

改正労働法令オンラインセミナー

「改正女性活躍推進法が令和8年4月1日から施行されています！」

令和8年7月24日

静岡労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 女性活躍推進法の改正概要
2. 男女間賃金差異 算出及び情報公表方法
3. 女性管理職比率 算出及び情報公表方法
4. 女性の活躍推進企業データベースについて
5. その他
 - (1) 職場における女性の健康支援について
 - (2) えるぼし認定制度について

1. 女性活躍推進法の改正概要

1. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1
(～R18 (2036) .3.31)

2. 概要

(一般事業主(民間企業等)に関する部分は厚生労働省が、特定事業主(国・地方公共団体)に関する部分は内閣府(内閣官房、総務省と共管)が所管)

○ 一般事業主(民間企業等)、特定事業主(国・地方公共団体)は、

(1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

[事業主行動計画の必須記載事項]

・目標(数値を用いて設定) ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主(※2)は、

①「男女間賃金差異」

②「女性管理職比率」

③職業生活に関する機会の提供に関する実績から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の整備に関する実績から1項目以上
を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

①「男女間賃金差異」

②「女性管理職比率」

③「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「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

全ての項目から1項目以上

を公表

(1)～(3)の対象は、

①常用労働者101人以上の一般事業主 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)

②全ての特定事業主

情報公表項目

・男女間賃金差異
・女性管理職比率

・採用者に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績 等

職業生活に
関する機会の
提供の実績

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等



○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定(えるばし認定・プラチナえるばし認定)、公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)

○ 地方公共団体は、推進計画(区域内の女性活躍の推進に係る計画)を策定、公表(努力義務)

※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 特定事業主は、内閣府令により、「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」、「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」、「職員(管理職以外)の一月当たりの平均超過勤務時間」を含む計7項目以上の公表が義務化された。

常用労働者とは？

正社員（注）だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

① 期間の定めなく雇用されている者

② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者

（注）：「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第 2 条の「通常の労働者」をいいます。

「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断します。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

改正の趣旨

- ・ 我が国における男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にある。
- ・ 男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準に留まっている。

⇒ 女性活躍推進法の期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、女性活躍の更なる推進を図る。

見直し内容

① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化 施行日：令和8年4月1日

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付ける。

【一般事業主の見直し前後の比較】

企業等規模	見直し前	見直し後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表 ※1	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表 ⇒計4項目以上の公表が義務
101人～300人	1項目以上を公表 ※2	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表 ⇒計3項目以上の公表が義務

※1 労働者の数が301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、男女間賃金差異に加えて、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」（採用者に占める女性の割合、管理職等に占める女性の割合 等）から1項目以上、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の実績」（男女の平均勤続年数の差異、残業時間の状況 等）から1項目以上の、計2項目以上を公表することとされている。

※2 労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされている。

② 女性活躍推進法の有効期限の延長 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

※情報公表について

○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**の事業主については、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数が**101人以上**の事業主については、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。

①男女の賃金の差異	②管理職に占める女性労働者の割合
③ 女性労働者に対する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(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・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(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績	④ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 ・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(区) ・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(区)(派) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

* 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。

※**雇用管理区分**：職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者についての他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在してるかによって判断します。

（例：総合職、エリア総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートタイム労働者など）

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

見直し内容

③ 女性の健康課題 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性の職業生活における活躍の推進は、**女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。**

④ 女性活躍推進に関する基本方針へのハラスメント対策の位置付け 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

政府が策定する女性活躍の推進に関する**基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。**

⑤ プラチナえるぼし認定の要件の見直し 施行日：令和8年10月1日

女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、事業主が講じている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公表していることを追加する。



⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化

特定事業主（国・地方公共団体）の行動計画に係る手続の効率化を図り、取組の実効性を確保する。

⑦ えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示す。

⑧ えるぼしプラス認定の創設

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、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。

2. 男女間賃金差異 算出及び情報公表方法

男女間賃金差異の情報公表

※ 常時雇用する労働者数が101人の事業主は、「男女間賃金差異」の情報公表が義務づけられました。

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、その次の事業年度が開始してからおおむね3か月以内に公表します。

