顧問先様用

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

（2026年4月改正）

女性活躍推進法改正説明資料

寺島戦略社会保険労務士事務所　所長　寺島　有紀

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

改正の概要

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

改正概要一覧

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

女性活躍推進法とは、正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、2016年4月から施行されています。施行時は2025年末までの時限立法となっていましたが、**更に10年延長され2036年3月末まで延長されることとなった**ことに加え、下記のような改正が加わりました。

#	改正内容	詳細
1	101人以上の企業の情報公表項目拡大	以下の３項目以上の情報公表を義務付け。 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の公表
2	301人以上の企業の情報公表項目拡大	以下の４項目以上の情報公表を義務付け。 ①男女間賃金差異（2022年7月よりすでに義務付けられている） ②**女性管理職比率**（2026年４月１日から新たに義務付け） ③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 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
3	えるぼし認定基準の見直し	えるぼし認定（１段階目）の基準見直し　要件緩和によりとりやすくなった！
4	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
5	職場における女性の健康支援	女性の健康上の特性への配慮

1 & 2　男女の賃金差異の情報公表

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

男女の賃金の差異の情報公表のイメージは下記のとおりです。公表にあたっては、付記事項に記載したような、対象期間や対象労働者の定義等を記載する必要があります。また自社の実情を理解してもらうために下表のような任意の追加的情報を公表することが推奨されています。

■男女の賃金の差異の情報公表のイメージ

全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の3区分での公表が必要です。

小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示。

区分	男女の賃金の差異（男女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・有期契約社員	ZZ.Z%

付記事項（例）
・対象期間：〇〇事業年度（〇年〇月～〇年〇月）
・正社員：出向者を除く
・賃金：退職金、通勤手当は除く
・パート・有期契約社員：契約社員、アルバイト、パートタイムが該当

任意の追加的な情報公表の例

◆自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例：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若年女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した

◆より詳細な雇用管理区分（正社員の中でも、勤務地限定正社員、短時間正社員等に区分する等）での男女の賃金の差異や属性（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。

◆時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

1 & 2 女性管理職比率の情報公表

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

今回の改正により、これまでにはない新しい公表義務として**101人以上の企業から「女性管理職比率」の公表義務**ができました。また自社の実情を理解してもらうために下表のような任意の追加的情報を公表することが推奨されています。

■女性管理職比率の情報公表のイメージ

女性管理職比率	XX.X%

小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示

■管理職の定義とは

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2係以上からなり、もしくは、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。）
※ 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。

任意の追加的な情報公表の例
◆自社における女性管理職比率の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。 例：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、といった事情の公表
◆男女別管理職登用比率を公表する。 例：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、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みれば男女で差がないこと等を公表。
◆時系列で女性管理職比率を公表し、複数年度にわたる変化を示す。
◆女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明（女性の管理職登用に向けた研修の実施などがイメージ）

1 & 2　情報公表の方法

情報公表については、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」への掲載のほか、自社HP等でも問題がないとされています。（とはいえ、他社でも当該データベースへ掲載することが一般的であり、かつ国からも本データベースへの掲載が望ましいというスタンスはとられています。）

◆女性の活躍推進企業データベース
https://positiveryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

１＆２　情報公表の時期

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るとされています。

例：
2026年４月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね2026年７月末までに公表
2026年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね2027年３月末までに公表
2027年３月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね2027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。

Copyright　©2026　TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

3 えるぼし認定基準（1段目）の見直し

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

女性が活躍しています！

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

つまり！下記のような女性管理職比率推移だった場合、2028年以降に申請しようとしたときに、従前の基準だと%が2028年で下がってしまっており満たさないが、**平均値をとると、改善傾向にあり、基準を満たすようになる**ということ。

