

■労働関係指標【令和8年2月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.6% (前月に比べて0.1ポイント低下)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.19倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,827万人 (前年同月比10万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く)	298,341円 (前年同月比3.3%増)

Topics 1. 改正女性推進法

平成28年に成立した女性活躍推進法は、昨年の改正により令和18年3月末まで延長されました。男女間の賃金格差や管理職比率など、依然として残る実質的な格差を見える化し、是正を促すとともに女性活躍のさらなる推進を図ることが本改正の主な目的です。

Point1 女性活躍推進法の改正概要

改正の内容は以下の通りですが、Topics1では主に(1)(2)について解説いたします。(3)(4)についてはTopics2をご参照ください。

改正の内容	(1) 情報公表の必須項目の拡大 【101～300人】男女間賃金差異 女性管理職比率 が追加 【301人以上】女性管理職比率 が追加 (2) 職場における女性の健康支援(望ましい取り組み)
優良企業認定	(3) えるぼし1つ星認定基準見直し (4) えるぼしプラスの創設
法の期限	令和18年3月31日まで(時限立法)

Point2 情報公表の必須項目の拡大

これまでは大規模企業中心に課せられていた情報公開項目が、中小規模の企業にも義務化されます。

●公開すべき情報

【労働者101～300人の企業】計3項目以上を公表
①男女間賃金差異 NEW ②女性管理職比率 NEW 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(8項目)、または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(7項目)の中から1つ選択 ※③の各項目はリンクをご参照ください(厚生労働省) https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962289.pdf
【労働者301人以上の企業】計4項目以上を公表
①男女間賃金差異 ②女性管理職比率 NEW 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(8項目)から1つ選択 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(7項目)から1つ選択 ※③④の各項目はリンクをご参照ください(厚生労働省) https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962289.pdf

大切なことは数値そのものではなく、その背景にある要因と課題の分析、改善への取り組みです。自社の実情を求職者などにも正しく理解していただくためにも、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な公表をすることが望ましいと言えます。

●公表すべき期間と期日

改正法施行後に最初に終了する事業年度の実績を、翌事業年度開始後概ね3か月以内に行う必要があります。公表は一度きりではなく、1年に1回を目安に数値の更新が必要です。

事業年度終了日	公表期限
令和8年12月末	概ね令和9年3月末まで
令和9年3月末	概ね令和9年6月末まで

Point3 職場における女性の健康支援

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に当たっては、職場における女性の健康上の特性に係る取り組みを盛り込むことが望ましいとされました。義務ではないものの、その配慮が基本原則に明記されたことは注目に値します。

経産省が令和6年に行った試算では、女性特有の健康課題による経済損失は約3.4兆円に上るとされており、組織の生産性に直結する経営課題です。以下の取組例を参考に行動計画への盛り込みをご検討ください。運用の際はプライバシーの保護に十分注意する必要があります。

理解促進	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康上の特性に関する研修会の開催 婦人科検診等受診の重要性を含めた健康課題に関する啓発冊子配布や動画配信
働き方の調整	<ul style="list-style-type: none"> 生理休暇を取得しやすい環境の整備
積極投資	<ul style="list-style-type: none"> 健康課題を相談しやすい体制構築(カウンセラーの配置や外部の相談先紹介、オンライン健康相談サービス) 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

女性活躍推進のゴールは、性別を問わず誰もがライフイベントとキャリアを両立できる環境をつくり、多様な視点を意思決定に活かしていくことにあります。組織の持続的な成長につなげる契機として捉え行動計画を策定してみたいかがでしょうか。

Topics 2. えるぼし認定制度の見直し

Point1 「えるぼし」とは

えるぼし認定とは、女性活躍推進法にもとづく女性の活躍推進に関する取り組みが優れている企業を厚生労働省が認定する制度です。女性が働きやすい環境づくりやキャリア形成を社会に広く示すことを目的としています。令和8年4月に女性活躍推進法が改正されたことに伴い、えるぼし認定基準についても見直しがされました。そこで、今回はえるぼし認定制度の概要と改正内容について取り上げます。

Point2 認定基準と改正内容

えるぼしの認定は、企業の取り組み状況を「①採用」「②継続就業」「③労働時間等の働き方」「④管理職比率」「⑤多様なキャリアコース」の5項目で評価し、実績に応じて3段階（1つ星～3つ星）の認定があり、特に優良と認められた企業は「プラチナえるぼし」の認定を受けます。

このうち1段階目の認定要件の一部が見直されました。

プラチナえるぼし	・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。 ・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。 ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。
3段階目 (えるぼし3つ星)	・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
2段階目 (えるぼし2つ星)	・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善又は又は「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」について、(1)>(2)>(3)であること。
1段階目 (えるぼし1つ星)	・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善又は又は「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」について、(1)>(2)>(3)であること。

※下線部：改正箇所

(1) 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値
(2) 直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値
(3) 直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値

