

女性活躍推進法の事業主の 義務に関する改正点の概要

令和8年2月24、25、26日

北海道労働局

雇用環境・均等部 指導課

女性活躍推進法の改正概要 (令和8年4月1日からの施行)

① 情報公表の義務拡大	令和8年4月1日以降に事業年度末を迎えた事業年度分から適用
② 女性の健康支援への取組	望ましい取組として推奨
③ えるぼし(1段階目)の認定基準見直し	令和8年4月1日以降の申請から適用
④ えるぼしプラスの創設	令和8年4月1日以降の申請から適用

※本資料では、①、②について説明します。

法改正前後の情報公表義務比較

(常時雇用する労働者数 101人以上300人以下)

【現在の義務】

①又は②の中から、1項目以上の公表が義務。
(合計1項目以上)

必須項目	なし
① 職業生活に関する 機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> 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 男女の賃金額の差異 管理職に占める女性労働者の割合
② 職業生活と家庭 生活の両立に 資する雇用環境 整備	<ul style="list-style-type: none"> 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



【改正後の義務】

必須の2項目に加え、①又は②の中から、1項目以上の
公表が義務。
(合計3項目以上)

必須項目	<ul style="list-style-type: none"> 男女の賃金額の差異 管理職に占める女性労働者の割合
① 職業生活に関する 機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> 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
② 職業生活と家庭 生活の両立に 資する雇用環境 整備	<ul style="list-style-type: none"> 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

法改正前後の情報公表義務比較

(常時雇用する労働者数 301人以上)

【現在の義務】

必須の1項目に加え、①及び②の中から、それぞれ1項目以上の公表が義務。(合計3項目以上)

必須項目	・男女の賃金額の差異
① 職業生活に関する 機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・管理職に占める女性労働者の割合
② 職業生活と家庭生活の両立に資する 雇用環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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



【改正後の義務】

必須の2項目に加え、①及び②の中から、それぞれ1項目以上の公表が義務。(合計4項目以上)

必須項目	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金額の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合
① 職業生活に関する 機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・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
② 職業生活と家庭生活の両立に資する 雇用環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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

法改正後の公表義務が生じる時期

令和8年4月1日以降に事業年度末を迎えた事業年度に関して、その事業年度終了後おおむね3か月以内に情報公表を行う必要があります。 ※女性の活躍推進企業データベースでの公表を推奨しています。

例

令和8年4月1日以降の直近の事業年度末が、 <u>令和8年6月末</u>	<u>令和7年7月1日～令和8年6月末</u> の事業年度に関する情報公表を、事業年度終了後、おおむね3か月以内(令和8年9月末まで)に公表。
令和8年4月1日以降の直近の事業年度末が、 <u>令和8年12月末</u>	<u>令和8年1月1日～令和8年12月末</u> の事業年度に関する情報公表を、事業年度終了後、おおむね3か月以内(令和9年3月末まで)に公表。
令和8年4月1日以降の直近の事業年度末が、 <u>令和9年3月末</u> (令和8年3月末が事業年度末)	<u>令和8年4月1日～令和9年3月末</u> の事業年度に関する情報公表を、事業年度終了後、おおむね3か月以内(令和9年6月末まで)に公表。

