



石川労働局広報キャラクター 「こうほう」

令和7年度改正労働関係法令説明会 資料

改正女性活躍推進法

令和8年2月18日

石川労働局 雇用環境・均等室

もくじ

1. 改正の概要
2. 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について
3. 女性の活躍推進企業データベースについて
4. 職場における女性の健康支援について
5. えるぼし認定制度について

もくじ

1. 改正の概要
2. 男女間賃金差額管理職比率の情報公表について
3. 女性の活躍推進データベースについて
4. 職場における女性の健康支援について
5. えるぼし認定制度について



改正の概要

趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① **カスタマーハラスメント**(※)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
 - ② **求職者等に対するセクシュアルハラスメント**を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
 - ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。
- ※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に係る者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること

ご説明します



2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① **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人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限(令和8年3月31日まで)を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、**女性の健康上の特性に配慮**して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(**プラチナえるぼし**)の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

事業主に対し、**職場における治療と就業の両立**を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日(ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日)

• **治療と仕事の両立支援ガイドライン:**

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの



(平成28年2月公表)

対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

反復・継続した治療が必要な
全ての疾病

1 両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針の表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報保護のための適切な情報管理
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備
(例:時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等)

2 個別の両立支援の進め方

● 両立支援
プランの
作成



① 両立支援の申し出

② 勤務情報提供支援

③ 主治医意見書提出



④ 勤務情報提供書

⑤ 主治医意見書



主治医・企業間の適切な情報のやりとり
をサポートする各種様式例を掲載



改正の趣旨

- ・ 高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後一層の増加が見込まれている。
- ⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。 **施行日:令和8年4月1日**

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により、事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
 - ・研修等による両立支援に関する意識啓発
 - ・相談窓口等の明確化
 - ・両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等
- (例)時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施

- ・就業上の措置(避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等)
- ・治療への配慮(通院時間の確保、休憩場所の確保等)

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)について

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1
(~R18(2036).3.31)

2. 概要

(一般事業主(民間企業等)に関する部分は厚生労働省が、特定事業主(国・地方公共団体)に関する部分は内閣府(内閣官房、総務省と共管)が所管)

○ **一般事業主(民間企業等)、特定事業主(国・地方公共団体)**は、

(1) 職場の女性の活躍に関する**状況の把握・課題の分析**を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

[事業主行動計画の必須記載事項]

・目標(数値を用いて設定) ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、 ※2

①職業生活に関する**機会の提供に関する実績のうち**

「**男女の賃金(給与)の差異**」の項目

②職業生活に関する**機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上**

③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から1項目以上**を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、 ※2

「職業生活に関する**機会の提供に関する実績**」及び

「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**」の**全ての項目から1項目以上**を公表

(1)~(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)

②**全ての特定事業主**

情報公表項目

職業生活に関する**機会の提供の実績**

- 採用者に占める女性の割合
- 管理職等に占める女性の割合
- 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績
- 男女の賃金の差異 等

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**

- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 残業時間の状況
- 男女別の育児休業取得率
- 有給休暇取得率 等

○ **国等**は、**優良な一般事業主に対する認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)**、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)

○ **地方公共団体**は、**推進計画(区域内の女性活躍の推進に係る計画)**を策定、公表(努力義務)



※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主及び特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目の公表が義務化される。

改正の趣旨

- ・ 我が国における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。
- ・ 男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準に留まっている。

⇒ 女性活躍推進法の期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、女性活躍の更なる推進を図る。

見直し内容

-  **① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化 施行日:令和8年4月1日**
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人以上の一般事業主(民間企業等)及び特定事業主(国・地方公共団体)に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限の延長 施行日:公布の日(令和7年6月11日)**
女性活躍推進法の有効期限(令和8年3月31日まで)を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
-  **③ 女性の健康課題 施行日:公布の日(令和7年6月11日)**
女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 女性活躍推進に関する基本方針へのハラスメント対策の位置付け 施行日:公布の日(令和7年6月11日)**
政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
-  **⑤ プラチナえるぼし認定の要件の見直し 施行日:公布日(R7.6.11)から1年6月以内の政令で定める日**
女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)の認定要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化**
特定事業主(国・地方公共団体)の行動計画に係る手続の効率化を図り、取組の実効性を確保する。

