

改正女性活躍推進法について

日本労働組合総連合会
総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局



女性活躍推進法とは

すべての働く女性が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するための法律。

労働力不足の懸念、グローバル化に伴う多様性の確保に向けて2015年成立。

背景

少子高齢化・労働力不足

これまで十分に活躍できていなかった女性の力を活かす必要があります。

女性の就業継続・キャリア形成の問題

出産・育児をきっかけに離職する女性が一定存在。国際的に管理職に占める女性割合が低く、非正規雇用に偏りがち。

男女間格差の是正

日本はジェンダー・ギャップ指数で順位が低く、特に「経済分野」における男女格差が大きい。

働き方の見直しの必要性

長時間労働などの慣行が、育児や家庭との両立を難しくしており、男女ともに柔軟な働き方への転換が求められる。

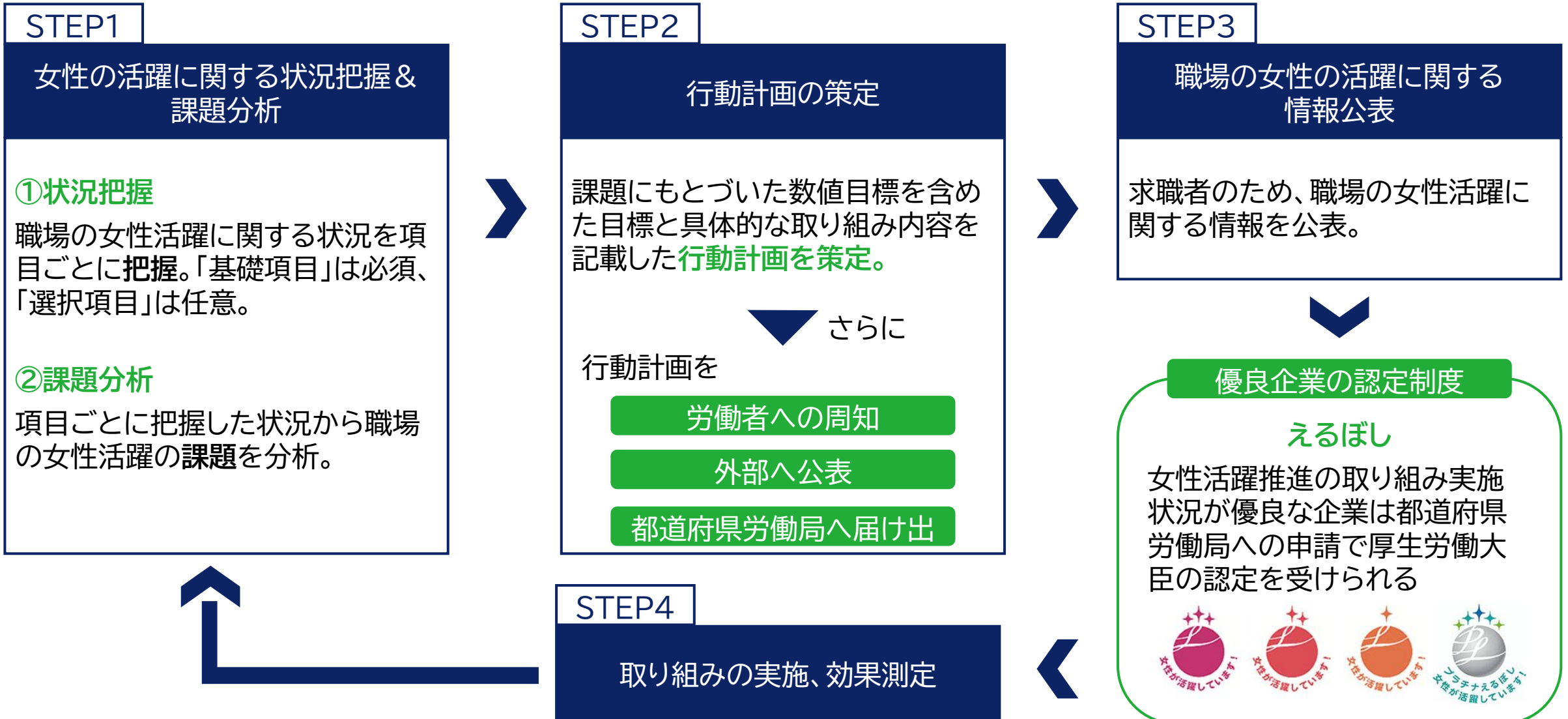
対象

- 国および地方自治体(特定事業主)
- 101人以上の民間企業(一般事業主)
(100人以下は努力義務)

何をする

- ① 女性の活躍状況の把握・課題分析
- ② 行動計画の策定、労働者への周知
- ③ 外部への公表、労働局へ届出
- ④ 女性の活躍に関する情報の公表

女性活躍推進法にもとづく取り組みの流れ(PDCAサイクル)



2026年4月法改正のポイント

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大。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。

	改正前		改正後
有効期限の延長	2026年3月31日まで		2036年3月31日までに10年間延長
情報公表の 必須項目の追加	企業規模 301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上の 公表義務	男女間賃金差異および女性管理職比率に加えて、2項目 以上の公表義務
	101人～300人	1項目以上の公表義務	男女間賃金差異および女性管理職比率に加えて、1項目 以上の公表義務
事業主行動計画 策定指針の改正	—		男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康支援 の取り組みが行われることが望ましい
えるぼし認定（第1段階） 基準の見直し	基準を満たさない「1.採用②」、「2.就業継続」、「3.労働時間等の働き方」および「4.管理職比率①」について2事業年度以上連続して実績が改善している		左に掲げる事項について、直近の3事業年度の平均値が2年連続して改善していること
プラチナえるぼし認定 要件の追加	—		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かかる措置の内容を公表していること
えるぼしプラスの創設	—		女性の健康支援に関するプラス認定の仕組みの新設

