

改正女性活躍推進法等説明会

改正女性活躍推進法について

令和8年1月27日
岐阜労働局雇用環境・均等室

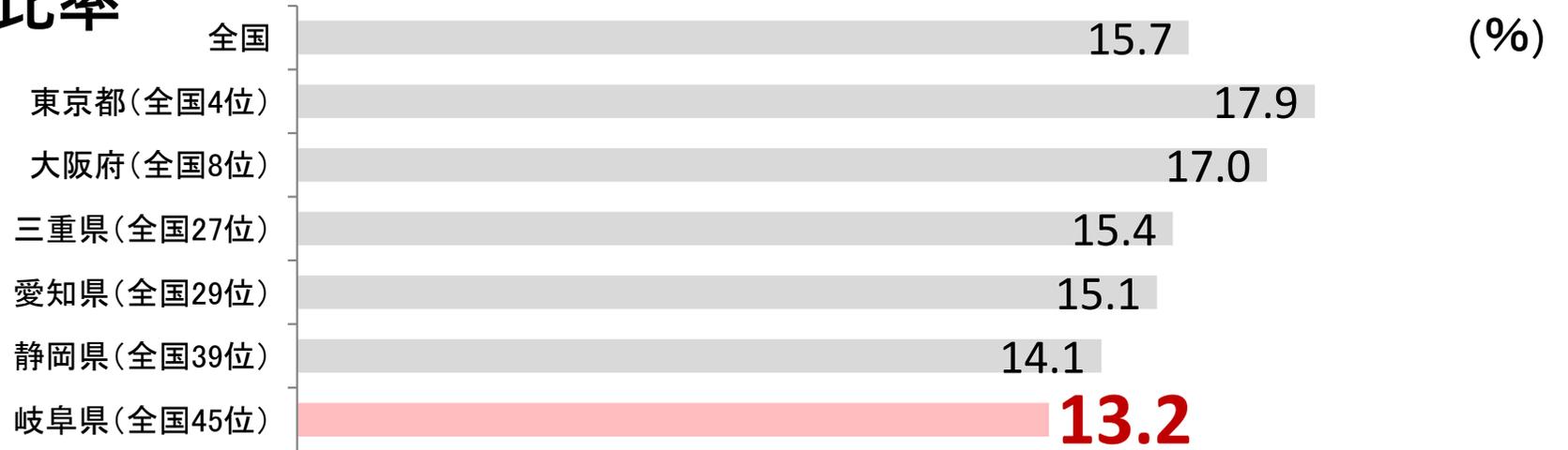
本日の説明内容

- 1 データで見る岐阜県の女性活躍の現状
- 2 現行の女性活躍推進法について
- 3 改正の内容について

1 データで見る岐阜県の女性活躍の現状

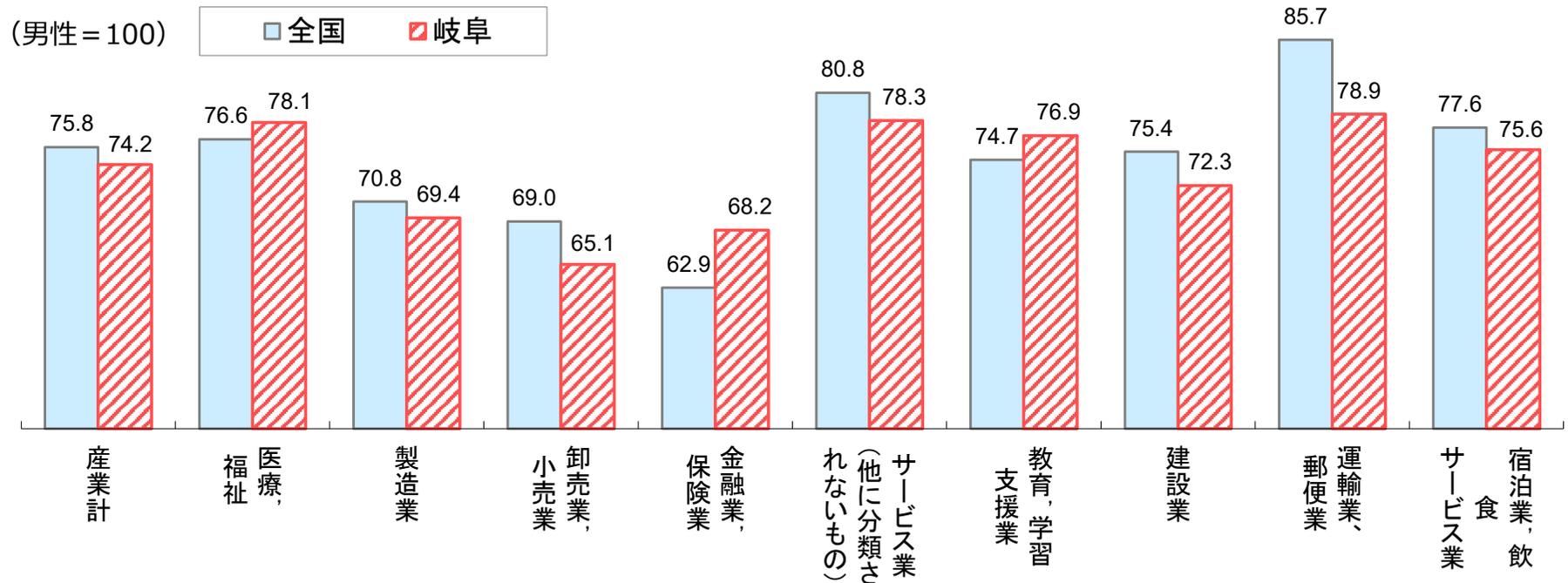
女性の管理職比率

資料出所：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」



男女間賃金差異

資料出所：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」



2 現行の女性活躍推進法について



法の 目的

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現

義務企業

常時雇用する労働者**101**人以上の事業主

行動計画 に関する 義務

- ① 行動計画の**策定**
- ② 行動計画の**周知、公表**
- ③ 策定した旨の**届出**
- ④ 女性の活躍に関する**情報(数値)の公表**

※常時雇用する労働者が**301人以上**の事業主は**男女の賃金差異の公表**も必要

行動計画 内容の 特徴

- ・ 目標は**決まった項目の中から、数値目標**を定めなければならない
- ・ 計画策定前に4つの**基礎項目の分析**が必須

優良企業 認定

★えるぼし



★プラチナ
えるぼし



法の 期限

令和8年3月31日まで (時限立法)

3 改正の内容について(令和8年4月1日 施行)

改正の 目的

- ・男女間賃金差異は長期的に縮小傾向、国際的に見れば依然として差異が大きい
- ・管理職に占める女性の割合も、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準



女性活躍の更なる推進を図るための見直し

内容

① 情報公表の必須項目の拡大

従業員301人以上企業 【女性管理職比率】

従業員101～300人企業 【女性管理職比率、男女間賃金差異】

② 職場における女性の健康支援 (望ましい取組)

優良企業 認定

③ えるぼし

1つ星の
認定基準見直し



④ えるぼしプラス(仮称) 認定の創設

法の 期限

⑤ 令和18年3月31日まで (時限立法)

① 情報公表の必須項目の拡大（従業員数301人以上の企業）

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（あわせて3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（あわせて 4項目 ）以上を公表

公表が義務付けられる情報公表4項目

- 男女間賃金差異（令和4年7月8日から義務）
- **女性管理職比率** **NEW!** ※公表時点で得られる最新の数値
- 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
 （次の中から1項目以上選択）
 - ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
 - ・労働者に占める女性労働者の割合
 - ・役員に占める女性の割合
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
 - ・男女別の採用における競争倍率
 - ・係長級にある者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
- 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
 （次の中から1項目以上選択）
 - ・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

①情報公表の必須項目の拡大（従業員数101～300人以下の企業）

規模	改正前	改正後
101～300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（あわせて 3項目 ）以上を公表

公表が義務付けられる情報公表**3項目**

● **男女間賃金差異** **NEW!**

● **女性管理職比率** **NEW!**

※公表時点で得られる最新の数値

● 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の中から1項目選択

（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）

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・係長級にある者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

（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）

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・男女別の育児休業取得率
- ・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
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
- ・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
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・有給休暇取得率

「女性管理職比率」の算出でいう「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

「課長級」とは、次のいずれかに該当する者

- ・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。）のもの長の
- ・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」は、「課長級」に該当しない。