もくじ

1. 改正の概要
2. **男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について**
3. 女性の活躍推進企業データベースについて
4. 職場における女性の健康支援について
5. えるぼし認定制度について





男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について

- **男女間賃金差異**の情報及び**女性管理職比率**の情報の公表にあたり、「**説明欄**」の活用を促進した追加的な情報公表を行うことが望ましい旨が指針に明記されます。
第二部 一般事業主行動計画＞第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順＞六 情報の公表＞(二) 情報の公表の項目及び方法
- 説明欄の活用例について、通達において具体例の充実がなされ、周知される予定です。

【事業主行動計画策定指針】

- 常時雇用する**労働者の数が100人を超える(101人以上の)**事業主に対して一律に公表が義務付けられている
- 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。
- 公表の際は、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。
- 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**。

【通達】(令和8年4月1日適用予定)

- 女性管理職比率に係る追加的な情報公表を行う際、「説明欄」に記載することが望ましい例を示す。
例1 男女別管理職登用比率を参考値として記載すること
例2 「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記すること
- 「管理職」の定義は、これまで施行通達において示している「管理職」の定義と同様であることを示す。

(参考)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」(平成27年10月28日付職業安定局長・雇用環境・均等局長通達)

「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職にある労働者の合計をいうこと。

「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。

- ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長
- ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと。)



- **男女間賃金差異**
従業員数301人以上の企業に加えて、101人以上の企業にも公表が義務付けられます。
- **女性管理職比率**
従業員数101人以上の企業に公表が義務付けられます。(従業員数100人以下の企業は努力義務)

【情報公表の必須項目】

企業等規模	改正前	改正後
301人～	<ul style="list-style-type: none"> 男女間賃金差異 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のうち1項目以上 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のうち1項目以上 	左記に加えて 女性管理職比率
101人～300人	<ul style="list-style-type: none"> 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 または 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のうち1項目以上 	左記に加えて 男女間賃金差異 女性管理職比率

【情報公表の時期】

初回の情報公表は、**令和8年4月1日の後に最初に終了する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**します。その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

事業年度終了	公表
令和8年3月末	おおむね令和9年6月末まで
令和8年4月末	おおむね令和8年7月末まで
令和8年12月末	おおむね令和9年3月末
令和9年3月末	おおむね令和9年6月末

【情報公表の必須項目のうち選択項目】

常時使用する労働者301人以上

→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から1項目以上 **かつ**

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から1項目以上

常時使用する労働者が101人以上300人以下

→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 **または**

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から1項目以上

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

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合
2. 男女別の採用における競争倍率
3. 労働者に占める女性労働者の割合
4. 係長級にある者に占める女性労働者の割合
5. 役員に占める女性の割合
6. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
7. 男女別の再雇用又は中途採用の実績

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

1. 男女の平均継続勤務年数の差異
2. 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
3. 男女別の育児休業取得率
4. 労働者の一月当たりの平均残業時間
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
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

【情報公表に関するウェブサイト】

女性の活躍推進企業データベース

企業担当者の方>入力マニュアルなど

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/posi.html>

•[データベース入力操作マニュアル](#)

「女性の活躍推進企業データベース」への情報公開を初めて行う事業主の方向けに、その手順を解説したものです。

女性活躍推進法に基づく情報公開項目から、事業主が必ず把握すべき基礎項目として定められている項目等について詳しく解説しています。

•[入力準備シート](#)

女性活躍推進法に基づく情報公開について、「女性の活躍推進企業データベース」に入力、公表するための準備シートです。

この準備シートの内容は、データベースの実際の入力画面に沿って作成されており、予め本シートを使ってデータを準備しておくとう入力がスムーズです。事前の社内稟議等にも是非ご活用ください。

厚生労働省ホームページ

政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために > 女性活躍推進法特集ページ(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)

