

女性活躍促進にかかる情報公表義務について

令和8年9月8日

長野労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

【本日の説明内容】

1. 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について
2. 女性の活躍推進企業データベースについて
3. えるぼし認定について

なぜ女性活躍推進に取り組むのか？

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。



法改正への対応



制度活用・優遇措置による
経営上のメリット



多様な視点を通した
組織の成長・イノベーション



優秀な人材の確保と定着

3

なぜ情報公表するのか？

情報公表することで・・・

①女性活躍の状況を「見える化」できる



②求職者が就職・転職の際に企業を比較できるようになる

③企業の自主的な改善活動につながる



④人材確保・企業価値の向上につながる

4

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表 について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

○令和8年4月1日以降、

・ 常時雇用する労働者数が**301人以上**の事業主

①**男女の賃金の差異**及び②**管理職に占める女性労働者の割合**に加え、

「③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうちから1項目以上

「④ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上

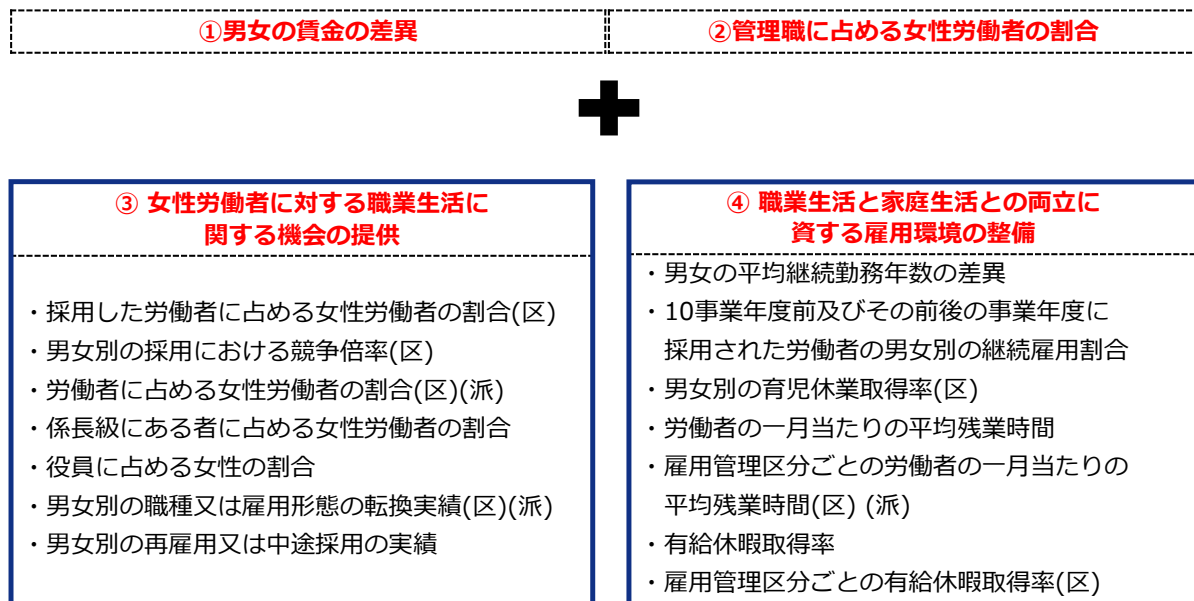
計4項目以上を公表することが必要。

・ 常時雇用する労働者が**101人以上**の事業主

①**男女の賃金の差異**及び②**管理職に占める女性労働者の割合**に加え、

「③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」又は「④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上 **計3項目以上を公表**することが必要。

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）



* 上記に加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」、「労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要」を任意で公表することも可能。

(注)

①「(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ことが必要。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役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ことが必要。

