

連合「女性活躍推進法の労働組合の取り組み」



日本労働組合総連合会（連合）

総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局

2026年4月改正のポイント

	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	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
	101人～300人	1項目以上の公表義務	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
えるぼし認定（第 1段階）基準の見 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
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ュアル・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
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

職場における女性の健康支援について

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旨、事業主行動計画策定指針が改正されました。

取り組み例

○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、テレワークなどの制度の整備)

○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

取り組みポイント

一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康課題に資する取り組みを盛り込むように求めよう。

情報公表の必須項目の拡大

これまで従業員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。女性管理職比率についても101人以上の企業に公表が義務付けられました。（従業員100人以下は努力義務）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異 + 2項目以上	男女間賃金差異 および 女性管理職比率【新】 + 職場の女性の活躍に関する情報について 2つに区分された14項目から必ずそれぞれ1項目以上、計4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【新】 および 女性管理職比率【新】 + 職場の女性の活躍に関する情報についても 2つに区分された14項目から1項目以上、計3項目以上を公表

取り組みポイント

- 「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、要因および課題の分析を行うとともに**説明欄を活用し、賃金の差異の要因や改善に向けて取り組む内容の記載**を求めよう。（例えば、女性の採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増加し、男女間の賃金格差が前事業年度よりも拡大した等）
- 女性管理職比率の情報公表にあたっては、**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みましょう

※「女性管理職比率」=現在の管理職に占める女性割合、「女性管理職登用比率」=ある年度に管理職に登用された人のうちの女性割合

企業規模に応じた情報公表項目

- 労働者数が301人以上の事業主は「男女の賃金の差異」+「女性管理職比率」+①②の各区分ごとにそれぞれ1項目以上を情報公表。
- 労働者数が101人～300人以下の事業主は、「男女の賃金の差異」+「女性管理職比率」+①②から1項目以上を公表。

①職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
 - ・男女別の採用における競争倍率(区)
 - ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
 - ・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の実績(区)(派)
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- 以上からいずれか1項目
- +【義務】男女の賃金の差異(区)
 - +【義務】管理職に占める女性労働者の割合

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・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(区)
 - ・労働者の1月当たりの平均残業時間
 - ・労働者の1月当たりの平均残業時間(区)(派)
 - ・有給休暇取得率
 - ・有給休暇取得率(区)
- 以上からいずれか1項目

取り組みポイント
情報をできる限り多く公表し、女性活躍促進と人材確保を！

一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できる。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要
例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

プラチナえるぼし認定の要件追加

事業主が講じている求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント防止にかかる措置の内容を女性活躍推進データベースに公表していること。

えるぼし認定基準の見直し

認定第1段階目の要件について、基準を満たさない項目につき、「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、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の追加。

改正前

改正後

① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表

① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表

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

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

(基準を満たさない項目につき)

(基準を満たさない項目につき)

③ 2年以上連続しての実績改善

③ - i 2年以上連続しての実績改善

各項目における「実績改善」の評価の方法

又は

① 「1.採用②」、「2.就業継続」、「3.労働時間等の働き方」及び「4.管理職比率①」については、2事業年度以上連続して実績が改善している必要。

③ - ii 左の①に掲げる事項について、(1)が(2)より、(2)が(3)より改善していること

→次頁の黄色マーカー

② 「1.採用①」及び「4.管理職比率②」については、(i)が(ii)より、(ii)が(iii)より改善している必要。

(1) 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値

(2) 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

(3) 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

(i) 直近3事業年度(R4~R6)の平均

(ii) (i)の前年度までの3事業年度(R3~R5)の平均

(iii) (i)の前々年度までの3事業年度(R2~R4)の平均

※ 例えば、(1)がR4~R6、(2)がR3~R5、(3)がR2~R4のそれぞれ平均値の場合、(1)の数値が(2)の数値より改善し、(2)の数値が(3)の数値より改善していれば、要件に該当することとする。

