

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の一部を改正する省令案に関する意見募集の結果について

令和7年12月23日
厚生労働省
雇用環境・均等局雇用機会均等課

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の一部を改正する省令案について、令和7年10月28日（火）から同年11月26日（水）まで御意見を募集したところ、9件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見の概要	御意見等に対する考え方
<p>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の一部改正案に関する意見</p> <p>意見内容</p> <p>えるぼしプラス（仮称）の追加基準 2「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、在宅勤務等のうちいずれかの制度」について、変形労働時間制やシフト制を採用している企業における実態を踏まえた柔軟な解釈を求めます。</p> <p>小売業、外食業、介護業などのシフト勤務企業では、従業員の健康状態や家庭事情に応じて出勤・退勤時刻の変更、勤務日の振替等を認める運用を行っており、これらも実質的に女性の健康上の特性に配慮した柔軟な勤務制度に該当すると考えます。</p> <p>しかし、現行の文面では「時差出勤」「フレックスタイム制」「在宅勤務」等の制度が例示されているため、こうしたシフト運用企業が形式的に要件を満たさないようにも読める懸念があります。</p> <p>したがって、2の対象制度として、「健康上の特性に配慮して勤務時刻・勤務日を柔軟に変更できる仕組み（シフト制運用を含む）」などを例示または補足に加えていただきたいと考えます。</p>	<p>一定の条件の下で特定の日や週について1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる変形労働時間制や、御意見いただいたシフト制「運用」については、えるぼしプラス（仮称）の認定基準の一つである、女性の健康上の特性への配慮のために労働者が利用することができる「制度」の対象とは考えておりません。</p>

<p>こうした記載により、現場実態に即した制度運用を行っている企業が正当に評価され、業種間での制度認定の公平性も確保され则认为ます。</p> <p>理由</p> <p>シフト勤務を前提とする多くの企業では、従業員の体調や家庭事情に応じて勤務時間を柔軟に変更する運用が既に定着しています。制度名称の形式にかかわらず、女性の健康上の特性への配慮が実現されている場合には、2の趣旨に合致する则认为ます。</p>	
<p>えるぼし認定制度の若年層への周知強化をどうやって行っていく予定なのでしょうか。特に、就職活動が盛んな大学生、若年層における制度の認知度が極めて低く、企業選びの場面で十分に活用されていないような気がします。</p>	<p>えるぼし認定制度の認知度を高め、その取得促進を図るため、就職活動中の学生など求職者に対しては、パンフレットやリーフレット等による周知を行っています。引き続き、周知に取り組んでまいります。</p>
<p>・「女性の健康上の特性」という表現は曖昧であり、対象となる状況や配慮内容を具体化したガイドラインの示唆が必要だと思います 例) 生理痛・PMS 等を含む症状別の具体的な配慮例（休暇・短時間勤務・在宅勤務など）をガイドラインで示すこと、個人差が大きい症状に対して、現場が判断しやすい基準が重要になってくると感じています</p>	<p>御指摘の「女性の健康上の特性」については、今後通達等でその内容について具体的にお示しすることを検討いたします。</p>
<p>えるぼし認定基準は女性側の状況を中心とした評価指標が多く、男女双方の働きやすさを十分に反映していないように感じる。認定基準に「男性育休取得率」も追加するのはどうか。</p>	<p>御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。なお、御指摘の男性労働者の育児休業取得率について、事業主が行動計画において設定した目標を達成した上で一定の基準を満たす場合には、「子育てサポート企業」としてくるみん認定を受けることができます。</p>

<p>女性健康配慮担当者は企業の中で女性が健康状態を相談しやすい環境づくりの一步になる、しかし、その担当者の選任について専門知識や性差、ジェンダー観についてのガイドラインの作成を検討してほしい。</p>	<p>御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
<p>今回創設される認定基準において、女性特有の健康課題への配慮（休暇制度等）が必須要件となりますが、特定の性別のみを対象とした制度が強調されすぎると、職場内で「逆差別」であるといった不公平感が生まれ、かえって女性従業員に対する風当たりが強くなるバックラッシュの懸念があります。真に女性が活躍できる職場環境を作るためには、男性の更年期障害やメンタルヘルスなど、男性特有または性別を問わない健康課題への配慮も並行して進めることが重要です。したがって、認定基準または運用指針において、男性従業員の健康配慮に関する取り組みも評価の対象とする、あるいは推奨事項として併記するなど、全従業員の健康保持増進の視点も並行して盛り込むべきと考えます。そうして、男女両者共に働きやすい環境を形作るような法体制が実現されて初めて、両者が平等に思え、活躍が促進されるのではないのでしょうか。</p>	<p>えるぼしプラス（仮称）の認定基準については、今後、必ずしも女性に限った取組でなくてもよいことを通達で示すこととしております。また、女性の健康上の特性については、職場における取組例を事業主行動計画策定指針において示し、また、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旨もお示ししました。</p>

