

女性活躍推進法改正 を踏まえた取り組みを

情報公開だけでなく、賃金など男女差異の原因把握と
格差解消の取り組みが重要

佐藤博樹

東京大学名誉教授

中央大学ビジネススクール・フェロー

2026年2月26日

HP : <https://wlb-di.org/>

自己紹介

(略歴)一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。雇用職業総合研究所(現、労働政策研究・研修機構)研究員、法政大学大原社会問題研究所助教授、法政大学経営学部助教授、法政大学経営学部教授、東京大学社会科学研究所教授、東京大学名誉教授、中央大学ビジネススクール教授などを経て、現在は、東京大学名誉教授、中央大学ビジネススクール・フェロー。

(専門) 人的資源管理

(著書・編著)

『人材活用進化論』(日本経済新聞出版社)、『人事管理入門(新版)』(共著、日本経済新聞出版)、『新しい人事労務管理(第7版)』(共著、有斐閣)、『職場のワーク・ライフ・バランス』(共著、日経文庫)、『男性の育児休業』(共著、中公新書)、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』(共編著、東京大学出版会)、『新訂・介護離職から社員を守る』(共著、労働調査会)、『ダイバーシティ経営と人材活用』(共編著、東京大学出版会)、『働き方改革の基本』(共著、中央経済社)、『多様な人材のマネジメント』(共著、中央経済社)、『仕事と子育ての両立』(共著、中央経済社)など。

(兼職) 内閣府・男女共同参画会議、経産省・なでしこ銘柄選定基準作成委員会など政府の審議会や研究会の委員長や委員を歴任。民間企業34社との共同研究である「ワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト」共同代表(<https://wlb-di.org/>)、人材サービス産業協議会、全国求人情報協会、連合総研、国際労働財団の理事。

講演の骨子

- 女性活躍推進法改正の背景：女性の活躍の現状と課題
- 自社における女性活躍の現状把握と課題の理解が取り組みの出発点
- 女性の健康課題への取り組みが求められる背景
- 女性活躍推進法と労働施策総合推進法の改正内容の骨子

女性の活躍の場は拡大したのか？ 法改正の背景

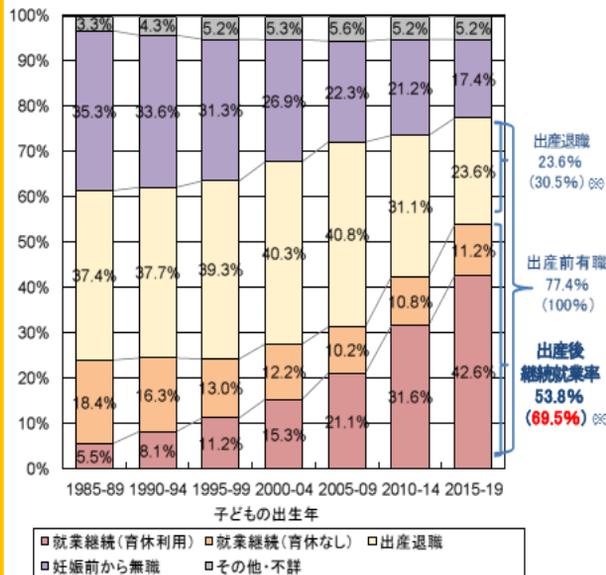
両立支援と活躍支援の連携が重要

- 両立支援施策の整備・充実の結果、正社員女性に関しては、出産後も育児休業や短時間勤務の利用によって就業継続者が増加
- 正社員女性の勤務先の残業を前提としたフルタイム勤務の働き方と配偶者の長時間労働の結果、継続就業ために短時間勤務の利用期間が長期化
- 短時間勤務の長期間の利用は、当該女性の活躍にマイナスに（能力伸長機会にマイナスの影響が）
- 短時間勤務の利用期間の長期化は、短時間勤務の利用者と周囲のフルタイム勤務者の間に軋轢が生じる事態も
- 専業主婦世帯は減少したが、フルタイム勤務同士のカップルの世帯の増加は大きくない
 - 両立支援制度の充実だけでなく、すべての企業のすべての社員の働き方改革が不可欠
 - 働き方改革では、長時間労働の解消に加えて、柔軟な働き方への転換が鍵（メリハリのある働き方の実現を）

