

(4) 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と②の区分ごとに、それぞれ1項目以上を選択して、2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す。)
- ✓ 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">・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)・男女別の採用における競争倍率(区)・・・(1)・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)・係長級にある者に占める女性労働者の割合・管理職に占める女性労働者の割合・役員に占める女性の割合・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)・男女別の再雇用又は中途採用の実績・・・(2)	<ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異・・・(3)・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・男女別の育児休業取得率(区)・労働者の一月当たりの平均残業時間・・・(4)・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)(4)・有給休暇取得率・有給休暇取得率(区)

※ (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必要があります。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必要があります。