(最初の公表の例)

- ・事業年度が毎年4月1日から翌年3月31日の事業主の場合は、
令和8年4月1日から令和9年3月31日までの事業年度の実績を概ね令和9年6月末までに
- ・事業年度が毎年10月1日から翌年9月30日の事業主の場合は、
令和7年10月1日から令和8年9月30日までの事業年度の実績を概ね令和8年12月末までに

それぞれ最初の公表を行う必要があります。

- ※ **その後もおおむね毎年1回、公表日を明らかにして公表しなければなりません。**
(直近の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)

算出・公表の5つのステップ

① 労働者を男性・女性、また、正規・非正規で4種類に分類します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規	男性・正規
非正規労働者	女性・非正規	男性・非正規

② 4種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金と人員数を算出します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 総賃金・人員数	男性・正規の 総賃金・人員数
非正規労働者	女性・非正規の 総賃金・人員数	男性・非正規の 総賃金・人員数

③ 4種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金①	男性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金②
非正規労働者	女性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金③	男性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金④

④ 正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。

	女性	男性
正規労働者	総賃金 (A) 人員数 (B) = 平均年間賃金①	総賃金 (C) 人員数 (D) = 平均年間賃金②
非正規労働者	総賃金 (E) 人員数 (F) = 平均年間賃金③	総賃金 (G) 人員数 (H) = 平均年間賃金④
全ての労働者	総賃金 (A+E) 人員数 (B+F) = 平均年間賃金⑤	総賃金 (C+G) 人員数 (D+H) = 平均年間賃金⑥

⑤ 正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに、（女性の平均年間賃金）÷（男性の平均年間賃金）により、割合（パーセント）算出し、公表します。

	女性	男性		
正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②	$\frac{①}{②} \times 100\%$	正規雇用労働者の 男女間賃金差異
非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④	$\frac{③}{④} \times 100\%$	非正規雇用労働者の 男女間賃金差異
全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥	$\frac{⑤}{⑥} \times 100\%$	全労働者の 男女間賃金差異

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※「労働者」について

分類	対象となる労働者
全労働者	「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計
正規雇用労働者	期間の定めなくフルタイム勤務する労働者
非正規雇用労働者	パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）

※派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外してください。

※ 「総賃金」について

- 賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいいます。
- ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えありません。
- なお、所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致します。

※人員数について

1. 基本的な考え方

- ・男女で異なる数え方をしないこと。
- ・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること。
- ・人員数の数え方を変更する必要がある場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由について明記すること。

2. 具体例

- ・一の事業年度の期首から期末までの連続する12か月の特定の日（給与支払日、月の末日その他）の労働者の人数の平均を用いることが考えられます。

※この方法を用いる場合、人員数は勤務期間（勤務している月数）に応じて換算されていることに留意することが必要。

- ・さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等の労働時間を参考として、人員数を換算しても差し支えありません。この場合、換算をしている旨を重要事項として説明欄に記載してください。

3. 出向者等の扱い

個々の事業主において、従前の情報公表の方法も踏まえつつ、実情に応じて適切な方法を採用することで差し支えありません。ただし、男性・女性、正規雇用・非正規雇用で扱いは統一し、一貫性のある扱いをすることが必要です。

男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進

- 男女間賃金差異の情報の公表にあたり、「説明欄」の活用を促進するべく、以下のように指針を改正しました。

【令和8年4月1日適用】

【事業主行動計画策定指針】

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

六 情報の公表

(二) 情報の公表の項目及び方法

(略)

男女の賃金の額の差異については、**常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主**に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法」という。）によってそれぞれ算出し、公表するものとする。

その際、男女の賃金の額の差異については、**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**である。このため、事業主が、男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、**単に数値の情報を公表するだけでなく、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であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。**

(略)

男女間賃金差異の公表例

公表日：○年○月○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	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

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）については、「－」で記載してください。 **(必須)**

