の必須項目となり、さらに、2025年（令和７年）６月に成立した改正女性活躍推進法によって、2026年（令和８年）４月から、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主を対象に男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表を義務付けるとともに、女性活躍推進に当たっては女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が明確化されました。

▶女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）もぜひご覧ください。

＼女性活躍推進法特集ページ／

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進法特集ページ　で検索！

女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ

女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れは、以下のとおりです。

1　一般事業主行動計画の策定等について

STEP１　自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

○　**状況把握**

自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。

○　**課題分析**

把握した状況から自社の課題を分析してください。

詳しくは**4**ページへ

STEP２　一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

○　**行動計画の策定**

ステップ１の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、**（a）計画期間**、**(b)数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込むことが必要です。

○　**行動計画の社内周知、公表**

行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**してください。

詳しくは**8**ページへ

STEP３　一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更したら、**「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」**を記載し、電子申請、郵送又は持参により**都道府県労働局（冊子裏面参照）に届け出**てください。

詳しくは**14**ページへ

STEP４　取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（**P**lan）、実行（**D**o）、評価（**C**heck）、改善（**A**ction）のサイクル**（PDCAサイクル）を確立**させましょう！

※　STEP１、STEP４においては、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めていきましょう。

2　女性の活躍に関する情報の公表について

自社の女性の活躍に関する状況について、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、男女間賃金差異、女性管理職比率を含めた４つ以上、101人以上300人以下の事業主は、男女間賃金差異、女性管理職比率を含めた３つ以上の公表項目を選択し**、求職者等が簡単に閲覧できるよう、厚生労働省が運営する**「女性の活躍推進企業データベース」**などに**公表**してください。

詳しくは**23**ページへ

一般事業主が行うべきこと

女性活躍推進法等にもとづき、一般事業主が行うべきことは以下のとおりです。

常時雇用する労働者の数（※１）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) ９ページの**①と②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)**男女間賃金差異、女性管理職比率**と、女性の活躍に関する23ページの**①の区分から１項目以上、②の区分から１項目以上を選択し、合計４項目以上の情報公表**

常時雇用する労働者の数（※１）が101人以上300人以下の事業主

以下、(１)～(４)の取組が**義務**（※２）

(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)**男女間賃金差異、女性管理職比率**と、女性の活躍に関する23ページの①又は②の区分から**１項目以上を選択し、合計３項目以上の情報公表**

★常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は（※２）の(１)～(４)が努力義務（ただし、（４）については１項目以上の公表が努力義務）

（※１）正社員（注）だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含みます。

① 期間の定めなく雇用されている者

② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去１年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から１年以上引き続き雇用されると見込まれる者

（注）「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第２条の「通常の労働者」をいいます。

「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断します。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

STEP 1　女性の活躍に関する状況把握、課題分析

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握(※)、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があります。なお、課題分析にあたっては、まず**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握（※）、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、**選択項目（必要に応じて把握する項目）**を活用し、さらにその原因の分析を深めましょう。

（※）原則、「直近の事業年度」について状況把握してください。困難な場合は前々事業年度の状況把握を行ってください。

令和８年４月１日より、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は男女間賃金差異の状況把握が必要です（詳しくは５ページをご覧ください）。

➡　課題分析の方法例、課題に対する取組例は30ページ以降をご覧ください！

基礎項目による状況把握

まずは、**５つの基礎項目（必ず把握すべき項目）**で自社の女性活躍の状況を把握してください。

【基礎項目】　（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です。

１．採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

【計算方法】
直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替することができます。

２．男女の平均継続勤務年数の差異（区）

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された２以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が５年を超える労働者が対象です。

３．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

【計算方法】
「各月の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」
これにより難い場合は
[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」―「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」

※　非正規雇用労働者も含めた全労働者の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者（労働基準法第41条の２第１項）については、健康管理時間）の状況を把握する必要があります。
　なお、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の２第１項)、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の３第１項)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の４第１項）、管理監督者等(労働基準法第41条)、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者、短時間労働者（パート・有期雇用労働法第２条）は、それ以外の労働者と区分して把握して下さい。（把握の方法については、7ページの(12)参照）

４．管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】
女性の管理職数÷管理職数×100（%）

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいいます。
※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。
・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、２係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
・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）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

次のページに続く

5．男女間賃金差異

★ 常時雇用する労働者数101人以上の事業主については、男女間賃金差異の情報公表の必要があることから、状況把握についても実施が必須となりました！

企業における男女間賃金差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものですが、 例えば、 女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女間賃金差異が拡大することもあり得ます。

男女間賃金差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間差異が生じていることもあり得ます。

企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。

男女間賃金差異は、「全ての労働者」、「正規雇用労働者」、「パート・有期社員（非正規雇用労働者）」の３区分それぞれについて把握を行うことが必要です。

男女間賃金差異の算出方法等詳しくは２３～２４ページをご覧ください！

コラム　男女間賃金差異

我が国における男女間賃金差異は、長期的に見ると縮小傾向ですが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にあります。

男女間賃金差異の主たる要因は、役職（管理職）、勤続年数、労働時間等となっています。

男女間賃金差異の要因（単純分析）（令和７年）

調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②－①
	男女間格差（原数値）①	男女間格差（調整済み）②	
役職	76.6	85.7	9.1
勤続年数		79.9	3.3
学歴		78.4	1.8
労働時間		78.5	1.9
年齢		77.0	0.4
企業規模		76.6	0.0
産業		75.4	-1.2

（注１）「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

（注２）「調整済み」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

※左記の分析の手法と結果は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」及び「平成21年版働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示している。

資料出所：厚生労働省「令和７年賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局にて作成

▶▶　雇用管理区分とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。
(例：総合職、エリア総合職、一般職　／　事務職、技術職、専門職、現業職　／　正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

選択項目による状況把握

女性活躍の推進に向け、基礎項目に加え、自社の実情に応じて状況把握することが効果的である選択項目は、以下のとおりです。

なお、より深く課題分析を行うために、他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、各事業主の実情に応じて、当該項目・方法により分析を行うことも効果的です。

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

・男女別の採用における競争倍率(区)･･･(1)
・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)
・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)･･･(2)
・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)･･･(3)

◆　評価・登用

・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･･･(4)
・男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合･･･(5)
・男女の人事評価の結果における差異(区)(6)

◆　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：雇入れの実績）
・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)(7)
・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
・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)･･･(8)

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

◆　継続就業・働き方改革

・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)･･･(９)
・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)･･･(10)
・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)･･･(11)
・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
・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(区)(派)(12)
・有給休暇取得率(区)

（※）管理職を含む全ての労働者が対象です。
（ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握します）

※(1)～(12)の定義や計算方法は次のページに記載があります。

※「（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です。

※「（派）」の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です

▶▶ 定義、計算方法

選択項目の計算方法は、以下のとおりです。

▶ ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
※中途採用も含めることが望ましい

(2)例えば、管理職の養成に向けた選抜研修などの男女別の受講率など。

(3)意識調査の内容として
（配置・育成・評価・昇進に関する事項）
性別にかかわらない公正な業務の配分・権限の付与・評価がなされているか、仕事のやりがいを持つことができているか、男女労働者が昇進意欲を持つことができているか　など。

（職場風土に関する事項）
ハラスメントが行われていないか、ライフイベントを通じた継続就業への理解がある職場環境か　など。

(4)「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計。
※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、２係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む）の長
・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）
なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」については「課長級」に該当しません。
※「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者（職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）
※「係長級」とは、「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者

(5)「事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階(例：係長級から課長級)に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階(例：係長級) の女性(男性)労働者の数」

(6)例えば、直近の事業年度における人事評価結果について、
・人事評価の評価段階ごとの男女別分布
・高評価者の男女別分布(『「評価段階の最高位の女性(男性)の数」÷「被評価者の女性(男性)総数」』の男女別による比較)
などにより人事評価の結果における男女の差異を把握。

(7)男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用(定年後の者の雇入れを除く)の実績。

(8)「非正社員」の定義については３ページの（注）参照。

▶ 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

(９)９～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「９～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」　※新規学卒採用者等が対象

(10)女性の育児休業取得率：「女性労働者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」
男性の育児休業取得率：「男性労働者のうち育児休業をした数」÷「男性労働者のうち配偶者が出産した数」
育児休業の平均取得期間:「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者の育児休業の取得期間の合計」÷「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者数」
※ 改正育児・介護休業法により令和４年10月１日から施行された出生時育児休業（産後パパ育休）は育児休業としてカウント

(11)例えば、直近の事業年度における社内の両立支援制度(短時間勤務制度、所定外労働の免除等)を利用した男女別の労働者数など。

(12) 「労働時間」及び「健康管理時間」の状況については、
・タイムカードによる記録
・パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録
等の客観的な方法等より把握。

▶ STEP２ 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

行動計画の策定について

STEP１の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定してください。行動計画には、**（a）計画期間**、**(b)数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込むことが必要です。

計画期間

✓ 2035年度（令和17年度）までの期間で、各事業主の実情に応じておおむね**２年間から５年間**に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行ってください。

目標設定

✓ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、行動計画を策定する際は、原則として、次のページの**①と②の区分ごとに１つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定**する必要があります。

✓ 状況把握、課題分析をした結果、次のページの①または②の区分のいずれか一方の取組が既に進んでおり、他の区分の取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、他の区分から２項目以上を選択して数値目標を設定しても構いません。

※例えば、状況把握・課題分析の結果、各事業主において、いずれか一方の区分に関する取組の実績が、他の区分に関する取組の実績に比べて優良であり、①及び②の区分に関する取組をバランスよく進めていく上で他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合など。

✓ 数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよいですが、計画期間内の達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準を設定しましょう。

✓ **常時雇用する労働者数300人以下の事業主**が行動計画を策定する際は、**数値目標を１つ以上**定めてください。（常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、2022年４月１日から行動計画の策定が義務となりました。）

取組内容と取組の実施時期

✓ 取組内容を決定する際には、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取り組みを行うべきか検討しましょう。

✓ 取組内容と併せて実施時期を検討しましょう。

➡ **10ページと11ページの行動計画の策定例も併せてご覧ください！**

行動計画の社内周知、公表について

▶▶ 行動計画の労働者への周知

✓ 策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**してください。

【周知の方法】
事業所の見やすい場所への掲示、電子メールでの送付、
イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載、書面での配布など

※事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所（例えば、休憩室等）に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当です。

※策定・変更した行動計画は、組織トップ主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底しましょう。

▶▶ 行動計画の外部への公表

✓ 策定・変更した行動計画は、**外部に公表**してください。

【公表の方法】
厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」への掲載
（詳細は28ページを参照。）、自社のホームページへの掲載　など

数値目標に関する項目

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

・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)
・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
・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)

◆　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)
・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
・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)

◆　取組の結果を図るための指標

・男女間賃金差異(全・正・パ有)

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。

※「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握にあたり、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

※ 男女間賃金差異については「全労働者」、「正規雇用労働者」、パート・有期社員の「非正規雇用労働者」の３区分で把握を行うことが必要です。

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

◆　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
・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
・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(区)(派)
・有給休暇取得率(区)

<数値目標の例>

・男女の勤続年数の差を●年以下とする。
・従業員全体の残業時間を月平均●時間以内とする。
・フレックスタイム制の利用率を●%以上とする。
・男女ともに育児休業取得期間を●%アップさせる

<数値目標の例>

・採用者に占める女性比率を●%以上とする。
・営業職で働く女性の人数を●人以上とする。
・すべての部署・職種で、女性の割合を●%以上とする
・管理職に占める女性比率を●%以上とする。
・課長級／部長級／役員に占める女性比率を●%以上とする。
・非正規社員のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに●%以上とする。

一般事業主行動計画の策定例

８ページで説明した行動計画について、策定例をご紹介します。**自社の課題にあった行動計画を策定してください**。

策定例❶

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合、原則、９ページに記載のある①と②の区分ごとに１つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