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

男女の賃金の差異の情報公表に関する基本的な考え方やQ&Aなどが示されています。

•[男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について \[587KB\]](#)

•[女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について（解説資料） \[5.6MB\]](#)

•[状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について \[1.3MB\]](#)

•[女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について \[797KB\]](#) ※2022年12月28日改正

もくじ

1. 改正の概要
2. 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について
3. **女性の活躍推進企業データベースについて**
4. 職場における女性の健康支援について
5. えるぼし認定制度について





【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人~300人	10~100人
企業認定等	<p>女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！</p>	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89%	(事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	24% (12人) 管理職全体 (男女計) 50人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3%	

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

詳細検索

- 同業他社の取組を知りたい
→ 業種から検索
- 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい
→ 都道府県から検索
- えるぼし認定を取得している企業を知りたい
→ 企業認定等から検索

ご利用企業の声

- データベースでの情報公表は当社を知っていたきっかけの一つとなっている。
- 数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。

※企業が過去データを保存・掲載している場合は、データを経年比較して見るすることができます。



女性の活躍推進企業データベースについて

情報公表の手段は、**女性活躍推進企業データベース**を利用することが最も適切である旨が指針で示されます。
(第二部 一般事業主行動計画＞第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順＞六 情報の公表＞(二) 情報の公表の項目及び方法)

【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】

(法第二十条 第一項の情報の公表)

4 一般事業主は、第一項又は第三項の規定により公表するに当たっては、**おおむね一年に一回以上、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。

【事業主行動計画策定指針】

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。



女性の活躍推進企業 データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

もくじ

1. 改正の概要
2. 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について
3. 女性の活躍推進企業データベースについて
4. 職場における女性の健康支援について
5. えるぼし認定制度について



ひと、くらし、みらいのために





職場における女性の健康支援について

- 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ことが示されます。
(第二部 一般事業主行動計画 第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順 三 行動計画の策定 (四) 取組内容の選定・実施時期の決定)
- これらの取組については、事業主が任意に公表することができることとされているものとして取り扱う予定です。

【事業主行動計画策定指針】

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。

取り組み例

- 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

※ これらの取組例については、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考えられる。



◎ 企業や働く女性等に対して、母性健康管理や女性の健康課題に関する情報を提供する専用サイト。
 アクセス件数：6,586,428件(令和6年度)

＜サイトの内容＞

- ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材、動画の配信
- ・母性健康管理、月経等に関するメール相談の実施
- ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供

等

女性の健康支援に関するページ

企業取組事例集のページ



(参考)働く女性の心とからだの応援サイトに掲載している女性の健康支援のための職場の取組のポイント

1. ヘルスリテラシー向上の取組

- 女性特有の健康課題や女性に多い症状に関する研修会の開催（従業員）
- 健康課題に関する啓発冊子の配布 ● 社内ポータルサイト等での健康情報掲載 ● オンラインを利用したワークショップ、動画の配信 他

2. 健康に配慮した職場環境の整備

3. 婦人科検診率向上のための取組

4. 女性の健康課題を相談しやすい体制づくり

- 女性特有の不調について相談できる女性の産業医、カウンセラーの配置
- 対応可能な体制構築(産業医や婦人科医の配置や外部の医師の紹介)
- 社内プロジェクトメンバーによる女性相談員の育成 ● 女性限定のチャットルーム等の設置、気軽に相談できる場を提供 他

5. 妊娠・産等に関わる制度・支援の充実

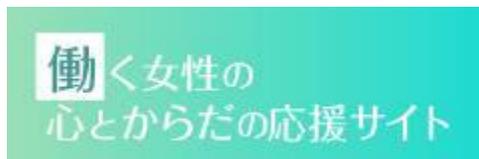
6. ハラスメントのない職場環境づくり

7. 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
- 不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するために、休暇制度の整備や柔軟な働き方（フレックス、時差出勤、テレワークなど）の導入
- 女性だけでなく管理職や男性も含めた職場全体の働き方改革 他