※ 「5.多様なキャリアコース」は、直近3事業年度のいずれかにおける項目の該当数を評価する基準であるため、①②いずれにも該当しない方法で確認している。

(注) 当該事項のうち左の②に掲げる事項については、現状でも平均を用いているため、

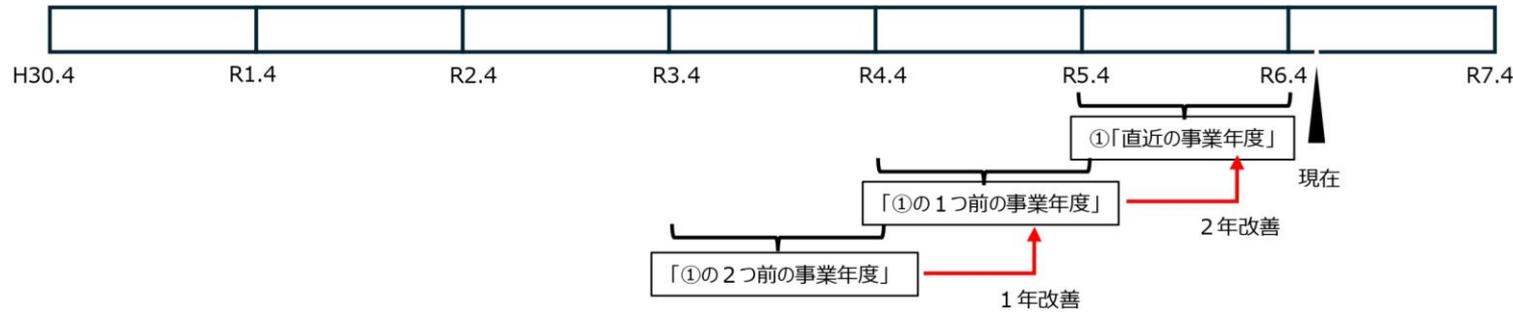
【参考】えるぼし認定評価項目

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>①男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度、または</p> <p>②直近の事業年度において、①正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値を上回っており、かつ、①正社員の基幹的な雇用管理区分の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていること。</p>	えるぼし同様
2.継続就業	<p>○女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の7割以上(雇用管理区分ごと)または</p> <p>○10年前(その前後)に採用された女性労働者が継続雇用されている割合が、男性の継続雇用割合の8割以上(雇用管理区分ごと)</p> <p>※現行のえるぼし認定の継続就業の基準値を算出できない一般事業主においては、直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が、産業ごとの平均値以上であること。</p>	<p>→8割</p> <p>→9割</p>
3.労働時間	<p>○労働者の法定時間外・休日労働時間の合計時間数の平均が、各月45時間未満(雇用管理区分ごと)</p>	えるぼし同様
4.管理職比率	<p>①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること、または</p> <p>②「直近3事業年度の平均した課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「同様の男性労働者の割合」が8割以上であること</p>	<p>●管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること ただし、1.5倍後の数値が、 ➔15%以下である場合は、15%以上であること ➔40%以上である場合は、その企業の正社員に占める女性比率が8割以上であること</p>
5.多様なキャリアコース	<p>①大企業は下記より2項目以上、中小企業は1項目以上の実績を有すること。※大企業で、非正社員がいる場合は必ずAを含む</p> <p>A 女性非正社員から正社員への転換(派遣雇入れ)</p> <p>B 一般職→総合職など女性労働者のキャリアアップに資する転換</p> <p>C 再雇用制度(過去の在籍者を正社員として採用)</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員採用</p>	えるぼし同様
情報公表	<p>①その実績を厚生労働省のウェブサイトで公表していること</p>	<p>●情報公表項目のうち8項目以上を厚生労働省のウェブサイトで公表していること</p>
その他		<p>●行動計画に定められた目標を達成したこと</p> <p>●雇用管理区分ごとの「男女の賃金の差異」の状況について把握したこと</p> <p>●男女雇用機会均等推進者および職業家庭両立支援者を選任していること</p>

