

VI 事業主が取り組む仕事と家庭の両立支援策

VI-1 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

(1) 次世代育成支援対策推進法とは

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のための国及び地方公共団体の施策、事業主が行う雇用環境の整備などの責務等を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することを目的としています。（令和6年5月31日に公布された次世代法の改正により、令和7年3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和17年3月31日までに延長されました。）

(2) 一般事業主行動計画の策定等（次世代法第12条、12条の2）

国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）で常時雇用する労働者が100人を超える事業主は、次世代育成支援対策に関する計画「一般事業主行動計画」を策定し、国に届け出るとともに公表し、労働者に周知しなければなりません。常時雇用する労働者が100人以下の一般事業主については、届出、公表、周知は努力義務とされています。

行動計画には、①計画期間、②支援対策により達成しようとする目標、③目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めることとされています。

令和6年5月31日に公布された次世代法の改正により、令和7年4月1日からは、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられました。

- 計画策定時の育児休業取得状況（※1）や労働時間の状況（※2）把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況（※1）や労働時間の状況（※2）に関する数値目標の設定
 - （※1）男性の育児休業等取得率
 - （※2）フルタイム労働者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

岡山県内企業の行動計画策定状況（令和8年4月末現在）

企業規模	届出数	届出割合
301人以上の企業	239社	94.1%
101人以上300人以下の企業	531社	97.7%
100人以下の企業	1308社	—

(3) くるみん認定（次世代法第13条、14条）

企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請により国の認定（くるみん認定）を受けることができます。認定を受けた一般事業主（認定一般事業主）は、商品や広告に認定を受けたことを表示することができます。認定を受けるには、認定基準9項目全てを満たす必要があります。

令和7年度から認定基準が変更となります。ただし経過措置として、令和7年4月1日から令和9年3月31日の間の認定申請は、改正前の認定基準でも満たしますが、その場合の付与されるマークは旧マークとなります。

また、不妊治療と仕事との両立に関する認定基準を満たした場合は、くるみん認定と同時申請で「プラス」認定を受けることができます。



〔認定基準〕

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
3. 策定した行動計画を実施し、目標を達成したこと ※育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定は必須
4. 策定した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること
5. 計画期間において、次のいずれかを満たすこと ①男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が30%以上あり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること ②男性労働者のうち育児休業等を取得した者及び企業独自の育児休暇制度を利用した割合が、合わせて50%以上あり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表しており、かつ、育児休業等をしたものが1人以上いること
6. 計画期間において、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業取得率がそれぞれ75%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること
7. 計画期間の終了日の属する事業年度において、次の①②いずれかを満たしていること、かつ③を満たすこと ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること ②フルタイム労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること ③月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
8. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していることも満たすこと ①男性の労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 ②年次有給休暇の取得促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
9. 法及び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ないこと



(4) プラチナくるみん認定（次世代法第15条の2）

くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、申請することにより、優良な「子育てサポート」企業として国の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

またくるみん認定と同様に、令和7年度から認定基準が変更となりました。ただし経過措置が設けられていますので、詳しくは厚生労働省ホームページをご確認ください。

また、不妊治療と仕事との両立に関する特例認定基準を満たす場合は、併せて「プラス」認定を受けることができます。

〔特例認定基準〕

特例認定基準1～4.	くるみん認定基準の1～4に同じ
特例認定基準5.	次のいずれかを満たしていること ①計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した割合が50%以上であること ②計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者及び企業独自の育児休暇制度を利用した者の割合が合わせて70%以上であり、かつ、育児休業等を取得したものが1人以上いること
特例認定基準6.	計画期間において、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業取得率がそれぞれ75%以上であること。
特例認定基準7.	くるみん認定基準7に同じ
特例認定基準8.	次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと ①男性労働者の育児休業等の取得期間延伸のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置
特例認定基準9.	次のいずれかを満たしていること ①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること ②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であった退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること

特例認定基準10.

育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が、職業生活と家庭生活の両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること

特例認定基準11. くるみん認定9に同じ

(5) 行動計画策定からプラチナくるみん認定までの流れ

①	自社の現状や労働者のニーズを把握する
②	把握したニーズを踏まえて行動計画を策定する
③	行動計画を公表し、労働者に周知する（②から概ね3か月以内）
④	行動計画を策定した旨を岡山労働局に届け出る（②から概ね3か月以内）
⑤	行動計画を実施する
⑥	行動計画期間の終了後、岡山労働局へくるみん認定を申請する
⑦	「子育てサポート企業」として認定され、くるみんマークが付与される
⑧	くるみん認定後の行動計画の期間終了後、岡山労働局へプラチナくるみん認定を申請する
⑨	優良な「子育てサポート企業」として認定され、プラチナくるみんマークが付与される
⑩	プラチナくるみん認定企業は、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施状況を公表する

※次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定、くるみん認定の詳細については岡山労働局雇用環境・均等室にお尋ねください。