8. 推進体制の整備

9. 認定、顕彰制度の活用



<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

もくじ

1. 改正の概要
2. 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について
3. 女性の活躍推進企業データベースについて
4. 職場における女性の健康支援について
5. えるぼし認定制度について



えるぼし認定制度について

ポイント1

行動計画を届出し、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」を達成するとえるぼし認定を取得できます。達成した項目数に応じて、3つの段階があります。

さらに高い水準の要件を満たすことで、プラチナえるぼし認定を取得することができます。



※ 1つ星・2つ星を取得する場合、満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、その実施状況について公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していることが必要です。
(1つ星認定に関する令和8年4月1日改正箇所は改めてご説明します)

ポイント2

認定企業は認定マークをPRに利用できます。

優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることを期待できます。

① 認定の表示

自社の商品や名刺、事務所、自社ホームページ、広告、公共職業安定所の求人票等で認定マークを利用することができます。

② 公共調達における優遇

国の機関及び独立行政法人等が実施する調達で、加点評価を受ける場合があります。

③ 賃上げ促進税制（中小企業庁）

税額控除率の上乗せ等の優遇措置を受けることができます。

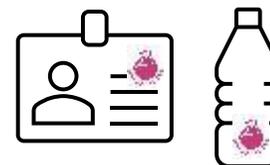
（賃上げ促進税制：

事業者が一定率以上給与等を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税額等から控除できる税制）

④ 支援資金の貸し付け時の利率引下（日本政策金融公庫）

働き方改革働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金および長期運転資金の貸し付けを受けるにあたり、基準利率の引き下げが適用されます。

認定企業です



賃上げ促進税制



利率引下



ポイント3

「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」は次の5つです * (区)の表示のある項目は雇用管理区分ごとに把握

1. 採用 (区)



① (直近3事業年度)

男女別の採用における競争倍率が同程度であること または

② (直近の事業年度)

女性労働者の割合が右記の両方に該当すること

正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上

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

2. 継続就業 (区)



① (直近の事業年度)

男女別の平均継続勤務年数が同程度であること または

② (直近の事業年度)

新規学卒で雇入れた無期雇用労働者の男女別の継続雇用割合が同程度であること

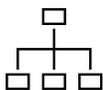
3. 労働時間等 (区)



(直近の事業年度)

労働者の月平均時間外・休日労働時間が45時間未満であること

4. 管理職比率



① (直近の事業年度)

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 または

② (直近3事業年度)

課長級に昇進した労働者の男女比が同程度

5. 多様なキャリアコース



(直近の3事業年度)

右記の項目について実績があること

中小企業は1項目 大企業はアを含む1項目

ア 女性の非正社員から正社員への転換

イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用



えるぼし認定基準(1段階目)のうち、基準を満たさない項目について、2年以上連続しての実績改善の他に、改善傾向にあることを評価する選択肢を示しました。

【改正前】

● 直近の事業年度に係る数値で評価する基準

(1. 採用②、2. 就業継続、3. 労働時間等の働き方、4. 管理職比率①)

→2事業年度以上連続して実績が改善していることで評価

● 直近3事業年度の平均に係る数値で評価する基準

(1. 採用①、4. 管理職比率②)

→連続する3事業年度の平均値が改善していることで評価

例:直近事業年度が令和6年度である場合

(1)が(2)より、(2)が(3)より改善していることで評価

(1) 直近3事業年度 令和4年・5年・6年

(2) (1)の前年度までの3事業年度 令和3年・4年・5年

(3) (1)の前々年度までの3事業年度 令和2年・3年・4年

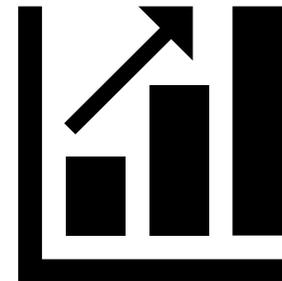
【改正後】

● 直近の事業年度に係る数値で評価する基準

(1. 採用②、2. 就業継続、3. 労働時間等の働き方、4. 管理職比率①)

→2事業年度以上連続して実績が改善していることに加えて、連続する3事業年度の平均値が改善傾向にあることで評価することも可

(直近3事業年度の平均に係る数値で評価する項目については改正なし)