株式会社Ａ　行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、
次の行動計画を策定する。

１．計画期間：　2026年４月１日　　～　　2028年３月31日

２．目標と取組内容・実施時期

区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標！

目標１：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

<取組内容>

●2026年　４月～　経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施

●2026年１０月～　女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介

●2027年　１月～　管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し

●2027年　４月～　管理職候補の女性を対象として研修を２ヶ月に１回実施（2028年2月まで）

●2027年１１月～　管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標！

目標２：男女とも平均勤続年数を10年以上とする。

<取組内容>

●2026年　４月～　過去３年の平均残業時間を部署ごとに確認

●2026年　６月～　全社員を対象に女性の健康上の特性に関するアンケート調査の実施

●2026年１０月～　過去５年の退職者女性を対象に女性の健康上の特性の有無に関するアンケートの実施

●2027年　４月～　女性の健康上の特性に関する研修会の開始、休暇制度等の整備の検討の実施

●2027年１０月～　女性の健康上の特性に配慮した勤務制度の試行的な実施と退職者数の点検

女性の健康上の特性に係る取組（13ページ参照）を盛り込んだ例！

▶▶　策定例❷

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主の場合、１つ以上の数値目標を定める必要があります。

株式会社B　行動計画

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、
次の行動計画を策定する。

〇計画期間　　令和８年４月１日　　～　　令和10年３月31日

〇目標

目標：技術職の女性を２人から５人以上にする。

〇取組内容・実施時期

取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。

令和８年　４月～　事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始

令和８年１０月～　技術職への転換希望調査開始

令和９年　４月～　技術職への転換希望者に対する研修開始

取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

令和８年　４月～　現在、技術職として働いている女性２名にヒアリングを実施

令和８年　６月～　現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知

令和９年　１月～　電動式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする

令和９年　１月～　時間単位の年次有給休暇を導入

一般事業主行動計画策定にあたっての留意点

行動計画の内容は男女雇用機会均等法に違反していませんか？

行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法（均等法）に違反しない内容にしなければなりません。**

募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、**雇用管理区分ごとにみて女性が4割を下回っている場合**など、**一定の場合以外は、法違反として禁止されています。**

女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者をともに対象とした取組とする必要があります。

具体例

（S社）・正社員のうち女性が８割以上で、各雇用管理区分ごとでも女性の割合は６割以上。
・女性の管理職割合は約５割（各雇用管理区分ごとでは４～５割）。

＜S社の行動計画の目標＞

管理職に占める女性割合を８割まで引き上げる　…A

※目標達成のための取組

女性管理職割合を上げるため、

×　女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する　…B

○⇒対象者となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する

×　昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる　…C

○⇒男女公正な昇進基準となっているかを検証し、必要に応じて基準の見直しを行う

A：均等法違反とはなりません。

正社員数（管理職になりうる労働者数）に占める女性の割合を踏まえ女性管理職が少ないことを課題として捉えて、女性管理職割合の数値目標が設定されており、問題ありません。

B：均等法に違反します。

１つの雇用管理区分における女性労働者の割合が４割を下回っている職務等に従事するために必要な教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはなりませんが、S社の場合は既に女性の割合が４割を超えているため、女性のみを対象とした研修等を実施することは均等法に違反します。

⇒女性のみではなく、対象となる男女社員に対して管理職育成のための研修を行うという取組であれば問題ありません。

C：均等法に違反します。

既に各雇用管理区分において、女性の管理職割合が４割を超えているため、女性を優先的に取扱うことは均等法に違反します。

⇒女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男性が昇進しやすい基準になっていないかどうかを検証し、男女公正な昇進基準となっていない場合には見直しを行うという取組であれば問題ありません。

職場における女性の健康支援に取り組みましょう！

▶女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が女性活躍推進法で明確化されました。一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいです。
職場における女性の健康支援を一般事業主行動計画にも位置づけて取組を推進しましょう！

▶性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。
▶健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

女性の健康上の特性に係る取組の例

○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等

○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
・生理休暇を取得しやすい環境の整備
・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備
（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備
（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）

○健康課題を相談しやすい体制づくり
・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築
（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置

○その他の取組
・ 婦人科検診の受診に対する支援
・ 妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

女性の健康上の特性への配慮に関する方針を定めるに当たっては、例えば次の内容の記述が有効です。但しこれに限るものではありません。

- 女性の健康支援の取組を行う背景（例：自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づき、男女の平均勤続年数や配置、昇進・昇格、研修受講等において生じている男女の活躍の差の状況の要因の一部解消に向けた対策として女性の健康支援の必要性が見込まれる等、数値を含む実情）
- 職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- 女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ
- 制度利用や健康課題の相談における労働者のプライバシーの保護やハラスメントの防止の重要性に関する呼びかけ

一般事業主行動計画に女性の健康上の特性に係る取組を盛り込むに当たって、詳しくは厚生労働省「働く女性の心とからだの応援サイト」をご確認ください。
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/business-efforts.html

取組を進めるとともに、新たに創設された「えるぼしプラス認定」「プラチナえるぼしプラス認定」の取得にも積極的にチャレンジしてください！

- 「えるぼしプラス認定」と「プラチナえるぼしプラス認定」は、女性活躍推進法に基づき職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です。
- 職場における健康支援を進め、認定を取得することで、企業アピールにつなげましょう。
この制度は、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定（29ページ参照）に、女性の健康支援に関する基準を追加する制度であり、女性の健康支援の認定基準だけでなく、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定についても基準を満たす必要があります。

詳しくは、認定パンフレットをご覧ください。

行動計画の策定や推進にあたって意識しましょう！

▶女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要です。組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要です。また、男女雇用機会均等推進者等の専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的です。

▶非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要です。このため、例えば、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定・推進のための体制（委員会等）を設けることが効果的です。また、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めていきましょう。

▶派遣労働者については、派遣元事業主が責任を持って、状況把握、課題分析、行動計画の策定等に取り組む必要があります。
他方、長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は、職場単位で行うことも重要であるため、派遣先事業主は、派遣労働者も含めた全ての労働者について状況把握、課題分析をして、取組を進めていきましょう。
また、長時間労働や職場風土に関する課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握、課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合う等、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要です。

▶社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられますが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成、登用していくことも重要です。

STEP３　一般事業主行動計画を策定した旨の届出

✓　行動計画を策定・変更したら、電子申請、郵送又は持参により管轄の**都道府県労働局（冊子裏面参照）に届け出**ましょう。

✓　一般事業主行動計画を策定・変更した旨の届出は、次ページの「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」を使用してください。なお、省令第１条（42ページ参照）に定める必要事項が記載されていれば、上記以外の様式による届出であっても有効な届出となります。

✓　次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体的に行動計画を策定した場合の届出については、「一般事業主行動計画策定・変更届　次世代法・女性活躍推進法一体型」を使用してください。

✓　各様式については、厚生労働省ホームページの女性活躍推進法特集ページ(１ページ参照)に掲載しています。

✓　「一般事業主行動計画策定・変更届」「一般事業主行動計画策定・変更届　次世代法・女性活躍推進法一体型」は電子申請システムによる届出も可能です。
電子申請システムには下記のURLからアクセスできます。
https://www.e-gov.go.jp/shinsei/

STEP４　取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。

一般事業主行動計画策定届の記入例

ここでは、一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）により、記入例をご紹介します。

様式第１号（

女性活躍推進法

（A4）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　令和 8 年 4 月 1 日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）　かぶしきがいしゃ　えい
一般事業主の氏名又は名称　株式会社　A

（ふりがな）　まるまる
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　〇〇〇〇

住所　〒100-〇〇〇〇
東京都千代田区〇〇〇

電話番号　03-××××-××××

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の
法律第８条第１項又は第７項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

１．常時雇用する労働者の数　581　人
　男性労働者の数　327　人
　女性労働者の数　254　人

一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　令和 8 年 4 月 1 日

変更した場合の変更内容
①　一般事業主行動計画の計画期間
②　目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般
　画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
③　その他

一般事業主行動計画の計画期間　令和 8 年 4 月 1 日 ～ 令和 10 年 3 月 31 日

一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
①　事業所内の見やすい場所への掲示
②　書面の交付
③　電子メールの送信
④　その他の周知方法
（　　）

一般事業主行動計画の外部への公表方法
①　インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／その他（　　））
②　その他の公表方法
（　　）

．女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
①　インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／その他（　　））
②　その他の公表方法
（　　）

８．一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析
の概況
（１）基礎項目の状況把握・分析の実施　（　済　）
２）選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
（　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役割、雇用管理区分ごとの労働者の月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況　）

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に〇を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に〇をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う一般事業主の氏名（記名または自筆による署名）または名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名または自筆による署名）、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

1　この届出書を提出する日または提出前の１カ月以内のいずれかの日の「常時雇用する従業員数」を記入してください。
また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

2　該当するものに〇をつけ、その日を記入してください。

4　計画期間を記入してください。

5　該当するものに〇をつけてください。
④を選んだ場合は、方法を記入してください。

6及び7
該当するものに〇をつけてください。
①を選んだ場合は、括弧内の具体的方法に〇をつけ、「その他」の場合は、具体的に記入してください。

8（2）
選択項目を把握、分析した場合は、その代表的な項目を記入してください。

９（１）
達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容を記載してください。
常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、（ｉ）と（ⅱ）の両方を記載し、目標の分類番号（下記表の①又は②）を記入してください。

様式第１号（第一条及び第五条関係）　（第二面・第三面）

９．達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

（１）達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

（ｉ）１つ目の達成しようとする目標の内容

分類	
①	**管理職（課長職以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。**

（ⅱ）２つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数 301 以上の事業主は必ず記載）

分類	
②	**全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。**

表

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
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） ・男女別の配置の状況（区） ・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） ・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） ・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） ・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） ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績） ・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 ・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） ・男女の賃金の額の差異（区）
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（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 ・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 ・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（区）（派） ・有給休暇取得率（区）

（２）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
採用に関する事項	ア　採用選考基準や、その運用の見直し イ　女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報 ウ　一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 エ　一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 オ　育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 カ　その他 （　　）
継続就業・職場風土に関する事項	ア　職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 イ　上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ウ　利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底 エ　若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ　育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ　短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 キ　その他 （　　）
長時間労働の是正に関する事項	(ア)　組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 (イ)　組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ　管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 オ　労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 (カ)　チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ　その他 （　　）
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	(ア)　従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 (イ)　女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング (ウ)　若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ　職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 (カ)　その他 （　**女性社員に対するアンケート等による研修ニーズの把握**　）
多様なキャリアコースに関する事項	ア　採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） イ　一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ウ　非正社員から正社員への転換制度の積極的運用 エ　育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 オ　その他 （　　）

9（2）
(1)の目標を含め、定めた全ての目標の取組の内容について、例示項目を定めた場合は、該当する記号（ア～カ）に○をつけてください。

9（2）
「その他」の場合は、その概要を記入してください。

（３）女性の活躍推進に関する望ましい取組の内容の概況

女性の健康上の特性に関する事項	ア　女性の健康上の特性に関する研修会の開催 イ　婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等 ウ　生理休暇を取得しやすい環境の整備 エ　女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等） オ　女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等） カ　女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談） キ　女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置 ク　婦人科検診の受診に対する支援 ケ　妊婦等が利用できる休憩スペースの設置 コ　その他 （　　）

9（3）
行動計画に取組を盛り込んでいる場合は、取組の内容について、該当する記号（ア～コ）に○をつけてください。

(※)行動計画を添付した場合は９(１)(２)（３）の欄の記載を省略することができます。

<次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出>

女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出については、**両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合**に、両法に基づく行動計画を一体的に策定、届出ができます。

策定届については、以下の次世代法・女性活躍推進法一体型様式により、一体として届出できますので、記入例についてご紹介します。

様式第２号（次世代則第一条及び第二条並びに女活省令第一条及び第五条関係）　（第一面）　（A4）

次世代法・女性活躍推進法　一体型

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　令和８年４月１日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）　かぶしきがいしゃ　えい
一般事業主の氏名又は名称　株式会社　A

（ふりがな）　まるまる
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　〇〇〇〇

主たる事業　×××××

住所　〒100-〇〇〇〇
東京都千代田区〇〇〇

電話番号　03-××××-××××

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第１項又は第５項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第８条第１項又は第７項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

１．常時雇用する労働者の数　581　人（うち有期雇用労働者　235人）
　男性労働者の数　327　人
　女性労働者の数　254　人

２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　令和　８年　４月　１日

３．変更した場合の変更内容
　①　一般事業主行動計画の計画期間
　②　目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
　③　その他

