

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

の公表義務が拡大されました

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お取り組みをお願いします。

## 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した。（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女性管理職比率に加えて、 2項目以上を公表
101人～ 300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 1項目以上を公表

※ 男女間賃金差異及び女性管理職比率に加え、従業員数301人以上の企業は、①「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」から1項目以上、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の実績」から1項目以上の合計4項目以上、従業員数101人以上の企業は、①及び②から1項目以上の合計3項目以上を公表することとなりました。

## 男女間賃金差異と女性管理職比率に関する情報公表の例

自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、優秀な人材確保や競争力強化につながることを期待できます！

### ▶▶ 男女間賃金差異に関する情報公表の例

男女間賃金差異の公表において、任意で公表する追加的な情報については、『説明欄』を有効活用してください！

例	
公表日：2026年4月25日	
男女間賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

**説明欄**

対象期間：令和7年度（2025年4月1日から2026年3月31日まで）  
賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当を除く。  
正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。  
パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。  
※パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

差異についての補足説明：  
女性活躍推進の観点から、女性の新卒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え、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大した。

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分は、「-」としてください。（必須）

算出の前提とした重要事項を記載してください！（賃金から除外した手当がある場合は、その具体的な名称、各区分にどのような労働者が入っているか等）  
※対象期間の記載は必須です。

人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨を記載してください。（必須）

数値だけでは伝わりにくい、自社の女性活躍に関する実情について、求職者等に正しく理解してもらうためにも、追加的な情報の記載をお願いします！

### ▶▶ 女性管理職比率に関する情報公表の例

女性管理職比率の公表においても、『説明欄』を活用して追加的な情報を公表しましょう！

例	
公表日：2026年8月4日	
管理職に占める女性の割合	
課長級以上	10.2%
(参考) 係長級	30.8%
(参考) 役員	18.0%

**説明欄**

対象期間：令和7事業年度（2025年6月1日から2026年5月31日）

管理職（課長級以上）には当社の次の役職の人数を計上した。  
課長以上（課長、副長、部長、局長、執行役員、○○○○・・・）

当社女性管理職比率の背景事情：  
・総合職女性の平均年齢が30代であり、今後の課長級への昇格を見込んで育成に取り組んでいる。・・・

(参考：これまでの女性管理職比率) 令和6事業年度 9.3%  
令和5事業年度 9.0%

公表が義務づけられているのは課長級以上です。  
女性管理職（課長級以上）の人数 ÷ 管理職の人数 × 100 (%)

事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、  
○自社における女性管理職比率の背景事情・要因の説明及び課題の分析  
○男女別管理職費用比率  
○時系列での情報公表  
○女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明  
などが考えられます。

### 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。是非ご利用ください。

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さしつかえありません。

こちらから  
御覧いただけます→



### 【女性活躍推進法の詳しい改正情報はこちら！】

愛知労働局ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」

URL▶https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kaisei\_jokatsu\_00001.html

こちらから  
御覧いただけます→

