

男女平等に関する国内の動向や取り組み

1 女性の活躍推進等について

(1) 年表でみる取り組み

	主だった動き・法律の整備等
平成 26 年(2014 年)	・ 内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置
平成 27 年(2015 年)	・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の制定
平成 28 年(2016 年)	・ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」の改正 ・ 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の改正 ・ 「ニッポン一億総活躍プラン」の策定 ・ 「東京都女性活躍推進白書」の策定
平成 29 年(2017 年)	・ 「育児・介護休業法」の改正 ・ 「東京都女性活躍推進計画」の改定
平成 30 年(2018 年)	・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行
令和元年(2019 年)	・ 女性活躍推進法の改正
令和 4 年（2022 年）	・ 女性活躍推進法の改正 ・ 「東京都女性活躍推進計画」の改定
令和 6 年（2024 年）	・ 「育児・介護休業法」の改正
令和 7 年（2025 年）	・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（女性活躍法）」の期限を10 年間延長（令和18 年 3 月31 日まで）
令和 7 年（2025 年）	独立法人男女共同参画機構法（整備法）及び独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（整備法）（令和 8 年 4 月 1 日設立）

(2) それぞれの取り組みの詳細

※裏面をご覧ください。

①女性の活躍推進に向けた取り組み

- ・ 女性活躍法の期限延長

職員の男女の給与の額の差異及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の情報公表を義務付けること等の措置を講ずる。

- ② 独立法人男女共同参画機構法（整備法）及び独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（整備法）（令和 8 年 4 月 1 日設立）

「基本法の施行から 25 年、我が国の男女共同参画の現状を見ると、意思決定過程への女性の参画、女性の経済的自立等、なお一層の努力が必要とされている。こうした現状を鑑み、国の実施体制を強化するため、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として機構を新設する。

また、機構に「ナショナルオブセンターズ」として機能を付与し、地域における諸課題の解決に取り組む各地の男女共同参画センター等を強力に支援することで、女性に選ばれる地域づくりを後押しする。」（「機構法制定の趣旨」より抜粋）

- ・ 第 6 次男女共同参画基本計画
（内閣府男女共同参画局 令和 8 年 3 月 13 日付け閣議決定）

- ・ 厚生労働省資料「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

- ・ 都道府県労働局資料「令和 8 年 10 月 1 日からハラスメント対策が強化されます！」

（令和 8 年 3 月審議会資料）

6次計画の位置づけ・構成等

- 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、**男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画**として策定
- 6次計画の構成は、以下のとおり

第1部 基本的な方針

第2部 政策編

- 12の個別分野及び「男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」について、それぞれ以下を定める。
 - 令和17年度末までの「**基本認識**」
 - 令和12年度末までを見通した「**施策の基本的方向**」と「**具体的な取組**（施策）」
- 各分野において掲げる具体的な取組を実施することによって、政府全体で達成を目指す水準である「**成果目標**」等を設定。

6次計画のポイント

女性の参画

- 「**2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となること**」を引き続き目指し、取組を強化
→その水準を通過点として、2030年代には、**指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会**となることを目指す

- 固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児等の負担の偏り等を背景に、依然として、両立のしづらさや特に女性の着実なキャリア形成が困難な状況があることを踏まえ、以下のとおり取り組む。

well-being

- あらゆる分野における意思決定に女性が参画するなど、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進
→男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、更には女性も男性も暮らしやすい**多様な幸せ（well-being）の実現**に資する

健康

- 女性の健康総合センター**を司令塔とした女性の健康相談支援体制の構築・強化、生活の質の向上を目指した**フェムテック**の推進

テクノロジー

- 男女共同参画の視点を**テクノロジー施策に反映**、テクノロジーの恩恵を誰もが享受できるよう**利活用を支援**

地域

- 地域における男女共同参画**を推進し、地域社会の活力を高める
→男女共同参画機構や男女共同参画センターを含む地方公共団体、経済団体、NPO等の連携

第1部・第2部の具体構成

第1部 基本的な方針

1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会

※男女共同参画社会基本法をベースに提示

- 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

2 社会情勢の現状、予想される環境変化

- 6次計画は、以下のような社会情勢の現状に係る認識を踏まえたものとする。

社会構造の動向・変化	・人口減少、世帯構成の変化、女性の就業率の上昇、ワーキングケアラの増加、女性活躍に係る情報公表の充実、若者や女性が地方を離れる動きの加速等
意識・価値観の動向・変化	・根強い固定的な性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアス等
テクノロジーの急速な進展・進化	・AI利活用の広がりによる恩恵とリスク、ジェンダード・イノベーション等
安全・安心に影響を与える要因	・テクノロジーの進展等による新たな形の暴力、地震などの災害等
国際的な潮流	・グリーン経済・デジタル経済への移行等