Point3 えるぼしプラスの創設

えるぼしやプラチナえるぼしの要件を満たしていることに加え、さらに女性の健康支援に積極的に取り組む企業に対して、「えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス」が新たに追加されました。認定の基準は、(1)女性の健康上の特性に配慮した休暇制度等を設けていること(2)女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、(1)の制度内容と共に労働者に周知していること(3)女性の健康上の特性への配慮に関する研修等を実施していること(4)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の選任および相談窓口の設置・周知をしていることとの全ての要件に該当していることです。

なお、今年10月にはプラチナえるぼしの認定基準について、「就活等セクハラ対策の情報公表」が追加される予定です。

えるぼし認定の取得や維持には正確なデータ把握や毎年の更新対応が必要ですが、認定を受けた企業は「えるぼしマーク」を商品や採用サイト・会社案内等に使用することができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上につながる事が期待されます。ぜひ、長期的なプランでの取得を検討してみてください。

ご不明な点がございましたら弊社担当者までお問い合わせください。

Topics 3. 秩序ある共生

先日、日米それぞれの弁護士の方から、直近の入管法/移民法に関する興味深いお話を伺いました。米国は不法移民の強制的排除(送還)に、日本は適法(コンプライアンス)に重点を置いた政策が特徴になっているとのこと。以下に、日本政府の施策の概要を共有させていただきます。

端的には、外国人との共生に「秩序」を求め、そのためにDXを活用する方向性と言えましょう。本年1月23日に、関係閣僚会議の名前で発表された報告書「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」が、その内容を伝えています。

100ページに及び同報告書の冒頭では、「我が国の法やルールを逸脱する行為や制度の不公正利用について、国民が不安や不公平を感じる状況も生じており、こうした状況に的確に対処する必要がある」と言い切っています。これまでの、人手不足解消の切り札として、外国人労働者大歓迎というトーンからは一変しています。そして、その「秩序」を保つための施策を具体的に示しています。下記は、代表的なものの要約です。

1. 在留資格に係る運用の適正化

報告書の中で、在留資格「経営・管理」「技術・人文知識・国際業務(以下、技人国)」「留学」「永住者」について名指しし、その適正化について強調しています。例えば技人国に関しては、本来認められていない単純労働に従事する事例が目立つとして、入管の職員が受入企業を訪問調査した上で就労実態を審査するとしています。これまで、入管職員の人手不足からあまり実行されていませんでしたが、入管DX(J-ESTA)の導入により効率化された人員を、こちらに回すことにより可能になる、という算段です。

2. 税・社会保障に係る制度の適正化

外国人労働者の日本滞在に当たり、税・社会保障に関する負担/受益のバランスが、日本人と比べて不公平ではないか、という国民の疑惑は根強いものがあります。日本政府としては、機関間情報連携サービス(公共サービスメッシュ)を活用した、効率的課税・徴収や適正な給付を目指すとしています。

例えば、外国人の国民健康保険料(税)の収納状況について、公共サービスメッシュを活用したマイナンバーによる情報連携を行い、国籍・在留資格別の情報を取得、在留審査に用いるとしています。医療費不払への対応も、入国審査の厳格化の対象とし(不払額1万円以上に引き下げ)、更に中長期滞在者へ適用拡大し、在留審査に活用するとされています。

3. 日本語教育

報告書では、外国人が日本社会に円滑に適応するための取組として、日本語教育の充実をトップに挙げています。特に、育成就労制度導入に係る施策を重視しており、CBT形式による「国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)」の対応(2027年8月を目途)、現地日本語教師の育成を掲げています。また、日本語教育機関認定制度を創設し、質を保証された教育機関と教員による教育を義務化しました。

総じて言えば、法令自体が厳格化されると共に、運用も厳格化され、それはDX化された行政により達成される、という方向性になります。外国人労働者歓迎のムードに乗った、「これまで通っていた」という考え方ではなく、自らに厳しいコンプライアンス意識を課す必要があるでしょう。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《皐月》 育てる視点

本編で取り上げた女性活躍推進法について、この法律は平成28年4月に施行され、当初は令和8年3月までの10年間を期限とする時限立法としてスタートしました。女性の職業生活における活躍の推進が、日本経済の持続的な発展に不可欠であるという前提のもとに制定された法律ですが、その目的と手段は第1条において、「…男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現」するために、「…女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し…」と定められています。

法律の名称から、女性の活躍を推進すること自体が目的であると誤解されがちですが、これは手段であって目的ではありません。重要なのは、その先にある、人が育ち組織が豊かになる環境をどう整えていくかです。

水田に苗が息づく5月となりました。苗は水と光を受け止めながら、静かに背を伸ばしていきます。その姿が表すように、人材もまた、育つ土壌次第でその成長は大きく左右されます。この法律の延長を機に、企業としての「育てる視点」をあらためて考えていきたいと感じました。

(光)



バックナンバーはこちらから!



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