第1子出産前後の女性の継続就業率

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



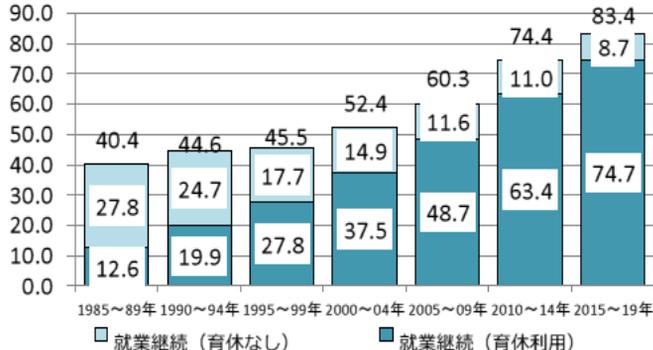
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

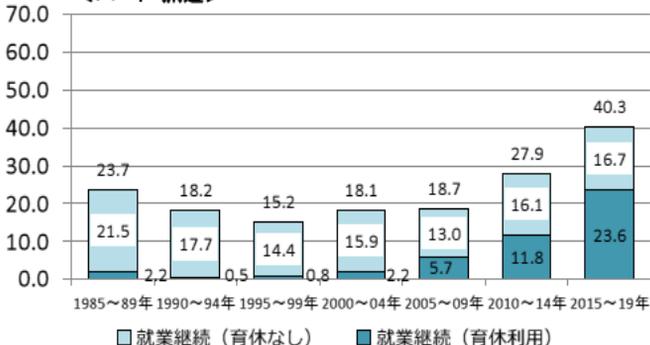
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

【出典】国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)