４．一般事業主行動計画の計画期間　令和８年４月１日～令和10年３月31日

５．規定整備の状況
　①　有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度　（有・無）
　②　有期雇用労働者も対象に含めたその他の両立支援制度　（有・無）

６．一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日　令和　８年　４月　１日

７．一般事業主行動計画の外部への公表方法
　①　インターネットの利用（女性活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース）／自社のホームページ／その他（　　））
　②　その他の公表方法（　　）

８．一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
　①　事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け　②　書面の交付　③　電子メールの送信
　④　その他の周知方法（　　）

９．一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
　①　育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施　（済）
　②　労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施　（済）

10．達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
　①　育児休業等の取得の状況に関する目標の内容
　（　計画期間における男性の平均育児休業取得率を〇%以上とする。
　②　労働時間の状況に関する目標の内容
　（　フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を〇時間未満とする。

11．女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
　①　インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース）／その他（　　）
　②　その他の公表方法（　　）

12．次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定　（有・無・未定）

13．次世代育成支援対策推進法第15条の２に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定　（有・無・未定）

届出を行う一般事業主の氏名（記名または自筆による署名）または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名または自筆による署名）、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

１　男女別の労働者数及び有期雇用労働者の数を記入してください。

５　該当するものに〇をつけてください。

６　女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画を別々に策定している場合も一体型での届出が可能です。（ただし計画期間は同一である場合に限ります。）女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画を別々に策定している場合で、行動計画の公表日が異なる場合は、欄外を利用し、２つの公表日が分かるように記載してください。

12及び13
認定（トライくるみん・くるみん）又は特例認定（プラチナくるみん）を希望するかどうかについて、該当するものに〇をつけてください。
なお、ここで「無」に〇をつけた場合でも、認定申請及び特例認定申請ができなくなるわけではありません。

様式第２号（次世代則第一条の二及び第二条関係）（第二面・第三面）
（女活省令第一条及び第五条関係）　（第四面から第五面）

14．次世代育成支援対策の内容

行動計画策定指針の事項			次世代育成支援対策の内容として定めた事項
１　雇用環境の整備に関する事項	（１）妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保に係る制度の労働者に対する周知や情報提供及び相談体制の整備、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等の実施
		イ	男性の子育て目的の休暇の取得促進
		ウ	小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度の導入
		エ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		オ	育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 （ア）　男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 （イ）　育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 （ウ）　育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し等 （エ）　育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 （オ）　育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		カ	育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 （ア）　女性労働者に向けた取組 ①　若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ②　社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③　従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ④　管理職の手前の職階にある女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 （イ）　子育て中の労働者に向けた取組 ①　育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ②　今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施 （ウ）　管理職に向けた取組等 ①　企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ②　女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③　働き続けながら子育てを行う労働者のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④　育児休業制度や短時間勤務制度等を利用しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組 ⑤　育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施 （エ）　その他環境の整備 各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信

		キ	こどもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 （ア） 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する所定外労働の制限 （イ） 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する短時間勤務制度 （ウ） フレックスタイム制 （エ） 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 （オ） 在宅勤務等
		ク	こどもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
		ケ	こどもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		コ	労働者がこどもの看護等のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度の導入
		サ	希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
		シ	子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮
		ス	子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活との両立に支障となる事情に配慮した措置の実施
		セ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		ソ	不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
		タ	育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
		チ	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
		その他	（概要を記載すること）
	（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	時間外・休日労働の削減のための措置の実施
		イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ	短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
		エ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
		オ	子を養育する労働者や育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対する心身の健康への配慮
		その他	（概要を記載すること）
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項		（1）	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
		（2）	地域においてこどもの健全な育成のための活動等を行うＮＰＯ等への労働者の参加を支援するなど、こども・子育てに関する地域貢献活動の実施
		（3）	こどもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「こども参観日」の実施
		（4）	労働者がこどもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
		（5）	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
		その他	（概要を記載すること）

15. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

（１）基礎項目の状況把握・分析の実施　（　済　）

（２）選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）

（　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、雇用管理区分ごとの労働者の月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況　）

16. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

（１）達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は、分類について次頁の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

（ｉ）１つ目の達成しようとする目標の内容

分類	
①	管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

（ⅱ）２つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は必ず記載）

分類	
②	全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。

16（１）
達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容を記載してください。
常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、（ｉ）と（ⅱ）の両方を記載し、目標の分類番号（Ｐ○の表の①又は②）を記入してください。

以下、16～18ページの第１号様式と同様。

▶ 女性の活躍に関する情報公表について

✓ 自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることが期待できます。

✓ **常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、男女間賃金差異、女性管理職比率と、以下の①の区分から１項目以上、②の区分から１項目以上を選択し、計４項目以上を公表する必要があります。**

✓ **常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、男女間賃金差異、女性管理職比率と以下の①と②の全項目から１項目以上を選択し、計３項目以上を公表する必要があります。**

✓ 必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

✓ **「男女間賃金差異」を含む女性活躍推進法に基づく情報公表項目について、有価証券報告書のみにおいて公表しても、女性活躍推進法の義務を果たしたことにはなりません。**
一般の求職者等から見て、情報がどこに掲載されているのかがわかるように、厚生労働省運営の「女性の活躍推進企業データベース」での公表が最も適切であるとしています。
（自社のホームページ等での公表も差し支えありません。）

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)･･･(1) ・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 ・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･･･(2)	・男女の平均継続勤務年数の差異･･･(3) ・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) ･･･(4) ・労働者の一月当たりの平均残業時間･･･(5) ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)(5) ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率(区)

※（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です。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね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公表して差し支えありません（雇用形態が異なる場合を除きます）。

※（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です。

▶▶ 定義、計算方法

状況把握項目の定義については４～７ページを参照ください。

(１)中途採用を含む。

(２)・再雇用の対象者は、「正社員」（３ページの（注）参照）として雇い入れる場合に限る。
・中途採用の対象者は、おおむね30歳以上の者を「正社員」（３ページの（注）参照）として雇い入れる場合に限る。

(３)期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象

(４)改正育児・介護休業法により令和４年10月１日から施行された出生時育児休業（産後パパ育休）は育児休業としてカウント

(５)「１年間の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計」÷12(か月)÷「対象労働者数」
※これにより難い場合は
=[「１年間の対象労働者の総労働時間数の合計」―「１年間の法定労働時間の合計＝(40×1年間の日数÷7)×対象労働者数」]
÷12(か月)÷「対象労働者数」
※対象者からは以下を除く
事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の２第１項)、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の３第１項)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の４第１項）、管理監督者等(労働基準法第41条)、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者（労働基準法第41条の２第１項）、短時間労働者（パート・有期雇用労働法第２条）

次のページに続く

男女間賃金差異の算出と公表の方法

男女間賃金差異の算出方法は、次のとおりです。なお、男女で算出方法を異なるものとしてはなりません。
「全労働者」、「正規雇用労働者」、パート・有期社員の「非正規雇用労働者」の３区分での公表が必要です。

①賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、

・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
・当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数（人員数）で除する

ことにより、平均年間賃金を算出してください。

②その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を男女間賃金差異とします。
当該数値は、小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位までのものとします**（必須）**。

算出・公表の５つのステップ

①労働者を男性・女性、また、正規・非正規で４種類に分類します。

	女性	男性
正規労働者	**女性・正規**	**男性・正規**
非正規労働者	**女性・非正規**	**男性・非正規**

②４種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金と人員数を算出します。

	女性	男性
正規労働者	**女性・正規の総賃金・人員数**	**男性・正規の総賃金・人員数**
非正規労働者	**女性・非正規の総賃金・人員数**	**男性・非正規の総賃金・人員数**

③４種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出します。

	女性	男性
正規労働者	**女性・正規の平均年間賃金（＝総賃金÷人員数）** **平均年間賃金①**	**男性・正規の平均年間賃金（＝総賃金÷人員数）** **平均年間賃金②**
非正規労働者	**女性・非正規の平均年間賃金（＝総賃金÷人員数）** **平均年間賃金③**	**男性・非正規の平均年間賃金（＝総賃金÷人員数）** **平均年間賃金④**

④正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。

	女性	男性
正規労働者	総賃金（A）／人員数（B） **＝平均年間賃金①**	総賃金（C）／人員数（D） **＝平均年間賃金②**
非正規労働者	総賃金（E）／人員数（F） **＝平均年間賃金③**	総賃金（G）／人員数（H） **＝平均年間賃金④**
全ての労働者	総賃金（A＋E）／人員数（B＋F） **＝平均年間賃金⑤**	総賃金（C＋G）／人員数（D＋H） **＝平均年間賃金⑥**

⑤正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに、（女性の平均年間賃金）÷（男性の平均年間賃金）により、割合（パーセント）算出し、公表します。

	女性	男性		
正規労働者	平均年間賃金①	平均年間賃金②	①／②×100%	正規雇用労働者の男女間賃金差異
非正規労働者	平均年間賃金③	平均年間賃金④	③／④×100%	非正規雇用労働者の男女間賃金差異
全ての労働者	平均年間賃金⑤	平均年間賃金⑥	⑤／⑥×100%	全労働者の男女間賃金差異

※小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示。

※直近の事業年度の実績をその次の事業年度の開始後おおむね３か月以内に公表してください（例えば、事業年度が4月~翌年３月の企業はおおむね6月末までに公表する）。

※「労働者」について

分類	対象となる労働者
全労働者	「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計
正規雇用労働者	期間の定めなくフルタイム勤務する労働者
非正規雇用労働者	パートタイム労働者（１週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）

※派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外してください。

※「賃金」について
賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいいます。ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えありません。
なお、所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致します。

※「人員数」について
人員数の数え方については、
・男女で異なる数え方をしないこと
・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること
・人員数の数え方を変更する必要が生じた場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすること
が重要です。
人員数の数え方の一つの方法としては、一の事業年度の期首から期末までの連続する12か月の特定の日（給与支払日、月の末日その他）の労働者の人数の平均を用いることが考えられます。なお、この方法を用いる場合、人員数は、勤務期間（勤務している月数）に応じて換算されていることに留意することが必要です。
さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等の労働時間を参考として、人員数を換算しても差し支えありません。この場合、換算をしている旨を重要事項として説明欄に記載してください。（令和４年12月28日改訂）

✓ **育児短時間勤務利用者等について、給与を短縮時間分だけ減額している場合、育児短時間勤務利用者等の給与・人員を除外してはいけません。**

▶▶　男女間賃金差異に関する情報公表の例

男女間賃金差異の公表において、任意で公表する追加的な情報については、『説明欄』を有効活用してください！

例

公表日：２０２６年４月２５日

	男女間賃金差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

説明欄

対象期間：令和７年度（2025年4月1日から2026年3月31日まで）
賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。
正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。
パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。
※パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（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。

差異についての補足説明：
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、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大した。

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）は、「－」としてください。（必須）

算出の前提とした重要事項を記載してください！（賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称、各区分にどのような労働者が入っているか等）

※対象期間の記載は必須です。

人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨を記載してください。（必須）

数値だけでは伝わりにくい、自社の女性活躍に関する実情について、求職者等に正しく理解してもらうためにも、追加的な情報の記載をお願いします！

▶**厚生労働省ホームページ「男女間賃金差異の解消に向けて」**に
解説資料やQ＆Aを掲載しています。ご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html

男女間賃金差異の解消に向けて で検索！

▶▶ 女性管理職比率の情報公表

※ 常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、「女性管理職比率」の情報公表が義務づけられました。**令和８年４月１日以降に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度が開始してから概ね３か月以内に公表**します。
その後も概ね毎年１回、公表日を明らかにして公表しなければなりません。
（最初の公表の例）
事業年度が**毎年４月１日から翌年３月31日の事業主**の場合は、
令和８年４月１日から令和９年３月31日までの事業年度の実績を概ね**令和９年６月末までに**
事業年度が**毎年10月１日から翌年９月30日の事業主**の場合は、
令和７年10月１日から令和８年９月30日までの事業年度の実績を概ね**令和８年12月末までに**
それぞれ最初の公表を行う必要があります。

✓ **公表する「女性管理職比率」の定義は、状況把握（4ページ）を参照ください。**

✓ 公表する情報は、特段の事情がない限り、公表時点での最新のものとする必要があります。古くとも前事業年度の情報（例えば、４月から３月までを１事業年度とする事業主の場合、令和９年度に行う公表は、令和８年度時点の情報）である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の情報であっても差し支えありません。

