

報道関係者 各位

令和8年3月3日

【照会先】

栃木労働局 雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長 大津 洋子

雇用環境・均等室長補佐 大貫 文子

雇用環境改善・均等推進指導官 高橋 千花代

(電話)028-633-2795

令和8年4月1日施行 改正女性活躍推進法 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大！ ～ 従業員101人以上企業に義務付けられます ～

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた**女性活躍推進法等を改正する法律**が令和7年6月11日に公布され、**令和8年4月1日から施行**されます。

栃木県内においては、男女間賃金差異が全国44位と差異が大きい状況にあり、女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要があります。栃木労働局(局長 川口秀人)においては、あらゆる機会を捉えて、改正法の内容の周知を行います。

1 主な改正内容

●情報公表の必須項目の拡大(従業員数101人以上企業は義務)

これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます(100人以下の企業は努力義務)。

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	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
101人～ 300人	1項目以上を公表	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

●えるぼしプラス認定・プラチナえるぼしプラス認定の創設

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業を認定するえるぼし認定及びプラチナえるぼし認定について、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します。

「プラチナえるぼしプラス」



2 栃木労働局における今後の取組

- ・義務企業(101人以上企業)への個別周知文書の発送
- ・栃木労働局ホームページ、SNS等での周知
- ・説明会(令和8年2月25日開催)の資料をホームページに掲載
- ・説明会の追加開催(令和8年6月中旬を予定)

3 参考情報

●**女性の活躍推進企業データベース**…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す(厚生労働省が運営)。



●**男女間賃金差異分析ツール**…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同業種・同従業員規模の企業平均のデータと比較することで自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかにすることができます(厚生労働省が運営)。



●**改正女性活躍推進法の解説動画(令和8年1月)厚生労働省**



【参考資料】

別添1:女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

別添2:女性の活躍推進企業データベース

別添3:男女間賃金差異分析ツールを公開しました！

～男女間賃金差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みましょう～

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <u>2項目以上を公表</u>	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上を公表</u>
101人～300人	<u>1項目以上を公表</u>	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上を公表</u>

情報公表の範囲そのものが、女性活躍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ご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **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（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **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（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・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

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・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



従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **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、または**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（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後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おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業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前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆ 「男女間賃金差異」は、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。

【「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	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・ 対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・ 正社員：社外への出向者を除く。
- ・ パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・ 賃金：通勤手当等を除く。

※ 小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※ 計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆ 「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- 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
- 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。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

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

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の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**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、**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、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

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しました。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- 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すること
- ③基準を満たさない項目について**2年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i)単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
「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
($A > B > C$)
 - (※)「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（従来の基準通り）



えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

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**します。

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- 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。（休暇制度は、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。）
- 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

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和8年4月1日から申請できます。最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。
URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、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ものです。

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に留意してください。

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**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 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
 - ・婦人科検診等の検診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

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

女性の活躍推進企業

データベース

働く場所は、
わたしが見つかる。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

企業情報を見る

「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く一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

現在の登録企業数

31,259 社

(データ公表企業)

42,171 社

(行動計画公表企業)

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、

「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう!

- 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。
- 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

2022年7月8日から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、「男女の賃金の差異」の情報公表が義務づけられています。



女性活躍推進法では、事業主に対し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報を公表し、虚偽の公表を行っていると思われる場合には、企業名公表の対象となる可能性もありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

認定マーク

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。



情報公表のための
お役立ちツール

- ▶ データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ▶ 入力準備シート
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

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
- ▶ えるぼ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

オープンデータ
ダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをcsv形式でダウンロードすることができます。

スマホ版

検索用に
スマホ版も
ご活用
ください。



※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。

行動計画策定・公表のための
お役立ちツール

- ▶ 一般事業主行動計画の策定例
- ▶ 行動計画策定支援ツール等



女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報の公表

1 登録・修正の準備をする



自社の行動計画・データ等を登録・修正する

新規登録

最初に、自社の情報が登録されているかチェックをお願いします。企業名を入力し、確認ボタンをクリックしてください。結果は新しいウィンドウに表示されます。

企業名を入力

企業名を入力しても登録情報にマッチしない場合は、下記新規登録ボタンよりご登録ください。

修正

本サイトにご登録済のメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックしてください。修正・登録状況の確認を行うための専用URLをメールで送信します。

