

労働法令のポイント

女性活躍推進関係

管理的地位にある労働者に占める 女性労働者の割合の公表義務化について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）の改正により、令和8年4月1日より、常時雇用する労働者数が100人を超える企業に対し、女性管理職比率の情報公表が義務づけられた。本稿では、女性管理職比率の算出および公表の方法について、ポイントを解説する。

管理的地位にある労働者に占める 女性労働者の割合の算出及び公表の方法について (令 8. 2.18 雇均発0218第3)

池田麻里子 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 改正の背景

日本における女性管理職比率は、男女間賃金差異の主な要因となっており、長期的に見ると上昇傾向にあるものの、他の先進国と比較すると依然として低い状況にある。女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数が100人を超える一般事業主に対し、女性活躍に関する状況把握、目標設定、一般事業主行動計画の策定および情報公表を義務づけているが、女性管理職比率の現状を踏まえ、そのさらなる改善を図るため、同法の改正により、常時雇用する労働者数が100人を超える一般事業主に対し、女性管理職比率の公表が義務づけられた。

2. 情報公表の必須項目

情報の公表は、常時雇用する労働者数が100人超の一般事業主の場合、次の①および②を必須で公表しなければならない。また、300人超の一般事業主は③および④の各7項目からそれぞれ1項目以上、100人超300人以下の一般事業主は③および④の合計14項目から1項目以上を選択し、公表することが求められる（100人以下の一般事業主は①～④の合計16項目から1項目以上の公表が努力義務）[図表1～2]。

- ①その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異（男女間賃金差異）
- ②その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合（女性管理職比率）

図表1 情報公表の項目

	情報公表の内容
常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主	4項目以上の公表（義務） ：「①男女間賃金差異」および「②女性管理職比率」は必須項目。 加えて、③の7項目および④の7項目から各1項目以上を選択
常時雇用する労働者の数が100人を超え300人以下の一般事業主	3項目以上の公表（義務） ：「①男女間賃金差異」および「②女性管理職比率」は必須項目。 加えて、③および④の合計14項目から1項目以上を選択
常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主	1項目以上の公表（努力義務） ：「①男女間賃金差異」および「②女性管理職比率」ならびに③および④の合計16項目から1項目以上を選択

図表2 情報公表の内容③および④の項目

③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合 男女別の採用における競争倍率 労働者に占める女性労働者の割合 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 男女別の職種または雇用形態の転換実績 男女別の再雇用または中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前およ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 労働者の1カ月当たりの平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の1カ月当たりの平均残業時間 有給休暇取得率 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

- ③「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
- ④「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する実績

情報の公表は、各事業主に実施を求めているものの、グループ内で雇用管理が一体的になされている場合など、一定の場合は、グループ全体としての実施を各事業主の実施とすることができる。

3. 女性管理職比率の算出に当たり必要となる要素

[1]「管理職」の定義

「管理職」とは、「課長級」および課長級より上位の役職（役員を除く）にある労働者の合計をいう。なお、この定義は女性活躍推進法の施行通達（平27.10.28 職発1028第2・雇発1028第5、最

終改正：令 7. 3.27 雇均発0327第2）の状況把握項目において示されている「管理職」の定義と同様である。

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者を行い、一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しない。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上から成り、もしくは、その構成員が10人以上（課長を含む）のもの長
- ②同一事業所において、課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

「課長級」であるか否かについては、まずは形式

的に要件①に該当するかを判断し、該当しない場合には、要件②に該当するかを実態に即して事業主が判断することとなる。

[2]「比率」の定義と算出方法

「比率」とは、管理職の労働者数に対する女性管理職の労働者数を割合（パーセント）で示したものをいう。

女性管理職比率は以下の方法で算出し、男女で算出方法を異なるものとしてはならない。

- ①「管理職」に該当する労働者全体数と、「管理職」に該当する女性労働者数をそれぞれ計算する
- ②「管理職」に該当する女性労働者数を「管理職」に該当する労働者全体数で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を女性管理職比率とする。当該数値は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位までのものとする

[3]公表

女性管理職比率の公表のイメージは、以下のとおり示されている。

女性管理職比率 (管理職数に対する女性管理職の割合)	XX.X%
-------------------------------	-------

(注) ○○年○月時点

公表に当たっては、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」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)への掲載が最も適切であるが、自社のホームページへの掲載等でも差し支えないとされている。

