

望月社会保険労務士事務所  
代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail [info@mo-mochizuki.com](mailto:info@mo-mochizuki.com)  
tel 029-875-4326 fax 029-875-4371  
URL <https://www.mo-mochizuki.com>

2月6日から始まったミラノコルティナオリンピックですが、日本人選手の活躍が素晴らしいですね。我が家ではいつも通り開催直前まではさして興味が無かったのですが、始めてみれば毎日色々な種目をビデオで録画して画面に釘付けになっています。今回の日本人選手のメダル獲得数で行くと、過去最高だった北京大会の18個を確実に上回るとのことで、最近の若者はメンタルが弱いといわれていますが、とんでもなく強いメンタルの若者もいるんだということを実感させてもらっています。頑張れっ、日本！

## 2026年4月施行 女性活躍推進法改正のポイントについて

女性活躍推進法について、2025年12月23日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が公布されました。

これは、2026年4月1日の改正法施行に向け、企業に求められる対応内容や情報公表の考え方を具体的に示したものです。

### 1. 新たに義務付けられた情報公表

改正省令・指針により、企業が公表すべき情報の内容が拡充されます。特に、**女性管理職比率の公表義務が拡大され、従業員101人以上の企業も対象となります。**これまで義務とされてきた男女間賃金差異の公表に加え、職業生活に関する機会の提供の状況や、仕事と家庭の両立支援に関する取組実績についても、企業の実情に応じて公表することが求められます。

### 2. 公表が求められる具体的な項目

義務付けられる主な情報項目は以下のとおりです。

- (1) 男女間賃金差異（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である「%」で示すことが必要であり、加えて「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分毎の公表も必要）
- (2) 女性管理職比率（管理職とは役員を除く課長級以上の役職のこと）  
これらは、従業員数101人以上の企業すべてで義務化されます。加えて、複数ある項目の中から選択して公表する項目として次のようなものがあります。
- (3) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供実績（採用割合、係長級における女性比率などの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の実績（男女別育児休業取得率、有給休暇取得率などの7項目から1項目以上を選択して公表）

従業員301人以上の企業は、(1)～(4)のすべてを、従業員101人以上300人以下の企業は、(1)、(2)必須で(3)もしくは(4)のどちらか一つを選択して公表することになります、これらは企業ごとの事情に応じて、複数選択して公表します。

初回の「男女間賃金差異」および「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ります。公表は自社ホームページまた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」などを活用し、年1回以上の更新が求められます。

【厚生労働省「女性活躍推進法が改正されました！男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大 女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf>