2026（令和８）年４月１日施行

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率 の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和７年６月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。

事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

● これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	**男女間賃金差異**に加えて、**２項目以上**を公表	**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率**に加えて、**２項目以上**を公表
101人～300人	**１項目以上**を公表	**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率**に加えて、**１項目以上**を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**４項目以上の情報公表**を義務付けます。

- ■**男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- ■**女性管理職比率**（令和８年４月１日から新たに義務付け）
- ■**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
  （下の左の表の７項目から１項目以上を選択して公表）
- ■**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
  （下の右の表の７項目から１項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」
以下の７項目から１項目以上を選択

- 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

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」
以下の７項目から１項目以上を選択

- 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

厚生労働省　都道府県労働局　雇用環境・均等部（室）

従業員数101～300人の企業は・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**３項目以上の情報公表**を義務付けます。

- ■**男女間賃金差異**（令和８年４月１日から新たに義務付け）
- ■**女性管理職比率**（令和８年４月１日から新たに義務付け）
- ■**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
  （前ページの２つの表の14項目のうち１項目以上を選択して公表）

Q　具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A　初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行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か月以内に公表する必要があります。

例えば　令和８年４月末に事業年度が終了する企業　⇒　おおむね令和８年７月末までに公表
令和８年12月末に事業年度が終了する企業　⇒　おおむね令和９年３月末までに公表
令和９年３月末に事業年度が終了する企業　⇒　おおむね令和９年６月末までに公表

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。

※　なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

	男女間賃金差異
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））
・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
・正社員：社外への出向者を除く。
・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。
☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

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。）

※　一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

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　公表の場は、厚生労働省が運営する**「女性の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、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。

＜『説明欄』を有効活用しましょう！＞

➢「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の**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**です。
➢このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、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、**『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
➢なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（１段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（１段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（１段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】
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組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

【改定後の基準】
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）
（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）又は以下のいずれかに該当すること〈選択肢を追加〉
「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）
（※）「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）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〈従来の基準通り〉

えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（１・２・３段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定**を創設します。

【女性の健康支援に関する認定基準】
※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

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。（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。）

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

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和８年４月１日から申請できます。
最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。
URL：　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

職場における女性の健康支援

望ましい取組

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。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

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ものです。

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

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-3212	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7218
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-225-2017	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼　玉	048-600-6269	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

令和7年12月23日作成