企業規模301人以上の企業の情報公表項目について

以下の4項目以上の情報公表を義務付けられます。

- ① 男女間賃金差異(2022年7月8日から)
- ② 女性管理職比率(2026年4月1日から新たに義務付け)
- ③ 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)
- 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(下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表)

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
- ・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の実績
- ・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

- ・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1月当たりの平均残業時間
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率

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。)

企業規模101人～300人の企業の情報公表項目について

以下の3項目以上の情報公表を義務付けられます。

- ① 男女間賃金差異(2026年4月1日から新たに義務付け)
- ② 女性管理職比率(2026年4月1日から新たに義務付け)
- ③ 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(下の右の表の14項目から1項目以上を選択して公表)

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
 - ・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の実績
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- 以上からいずれか1項目

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
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率

「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。

職場における女性の健康支援について(事業主行動計画策定指針の改正)

女性活躍推進は、女性の健康上の課題に留意して行われるべき旨、法律で明確化。一般事業主行動計画の策定にあたっては、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かかる取り組みが行われることが望ましいとされた。

女性の健康上の特性にかかる取り組みの例

① ヘルスリテラシー向上

- ・健康特性に関する研修の実施
 - ・検診の重要性に関する啓発(冊子・動画等)
-

② 制度整備・柔軟な働き方

- ・生理休暇を取得しやすい環境整備
 - ・通院・治療等に対応した休暇制度
 - ・時差出勤、フレックス、テレワーク等
-

③ 相談体制の整備

- ・産業医・カウンセラー等による相談体制
 - ・オンライン相談・交流の場の設置
-

④ その他の支援

- ・婦人科検診の受診支援
 - ・妊婦向け休憩スペースの整備
-

プラチナえるぼし認定要件の追加

プラチナえるぼし認定要件について、事業主が改正均等法に基づき**求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに関して講じている措置を公表していることが追加**。他の要件と同様、女性活躍推進企業データベースに公表していることが求められる。

すでに認定を取得している事業主も、2026年10月1日の施行日以降概ね3ヶ月以内の公表が必要。



プラチナえるぼし認定要件

- ❑ 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。(※)
 - ❑ **New** 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに関して講じている措置を公表していること(※)
- (※)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

えるぼしプラス認定の創設

えるぼし認定(1・2・3段階目)およ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。

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

- 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




改正女性活躍推進法の労働組合の取り組み資料

連合HP > 主な活動 > ジェンダー平等・多様性推進 > Action2026 春季生活闘争

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/action/>

連合「女性活躍推進法の労働組合の取り組み」



日本労働組合総連合会（連合）
総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局

連合「女性活躍推進法の労働組合の取り組み」



女性活躍推進法の改正内容と労働組合が事業主に求める取り組みポイント概要

働く女性が働きやすい環境をつくることを企業や地方自治体に義務づける女性活躍推進法が2015年に制定されました。これによって女性管理職比率や採用比率、採用比率、勤続年数などの状況の把握・公表、改善に向けた行動計画の作成が求められることとなりました。

2025年6月には有効期限を2026年3月までに延長する改正法が成立し、「男女間賃金差異」とおよび「女性管理職比率」の情報公表が101人以上の事業主に義務づけられ、2026年1月1日に施行されます。

構成組織・地方連合会におかれましてはジェンダー平等の実現に向けてさらなる取り組みが行われるよう、行動計画策定に関する労働協議や、産業計画策定への働きかけなど、男女間賃金格差の解消をはじめとする女性活躍に関する課題への理解を深めるとともに、取り組みの促進のため、本ガイドラインをご活用ください。

項目	改正内容		取り組みポイント
	改正前	改正後	
情報公表の対象	2024年3月31日まで 企業規模 301人以上 業種に加工 以上の公表 義務	2026年3月31日まで 上記期間延長	—
情報公表の 必須項目の 追加	企業規模 101人～ 300人	企業規模 101人～ 300人	・企業規模に関わらず取り 組み、労働組合もFDCA による働きやすさに関する情 報をできるだけ多く公表 すること、女性管理職比率に 対して、女性管理職比率を 向上させるための取組、 以上の点、労働組合の働きは 表裏一体 ・女性管理職比率の情 報公表にあたって、業種 企業間 や労働分野を行うととも に、女性 の活躍を促し改善 を働き に加工 ・男女で賃金の格差が等 で、1項目 かどうかを明らかにする ・労働組合が管理職比率 用比率などの状況を促 し、管理職比率の向上に 向けで働きかけを行う
事業主行動 計画策定期 別の改正	—	男女の性差を踏まえ、特 に働く女性に必要と される働きやすさの 確保を担う取り組みが 求められることとなる	労働組合は働きやすさの確保 を促す取り組みを 進めよう
見える化 （労働組合） の取組	—	労働組合が「見える化」の 取組を促すこととなる	労働組合が「見える化」の 取組を促すこととなる

女性活躍推進法の改正内容と労働組合が事業主に求める取り組みポイント概要



改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン

2026年1月改訂
日本労働組合総連合会

改正女性活躍推進法にもとづく『事業主行動計画』策定等についての取り組みガイドライン





はたらくのそばで
ともに歩む