▶▶ 女性管理職比率に関する情報公表の例

女性管理職比率の公表においても、『説明欄』を活用して追加的な情報を公表しましょう！

例

公表日：２０２６年８月４日

	管理職に占める女性の割合
課長級以上	10.2%
（参考）係長級	30.8%
（参考）役員	18.0%

説明欄

対象期間：令和7事業年度（2025年6月1日から2026年5月31日）

管理職（課長級以上）には当社の次の役職の人数を計上した。
課長以上（課長、副長、部長、局長、執行役員、○○○○・・）

当社女性管理職比率の背景事情：
・総合職女性の平均年齢が30代であり、今後の課長級への昇格を見込んで育成に取り組んでいる。・・・
（参考：これまでの女性管理職比率）令和６事業年度　9.3%
令和５事業年度　9.0%

公表が義務づけられているのは課長級以上です。
女性管理職（課長級以上）の人数÷管理職の人数×100（%）

事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、
○自社における女性管理職比率の背景事情・要因の説明及び課題の分析
○男女別管理職登用比率
○時系列での情報公表
○女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明
などか考えられます。

▶▶　そのほかの女性の活躍に関する情報公表の例

例１　公表日：２０２６年４月２５日

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

（職　種）	（男　性）	（女　性）
○グローバル職　：	58%	42%
○アソシエイト職　：	52%	48%
○エリア職　：	37%	63%
○パート　：	28%	72%

【雇用管理区分ごとの有給休暇取得率】

（職　種）	
○グローバル職　：	32%
○アソシエイト職　：	35%
○エリア職　：	67%
○パート　：	80%

例２　公表日：２０２６年４月２５日

【労働者の一月当たりの平均残業時間】

労働者全体の平均残業時間を公表します。

全体16.5時間（派遣社員は含めない）

【労働者の一月当たりの平均残業時間　(区)(派)】

雇用管理区分ごとに公表します。
(労働者全体の平均残業時間は不要です。)

○総合・事務職　：19.8 時間
○総合・技術職　：17.2 時間
○一般・事務職　：15.6 時間
○一般・技術職　：12.5 時間
○派遣社員　：0.23時間

▶▶　女性の活躍に資する社内制度の公表について

20ページの情報公表項目のほか、女性の活躍に資する社内制度を公表し、学生をはじめとした求職者等に自社の制度をアピールしましょう！

【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】

例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、キャリアコンサルティング制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制等の望ましい取組、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組、病気・不妊治療等のための休暇制度、女性の健康課題に関する相談体制　等

【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】

例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

公表のサイクル及び公表方法について

✓　情報公表の内容については、**おおむね年１回以上更新**し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記してください。
　男女間賃金差異と女性管理職比率の公表については、24・26ページを確認してください。

✓　公表の方法は、学生をはじめとした求職者等が容易に閲覧できるよう、厚生労働省が運営する**「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切であること**が指針で示されています。（自社のホームページへの掲載等も差し支えありません。）

✓　その時点に得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表してください。

➡　**「女性の活躍推進企業データベース」の詳細は、次のページをご覧ください！**

女性の活躍推進企業データベース

行動計画の外部への公表（８ページ）や自社の女性の活躍に関する情報公表（23ページ）をする際は、厚生労働省が運営するサイト**「女性の活躍推進企業データベース」**を是非ご活用ください。

＼ スマホ版 ／

URL▶▶　https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

↓情報公表画面のイメージ↓

データの最終更新日：　2026年×月×日

企業名	A社（〇〇業） お気に入り
所在地	〇〇県▲▲市■■1－2－3
法人番号	1234567890123
業種	
企業規模	
企業認定等	
均等・両立推進企業表彰	○均等推進企業部門 平成××年度 厚生労働大臣優良賞
公共調達資格情報	
企業PR	

働きがいに関する実績（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 【項目定義】	（総合職）23% （一般職）71%
採用における男女別の競争倍率 【項目定義】	（総合職）男性:30倍、女性:43倍 （一般職）男性:11倍、女性:23倍
採用における競争倍率の男女比 【項目定義】	

男女間賃金差異や女性管理職比率の公表にも対応しています！
あらかじめ設けられた「説明・注釈欄」で、要因や課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報公表もしやすくなっています！

学生をはじめとした求職者や一般の方々にアピールできます！

業界内や地域内での自社の位置付けを知ることができます。

情報公表の項目の他にも、自社の取組を自由に記載することができます。

自由記述欄 （上記項目以外の関連情報（自主的に掲載したい項目等））	・2024年に〇〇県の女性活躍・ワークライフバランスリーディングカンパニー企業に認定
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	行動計画の掲載日　2024年▲月▲日 行動計画の更新日　2024年▲月▲日 ※2016年10月9日に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表の場が「両立支援のひろば（一般事業主行動計画公表サイト）」から本データベースに移動しました（2016年10月9日より前の掲載日、更新日は「両立支援のひろば（一般事業主行動計画公表サイト）」で何らかの公表がなされた日時を表示しています）。 計画期間　2024年▲月▲日～2026年●月●日 PDF参照 一般事業主行動計画のPDF
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	仕事と子育ての両立を図るための行動計画公表ページはこちら （厚生労働省「両立支援のひろば」）

業種や地域で検索できるため、先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

ここをクリックすると行動計画が閲覧できます。

▶ 認定取得を目指しましょう

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

▶▶ 認定取得のメリット

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを広告やウェブサイト等に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

▶▶ 認定の段階　　➡ 詳しくは認定パンフレットをご覧ください！

「えるぼし」認定は、評価基準を満たす項目数に応じて３段階あります。また、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施の状況が特に優良な事業主は「プラチナえるぼし」認定を受けることができます。

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つの項目の**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 ・求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のために講じている措置に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること （令和８年10月１日施行）※最新の情報は女性活躍推進法特集ページでご確認ください
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つの項目の**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つの項目のうち**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。 ・ 満たさない項目については、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項目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つの項目のうち**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。 ・ 満たさない項目については、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項目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、、 （ｉ）単年度の実績を評価している項目（※）については、**2年以上連続してその実績が改善していること又は以下のいずれかに該当すること。** 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、 「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び 「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること（A＞B＞C） （ⅱ）（※）以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること （※）「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する
「えるぼしプラス」、「プラチナえるぼしプラス」にもチャレンジしましょう！（13ページ参照）

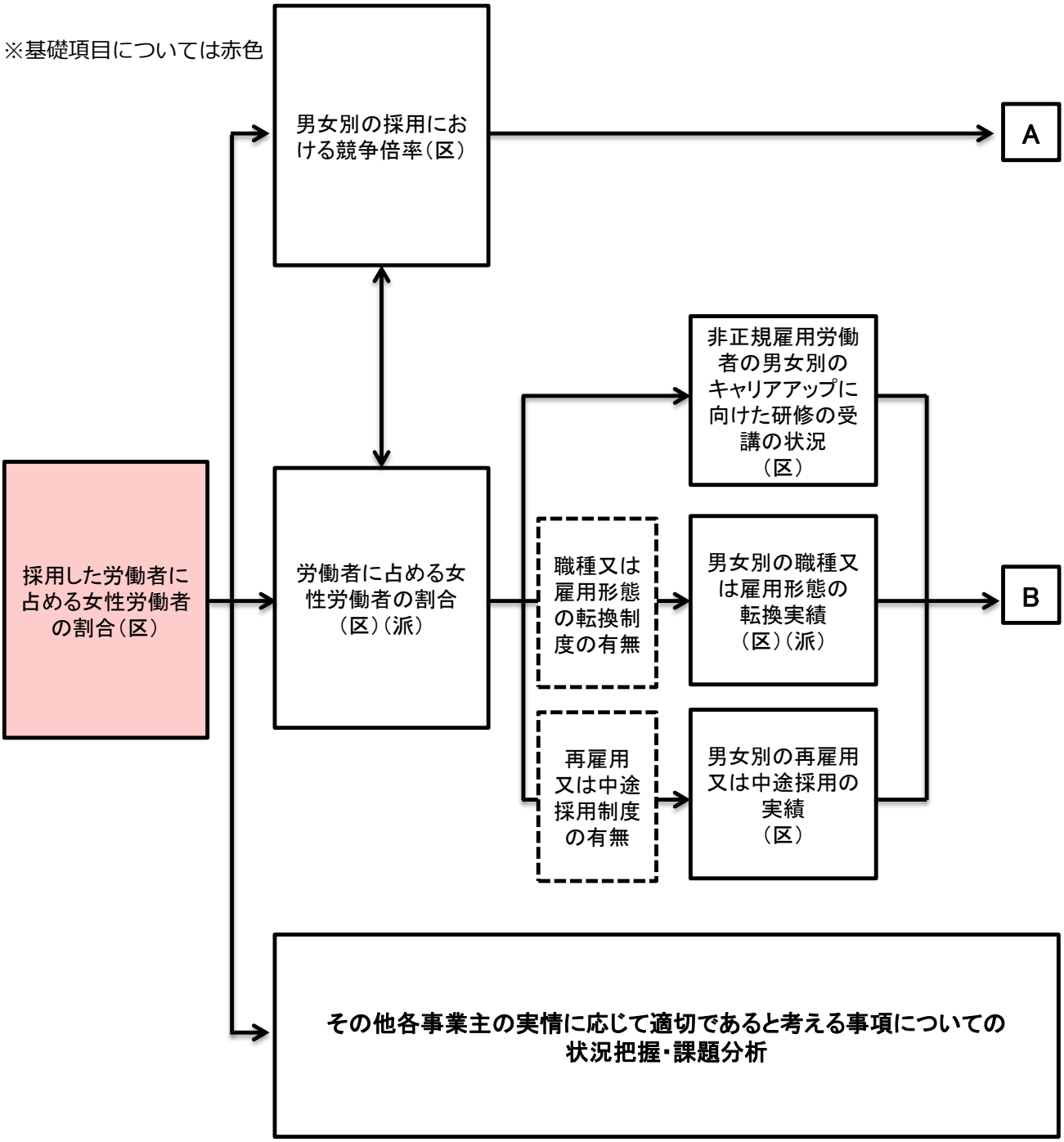
課題分析の方法例、課題に対する取組例

課題分析の方法例、その課題に対する取組例について、フローチャートでご紹介します。事業主の実情に応じて、自社の課題分析、取組内容の参考としてご覧ください。

例えば、基礎項目の分析の結果、課題であると判断された事項について、矢印の方向に進み、さらに選択項目の状況把握、課題分析により、その原因について検討を深めることが望ましいといえます。

採用関係

課題分析における判断の目安例：
① 全体に占める女性の割合が４割を下回っている場合
② 男女別の採用における競争倍率については、（女性の競争倍率×0.8）≧（男性の競争倍率）である場合
→ 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



