

# 男女共同参画センターだより

## 女性活躍推進法が施行されます 令和8年4月1日から

### ◎法律の有効期限が10年延長

令和8年(2026年)3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年(2036年)3月31日**までに延長されました。

### ◎情報公表の必須項目の拡大

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格差について、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、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び <b>女性管理職比率</b> に加えて、2項目以上を公表
101~300人	1項目以上を公表	<b>男女間賃金差異</b> 及び <b>女性管理職比率</b> に加えて、1項目以上を公表

### ◎職場における女性の健康支援

女性の健康上の特性への配慮も法律に盛り込まれました

女性の職業生活において、女性特有の健康課題や症状が及ぼす影響に配慮した取組が行われることが望ましいです。なお、性別を問わず、職場の働き方改革等、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。



数字で見える化!

## 女性の職業生活に関する数値の推移

図1.男女間賃金差異の推移

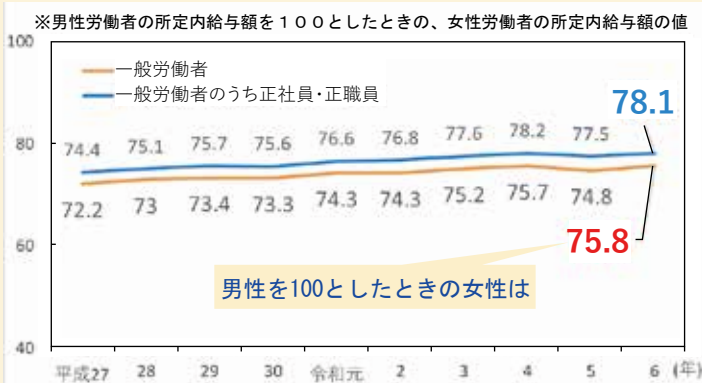


図2.役職別管理職等に占める女性割合の推移 (企業規模100人以上)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成  
2. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者  
3. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業者で正社員・正職員とする者

(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成  
2. 令和2年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出。

女性の職業生活における活躍に関する取組の有効な指標である**男女間賃金差異**は、長期的に見ると縮小傾向にありますが(図1)、その縮小ペースは緩やかであり、国際的に見れば依然として差異が大きくなっています。男女間賃金差異の大きな要因の一つとされている**管理職に占める女性の割合**も、長期的には上昇傾向にありますが(図2)、依然として低い水準に留まっています。