③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

7

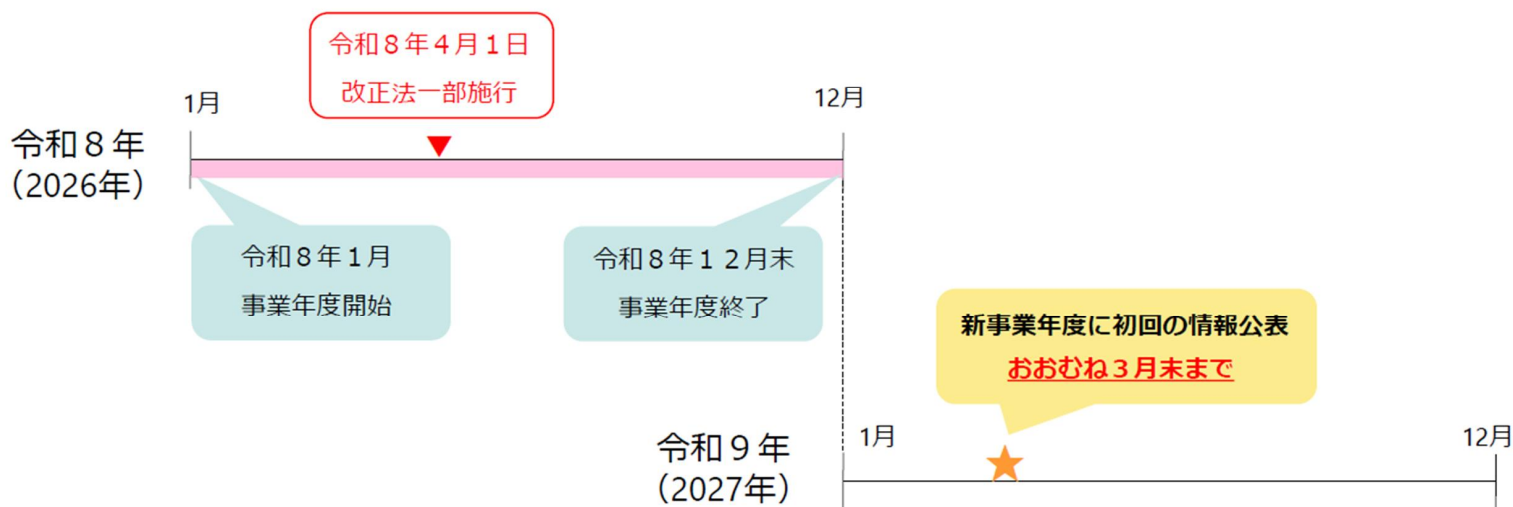
事業主の作業スケジュール①（事業年度5月～翌4月の場合）



※ 改正法の施行前から男女間賃金差異の公表が義務付けられている常時雇用する労働者が301以上の事業主についてはこれによらず、従来同様概ね1年に1回の情報公表が必要。

