

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

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

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準備をお願いします。

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 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。是非ご活用ください。

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→

**えるぼし認定基準（1段階目）の見直し**

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。

えるぼしプラス（仮称）認定の創設

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設**します。

**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ました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主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を改正しました。

【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→

