

# 女性の活躍に関する情報公表について

- ✓ 自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながる事が期待できます。
- ✓ **常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、以下の①の区分から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、②の区分から1項目以上を選択して、3項目以上を公表する必要があります。**
- ✓ **常時雇用する労働者数300人以下の事業主については、①と②の全項目から1項目以上選択して公表してください。**（常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、2022年4月1日から情報公表が義務となりました。）
- ✓ 必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"><li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li><li>・男女別の採用における競争倍率(区)・・・(1)</li><li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li><li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li><li>・管理職に占める女性労働者の割合</li><li>・役員に占める女性の割合</li><li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li><li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績・・・(2)</li><li>・男女の賃金の差異(全・正・パ有)・・・(6)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・男女の平均継続勤務年数の差異・・・(3)</li><li>・10事業年度前及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割合</li><li>・男女別の育児休業取得率(区)・・・(4)</li><li>・労働者の一月当たりの平均残業時間・・・(5)</li><li>・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)(5)</li><li>・有給休暇取得率</li><li>・有給休暇取得率(区)</li></ul>

※(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して公表して差し支えありません(雇用形態が異なる場合を除きます)。

※(派)の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

※「男女の賃金の差異」については、「全労働者」、「正規雇用労働者」、パート・有期社員の「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です。

## 定義、計算方法

状況把握項目の定義については4～7ページを参照ください。

- (1)中途採用を含む。
- (2)・再雇用の対象者は、「正社員」(3ページの(注)参照)として雇い入れる場合に限る。  
・中途採用の対象者は、おおむね30歳以上の者を「正社員」(3ページの(注)参照)として雇い入れる場合に限る。
- (3)期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象
- (4)改正育児・介護休業法により令和4年10月1日から施行される出生時育児休業(産後パパ育休)は育児休業としてカウント
- (5)「1年間の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷12(か月)÷「対象労働者数」  
※これにより難しい場合は  
=[「1年間の対象労働者の総労働時間数の合計」-「1年間の法定労働時間の合計=(40×1年間の日数÷7)×対象労働者数」]  
÷12(か月)÷「対象労働者数」  
※対象者からは以下を除く  
事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2第1項)、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3第1項)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4第1項)、管理監督者等(労働基準法第41条)、高度プロフェSSIONAL制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2第1項)、短時間労働者(パート・有期雇用労働法第2条)

次のページに続く

## ▶▶ そのほかの女性の活躍に関する情報公表の例

例1	公表日：2022年4月25日	例2	公表日：2022年4月25日
<b>【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】</b>		<b>【労働者の一月当たりの平均残業時間】</b>	
(職種)	(男性)	(女性)	労働者全体の平均残業時間を公表します。
○グローバル職	58%	42%	<u>全体16.5時間（派遣社員は含めない）</u>
○アソシエイト職	52%	48%	
○エリア職	37%	63%	
○パート	28%	72%	
<b>【雇用管理区分ごとの有給休暇取得率】</b>		<b>【労働者の一月当たりの平均残業時間（区）(派)】</b>	
(職種)		雇用管理区分ごとに公表します。	(労働者全体の平均残業時間は不要です。)
○グローバル職	32%	○総合・事務職	19.8 時間
○アソシエイト職	35%	○総合・技術職	17.2 時間
○エリア職	67%	○一般・事務職	15.6 時間
○パート	80%	○一般・技術職	12.5 時間
		○派遣社員	0.23時間

## ▶▶ 女性の活躍に資する社内制度の公表について

20ページの情報公表項目のほか、女性の活躍に資する社内制度を公表し、学生をはじめとした求職者等に自社の制度をアピールしましょう！

### 【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要】

例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、キャリアコンサルティング制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制等の望ましい取組 等

### 【労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要】

例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

## 公表のサイクル及び公表方法について

- ✓ 情報公表の内容については、**おおむね年1回以上更新**し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記してください。
- ✓ 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**」や自社ホームページ等インターネットの利用などにより、学生をはじめとした求職者等が容易に閲覧できるよう公表してください。
- ✓ その時点に得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表してください。

➔ 「女性の活躍推進企業データベース」の詳細は、次のページをご覧ください！