(%) <正規職員>

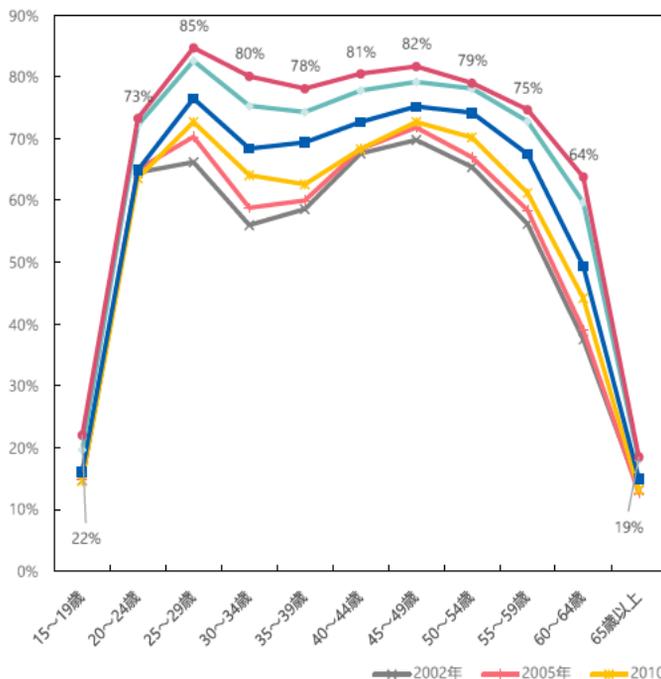


(%) <パート・派遣>

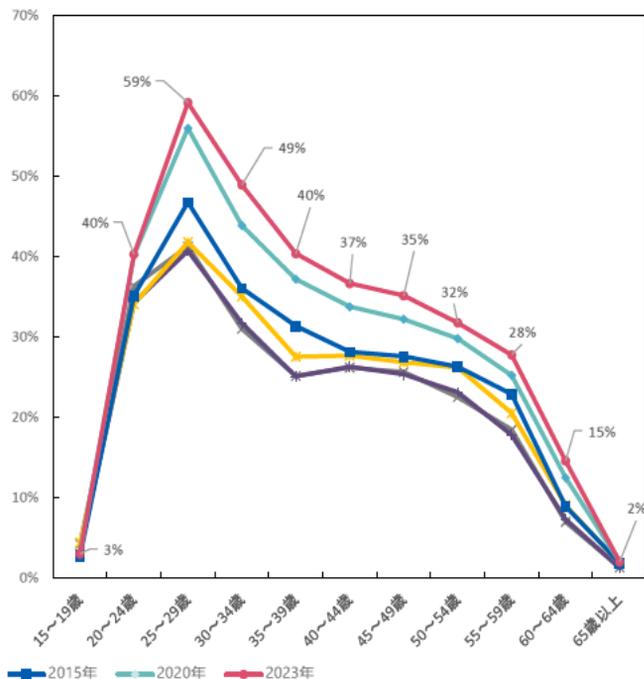


女性の就業率と正社員雇用率

【女性の就業率】



【女性の正規雇用率】

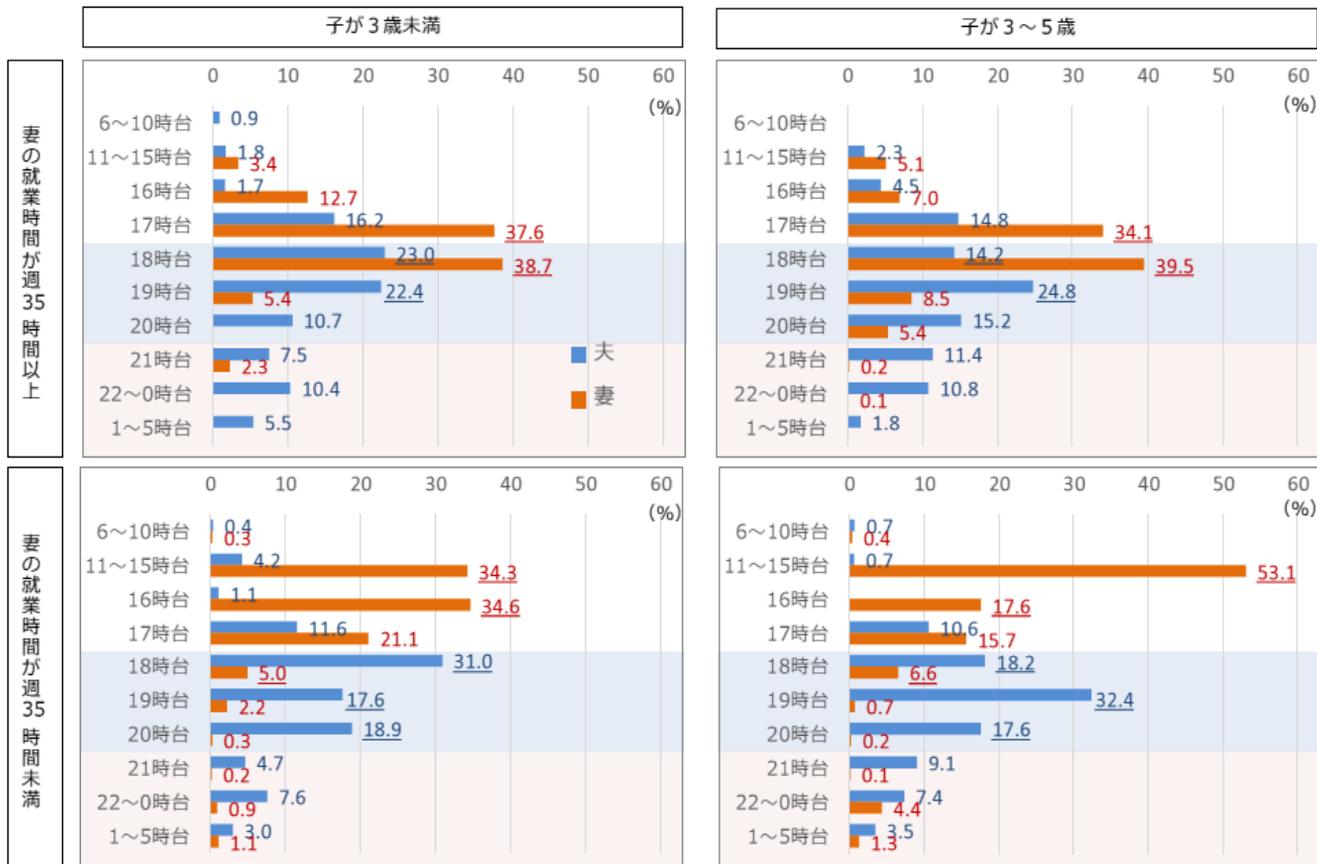


(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」「労働力調査(詳細集計)」より作成。

(注) データラベルは2023年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員(役員を除く雇用人)の割合。

