

社会保険労務士法人WILLニュース。【2026年4月施行】女性活躍推進法の改正ポイントと実務対応。



2026年4月、改正女性活躍推進法が施行されます。これまで従業員数301人以上の企業にのみ義務付けられていた「男女の賃金の差異」の公表が、101人以上の企業へと対象が拡大されます。また、「女性管理職比率」の公表義務化やえるぼし認定制度の見直しも行われるため、労務担当者は早めに改正内容を把握し、理解することが求められます。今回の記事では、法改正のポイントや企業が対応すべきことについて解説します。

女性活躍推進法とは

1 女性活躍推進の必要性

これまでの日本では、育児や介護等の負担が女性に偏り、女性のキャリア形成が難しいという状況が続いてきました。改善に向けてさまざまな対策が進められてきたものの、今もなお女性が仕事と家庭を両立し、その能力を発揮するうえでの課題は残っています。

さらに企業側においても、少子高齢化による労働力人口の減少が進む中、優秀な人材確保の困難に直面しています。

こうした課題を解消するためには、多様な人材の活用が重要であり、女性が実力を発揮できる環境づくりが不可欠といえます。

このような状況を踏まえ、働きたい女性が個性を発揮し、十分に活躍できる社会を目指して、女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が2016年に

施行されました。

女性活躍推進法では、以下の3つを基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進しています。

女性活躍推進法：基本原則

女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供およびその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること

職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること

女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

【有効期限の延長】

女性活躍推進法は、時限立法（一時的な事態に対応するため、有効期間を限定して定められた法令）として、有効期限が2026年3月31日までとされていました。しかし、未だその役割を終えたといえる状況にはなく、更なる取り組みの推進を図る必要があることなどから、有効期限がさらに10年間延長され、2036年3月31日までとなりました。

2 次世代育成支援対策推進法との違い

女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法は、どちらも職場環境の整備、行動計画の策定など共通するものも多くありますが、その対象や目的が異なります。

【女性活躍推進法】

「女性」が対象で、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指す

【次世代育成支援対策推進法】

「育児をする従業員」が対象で、これからの未来を創る子どもたちが、健やかに成長できる環境をととのえる

次世代育成支援対策推進法により仕事と育児を両立できる職場環境をととのえることが、結果として女性の活躍を後押しすることにつながるなど、相乗効果を生むものとなっています。

3 優良企業の認定

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を適切に実施し、一定の目標を達成した企業は、女性活躍推進法に基づく認定制度である「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」を申請することができます。

これらは、女性が働きやすい職場環境づくりを行い、従業員を大事にする企業であると厚生労働大臣より認定を受けた証です。認定の取得により、企業イメージの向上や優秀な人材の確保といったメリットが期待されます。

【えるぼし認定（1～3段階目）】

女性の活躍推進の取り組み状況が優良であるなど、一定の要件を満たした企業が取得できます。5つの評価項目のうち基準をクリアした数によって3段階で認定されます。

【プラチナえるぼし認定】

えるぼし認定を受けた後、特に優良な取り組みを継続している企業は、さらに水準の高い「プラチナえるぼし」を取得できます。



（出典）[厚生労働省『女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！』](#)（一部抜粋して掲載）

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の詳細については、以下の厚生労働省のパンフレットを参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』](#)

法改正のポイント

2026年4月1日から施行される法改正により、情報公表の強化やえるぼし認定制度の見直しが行われます。

1 情報公表の必須項目の拡大

常時雇用する従業員数が101人以上の企業は、「女性の活躍に関する情報」のうち一定の項目をおおむね1年に1回以上公表しなければなりません。情報公表は、企業の取り組みを社会全体に示し、その姿勢を明確にすることで信頼性を高める重要なものとなります。今回の改正により、情報公表の必須項目が拡大されることとなりました。

①対象項目および対象企業

「男女の賃金の差異」の公表義務の対象が従業員数101人以上の企業に拡大されるとともに、「女性管理職比率」が公表の必須項目に追加されます。

2026年4月1日より

対象拡大 男女の賃金の差異	新規 女性管理職比率
従業員数101人以上の企業を対象に公表義務化 (これまで301人以上の企業が対象)	従業員数101人以上の企業を対象に公表義務化 (従業員数100人以下の会社は努力義務)

【男女の賃金の差異の計算方法】

男女の賃金の差異は、「女性の採用割合が少ない」「女性の継続就業に課題がある」「管理職に占める女性比率が低い」などさまざまな事情が反映された数値であるため、女性の活躍推進に取り組むにあたり有効な指標となります。

<計算方法> 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」ごとに算出

(1) 平均年間賃金の算出

男性と女性それぞれの平均年間賃金を計算

→ $\text{直近事業年度の賃金総額} \div \text{直近事業年度の従業員数}$

(2) 男女の差異の算出

上記(1)で算出した平均年間賃金をもとに男女の差異を計算

→ $\text{女性の平均年間賃金} \div \text{男性の平均年間賃金} \times 100 (\%)$

(小数点第2位を四捨五入)

なお、「賃金」とは、名称に関わらず「労働の対償として事業主から支払われるすべてのもの」をいいます。

ただし、以下のものは企業の判断で賃金に含めない取り扱いとすることも差し支えないとされています。

- ・退職手当（長年の勤務に対する報いなど年度を超えた功労報償的な性質を有するもの）
- ・通勤手当等（実費弁償的な性質を有するもの）

また、男女の賃金の差異は、「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3区分で公表する必要があります。

