

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）（一般事業主行動計画に係る部分）について【概要】

I. 改正の趣旨

- 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、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。以下「法」という。）第 7 条第 1 項の規定に基づき、国及び地方公共団体を含む事業主が、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針に即して、事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号。以下「指針」という。）を定めなければならないとされており、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。）は、指針に即して一般事業主行動計画の策定等を行うことされている。
- 今般、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 63 号。以下「改正法」という。）において、「その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異」（以下「男女間賃金差異」という。）及び「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」（以下「女性管理職比率」という。）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に義務付ける等の改正が行われた。
- こうしたことを踏まえ、法第 7 条第 1 項の規定に基づき、指針（一般事業主行動計画に係る部分）の改正を行うもの。

II. 改正の内容

1. 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

- 改正法による改正後の法第 20 条第 1 項第 2 号に基づく女性管理職比率の情報公表については、同項第 1 号に基づく男女間賃金差異と同様に、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法によって算出し、公表するものとする。
- 男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表に当たって、以下の旨を示す。
 - ・ 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旨
 - ・ 事業主が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旨

2. 女性の活躍推進企業データベースについて

- 法第8条第5項に基づく一般事業主行動計画の公表及び法第20条に基づく情報の公表に当たっては、「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を示す。また、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ことも併せて示す。

3. 職場における女性の健康支援について

- 事業主行動計画に盛り込む取組内容に関し、以下の内容を示す。
 - ・ 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こと
 - ・ 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こと
 - ・ なお、性別を問わず使い易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こと
- また、女性の健康上の特性に係る取組例として、別紙に以下のものを示す。

取組例
<ul style="list-style-type: none">○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組<ul style="list-style-type: none">・ 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<ul style="list-style-type: none">・ 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、テレワークなどの制度の整備）○健康課題を相談しやすい体制づくり<ul style="list-style-type: none">・ 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<ul style="list-style-type: none">・ 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

(注) 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。

4. その他

- その他所要の規定の整備を行う。

Ⅲ. 根拠法令

法第7条第1項

Ⅳ. 適用期日等

公布日：令和7年12月下旬（予定）

適用期日：令和8年4月1日