右図について、2002年、2005年、2010年は労働力調査(詳細集計)より、2015年、2020年、2023年は労働力調査(基本集計)より作成。

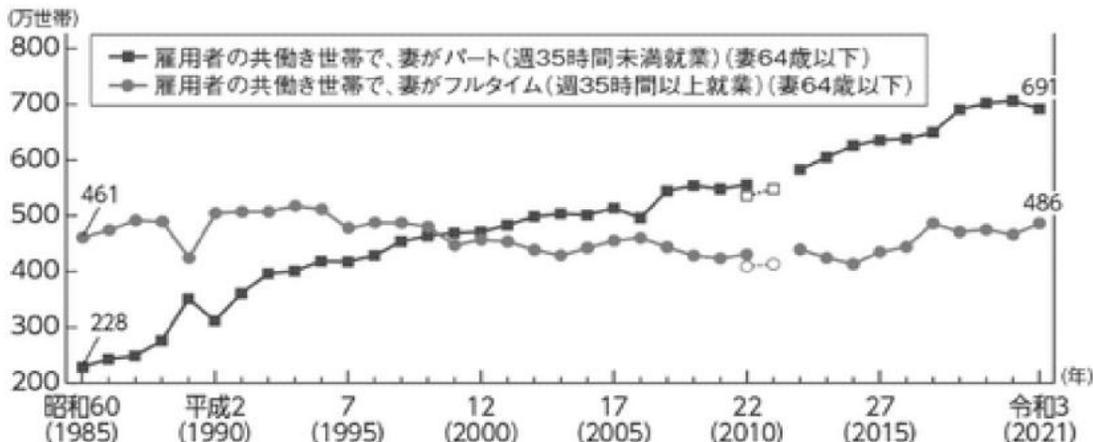
子供がいる男女の仕事のある日(平日)の帰宅時間



【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成

フルタイム勤務同士のカップルが増えているわけではない

図6-1 共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

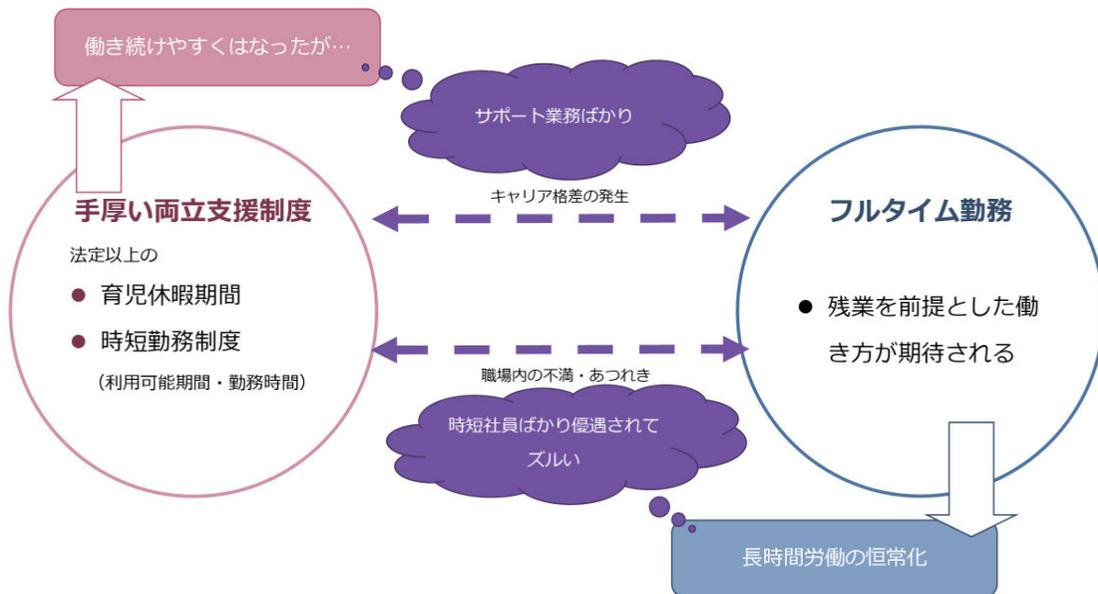


1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇業者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