- えるぼし認定の全ての認定段階について、4つの認定基準全てを満たすことを要件として、**えるぼしプラス認定**を設けました。
- 必ずしも女性に限る取組でなくてもよいことが通達で示される予定です。

【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】

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した**休暇制度**」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、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうち**いずれかの制度**」を設けていること
- 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取組**を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する**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 労働者からの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を選任し、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、労働者に周知させるための措置を講じていること

(参考)くるみんプラス認定基準

- 次の①及び②の制度を設けていること。
 - ① 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。)
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている制度の内容とともに社内に周知していること。
- 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立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。
- 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談等に応じる両立支援担当者を選任し、社内に周知していること。

(参考)

石川労働局えるぼし認定件数の推移(平成27年度から令和6年度まで)



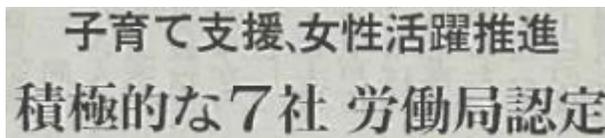
(参考)

認定通知書交付式の様子が報道される可能性があり、貴社の取組を広くPRできます

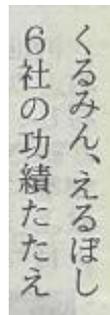
令和7年7月31日付 北陸中日新聞



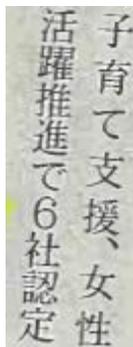
令和8年1月30日付 北陸中日新聞



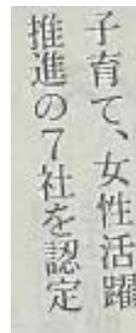
令和7年7月26日付 北國新聞



令和7年11月5日付 北國新聞



令和8年1月20日付 北國新聞



石川労働局ホームページ

フォトレポート



2025年08月04日

令和7年度第1回くるみん・えるぼし認定企業表彰式が挙行了されました！

令和7年度第2回くるみん・えるぼし表彰式開催に向け準備中！



フォトレポート



2026年01月30日

令和7年度第3回くるみん・えるぼし認定企業表彰式が挙行了されました！

(参考) 石川労働局 業種別3つ星認定企業一覧 (令和6年度末時点)

製造業

- P F Uテクノワイズ株式会社(令和3年度)
- 株式会社B B S 金明(令和3年度)
- 辰巳化学株式会社(令和3年度)
- キョーリンリメディオ株式会社(令和4年度)
- 株式会社小林製作所(令和4年度)
- サンテック株式会社(令和5年度)
- 石川サンケン株式会社(令和5年度)
- 共和産業株式会社(令和6年度)

医療・福祉業

- 社会福祉法人篤豊会(平成30年度)
- 社会福祉法人南陽園(令和元年度)
- 社会福祉法人眉丈会(令和3年度)
- 社会福祉法人弘和会(令和4年度)
- 社会福祉法人愛里巣福祉会(令和4年度)
- 社会福祉法人松寿園(令和5年度)
- 特定医療法人社団勝木会(令和6年度)

建設業

- 加賀建設株式会社(令和元年度)
- 成瀬電気工事株式会社(令和4年度)
- 株式会社トーケン(令和5年度)
- 竹腰永井建設株式会社(令和6年度)

専門・技術サービス業

- 株式会社計画情報研究所(令和3年度)
- 中部経営・辻・本郷税理士法人(令和6年度)
- 株式会社利水社(令和6年度)

ダウンロード可能な資料

- [女性活躍推進法に基づくえるぼし認定・プラチナえるぼし認定のご案内（パンフレット）](#)
[17.8MB]
- [様式第1号 基準適合一般事業主認定申請書](#) [179KB]
- [認定申請関係書類（実績を明らかにする書類）](#) [46KB]
- [関係法令遵守状況報告書](#) [115KB]



石川県のリーディングカンパニーとして
認定の取得を是非ご検討ください！