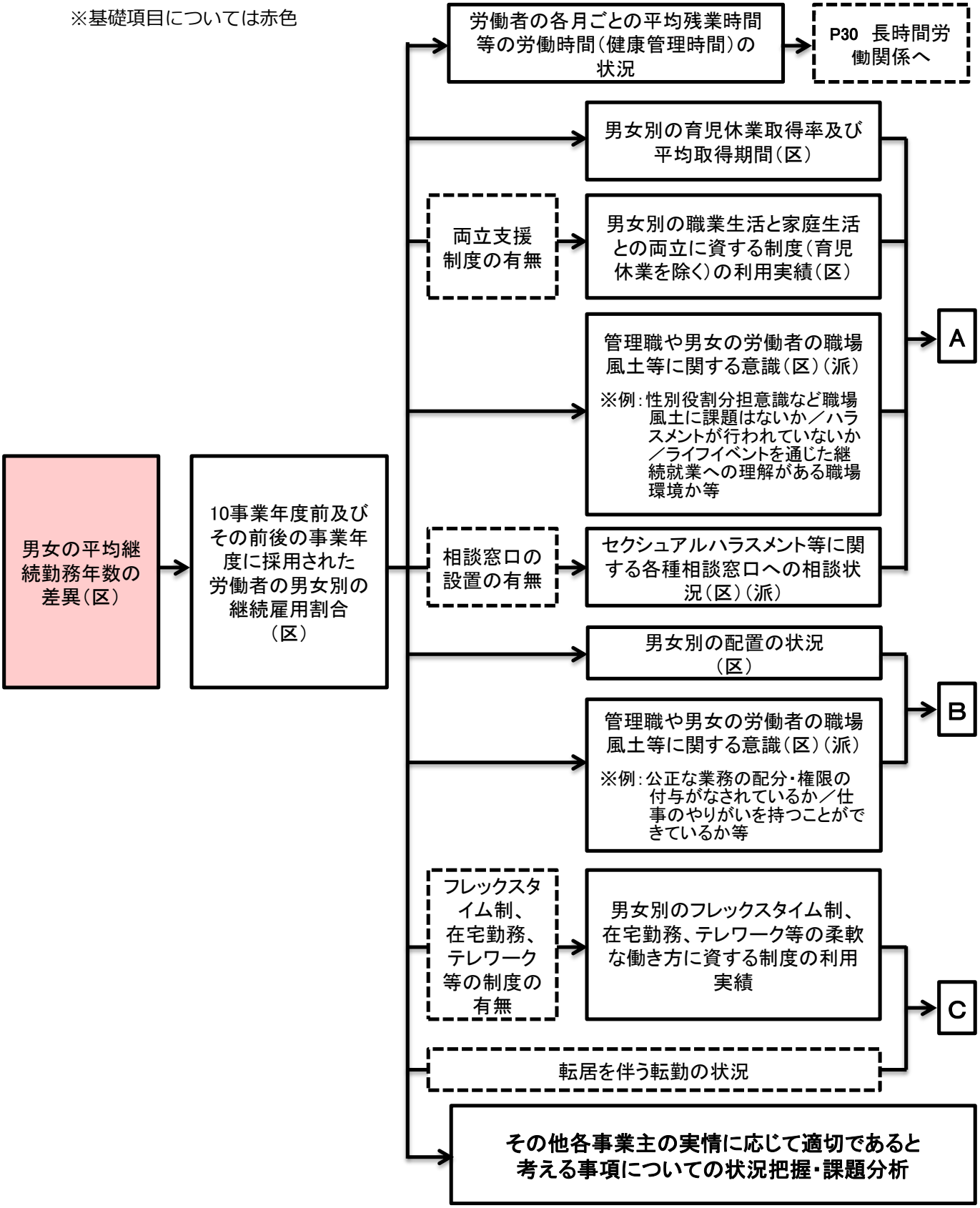
（※）点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	■　採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。	●　採用選考基準や、その運用の見直し
	■　（「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合） 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。	●　面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除
	■　（「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合） 募集方法に課題はないか。	●　女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）
B	■　（過去の採用結果の蓄積等により）労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。	●　採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）
	■　より基幹的な職種（総合職等）において女性比率が低く、より補助的な職種（一般職・パート等）において女性比率が高くなっていないか。	●　一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善
	■　その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか（職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等）。	●　一般職や非正規雇用労働者に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨／研修等を通じた意識改革・能力開発支援 ●　一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用／非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換制度の積極的運用 ●　非正規雇用労働者と正規雇用労働者の人事評価基準の共通化
	■　中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。	●　育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 ●　中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

継続就業及び職場風土関係

課題分析における判断の目安例：
継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が８割を下回っている場合
→　男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



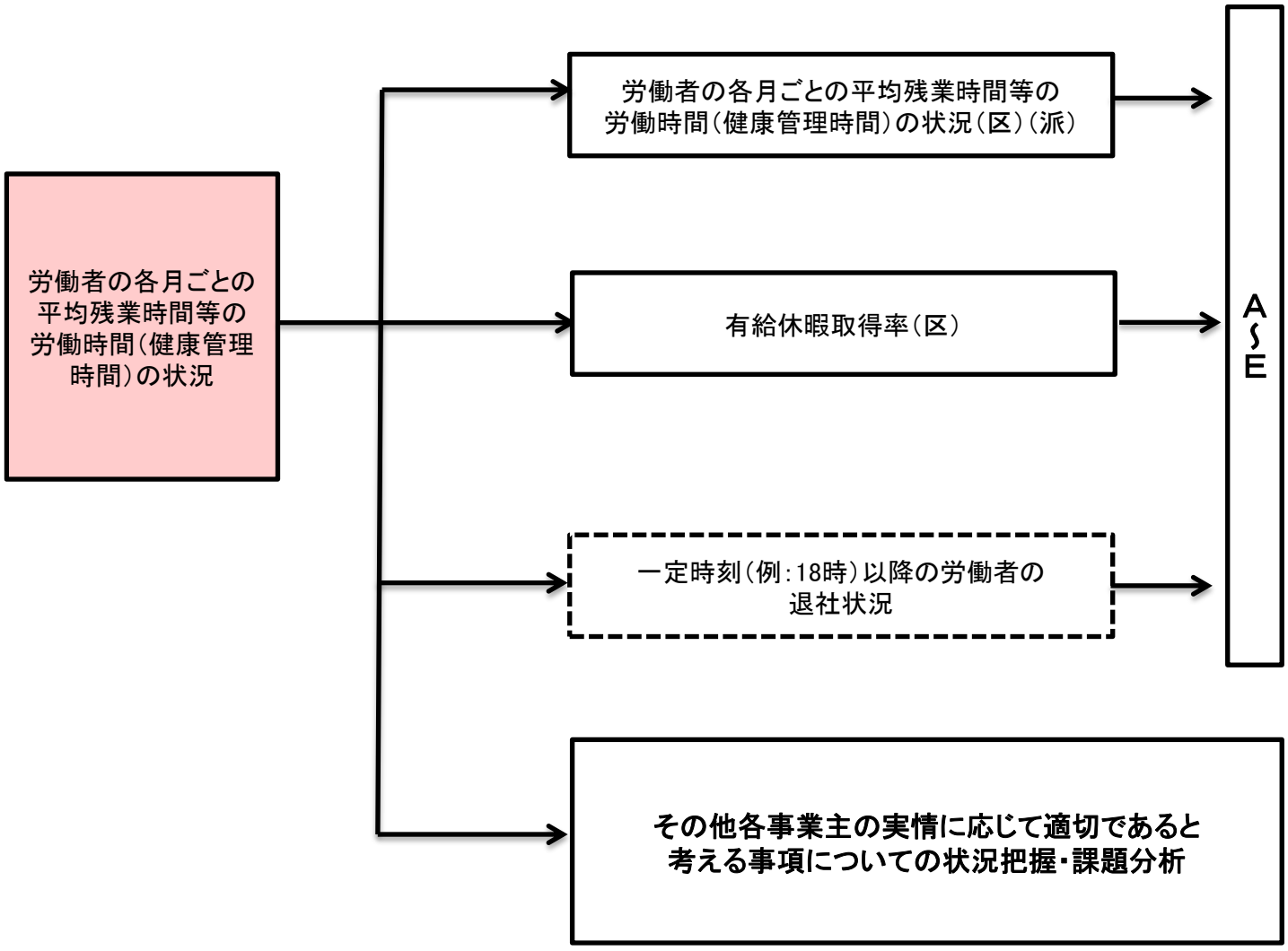
（※）点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	■　出産・子育てを機に（あるいはそれ以前に）、女性労働者が退職する傾向にないか。 ■　長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→長時間労働関係へ】 ■　男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。 ■　出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ■　ハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。	●　定期的な労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行 ●　時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修 ●　職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 ●　上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ●　利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） ●　ハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修等による周知徹底
B	■　女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持てるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）になっているか。 ■　出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができているか。 ■　子育て中の労働者が、時間制約を有するがゆえに、他の労働者と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。	●　定期的な労働者の意識調査（仕事のやりがい等に関するもの）の実施と改善策の実行《再掲》 ●　若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 ●　仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援／育児休業から復職した労働者に対するメンター制度／育児・介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的ノウハウ等の共有 ●　育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 ●　属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 ●　交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有／交替制勤務を支える保育基盤整備（事業所内託児施設やベビーシッタールーム等） ●　短時間勤務制度の柔軟な運用（本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施）
C	■　柔軟な働き方ができる職場となっているか。 ■　本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	●　フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 ●　転居を伴う転勤に対する本人同意の徹底／育児・介護等の一定期間内における転居を伴う転勤の中止 ●　配偶者の転勤先･親の介護先への異動／同行休職

長時間労働関係

課題分析における判断の目安例：
残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合
→　長時間労働の課題があると判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



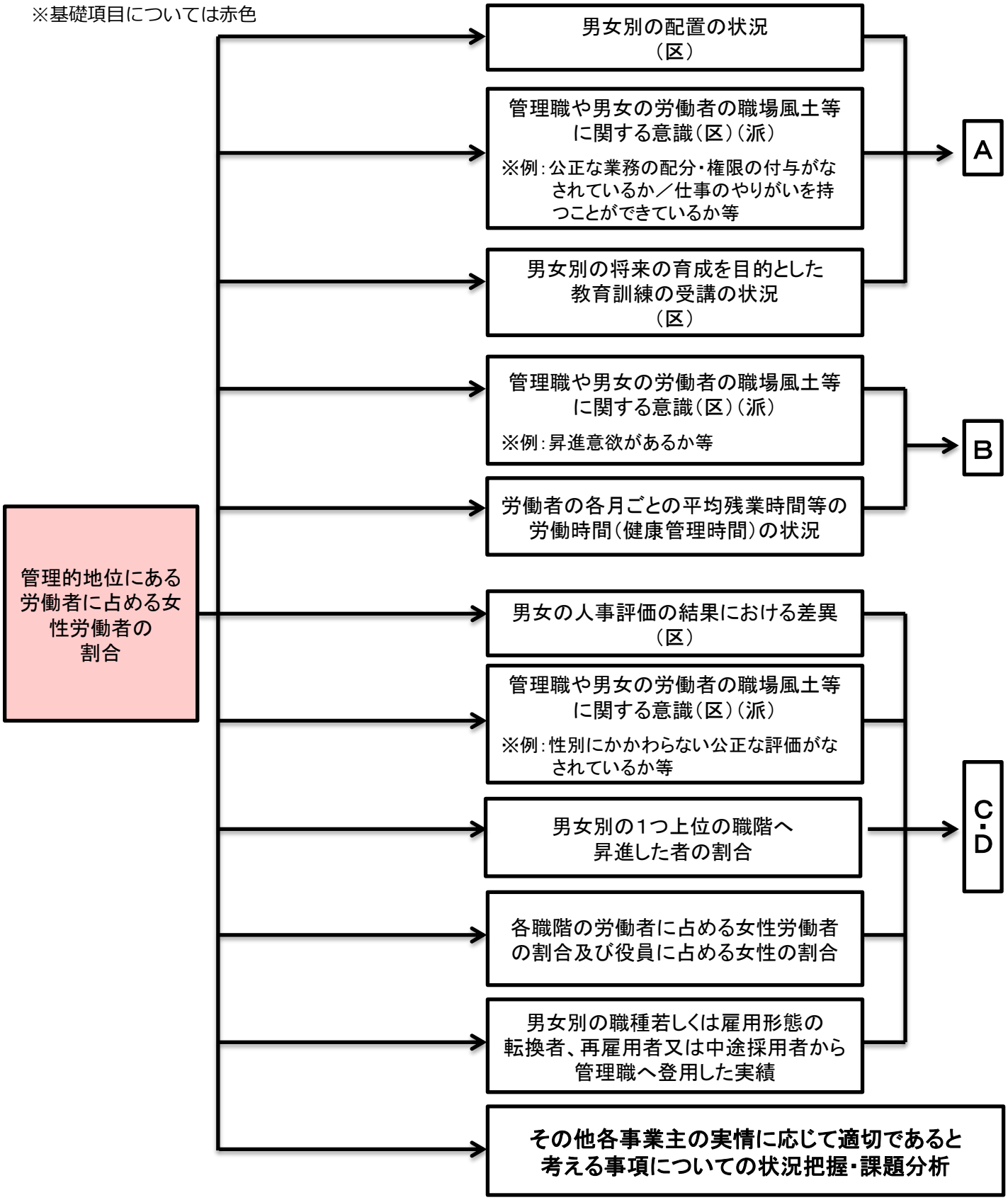
（※）点線枠は、選択項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	■　長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。 ■　長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。	●　組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ●　組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ●　組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ●　サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ●　残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
B	■　長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。	●　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ●　管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ●　管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） ●　帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
C	■　一部の雇用管理区分（例：総合職等）において、特に長時間労働になっていないか。 ■　特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 ■　必要な時に、休みが取れる職場になっているか。	●　部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ●　属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築《再掲》 ●　個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
D	■　生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。	●　管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ●　チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 ●　業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ●　生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	■　顧客企業に即応を求められることが、長時間労働の要因となっていないか。	●　組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成