メールアドレスを入力

1つのメールアドレスで複数の企業を登録している方はこちらでも確認できます>

登録メールアドレスが不明な場合、登録があるかどうか不確かな場合は、事務局までお問い合わせください。

新規登録の方

基本情報を登録します。

登録済のメールアドレスが不明の方

「お問い合わせ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。

更新・修正の方

本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。

→修正用URLがメールで送られます。

2 「女性の活躍推進企業データベース」に公表する

更新・修正の方

メールの修正用URLをクリック

新規登録の方

基本情報の登録が完了

「登録状況一覧」が開きます



受付メールの受取り

件名: **[重要]【女性の活躍推進企業データベース】新規申請または更新申請を受け付けました**
サイト管理者による掲載の手续に2~5営業日かかります。

掲載完了メールの受取り

件名: **[重要]【女性の活躍推進企業データベース】に掲載しました**
掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

登録・公表の方法でお困りの方は

入力操作マニュアルを参照する

初めて登録、情報公表をする方に向けての操作方法を解説しています。



↑こちらをクリック

お問い合わせをする

前担当者が異動、退職した等、メールアドレスが不明の場合には、こちらのお問合せフォームに入力・送信してください。サイト管理者より修正用URL受取りに関するご連絡を差し上げます。



※サイトの登録・更新等に関するお問い合わせはこちらから
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/inquiries/edit>

男女間賃金差異分析ツールを公開しました!

～男女間賃金差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みましょう～

「男女間賃金差異分析ツール」

- 「男女間賃金差異分析ツール」では、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**を同業種・同従業員規模の**企業平均のデータ**と比較することで自社の**女性活躍に関する強みや課題を明らかに**することができます。
- また、活用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**を掲載しています。こちらもぜひご参照ください。
- 男女間賃金差異には、**管理職に占める女性比率が低いこと**、**女性の継続就業に課題があること**等の様々な事情が反映されるため、女性の活躍推進に取り組むにあたって、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となります。ぜひ「男女間賃金差異分析ツール」を活用して女性活躍の推進を図りましょう!

男女間賃金差異分析ツール画面イメージ

男女間賃金差異分析ツール 分析結果

1.男女間賃金差異

(貴社の情報) ※貴社の調査=最月の固定給与=賞与等=残業等 (参考値)

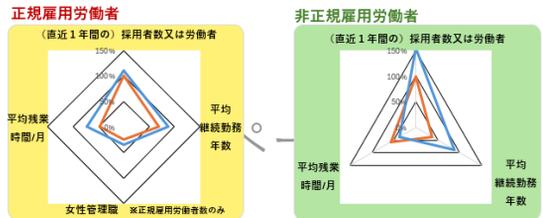
全労働者		全労働者	
75.1%	正規雇用労働者	76.1%	正規雇用労働者 (正社員・正職員)
	82.5%		82.8%
	非正規雇用労働者		非正規雇用労働者 (正社員・正職員以外)
	70.3%		57.2%



2.男女間賃金差異が生じる要因

※男性に対する女性の割合(%) = 女性値÷男性値

雇用形態	貴社と参考値の比較		貴社の女性割合	参考値の女性割合
	※採用者数(労働者数)	※管理職数は参考値なし	(%)	(%)
直近1年間の採用者数	正規雇用	1人	100.0%	110.3%
	非正規雇用	1人	100.0%	154.9%
平均勤続年数	正規雇用	12.2年(9.9年)	68.7%	86.8%
	非正規雇用	8.4年(5.7年)	37.6%	87.7%
管理職数	正規雇用	1人	25.0%	34.3%
	非正規雇用	4人	47.2%	36.4%
一月当たりの平均残業時間	正規雇用	21.3時間(9.7時間)	47.2%	36.4%
	非正規雇用	25.5時間(2.8時間)	56.7%	72.4%



