

女性活躍推進法の改正点

～令和8年4月、10月施行～

令和8年6月、7月

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日施行

① 情報公表の義務拡大	常時雇用する労働者数が101人以上の企業における情報公表の義務の範囲が拡大。 (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) ・101人～300人 … 公表義務1項目 ➡ 公表義務3項目 ・301人～ … 公表義務3項目 ➡ 公表義務4項目 <本資料 P3～P10>
② 女性の健康支援への取組	職場におけるヘルスリテラシー向上の取組、休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現、健康課題を相談しやすい体制づくり等、望ましい取組の推奨。 <本資料 P11>
③ えるぼしプラスの創設	従来の各段階の認定基準を満たし、かつ「女性の健康支援に関する4つの基準」を全て満たした場合の認定制度を創設。 <本資料 P12～P13>
④ えるぼし1段階目の認定基準見直し	認定基準を満たしていない評価項目は、直近で2年連続改善の実績が必須となっているが、単年度の事業年度ごとに評価する項目については、3事業年度の平均値でも2年連続改善と判断することが可能。 <本資料 P14～P15>

令和8年10月1日施行

⑤ プラチナえるぼしの認定基準追加	「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」に毎年公表していること。」が追加。 <本資料 P16～P17>
-------------------	---

改正後の公表義務が生じる時期

常時雇用する労働者数 101人以上

※**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」（昼間学生のアルバイトを除く）

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。

<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。

① 情報公表の義務拡大（令和8年4月1日施行）

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	・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	・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	・ 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	・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	・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 情報公表の義務拡大（令和8年4月1日施行）

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	・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	・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	・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	・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	・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

男女間の賃金額の差異が生じている要因

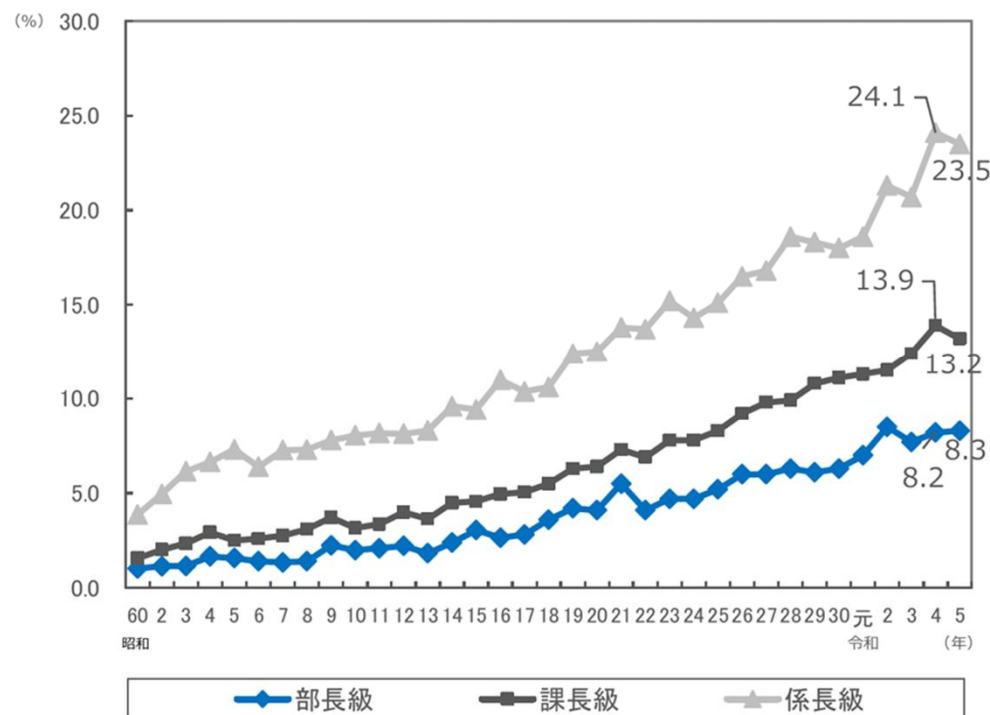
主な要因は…

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、差が生じている要因を分析し、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）