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示 **(必須)**

対象期間：令和8事業年度（令和8年4月1日から令和9年3月31日まで） **(必須)**

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、正社員の所定労働時間（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。

労働者の人員数について労働時間を基に換算をしている旨を記載 **(換算をしている事業主は必須)**

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用してください。（詳細は後述）

男女間賃金差異の公表例

公表日：2027年4月21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%

対象期間：令和8事業年度（令和8年4月1日から令和9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。

※なお、パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）をもとに人員数の換算を行っている。

差異についての補足説明：

<正社員>

正社員のうち、最も差異が生じている役職は部長級で、部長級における男女間賃金差異は71.2%である。また、部長級における女性の割合も8.0%と少なく、部長級への女性登用を計画的に推進していく。

<パート・有期社員>

女性よりも男性に相対的に賃金が高い嘱託社員が多いため、差が生じていると考えられる。

POINT：

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と計算方法を記載してください

POINT：

追加的な分析結果を記載すると、より自社の状況をわかりやすく伝えられます



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。



「男女間賃金差異分析ツール」をご活用ください

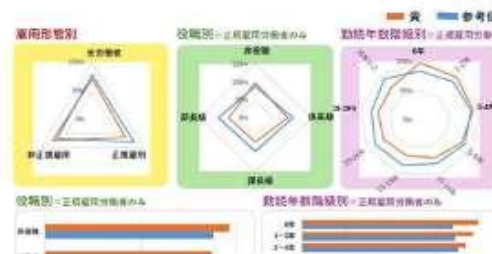
「男女間賃金差異分析ツール」

- 中小企業をはじめ、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、**簡易な要因分析ツールとして、「男女間賃金差異分析ツール」**を作成。
 - 自社の男女間賃金差異をはじめとする労務管理の基本データを入力することで、**同業種・同従業員規模の企業平均のデータと比較が可能**。これにより、自社の男女間賃金差異の現状を見える化するとともに、女性活躍に関する強みや課題を明らかにする。
 - 付属のパンフレットにおいて、「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**。
- ※ さらに、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に、「**男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）**」を刷新。従来のガイドラインに加え、新たに作成した当該ツールや行動計画策定支援マニュアルの紹介等も追加掲載。

「男女間賃金差異分析ツール」イメージ

男女間賃金差異分析ツール 分析結果

1. 男女間賃金差異



2. 男女間賃金差異が生じる要因

雇用形態	賃金と参考値の比較		自社の女性割合 (%)
	※同業種 (女性割合) ※雇用形態は考慮なし	※同業種 (女性割合) ※雇用形態は考慮なし	
最近1年間の採用者数	正社員雇用 1人	正社員雇用 1人	20.0%
平均勤続年数	正社員雇用 12.2年(13.5年)	正社員雇用 17.8年(11.4年)	66.7%
管理職数	正社員雇用 6人(10.7人)	正社員雇用 22.4人(5.9人)	27.6%
一月当たりの平均残業時間	正社員雇用 21.9時間(17.2時間)	正社員雇用 45.1時間(13.4時間)	47.2%
	非正規雇用 25.5時間(17.2時間)	正社員雇用 45.0時間(17.2時間)	56.7%



男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）



3. 女性管理職比率 算出及び情報公表

女性管理職比率の情報公表

※ 常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、「女性管理職比率」の情報公表が義務づけられました。**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、その次の事業年度が開始してから概ね3か月以内に公表します。**

その後も概ね毎年1回、公表日を明らかにして公表しなければなりません。

（最初の公表の例）

事業年度が**毎年4月1日から翌年3月31日の事業主**の場合は、

令和8年4月1日から令和9年3月31日までの事業年度の実績を概ね**令和9年6月末までに**
事業年度が**毎年10月1日から翌年9月30日の事業主**の場合は、

令和7年10月1日から令和8年9月30日までの事業年度の実績を概ね**令和8年12月末までに**
それぞれ最初の公表を行う必要があります。

- ✓ 公表する情報は、特段の事情がない限り、公表時点での最新のものとする必要があります。古くとも前事業年度の情報（例えば、4月から3月までを1事業年度とする事業主の場合、令和9年度に行う公表は、令和8年度時点の情報）である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の情報であっても差し支えありません。