女性の活躍の場の拡大には、両立支援制度の充実のみでなく、**全社員の働き方改革が重要**

- 両立支援制度の充実のみでなく、**全社員の働き方改革を**
- 両立支援制度を長期に活用せずとも**フルタイム勤務で無理なく両立できる働き方の実現が重要**

「働き方改革」を欠いた手厚い両立支援制度の問題点



(出所) 佐藤博樹『『意欲』と『両立』の支援が働きやすさを生む』『人材教育』2016年8月

女性の活躍の場の拡大には、女性の健康課題(男性と共通する課題も)への取り組みも重要に

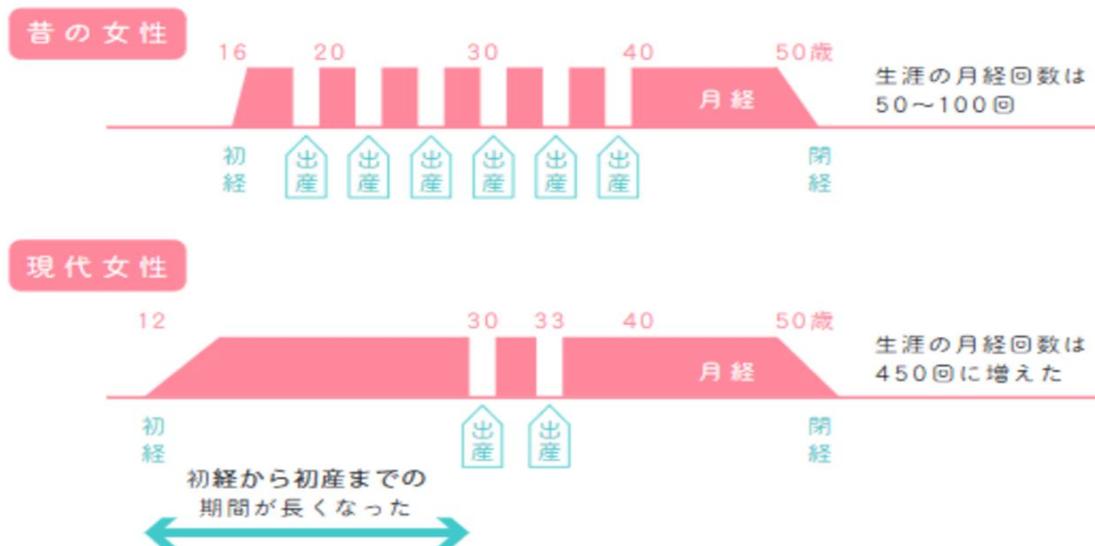
女性の健康課題への対応が重要になった背景

- 就業継続する女性、とりわけ正社員女性の増加
←女性の管理職登用を含めた活躍支援
- 未婚化・晩婚化・晩産化の進展
 - 生涯経験する月経回数の増加
=PMSや月経随伴症状による仕事のパフォーマンスの低下
月経トラブルへの対応の必要性
 - 妊孕性の低下=仕事と不妊治療の両立支援の必要性
不妊の原因は、女性が41%、男性が24%、
男女両者が24%(WHOのデータ)
=男性に関しても仕事と治療の両立支援が大事に
 - 更年期と管理職登用の時期が重なる
=更年期による仕事のパフォーマンスの低下

自身の健康課題に対応していない女性も少なくない

女性が生涯に経験する月経回数の増加

450回程度に増加し、就業期間の9.6～22.9%に
子宮内膜症、乳がん、卵巣がん、子宮体がんのリスクも高くなる
→健康管理の必要性が高くなる



(出所)公益社団法人日本産科婦人科学会『HUMAN+』45頁。

月経に伴う疾患

- 月経困難症：月経痛（腹痛、腰痛等）が強く、日常生活に支障をきたすもの。子宮内膜症や子宮筋腫などの病気が原因の場合もある。
- 月経前症候群（PMS）：月経開始3～10日前から始まるさまざまな心身の不快症状で、月経が始まると症状が軽快、消失します。排卵後の女性ホルモンの状態に対して、体が大きく反応するため起こると考えられている。症状の悪化には、ストレスも影響。