[4]公表の時期

女性管理職比率の情報公表は、施行日（令和8年4月1日）以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる情報公表から適用される。各事業主において、施行日以後に事業年度が終了し、

図表3 初回の公表時期の例

事業年度の終了時期	公表の時期
令和8年4月末	おおむね令和8年7月末まで
令和8年12月末	おおむね令和9年3月末まで
令和9年3月末	おおむね令和9年6月末まで

新たな事業年度が開始した後、速やか（おおむね3カ月以内）に公表することが求められる。このため、常時雇用する労働者数が100人を超える一般事業主が初めて行う情報公表については、令和8年4月1日以後に最初に終了する事業年度の実績を、当該事業年度が終了し、新たな事業年度が開始してからおおむね3カ月以内に公表することとなる。初回の情報公表時期は、例えば[図表3]のとおりである。

その後の情報公表は、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、女性の求職者等が容易に閲覧できるような形で行わなければならない。なお、一般の求職者等から見て、どこに掲載されているかが不明な場合は、容易に閲覧できるものとは言いえないことに留意する必要がある。

公表する情報については、特段の事情のない限り、公表時点で得ることができる最新のものとする必要がある。例えば、事業年度が4月から3月の場合、令和9年度の公表は、令和8年度時点の情報である必要があるが、最新のものであれば、公表を行う事業年度またはその前事業年度のいずれでも差し支えない。

4. 任意の追加的な情報公表(説明欄の活用)

女性管理職比率については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因および課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である。そのため、定められた方法により算出した女性管理職比率の数値を公表するに当たり、単に数値を公表するだけでなく、「説明欄」(「女性の活躍推進企業データベース」には注釈・説明欄

が設けられている) を活用し、要因および課題の分析の結果といったより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、このような追加的な情報公表を行うことが望ましいとされている。追加的な情報公表としては、[図表4]のような例が考えられる。

5.最後に

上場企業については、令和5年度より、女性活躍推進法等に基づき女性管理職比率等(「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」および「男女

間賃金差異)を公表する場合に、これらの情報を有価証券報告書にも記載することが義務づけられた。これらの情報は、求職者のみならず、株主・労働者・消費者等のステークホルダーにも注目されている。

女性管理職比率の改善は、時間がかかるものであるため、情報の公表自体を目的とせず、まずは社内で要因および課題の分析を行い、経営課題の一つとして改善に向けて取り組みを継続することが重要である。

図表4 追加的な情報公表の例

◆(例1) 自社における女性管理職比率の背景事情・要因の説明および課題の分析

- ・“女性管理職比率は低い水準にあるものの、業界内の平均と比較すると比較的高い水準にある”“女性の採用拡大を始めて間もない状況にある”“管理職候補である係長級の女性労働者は着実に育成されている”といった事情がある場合には、その旨を追加情報として公表する

⇒情報公表項目の一つである「採用した労働者に占める女性労働者の割合」や「係長級にある者に占める女性労働者の割合」等の関連する情報を併せて公表することも効果的であると考えられる

- ・女性管理職比率の要因および課題の分析の結果として、例えば、平均勤続年数について男女に差があり、この差が女性管理職比率に影響していることや、雇用管理区分別の採用コース・制度を導入しており、総合職に占める女性比率が低いことなどが明らかになった場合は、その旨およびそれらの改善に向けた取り組みの内容を追加情報として公表する

◆(例2) 男女別管理職登用比率の公表

- ・女性管理職比率は、女性労働者が多い企業においては高くなりやすい面があることから、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

⇒女性管理職比率が低い場合でも、男女別管理職登用率で見れば男女で差がないことを(例1)の背景事情として記載することも考えられる

◆(例3) 時系列での情報公表

- ・時系列で複数年度にわたる変化を示すことにより、継続的に女性活躍推進に取り組んでいることを説明する

◆(例4) 女性管理職比率の上昇に向けた取り組みの説明

- ・女性管理職比率が比較的低い場合であっても、女性管理職比率の上昇に向けた取り組みの内容を積極的に説明することは、求職者等に対する有益な情報提供となることと考えられる