多様な人材が、いきいきと
活躍できる職場づくりを

従業員数101人以上の会社は義務です！

女性活躍推進法の
お取り組みはできていますか？



人口減少と深刻な人手不足が進む中、
女性活躍推進は、企業の存続と成長を左右する重要な経営課題です。

1 女性活躍推進法とは？

将来の労働力不足が懸念される中で、人材の確保・定着や社員のモチベーション向上のためにも、女性の活躍推進は引き続き重要です。
このような状況を踏まえ、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、2016年から施行されました。

女性活躍推進法に取り組む理由

優秀な人材の確保と定着



法改正対応



企業の成長



2 事業主の皆さまにお取り組みいただくこと

01 自社の状況の把握・分析

女性の活躍に関する状況（基礎項目）を把握し、課題を分析します。

02 行動計画の策定・届出

課題等を踏まえた行動計画を策定し、必要な届出を行います。
行動計画は、労働者へ周知と外部へ公表をします。

03 情報公表・取組の実施

行動計画に基づく取組を進め、必要な情報を公表します。

➡ 詳細は裏面へ！

3 役立つ情報・支援ツール

女性の活躍推進企業データベース

自社の取組の公表ができるだけでなく、他社の取組も検索できるサイトです。
情報公表をしていただいた場合は、年１回更新がない場合、アラートが届くので、公表漏れを防ぐことができます。

行動計画の策定・届出の手続き

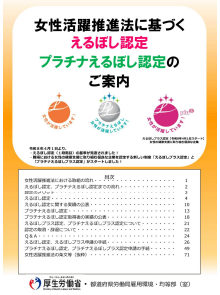
（厚生労働省HP）

（愛知労働局特集ページ）

行動計画策定、情報公表に関するパンフレット



認定制度（えるぼし等）



情報公表の改正 には対応していますか？



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した。
（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

1 企業規模別の公表項目

企業規模	令和8年4月1日以降の必須公表項目
301人以上	男女間賃金差異 ＋ 女性管理職比率 ＋ ２項目以上（①と②）
101～300人	男女間賃金差異 ＋ 女性管理職比率 ＋ １項目以上（①または②）

※ 男女間賃金差異及び女性管理職比率に加え、従業員数301人以上の企業は、①「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」から１項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から１項目以上の合計４項目以上、従業員数101～300人の企業は、①及び②から１項目以上の合計３項目以上を公表することとなりました。

情報公表の詳細は
前頁QRコードから
ご確認を

2 男女間賃金差異と女性管理職比率に関する情報公表の例

▶▶ 男女間賃金差異に関する情報公表の例

男女間賃金差異の公表において、任意で公表する追加的な情報については、『説明欄』を有効活用してください！

例

公表日：２０２６年４月２５日

	男女間賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

説明欄

対象期間：令和７年度（2025年4月1日から2026年3月31日まで）
賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。
正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。
パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。
※パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（１日８時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

差異についての補足説明：
女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大した。

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）は、「－」としてください。（必須）

算出の前提とした重要事項を記載してください！（賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称、各区分にどのような労働者が入っているか等）
※対象期間の記載は必須です。

人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨を記載してください。（必須）

数値だけでは伝わりにくい、自社の女性活躍に関する実情について、求職者等に正しく理解してもらうためにも、追加的な情報の記載をお願いします！

▶▶ 女性管理職比率に関する情報公表の例

女性管理職比率の公表においても、『説明欄』を活用して追加的な情報を公表しましょう！

例

公表日：２０２６年８月４日

	管理職に占める女性の割合
課長級以上	10.2%
（参考）係長級	30.8%
（参考）役員	18.0%

説明欄

対象期間：令和7事業年度（2025年6月1日から2026年5月31日）

管理職（課長級以上）には当社の次の役職の人数を計上した。
課長以上（課長、副長、部長、局長、執行役員、○○○○・・）

当社女性管理職比率の背景事情：
・総合職女性の平均年齢が30代であり、今後の課長級への昇格を見込んで育成に取り組んでいる。・・・
（参考：これまでの女性管理職比率）令和６事業年度　9.3%
令和５事業年度　9.0%

公表が義務づけられているのは課長級以上です。
女性管理職（課長級以上）の人数÷管理職の人数×100（%）

事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、
○自社における女性管理職比率の背景事情・要因の説明及び課題の分析
○男女別管理職登用比率
○時系列での情報公表
○女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明
などか考えられます。

公表の場は、「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。

えるぼし認定 を目指しませんか？



えるぼし認定（１段階目）の基準の緩和や、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定（えるぼしプラス認定）を創設しました。



3 プラチナえるぼし認定には求職者等セクハラ防止措置の公表義務があります

令和8年10月に事業主に義務づけられているハラスメント対策に改正がありました。

【評価項目６：求職者等に対するセクハラ防止措置】

(1) 事業主の方針の明確化について
①求職者等セクハラを行ってはならない方針を明確化し、
②求職者等セクハラを行った者は厳正に対処する旨の方針
③「求職活動等に関するルール」を明確化し、労働者・求

プラチナえるぼし認定取得企業に、**「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て毎年公表していることが義務づけられました。



認定制度の詳細は
前頁QRコードから
ご確認を

問い合わせ先　愛知労働局　雇用環境・均等部　指導課　052-857-0312