8

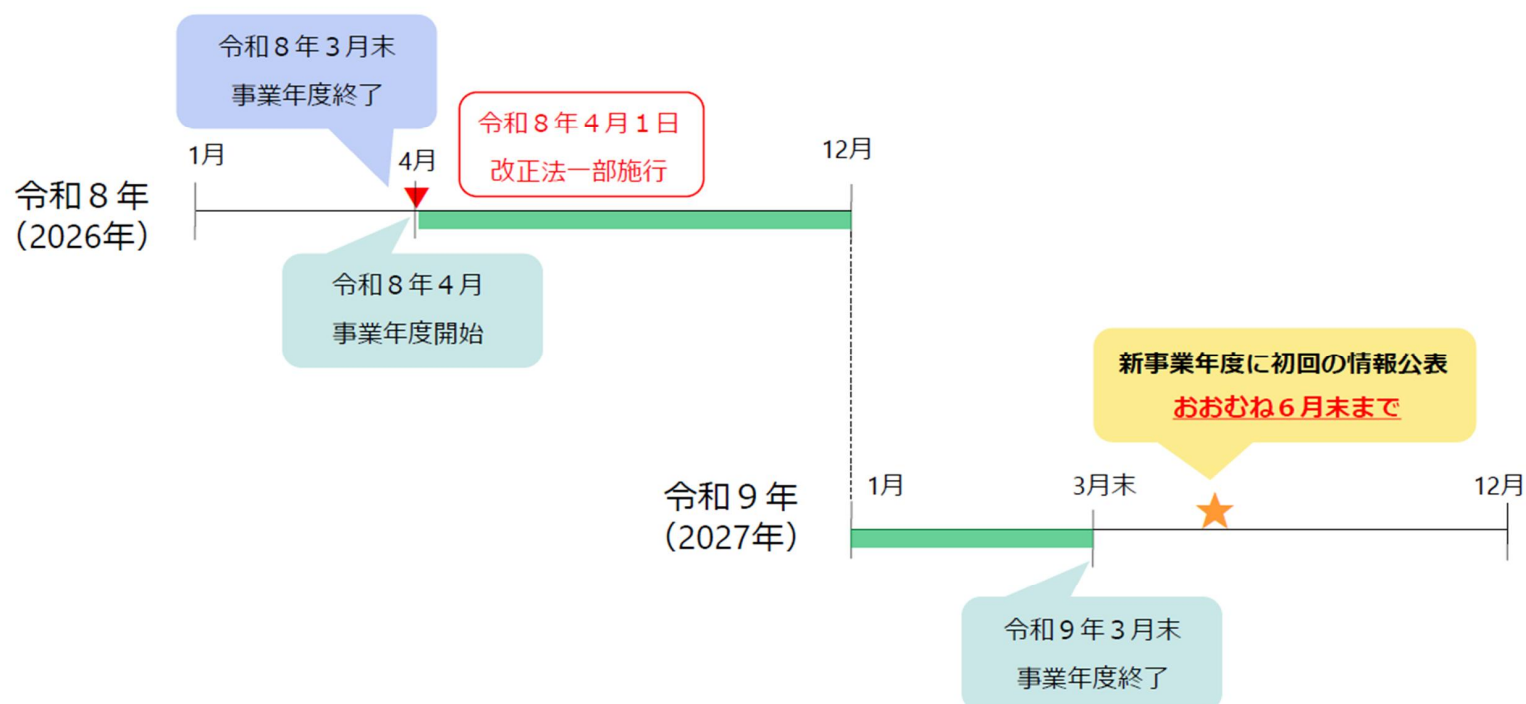
事業主の作業スケジュール②（事業年度 1 月～12 月の場合）



※ 改正法の施行前から男女間賃金差異の公表が義務付けられている常時雇用する労働者が301以上の事業主についてはこれによらず、従来同様概ね1年に1回の情報公表が必要。

9

事業主の作業スケジュール③（事業年度 4 月～翌 3 月の場合）



※ 改正法の施行前から男女間賃金差異の公表が義務付けられている常時雇用する労働者が301以上の事業主についてはこれによらず、従来同様概ね1年に1回の情報公表が必要。

10

説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましいです。
(「男女間賃金差異」以外の情報も任意で追加的に公表可能。)

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女間賃金差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女間賃金差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能です。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討してください。**任意の追加的な情報公表の例**

- ✓ **自社における男女間賃金差異の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、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、男女賃金差異が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**(正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等)での男女間賃金差異や、**属性(勤続年数、役職等)が同じ男女労働者の間での賃金の差異**を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女間賃金差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。
- ✓ 要因及び課題の分析を踏まえ、男女間賃金差異の縮小に向けた**取組の内容を説明する**。
- ✓ 男女間賃金差異の要因及び課題の分析を行う際に、**女性管理職比率の要因及び分析もあわせて実施**し、それらの結果を関連付けて、公表する。

女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」イメージ

女性

の活躍推進企業

データベース

厚生労働省

種別又は雇用形態の転換実績

企業担当者の方

学生・求職中の方

項目定義

管理職に占める女性労働者の割合

項目定義

雇用形態転換実績

(契約社員→正社員) 男性: 275人、女性: 35人

※ 期間従業員のお気に入り派遣の正社員登用

再雇用実績

27.8% (-人) (管理職全体(男女計) - 人)

※ 部長の名を受け、グループを統括する者を課長と位置付ける

男女の賃金の差異に関する実績

男女の賃金の差異

項目定義

(全労働者) 66.2%

(うち正規雇用労働者) 65.9%

(うち非正規雇用労働者) 58.7%

(注釈・説明)

計算の前提

・労働者

正規雇用労働者のうち、当社から社外への出向者および他社から当社への出向者は除く

・賃金

法定内外福利費、退職金、年金関係費は除く

対象期間 2024年4月1日～2025年3月31日

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数が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。