年	女性管理職比率
2024	9%
2025	9%
2026	10%
2027	12%
2028	11%

C (2024-2026):9.3%
B(2025-2027):10.3%
A(2026-2028):11%

改正後の基準

①同じ
②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〉

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

4 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が創設されました。

えるぼしプラス（3段階目）マーク

【女性の健康支援に関する認定基準】
※えるぼしプラス･プラチナえるぼしプラスの全てで、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**」**【MUST】**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、**以下のいずれかの制度**を設けていること。**【AからFで選択】**
A 半日単位･時間単位の年次有給休暇
B 所定外労働の制限
C 時差出勤
D フレックスタイム制
E 短時間勤務
F 在宅労働等
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 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

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

5 職場における女性の健康支援

2025年6月11日施行の女性活躍推進法の第2条がの基本方針が改正され、**「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。それに合わせて一般事業主行動計画にも女性の健康支援の取り組みを盛り込むことを促進するために、指針が改正されています。
本改正に伴う特段の企業のなんらかの義務はありません。**前スライドのえるぼしプラス認定の仕組み新設がこの女性の健康支援への取り組みへのインセンティブ**となっています。

改正前	改正後
（基本原則） 第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。	（基本原則） 第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、**併せて、女性の健康上の特性に留意して、**その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

5 職場における女性の健康支援取り組み例【指針より】

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

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

2026年4月改正反映後の女性活躍推進法の概要

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

女性活躍推進法とは

女性活躍推進法とは、正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、2016年4月から施行されています。これは、職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律です。これは2025年末までの時限立法となっていましたが、現状でも課題が残る中で、**2036年3月末まで**延長されました。

◆2016年の女性活躍推進法制定の背景

日本の女性の就業状況

1. 第一子出産を機に約5割の女性が離職
2. 就業を希望しながらも働いていない女性は約237万人
3. 出産・育児後に再就職する場合、非正規雇用となる場合が多くその割合は6割
4. 管理的立場にある女性の割合が15%と国際的にみて低い

日本の社会情勢

1. 超高齢化社会に突入し、急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が予想される。
2. 国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するために企業においてもダイバーシティの確保が不可欠

◆2025年の現状

1. 第一子出産前後の継続就業率は70%と上昇傾向にはあるが、いまだ約30%の女性が第一子出産後に退職する現状
2. 出産・育児後に再就職する場合でも依然として非正規雇用の場合が多い。
3. 2025年に目標としていた女性管理職比率30%には全く届いていない。（12.9%）

会社が行うべき義務とは

2026年
4月改正

◆常時雇用する労働者数が301人以上の事業主

以下、（1）～（4）の取り組みが義務
(１)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
(２)１つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
⇒**行動計画についてスライド29の①と②の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、かつ男女間賃金差異、女性管理職比率についてそれぞれに関連する数値目標を定めた行動計画**を策定する必要があります。
(３)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
(４)女性の活躍に関する4項目以上の情報公表
⇒**スライド29の1の①～⑦のうち1項目と、2の区分から1項目以上＋男女間賃金差異、女性管理職比率の、最低でも4項目以上情報公表する必要**があります。

◆常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主

以下、(１)～(４)の取組が義務
(１)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
(２)１つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
(３)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
(４)女性の活躍に関する3項目以上の情報公表
⇒**スライド30の**1及び2のすべての14項目から**1項目以上＋男女間賃金差異、女性管理職比率の、最低でも3項目以上情報公表する必要**があります。

◆常時雇用する労働者数が100人以下

上記（1）～（4）は努力義務

**常時雇用する労働者数とは、
正社員だけでなくパート、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みます。
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**

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGI

一般事業主行動計画とは

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

女性の活躍推進のための採用活動・就業環境・登用制度などの整備に取り組むにあたり策定する計画のことです。行動計画には①計画期間②数値目標③取組内容④取組の実施時期　を記載する必要があります。なお、労使協定のような事業所ごとではなく、企業単位での提出で問題ありません。

株式会社●●　一般事業主行動計画

女性社員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

１．計画期間　　令和●年●月●日～　令和●年●月●日までの５年間

２．当社の課題
（１）女性管理職比率は２年連続増加傾向にあるものの、業界平均値より下回っている。
（２）男性と女性の採用における競争倍率に差はないものの、応募者数に差があることから女性採用数が男性より少ない。