第2部 政策編

I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

- 第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
- 第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第3分野 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
- 第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援
- 第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
- 第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
- 第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

- 第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

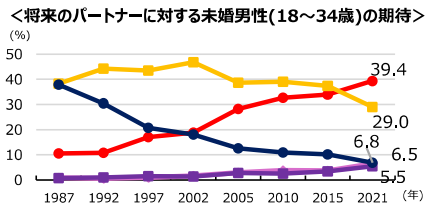
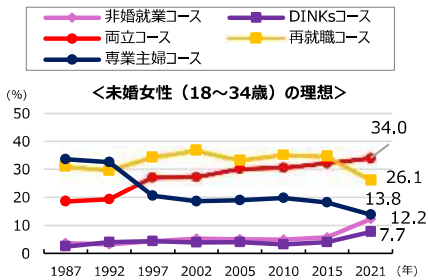
III 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

主な取組

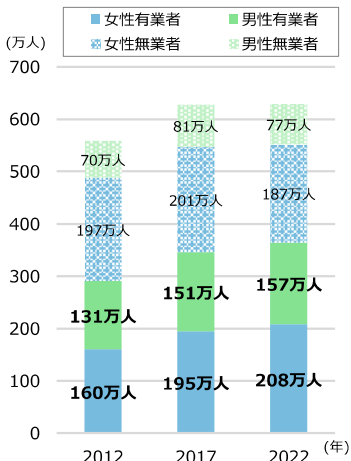
- **共働き・子育ての実現**に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進
- **ワーキングケアラー**の増加を見据え、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境を整備

■ ライフコースの希望の推移



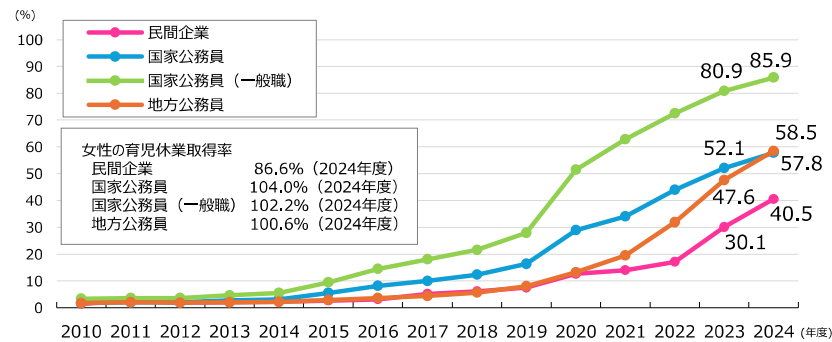
(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（独身者調査）」

■ 家族の介護をしている者の推移（男女、就業状況別）



(出典) 総務省「就業構造基本調査」

■ 男性の育児休業取得率の推移



(出典) 1. 国家公務員は、2010年度から2012年度は総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、2013年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2014年度から2020年度は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2021年度以降は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」
2. 国家公務員（一般職）は、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」及び人事院「年次報告書」
3. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」
4. 民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」

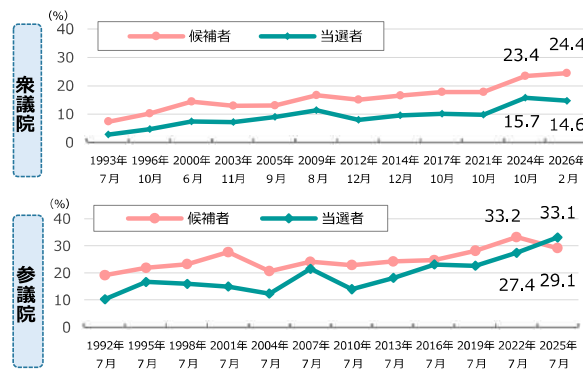
第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

主な取組

- 「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となること」を引き続き目指し、取組を強化。その水準を通過点として、2030年代には、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す
- 政治、司法、行政、経済、学術、教育、スポーツ、メディア分野等、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を進める

