

日本政府新政策：101 人以上的企業，有義務公布女性管理職人數的比例

駐福岡辦事處（派駐人員）

改正女性活躍推進法從 2026 年 4 月起開始實施，規定員工在 101 人以上的企業有公布女性管理職人數比例的義務，係首度有此規範。現行員工在 301 人以上的企業有公布男女性員工工資差距義務的規定也擴及至員工數在 101 人以上的企業，其目的是希望透過女性的進用及工資差異的透明化來消弭男女間的差異。女性管理職的比例及工資差異的資訊可以作為女性在選擇就業對象時的判斷資料。

規定企業在採用及配置時，不得因性別而有差別待遇的男女雇用機會均等法實施至 2026 年 4 月已有 40 年歷史，日本政府揭發擔任管理職等指導職位的女性比例盡可能在 2020 年代的初期達到 30% 的政策目標。依據政府的資料，2024 年員工在 100 人以上的企業，其女性管理職人員的比例是課長級 15.9%、部長級 9.8%，呈現低迷狀態，被批評是導致男女工資差異的原因。

從 2026 年 4 月起員工在 101 人以上的企業，女性管理職的比例及男女工資的差異必須公布在企業的網站及厚生勞動省所轄的網頁，今後也期待可以將男性員工中男性管理職所佔比例，及將女性員工中女性管理職所佔比例加以公開。此外，改正女性活躍推進法也首次將應該要注意女性健康上的特性等事項加以明記。基此，督促企業在女性生理期及更年期的症狀等健康方面的課題給予協助支援。諸如身體不適時的休養跟治療等多樣目的可運用的休假制度及導入可選擇出退勤時間跟在宅勤務等柔軟有彈性的工作方式。

撰稿人/譯稿人：駐福岡辦事處派駐人員王鴻鳴譯

資料來源：西日本新聞

第 16 版

2026.03.22