

女性活躍推進法の改正内容と 労働組合が事業主に求める取り組みポイント概要

働く女性が能力を発揮しやすい環境をつくることを企業や地方自治体に義務づける女性活躍推進法が2015年に制定されました。これによって女性管理職比率や採用比率、採用比率、勤続年数などの状況の把握・公表、改善に向けた行動計画の作成が求められることとなりました。

2025年6月には有効期限を2036年3月までに延長する改正法が成立し、「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表が101人以上の事業主に義務づけられ、2026年4月1日に施行されます。

構成組織・地方連合会におかれましてはジェンダー平等の実現に向けてさらなる取り組みが行われるよう、行動計画策定に関する労使協議や、推進計画策定への働きかけなど、男女間賃金格差の解消をはじめとする女性活躍に関する課題への理解を深めるとともに、取り組みの促進のため、本ガイドラインをご活用ください。

項目	改正内容				取り組みポイント
	改正前		改正後		
有効期限の延長	2026年3月31日まで		2036年3月31日までに10年間延長		—
情報公表の必須項目の追加	企業規模301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上の公表義務	企業規模301人以上	男女間賃金差異および女性管理職比率に加えて、2項目以上の公表義務	<ul style="list-style-type: none">企業規模に関わらず取り組み、労働組合もPDCAに積極的に関与する。情報をできる限り多く公表し、女性活躍促進と人材確保に向けて取り組む。「男女間賃金の差異」および「女性管理職比率」の情報公表にあたって、要因や課題分析を行うとともに、説明欄を活用し改善に向けた取り組みの記載。男女で昇進の機会が均等かどうかをはかるために説明欄に男女別管理職登用比率などの記載を促し、管理職比率の向上に向けて労使で取り組む。
	企業規模101人～300人	1項目以上の公表義務	企業規模101人～300人	男女間賃金差異および女性管理職比率に加えて、1項目以上の公表義務	
事業主行動計画策定指針の改正	—		男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康支援の取り組みが行われることが望ましい		現場の声を踏まえ女性の健康課題に資する取り組みを盛り込む。

えるぼし認定基準（第1段階）の見直し	基準を満たさない「1.採用②」、「2.就業継続」、「3.労働時間等の働き方」および「4.管理職比率①」について2事業年度以上連続して実績が改善している	左に掲げる事項について、直近の3事業年度の平均値が2年連続して改善していること	さらに上の認定をめざすことで女性活躍推進を加速させる。
プラチナえるぼし認定要件の追加	—	事業主が講じている求職者等に対するセクシャル・ハラスメント防止にかかる措置の内容を公表していること	求職者等に対するセクシャル・ハラスメント防止措置の内容を点検する。
えるぼしプラスの創設	—	女性の健康支援に関するプラス認定の仕組みの新設	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の健康上の特性への配慮に関する方針を明確化し、労働者に周知・啓発 ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度およ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制度の創設。 ・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の選任や窓口の周知、相談に応じる体制の整備。

以上