女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」活用の促進

- 女性管理職比率の情報の公表にあたり、「説明欄」の活用を促進するべく、以下のように指針を改正しました。

【令和8年4月1日適用】

【事業主行動計画策定指針】

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

六 情報の公表

(二) 情報の公表の項目及び方法

(略)

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、**常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主**に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法」という。）によって算出し、公表するものとする。

その際、**管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、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**である。このため、事業主が、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、**単に数値の情報を公表するだけでなく、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であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。**

(略)

女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」活用の促進（続き）

○ そのほか、通達において以下のような内容が示される予定です。【令和8年4月1日適用】

○ 女性管理職比率に係る追加的な情報公表を行うに際しては、新たに「説明欄」を設けた上でその公表を行うことが可能である旨を示すとともに、「説明欄」に記載することが望ましい例として以下を示す。その際、記載が煩瑣にならないような記載方法も示す。

- ・ 男女別管理職登用比率を参考値として記載すること
- ・ 「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記すること

○ 「管理職」の定義については、これまで**施行通達の状況把握項目において示している「管理職」の定義と同様**のものであることを示す。

「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職にある労働者の合計をいうこと。

「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。

- ① 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。）のものの長
- ② 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。）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

女性管理職比率の公表例

▶▶ 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

課長级以上	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（課長级以上）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级以上です。

女性管理職（課長级以上）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
 - 女性管理職比率の向上に向けた取組の説明
- などが考えられます。

4. 女性の活躍推進企業データベースについて

「女性活躍推進企業データベース」の活用強化

- 以下のように省令が改正され、女性活躍推進企業データベースを利用することが最も適切である旨を示しました。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令】

(法第二十条第一項の情報の公表)

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表しなければならない。

一～四 (略)

2・3 (略)

4 一般事業主は、第一項又は第三項の規定により公表するに当たっては、**おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な**方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

「女性活躍推進企業データベース」の活用強化（続き）

- 同様に、指針も改正しました。

【事業主行動計画策定指針】

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

六 情報の公表

(二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については別紙三の(3)及び(4)の区分の項目（(3)⑧及び(4)⑧を除く。）の中からそれぞれ一つ以上かつ別紙三の(1)及び(2)の項目を、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については別紙三の項目（(1)、(2)、(3)⑧及び(4)⑧を除く。）の中から一つ以上かつ別紙三の(1)及び(2)について、行う必要がある（常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主の場合は別紙三の項目の中から一つ以上公表することが努力義務）。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。その他、事業主は、別紙三の(3)⑧及び(4)⑧の項目を公表することができる。

（中略）

なお、別紙三の項目については、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

また、公表の方法については、求職者が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。

なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

※ 事業主行動計画の公表についても同様の記載（省令第4条・指針第二 四（二））があるため、同様に改正

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で、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123	東京都〇〇区456
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！

詳細検索

- 同業他社の取組を知りたい
→ 業種から検索
- 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい
→ 都道府県から検索
- えるばし認定を取得している企業を知りたい
→ 企業認定等から検索

ご利用企業の声

- データベースでの情報公表は当社を知っていただくきっかけの一つとなっている。
- 数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。

※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。

参考資料

厚生労働省HP：「女性活躍推進法特集ページ」

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



女性活躍推進法における省令・通達・指針、各種パンフレット、一般事業主行動計画策定・えるぼし認定の情報を掲載。

厚生労働省HP：「男女間賃金差異の解消に向けて」



URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html

・男女賃金差異の算出及び公表についての通知

「男女の賃金の差異の算出及び公表について」

・男女賃金差異の算出及び公表の解説資料

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について（解説資料）

・男女間賃金差異算出に関するQ & A

状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について

5. その他

(1) 職場における女性の健康支援について

職場における女性の健康支援の推進

- 以下のように指針を改正し、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ことを示しました。

【事業主行動計画策定指針】

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

三 行動計画の策定

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわらず公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