配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

課題分析における判断の目安例：
① 全体に占める女性の割合が４割を下回っている場合
② 男性に対する女性の割合が８割を下回っている場合
→ ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



	課題分析の視点例	取組例
A	■　若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 ■　女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。	●　従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 ●　女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ●　労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 ●　重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	■　女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができているか。 ■　管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。	●　若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング ●　職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 ●　管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 ●　帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底《再掲》
C	■　育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。 ■　性別にかかわりない公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか。	●　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 ●　女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング《再掲》 ●　組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	■　（過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 ■　職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用者と同様に登用の機会が与えられるよう、十分育成されているか。 ■　周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新任の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。	●　意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なＯＪＴを行う等） ●　職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 ●　新任の管理職に対する役員等によるメンタリングの実施

MEMO

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律　（平成27年法律第64号）（抄）

（令和８年４月１日施行時点）

第１章　総則

（目的）

第１条　この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第２条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

２　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

３　女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

第２節　一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第８条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

２　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

３　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第２号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

４　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8　第３項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第４項から第６項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第９条　厚生労働大臣は、前条第１項又は第７項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第10条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第１項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2　何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取り消し）

第11条　厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第９条の認定を取り消すことができる。

一　第９条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三　不正の手段により第９条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第12条　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条の２に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成３年法律第76号)第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）　※令和８年10月１日施行時点

第12条　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条第１項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、第19条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成３年法律第76号)第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第13条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第８条第１項及び第７項の規定は、適用しない。

２　特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも１回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第14条　特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

２　第10条第２項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第15条　厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

一　第11条の規定により第９条の認定を取り消すとき。

二　第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三　第13条第２項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四　前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五　不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

第４節　女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条　第８条第１項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二　その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

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

四　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

２　第８条第１項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　前項第１号及び第２号に掲げる情報

二　前項第３号に掲げる情報又は同項第４号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

３　第８条第７項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第１項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

第５章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第30条　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第８条第１項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第７項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第31条　厚生労働大臣は、第20条第１項若しくは第２項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第８条第１項に規定する一般事業主又は第20条第３項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第８条第７項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第６章 罰則

第39条　第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）（抄）

（令和８年４月１日施行時点）

（法第８条第１項の届出）

第１条　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第８条第１項の規定による届出は、次に掲げる事項を記載した届出書を国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）の住所を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出することによって行われなければならない。

一　氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名

二　常時雇用する労働者の人数

三　一般事業主行動計画（法第８条第１項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を定め、又は変更した日

四　一般事業主行動計画の計画期間

五　一般事業主行動計画を定める際に把握したその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

六　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概況

七　一般事業主行動計画の労働者への周知の方法

八　一般事業主行動計画の公表の方法

九　一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容

十　女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法

（女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等）

第２条　法第８条第１項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第１号から第４号まで及び第24号に掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第５号から第23号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、第１号及び第２号に掲げる事項は、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。）ごとの状況を、第24号に掲げる事項は、その雇用する全ての労働者に係る状況及び雇用管理区分ごとの状況を、それぞれ把握するとともに、必要に応じて第５号から第12号まで、第14号、第15号、第18号から第21号まで及び第23号に掲げる事項を把握するときは、雇用管理区分ごとの状況を把握しなければならない。

一　採用した労働者に占める女性労働者の割合

二　その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された２以上の期間の定めのある労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。）の契約期間を通算した期間が５年を超える労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異

三　その雇用する労働者１人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（労働基準法（昭和22年法律第49号）第41条の２第１項の規定により労働する労働者にあっては、同項第３号に規定する健康管理時間。第14号において同じ。）の状況

四　その雇用する管理的地位にある労働者(以下「管理職」という。)に占める女性労働者の割合

五　女性の応募者(募集に応じて労働者になろうとする者をいう。以下同じ。)の数を採用した女性労働者の数で除して得た数及び男性の応募者の数を採用した男性労働者の数で除して得た数(第19条第１項第３号ロにおいて「男女別の採用における競争倍率」という。)

六　その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。第８条第１項第１号イにおいて「労働者派遣法」という。）第２条第２号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

七　その雇用する労働者の男女別の配置の状況
八　その雇用する労働者の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
九　管理職、男性労働者（管理職を除く。）及び女性労働者（管理職を除く。）の配置、育成、評価、昇進及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（派遣労働者にあっては、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）
十　10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の７第１項各号（第４号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であって引き続き雇用されているものの数の割合並びに10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であって引き続き雇用されているものの数の割合（第19条第１項第４号ロにおいて「男女別の継続雇用割合」という。）
十一　その雇用する女性労働者であって出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって育児休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号）第２条第１号に規定する育児休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合及びその雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業をしたものの数の割合（第19条第１項第４号ハにおいて「男女別の育児休業取得率」という。）並びにその雇用する労働者の男女別の育児休業の取得期間の平均期間
十二　その雇用する労働者の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
十三　その雇用する労働者の男女別の労働基準法第32条の３第１項の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信
技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
十四　その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者１人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況
十五　その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第39条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合(第19条第１項第４号へ及びトにおいて「有給休暇取得率」という。)
十六　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
十七　事業年度の開始の日における各職階の女性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から１つ上位の職階に昇進した女性労働者の数のそれぞれの割合及び事業年度の開始の日における各職階の男性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から１つ上位の職階に昇進した男性労働者の数のそれぞれの割合
十八　その雇用する労働者の男女の人事評価の結果における差異
十九　その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアルハラスメント等に関する相談窓口への相談状況
二十　その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績
二十一　男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は新規学卒者等及び定年後の者以外の者の雇入れ（以下「中途採用」という。）の実績
二十二　その雇用する労働者の男女別の職種若しくは雇用形態の転換をした者、再雇用をした者又は中途採用をした者を管理職へ登用した実績
二十三　その雇用する労働者（通常の労働者を除く。）の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況
二十四　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

2　一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前２項で把握した事項について、それぞれ法第７条第１項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第８条第２項第２号の目標）

第２条の２　法第８条第１項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。）は、同条第２項第２号の目標を同条第３項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち１以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めなければならない。ただし、その事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案し、次の各号に掲げる区分に関する取組のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分に定める事項のうち２以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めることをもってこれに代えることができる。

一　その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供　前条第１項第１号、第４号から第９号まで及び第16号から第24号までに掲げる事項

二　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備　前条第１項第２号、第３号及び第10号から第15号までに掲げる事項

（法第８条第４項の周知の方法）

第３条　法第８条第４項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示すること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第８条第５項の公表の方法）

第４条　法第８条第５項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法によるものとする。

（法第８条第７項の届出）

第５条　第１条の規定は、法第８条第７項の届出を行う一般事業主について準用する。

（準用）

第６条　第２条の規定は法第８条第７項の規定により一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする一般事業主について、第３条の規定は法第８条第８項において準用する同条第４項の規定による周知を行う一般事業主について、第４条の規定は法第８条第８項において準用する同条第５項の規定による公表を行う一般事業主について、それぞれ準用する。

（法第９条の申請）

第７条　法第９条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第１号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（法第９条の認定の基準等）

第８条　法第９条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　次に掲げる事項のうち１又は２の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

（１）　次のいずれかに該当すること。

（ⅰ）　雇用管理区分ごとに算出した直近の３事業年度ごとに労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この（ⅰ）において同じ。）に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該３事業年度において平均した数にそれぞれ10分の８を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の３事業年度ごとに労働者の募集に対する男性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して得た数を当該３事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の１に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。以下同じ。）。

（ⅱ）　次のいずれにも該当すること。ただし、通常の労働者に雇用管理区分を設定していない一般事業主にあっては、(イ)に該当すること。

（イ）　直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者に占める女性労働者の割合が産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値（当該平均値が４割を超える産業にあっては４割）以上であること。

（ロ）　直近の事業年度におけるその雇用する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が産業ごとの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（当該平均値が４割を超える産業にあっては４割）以上であること。

（２）　次のいずれかに該当すること。ただし、(ⅱ)は、直近の事業年度において（ⅰ）で定める割合を算出することができない一般事業主に限ること。

（ⅰ）　雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この（ⅰ）及び（ⅱ）において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この（ⅰ）及び（ⅱ）において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ10分の７以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新規学卒者等として雇い入れた者に限る。）の数に対する当該女性労働者であって直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れた者に限る。）の数に対する当該男性労働者であって直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ10分の８以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の１に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

（ⅱ）　直近の事業年度における女性の通常の労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値以上であること。

（３）　その雇用する労働者（労働基準法第38条の２第１項の規定により労働する労働者、同法第38条の３第１項の規定により労働する労働者、同法第38条の４第１項の規定により労働する労働者、同法第41条各号に該当する労働者及び同法第41条の２第１項の規定により労働する労働者を除く。）１人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て45時間未満であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の１に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

（４）　次のいずれかに該当すること。

（ｉ）　直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上であること。

（ⅱ）　直近の３事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より１つ下の職階にあった女性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した女性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数を直近の３事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より１つ下の職階にあった男性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した男性労働者の数の割合を当該３事業年度において平均した数で除して得た割合が10分の８以上であること。

（５）　直近の３事業年度において、次に掲げる事項のうち一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のものに限る。）にあっては１以上の事項、一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。）にあっては２以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣（労働者派遣法第２条第１号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける一般事業主にあっては、（ｉ）に掲げる事項及び次に掲げる事項（（ｉ）に掲げるものを除く。）のうち１以上の事項）の実績を有すること。

（ｉ）　その雇用する女性労働者（通常の労働者を除く。）の通常の労働者への転換又はその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇入れ

（ⅱ）　女性労働者のキャリアアップに資するよう行われる雇用管理区分間の転換（（ｉ）に掲げるものを除く。）

（ⅲ）　女性の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

（ⅳ）　女性の中途採用（おおむね30歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

ロ　次のいずれかに該当すること。

（１）　イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、直近２年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

（２）　イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、当該事項のうちイ(1)(ii)、(2)、(3)又は(4)(i)に掲げる事項については、当該事項の実績について、次に掲げる(i)が(ii)より改善し、かつ、(ii)が(iii)より改善しているとともに、イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項のうちイ(1)(i)、(4)(ii)又は(5)に掲げる事項については、直近２年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

（ｉ）　直近の事業年度までの連続する３事業年度の平均値

（ⅱ）　当該直近の事業年度の前年度までの連続する３事業年度の平均値

（ⅲ）　当該直近の事業年度の前々年度までの連続する３事業年度の平均値

ハ　事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

ニ　策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

ホ　次のいずれにも該当しないこと。

（１）　法第11条の規定により認定を取り消され、又は第９条の５の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から起算して３年を経過しないこと（当該辞退の日前に女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）。

（２）　職業安定法施行令（昭和28年政令第242号）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たこと（職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第４条の３第３項に規定する求人の申込みを受理しないことができる場合に該当する場合に限る。）。

（３）　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あること。

一の二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イからホまでのいずれにも該当すること。

ロ　次のいずれにも該当すること。

（１）　女性の健康上の特性に配慮した休暇制度(女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。)及び女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる次のいずれかの制度を設けていること。

（ｉ）　年次有給休暇を半日又は時間を単位として取得することができる制度

（ii）　所定外労働の制限に関する制度

（iii）　１日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

（iv）　労働基準法第32条の３第１項の規定による労働時間の制度

（ｖ）　所定労働時間の短縮の制度

（vi）　在宅勤務等を可能とする制度

（２）　女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、（１）に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること。

（３）　女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

（４）　女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者(以下この(４)において「女性健康配慮担当者」という。)を選任し、当該女性健康配慮担当者に労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該女性健康配慮担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

二　次のいずれにも該当する一般事業主であることと。

イ　第１号イに掲げる事項のうち３又は４の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

ロ　第１号イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、２年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ　第１号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

二の二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イからハまでのいずれにも該当すること。

ロ　第１号の２ロに該当すること。

三　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　第１号イに掲げる事項のいずれにも該当し、その実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