① 情報公表の義務拡大（令和8年4月1日施行）

賃金額差異の計算方法、公表内容

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

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

※原則、事業年度に合わせた1年間の総賃金（賞与含む・通勤手当含まない）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。

① 情報公表の義務拡大（令和8年4月1日施行）

賃金額差異の計算方法、公表内容

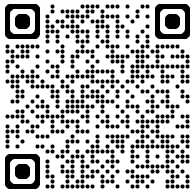
※主に求職者が閲覧していると想定し、補足説明等を活用することが望めます。（差異の背景、時系列での公表、差異縮小に向けた取組 等）

※公表後も、年1回以上の公表内容の更新が必要です。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。データベースで公表すると、次回の更新時期に運営サイトからメールが届きます。

（令和8年5月末時点 42,228社登録）



女性の活躍推進企業データベース



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！

女性活躍推進法における管理職の定義

「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。)

① 情報公表の義務拡大（令和8年4月1日施行）

管理職の女性割合の公表内容

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（対象期間）
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）
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。公表した後も、年1回以上の公表内容の更新が必要です。</u> 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 ・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、任意の時点における数値を公表。

▶▶ 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
などが考えられます。

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

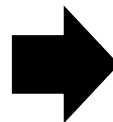
- 男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい。
- 一方、健康に関してはプライバシー保護が求められることも踏まえる必要があることに留意が必要。
- なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効。

女性の健康上の特性に係る取組の一例

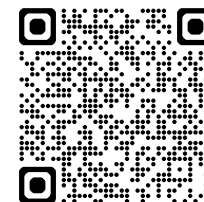
※次期の一般事業主行動計画を策定する際に、取組の実施をご検討願います。

- ・ 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。

※こちらのサイトのトップページにある「企業の人事労務担当者の方へ」から、
企業の取組事例や研修用の動画の掲載ページにアクセスできますので、ぜひ
参照願います。



働く女性の心とからだの応援サイト



③ えるぼしプラスの創設（令和8年4月1日施行）



えるぼしプラスの認定基準

認定の段階	従来のえるぼし認定と、新設のえるぼしプラスの認定要件について	
1 段階目	・認定基準を1～2項目達成している。 ・達成していない他の項目は全て2年連続改善実績がある。 ・他の要件を全て満たしている。 ➡ えるぼし 1段階目	・えるぼし1段階目の要件を全て満たしている。 ・<u>女性の健康支援に関する4つの基準を全て達成している。</u> ➡ えるぼしプラス 1段階目
2 段階目	・認定基準を3～4項目達成している。 ・達成していない他の項目は全て2年連続改善実績がある。 ・他の要件を全て満たしている。 ➡ えるぼし 2段階目	・えるぼし2段階目の要件を全て満たしている。 ・<u>女性の健康支援に関する4つの基準を全て達成している。</u> ➡ えるぼしプラス 2段階目
3 段階目	・認定基準を5項目全て達成している。 ・他の要件を全て満たしている。 ➡ えるぼし 3段階目	・えるぼし3段階目の要件を全て満たしている。 ・<u>女性の健康支援に関する4つの基準を全て達成している。</u> ➡ えるぼしプラス 3段階目
(参考) プラチナ	・1～3段階目のいずれかの認定を既に受けている。 ・直近の一般事業主行動計画の目標を達成している。 ・プラチナえるぼしの認定基準を全て満たしている。 ➡ プラチナえるぼし	・プラチナえるぼしの要件を全て満たしている。 ・<u>女性の健康支援に関する4つの基準を全て達成している。</u> ➡ プラチナえるぼしプラス

従来の各段階の認定基準に加え、「**女性の健康支援に関する4つの基準**」を全て満たした場合、えるぼしプラスの認定となります。

また、既にえるぼし認定を取得し、新たにえるぼしプラスの認定申請をする際は、女性の健康支援に関する4つの基準のみの申請ではなく、従来のえるぼしの要件も含めたえるぼしプラス全体の内容で申請する必要があります。