３．数値目標と取組内容、実施時期

数値目標１：女性管理職比率を業界平均である〇％まで増加させる。

＜取組内容と実施時期＞
202●年●月～　研修プログラムの検討
202●年●月～　女性社員のニーズ把握のためアンケート実施
202●年●月～　アンケート結果を踏まえ研修プログラム決定
202●年●月～管理職育成キャリア研修の実施（〇月）

数値目標 ２：これまで女性社員配属のなかった現場事業所〇か所以上に、新たな女性社員をそれぞれ１人以上配属する。

＜取組内容と実施時期＞
202●年●月～　男女の配置で偏りのある部署の洗い出しを始める。
202●年●月～　女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析
202●年●月～　ロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内で立ち上げ
202●年●月～　対象となる女性社員層のヒアリング、研修を実施
202●年●月～　実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施

◆一般事業主行動計画を策定しない場合の罰則とは

策定しないことに関する罰則はありませんが、厚生労働大臣は必要に応じて報告を求め、助言、指導、勧告ができるとしており、下記の場合はその対象となることが通達で明示されています。

①一般事業主行動計画の策定義務のある事業主が計画を策定・届出をしない場合
②労働者への周知・公表をしない場合
③一般事業主行動計画の内容が、女性の活躍推進のために改善すべき事情を分析した上で定められていない場合

なお、報告を求められた場合に、報告をしなかった場合又は虚偽の報告をした者は20万円以下の過料があります。

一般事業主行動計画の策定フロー

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

一般事業主行動計画の策定のSTEPは下記のとおりとなります。

STEP 1 状況把握	STEP 2 課題分析	STEP 3 行動計画策定・社内周知・公表・届出	STEP 4 情報公表
1. 基礎項目の分析【義務】 ①採用 ②継続雇用 ③労働時間 ④管理職登用 ⑤男女の賃金の差異 に関する数値分析を実施 2．必要に応じて選択項目の分析【任意】	・STEP1の状況把握の結果自社のどこに課題があるかを分析し、それに応じた取り組み内容、制度導入を検討	・行動計画を策定し、社内で周知、外部公表を行う ・一般事業主行動計画策定届を記載し、労働局に届出	自社の女性の活躍に関する状況について、常時雇用する労働者数301人以上の事業主は4つ以上、101人以上300人以下の事業主は3つ以上を公表

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP1　状況把握

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

課題の分析にあたっては、まず基礎項目（必ず把握すべき項目）の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用し、さらにその原因の分析を深めることとされています。

◆基礎項目

（区）とは、**雇用管理区分**ごとに把握を行う必要があるものです！

区分	基礎項目
①採用	1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 **（区）**
②継続就業	2. 男女の平均勤続年数の差異 **（区）**
③労働時間	3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
④管理職登用	4. 管理職に占める女性労働者の割合
⑤男女の賃金の差異	男女の賃金の差異 ※男女の賃金の差異は正規雇用労働者、パート･有期社員（非正規雇用労働者）、全ての労働者の区分ごとに把握を行うことが必要です。

◆雇用管理区分とは？

雇用管理区分とは、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いるかによって判断します。
例：正社員、契約社員、パート　/ 総合職、一般職等

Copyright　©2026　TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP1　状況把握
基礎項目①採用

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

1	採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

原則として、計画策定を行う事業年度の前の事業年度とする。

(計算方法)

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）　÷　直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100%

Copyright　©2026　TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP1　状況把握
基礎項目②継続就業

2	男女の平均勤続勤務年数の差異（**区**）

ポイント

実務上、こちらの計算式を利用しなくても良いとされているが、認定の計算式に合わせておいたほうが楽

(計算方法)

女性労働者の平均勤続年数　÷　男性労働者の平均勤続年数×100%

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者と労働契約の契約期間を通算した期間が５年を超える労働者が対象です。

Copyright　©2026　TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP1　状況把握
基礎項目③労働時間

