

## 女性活躍推進法 に関する改正ポイントのご案内

- 令和 8 年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。  
(施行日：令和 8 年 4 月 1 日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。  
(施行日：公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日)

### 情報公表の必須項目の拡大

- 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、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 |

※ 従業員数301人以上の企業は、①「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、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」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、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ます。

### よくあるご質問

Q 新たに公表が義務となる管理職の定義とは。

A. 1 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者をいう。

2 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者を指す。

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2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）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）

※ 1 なお、一般的に、「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、①、②の組織の長やそれに相当する者とは見なされない。

※ 2 「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指す（職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）。

### プラチナえるぼし認定の要件追加



- プラチナえるぼし認定の要件に、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します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、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することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

お問い合わせは千葉労働局雇用環境・均等室へ

043-221-2307 受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

千葉労働局雇用環境・均等室

令和 7 年 7 月作成