

女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

★2026年（令和8年）4月1日以降・・・

301人以上の事業主は、行動計画の策定と4項目以上の情報公表が義務となります！

101人～300人の事業主は、行動計画の策定と3項目以上の情報公表が義務となります！

| 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 (下表Aから1項目以上、Cから1項目以上+Bの2項目) |
| 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 (下表A又はCから1項目以上+Bの2項目) |

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カ月以内に公表する必要があります。

例) 事業年度が令和8年4月1日～令和9年3月31日→おおむね令和9年6月末までに公表

事業年度が令和7年10月1日～令和8年9月30日→おおむね令和8年12月末までに公表

各区分の情報公表項目

「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①～⑦の7項目から1項目選択

+

⑧の項目(必須) *新設・⑨の項目(必須)

A

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ②男女別の採用における競争倍率(区)
- ③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤役員に占める女性の割合
- ⑥男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)
- ⑦男女別の再雇用または中途採用の実績

B

- ⑧管理職に占める女性労働者の割合
(必須)
*新設
- ⑨男女の賃金差異
(必須)

「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択

※従来どおり

C

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およ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
- ③男女別の育児休業取得率(区)
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦有給休暇取得率(区)

※(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※(派)の表示のある項目については、労働者派遣の労務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

- ・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計のことを指します。
- ・「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。
 - ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
 - ・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)
- ・「男女の賃金の差異」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。

また、「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。

令和9年6月末までに公表

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

付記事項(例)

- ・対象期間：令和8年度(8年4月1日～9年3月31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)

賃金差異の算出方法については次ページへ⇒

| 区分 | 男女の賃金の差異 (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% |

男女の賃金差異算出・公表の5つのステップ

① 労働者を男性・女性、また、正規・非正規で4種類に分類します。

| | 女性 | 男性 |
|--------|--------|--------|
| 正規労働者 | 女性・正規 | 男性・正規 |
| 非正規労働者 | 女性・非正規 | 男性・非正規 |

② 4種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金と人員数を算出します。

| | 女性 | 男性 |
|--------|----------------|----------------|
| 正規労働者 | 女性・正規の総賃金・人員数 | 男性・正規の総賃金・人員数 |
| 非正規労働者 | 女性・非正規の総賃金・人員数 | 男性・非正規の総賃金・人員数 |

③ 4種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出します。

| | 女性 | 男性 |
|--------|--|--|
| 正規労働者 | 女性・正規の平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金① | 男性・正規の平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金② |
| 非正規労働者 | 女性・非正規の平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金③ | 男性・非正規の平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金④ |

④ 正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。

| | 女性 | 男性 |
|--------|--|--|
| 正規労働者 | $\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}}$ = 平均年間賃金① | $\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}}$ = 平均年間賃金② |
| 非正規労働者 | $\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}}$ = 平均年間賃金③ | $\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}}$ = 平均年間賃金④ |
| 全ての労働者 | $\frac{\text{総賃金 (A+E)}}{\text{人員数 (B+F)}}$ = 平均年間賃金⑤ | $\frac{\text{総賃金 (C+G)}}{\text{人員数 (D+H)}}$ = 平均年間賃金⑥ |

⑤ 正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに、(女性の平均年間賃金) ÷ (男性の平均年間賃金) により、割合(パーセント)算出し、公表します。

| | 女性 | 男性 | 算出式 | 説明 |
|--------|---------|---------|--|-------------------|
| 正規労働者 | 平均年間賃金① | 平均年間賃金② | $\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\%$ | 正規雇用労働者の男女の賃金の差異 |
| 非正規労働者 | 平均年間賃金③ | 平均年間賃金④ | $\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\%$ | 非正規雇用労働者の男女の賃金の差異 |
| 全ての労働者 | 平均年間賃金⑤ | 平均年間賃金⑥ | $\frac{\text{⑤}}{\text{⑥}} \times 100\%$ | 全労働者の男女の賃金の差異 |

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※直近の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か月以内に公表してください。

■ 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ウェブサイト(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



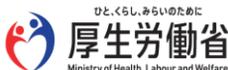
■ 行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表等の掲載先として、「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。

他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



お問い合わせ先



電話番号 : 0776-22-3947

福井労働局 雇用環境・均等室

受付時間8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

令和8年1月作成