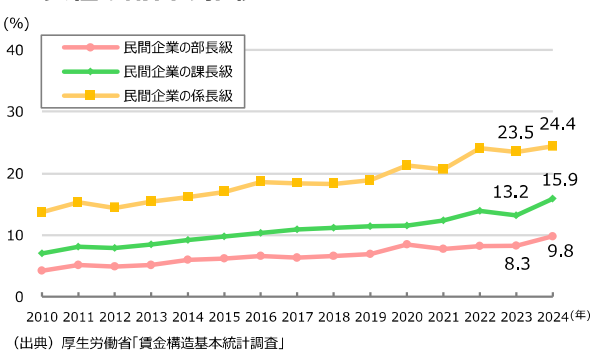
政治分野	政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って、女性候補者の割合を高めること等を要請等
経済分野	女性活躍推進法に基づく企業情報の見える化、女性役員登用の加速化に向けた取組、女性起業家に対する支援等

■ 衆・参選挙における候補者・当選者に占める女性の割合の推移



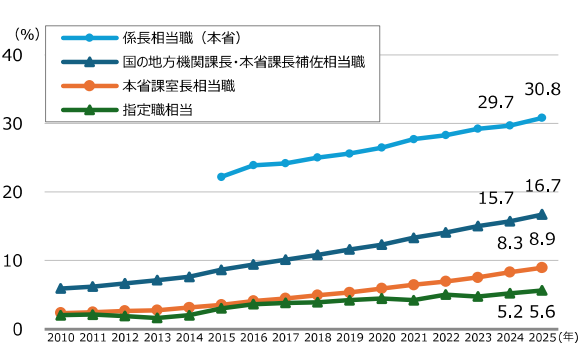
(出典) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」「参議院議員通常選挙結果調」

■ 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移



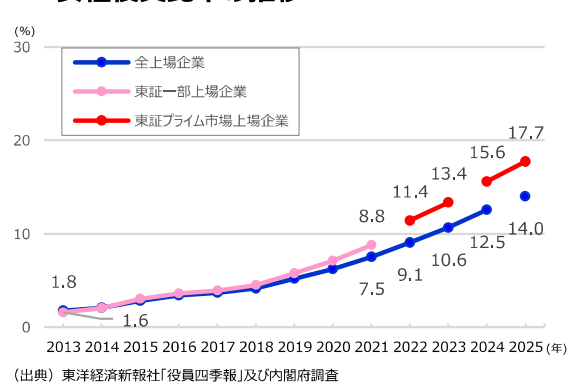
(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

■ 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



(出典) 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」

■ 女性役員比率の推移



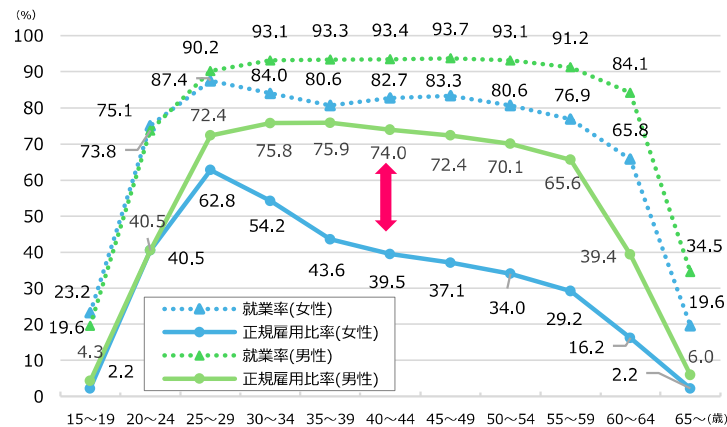
(出典) 東洋経済新報社「役員四季報」及び内閣府調査

第3分野 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備

主な取組

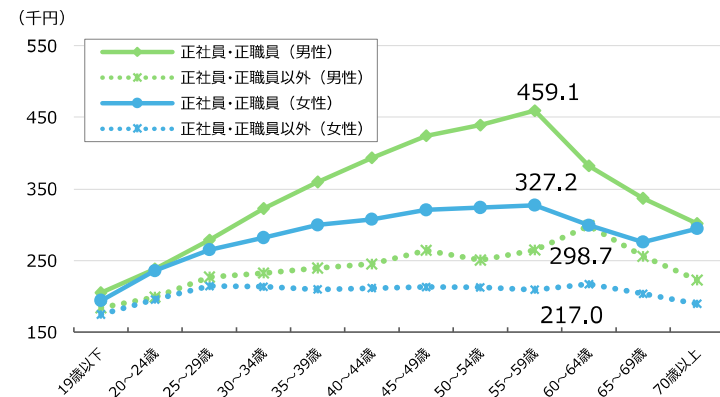
- 男女間賃金差異の公表の対象拡大、女性管理職比率の公表義務化等、**改正女性活躍推進法の着実な施行**
- リ・スキリング支援や就職支援等による**非正規雇用労働者の待遇改善**、**正社員転換**の推進
- 子育て中の女性等を対象に、スキルのアップデート等の**再就職支援**を実施
- **ハラスメント**に係る意識啓発及び防止対策の徹底