まずはこのパンフレットをベースに、行動計画の策定や分析をお願いします。

（厚生労働省のホームページよりダウンロードできます。）

目次

なぜ女性の活躍推進が必要なのか	1
女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ	2
一般事業主が行うべきこと	3
女性の活躍に関する状況把握、課題分析	4
一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表	8
一般事業主行動計画の策定例	10
一般事業主行動計画策定にあたっての留意点	12
一般事業主行動計画を策定した旨の届出	14
一般事業主行動計画策定届の記入例	15
女性の活躍に関する情報公表について	23
女性の活躍推進企業データベース	28
認定取得を目指しましょう	29
課題分析の方法例、課題に対する取組例	30
女性活躍推進法の条文等（抜粋）	39
女性活躍推進に取り組む一般事業主へのお知らせ	57

女性の活躍推進企業データベースについて

女性の活躍推進企業データベース

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイト、厚生労働省が運営しています。



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



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

< 企業比較

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区 1 2 3	東京都〇〇区 4 5 6
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89%	(事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	24% (12人) 管理職全体 (男女計) 50人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3%	既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

※企業が過去データを保存・掲載している場合は、データを経年比較して見るができます。

えるぼし認定制度について

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。
- プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を企業のホームページなどに付すことができる。
また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

プラチナ えるぼし 	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 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。（※1） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※1） ● 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。（※1） ● 【令和8年10月1日～】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」で公表していること。（※1） （※1）実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし （3段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「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。
えるぼし （2段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「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。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし （1段階目） 	① えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「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。 ② 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表すること ③ 満たさない基準については、以下の(i)又は(ii)に該当すること (i) 半年度の実績を評価している項目（※2）については、2年以上連続して実績が改善していること又は以下のいずれかに該当すること 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、 「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び 「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること（A>B>C） （※2）「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること (ii) 上記（※2）以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること

（参考）女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。 (i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。 (ii) 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること （※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	
2.継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。 （※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。 (ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。 （※）継続雇用割合は、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（新規学卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 ・ 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 であること。（その他の基準は同左）
3.労働時間等の働き方	○ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。	

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 又は ② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。	○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 ① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※)「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。 ② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※)正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上
5.多様なキャリアコース	○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	

<その他>

- ・ 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・ 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ・ 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の額の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 申請を行った日より前に一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していないこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

(注1) 1. 3. 5. は、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定において共通の基準

(注2) 「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注3) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

えるぼしプラス認定の創設

- 令和8年4月1日から、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が、**職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、えるぼし、プラチナえるぼしに「プラス」認定を追加。**
- えるぼし認定の全ての認定段階について、以下の認定基準①～④の全てを満たすことが要件。なお、必ずしも女性に特化した取組である必要はない。

【女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること】

※えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- ① 「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 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ための取組を実施していること
- ③ 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 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を講じていること

(参考1) えるぼし認定：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。
 プラチナえるぼし認定：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

(参考2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について（平成27年職発1028第2号・雇発第5号（最終改正：令和8年2月18日））（抄）
 女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるものであるが、各事業主において適切に設定すべきものであること。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要であること。

【えるぼしプラス認定マーク】

えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(3段階目)



プラチナえるぼしプラス



① 認定マークの表示

女性の活躍を推進している事業主であることをRPできます！
商品や広告、名刺、求人票などに表示ができます。

② 公共調達における優遇措置

③ 日本政策金融公庫による融資制度

21

パンフレットのご紹介

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



令和8年4月1日より、
・えるぼし認定（1段階目）の基準が見直されました！
・職場における女性の健康支援に取り組む優良企業を認定する新しい制度「えるぼしプラス認定」と「プラチナえるぼしプラス認定」がスタートしました！

目次

女性活躍推進法における取組の流れ	1
えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ	2
認定のメリット	3
えるぼし認定	4
えるぼし認定に関する実績の公表	10
プラチナえるぼし認定	13
プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表	18
えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定について	21
認定の取消・辞退について	22
Q & A	24
えるぼし認定、えるぼしプラス認定申請の手続	26
プラチナえるぼし認定、プラチナえるぼしプラス認定申請の手続	49
女性活躍推進法の条文等（抜粋）	71

こちらのパンフレットにて詳細をご確認ください。

（厚生労働省のホームページよりダウンロードできます。）

22

ご清聴
ありがとうございました



ご不明な点は、当室までお問い合わせください。
長野労働局 雇用環境・均等室
TEL 026-227-0125