ツールで分析した課題や、課題に基づく目標や施策は女性活躍推進法(※)で定める一般事業主行動計画の策定にも活かすことができます。

女性活躍推進法のポイント

- 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
- 詳細は「女性活躍推進法特集ページ」(厚生労働省ホームページ)(裏面ご案内あり)をご覧ください。



「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）」

- 「男女間賃金差異分析ツール」より踏み込んで詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい場合は「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）」をご活用ください。
- 本ガイドラインパンフレットには、男女間賃金差異の現状や女性活躍に関する各種支援ツールの紹介、男女を問わず社員の活躍を促進するための「賃金・雇用管理に関する実態調査票」等がついており、配属先、育成、能力開発、キャリア形成、人事評価など様々な指標から要因が分析できます。

1 男女間賃金差異解消のための取組

—— 男女間賃金差異の「今」 ——

男女間賃金差異は依然として大きい状況です！

男女間賃金差異とは？

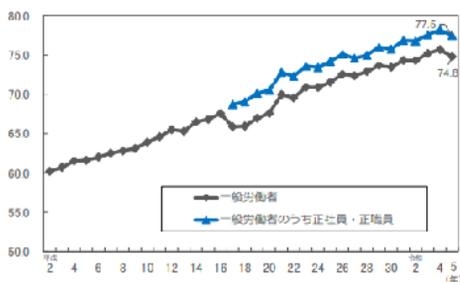
女性活躍推進法では、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示した「男女の賃金の差異」の公表を求めています。

一般労働者（※）の男性の平均賃金水準を100としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は、令和5年で74.8と約7割でした。長期的には緩小傾向にあるものの、先進諸外国と比較すると、その差異は依然として大きくなっています（図1）。

（※）一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除いた労働者をいふ。

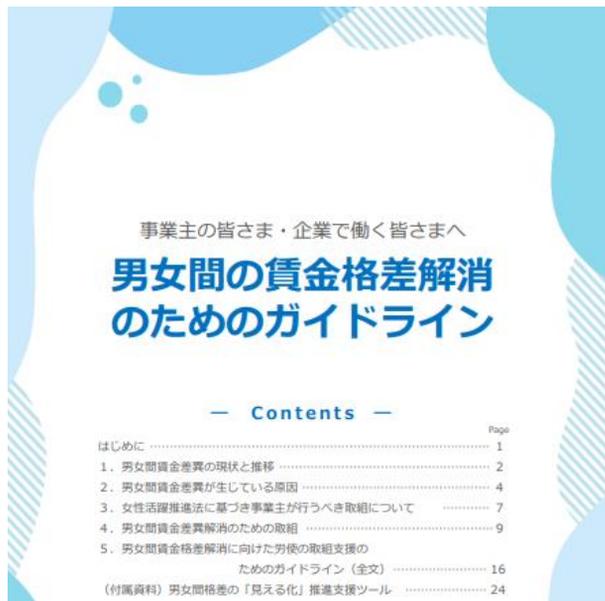
図1 男女間賃金差異（※）の推移

（※）男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



入手・ご利用方法

- 「男女間賃金差異分析ツール」
 - 「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）」
- は「女性活躍推進法特集ページ」（厚生労働省ホームページ）からダウンロードしてご利用ください。



男女を問わず社員の活躍を促進するための賃金・雇用管理に関する実態調査票

趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望めます。

※以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

I. 採用に関する指標

I-1. 本年度新規学卒者の採用実績
指標 1-1. コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

1-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合	
	<p>【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$ ※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。</p>
1-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合	
	<p>【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「一般職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$</p>

① 女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ）はこちら（→）

② 女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ（→）

③ 男女間賃金差異分析ツール・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）
についてのお問い合わせ先

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課 TEL：03-5253-1111（代表）

