従業員数１０１人以上の事業主の皆さま

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表はお済みですか

女性活躍推進法の改正（令和８年４月１日施行）により、以下の情報公表が事業主に義務付けられました。

企業等規模	情報公表が必要となる項目
301人以上	（必須）**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率** （選択）以下①より１項目**及び**②より１項目　**合計４項目以上**
101人～300人	（必須）**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率** （選択）以下①又は②より１項目以上　**合計３項目以上**

①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
（女性労働者の割合、採用者に占める女性労働者の割合 など）
②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
（男女の平均勤続年数、男女別育児休業取得率、一月当たりの平均残業時間 など）

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

	男女間賃金差異
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

☆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。
☆「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。

※小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示

「賃金差異の情報公表について」厚生労働省 資料

【「女性管理職比率」の情報公表のイメージ】

	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%

☆管理職とは「課長級」と「課長級より上位の役職(役員除く)」の合計です。
☆女性管理職（課長級以上）の人数÷管理職の人数×100(%)

※小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示

「女性活躍推進法特集ページ」厚生労働省HP

公表は、「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください（他社の公表内容もご覧いただけます）。令和8年4月1日以降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概ね3か月以内に公表する必要があります。

事業年度末（決算時期）	初回公表期限	事業年度末（決算時期）	初回公表期限
３月	令和９（2027）年６月末	９月	令和８（2026）年12月末
４月	令和８（2026）年７月末	１０月	令和９（2027）年１月末
５月	令和８（2026）年８月末	１１月	令和９（2027）年２月末
６月	令和８（2026）年９月末	１２月	令和９（2027）年３月末
７月	令和８（2026）年10月末	１月	令和９（2027）年４月末
８月	令和８（2026）年11月末	２月	令和９（2027）年５月末

「女性の活躍推進企業データベース」⇧