

各都道府県労働局長殿

厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の算出及び公表の方法について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 20 条第 1 項に基づき、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が 100 人を超えるものは、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業生活に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないこととされているところである。

令和 7 年 6 月 11 日、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 63 号。以下「令和 7 年改正法」という。）が公布され、その一部は令和 8 年 4 月 1 日から施行することとされた。

これにより、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が 100 人を超えるものについては、法に基づき、その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の公表を義務化することとされ、また、令和 7 年 12 月 23 日、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の一部を改正する省令（令和 7 年厚生労働省令第 125 号）及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（令和 7 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号。以下「令和 7 年改正告示」という。）が公布及び告示され、令和 8 年 4 月 1 日（一部の規定は改正法の施行の日（令和 8 年 10 月 1 日（予定）））から施行及び適用されることとされた。

これらに伴い、令和 7 年改正告示による改正後の事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）第 2 部の第 2 の 6（2）に基づき、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合（令和 7 年改正法による改正後の法第 20 条第 1 項第 2 号の「その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」をいう。）の算出及び公表の方法を別添のとおり定めることとしたので、遺漏なきを期されたい。

(別添)

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の算出及び公表の方法に
ついて

令和8年2月18日

厚生労働省雇用環境・均等局長

目次

第1．制度改正の背景と女性管理職比率の意味等

- (1) 制度改正の背景
- (2) 女性管理職比率の意味
- (3) 女性管理職比率の要因分析と女性活躍推進の更なる取組

第2．制度の具体的内容

- (1) 女性管理職比率の情報公表
- (2) 企業規模に応じて必須項目又は選択項目とすること
- (3) その他

第3．女性管理職比率の算出に当たり必要となる要素の定義

- (1) 「管理職」の定義
- (2) 「比率」の定義

第4．女性管理職比率の算出方法

第5．女性管理職比率の公表

- (1) 女性管理職比率の公表のイメージ
- (2) 女性管理職比率の公表の方法
- (3) 公表の時期

第6．事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用）

- (1) 基本的な考え方
- (2) 追加的な情報公表の例
 - (例1) 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
 - (例2) 男女別管理職登用比率の公表
 - (例3) 時系列での情報の公表
 - (例4) 女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明

第1. 制度改正の背景と女性管理職比率の意味等

(1) 制度改正の背景

我が国における管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合（以下「女性管理職比率」という。）は、男女の賃金の額の差異（以下「男女間賃金差異」という。）の主な要因となっており、長期的に見ると上昇傾向にあるが、他の先進国と比較すると依然として低い状況にある。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）においては、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対して、自社の女性活躍に関する状況把握、目標設定、一般事業主行動計画の策定及び情報公表を義務付けているが、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「令和7年改正法」という。）において、女性管理職比率の現状を踏まえ、その更なる改善を図るため、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対して、その公表を義務付けることとしたものである。

(2) 女性管理職比率の意味

女性管理職比率（令和7年改正法による改正後の法第20条第1項の「その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」をいう。以下同じ。）については、法に基づく行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用やキャリア形成、継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものである。

女性管理職比率については、指標の大小それ自体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、事業主においては、本通達の下記第4の算出方法によって算出した女性管理職比率の数値を公表するに当たっては、単に数値を公表するだけでなく、説明欄（自社の実情を説明するため、事業主の任意で、数値に加えて、より詳細な情報や補足的な情報を公表することができる欄であり、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ注釈・説明欄という欄が設けられているもの。以下同じ。）において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、このような追加的な情報公表を行うことが望ましい。加えて、女性管理職比率を公表した後は、法に基づき、自社の労働時間、配置・育成・教育訓練、評価・登用や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要である。

(3) 女性管理職比率の要因分析と女性活躍推進の更なる取組

個々の事業主においては、上記（2）のとおり、女性管理職比率の状況について、自社がその水準となっている要因及び結果を分析し、女性活躍推進のための従前の取組を点検し、改善の余地がないか検討することが重要である。

法は事業主に対し、女性管理職比率等についての状況把握を行い、その実情に応じた行動計画の策定と女性活躍推進の取組の実施を求めている。

厚生労働省においては、平成 27 年の法の施行に際し、事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号。以下「指針」という。）を定めるとともに、「一般事業主行動計画策定支援ツール」を開発し、ホームページ上で公表している。

（参考）一般事業主行動計画策定支援ツール

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/

事業主においては、改めて、女性管理職比率の情報公表を契機として、指針を参照し、必要に応じたツールも活用しながら、自社の女性活躍の状況に関して状況把握・課題分析を行い、法の求める PDC A サイクルを適切に回し、女性活躍推進の取組、すなわち、