男女間賃金差異について

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(%)で表示

「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

	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%

※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）

（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。

賃金差異の計算方法

	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

公表する割合

$$\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\% \quad \text{正規雇用労働者の賃金差異}$$

$$\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\% \quad \text{非正規雇用労働者の賃金差異}$$

$$\frac{\text{⑤}}{\text{⑥}} \times 100\% \quad \text{全労働者の賃金差異}$$

※小数点第2位を四捨五入し、
小数点第1位まで表示（必須）。

●賃金

- ・名称を問わず、労働の対価として支払うすべてのもの。
- ・退職手当、通勤手当は除外可

●人員数

- ・男女で異なる計算方法を取らない
- ・一貫した方法で！

Point

Point

- 「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
- 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。

「説明欄」を有効活用して、追加的な情報公表を行うことが望ましい

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？

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。

「女性の活躍推進企業データベース」には、詳細・補足情報を記載する『注釈・説明欄』があらかじめ設けられています。

ぜひご活用ください！

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



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。

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。

事業年度終了日	公表期限
令和8年4月末	概ね 令和8年7月末まで
令和8年12月末	概ね 令和9年3月末まで
令和9年3月末	概ね 令和9年6月末まで

概ね1年に1回
公表数値の更新
が必要です！

男女間賃金差異お役立ツール



行動計画を策定するにあたり、状況把握、課題分析を支援

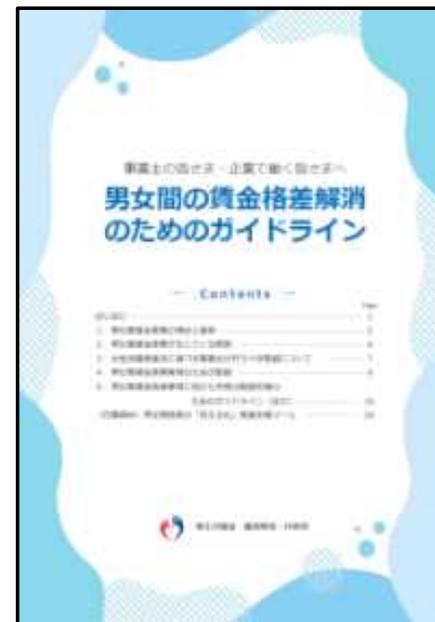
男女間賃金差異 計算ツール

企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するための簡易な要因分析ツール。

パンフレット



「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しに係るアドバイスも掲載



より詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい事業主向けのパンフレット

従来のガイドラインに加え、上記のツールや関連資料の紹介等も掲載

③ えるぼし認定基準（1段階目）の見直し



現行の
えるぼし認定
制度

改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を追加

えるぼし		1段階目 	2段階目 	3段階目
	5つの基準のうち基準を満たす数	1つまたは2つ	3つまたは4つ	5つ
	上記を満たさない基準について	2年連続でその実績が改善していること		

1段階目のみ

改正後



5つの基準のうち、**基準を満たさない項目**について、**以下に該当することでも可**

★単年度の実績を評価している項目

（産業平均値と比較する採用、就業継続、労働時間等の働き方、管理職比率）について、

直近の事業年度までの連続する**3事業年度の平均値（A）**、
その前の事業年度までの連続する**3事業年度の平均値（B）**、
その前々年度までの連続する**3事業年度の平均値（C）**

連続して改善
（A > B > C）

④ えるぼしプラス（仮称）認定の創設

えるぼし認定及びプラチナえるぼしに、**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**

女性の健康支援に関する認定基準	
①	<p>「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、以下のうちいずれかの制度を設ける</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <p style="text-align: right;">等</p>
②	<p>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取組</p>
③	<p>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促進の取組</p>
④	<p>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</p>

② 職場における女性の健康支援

- ・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
- ・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**を盛り込むことが望ましい

Point

- **プライバシー保護**が特に求められる
- 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**

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
- **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（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）
- **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

最後に（必ずやらなくてはならないこと）

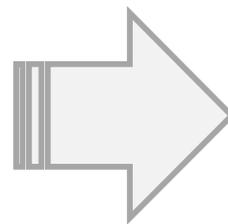
情報公表の必須項目の拡大（従業員数301人以上の企業）

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（あわせて3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（あわせて 4項目 ）以上を公表

情報公表の必須項目の拡大（従業員数101～300人以下の企業）

規模	改正前	改正後
101～300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（あわせて 3項目 ）以上を公表

改正法の施行後に**最初に**
終了する事業年度の実績



次の事業年度の開始後
おおむね**3**か月以内
に公表