男女間の賃金差異が生じている要因

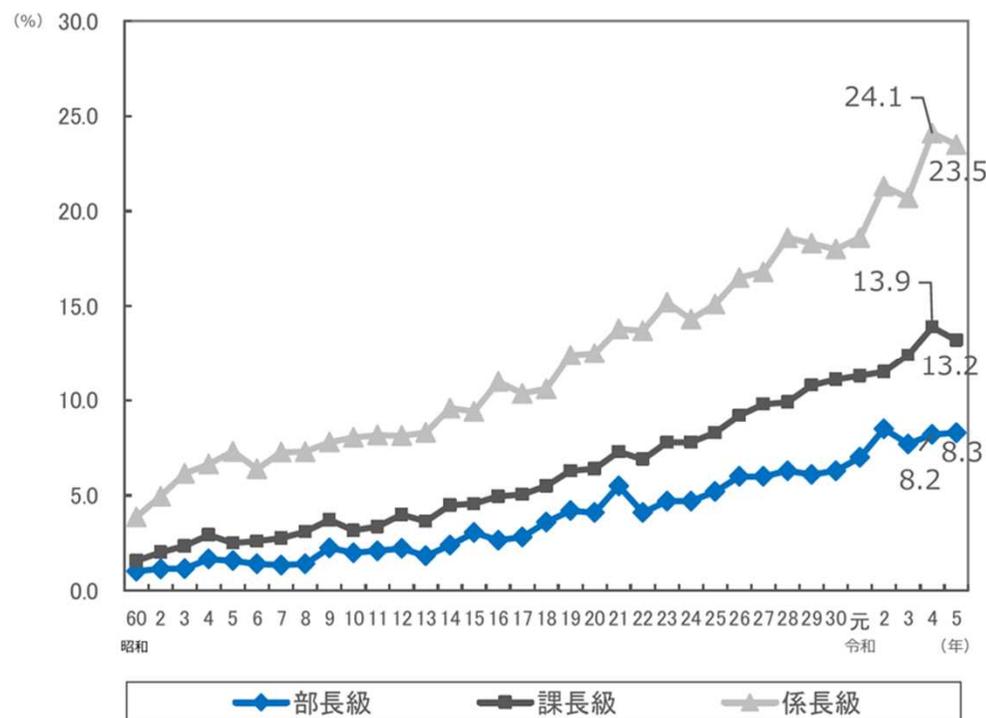
主な要因は・・・

1. 管理職比率の差（特に差が大きい）
2. 平均勤続年数の差

※単に賃金額の差が縮まれば良いわけではなく、差の要因を分析し、要因の解消に向けて進むことで、結果的に賃金額の差が縮小していく。

➡ **要因の分析・解消への取組のきっかけとしての、「賃金差異」「管理職比率」の公表。**

図3 役職別管理職等に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

賃金差異の計算方法、公表内容

赤枠内が、公表必須内容。パーセントは小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで記載が必要。

区分	女性	男性	比率
正規雇用労働者	$\frac{\text{総賃金(A)}}{\text{総人数(B)}}$	$\frac{\text{総賃金(a)}}{\text{総人数(b)}}$	女性 ÷ 男性 × 100(%)
非正規雇用労働者	$\frac{\text{総賃金(C)}}{\text{総人数(D)}}$	$\frac{\text{総賃金(c)}}{\text{総人数(d)}}$	女性 ÷ 男性 × 100(%)
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金(A+C)}}{\text{総人数(B+D)}}$	$\frac{\text{総賃金(a+c)}}{\text{総人数(b+d)}}$	女性 ÷ 男性 × 100(%)

正規雇用労働者 = 「雇用期間の定めなしかつフルタイム」の労働者

非正規雇用労働者 = 「雇用期間の定めあり」の労働者 + 「短時間」の労働者

全ての労働者 = 正規雇用労働者 + 非正規雇用労働者

※常時雇用する労働者 = 「雇用期間の定めなしの者」 + 「1年以上引き続き雇用されている者」 + 「1年以上引き続き雇用される見込みの者」（学生アルバイト除く）

※原則、事業年度に合わせた1年間の総賃金で計算します。

※総人数は、各月の賃金支払い人数等、合理的な方法で計算します。

賃金差異の計算方法、公表内容

※公表は、**女性の活躍推進企業データベースでの公表を推奨**しています。(有価証券報告書における公表では、公表義務の履行にはなりません。)

※主に求職者が閲覧していると想定し、**補足説明等を活用**することが望まれます。(賃金差異の背景、時系列での公表、賃金差異縮小に向けた取組 等)

※公表後も、**年1回以上の公表内容の更新**が必要です。

例	
公表日：2024年4月25日	
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%

説明欄

対象期間：令和5年度(2023年4月1日から2024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!

女性活躍推進法における 管理職の定義について

「管理職」＝「課長級」＋「課長級より上位の役職」（役員は管理職から除く）

「課長級」＝次の①または②に該当する者

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、なおかつ「2係以上の組織からなる長」または「構成員が課長を含み10人以上の組織の長」。
- ②事業所での呼称、構成員に関係なく、職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者。（一番下の職階ではないこと。）

※原則、「課長代理」、「課長補佐」は、「課長級」には含まれません。

※(参考)100人以上1,000人未満の企業の、全労働者に占める役職割合(性別不問)

全産業平均: 部長級3.74% 課長級7.62% (係長級6.97%)

(令和6年度賃金基本構造統計調査の公表資料より。課長級の定義は同じ。)

管理職の女性割合の 公表内容・算出時期について

公表する内容	以下の2つは公表必須の内容 ①管理職の女性割合 ②割合の算出時期（例：令和●●年●月時点）
割合の算出方法	管理職の女性人数÷管理職の全体人数×100(%) (小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで公表)
算出する時期	<u>公表日が属する事業年度の前事業年度内、もしくは公表日が属する年度の</u> 数値を、前事業年度末の翌日からおおむね3か月以内に公表が必要。 例：令和8年9月が事業年度末で、令和8年11月に公表した場合 ・ <u>令和7年10月～令和8年9月、もしくは令和8年10月～令和8年11月のうち、任意の</u> 時点における数値を公表。

※公表に当たっては、管理職の定義に沿っているものであること、及び企業内における役職名を明記することが望まれます。

※男女間の賃金額の差と同様に、**公表した後も、年1回以上の公表内容の更新が必要**です。

※**女性の活躍推進企業データベースでの公表、及び補足説明の活用を推奨**します。

女性の健康支援への取組について

一般事業主行動計画策定指針に追加された内容

- 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。
- 一方、健康に関してはプライバシー保護が求められることも踏まえる必要があることに留意が必要。
- 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。

女性の健康上の特性に係る取組の一例

- ・ 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資料配布等。
- ・ 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備。
- ・ 健康課題等に関し、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。

※次ページの改正リーフレット、QA（QRコード）も参照願います。

※次期の一般事業主行動計画を策定する際に、取組の実施をご検討願います。

お役立ちサイト

<p>改正リーフレット 令和7年12月23日版</p>	<p>厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ</p>	<p>Q&A(情報公表、認定) 令和8年2月18日版</p>	<p>Q&A(男女間の賃金差異) 令和8年2月18日版</p>
	<p>NEW!!</p> 	<p>NEW!!</p> 	<p>NEW!!</p> 
<p>厚生労働省 賃金格差解消のガイドライン</p>	<p>女性の活躍推進企業 データベース</p>	<p>働く女性の 心とからだの応援サイト</p>	<p>令和7年度民間企業における 女性活躍促進事業</p>
			