

令和8年3月 19 日



今回は、本年 4 月 1 日から施行される女性活躍推進法の改正について取り上げます。

女性活躍推進法と次世代法は、「子育て支援(次世代法)」と「キャリア推進(女性活躍)」の双方から、女性が能力を最大限に発揮できる企業文化・職場環境を創り上げるための車の両輪と言えます。

◆女性活躍推進法改正で何が変わる？

女性活躍推進法は、女性が自らの意思で職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮できる社会をめざす法律です。2025 年に公布された改正法により期限が 10 年間延長され、男女間賃金差異の情報公表義務の対象拡大などについて、2026 年 4 月 1 日から施行されます。

今回の改正は、情報公表義務の拡大と女性の健康への配慮の明文化、そして新認定制度(えるぼしプラス)の創設が大きな柱です。企業にとっては、「採用・定着の武器にできる」改正でもあります。

1. 改正の全体像(2026 年 4 月～)

- ・法の有効期限が 10 年延長され、2036 年 3 月まで継続
- ・情報公表義務の対象企業が拡大(101 人以上の企業も対象)
- ・公表項目が追加・拡大(男女間賃金差異・女性管理職比率など)
- ・「女性の健康上の特性への配慮」が基本原則に追加
- ・新認定「えるぼしプラス」が創設され、ブランディング要素が強化

参照:[001663919.pdf](#) 改正女性活躍推進法等のポイント(厚生労働省)

2. 企業規模別の義務(2026 年 4 月～)

「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。

- 常用労働者 301 人以上
 - ・既存の公表義務に加え、女性管理職比率の公表が追加
 - ・公表項目の選択肢も拡大し、より詳細な情報開示が求められる
- 常用労働者 101～300 人
 - ・新たに男女間賃金差異の公表が義務化
 - ・女性管理職比率の公表も義務化(従来は努力義務)
- 共通義務(101 人以上)
 - ・状況把握・課題分析
 - ・行動計画の策定・届出
 - ・自社サイト等での情報公表(選択項目含む)

3. 公表が義務化される主要指標

● 男女間賃金差異

「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。

- ・全労働者・正規・非正規など区分別に算出
- ・計算方法は厚労省定義に基づく(誤ると企業イメージに影響)

●女性管理職比率

- 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。
- ・係長級・課長級・部長級など階層別に算出
 - ・国際比較で日本は低水準のため、政策的に重視されている

参照: [001658436.pdf](#) 女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異の情報公表について(厚生労働省)

4. 新たな基本原則「女性の健康上の特性への配慮」

女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が女性活躍推進法で明確化されました。一般事業主行動計画の策定に当たっては、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係る取組が行われることが望ましいです。

- ・月経、妊娠・出産、更年期など、女性特有の健康課題への理解と配慮を企業に促す
- ・義務ではないが、行動計画や社内制度に反映すると評価が高まる
- ・健康経営・離職防止の観点でも重要

参照: [なぜ女性の健康支援が必要なのか | 働く女性の心とからだの応援サイト](#) 厚生労働省

5. 新認定制度「えるぼしプラス」

女性の健康課題は、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。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。

- ・従来の「えるぼし」「プラチナえるぼし」に加えて新設
- ・情報公表の充実度や女性活躍の実績を総合評価
- ・採用ブランディングや入札加点など、企業メリットが拡大する可能性が高い

参照: [001671864.pdf](#) 職場における女性の健康支援に取り組む企業を認定する新しい制度(厚生労働省)

6. 企業が今すぐ着手すべき実務対応

①データ収集と算出

- ・賃金データ(基本給・諸手当・賞与)を区分別に整理
- ・管理職階層の定義を明確化し、女性比率を算出
- ・人事システムとの連携が鍵(ミスが起きやすい工程)

②要因分析と課題整理

- ・賃金差異の要因(職種構成、勤続年数、管理職比率など)を分析
- ・説明欄の活用が推奨されており、透明性が評価される

③行動計画の見直し

- ・目標設定を「採用」「育成」「管理職登用」「健康支援」など複数軸で再構築
- ・女性の健康支援(相談窓口、研修、制度整備)を盛り込むと評価が高い

④情報公表の準備

- ・自社サイトの掲載場所を確保し固定化
 - ・公表期限(事業年度終了後)を逆算してスケジュール化
 - ・公表項目の選定は「自社の強み」を反映させることが重要
- ⑤認定取得の検討
- ・えるぼし・プラチナえるぼし・えるぼしプラスのどれを狙うか
 - ・採用難の業界ほど、認定の効果が大きい

今回は、女性活躍推進法をメインに取り上げましたが、冒頭に示した通り、女性活躍推進法と次世代法は車の両輪と言えます。次の「【次世代育成支援レター】NO. 176」では、「次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法」というテーマで、両法の関係性はどのようになっているのかについて掘り下げていきます。

【個別相談の実施】

次世代育成支援対策推進法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL:045-671-7060

<http://www.kana-keikyo.jp/consult/pdf/jisedai.pdf>