(中略)

また、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特に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である。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である。

さらに、取組内容については、別紙二の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はない。

職場における女性の健康支援の推進（続き）

- 具体的な取組例については、指針の別紙二に新たな項目を新設し、働く女性の心とからだの応援サイトに掲載している女性の健康支援のための職場の取組のポイントを参考に、以下のような取組例を示しました。
- なお、これらの取組については、事業主が任意に公表することができることとされているものとして取り扱う予定です。

【事業主行動計画策定指針】

別紙二（6）女性の健康上の特性に係る取組例

新設

取組例

- 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
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（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、テレワーク等）
- 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（産業医、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）
 - ・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
- 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

（注）これらの取組例については、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考えられる。



◎ 企業や働く女性等に対して、母性健康管理や女性の健康課題に関する情報を提供する専用サイト。

アクセス件数: 6,586,428件 (令和6年度)

<サイトの内容>

- ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材、動画の配信
- ・母性健康管理、月経等に関するメール相談の実施
- ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供

等

女性の健康支援に関するページ



企業取組事例集のページ



5. その他

(2) えるぼし認定制度について

- ・ えるぼし認定基準（1段階目）の見直し
- ・ えるぼしプラス認定の創設

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。＜令和2年6月～＞

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」**を商品などに付することができる。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。（※） ● 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（※） ● 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。（※） ※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) 	● 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。 ● 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。

えるぼし認定基準(1段階目)の見直し

- 以下のように省令が改正され、基準を満たさない項目について、2年以上連続しての実績改善の他に、改善傾向にあることを評価する選択肢を示しました。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令】

改正前	改正後【令和8年4月1日施行】
① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表 ② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表 (基準を満たさない項目につき) ③ 2年以上連続しての実績改善 各項目における「実績改善」の評価の方法 ① 「1. 採用②」、「2. 就業継続」、「3. 労働時間等の働き方」及び「4. 管理職比率①」については、<u>2事業年度以上連続して実績が改善している必要。</u> ② 「1. 採用①」及び「4. 管理職比率②」については、<u>(i) が (ii) より、(ii) が (iii) より改善している必要。</u> (i) 直近3事業年度(R4～R6)の平均 (ii) (i)の前年度までの3事業年度(R3～R5)の平均 (iii) (i)の前々年度までの3事業年度(R2～R4)の平均 ※ 「5. 多様なキャリアコース」は、直近3事業年度のいずれかにおける項目の該当数を評価する基準であるため、①②いずれにも該当しない方法で確認している。	① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表 ② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表 (基準を満たさない項目につき) ③ - i 2年以上連続しての実績改善 又は <u>③ - ii 左の①に掲げる事項について、(1)が(2)より、(2)が(3)より改善していること</u> <u>(1) 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値</u> <u>(2) 直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値</u> <u>(3) 直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値</u> <u>※ 例えば、(1)がR4～R6、(2)がR3～R5、(3)がR2～R4のそれぞれ平均値の場合、(1)の数値が(2)の数値より改善し、(2)の数値が(3)の数値より改善していれば、要件に該当することとする。</u> (注) 当該事項のうち左の②に掲げる事項については、現状でも平均を用いているため、引き続き同じ要件。

えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラスの創設【令和8年4月1日～】

- えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定を創設。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を要件として、プラス認定を設けました。なお、必ずしも女性に限る取組である必要はありません。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令】(プラス基準概要)

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。)」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制度(半日単位又は時間単位の年次有給休暇取得、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、在宅勤務のうちいずれか)」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措置を講じていること
- 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 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、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること

(※) プラチナえるぼしプラス認定の場合は、プラチナえるぼしプラス認定取得後の実績の公表義務として、女性の健康支援に関する認定基準の①と③を女性の活躍推進企業データベースに公表する必要。

＜えるぼしプラス認定マーク(1段階目～3段階目)＞

＜プラチナえるぼしプラス認定マーク＞