■ 年齢階級別正規雇用率（令和7年）



(出典) 総務省「労働力調査(基本集計)」

■ 所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別・令和6年）



(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和6年)

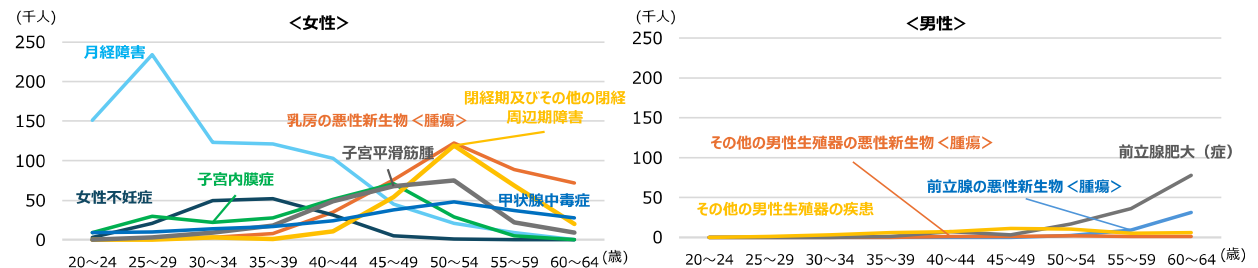
第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援

主な取組

- **女性の健康総合センター**を司令塔に、女性特有の疾患について、診療拠点の整備や研究等に取り組むとともに、女性の健康相談支援体制の構築・強化を進め、その成果を全国に広げる。
- 将来設計や将来の健康を考えて健康管理を行う**プレコンセプションケア**の情報発信
- より豊かな人生が歩めるよう、生活の質の向上を目指した**フェムテック**の推進
- **女性の更年期障害等、年代ごとの健康課題に関する啓発や治療**を含めた取組の推進
- 健診・相談事業等職場における取組の促進や健康経営の推進等、**仕事と健康課題の両立**を支援

■ 女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和5年）

(出典) 厚生労働省「令和5年患者調査」

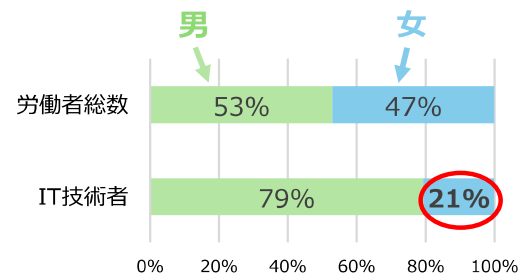


第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進

主な取組

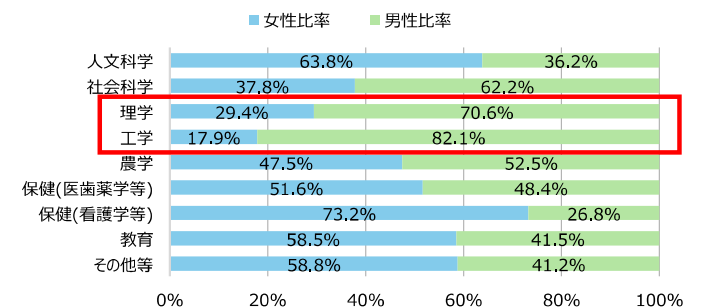
- 男女共同参画の視点を**テクノロジー施策**に反映
- デジタルスキルの習得、その先のデジタル分野への就労等、**女性デジタル人材**の育成
- 研究現場を主導する**上位職への女性登用を推進**するとともに、情報提供等を通じた理工系分野への進学・職業イメージの向上等により**女子生徒の理工系進路選択を促進**