3	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況

ポイント：非正規雇用を含む全労働者について把握が必要

(計算方法)

「各月の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

STEP1 状況把握
基礎項目④管理職登用

(計算方法)

女性の管理職数÷管理職数×100 （%）

ポイント

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く） 」にある労働者の合計をいいます。

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。
・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
・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「級」に相当する者
（ただし、一番下の職階ではないこと）

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP1　状況把握
男女の賃金の差異

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

5　男女の賃金の差異

(計算方法)

①賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、
・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
・当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数（人員数）で除する
ことにより、平均年間賃金を算出。
②その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を男女の賃金の差異とする。
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（必須）。

Copyright　©2026　TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP1　状況把握
選択項目

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

	区分	詳細
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	採用	・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）
	配置・育成・教育訓練	・男女別の配置の状況（区） ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・ 昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に 関する意識(区)／(派：性別役割分担意識な ど職場風土等に関する意識)
	評価・登用	・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び 役員に占める女性の割合 ・男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区)
	職場風土・性別役割分担意識	・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派）
	再チャレンジ（多様なキャリアコース）	・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
	取組の結果を図るための指標	・男女の賃金の差異（区）

Copyright　©2026　TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP1　状況把握
選択項目

	区分	詳細
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	継続就業・働き方改革	・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(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者（管理職を含むすべての労働者が対象）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区)

※（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
※（派）の表示のある項目については、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

※参考※入力支援ツール

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

一般事業主行動計画策定については厚生労働省より入力支援ツールも用意されています。

「行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！

自社の女性活躍の状況の把握、課題分析、行動計画の策定を行うことができる「行動計画策定支援ツール」をご利用ください。
本ツールをご活用いただければ、女性活躍推進法に基づく、事業主の皆様が行うべき事項に対応できます。
令和5年度に行動計画策定支援ツールを改訂し、男女の賃金の差異に関する要因分析について追加しています。

行動計画策定支援ツールとは？

「行動計画策定支援ツール」とは、一般事業主が行動計画を策定するにあたり、法律に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのツールです。 状況把握や課題分析の方法・手順を示した「策定支援マニュアル」と、マニュアルで示された手法により課題分析を行うために必要なデータの入力を支援する「入力支援ツール」からなります。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非ご活用ください。

行動計画 策定支援ツール

策定支援マニュアル（PDFファイル）
女性活躍推進法等に基づき、簡便な状況把握」・「計画策定」の手法例やアウトプットイメージ等を示したもの。

入力支援ツール（Excelファイル）
「策定支援マニュアル」で示された手法のうち、一つの手法に基づき、課題分析のために必要なデータの入力を支援するもの。自社の特徴に即した「目標」「取組」の候補を選択することができる。

「策定支援マニュアル」の概要

「策定支援マニュアル」では、「Step1　現状把握」・「Step2　課題分析・目標設定・取組内容の決定」について、4つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況を6つのタイプに分け、そこから推奨する選択項目、課題・取組内容を提案しています。

一般事業主行動計画策定支援マニュアル（PDF）[893KB]

「入力支援ツール」の概要

「策定支援マニュアル」に対応した作業シート「入力支援ツール」（Excelファイル）は、マニュアルで示された手法のうち、一つの手法に基づき、課題分析のために必要なデータの入力を支援するものです。マニュアルとあわせてご利用いただくと、さらに状況把握・課題分析を簡便に実施していただくことが可能となります。

一般事業主行動計画策定入力支援ツール（Excel）[477KB]

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/posi.html

STEP2 課題分析

基礎項目、選択項目で把握した数値等をもとに、自社でなにが女性活躍の障壁になっているかを分析する必要があります。なお、基礎項目で把握した状況を踏まえ、選択項目でさらに深掘りして分析することが望ましいとされています。

基礎項目

「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が30%であった
⇒女性の採用が少ない

選択項目

男女別の採用における競争倍率の状況を把握
⇒女性の競争倍率：70
男性の競争倍率：40

選択項目

「管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識」を把握
⇒「女性には管理職を任せるのは難しい」と管理職が感じていることが判明