（出所）厚生労働省 働く女性の健康応援サイト

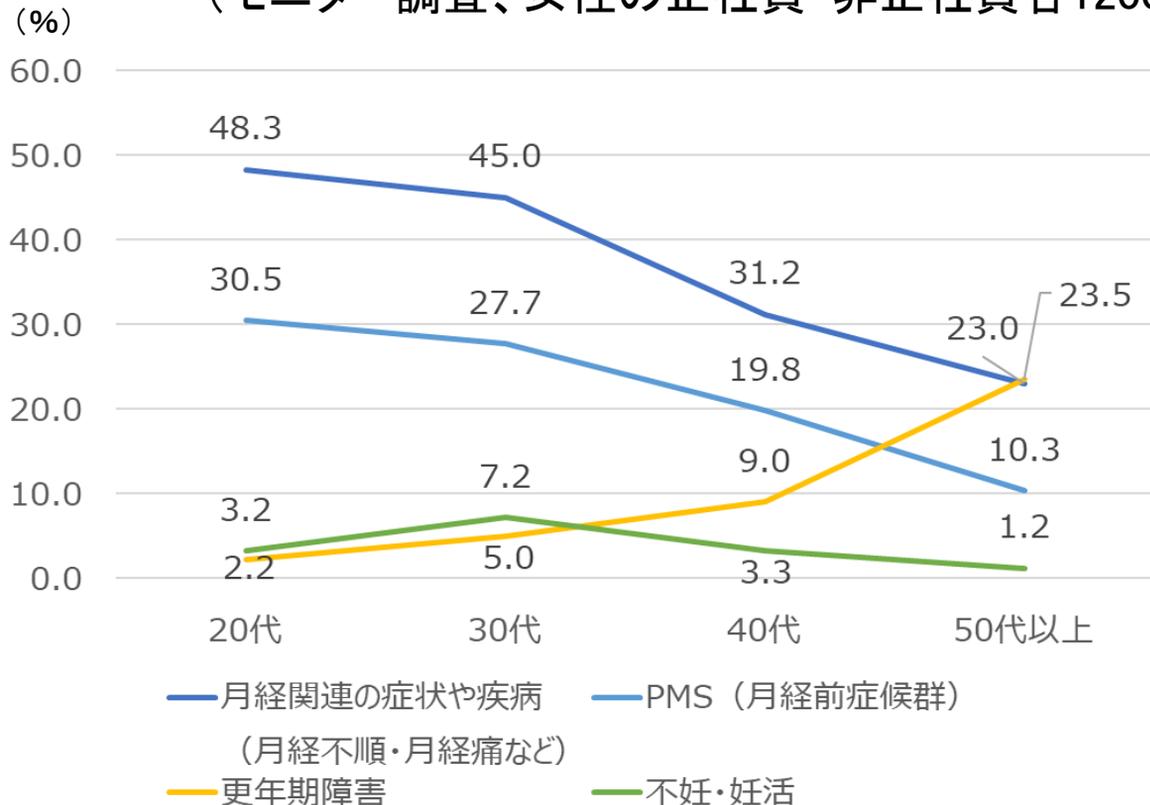
女性のライフサイクルと健康課題



(出所)厚生労働省「働く女性の健康応援サイト」による

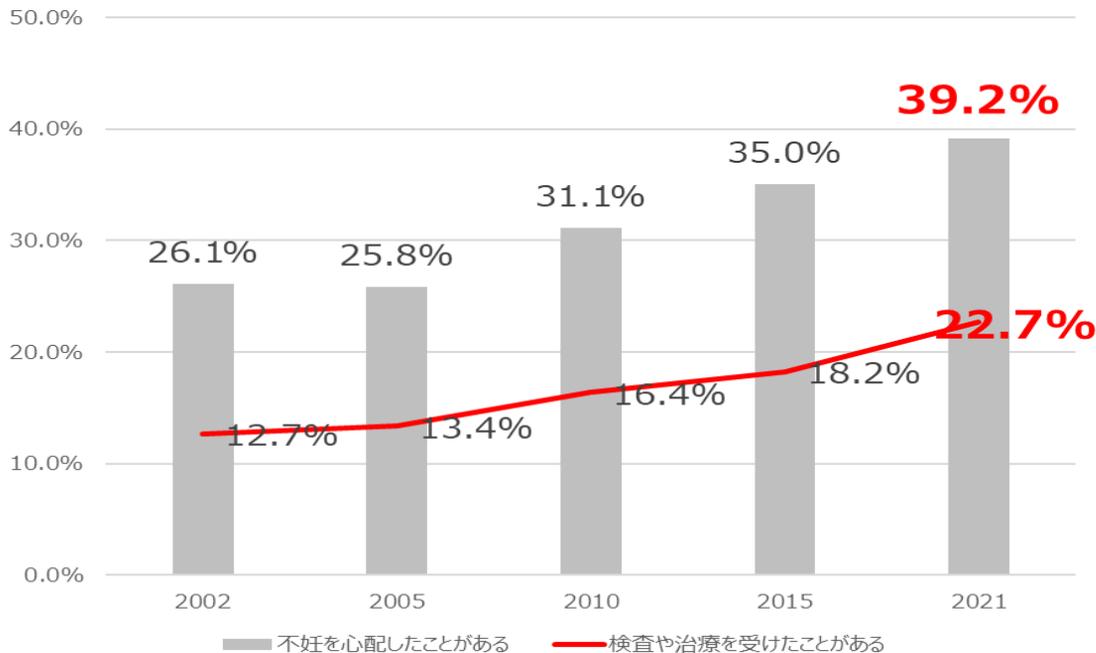
女性特有の健康課題により勤務先で困った経験

(モニター調査、女性の正社員・非正社員各1200人)



(出所)経済産業省『平成29年度「働く女性の健康推進」に関する実態調査』から作成。

不妊について心配したことのある夫婦と検査・治療経験がある夫婦の割合



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所の『第16回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)』
(2021)より作成。

女性活躍推進法と労働施策総合推進 法の改正内容

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

男女賃金差異と女性管理職比率に関する情報公表に関する取り組み

<建議(抜粋)> (2025年10月2日の労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料より)

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について

(3) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実

① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

男女間賃金差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因の分析を行い、課題を把握し、改善に向けて取り組んでいくことが重要であることから、…(中略)「説明欄」の活用例の充実に図ることなどによりその更なる活用を促していくことが適当である。

② 女性管理職比率の情報公表の義務化等

併せて、女性管理職比率の情報公表に当たって、女性管理職の状況の的確な把握を可能とするため、女性管理職比率について新たに「説明欄」を設けた上で、追加的な情報公表を行うことが可能である旨を示すほか、男女それぞれの労働者数を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする男女別管理職登用比率を、参考値として記載することが望ましい旨を示すことが適当である。