■ IT技術者の男女比率（令和6年）



(出典) 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

■ 大学（学部）の学生に占める女性の割合（令和7年）



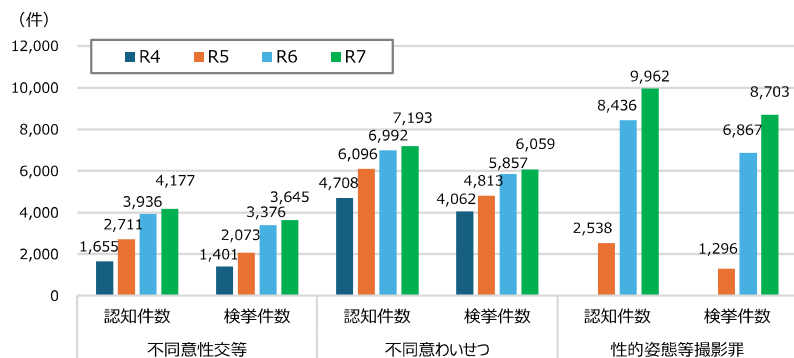
(出典) 文部科学省「令和7年度学校基本調査」

第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実

主な取組

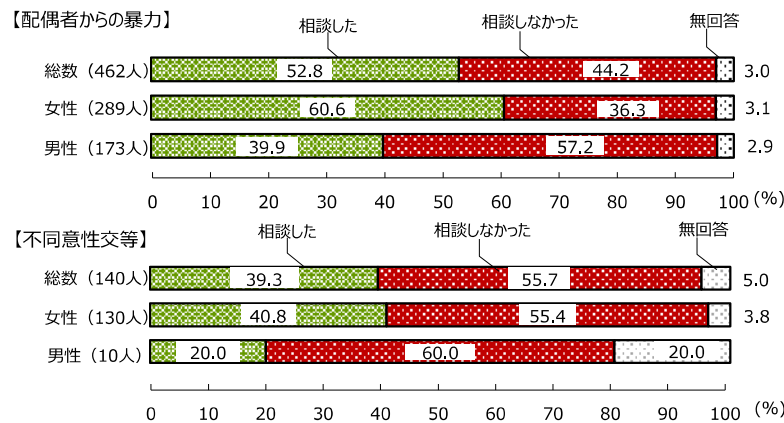
- ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤を形成するため、広報、啓発を推進
- 各地域において性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを中核として各関係機関が連携した相談支援体制の整備を進める
- 被害者支援の一環として加害者プログラムを推進
- SNS等を通じた性暴力を防止するため、インターネット上の被害の予防・拡大防止対策を推進

不同意性交等罪の認知件数・検挙件数の推移



(出典) 警察庁「犯罪統計」

被害を相談している割合 (令和5年)



(出典) 内閣府「男女間における暴力に関する調査」(令和5年度)

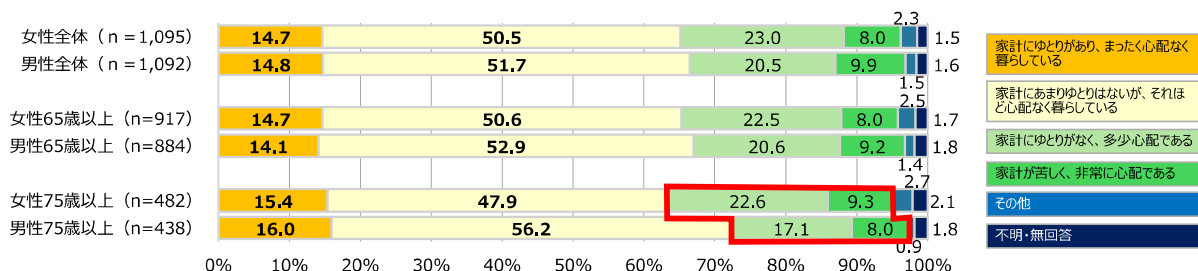
第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

主な取組

- 令和6年に施行された女性支援新法を踏まえ、困難な問題を抱える女性に対して包括的な支援を実施
- 各自の収入などを踏まえた適正な額の養育費の取決めをすることが重要であること等について周知・啓発(法定養育費は暫定的・補充的なもの)
- 高齢者、障害者等が安心して暮らせる環境の整備

現在の経済的暮らし向き (高齢者の経済生活に関する調査)

(出典) 内閣府「令和6年度高齢社会対策総合調査」

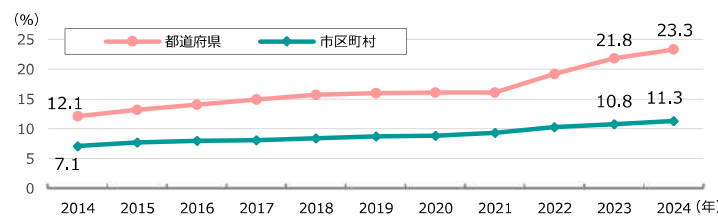


第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

主な取組

- 都道府県防災会議における女性委員の割合について、各都道府県に対して、女性の参画拡大に向けた取組を促進するよう要請
- 令和6年能登半島地震を踏まえ、避難所における女性ニーズに配慮した対応等、平常時から男女共同参画の視点を取り入れるために必要な取組を進める
- 「女性・平和・安全保障(WPS)」を踏まえ、防災・災害対応及び復興のあらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れる