- ・全労働者：以下の正規雇用労働者および非正規雇用労働者の合計
- ・正規雇用労働者：雇用期間の定めがないフルタイムの従業員（ただし、短時間正社員も含む）（※1）
- ・非正規雇用労働者：有期契約労働者、パート・アルバイト（※2）

※1：給与形態が時給制であるなど、正社員と待遇差がある場合でも、雇用期間の定めがないフルタイムの従業員であれば、「正規雇用労働者」に区分します。

※2：派遣労働者は派遣元企業の従業員としてカウントするため、派遣先企業の非正規雇用労働者には含めません。

【女性管理職比率の計算方法】

男女平等な職場環境の整備や女性のスキルアップ、昇進などの進行状況の指標となります。

<計算方法>

$$\text{女性の管理職数} \div \text{管理職数} \times 100 (\%) \quad (\text{※})$$

※最新情報であれば、公表する事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報でも差し支えない

管理職：「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある従業員の合計

課長級：以下のいずれかに該当する従業員

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2つの係以上の組織、もしくは、その構成員が10人以上（課長含む）の組織の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「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今後の対応

2026年4月以降、企業規模に応じて以下の項目の公表が義務付けられます。

従業員数301人以上の場合	従業員数101人以上300人以下の場合
<p>以下の4項目以上の情報を公表すること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・下の左表「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の7項目から1項目以上を選択 ・下の右表「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の7項目から1項目以上を選択 	<p>以下の3項目以上の情報を公表すること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・下表「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」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」の14項目から1項目以上を選択

女性労働者に対する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
- ・男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ・男女別の再雇用または中途採用の実績

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事業年度前およびその前後の事業年度に採用された従業員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

なお、上図にある「雇用管理区分」とは、職種や雇用形態などに応じて従業員を分けしたものです。この区分は、単なる名称の違いではなく、異なる雇用管理（採用から退職までに生じる一連の過程の管理）を行うことを前提としています。

なお、以下の点における客観的・合理的な違いの有無により、雇用管理区分が同一であるかの判断を行います。

- ・職務内容
- ・人事異動（転勤や昇進・昇格も含む）の範囲や頻度

（例）

コース別：総合職、エリア総合職、一般職など

職種別：事務職、技術職、専門職など

雇用形態別：正社員、パート・アルバイトなど

2 えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

えるぼし認定（1段階目）の基準が見直され、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢が追加されます。これにより、現時点で基準を満たさない項目がある企業でも、着実な取り組みの実績があれば認定取得に挑戦しやすくなります。

以下の厚生労働省のリーフレットに改定後の基準が公表されています。参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大』P3](#)

3 えるぼしプラス認定の創設

女性の健康課題（生理痛、月経前症候群、更年期、不妊治療など）は、昇進や継続雇用など女性のキャリア形成の障壁となるケースも少なくありません。企業は、女性の健康課題を個人の問題とせず、人材確保や企業の成長にかかわる経営課題として取り組むことが重要です。

2026年4月1日より、えるぼし認定制度では、こうした「女性の健康支援」のための取り組みを認定基準に含めた新しい認定「えるぼしプラス」が創設されます。

以下の厚生労働省のリーフレットに女性の健康支援に関する認定基準が公表されています。参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『職場における女性の健康支援に取り組み 新たな認定を目指しませんか？ えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス』](#)

企業が対応すべきこと

従業員数101人以上の企業は、以下の①～③の手順で、法改正の施行後に初めて公表する「男女の賃金の差異」と「女性管理職比率」の対応を行います。

①対象期間・公表期限の確認

自社の事業年度をもとに、以下を確認します。

対象事業年度：2026年4月1日以降、最初に終了する事業年度

公表期限：対象事業年度の次の事業年度の開始後おおむね3か月以内

公表期限 例

事業年度の終了日	公表期限
2026年4月末	おおむね2026年7月末まで
2026年12月末	おおむね2027年3月末まで
2027年3月末	おおむね2027年6月末まで

②男女間賃金差異・女性管理職比率の算出

対象事業年度の経過後、対象事業年度における実績値をもとに、「男女の賃金の差異」と「女性管理職比率」を算出します（「法改正のポイント」で解説した計算方法を参考にしてください）。

なお、厚生労働省より、男女の賃金の差異の要因分析ができる「男女間賃金差異分析ツール」が公開されています。

ツールによる分析結果から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、その課題に基づく目標などを一般事業主行動計画の策定に活かすこともできます。

参考・ダウンロード | [厚生労働省『男女間賃金差異分析ツール』](#) (Excel)

参考 | [厚生労働省『男女間賃金差異分析ツールを公開しました!』](#)

③情報を公表

公表期限までに「男女の賃金の差異」と「女性管理職比率」を公表します。公表方法は、現在公表している「女性の活躍に関する情報」に追加する形でかまいません。

(例)

女性の活躍推進企業データベースに情報を追加

自社サイトなどに情報を追加 など

おわりに

今回の法改正に対応して改正された指針では、一般事業主行動計画の策定にあたり今後望ましい取り組みとして「職場における女性の健康支援」が示されています。以下の厚生労働省のリーフレットには、女性の健康支援の取り組み例が記載されています。参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大』 P4](#)

女性の健康支援の取り組みは、今回解説した「えるぼしプラス」の認定基準にも含まれる予定です。健康支援の取り組みを行う企業は、あわせてえるぼしプラス認定の取得検討もおすすめします。