また、女性管理職比率の情報公表を義務とするに当たっては、不適正な計上を防ぐための一層の対策が求められることから、上記の「説明欄」に、厚生労働省が示している「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましい旨を示すことが適当である。その際、「説明欄」への記載が煩瑣なものとならないような記載方法を示すことが適当である。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- 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	<u>男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表</u>	<u>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</u>
<u>101人～300人</u>	<u>1項目以上を公表</u>	<u>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</u>

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表に関して、なぜ説明欄の活用が推奨されていたのか？

- 女性活躍推進法は、制定時から情報開示の前提として、女性の活躍状況の現状の把握と分析を踏まえ、課題の解消策の取り組み（「行動計画」）の立案を求めている。
- →情報開示が目的ではなく、そのことを通じて課題の把握と解消の取り組みの促進することが目的
←「説明欄」の活用推奨はそうした取り組みを企業に促すため
- **2015年制定時の内容**：①女性採用比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、女性管理職比率など女性の活躍に関する状況把握・課題分析を踏まえて、②定量的な目標や取り組み内容などを定めた「事業主行動計画」策定・公表、③女性の活躍に関する情報（省令で定めた事項のうち事業主が選択したもの）の公表を行うことを義務化

女性活躍に関する現状把握①

- 管理職に占める女性比率の課題に関しては、適切な分析を行わないと現状の把握ができない

←管理職に占める女性比率は、従業員に占める女性比率に影響を受けるため、男性と女性の管理職登用に差異があるかを確認できない

→男女それぞれの労働者数を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする**男女別の管理職登用比率を算出することを推奨**

- 管理職に占める女性比率に関しては、現状の管理職の男女比率の分析だけでなく、**管理職への男女別の登用率の分析が大事**

→例えば、過去3年間における課長の1ランク下位の等級から課長への昇進率を男女別に比較することなどが重要

女性活躍に関する現状把握②

- 男女の賃金差異に影響する要因(学歴、勤続年数等の従業員の属性)を統制して分析しないと、**男女間の真の賃金差異を把握できない**

←例えば、①新卒採用者に占める女性が増えると男女の賃金差異が拡大することに、②生産現場は高卒の男性が多く、事務系の職種は男女共に大卒が多いと、生産現場の採用を増やすと男女の賃金差異が縮小することに

