

熊本県女性の社会参画加速化戦略 目標の改定について

令和8年2月9日

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1
(~R18 (2036) .3.31)

2. 概要

(一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

- (1) 職場の女性の活躍に関する**状況の把握・課題の分析**を実施、
- (2) 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕
・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、※2

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「**男女の賃金（給与）の差異**」の項目

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち**①以外の項目から1項目以上**

③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から**1項目以上を公表**

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、※2

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「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」の**全ての項目から1項目以上を公表**

(1)~(3)の対象は、

- ①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)
- ②**全ての特定事業主**

情報公表項目

職業生活に関する機会の提供の実績

- ・採用者に占める女性の割合
- ・管理職等に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女の賃金の差異 等

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

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・残業時間の状況
- ・男女別の育児休業取得率
- ・有給休暇取得率 等

○ 国等は、**優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）**、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）

※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目、特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計7項目の公表が義務化される。



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正について

女性活躍推進法の改正を含む「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」（令和7年法律第63号）が令和7年6月4日に成立し、同年6月11日に公布。

改正の趣旨

- ・ 我が国における男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にある。
- ・ 男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準に留まっている。

⇒ 女性活躍推進法の期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、女性活躍の更なる推進を図る。

改正の内容

① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化

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（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付ける。

【一般事業主の見直し前後の比較】

企業等規模	見直し前	見直し後
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

② 女性活躍推進法の有効期限の延長

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 女性の健康課題

女性の職業生活における活躍の推進は、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 女性活躍推進に関する基本方針へのハラスメント対策の位置付け

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 プラチナえるぼし認定の要件の見直し

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、事業主が講じている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

特定事業主（国・地方公共団体）の行動計画に係る手続の効率化を図り、取組の実効性を確保する。



熊本県女性の社会参画加速化戦略目標の改定について

熊本県女性の社会参画加速化戦略目標の変遷

■ 長期目標 =

① 社会のあらゆる分野において『202030』（2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合を30%にする）という国の目標の趣旨を踏まえ、本県も積極的に取り組む。

② 今後10年間（令和6年まで）に、女性の労働力率を全国5位以内のレベルへ引き上げる

■ 短期目標 =

「女性の社会参画加速化戦略の策定」「加速化宣言企業・団体 100団体」等4項目

⇒平成30年5月の時点ですべて達成



（平成27年2月 熊本県女性の社会参画加速化会議）

■ 長期目標 = 継続

■ 短期目標 = 第5次計画のうち女性活躍推進に関する成果目標に改定



（令和3年2月 熊本県女性の社会参画加速化会議）

短期目標は、令和3年2月の改定と同じく、第6次熊本県男女共同参画計画のうち女性活躍推進に係る成果目標と同じくし、令和12年度の目標達成に向けて取り組む。

■ 長期目標 = 令和8年度は継続（令和9年度以降については検討）

■ 短期目標 = 第6次計画のうち女性活躍推進に関する成果目標（次頁以降のとおり）

【新】短期目標(案) (熊本県女性の社会参画加速化戦略)

(No.1)

目標	現況 (R7.10月時点)	R12年度目標
県内事業所における男性の育児休業取得率	28.5%	50%
女性の社会参画加速化自主宣言を行った事業所・団体等の数	177事業所・営業所	250事業所・団体等
<u>県の審議会等における女性委員の登用率40～60%を満たす審議会の割合</u>	<u>70.1%</u>	<u>80%</u>
市町村の審議会等委員に占める女性の割合	26.3%	30%
県知事部局における役付職員(課長級以上)全体に占める女性の割合	14.9%	特定事業主行動計画に定める
市町村における女性役付職員(課長級以上)の割合	15.6%	20%
県内事業所における管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合	20.2%	25%
女性経営参画塾修了生による女性ネットワークへの参加者数	199人	230人

目標	現況 (R7.10月時点)	R12年度目標
教職員における管理職（校長、副校長及び教頭）に占める女性の割合 ※小学校に義務教育学校の前期課程、中学校に義務教育学校の後期課程を含む	小学校 24.8%	特定事業主行動計画に定める
	中学校 8.8%	特定事業主行動計画に定める
	高校等 21.5%	特定事業主行動計画に定める
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組む県内事業所の割合	46.9%	55%
県内企業における所定内賃金の男女格差指数	$\frac{76.9\%}{(全国: 75.8\%)}$	80%
健康づくりに取り組む企業・団体数 （「くまもとスマートライフプロジェクト応援団」登録数）	2,614団体	3,000団体
熊本県における10～20代の人口に対する転出超過数の割合	男性0.96% 女性1.09%	男性0.8% 女性0.8%
自治会長に占める女性の割合	3.9%	5%
公立小・中・高等学校・特別支援学校PTA会長に占める女性の割合	18.5%	20%