えるぼしプラスの認定基準

女性の健康支援に関する4つの基準とは・・・

① 休暇制度等の整備	「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。
② 労働者への周知	女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①の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 理解促進の取組	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 担当者の選任・相談体制の整備	労働者へ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への配慮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。

プラス認定の要件については、必ずしも女性に特化した取組である必要はなく、広く労働者のための制度や取組であり、結果的に女性の健康上の特性への配慮につながるものであれば差し支えありません。

また、「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」については、多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含むこととしているため、健康に関するものに限定する必要はありません。

④ えるぼし 1 段階目の認定基準見直し（令和 8 年 4 月 1 日施行）

基準が見直しとなる評価項目

認定基準	評価項目
基準 1 【採用】	(1) 競争倍率の男女比 (2) 正社員及び基幹的雇用管理区分に占める女性割合
基準 2 【継続就業】	(1) ①平均勤続年数の男女比 ②継続雇用割合（新卒者の在籍割合）の男女比 (2) 女性正社員の平均勤続年数 ※(1)の①②ともに算出不能な場合のみ使用可
基準 3 【労働時間等の働き方】	法定時間外労働と法定休日労働の各月の平均時間数
基準 4 【管理職比率】	(1) 管理職に占める女性割合 (2) 課長級の一つ下の職階から課長級に昇進した割合の男女比
基準 5 【多様なキャリアコース】	(ア) 女性の、非正社員から正社員への転換 (イ) 女性の、キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 (ウ) 過去に在籍した女性の、正社員としての再雇用 (エ) 概ね30歳以上の女性の、正社員としての採用

赤のフォントの項目について、1 段階目の申請に限り、
3 事業年度の平均値が、「直近 > 直近の前年度 > 直近の前々年度」
 となっているケースでも、2 年連続改善と判断可能となります。

④ えるぼし 1 段階目の認定基準見直し（令和 8 年 4 月 1 日施行）

3 事業年度の平均値を用いる場合

例：管理職に占める女性割合

事業年度ごとの実績値	
令和 7 年度	8.5%
令和 6 年度	5.7%
令和 5 年度	6.3%
令和 4 年度	4.1%
令和 3 年度	2.6%



3 事業年度の実績値の平均	
令和 5 ～ 7 年度の平均値	6.8% $((8.5+5.7+6.3) \div 3)$
令和 4 ～ 6 年度の平均値	5.4% $((5.7+6.3+4.1) \div 3)$
令和 3 ～ 5 年度の平均値	4.3% $((6.3+4.1+2.6) \div 3)$

1 段階目の申請であり、前ページの赤フォントの項目である場合、以下の①又は②のいずれか一方を満たせば、2 年連続改善と判断可能となります。

- ① 令和 7 年度 > 令和 6 年度 > 令和 5 年度
- ② 令和 5 ～ 7 年度の平均値 > 令和 4 ～ 6 年度の平均値 > 令和 3 ～ 5 年度の平均値

①単年度の数値で比較した場合は 2 年連続の改善とはならない（8.5 > 5.7 < 6.3）が、② 3 事業年度の平均値で比較した場合は 2 年連続の改善となる（6.8 > 5.4 > 4.3）。

➡ 管理職に占める女性割合は 2 年連続の改善と判断。 ※ 2 段階目の場合 3 事業年度の平均値は適用不可のため、2 年連続の改善とはなりません。

⑤ プラチナえるぼしの認定基準追加（令和8年10月1日施行）

プラチナえるぼしの認定基準追加項目

令和8年10月以降の認定基準

1	評価項目「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」について、プラチナえるぼしの認定基準を全て満たしていること。
2	事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定め、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。
3	策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められた目標を達成したこと。
4	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」に毎年公表していること。 ※追加となる項目
5	男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。
6	女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。
7	雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女間賃金差異の状況について把握したこと。
8	次のいずれにも該当しないこと。 ・申請前に一般事業主行動計画の目標を容易に達成できる目標に変更していること。 ・認定取消又は認定基準未達以外の理由による辞退の日から3年を経過していないこと。 ・職業安定法第5条の6第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人者の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。 ・女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること。