ロ　第１号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

三の二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イ及びロのいずれにも該当すること。

ロ　第１号の２ロに該当すること。

２　法第９条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

（法第10条第１項の商品等）

第９条　法第10条第１項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　商品

二　役務の提供の用に供する物

三　商品、役務又は一般事業主の広告

四　商品又は役務の取引に用いる書類又は通信

五　一般事業主の営業所、事務所その他の事業場

六　インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報

七　労働者の募集の用に供する広告又は文書

（法第12条の申請）

第９条の２　法第12条の認定(以下「特例認定」という。)を受けようとする認定一般事業主(法第10条第１項に規定する認定一般事業主をいう。以下同じ。)は、基準適合認定一般事業主認定申請書(様式第２号。次条第１項第２号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第１号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主であるときは、様式第２号の２。)に、当該認定一般事業主が法第12条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（法第12条の認定の基準等）

第９条の３　法第12条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

ロ　策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

ハ　策定した一般事業主行動計画（認定一般事業主が法第12条の申請を行った日の直近にその計画期間が終了したものであって、当該計画期間が２年以上５年以下のものに限る。）に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと。

ニ　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の２に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること。

ホ　第８条第１号イ（１）から（３）まで及び（５）に掲げる事項に該当すること。この場合において、同号イ（２）(ⅰ)中「10分の７」とあるのは「10分の８」と、「10分の８」とあるのは「10分の９」と読み替えるものとする。

ヘ　直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に1.5を乗じて得た値（次に掲げる場合にあっては、それぞれ次に定める値）以上であること。

（１）　産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に1.5を乗じて得た値が100分の15以下である場合　100分の15（直近の３事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より１つ下の職階にあった女性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した女性労働者の数の割合を当該３事業年度において平均した数を直近の３事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より１つ下の職階にあった男性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した男性労働者の数の割合を当該３事業年度において平均した数で除して得た割合が10分の10以上である場合にあっては、産業計の管理職に占める女性労働者の割合の平均値）

（２）　産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に1.5を乗じて得た値が100分の40以上である場合　(ⅰ)又は(ⅱ)のいずれか大きい値

(ⅰ)　直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者に占める女性労働者の割合に100分の80を乗じて得た値

(ⅱ)　100分の40

ト　第19条第１項第１号及び第２号に掲げる事項並びに第３号及び第４号に掲げる情報の区分ごとに第３号及び第４号に定める事項のうち、８以上の事項を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

チ　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額の差異の状況について把握したこと。

リ　次のいずれにも該当しないこと。

（１）　法第12条の申請を行った日より前に第３号の一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること。

（２）　法第15条の規定により認定を取り消され、又は第９条の５の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から３年を経過しないこと（当該辞退の日前に女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）。

（３）　第８条第１項第１号ホ（２）又は（３）に該当すること。

二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イからリまでのいずれにも該当すること。

ロ　第八条第一項第一号の二口に該当すること。

２　法第12条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

３　第１項第２号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第１号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第１号イからハまで及びリ(1)の規定は、適用しない。

（法第12条の認定の基準等）　※令和８年10月１日施行時点

第９条の３　法第12条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ～ハ　（略）

二　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条第１項の規定に基づき講じている措置に関する情報を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

ホ　同法第19条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること。

ヘ～ヌ　（略）

二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イからヌまでのいずれにも該当すること。

ロ　（略）

２　（略）

３　第１項第２号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第１号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第１号イからハまで及びヌ(1)の規定は、適用しない。

（法第13条第２項の公表）

第９条の４　法第13条第２項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、前条第１項第１号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては同号ニからトまでに掲げる事項の実績を、前条第１項第２号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては同項第１号ニからトまで並びに第８条第１項第１号の２ロ(1)及び(3)に掲げる事項の実績を公表していることとする。

（法第13条第２項の公表）　※令和８年10月１日施行時点

第９条の４　法第13条第２項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、前条第１項第１号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては同号ニからチまでに掲げる事項の実績を、前条第１項第２号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては同項第１号ニからチまで並びに第８条第１項第１号の２ロ(1)及び(3)に掲げる事項の実績を公表していることとする。

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第９条の５　認定一般事業主又は特例認定一般事業主（法第13条第１項に規定する特例認定一般事業主をいう。）は、所轄都道府県労働局長に対し、法第９条又は第12条の認定について辞退の申出をすることができる。

（法第20条第１項の情報の公表）

第19条　法第20条第１項の規定による情報の公表は、第１号及び第２号に掲げる事項を公表するとともに、第３号及び第４号に掲げる情報の区分ごとに第３号及び第４号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ１以上公表しなければならない。

一　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二　その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三　前二号に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

イ　採用した労働者に占める女性労働者の割合

ロ　男女別の採用における競争倍率

ハ　その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

ニ　係長級にある者に占める女性労働者の割合

ホ　役員に占める女性の割合

ヘ　その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

ト　男女別の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）又は中途採用（おおむね30歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）の実績

四　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
イ　その雇用する労働者（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。）の男女の平均継続勤務年数の差異
ロ　男女別の継続雇用割合
ハ　男女別の育児休業取得率
ニ　その雇用する労働者（労働基準法第38条の２第１項の規定により労働する労働者、同法第38条の３第１項の規定により労働する労働者、同法第38条の４第１項の規定により労働する労働者、同法第41条各号に該当する労働者及び同法第41条の２第１項の規定により労働する労働者並びに短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）第２条第１項に規定する短時間労働者を除く。ホにおいて同じ。）１人当たりの時間外労働及び休日労働の１月当たりの合計時間数
ホ　雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者１人当たりの時間外労働及び休日労働の１月当たりの合計時間数
ヘ　有給休暇取得率
ト　雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

2　一般事業主が前項の規定により公表する場合においては、前項第１号に掲げる事項は、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、前項第３号イからハまで及びヘ並びに同項第４号ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとの実績を、それぞれ公表しなければならない。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の１に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて１の区分として公表することができるものとする。

3　一般事業主は、第１項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項を公表することができる。
一　その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
二　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要

4　一般事業主は、第１項又は第３項の規定により公表するに当たっては、おおむね１年に１回以上、公表した日を明らかにして、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

（法第20条第１項の情報の公表）　※令和８年10月１日施行時点

第19条　法第20条第１項の規定による情報の公表は、第１号及び第２号に掲げる事項を公表するとともに、第３号及び第４号に掲げる情報の区分ごとに第３号及び第４号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ１以上公表しなければならない。
一　（略）
二　管理職に占める女性労働者の割合
三・四　（略）

２・３　（略）

（法第20条第２項の情報公表）

第20条　法第20条第２項の規定による情報の公表は、前条第１項第１号及び第２号に掲げる事項を公表するとともに、同項第３号及び第４号に掲げる情報の区分ごとに第３号及び第４号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを１以上公表しなければならない。

2　前条第２項から第４項までの規定は、法第20条第２項の規定による情報の公表について準用する。

（法第20条第３項の情報公表）

第20条の２　第19条第２項から第４項まで及び前条第１項の規定は、法第20条第３項の規定による情報の公表について準用する。この場合において、第19条第２項及び第４項中「公表しなければ」とあるのは「公表するよう努めなければ」と、前条第１項中「第１号及び第２号に掲げる事項を公表するとともに、同項第３号及び第４号に掲げる情報の区分ごとに第３号及び第４号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを１以上公表しなければ」とあるのは「第１号及び第２号に掲げる事項並びに第３号及び第４号に掲げる情報の区分ごとに第３号及び第４号に定める事項のうち、一般事業主が適切と認めるものを１以上公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

事業主行動計画策定指針（一般事業主行動計画に係る部分）（抄）

（令和８年４月１日適用時点）

第二部　一般事業主行動計画

第一　女性の活躍の意義、現状及び課題

一　女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。

女性の管理職比率の上昇は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それだけでなく、あらゆる職階や非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等で働く一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。

二　女性の活躍の現状

我が国の雇用者に占める女性の割合は４割を超えている。一方、その半数以上は非正規雇用労働者であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は２割程度と低い水準となっている。

三　女性の活躍に向けた課題

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から40年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。

我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。

（一）　採用

新規学卒者について３割以上の企業が男性のみを採用するなど、多くの企業が、男性に偏った採用を行っている。特に総合職等の基幹的職種において、採用における競争倍率をみると、男性に比して女性の方が狭き門となっている現状がある。

今後、我が国は生産年齢人口が急速に減少していく。企業は、男性のみを戦力とする姿勢では、人材確保が困難となることは必至であり、早期に、性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくことが求められる。

（二）　配置・育成・教育訓練

企業内の配置において性別の偏りが見られ、また、教育訓練に当たり、Ｏｆｆ-ＪＴを受講した労働者の割合は、男性の方が女性よりも高いこと等を踏まえ、男女間における教育訓練の機会の平等が適切に確保されるよう留意することが必要である。

また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらない配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

（三）　継続就業

女性の第１子出産前後の継続就業率は約７割と上昇傾向にあるが、約３割の女性が第１子出産を機に退職する現状にある。仕事と子育ての両立が困難であることを理由とする退職の要因としては、長時間労働等の労働時間の問題と、職場の雰囲気の問題が大きい。また、仕事のやりがいが感じられているかということも継続就業に大きく影響する。

女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献することから、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

（四）　長時間労働の是正等の働き方改革

我が国は、男性の約２割、女性の約１割が、週49時間以上（残業時間が１日平均２時間以上相当）の長時間労働となっている。また、女性が昇進を望まない理由として、仕事と家庭の両立が困難になるという点が挙げられる等、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因ともなっている。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものである。

男女を問わず長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を問わない長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められる。

（五）　評価・登用

管理職の中には、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項を必ずしも実践できていない者も存在する。また、仕事と家庭の両立が困難であることと、ロールモデルが不在であることを主な背景として女性自身が昇進を望まない場合がある。

性別にかかわりない公正な評価・登用は、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるとともに、後進の女性のロールモデルとして、女性全体の意欲の喚起にもつながることから、早期に、男女区別なく評価し、昇進させることが徹底されるよう、評価・登用の透明性を高めることが求められる。

（六）　性別役割分担意識等の職場風土

我が国は、依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状にある。一方、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する不寛容な職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない人材が増加する。多様な背景を有する人材を活かす組織風土としていくことは急務であり、男女ともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくという方向へ、社会・職場双方において意識改革を進めていくことが求められる。

（七）　意欲と能力を発揮できる職場

女性の約３割が第１子出産を機に退職する一方、育児が一段落して再就職を希望する女性は多い。しかし、その再就職の多くはパートタイム労働などの非正規雇用労働者であり、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまで、（一）のように、性別にかかわりない公正な採用が必ずしも徹底されてこなかったことから、採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。

今後、生産年齢人口が減少する中、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を進めていくことが求められる。

第二　女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順　※令和８年10月１日以降、一（一）の「法第13条の２」は「法第19条」

法においては、国及び地方公共団体と、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主については、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析（二）、行動計画の策定、周知・公表（三及び四）、自らの事業における女性の活躍に関する情報の公表（六）が義務付けられている。また、常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主については、これらの努力義務が課されている。

これらの義務又は努力義務の履行に際しては、次の一から六までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

一　女性の活躍推進に向けた体制整備

（一）　女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、男女雇用機会均等法第13条の２の男女雇用機会均等推進者等の専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的である。

さらに、業界固有の課題等については、業界団体等を通じ、事業主間で連携することを通じて、より効果的な課題解決策を模索していくことも有効であると考えられる。

（二）　一般事業主行動計画の策定体制の整備

一般事業主行動計画（三（五）ロを除き、以下「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正規雇用労働者を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、例えば人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。

また、法に基づく状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

二　状況把握・課題分析

（一）　状況把握・課題分析の意義

行動計画は、自らの事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならない（法第８条第３項及び第８項）。

女性の活躍に向けては、第一の三で見たように、採用から登用に至る各雇用管理の段階において様々な課題があるが、いずれの課題が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。

その際は、女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態において、全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析が求められている項目に限らず、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目については、各事業主の実態に応じ、適切に雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析を行うことが望ましい。

（二）　状況把握・課題分析の方法

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ないこと、第１子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を問わない長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、女性の活躍度合いを測る重要な指標の１つである管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の第一欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行うものであるが、その際は、別紙一の第二欄の項目を活用し、別紙二の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