地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移



(出典) 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン (避難所チェックシート)

避難所チェックシート

確認日: _____ 確認者: _____

(1) 避難所のスペース

プライバシー

- ☐ 授乳室(椅子、授乳用の枕やワッシャー)、おむつ替えスペースがある
- ☐ 男女別更衣室、男女別休養スペースがある
- ☐ 男女別更衣室、男女別休養スペースが離れた場所にある
- ☐ 間仕切り・パーティションがあり、その高さや大きさなどが、プライバシーの保護の観点から、十分である

要配慮者

- ☐ 適切な通路が確保され、段差が解消されている
- ☐ 乳幼児のいる家庭用エリアがある
- ☐ 介護・介助が必要な人のためのエリアがある
- ☐ 単身女性や女性のみの世帯用エリアがある
- ☐ 女性専用スペース(女性用品の配置、女性相談)がある
- ☐ キッズスペース(子供たちの遊び場、勉強・情報提供)や保育エリアがある
- ☐ 避難が難しい人のための寝具(段ボールベッド等)が提供されている

トイレ

- ☐ 安全で行きやすい場所に設置されている
- ☐ 女性トイレと男性トイレは離れた場所にある
- ☐ 女性トイレ:女性用品・防犯ブザーの配置、仮設トイレは女性用を多め
- ☐ 男性トイレ:尿器リットル等の配置
- ☐ 多目的トイレが設置されている
- ☐ 洋式トイレが設置されている
- ☐ 屋外トイレは雨風にならない場所に設置されている
- ☐ トイレの個室内、トイレまでの経路に夜間照明が設置されている
- ☐ トイレに鍵がある

入浴施設

- ☐ 安全で可能な限りバリアフリーに対応した入浴施設がある
- ☐ 男女別シャワーで(又は付き添いを受けながら)入浴できる施設がある

安全

- ☐ 避難所の危険箇所や死角となる場所の把握・立入制限がされている
- ☐ 間仕切り・パーティションが高い場合は窓の定期清掃がされている

その他

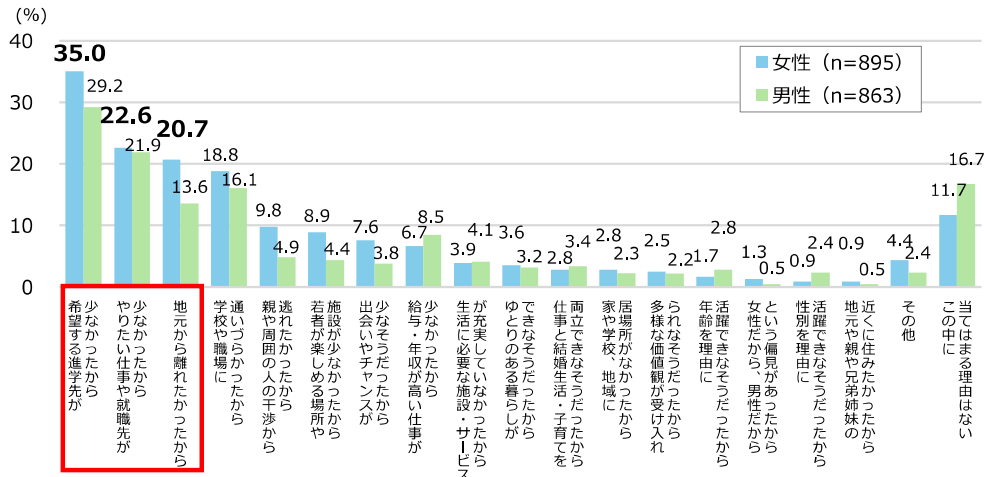
- ☐ 各部屋に郵便物(ピクトグラム、やさしい日本語)が設置されている
- ☐ 掲示板による情報提供(インターネットが使用できない人・情報が届きにくい人向け)がされている