公表開始が必要な時期

認定申請日	プラチナえるぼし認定日	公表開始が必要な時期
—	令和8年9月30日以前	令和8年10月1日から概ね3か月以内に公表することが必要です。
令和8年9月30日以前	令和8年10月1日以降	認定日から概ね3か月以内に公表することが必要です。
令和8年10月1日以降	—	認定申請時点で公表していることが必要です。

⑤ プラチナえるぼしの認定基準追加（令和8年10月1日施行）

追加される項目の公表内容

公表が必要となる、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

公表対象の防止措置の内容	データベースへの公表内容
<u>求職者等セクハラ防止指針4（1）イ</u> 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	明確化及び周知・啓発していることをデータベースに公表していることが必要です。 ＜措置を行っている事実のみ公表＞
<u>求職者等セクハラ防止指針4（1）ロ</u> 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	規定したこと及び周知・啓発していることをデータベースに公表していることが必要です。 ＜措置を行っている事実のみ公表＞
<u>求職者等セクハラ防止指針4（1）ハ</u> 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること。	労働者への周知・啓発は、周知・啓発していることをデータベースに公表していることが必要です。＜措置を行っている事実のみ公表＞ 求職者等への周知・啓発は、周知等を行っているホームページのリンク先を掲載するなど、実際に講じている措置の具体的な内容を公表することが必要です。 ＜措置の具体的な内容まで公表＞
<u>求職者等セクハラ防止指針4（2）イ</u> 相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。	周知を行っているホームページのリンク先を掲載するなど、実際に講じている措置の具体的な内容を公表することが必要です。 ＜措置の具体的な内容まで公表＞
<u>求職者等セクハラ防止指針4（2）ロ</u> （2）イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた求職者等が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談を行った求職者等の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。	適切に対応できるようにしていることをデータベースに公表していることが必要です。 ＜措置を行っている事実のみ公表＞

お役立ちサイト

女性活躍推進法特集ページ 	厚生労働省の女性活躍推進法の特集ページです。 「改正女性活躍推進法等のポイント」や「Q&A(認定基準等、男女の賃金額差異・女性管理職割合)」、男女間賃金差異分析ツールなど、様々な情報を掲載しています。 最新情報はこちらから。	
改正女性活躍推進法の解説 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律 (女性活躍推進法関係)について 	令和8年4月1日施行の改正内容を解説した動画です。(令和8年1月収録) 改正法全体の概要から始まり、情報公表、女性の活躍推進企業データベース、女性の健康支援、えるぼし認定、取組の支援という内容になっています。 なお、解説動画用の資料は、女性活躍推進法特集ページにあります。	
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画を 策定しましょう！ 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、2026年(令和8年)4月1日から男女間賃金差異と女性管理職比率が情報公表の必須項目となりました。また、一般事業主行動計画の策定に当たっては、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です。	一般事業主行動計画及び女性の活躍に関する情報公表に関するパンフレットです。 「自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析」⇒「一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表」⇒「一般事業主行動計画を策定した旨の届出」⇒「取組の実施、効果の測定」という流れに沿って、詳しく解説しています。(約4MB)	
女性活躍推進法に基づく えるぼし認定 プラチナえるぼし認定の ご案内 	えるぼし認定に関するパンフレットです。 認定のメリット、認定基準、申請手続き、認定取得後の実績公表等について解説しています。(約10MB)	
働く場所は、 わたしが見つける。 	企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約した、厚生労働省が運営するデータベースです。 一般事業主行動計画や女性の活躍に関する情報の公表の際はご活用ください。 女性の活躍推進等に関する様々な企業の事例も紹介しています。	