

労働法令のポイント

女性活躍推進関係

えるぼし認定基準の見直し、 「えるぼしプラス（仮称）」認定の創設、 職場における女性の健康支援について

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）に基づく省令等の改正に伴い、令和8年4月1日より、優良企業の認定制度である「えるぼし」の評価基準が拡充され、さらに、女性の健康支援に積極的に取り組む企業を評価する「えるぼしプラス（仮称）」が創設される。本改正は、女性がその健康上の特性に留意されつつ、持続的に能力を発揮できる職場環境整備を企業に促すものであり、企業は策定を義務づけられている行動計画への反映が望まれる。本稿ではその概要を解説する。

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の一部を改正する省令
(令 7.12.23 厚労令125)

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件
(令 7.12.23 内閣官房・内閣府・総務・厚労告1)

菅野祥子 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法は、女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的として、平成28年4月に全面施行された。当初は令和8年3月31日までの10年間の時限立法として制定されたが、女性の職業生活における活躍のさらなる推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含む女性活躍推進法等の改正法が成立した(令 7. 6.11 法律63)。また、改正

女性活躍推進法に基づき省令・指針が改正された(令 7.12.23 厚労令125、内閣官房・内閣府・総務・厚労告1)。

女性活躍推進法では、従業員数101人以上の企業に対し、「自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析」「状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届け出・周知・公表」および「女性の活躍に関する情報公表」を義務づけている。また、履行確保措置として、厚生労働大臣(都道府

県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告が定められており、情報公表に関する勧告に従わなかった場合には企業名公表の対象となり得る。

2. えるぼし認定制度の概要

行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合には、都道府県労働局への申請により、「えるぼし（1～3段階目）」または「プラチナえるぼし」認定を受けることができる【図表1】。

認定を受けた企業は、各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合に加点評価を受けることができ、有利になる場合があるほか、「えるぼし」「プラチナえるぼし」の認定マークを商品などに付すことができる。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として広く認知され、

企業イメージの向上や優秀な人材の確保につなげられるメリットがある。

なお、認定基準には、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」および「多様なキャリアコース」の五つの評価項目がある。

3. えるぼし認定基準(1段階目)の見直し

従来は、認定基準を満たさない項目について、単年度ごとの実績が前年を継続して上回る必要があり、短期的な変動によって認定の可否が左右される場合があった。この認定要件に加えて、「連続する3事業年度の平均値」を3期間分で比較し、連続して改善しているかを評価する手法が導入された【図表2】。

この変更により、単年度の数値に多少の変動があっても、中長期的な改善傾向が認められる企業が、より正当に評価されやすくなる。

図表1 現行のえるぼし、プラチナえるぼしの認定基準

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 策定した一般事業主行動計画に基づく取り組みを実施し、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、労働時間等の五つの基準のすべ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。(※) <p>※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</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の五つの基準のすべてを満たし、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。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の五つの基準のうち三つまたは四つの基準を満たし、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。 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取り組みの中から当該基準に関連するものを実施し、その取り組み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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の五つの基準のうち一つまたは二つの基準を満たし、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。 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取り組みの中から当該基準に関連するものを実施し、その取り組み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。

資料出所：厚生労働省「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要」より抜粋・編集。

4.「えるぼしプラス(仮称)」認定の創設

従来の「えるぼし(1～3段階目)」および「プラチナえるぼし」認定について、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定(「えるぼしプラス〔仮称〕」および「プラチナえるぼしプラス〔仮称〕」)が創設される〔図表3〕。なお、正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示される予定である。

「えるぼしプラス(仮称)」および「プラチナえるぼしプラス(仮称)」認定は、単独で存在するのではなく、従来の「えるぼし(1～3段階目)」および「プラチナえるぼし」認定の上乗せ評価として機能する。大きなポイントは、単に女性の健康上の特性に配慮した休暇等の制度を設けるだけでなく、「制度」+「周知」+「理解促進」+「相談窓口」の四つの要素をセットで求めている点にある。

図表2 えるぼし認定基準(1段階目)の見直し内容

<p>【現行の基準】</p> <ul style="list-style-type: none">①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること②基準を満たさない項目に関する取り組みの実施状況について毎年公表すること③基準を満たさない項目について2年以上連続して実績が改善していること <p>【改定後の基準】</p> <ul style="list-style-type: none">①②は同じ③基準を満たさない項目について以下に該当すること(引き続き現行の③でも可)<ul style="list-style-type: none">(i)単年度の実績を評価している項目(※)については、従来の基準(2年以上連続して実績が改善)または以下のいずれかに該当すること(選択肢を追加)<ul style="list-style-type: none">【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】および【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)(※)「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合およ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」または「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(ii)上記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(従来の基準どおり)	
--	---

資料出所：厚生労働省「改正女性活躍推進法等のポイント」(〔図表3～4〕も同じ)

図表3 女性の健康支援に関する認定基準

<p>【女性の健康支援に関する認定基準】</p> <p>※えるぼしプラス(仮称)・プラチナえるぼしプラス(仮称)のすべてで、女性の健康支援に関する基準は共通</p> <ul style="list-style-type: none">①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」および「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。(休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度およ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)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り組み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り組み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
--

5. 職場における女性の健康支援

健康上の課題は、男女を問わずすべての人が抱える可能性のあるものであるが、特に女性については、月経や更年期、妊娠・出産といった特性による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっている。こうした男女の性差を踏まえた取り組みは、個人の継続就業を助けるだけでなく、組織全体の人材力を高めることにも貢献する。

改正後の事業主行動計画策定指針では、職場での具体的な支援策が例示されている[図表4]。企業はこれらを参考に、自社の行動計画に盛り込むことが望まれる。

一方、健康情報は極めて機微な個人情報であるため、健康に関してはプライバシーの保護が特に求められることに留意が必要である。また、女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場にお

けるヘルスリテラシー向上のための取り組みや、女性が相談しやすい体制づくり等の取り組みを進めることが重要である。なお、これらの取り組みは女性に限定せず、性別を問わず使いやすい特別休暇の整備や働き方改革など、労働者全体を対象とすることも職場風土の変革において有効である。

6. まとめ

えるぼし認定基準の見直しおよび「えるぼしプラス（仮称）」認定の創設が女性の健康上の特性に配慮した職場環境整備を促すエンジンになり、企業・労働者双方にとって持続的な成長と働きやすさの向上につながることを期待される。

最新情報や申請方法などは、厚生労働省ホームページ「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）」で確認されたい。

図表4 女性の健康上の特性に係る取り組みの例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取り組み
 - ・ 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およ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
- その他の取り組み
 - ・ 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