第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

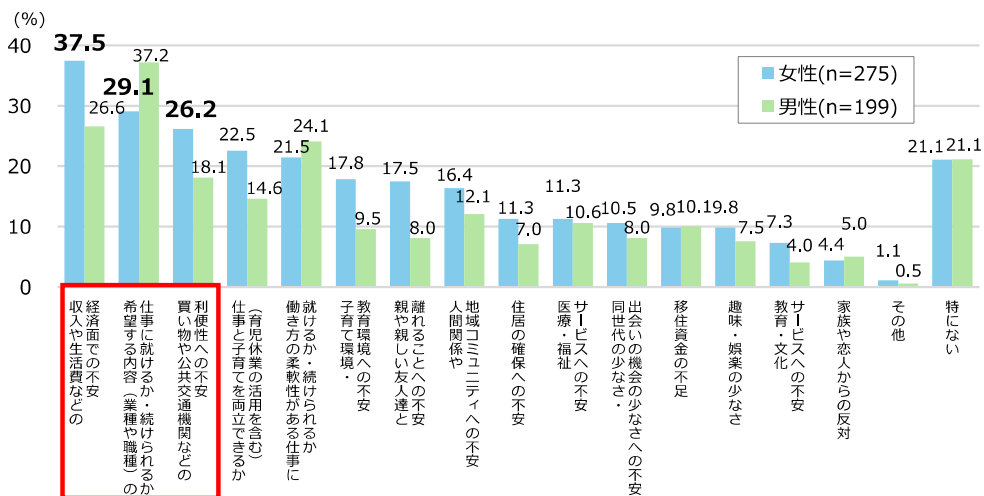
主な取組

- 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、様々な主体（経済団体、NPO等）との連携強化を含め、地方公共団体における男女共同参画の取組を推進
- 男女共同参画機構の設立及び男女共同参画センターの機能強化

■ 出身地域を離れた理由（男女別）（自分の都合で出身地域を離れて都会へ転出した者）



■ 現住地域以外に住むにあたって不安に思うこと（男女別）（将来、出身地域に住みたい者）



（出典）内閣府「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）。回答者は18～39歳の男女。

第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

主な取組

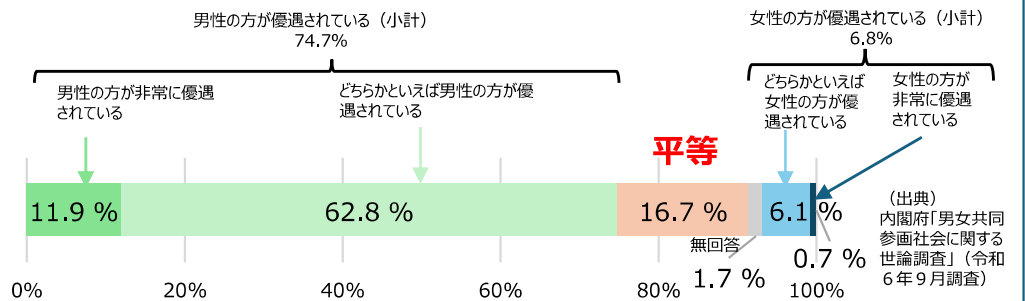
- 税制や社会保障制度を始めとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直し
- 婚姻により氏を変更した人が不便さや不利益を感じることはないよう、旧氏の単記も可能とする法制化を含めた基盤整備の検討を含め、旧氏使用の更なる拡大に取り組む。夫婦の氏に関し、更なる検討を進める

第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

主な取組

- 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に資する方策について周知・普及に努める

■ 社会全体における男女の地位の平等感



第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

主な取組

- G7、G20、APEC等の国際会議の場において、我が国の経験や取組等に基づく情報発信を行う

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

主な取組

- 「女性版骨太の方針」の策定に向けた検討を通じて、6次計画の丁寧なフォローアップを行うとともに、それに基づいて更なる取組を促す
- 男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計の充実を図る
- 若年層とも意見交換等を行い、若年層の政策立案への関与を図る

主な成果目標

水色網掛け：新設

●「成果目標」とは、**それぞれの分野において掲げる具体的な取組を総合的に実施することによって、政府全体で達成を目指す水準**。また、当該成果目標に係る項目に直接取り組む機関・団体等が、地方公共団体や民間団体など政府以外の場合には、政府がこれらの機関・団体等に働きかける際に、政府として達成を目指す水準として位置付けられるもの。