この点、男女の賃金の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得ることから、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、この指標の積極的な把握に努めることが重要である。

また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目の状況把握や当該方法による分析を行うことも効果的である。

三　行動計画の策定

（一）　行動計画の策定対象となる課題の選定

行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている（法第８条第２項）。

また、行動計画の策定等に際しては、状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならないものとされている（法第８条第３項及び第８項）。

（二）　計画期間の決定

法は令和17年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、令和８年度から令和17年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね２年間から５年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

（三）　数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない。

他方で、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、①その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供と②その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する取組をバランスよく進めていくことが重要である。このため、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については、原則として、別紙一の（１）及び（２）の区分の項目を各区分ごとに１つ以上選択し、関連する数値目標を設定するものとする。ただし、状況把握・課題分析の結果、（１）又は（２）の区分に関する取組のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分の項目を２つ以上選択し、関連する数値目標を設定することをもってこれに代えることができる。

また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主においては、まずは、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行うことが考えられるが、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

（四）　取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわりない公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第１子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

同時に、ハラスメントが女性の就業継続等に特に深刻な影響を与え、その職業生活における活躍を阻害する要因となっていることに鑑み、ハラスメントが起こらないようにすることも重要である。

また、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要である。なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である。

さらに、取組内容については、別紙２の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はない。

（五）　その他

イ　派遣労働者の取扱い

女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等において、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要がある。

派遣労働者については、女性の活躍推進の取組は、採用・配置・育成・継続就業等、一人一人の職業生活を通じた取組が求められることから、派遣元事業主が責任を持って、状況把握・課題分析を行い、行動計画の策定等に取り組む必要がある。

他方、職場風土改革に関する取組や長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取組を進めていくことが求められる。

また、これら職場風土に関する課題や長時間労働という課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握・課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話合いを行うなど、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要である。

ロ　次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

法に基づく行動計画は、計画期間、計画目標、取組内容及び実施時期を定める必要があり、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要がある（法第８条第２項、第３項及び第８項）。

一方、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく行動計画は、計画期間、目標（数値目標に限らない）、対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これら２つの法律に定める要件を満たしていれば、それぞれの法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である。なお、その場合は、共通の様式を活用することにより、届出も一体的に行うことができる。

ハ　男女雇用機会均等法との関係

行動計画については、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要である。

男女雇用機会均等法においては、募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を優先的に取り扱う措置のうち、同法に違反しないものは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における措置であるなど、一定の場合に限られるとしている（「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成18年厚生労働省告示第614号）第２の14（１））。

女性の活躍推進に向けた取組として、女性労働者を優先的に取り扱う措置を講じる場合は、この点に留意が必要である。

なお、社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられるが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成・登用することも重要であることに留意が必要である。

四　労働者に対する行動計画の周知・公表

（一）　労働者に対する周知

策定又は変更した行動計画については、労働者に周知することが求められている（法第８条第４項及び第８項）。

行動計画に定めた数値目標の達成に向けて組織全体で取り組むため、まずは、非正規雇用労働者を含めた全ての労働者がその内容を知り得るように、書面の交付や電子メールによる送付等適切な方法で周知することが求められる。さらに、組織トップの主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底することが期待される。

（二）　公表

策定又は変更した行動計画については、公表することが求められている（法第８条第５項及び第８項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、公表することが求められる。公表の方法については、求職者等が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

五　行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の（二）の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（以下「PDCAサイクル」という。）を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。また、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、積極的な把握に努めることが重要である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

六　情報の公表

（一）　情報の公表の意義

事業主は、自らの事業における女性の活躍に関する情報の公表が求められている（法第20条）。

情報の公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

（二）　情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については別紙三の（３）及び（４）の区分の項目（（３）⑧及び（４）⑧を除く。）の中からそれぞれ１つ以上かつ別紙三の（１）及び（２）の項目を、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については別紙三の項目(（１）、（２）、（３）⑧及び（４）⑧を除く。)の中から１つ以上かつ別紙３の（１）及び（２）について、行う必要がある（常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主の場合は別紙３の項目の中から１つ以上公表することが努力義務）。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。その他、事業主は、別紙三の（３）⑧及び（４）⑧の項目を公表することができる。

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法(以下「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法」という。)によって算出し、公表するものとする。

その際、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である。このため、事業主が、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。

男女の賃金の額の差異については、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法(以下「男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法」という。)によってそれぞれ算出し、公表するものとする。

その際、男女の賃金の額の差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である。このため、事業主が、男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報の公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。

なお、別紙３の項目については、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

また、公表の方法については、求職者が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

（三）　情報の公表の頻度

情報の公表の内容については、おおむね年１回以上、その時点で得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも前々事業年度の状況に関する数値）に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

七　認定

一般事業主のうち、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、厚生労働大臣の認定を受けることができる（法第９条）。

また、当該認定を受けた一般事業主のうち、当該取組の実施状況が特に優良な事業主は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、厚生労働大臣の特例認定を受けることができ、特例認定を受けた一般事業主は、行動計画の策定等の義務が免除される（法第12条及び第13条第１項）。

認定又は特例認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定又は特例認定の取得に向けて積極的な取組が期待される。

第三　女性の活躍推進に関する効果的な取組

女性の活躍推進に関する効果的な取組例は、別紙２のとおりであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。

女性活躍推進に取り組む一般事業主へのお知らせ

「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください！

▶　行動計画の外部への公表（８ページ）及び女性の活躍に関する情報公表（23ページ）の掲載先として、このデータベースへの掲載が「最も適切である」と指針に示されました。

▶　先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。１年以上情報の更新がない場合はアラートが送られる仕組みがあるため、情報の更新し忘れも防止できます。

URL▶▶　https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

▶▶　民間企業における女性活躍促進事業

厚生労働省の委託事業「民間企業における女性活躍促進事業」では、男女間賃金差異の算出や要因分析をはじめとする状況把握・課題分析、一般事業主行動計画の策定、情報公表、「えるぼし」認定の取得等について、オンライン又は個別企業訪問により、社会保険労務士等の専門家が個別企業へのアドバイスを行っています。支援は**無料**です。お気軽にご相談ください。

※詳しくは、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

▶▶　中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム

自社の女性活躍に関する問題点を明らかにするため、 女性活躍推進法に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのプログラムです。

本プログラムでは、４つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況をタイプ別に分け、取組内容をいくつか提案いたします。
自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非参考にしてください。

▶▶　公共調達による優遇措置

女性活躍推進法に基づく認定企業(「えるぼし」認定企業、「プラチナえるぼし」認定企業)等は、公共調達で有利になります。
常用労働者数が100人以下の中小企業の場合、行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になります。

▶▶　日本政策金融公庫による融資制度

行動計画の策定（※）や「えるぼし」認定を取得した企業は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。
詳しくは、日本政策金融公庫のホームページへご参照ください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html

※行動計画の策定については、策定が努力義務の常時雇用する労働者100人以下の事業主に限ります。

詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）からご覧ください！

MEMO

一般事業主行動計画の策定等に関するお問合せは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

【受付時間　８時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	〒　060　－　8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1　札幌第一合同庁舎9階
青森県	017-734-4211	〒　030　－　8558	青森市新町2丁目4－25　青森合同庁舎8階
岩手県	019-604-3010	〒　020　－　8522	盛岡市盛岡駅西通1－9－15　盛岡第2合同庁舎5階
宮城県	022-299-8844	〒　983　－　8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地　仙台第4合同庁舎8階
秋田県	018-862-6684	〒　010　－　0951	秋田市山王7丁目1番3号　秋田合同庁舎4階
山形県	023-624-8228	〒　990　－　8567	山形市香澄町3－2－1　山交ビル3階
福島県	024-536-4609	〒　960　－　8513	福島市花園町5－46　福島第二地方合同庁舎4階
茨城県	029-277-8294	〒　310　－　8511	水戸市宮町1丁目8番31号　茨城労働総合庁舎6階
栃木県	028-633-2795	〒　320　－　0845	宇都宮市明保野町1－4　宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬県	027-896-4739	〒　371　－　8567	前橋市大手町2－3－1　前橋地方合同庁舎8階
埼玉県	048-600-6269	〒　330　－　6016	さいたま市中央区新都心11－2　ランド・アクシス・タワー16階
千葉県	043-221-2307	〒　260　－　8612	千葉市中央区中央4－11－1　千葉第2地方合同庁舎1階
東京都	03-3512-1611	〒　102　－　8305	千代田区九段南1－2－1　九段第3合同庁舎14階
神奈川県	045-211-7380	〒　231　－　8434	横浜市中区北仲通5－57　横浜第2合同庁舎13階
新潟県	025-288-3511	〒　950　－　8625	新潟市中央区美咲町1－2－1　新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山県	076-432-2740	〒　930　－　8509	富山市神通本町1－5－5　富山労働総合庁舎4階
石川県	076-265-4429	〒　920　－　0024	金沢市西念3丁目4番1号　金沢駅西合同庁舎6階
福井県	0776-22-3947	〒　910　－　8559	福井市春山1丁目1－54　福井春山合同庁舎9階
山梨県	055-225-2851	〒　400　－　8577	甲府市丸の内1丁目1－11　4階
長野県	026-227-0125	〒　380　－　8572	長野市中御所1－22－1　長野労働総合庁舎4階
岐阜県	058-245-1550	〒　500　－　8723	岐阜市金竜町5丁目13番地　岐阜合同庁舎4階
静岡県	054-252-5310	〒　420　－　8639	静岡市葵区追手町9－50　静岡地方合同庁舎5階
愛知県	052-857-0312	〒　460　－　0001	名古屋市中区三の丸2－2－1　名古屋合同庁舎第1号館8階
三重県	059-226-2318	〒　514　－　8524	津市島崎町327番2　津第2地方合同庁舎2階
滋賀県	077-523-1190	〒　520　－　0806	大津市打出浜14番15号滋賀労働総合庁舎4階
京都府	075-241-3212	〒　604　－　0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451　1階
大阪府	06-6941-8940	〒　540　－　8527	大阪市中央区大手前4－1－67　大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫県	078-367-0820	〒　650　－　0044	神戸市中央区東川崎町1－1－3　神戸クリスタルタワー15階
奈良県	0742-32-0210	〒　630　－　8570	奈良市法蓮町387番地　奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山県	073-488-1170	〒　640　－　8581	和歌山市黒田二丁目3－3　和歌山労働総合庁舎4階
鳥取県	0857-29-1709	〒　680　－　8522	鳥取市富安2丁目89－9　2階
島根県	0852-31-1161	〒　690　－　0841	松江市向島町134－10　松江地方合同庁舎5階
岡山県	086-225-2017	〒　700　－　8611	岡山市北区下石井1－4－1　岡山第2合同庁舎3階
広島県	082-221-9247	〒　730　－　8538	広島市中区上八丁堀6番30号　広島合同庁舎第2号館5階
山口県	083-995-0390	〒　753　－　8510	山口市中河原町6－16　山口地方合同庁舎2号館5階
徳島県	088-652-2718	〒　770　－　0851	徳島市徳島町城内6番地6　徳島地方合同庁舎4階
香川県	087-811-8924	〒　760　－　0019	高松市サンポート3番33号　高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛県	089-935-5222	〒　790　－　8538	松山市若草町4番地3　松山若草合同庁舎6階
高知県	088-885-6041	〒　781　－　9548	高知市南金田1番39号　4階
福岡県	092-411-4894	〒　812　－　0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号　福岡合同庁舎新館4階
佐賀県	0952-32-7218	〒　840　－　0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号　佐賀第2合同庁舎5階
長崎県	095-801-0050	〒　850　－　0033	長崎市万才町7－1　TBM長崎ビル3階
熊本県	096-352-3865	〒　860　－　8514	熊本市西区春日2－10－1　熊本地方合同庁舎A棟9階
大分県	097-532-4025	〒　870　－　0037	大分市東春日町17番20号　大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎県	0985-38-8821	〒　880　－　0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号　宮崎合同庁舎4階
鹿児島県	099-223-8239	〒　892　－　8535	鹿児島市山下町13番21号　鹿児島合同庁舎2階
沖縄県	098-868-4380	〒　900　－　0006	那覇市おもろまち2－1－1　那覇第2地方合同庁舎1号館3階