



女性活躍推進法改正法に伴う対応

～一般事業主行動計画指針の改正ならびに「えるぼし認定」の改定～

「女性活躍推進法」の改正法（正式名称：「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」）が2025年6月に成立し、2026年4月1日に施行される。

本改正法に基づき、省令・指針も2025年12月に改正され、「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」が公布された。本改正により、時限法であった「女性活躍推進法」の10年延長、女性の活躍に関する情報公表の必須項目拡大とともに、女性の活躍の推進は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、職場における女性の健康支援が望ましい取り組みとして示されている。

加えて、女性活躍の推進に関する取り組みが特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、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が追加されるなど、認定制度の見直しも行われた。

加盟組合においては、企業規模を問わず、ジェンダー平等の実現に向けて、行動計画策定に関する労使協議を行うとともに、情報公表における『説明欄』の活用などにより、労使で男女間賃金差異等の要因分析を実施し、その解消に向けた取り組みを推進することが重要である。

【改正の主なポイント】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表の義務化

- 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

（※従業員数100人以下の企業は努力義務の対象）

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

<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- ・ 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要
- ・ 公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、『説明欄』を有効活用し、要因及び課題分析の結果などより詳細・補足的な情報の公表も追加的に行うことが望ましい

② 職場における女性の健康支援促進

- 一般事業主行動計画の策定に当たり、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り組みを盛り込むことが望ましい旨規定
- なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効

<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
- ・ 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
- ・ 健康課題を相談しやすい体制づくり

※ 健康に関してはプライバシー保護が特に求められることに留意が必要

③ 女性活躍の推進に関する取り組みが特に優良な事業主に対する特例認定制度の見直し

- えるぼし認定基準（1段階目）を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を追加
- 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
- 「プラチナえるぼし」の認定要件に、求職者等に対するセクハラ防止措置の内容を公表していることを追加

(参考URL)

- ・ 厚生労働省「令和7年の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）等の一部改正について」：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html

- ・ 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

(担当：政策政治局 廣出・野老山)