- ・ 積極的に女性労働者を採用し、
 - ・ 女性労働者が、可能な限り長く働き続けることができるようにし、特に、出産や育児を契機として不本意な退職をせざるを得なくなるようなし、
 - ・ 女性労働者の中から、将来の職場を担うリーダーの候補者を育成し、
 - ・ 適切な資質を有する女性労働者については職場のリーダーとなることを応援する
- といった取組を着実に継続することが大切である。

第 2. 制度の具体的内容

（1）女性管理職比率の情報公表

令和 7 年改正法により、法第 20 条第 1 項第 2 号において「その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」が規定され、常時雇用する労働者が 100 人を超える一般事業主に対して女性管理職比率の情報公表が義務化された。同項各号に掲げる情報は次のとおりである。

第 1 号：①男女間賃金差異

第 2 号：②女性管理職比率

第 3 号：③前 2 号に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする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

第 4 号：④その雇用する労働者の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

（2）企業規模に応じて必須項目又は選択項目であること

一般事業主の情報公表に係る内容を整理すると、以下の表のとおりである。

	情報公表の内容
常時雇用する労働者の数が 300 人を超える一般事業主	4 項目以上の公表（義務） ：「①男女間賃金差異」及び「②女性管理職比率」は必須項目。 加えて、③の 7 項目及び④の 7 項目から各 1 項目以上を選択
常時雇用する労働者の数が 100 人を超え 300 人以下の一般事業主	3 項目以上の公表（義務） ：「①男女間賃金差異」及び「②女性管理職比率」は必須項目。 加えて、③及び④の合計 14 項目から 1 項目以上を選択
常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主	1 項目以上の公表（努力義務） ：「①男女間賃金差異」及び「②女性管理職比率」並びに③及び④の合計 16 項目から 1 項目以上を選択

(3) その他

法に基づく情報公表については、各事業主に実施を求めているものの、グループ内で雇用管理が一体的になされている場合など一定の場合は、グループ全体としての実施を各事業主の実施と解することができる。

第3. 女性管理職比率の算出に当たり必要となる要素の定義

(1) 「管理職」の定義

「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職（役員を除く。）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。）

「課長級」であるか否かについては、まずは名称や係の数、構成員の人数等で形式的に要件①に該当するか否かを判断すること。

その上で、形式的な要件に該当しない場合は、同一事務所において、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）
②に該当するか否かを、実態に即して事業主が判断することとして差し支えないこと。
なお、一般的に、「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しないこと。

（２）「比率」の定義

「比率」とは、その雇用する管理的地位にある労働者数に対するその雇用する管理的地位にある女性労働者数を割合（パーセント）で示したものをいう。

第４．女性管理職比率の算出方法

女性管理職比率の算出方法は、次のとおりとする。なお、男女で算出方法を異なるものとしてはならない。

- ① 「管理職」に該当する労働者全体の数と、「管理職」に該当する女性労働者の数をそれぞれ計算し、
- ② 「管理職」に該当する女性労働者の数を「管理職」に該当する労働者全体の数で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を女性管理職比率とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

また、公表する情報については、特段の事情のない限り、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る。具体的には、古くとも公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報（例えば、4月から3月を一事業年度とする企業の場合、令和9年度に行う公表については、令和8年度時点の情報）である必要があるが、最新のものであれば、公表を行う事業年度又はそ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ない。

第５．女性管理職比率の公表

（１）女性管理職比率の公表のイメージ

女性管理職比率の公表のイメージは、次のとおりとする。

女性管理職比率 （管理職の数に対する女性管理職の割合）	XX.X%
--------------------------------	-------

（注）〇〇年〇月時点

（２）女性管理職比率の公表の方法

女性管理職比率の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、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」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。

(3) 公表の時期

令和7年改正法において、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対して、女性管理職比率の公表を義務付けることとしたが、改正法の経過措置により、施行日（令和8年4月1日）以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる情報公表から適用することとされている。この情報公表については、各事業主において、施行日以後に事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後、速やかに公表するものとする。この場合の「速やかに」については、事業年度が終了した後、おおむね3か月以内とする。

このため、令和7年改正法に基づき、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主が初めて行う情報公表については、令和8年4月1日以後に最初に終了する事業年度の実績を、当該事業年度が終了し、新たな事業年度が開始してからおおむね3か月以内に公表することとなる。

例えば、

- ・令和8年4月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和8年7月末までに、
 - ・令和8年12月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和9年3月末までに、
 - ・令和9年3月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和9年6月末までに、
- それぞれ、女性管理職比率の初回の公表を行うこととなる。

その後の情報公表については、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、(2)の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるような形で行わなければならない。なお、一般の求職者等から見て、どこに掲載されているかが不明な場合は、容易に閲覧できるものとはいえないことに留意すること。

公表する情報については、特段の事情のない限り、公表時点で得ることができる最新のものとすることが必要である。具体的には、古くとも公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報（例えば、4月から3月を一事業年度とする企業の場合、令和9年度に行う公表については、令和8年度時点の情報）である必要があるが、最新のものであれば、公表を行う事業年度又はそ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ない。

第6. 事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用）

(1) 基本的な考え方

女性管理職比率については、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般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とから、共通の計算方法等を定める必要がある。そのため、本通達の上記第3から第5までを定めている。

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、事業主においては、上記第4の算出方法によって算出した女性管理職比率の数値を公表するに当たっては、単に数値を公表するだけでなく、説明欄において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。

上記第1のとおり、女性管理職比率については、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者において的確に理解されなければならないものであるが、そのためには、まず、事業主において追加的な情報公表を行うことを検討することが重要である。

また、女性管理職比率の公表に当たっては、公表した数値が「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が望ましい。その際、実際に計上している役職名については、総務課長、企画課長といった、類似の役職名が複数あれば、単に「課長」とのみ記載すればよく、また、役職が数十を超えるなどの場合には、計上している役職を概ねカバーできるものとして事業主が適当と認める範囲で代表的な役職名を記載すれば足りる。

なお、「女性の活躍推進企業データベース」では、「本項目に記載の内容は定義と同一である」との項目にチェックを入れることで、定義に沿うものであることを明記することができるようになっている。

(2) 追加的な情報公表の例

事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、以下のような例が考えられる。

なお、共通の計算方法で算出した数値とは別に、他の方法により算出した数値を公表する場合には、当該数値のみならず、その算出を行った方法についても説明欄において併せて説明することが適切である。

(例1) 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

例えば、女性管理職比率は低い水準にあるものの、所属業界内の平均と比較すると比較的高い水準にある、女性の採用拡大を初めて間もない状況にある、管理職候補である係長級の女性職員は着実に育成されている、といった事情がある場合には、その旨を追加情報として公表する。

なお、この場合においては、当該背景事情の説明に加えて、法に定める情報公表項目の一つである「採用した労働者に占める女性労働者の割合」や「係長級にある者に占める女性労働者の割合」等の関連する情報を併せて公表することも効果的であると考えられる。

また、女性管理職比率の要因及び課題の分析の結果として、例えば、平均勤続年数につい

て男女に差があり、この差が女性管理職比率に影響していることや、雇用管理区分別の採用コース・制度を導入しており、総合職に占める女性比率が低いことなどが明らかになった場合は、その旨及びそれらの改善に向けた取組の内容を追加情報として公表することも考えられる。

(例2) 男女別管理職登用比率の公表

女性管理職比率は、女性労働者が多い企業においては高くなりやすい面があることから、女性管理職の状況について企業が的確に把握し、求職者の職業選択に資する情報公表を行うために、男女それぞれの労働者数を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする男女別管理職登用比率を、参考値として記載することが望ましい。なお、例えば、女性管理職比率が低い場合でも、男女別管理職登用率で見れば男女で差がないことを(例1)の背景事情として記載することも考えられる。

この場合、分母に当たる「労働者数」については、基本的には正規雇用労働者(一般事業主が直接雇用し、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者及び短時間正社員をいう。)数をいうものとする。ただし、男女で異なる数え方をしない限り、企業の実情に応じて選択しても差し支えない。

なお、「管理職」については、上記第3の定義によるものとする。

(例3) 時系列での情報の公表

上記(例1)及び上記(例2)の追加情報そのほか各事業主の判断で公表する追加情報については、単年度ではなく、時系列で複数年度にわたる変化を示すことにより、事業主において継続的に女性活躍推進に取り組んでいることを説明することも考えられる。

(例4) 女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明

仮に現在、女性管理職比率が比較的低い場合であっても、単に数値を公表するのではなく、要因及び課題の分析を踏まえ、女性管理職比率の上昇に向けた取組の内容を積極的に説明することは、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者に対する有益な情報提供となることが考えられる。

また、複数年度にわたって進めてきた取組の内容を公表するとともに、当該取組を進めてきたことによって、女性管理職比率の数値がどのように変化しているかをあわせて公表することも、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者に対する有益な情報提供となることが考えられる。