←賃金差異に影響する従業員の属性を統制し、男女の賃金差異を分析することが大事に。簡単な統計分析の活用で可能。

＝大湾秀雄(2025)『男女賃金格差の経済学』(日本経済新聞出版)が参考になる。

男女賃金差異に影響する要因は多様

長時間労働が男女賃金差異の主因にも

フルタイム勤務＋残業前提の働き方を改革しない限り男女の賃金格差は解消できない。

多くの企業の働き方改革は、残業削減の取り組み主目的で、女性を含めて多様な人材が活躍できる働き方への転換に取り組んでいる企業は少ない。

企業での働き方改革では、現状、残業時間の削減がKPIになっており、社員の生活の質向上が含まれていない。

例えば、週10時間の残業が週5時間になることだけが目標になっており、必要ときには残業ゼロで定時退社できる働き方の実現などが視野にない。残業削減のみでなく、メリハリのある働き方の実現が鍵。

多くの企業の働き方改革では、管理職の働き方改革は対象外。管理職の実労働時間に関するデータも少ない。

管理職の働き方改革に取り組まないと女性の管理職登用が難しいだけでなく、管理職が多様な部下の育成を含めたマネジメントができない。

2つの働き方改革

	狭義の働き方改革	広義の働き方改革
目的	長時間労働の解消	「働き方改革」を通じて、 ① <u>多様な人材が活躍できる職場</u> とすること ② <u>安易な「残業依存体質」を解消し、結果として長時間労働を解消</u> すること
手法	残業規制など	仕事や仕事の仕方、および マネジメントの見直し →時間当たり生産性を意識する 働き方へ
課題等	残業を削減することが 目的になると、不払い 残業の潜在化のリスクも	<u>残業のない職場でも働き方改革は不可欠</u>

性別職域分離が起きていないか、異動配置で男女間に違いが生じていないか

企業による性別職域分離の解消策の一つとして初任配属先の職域の検討と同時に、**初任配属先の選定方法**が重要。これは男性の場合も同じ。

例えば、営業部門を初任配属先としている企業では、営業部門内における配属先を決める際に、欠員がある職場を優先的に配属先とする場合が少なくない。**男女別なく新人を育成できる管理職を先に選定して、その管理職の職場に新人を配属することが大事**。しかしそうした取り組みをしている企業は皆無に近い。これは男性に関しても効果的。

異動配置に関しては、社内公募制を導入する企業も増えているが、現状では、異動総数に占める社内公募による異動比率が低い企業が大多数。この比率を高めると同時に、異動の男女差の分析が大事。管理職キャリアにつながる異動が男女別なく行われているなど。その際、**人事権の所在が問題**になる。業種にもよるが、製造業などでは、課長以下の異動権限が、本社人事部ではなく、**各事業部や各職能部門に人事権がある事例が少なくない**。

管理職による部下に対する育成行動における男女差が賃金差異を生むことも

管理職による部下への育成行動として部下への業務配分やアドバイスなどOJTに限定すると、管理職の部下の育成行動に男女差が確認できる

この課題は、男女間だけでなく男性の部下間にも存在。

初期キャリア以降の管理職による部下に対する育成投資は、管理職による部下の成長可能性に関するポテンシャル評価に依存。このポテンシャル評価が適切であるかの判断は難しい。

企業の対応策は、部下のポテンシャルに関する自身の評価に関してバイアスが存在する可能性を管理職に自覚させることにある。

女性特有の健康課題への取り組み

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

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。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- 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すること
- ③基準を満たさない項目について2年以上連続して実績が改善していること

【改定後の基準】

①②は同じ

③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）

(i) 半年度の実績を評価している項目（※）については、

従来基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）

「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、

「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び

「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること

($A > B > C$)

(※) 「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

(ii) 上記以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること（従来基準通り）



えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

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。

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「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、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、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- 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への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 労働者からの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を選任し、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、労働者に周知させるための措置を講じていること

職場における女性の健康支援

望ましい取組

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。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**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。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 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、テレワーク等）
- 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

まとめ