管理職の意識を改革すべき！

STEP3　行動計画策定・社内周知・公表・届出
①行動計画策定

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP1,2の現状把握・課題分析を経て、取り組み内容を検討したら、行動計画を策定します。
行動計画には（a）計画期間 (b) 数値目標 (c) 取組内容 (d) 取組の実施時期を盛り込むことが必要です。

2022.4～常時雇用する労働者数101人以上の事業主は行動計画策定が義務化されています！

項目	詳細
計画期間	2～5年の範囲で決定
数値目標	【常時雇用する労働者数301人以上の事業主】スライド29の①と②の区分ごとにそれぞれ一つ以上と男女間賃金差異＋女性管理職比率について数値目標を定める必要あり 【常時雇用する労働者数300人以下の事業主】数値目標を一つ以上と男女間賃金差異＋女性管理職比率について数値目標を定める必要あり
取組内容	数値目標の設定を行ったものについてその目標達成に向けてどのような取り組みを行うか検討
取組の実施時期	取組内容の実施時期を検討

行動計画の内容が男女雇用機会均等法に違反していないかは注意が必要です！

ポジティブアクションとは

男女雇用機会均等法により、男女の一方を差別したり優遇することは禁止されています。つまり女性を男性よりも有利に扱う措置についても禁止されています。しかし例外的にポジティブアクションは認められています。ポジティブアクションとは、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するために、事業主が女性のみを対象にする、または女性を有利に取り扱う措置のことをいいます。

男女雇用機会均等法

（性別を理由とする差別の禁止）
第5条：事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。

第6条　事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。
一　労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
二　住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
三　労働者の職種及び雇用形態の変更
四　退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

例外

（女性労働者に係る措置に関する特例）
第8条　前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として**女性労働者に関して行う措置（⇒「ポジティブアクション」と称されています。）**を講ずることを妨げるものではない。

ポジティブアクションが認められる、男女格差が生じていると認められる女性が「相当程度少ない」とは、女性比率が40%未満の状態をいいます。

具体的には

-女性労働者割合が40%未満の総合職の募集採用にあたって、女性限定募集を行うこと

-女性労働者が40%未満の職務への配置にあたって、女性労働者を優先する　など

-女性労働者が40%未満の役職の昇進にあたって、女性労働者を優先する　など

STEP3　行動計画策定・社内周知・公表・届出
②社内周知③公表

策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた全ての**労働者に周知し、また外部に公表**する必要があります。

◆行動計画の周知方法

・事業所内への掲示
・電子メールでの送付
・イントラネットへの掲載
・書面配布　　等

◆行動計画の公表方法

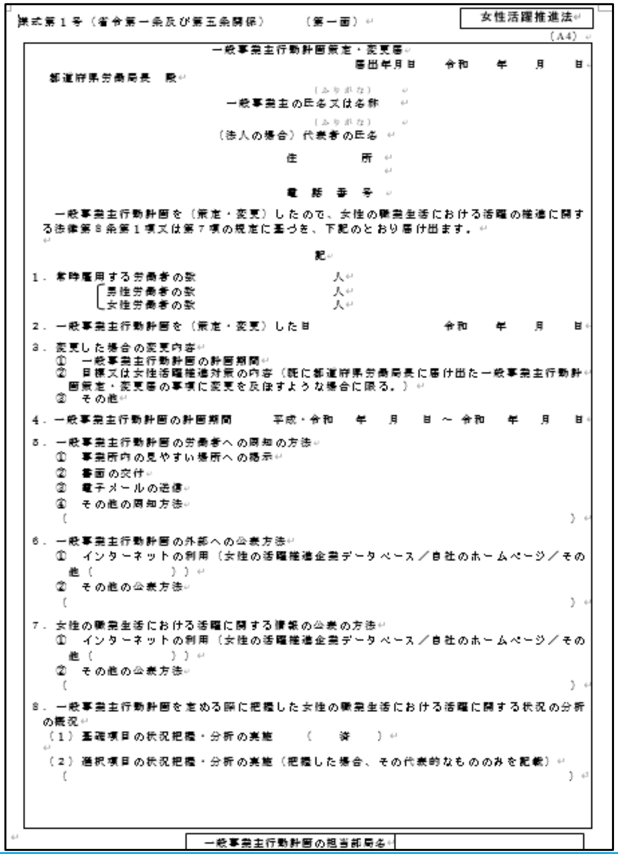
・厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」（https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/）への掲載
・自社HPへの掲載　等

