事業主の皆さまへ

厚生労働省 兵庫労働局雇用環境・均等部

兵庫労働局雇用環境・均等部からのお知らせ
（改正法等の施行について）

◈女性活躍推進法

令和４年７月８日施行　**従業員が３０１人以上の企業対象**

省令改正により、**「男女の賃金の差異」**について**年１回公表**することが義務となりました。
令和４年７月８日以降に最初に終了する事業年度の実績を、その**次の事業年度の開始後おおむね３か月以内に公表**してください（最初の実績公表は、**令和5年3月末に事業年度が終了**する場合、**令和5年の6月末まで**に行ってください）。

- 「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労者」の区分での公表が必要です。
- 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できますので、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区　分	男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

- 情報公表の際は、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」**をご活用ください（裏面ご参照）。
- **「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、**女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。
URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

◈育児・介護休業法

令和５年４月１日施行　**従業員が1,001人以上の企業対象**

法改正により、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年１回公表**することが義務となります
（最初の公表は、**令和5年3月末に事業年度が終了**する場合、**令和5年の6月末まで**に行ってください）。

公表内容　公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における**次の①または②のいずれかの割合**

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
育児休業等をした男性労働者の数（※）／配偶者が出産した男性労働者の数	育児休業等をした男性労働者の数 ＋ 小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数 の合計数（※）／配偶者が出産した男性労働者の数

（※）複数回取得していても、同一の子について取得したものである場合は、１人として数えます。

- 公表の際は、厚生労働省が運営する**「両立支援のひろば」**をご活用ください（裏面ご参照）。
- **育児・介護休業法**の詳細は、**兵庫労働局の育児・介護休業法のページ**をご覧ください。
URL：https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu/ikuji_kaigokyugyou.html

【お問い合わせ先】　兵庫労働局雇用環境・均等部指導課
神戸市中央区東川崎町１－１－３　神戸クリスタルタワー１５Ｆ
ＴＥＬ　０７８－３６７－０８２０

厚生労働省 雇用環境・均等局

女性の活躍 両立支援

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/

女性の活躍・両立支援 総合サイト

「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。

「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている 企業の情報を一元的に検索することができます。

女性の活躍推進企業データベース

女性活躍推進法で義務付けられている

- 一般事業主行動計画
- 自社の女性活躍に関する情報
- えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況

の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。

コンテンツのご紹介

行動計画策定のヒントに
- 一般事業主行動計画の策定例
- 行動計画策定ツール

自社の情報公表をする前にはこちらをチェック
- データベース入力操作マニュアル
- データベース入力準備シート

オープンデータダウンロード
- CSV形式で最新のデータをダウンロード可能

2022年7月8日から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差異」が情報公表の必須項目となりました。

2022年4月1日から、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務となる事業主の範囲が、常用労働者数301人以上から101人以上に拡大されました。

新たに義務対象となる101人以上300人以下の事業主は、次の取組が義務づけられています。

①数値目標(1つ以上)を定めた一般事業主行動計画の策定・社内周知、公表、都道府県労働局への届出
②女性の活躍に関する情報の公表(1項目以上)

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

女性の活躍 データベース

両立支援のひろば

次世代育成支援対策推進法による**公表**
- 一般事業主行動計画
- 次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)
- 男女の育児休業等取得率(くるみん認定基準)

育児・介護休業法による**公表**
- 男性の育児休業等取得率(2023年4月～従業員1000人超企業)

仕事と家庭の両立に関する情報収集のための WEBサイトです。

コンテンツのご紹介

両立診断サイト
- 自社の両立支援の取組状況をチェック、結果を踏まえ一般事業主行動計画を策定

Q&A集
- 育児・介護休業法
- 育児休業の取得
- ハラスメントの防止など

「くるみん」が新しくなりました!

- くるみんの認定基準とマークが改正されました。
- プラチナくるみんの特例認定基準が改正されました。
- 新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。
- 新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました。

詳しくは右記のQRコードより
リーフレットをダウンロードしてください。

育児・介護休業法が改正されました!

2023年4月から、従業員1,000人超の企業は、男性の育児休業等の取得率を公表することが義務付けられます。
たくさんの企業が登録されている両立支援のひろばでの公表をおすすめします。

https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

両立支援のひろば

一般事業主行動計画の公表や情報公表は女性の活躍推進企業データベース・両立支援のひろばをぜひご活用ください。女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例を掲載しています。

利用無料

女性の活躍両立支援総合サイト 事例