<p>改正案では、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、相談体制を整備することとされています。しかし、担当者が旧来の「女性らしさ」や固定的な性別役割分担意識を持ったまま対応に当たった場合、相談者に対して無意識の偏見による不適切な発言を行ったり、ハラスメント（SOGI ハラも含む）を引き起こしたりする懸念があります。担当者の要件には、単なる医学的知識だけでなく、アンコンシャス・バイアスや、性の多様性に関する理解促進を含めることをガイドライン等で明確化すべきです。</p> <p>多様な性自認への配慮とプライバシー保護 「女性の健康上の特性」という枠組みでの相談窓口設置は重要ですが、戸籍上の性別と性自認が一致しないトランスジェンダーの社員や、ノンバイナリーの人々にとって、利用のハードルが高くなる可能性があります（アウティングの懸念がある等）。担当者の守秘義務徹底はもちろんのこと、相談窓口の運用においては、対象を戸籍上の女性に限定せず、実態として健康上の配慮を必要とする従業員が、性自認に関わらず安心して相談できるような柔軟な運用指針を示すことを求めます。</p>	<p>御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p> <p>アンコンシャス・バイアスについては、管理職を含め企業で働く方々、人事・労務担当者、経営者などを対象とするアンコンシャス・バイアスを是正するためのセミナーの開催等を通じた周知・啓発等に取り組んでおり、引き続きこうした取組を推進してまいります。</p> <p>また、職場における性的指向、ジェンダーアイデンティティに関する取組について、実態や望ましい取組等を把握するため、昨年度に、企業や当事者を含む労働者に対するアンケート調査やヒアリング調査を実施し、その分析を行うとともに、性的マイノリティに関する企業取組事例集を作成、公表したところであり、引き続き、職場における性的指向、ジェンダーアイデンティティに関する周知啓発に努めてまいります。</p>
<p>女性の健康特性に配慮した基準を設けること自体は重要だと思いますが、女性のみを対象とした健康配慮が強調されすぎると、男性の育児期・介護期の負担が大きくなったり、男性の健康リスクが見えにくくなる懸念があるのではないかと考えます。男性でも家庭事情等に応じて相当の対応を受けられるような基準が設けられると、より仕事も家庭も男女で分担して行ないやすくなり、本制度の趣旨である女性への健康配慮にも繋がるのではないかと考えます。</p>	<p>えるぼしプラス（仮称）の認定基準については、今後、必ずしも女性に限った取組でなくてもよいことを通達で示すこととしております。</p> <p>また、女性の健康上の特性については、職場における取組例を事業主行動計画策定指針において示し、また、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旨もお示ししました。</p>

<p>女性活躍推進法省令改正を通じた女性の結婚観意識改革の提案</p> <p>省令案を支持しますが、行動計画策定指針の改正を機に、女性の結婚相手選びに占める「男性の地位・収入」重視の価値観を変える意識改革を推進すべきです。</p> <p>女性活躍推進法で管理職比率 30%を目指す一方、30 代女性の 7 割が「相手に望む年収 500 万円以上」と回答（2025 年調査）。しかし 30 代男性の平均年収は 480 万円でギャップが生じ、結婚率低下（30 代未婚率女性 35%、男性 40%）が少子化を加速しています。活躍推進だけでは女性の「経済的自立が進んでも結婚・出産が増えず、政策目的が達成できません。</p> <p>省令で企業に「女性社員向け意識改革研修（男性の収入以外でパートナーを選ぶ価値観教育）」を義務化し、結婚・出産とキャリアの両立を促進してください。これで、真の少子化対策と格差是正を実現できます。省令案に反映を求めます。</p>	<p>御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
--	-------------------------------------