岡山労働局ホームページに「くるみん」認定企業の主な取組が紹介されています。

岡山労働局 くるみん 検索

VI-2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と情報公開

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは

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。）が平成28年4月から全面施行されました。

令和7年6月に成立した改正女性活躍推進法によって、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。

(2) 一般事業主行動計画の策定等（女性活躍推進法第8条）

国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）で、常時雇用する労働者が100人を超える事業主は、女性の職業生活における活躍推進に関する計画「一般事業主行動計画」を策定し、国に届け出るとともに労働者に周知し、外部公表しなければなりません。行動計画には、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込むことが必要です。

岡山県内企業の行動計画策定状況（令和8年4月末現在）

企業規模	届出数	届出割合
301人以上の企業	221社	92.5%
101人以上300人以下の企業	517社	97.4%
100人以下の企業	189社	—

女性の活躍に関する情報公表

労働者が301人以上の一般事業主 「①男女間賃金差異」、「②女性管理職比率」に加え、以下の表③、④の区分ごとにそれぞれ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。 労働者が101人以上300人以下の事業主 ①、②に加え、③、④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。 労働者が100人以下の事業主 情報公表は努力義務とされています。情報公表を行う場合は、①から④の全項目から1項目以上選択して公表してください。	
③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 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性労働者の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績	④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 ・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 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・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 ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

- Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。
 A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「**女性活躍推進企業データベース**」が最も適切です。是非ご活用ください。
 URL：http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/
 なお、自社ホームページへの掲載等でさしつかえありません。



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法律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。

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に留意してください。

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す。**

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
 - ・婦人科検診等の健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配置
- 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

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>



(3) えるぼし認定（女性活躍推進法第9条、10条）

行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業は、申請することにより、国の認定（えるぼし認定）を受けることができます。認定を受けた一般事業主（認定一般事業主）は、商品や広告に認定を受けたことの表示をすることができます。えるぼし認定を受けるには、5つの評価項目のうちの幾つかを満たす必要があります。



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（えるぼし認定）

1. 採用 次の①と②のいずれかに該当すること ①男女別の採用における競争倍率が同程度であること ②女性労働者の割合が産業毎の平均値以上であること
2. 継続就業 直近の事業年度において次の①と②のいずれかに該当すること ①女性労働者平均継続勤続年数が男性労働者の7割以上であること ②女性労働者継続雇用割合が男性労働者の8割以上であること
3. 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が45時間未満であること（直近の事業年度の各月ごとに全て）
4. 管理職比率 次の①と②のいずれかに該当すること ①管理職に占める女性労働者の割合が産業毎の平均値以上であること（直近事業年度） ②1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合が男性の8割以上であること（直近3事業年度平均）
5. 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、以下の①～④について実績を有すること（常時雇用301人以上の事業主は2項目以上、300人以下は1項目以上） ①女性の非正規社員から正社員への転換 ②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 ③過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ④概ね30歳以上の女性の正社員としての採用

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以外の基準

1. 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
2. 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと

3. 次のいずれにも該当しないこと

- ・ 認定取消又は辞退の日から3年を経過していないこと
- ・ 公共職業安定所等が求人者の申込みを受理しないことができる場合に該当すること
- ・ 女性活躍推進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること



(4) プラチナえるぼし認定（女性活躍推進法第12条、13条）

えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優秀である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

プラチナえるぼし認定の主な基準

1. 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策定し、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
2. 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「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
3. 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し、その選任状況を「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
4. 「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」の5つの項目全てを満たし、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
5. 女性の活躍推進法に基づく情報公表項目のうち、8項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること

(5) えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ

① 一般事業主行動計画の策定・届出

- i 自社の女性活躍に関する状況の把握、課題分析
- ii 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表
- iii 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

② 女性の活躍に関する情報公開

自社の女性活躍に関する情報について「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページ等に公表します。

（常時雇用労働者数101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務）

③ えるぼし認定申請

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等の一定の要件を満たした場合に認定します。評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

i 1段階目（1つ星）

- ・「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」のうち1つ又は2つの項目を満たし、「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

ii 2段階目（2つ星）

- ・「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」のうち3つ又は4つの項目を満たし、「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。

iii 3段階目（3つ星）

- ・「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」の5つの項目全てを満たし、「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。

④ プラチナえるぼし認定申請

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状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

(6) えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定について

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（令和8年4月1日創設）。

この制度は、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定するえるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加した制度であり、女性の健康支援に関する認定基準だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。



「女性の健康支援に関する認定基準」

〈次の全てに該当すること〉

えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通です。

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（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制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、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、在宅勤務のうちいずれか）」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、当該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

※プラチナえるぼしプラス認定の場合は、プラチナえるぼしプラス認定取得後の実績の公表義務として、女性の健康支援に関する認定基準の①と③を「女性の活躍推進企業データベース」に公表する必要があります。

一般事業主行動計画の策定、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定等の詳細については、岡山労働局雇用環境・均等室にお尋ねください。