Copyright　©2026　TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

STEP3　行動計画策定・社内周知・公表・届出

④届出

行動計画を策定・変更したら、都道府県労働局に郵送や電子申請等で届け出る必要があります。



様式第１号（省令第一条及び第五条関係）　（第一面）

女性活躍推進法

（A4）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　令和　年　月　日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）
一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）
（法人の場合）代表者の氏名

住　　所

電　話　番　号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第８条第１項又は第７項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

１．常時雇用する労働者の数　人
　男性労働者の数　人
　女性労働者の数　人

２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　令和　年　月　日

３．変更した場合の変更内容
①　一般事業主行動計画の計画期間
②　目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
③　その他

４．一般事業主行動計画の計画期間　平成・令和　年　月　日 ～ 令和　年　月　日

５．一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
①　事業所内の見やすい場所への掲示
②　書面の交付
③　電子メールの送信
④　その他の周知方法
（　　）

６．一般事業主行動計画の外部への公表方法
①　インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他（　　））
②　その他の公表方法
（　　）

７．女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
①　インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他（　　））
②　その他の公表方法
（　　）

８．一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
（１）基礎項目の状況把握・分析の実施　（　済　）
（２）選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
（　　）

一般事業主行動計画の担当部局名

STEP4　女性の活躍に関する情報公表について【301人以上】

2026年4月改正

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、**男女間賃金差異＋女性管理職比率**＋下記の１の①～⑦のうち一つと2の①～⑦のうち1つを、おおむね年1回以上公表する必要があります。

いずれか1項目以上

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） 基礎項目	①男女の平均継続勤務年数の差異 基礎項目 注意
②男女別の採用における競争倍率(区) 注意	②10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
③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	③男女別の育児休業取得率
④係長級にある者に占める女性労働者の割合	④労働者の一月当たりの平均残業時間 基礎項目 注意
⑤役員に占める女性の割合	⑤労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
⑥男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)	⑥有給休暇取得率
⑦男女別の再雇用又は中途採用の実績 注意	⑦有給休暇取得率(区)

注意マークについては、現状把握項目と定義が異なります！

STEP4　女性の活躍に関する情報公表について（101人以上300人以下）

2026年4月改正

常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主については、**男女間賃金差異＋女性管理職比率**＋下記の1及び2のすべての14項目から1つ以上を、おおむね年1回以上公表する必要があります。

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）　基礎項目	・男女の平均継続勤務年数の差異　基礎項目　注意
・男女別の採用における競争倍率(区)　注意	・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
・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	・男女別の育児休業取得率
・係長級にある者に占める女性労働者の割合	・労働者の一月当たりの平均残業時間　基礎項目　注意
・役員に占める女性の割合	・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)	・有給休暇取得率
・男女別の再雇用又は中途採用の実績　注意	・有給休暇取得率(区)

注意マークについては、現状把握項目と定義が異なります！

男女の賃金差異の情報公表

2026年4月改正（101人以上も義務化）

男女の賃金の差異の情報公表のイメージは下記のとおりです。公表にあたっては、付記事項に記載したような、対象期間や対象労働者の定義等を記載する必要があります。また自社の実情を理解してもらうために下表のような任意の追加的情報を公表することが推奨されています。

