

女性活躍に関する情報公表について

- ✓ 自社の女性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
・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) ・男女の賃金の差異（全・正・パ有）・・・(6)	・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)・・・(4) ・労働者の一月当たりの平均残業時間・・・(5) ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)(5) ・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。
- ※「男女の賃金の差異」を含む女性活躍推進法に基づく情報公表項目について、有価証券報告書のみにおいて公表しても、女性活躍推進法の義務を果たしたことはありません。一般の求職者等から見て、男女の賃金の差異の情報がどこに掲載されているのかわかるように「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で情報公表をお願いします。

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日から施行された出生時育児休業（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)、高度プロフェッショナル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)

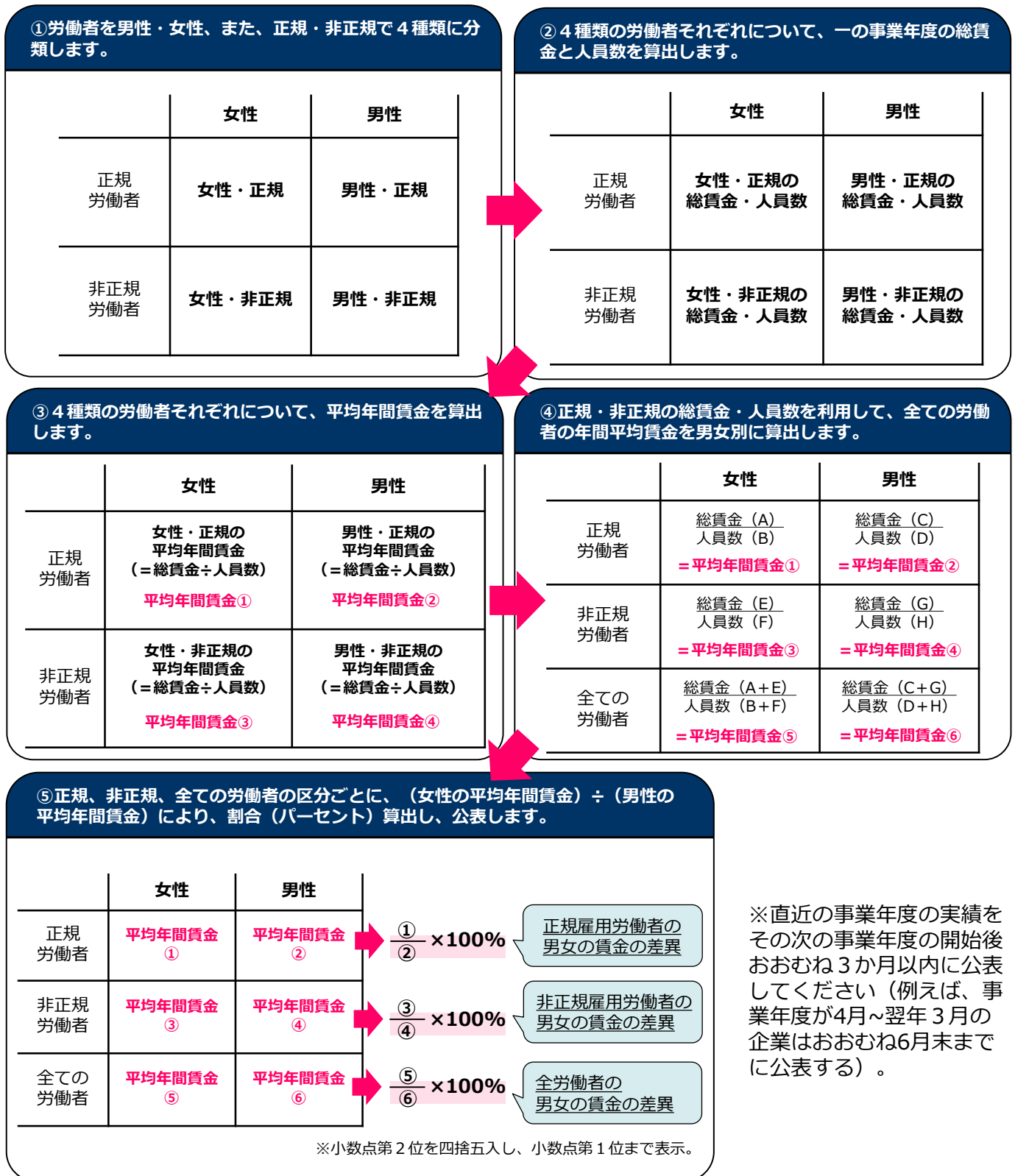
次のページに続く

(6)男女の賃金の差異（全・正・パ有）について

男女の賃金の差異の算出方法は、次のとおりです。なお、男女で算出方法を異なるものとはなりません。

- ①賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、
 - ・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
 - ・当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数（人員数）で除することにより、平均年間賃金を算出してください。
- ②その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を男女の賃金の差異とします。
当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとします（必須）。

算出・公表の5つのステップ



※直近の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（例えば、事業年度が4月～翌年3月の企業はおおむね6月末までに公表する）。

※「労働者」について

分類	対象となる労働者
全労働者	「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計
正規雇用労働者	期間の定めなくフルタイム勤務する労働者
非正規雇用労働者	パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）

※派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外してください。

※「賃金」について

賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいいます。ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えありません。なお、所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致します。

※「人員数」について

人員数の数え方については、

- ・男女で異なる数え方をしないこと
- ・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること
- ・人員数の数え方を変更する必要がある場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすること

が重要です。

人員数の数え方の一つの方法としては、一の事業年度の期首から期末までの連続する12か月の特定の日（給与支払日、月の末日その他）の労働者の人数の平均を用いることが考えられます。なお、この方法を用いる場合、人員数は、勤務期間（勤務している月数）に応じて換算されていることに留意することが必要です。

さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等の労働時間を参考として、人員数を換算しても差し支えありません。この場合、換算をしている旨を重要事項として説明欄に記載してください。（令和4年12月28日改訂）

✓ 育児短時間勤務利用者等について、給与を短縮時間分だけ減額している場合、育児短時間勤務利用者等の給与・人員を除外してはいけません。

▶▶ 男女の賃金の差異に関する情報公表の例

男女の賃金の差異の公表において、任意で公表する追加的な情報については、『説明欄』を有効活用してください！

例	公表日：2024年4月25日								
<table> <tr> <th colspan="2">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)</th></tr> <tr> <td>全労働者</td><td>80.4%</td></tr> <tr> <td>正社員</td><td>80.5%</td></tr> <tr> <td>パート・有期社員</td><td>91.5%</td></tr> </table>	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	80.4%	正社員	80.5%	パート・有期社員	91.5%	
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	80.4%								
正社員	80.5%								
パート・有期社員	91.5%								
説明欄	対象期間：令和4年度（2023年4月1日から2024年3月31日まで） 賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。 正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。 パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。 ※パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。 差異についての補足説明： 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、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大した。								

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）は、「-」としてください。（必須）

算出の前提とした重要事項を記載してください！（賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称、各区分にどのような労働者が入っているか等）

※対象期間の記載は必須です。

人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨を記載してください。（必須）

数値だけでは伝わりにくい、自社の女性活躍に関する実情について、求職者等に正しく理解してもらうためにも、追加的な情報の記載をお願いします！

▶▶ 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：2024年4月25日
【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】		
(職 種)	(男 性)	(女 性)
○グローバル職	58%	42%
○アソシエイト職	52%	48%
○エリア職	37%	63%
○パート	28%	72%
【雇用管理区分ごとの有給休暇取得率】		
(職 種)		
○グローバル職	32%	
○アソシエイト職	35%	
○エリア職	67%	
○パート	80%	

例 2		公表日：2024年4月25日
【労働者の一月当たりの平均残業時間】		
労働者全体の平均残業時間を公表します。		
全体16.5時間（派遣社員は含めない）		
【労働者の一月当たりの平均残業時間（区）（派）】		
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。）		
○総合・事務職	19.8 時間	
○総合・技術職	17.2 時間	
○一般・事務職	15.6 時間	
○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！