【参考】えるぼし認定基準（基準を満たさない項目の改善の考え方）

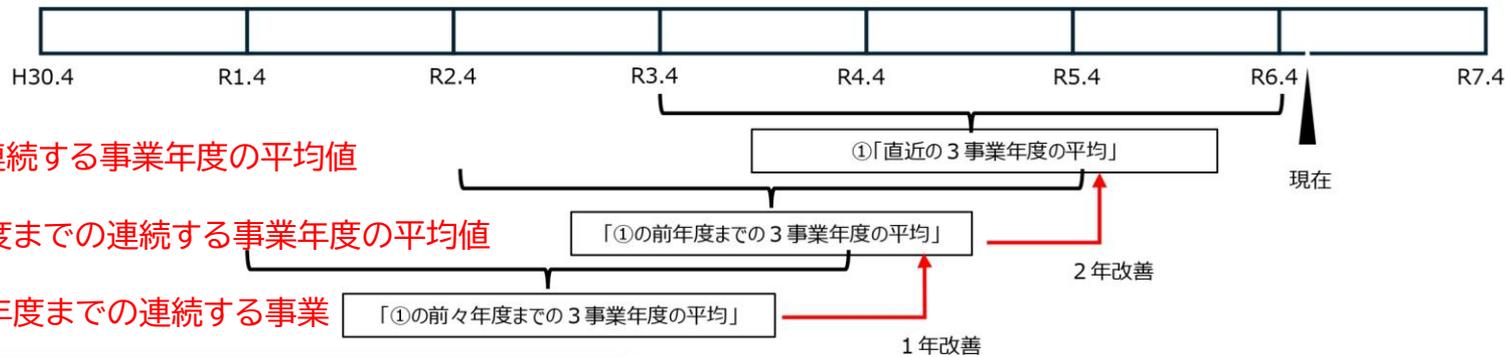
③ー i 「2年以上連続しての実績改善」

①：直近の事業年度（X）年度の実績、（X-1）年度の実績、（X-2）年度の実績で判断するもの



③ー ii 「(1)が(2)より、(2)が(3)より改善している」

②：直近3事業年度（X~X-2）の平均、（X-1）年度から3事業年度（X-1~X-3）の平均、（X-2）年度から3事業年度（X-2~X-4）の平均



(1)直近の事業年度までの連続する事業年度の平均値

(2)直近の事業年度の前年度までの連続する事業年度の平均値

(3)直近の事業年度の前々年度までの連続する事業年度の平均値

えるぼしプラスの創設

えるぼし認定制度において、**女性の健康支援に関するプラス認定**の仕組みの新設されました。認定基準は以下のとおり。

- (1) 次の①および②の制度を設けていること。
 - ① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
 - ② 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、在宅勤務等のうちいずれかの制度。
- (2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、(1)①および②に掲げる制度の内容とともに労働者に周知していること。
- (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に関する労働者の理解を促進するための取り組みの実施。
- (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（以下「女性健康配慮担当者」という。）を選任し、当該女性健康配慮担当者に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、当該女性健康配慮担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

※プラチナえるぼしプラス（仮称）認定を受けた事業主は、(1)～(4)のうち、(1)の休暇制度等の内容および(3)の研修その他の労働者の理解を促進するための取り組みを公表しなければならない。

事業主行動計画策定～PDCAサイクル

事業主行動計画の流れ

以下の項目【基礎項目】を把握しましょう

STEP 1 女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合*
- 管理職に占める女性の割合
- 男女の平均勤続年数の違い*
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数といった労働時間の状況

*職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

101人以上の企業は「男女の賃金の差異」および「女性管理職比率」の把握・公表が義務

STEP 2 行動計画の策定、社内周知、公表

策定する行動計画に盛り込む事項例*

- 計画の期間
- 数値目標
- 取り組みの内容
(基礎項目に加え実情に合わせて20項目から複数選択します)
- 実施時期

*当然、均等法に違反しない内容となります。

情報公表の項目例

- 採用や勤続年数の男女別割合・差異*
- 管理職や役員に占める女性割合
- 男女別育児休業取得率*
- 有給休暇取得率*

*項目によっては職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

STEP 4 取り組みの実施、効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の状況を点検・評価し、ステップ1に戻ります。

STEP 3 行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定した旨を都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に届け出ます。

PDCA
サイクルだよ!



● 行動計画の策定について労働組合の立場から積極的に関わしましょう



- 制度改正のタイミングは労働組合が提言を行う絶好の機会です。
- 会社がどのような行動計画を策定しているのか把握に努め、策定に対して積極的に関与しましょう。
- STEP1と2「男女の賃金の差異」および「女性管理職比率」の把握・公表は、女性活躍を推進するためにとても有効な指標です。
-101人以上の企業は義務
- 企業規模に関わらず取り組み、労働組合も積極的に関わしましょう。
- 積極的に情報公表を行い、働きやすく人材が集まりやすい職場をめざしましょう。

ガイドラインの活用法

- 女性活躍推進法を知る
- 改正ポイントを知る
- 労働組合としての
取り組みポイントを知る
- 実際に取り組む



連合ガイドライン

改正女性活躍推進法にもとづく
「事業主行動計画」
策定等についての取り組みガイドライン
(2026年改定版)

2026年1月



すべての人が働きやすい環境を実現するためにも 職場点検活動が大切です！

法律ができただけでは職場は変わりません！
法律をいかに職場に定着させることができるかが重要です！

女性活躍推進法を活用し、
男女間賃金格差の是正に向けて
ともにがんばりましょう！



連合女性活躍推進ホームページ
ガイドラインが掲載
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/active_promotion/index.html



厚生労働省
女性活躍推進ホームページ
企業の事例や公表データを掲載
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