項目		現状値	成果目標（期限）	（参考） 5次計画の成果目標
男性の 育児休業 取得率	民間企業	40.5% (2024年度)	85% (2030年)	30%
	国家公務員	79.4% (2024年度)	85% (2030年度) ※2週間以上一般職	30%
	地方公務員	70.1% (2024年度)	85% (2030年度) ※2週間以上一般行政部門	30%
裁判官（判事・判事補）に占める女性の割合		29.7% (2024年12月1日)	30% (2030年度末)	
司法試験の受験者に占める女性の割合		34.7% (2025年度)	40% (2030年度)	
国家公務員 の各役職段階に 占める女性 の割合	係長相当職（本省）	30.8% (2025年7月)	35% (2030年度末)	30%
	地方機関課長・本省課長補佐 相当職	16.7% (2025年7月)	23% (2030年度末)	17%
	本省課室長相当職	8.9% (2025年7月)	17% (2030年度末)	10%
	指定職相当	5.6% (2025年7月)	8% (2030年度末)	8%
都道府県 職員の各役職段階 に占める女性 の割合	本庁係長相当職	23.3% (2024年)	30% (2030年度末)	30%
	本庁課長補佐相当職	23.4% (2024年)	28% (2030年度末)	25%
	本庁課長相当職	15.4% (2024年)	20% (2030年度末)	16%
	本庁部局長・次長相当職	9.4% (2024年)	13% (2030年度末)	10%
民間企業 の雇用者の 各役職段階に占 める女性の 割合	係長相当職	24.4% (2024年)	33% (2030年)	30%
	課長相当職	15.9% (2024年)	24% (2030年)	18%
	部長相当職	9.8% (2024年)	15% (2030年)	12%
役員に占 める女性の 割合	東証プライム市場上場企業	17.7% (2025年)	30% (2030年)	19%
	上場企業	14.0% (2025年)	20% (2030年)	
女性役員登用目標を設定し、その目標達成に向けた行動計画を策定している上場企業の割合		5.9% (2025年)	30% (2030年)	

項目		現状値	成果目標（期限）	（参考） 5次計画の成果目標
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率		過去2年間の受診率 子宮頸がん：43.6% 乳がん：47.4% (2022年)	子宮頸がん：60% 乳がん：60% (2028年度)	子宮頸がん：50% 乳がん：50%
骨粗しょう症検診受診率		5.7% (2023年)	15% (2032年度)	
健康経営優良法人認定数		大規模法人部門 3,400法人 中小規模法人部門 19,796法人 (2025年度)	大規模法人部門 5,000法人 中小規模法人部門 37,000法人 (2030年度)	
性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターにおけるこども・若者・男性等の多様な被害者への支援のための取組を行っている都道府県数		23都府県 (2025年4月)	47都道府県 (2030年4月)	
配偶者暴力加害者プログラムの実施に取り組んでいる都道府県数		---	47都道府県 (2030年4月)	
民間シェルター等の民間団体に財政的支援を行っている都道府県・政令市		45自治体 (2025年11月)	67自治体 (2030年4月)	
災害対策本部の構 成員に占める女性 の割合	都道府県	---	13.0% (2030年)	
	市区町村	---	16.0% (2030年)	

■ 目標

●「目標」とは、**政府が関係機関に要請する際に念頭に置く努力目標であり、これら機関の自律的行動を制約するものではない。**

項目	現状値	目標（期限）	（参考） 5次計画の目標
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	24.4% (2026年)	35% (2030年)	35%
参議院議員の候補者に占める女性の割合	29.1% (2025年)	35% (2030年)	35%
新規登録弁護士に占める女性の割合	28.0% (2024年度)	30% (2030年度)	

女性活躍推進法が改正されました！

2026（令和8）年4月1日施行

（令和8年2月18日改定版）

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

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。

事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- 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ます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

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、 <u>2項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表
101人～300人	<u>1項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上</u> を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**4項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **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
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 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労働者の割合
- ・ 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
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 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
- ・ 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



従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **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（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 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ります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9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。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、古くとも公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報ではありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度又はその前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「男女間賃金差異」は、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（パーセント）で示します。

☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」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、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- 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。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、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**」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でも差し支えありません。



<『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**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、**こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（１段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（１段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（１段階目）の取得にチャレンジしてください。

【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

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- 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）



えるぼしプラス認定の創設

おすすめ

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**しました。



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」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、半日単位・時間単位の年次有給休暇、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、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- 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

令和８年４月１日から申請できます。

最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

職場における女性の健康支援

望ましい取組

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ました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

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ものです。

一方、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してください。

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**です。

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

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスハラ防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
 - ②カスハラの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する
- （※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要なカスハラの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスハラを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等セクハラ防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する**

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する