



女性活躍推進法の改正について

令和8年4月21日

弁護士 藤野 琢也

E-mail : fujino_t@clo.gr.jp

弁護士 松浦 拓海

E-mail : matsuura_t@clo.gr.jp

第1 はじめに

女性の職業生活における活躍に関する取組みの推進等を図るため、2025年6月11日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」といいます。）の改正法が公布・一部施行されました。さらに2026年4月1日から、情報公表の必須項目の拡大、えるぼし認定に関する基準の見直しおよび新たな認定（「えるぼしプラス」）の創設、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定指針の改正、の3点（以下「本改正」といいます。）が施行されました。

本稿では、女性活躍推進法の概要を紹介した上で、本改正についてのポイントを解説いたします。

第2 女性活躍推進法の概要

1 一般事業主の取組み

国および地方公共団体以外の事業主は、女性活躍推進法において「一般事業主」と定義され（法8条1項）、下記①から④の取組みを行うことが定められています。常時雇用する労働者の人数が101人以上の一般事業主は下記の取組みが義務づけられており、常時雇用する労働者の人数が100人以下の一般事業主は努力義務とされています。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ② 一般事業主行動計画の策定、社内通知、公表
- ③ 一般事業主行動計画を策定した旨を厚生労働大臣に届出

④ 女性の活躍に関する情報の公表

2 えるぼし認定

(1) 制度概要

一般事業主行動計画について届出を行った一般事業主のうち、申請を行い、認定基準を満たした一般事業主については、厚生労働大臣から認定（えるぼし認定）を受けることができます（法9条）。えるぼし認定には3段階があり、認定マークの星の個数に反映されています。

また、えるぼし認定のうち、さらに上位の基準を満たした企業については、「プラチナえるぼし認定」を受けることができ（法12条1項）、プラチナえるぼし認定を受けた企業については、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されることになります（法13条1項）。

さらに後述のとおり、本改正により、えるぼし認定およびプラチナえるぼし認定について、「えるぼしプラス」という新たな認定が創設されています。



えるぼし認定・プラチナえるぼし認定¹

(2) 認定のメリット

えるぼし認定を受けた事業主は、認定マークを商品や広告、名刺、求人票などに付すことができ（法10条1項）、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながることを考えられます。また、公共調達における加点評価を受けることができ、有利になる場合があるほか、日本政策金融公庫による「働き方改革推進支援資金²」を通常よりも低金利で利用することができるなどのメリットが挙げられます。

第3 情報公表の必須項目の拡大について

¹ 厚生労働省「職場情報総合サイト」より抜粋（2026年4月17日最終閲覧）

https://shokuba.mhlw.go.jp/published/special_02.htm?_fsi=7KGXBM5L

² 日本政策金融公庫「働き方改革推進支援資金の概要」（2026年4月17日最終閲覧）

<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>

1 公表制度の概要

一般事業主は、下記3のとおり、常時雇用する労働者の人数によって情報公表の義務および項目が定められています。公表の方法は、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法によるものとされています。公表については、自社のホームページへの掲載等により実施することも可能ですが、事業主行動計画策定指針によれば、厚生労働省が運用する「女性の活躍推進企業データベース³」に公表することが最も適切であるとされており、また、えるぼし認定を受ける場合には、同データベースに公表することが要件となります。

2 公表項目

- ① 男女間の賃金の差異（法20条1項1号）
- ② 女性管理職⁴比率（同項2号）
- ③ 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（同項3号）
 - ・ 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
 - ・ 役員に占める女性労働者の割合
 - ・ 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
- 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に関する実績（同項4号）
 - ・ 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
 - ・ 労働者の一月あたりの平均残業時間
 - ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月あ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

³ 「女性の活躍推進企業データベース」（2026年4月17日最終閲覧）

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

⁴ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計とされています。そして、「課長級」とは(i)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、もしくはその構成員が課長含めて10人以上となるものの長、または(ii)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）、のいずれかに該当する者をいいます。なお、一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しないものと整理されています。

3 公表義務の拡大

一般事業主は、常時雇用する労働者の人数によって情報公表の義務および項目が定められており、本改正により下記のとおり変更がされています。

労働者数	本改正前	本改正後
301人以上	①に加えて、②から④のうちから選択して2項目以上の合計3項目以上を公表する義務	①および②に加えて、③および④については上記に掲げる各7項目からそれぞれ1項目以上を選択し、合計4項目以上を公表する義務
101人以上 300人以下	①から④のうちいずれか1項目以上を公表する義務	①および②に加え、③または④の14項目から1項目以上を選択し、合計3項目以上を公表する義務
100人以下	公表は努力義務	努力義務（変更なし）

第4 えるぼし認定の拡大等について

1 えるぼし認定（1段階目）の認定基準の見直し

(1) えるぼし認定の評価項目には、「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」および「多様なキャリアコース」の5つがあり、それぞれの項目について認定基準が設けられています。本改正では、3段階のえるぼし認定のうち、1段階目についての基準が追加されています。

(2) 従来のえるぼし認定（1段階目）の基準は、①上記（1）の5つの評価項目のうち、1つまたは2つの項目の認定基準を満たし、その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み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されていること、の3基準を満たすこととされていました。

本改正では、③の部分について、従来の基準によることも可能ですが、これに代わる基準が下記ア、イのとおり追加されました（厚労省令8条1項1号ロ）。

ア 単年度の実績を評価している項目⁵については、従来の基準（2年以上連続し

⁵ 「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合、およ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であること、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、または「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に平均値以上であること

て実績が改善していること)、または追加された下記の基準のいずれかを満たすこと

- (i) 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値
 - (ii) 当該直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値
 - (iii) 当該直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値
- の3つを比較して、連続して改善していること。

追加された基準について、具体例で考えると、直近の事業年度を2025年とした場合、(i)2023年度～2025年度の平均値、(ii)2022年度～2024年度の平均値、(iii)2021年度～2023年度の各平均値を比較して、(i)>(ii)>(iii)となっていることが求められます。

イ 単年度の実績を評価している項目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(従来通り)

2 えるぼしプラスの創設

- (1) えるぼし認定(1段階目から3段階目)およびプラチナえるぼし認定において、それぞれの認定基準に、女性の健康上の特性(以下「特性」といいます。)に配慮した制度等に関する基準を追加した、「えるぼしプラス」が創設されました(厚労省令8条1項1号の2、2号の2、3号の2、9条の3第1項2号)。



えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス⁶

- (2) 認定基準(えるぼしプラスに固有のもの)

- ① 「特性に配慮した休暇制度」および「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度、短時間勤務、在宅勤務等を可能にする制度のうち、いずれかの制度」を設けていること
- ② 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措置を講じていること

⁶ 厚生労働省「報道発表資料」より抜粋(2026年4月17日最終閲覧)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70383.html

- ③ 特性への配慮に関する研修その他の特性に関する理解を促進するための取組みを実施していること
- ④ 特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの特性に関する相談に応じさせる措置を講じるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

第5 職場における女性の健康支援

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ており、一般事業主が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み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が改正されました。

一般事業主行動計画の策定にあたっては、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みが行われることが望ましいとの文言が、事業主行動計画策定指針上、追加されています。他方で、健康に関してはプライバシー保護が特に求められるという側面も留意が必要です。

計画・取組みの具体例としては、女性の健康上の特性に関する研修会の開催、休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現、相談体制の構築などが挙げられています。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

[\(clo_mlstop@clo.gr.jp\)](mailto:clo_mlstop@clo.gr.jp)