



群馬労働局の取組 トピックス

(「女性活躍推進」特集号)

発信者 雇用環境・均等室



○群馬労働局の取組をトピックスで紹介いたします。お役立ち情報をお載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 労働者101人以上の事業主の皆様 女性の活躍に関する「情報公表」をお願いします！

女性活躍推進法に関する制度改正により、令和4年4月1日より、101人以上300人以下企業にも女性活躍に関する情報公表が事業主に義務付けられています。

また、厚生労働省令の改正により、令和4年7月8日より、女性の活躍に関する情報公表項目「男女の賃金の差異」が追加されています。詳細については以下のリーフレットのとおりで。初回の「男女の賃金の差異」の情報公表は、施行（令和4年7月8日）後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か月以内に公表が必要です。

＜男女の賃金差異公表について＞

・自社の女性活躍の関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

(例)

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。例えば女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

事業主の皆さまへ (2022(令和4)年12月28日改訂)

2022(令和4)年7月8日施行
女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ
女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女の賃金の差異」の情報公表は、施行後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いただきます。

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報公表を公表する必要があります。

- 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
 - A: 以下の8項目から1項目選択 + B: ●男女の賃金の差異 (必須) ●新設
- 職業生活と家庭生活との両立に関する雇環境の整備に関する実績
 - C: 以下の7項目から1項目選択

※特用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の1～8の8項目から1項目選択	「職業生活と家庭生活との両立」 以下の7項目から1項目選択
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④専業主婦に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥女性労働者の職歴または雇用形態の転換実績 ⑦男女別の労働者または雇用形態の転換実績 ⑧男女別の労働者または雇用形態の転換実績	①男女の平均月給総額年次の差表 ②10事業年度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率 ③男女別の育児休業取得率 ④労働者区区分ごとの平均残業時間 ⑤有休取得率 ⑥雇用管理区分ごとの有休取得率

「男女の賃金の差異」は、男性労働者の平均に対する女性労働者の平均を割合（パーセント）で示します。
「男女の賃金の差異」は、男性労働者の平均に対する女性労働者の平均を割合（パーセント）で示します。

「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 (男性労働者に対する女性労働者の賃金)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項(例)
●対象期間: ●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)
●正社員・社外への出張出張者
●パート・有期社員・契約社員、アルバイト、パートが該当
●賃金: 通勤手当を除く

対象の職域とした事業事項を付記
①労働者区区分ごとの賃金格差の縮減、「賃金」の縮減等
②労働者区区分ごとの賃金格差の縮減、「賃金」の縮減等
③労働者区区分ごとの賃金格差の縮減、「賃金」の縮減等
④労働者区区分ごとの賃金格差の縮減、「賃金」の縮減等

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」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供する目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の公表だけでなく、自社の実情を説明するため、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することもできます。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、「説明欄」等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者正社員、勤務地限定正社員、短期正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、職種（勤続年数、役職等）別男女労働者の間の賃金の差異を、追加情報として公表する。

短期期間や労働時間等が異なるパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を1期間当たりの額に換算する
時期別男女の賃金の差異を公表し、複数年度における変化を示す。

●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。
URL: <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

●「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>

●一般事業主行動計画の策定等については、事務局の都道府県労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局	雇用環境・均等室(室)	受付時間(8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く))					
北海道	011-709-3715	札幌	03-5513-1611	青森	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	岩手	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-268-3511	大分	08-6841-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-6844	富山	076-432-2740	兵庫	079-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-662-6684	石川	076-265-4639	愛知	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	山梨	076-22-3947	福井	073-488-1170	長崎	095-801-0050
山梨	024-536-4609	岐阜	055-225-2851	徳島	0857-293-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-6295	長野	026-227-0125	鹿児島	0852-31-1451	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2705	岐阜	056-245-1550	熊本	096-245-2007	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8339
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-225-2318	徳島	088-652-2718		

●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。

URL: <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

●「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>

●女性活躍にかかる情報公表、一般事業主行動計画策定等についてのお問い合わせ先
群馬労働局雇用環境・均等室 電話 027-896-4739



②女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を受けましょう！

<「えるぼし」認定とは>

女性活躍推進法により一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることをPRすることができます。

<p>3段階目（3つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」※の5つの項目全てを満たし、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。
<p>2段階目（2つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」※のうち3つ又は4つの項目を満たし、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。 ● 満たさない項目については、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項目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していること。
<p>1段階目（1つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」※のうち1つ又は2つの項目を満たし、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。 ● 満たさない項目については、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項目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していること。

※ 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」は、採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースの5つの評価項目があります。

▶▶ 公共職業安定所（ハローワーク）求人票等における認定表示

求人票や求人情報画面にPRロゴマークとして表示することができます。
表示の仕方については、ハローワーク窓口にお尋ねください。

<「プラチナえるぼし」認定について>

えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

- 女性活躍推進法や「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」の詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

＼女性活躍推進法特集ページ／

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- 「えるぼし」認定、「プラチナえるぼし」認定についてのお問い合わせ・申請先
群馬労働局雇用環境・均等室 電話 027-896-4739



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！