■男女の賃金の差異の情報公表のイメージ

全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の3区分での公表が必要です。

小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示。

区分	男女の賃金の差異（男女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・有期契約社員	ZZ.Z%

付記事項（例）
・対象期間：〇〇事業年度（〇年〇月～〇年〇月）
・正社員：出向者を除く
・賃金：退職金、通勤手当は除く
・パート・有期契約社員：契約社員、アルバイト、パートタイムが該当

任意の追加的な情報公表の例
◆自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。 例：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若年女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した
◆より詳細な雇用管理区分（正社員の中でも、勤務地限定正社員、短時間正社員等に区分する等）での男女の賃金の差異や属性（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。
◆時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

女性管理職比率の情報公表

2026年4月改正

女性管理職比率の公表義務のイメージ等は下記のとおりです。また自社の実情を理解してもらうために下表のような任意の追加的情報を公表することが推奨されています。

■女性管理職比率の情報公表のイメージ

女性管理職比率	XX.X%

小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示

■管理職の定義とは

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2係以上からなり、もしくは、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。）

※ 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。

任意の追加的な情報公表の例
◆自社における女性管理職比率の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。 例：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、といった事情の公表
◆男女別管理職登用比率を公表する。 例：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、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みれば男女で差がないこと等を公表。
◆時系列で女性管理職比率を公表し、複数年度にわたる変化を示す。
◆女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明（女性の管理職登用に向けた研修の実施などがイメージ）

情報公表の方法

情報公表については、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」への掲載のほか、自社HP等でも問題がないとされています。（とはいえ、他社でも当該データベースへ掲載することが一般的であり、かつ国からも本データベースへの掲載が望ましいというスタンスはとられています。）

◆女性の活躍推進企業データベース
https://positiveryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

えるぼし認定

えるぼしプラス(3段階目)マーク

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

えるぼし　認定制度とは

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

認定制度とは、一般事業主行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に、申請により認定を受けることができるものです。

区分	詳細
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 ・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 **・基準を満たさない項目について以下に該当すること** (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** **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**

◆認定のメリット

1．認定の表示
商品や、広告、名刺、求人票等に認定マークを付すことにより一般にPRできる。
2．公共調達における優遇措置
えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受け ることができ、有利になる場合があります。
3．日本政策金融公庫による融資制度
えるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。
4．【プラチナえるぼし限定】一般事業主行動計画の策定・届出が免除

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

えるぼし　認定基準（1/2）

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1. 採用（区） （区）とは、**雇用管理区分**ごとに把握を行う必要があるものです！	① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近３事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近３事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。 (i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が４割を超える場合は４割）以上であること。 (ii) 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（平均値が４割を超える場合は４割）以上であること (※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
2. 継続就業（区）	直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i)「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ７割以上であること。 (※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。 (ii)「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ８割以上であること。 (※) 継続雇用割合は、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(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 ・直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。	左に掲げる基準のうち、 ・(i)について、８割以上 ・(ii) について、９割以上 であること。 (その他の基準は同左)
3. 労働時間等の働き方（区）	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満で あること。	同左

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

えるぼし　認定基準（2/2）

寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.　管理職比率	① 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。 又は ②「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階 から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階 から課長級に昇進した男性労働者の割合」が ８割以上であること。	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の1.5倍以上であること。ただし、1.5倍後の数字が、 ① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合 が15%以上であること。 （※）「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階から課長級に昇 進した女性労働者の割合」が「直近３事業年度の平均した１つ 下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上であ る場合は、産業計の平均値以上で可。 ② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合 が正社員に占める女性比率の８割以上であること。 （※） 正社員に占める女性比率の８割が40%以下の場合は、40%以上
５.多様なキャ リアコース	直近の３事業年度に、大企業については２項 目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこ と）、中小企業については１項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分 間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	同左

※雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

本内容は2026年3月時点での公表情報を基に、2026年4月改正の女性活躍推進法について説明するものです。今後の情報アップデートによって内容が変更される可能性があります。
その都度顧問先様には情報提供を務めてまいりますがご不明点等ございましたら当社までご連絡ください。

Copyright ©2026 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE