



女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- 1. 女性活躍推進法について
- 2. 男女の賃金の差異の算出方法等について
 - (1) 算出の手順
 - (2) 賃金について
 - (3) 人員数について
 - (4) 情報公表について

1. 女性活躍推進法について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要 (民間事業主関係部分)

改正後

1 基本方針等

赤字が改正事項（省令） 令和4年7月8日施行

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表**

※**常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化**



行動計画の必須記載事項

▶目標（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（省令で規定）

- ①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
- 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に関する実績

について、

▶常用労働者数301人以上の事業主（義務）

①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と

②から1項目以上の計3項目以上を公表

▶常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務）

①及び②の全ての項目から1つ以上公表

▶常用労働者数100人以下の事業主（努力義務）

①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定



(4) 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告、情報公表に関する勧告に従わなかつた場合企業名公表

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表

改正後

下線の状況把握に関する4つの必須項目に加えて、**301人以上企業は男女の賃金の差異も状況把握が必須**（目標設定は必須項目なし）

男女の賃金の差異を追加し、301人以上企業は公表必須項目

	状況把握・目標設定（16項目+8項目）	情報公表（9項目+7項目）
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 状況把握の局面では、把握することを推奨（指針）しております。 301人以上企業は情報公表の必須化に伴い、状況把握も必須化	<p>①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ②男女別の採用における競争倍率（区） ③労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） ④男女別の配置の状況（区） ⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） ⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識） ⑦管理職に占める女性労働者の割合 ⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ⑩男女の人事評価の結果における差異（区） ⑪セクシャルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派） ⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇い入れの実績） ⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区） ⑯男女の賃金の差異（全・正・パ有） </p>	<p>①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ②男女別の採用における競争倍率（区） ③労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） — — — ④管理職に占める女性労働者の割合 ⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 — — — ⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績 — — — — ⇒⑨男女の賃金の差異（全・正・パ有） </p>
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	<p>①男女の平均継続勤続年数の差異（区） ②10事業年度前及びその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（区） ③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区） ④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区） ⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ⑥労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況 ⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派） ⑧有給休暇取得率（区）（派）</p>	<p>①男女の平均継続勤続年数の差異 ②10事業年度前及びその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 ③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雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間（区）（派） ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（区）</p>

※（区）…雇用管理区分ごとに応する項目、（派）…派遣労働者を含めて応する項目

2. 男女の賃金の差異の算出方法等について

(1) 算出の手順

①労働者を男性・女性、また、正規・非正規で4種類に分類します。



「正規労働者」・「非正規労働者」の考え方については後述します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規	男性・正規
非正規労働者	女性・非正規	男性・非正規

② 4種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金と人員数を算出します。



総賃金の算出方法、人員数の考え方については後述します。

算出した総賃金・人員数は全ての労働者の男女の賃金の差異の算出に利用可能です。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 	男性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 
非正規労働者	女性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 	男性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 

③ 4種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出します。



②でそれぞれ算出した総賃金をそれぞれの人員数で除します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金①	男性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金②
非正規労働者	女性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金③	男性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金④

④正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。



	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}}$ = 平均年間賃金①	$\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}}$ = 平均年間賃金②
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}}$ = 平均年間賃金③	$\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}}$ = 平均年間賃金④
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+E)}}{\text{人員数 (B+F)}}$ = 平均年間賃金⑤	$\frac{\text{総賃金 (C+G)}}{\text{人員数 (D+H)}}$ = 平均年間賃金⑥

⑤正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに、(女性の平均年間賃金) ÷ (男性の平均年間賃金)により、割合(パーセント)算出し、公表します。



	女性	男性	公表する割合
正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②	$\frac{①}{②} \times 100\%$ 正規雇用の男女の賃金の差異
非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④	$\frac{③}{④} \times 100\%$ 非正規雇用の男女の賃金の差異
全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥	$\frac{⑤}{⑥} \times 100\%$ 全労働者の男女の賃金の差異

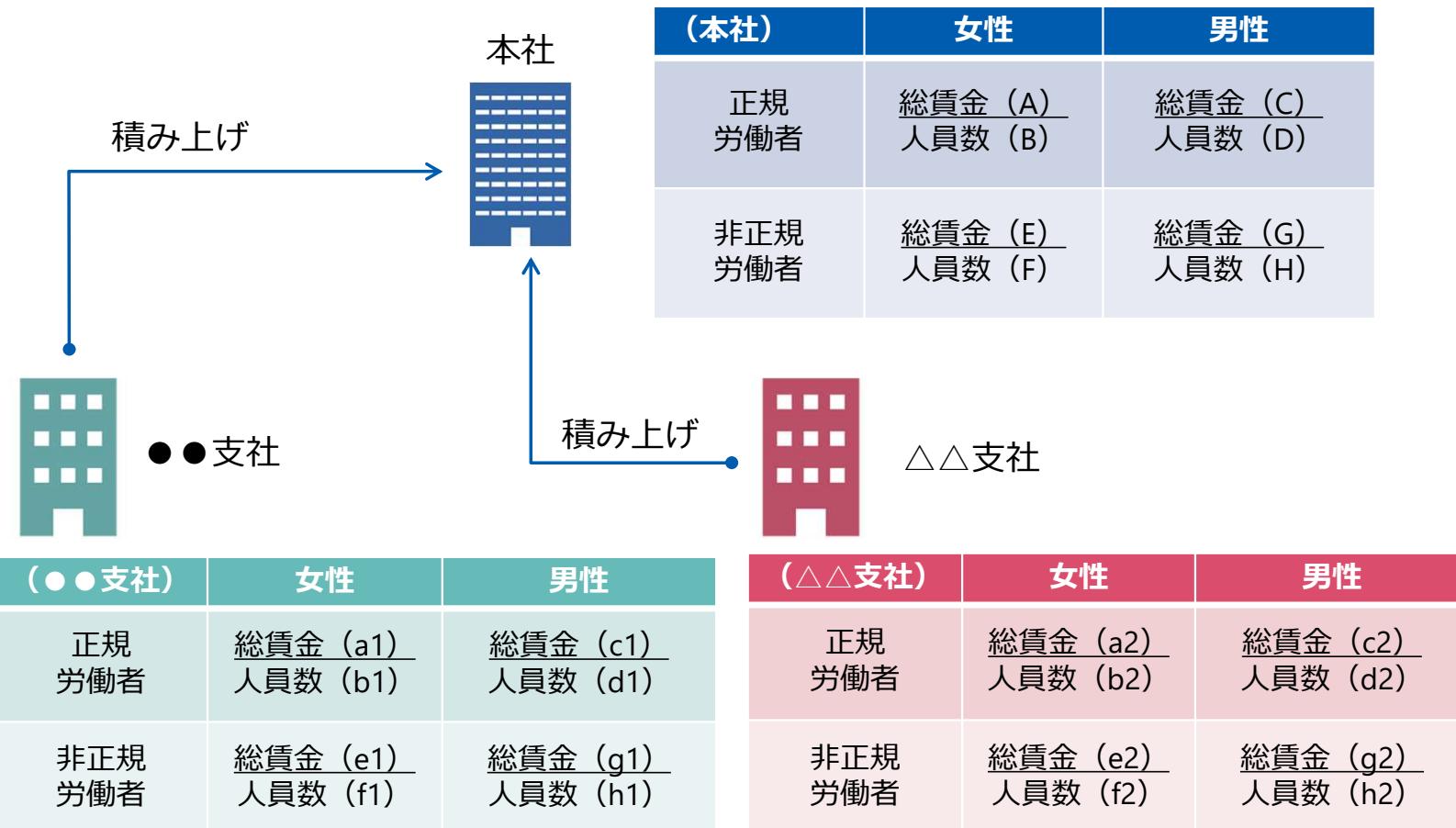
※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）。 12

留意するポイント（情報公表が必要な3区分）

- 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です。
- 「全労働者」は、「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」は、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」は、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）をいいます。
- 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ます。
- なお、個々の事業主において、更に詳細な区分により、男女の賃金の差異の公表を任意で行うことは、何ら差し支えありません。

(参考) 本社と複数の支社がある場合 1 / 2

本社およびすべての支社のデータを積み上げて算出します。



(参考) 本社と複数の支社がある場合 2 / 2



	女性	男性
正規 労働者	$\frac{\text{総賃金 } (A+a1+a2)}{\text{人員数 } (B+b1+b2)}$	$\frac{\text{総賃金 } (C+c1+c2)}{\text{人員数 } (D+d1+d2)}$
非正規 労働者	$\frac{\text{総賃金 } (E+e1+e2)}{\text{人員数 } (F+f1+f2)}$	$\frac{\text{総賃金 } (G+g1+g2)}{\text{人員数 } (H+h1+h2)}$
全ての 労働者	$\frac{\text{総賃金 } (A+a1+a2+E+e1+e2)}{\text{人員数 } (B+b1+b2+F+f1+f2)}$	$\frac{\text{総賃金 } (C+c1+c2+G+g1+g2)}{\text{人員数 } (D+d1+d2+H+h1+h2)}$

(2) 賃金について

総賃金の算出（源泉徴収簿を用いる場合）

源泉徴収簿を用いて、総賃金を算出することが可能です。

(1) 事業年度が1月～12月の企業の場合

甲欄 乙欄		所 属	職 名	住 所	(郵便番号)	氏 名	(フリガナ)	整 理 番 号	
令 和 4 年 分 給 与 所 得 に 対 す る 源 泉 徴 収 簿	月 区分	支 給 日	總 支 給 金 額	社会保 険 料等の 控除額	社会保 険料等 による 控除後の 給与 金額	長 期 被 保 障 金等の 金額	算 出 税 額	年未調整 による過 不足税額	差 引 徵 収 税 額
	1								
	2								
	3								
	4								
	5								
	6								
	7								
	8								
	9								
	10								
	11								
	12								
	計	①	②	③					
					(税率 %)				
	賞 与 等 等								
	計	④	⑤	⑥					
					(税率 %)				

給料・手当等
の総支給額

賞与等の総支給額

事業年度に対応した期間内の
支払額の合計が、一人の労働
者の年間賃金となります。

これを、男女を分けて、正規、
非正規、全ての労働者につい
て足し上げることで、それぞ
れの総賃金となります。

総賃金の算出（源泉徴収簿を用いる場合）

(2) 事業年度が4月～翌3月の企業の場合

令和4年		令和5年		令和5年分		令和5年分		令和5年分		令和5年分	
区 分	月 別 支 給 日	住 所	氏 名	年 月 日	整 理 番 号	区 分	月 別 支 給 日	住 所	氏 名	年 月 日	整 理 番 号
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
手 当 等 等		給料 ・手当等の総支給額 (4~12月分と翌1~3月分)		賞与等の総支給額		事業年度が跨ぐる2年分の源泉徴収簿を用意し、事業年度に対応した期間内の支払額の合計が、一人の労働者の年間賃金となります。		これを、男女を分けて、正規、非正規、全ての労働者について足し上げることで、それぞれの総賃金となります。			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等		計 等		計 等			
計 等		計 等		計 等							

総賃金について

- 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。

(3) 人員数について

人員数の算出

1. 基本的な考え方

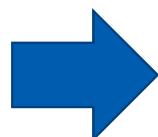
- ・男女で異なる数え方をしないこと。
- ・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること。
- ・人員数の数え方を変更する必要が生じた場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由について明記すること。

2. 具体例

- ・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。
※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。
- ・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を参考として、人員数を換算しても差し支えありません。

3. 出向者等の扱い

個々の事業主において、従前情報公表の方法も踏まえつつ、実情に応じて適切な方法を採用することで差し支えありません。ただし、男性・女性、正規雇用・非正規雇用で扱いは統一し、一貫性のある扱いをすることが必要です。



対外的に説明責任を果たし得るよう、適切な数え方を採用すること

(参考) 事業年度が1月～12月の場合の人員数の算出

各月の人員数

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
正規	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
非正規	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12
全ての労働者	A1 + B1	A2 + B2	A3 + B3	A4 + B3	A5 + B5	A6 + B6	A7 + A7	A8 + B8	A9 + B9	A10 + B10	A11 + B11	A12 + B12

(単位：人)

【正規労働者の人員数】

$$(A1+A2+\cdots+A11+A12) \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

【非正規労働者の人員数】

$$(B1+B2+\cdots+B11+B12) \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

【全ての労働者の人員数】

$$\{ (A1+A2+\cdots+A11+A12) + (B1+B2+\cdots+B11+B12) \} \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

(4) 情報公表について

男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月25日

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%

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）については、「-」で記載してください。 (必須)

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示 (必須)

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで） (必須)

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。

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用してください。（詳細は後述）

男女の賃金の差異の意味について

企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。

男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあります。

企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。

説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましいです。
(「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。)

- ・求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない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可能**です。
- ・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検討してください。

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。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・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時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

公表時期等について（301人以上企業）

○情報公表

令和4年7月8日以後、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か月以内に公表する必要があります。

男女の賃金の差異の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、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の利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにしてください。



「女性の活躍推進企業データベース」
を是非ご活用ください！

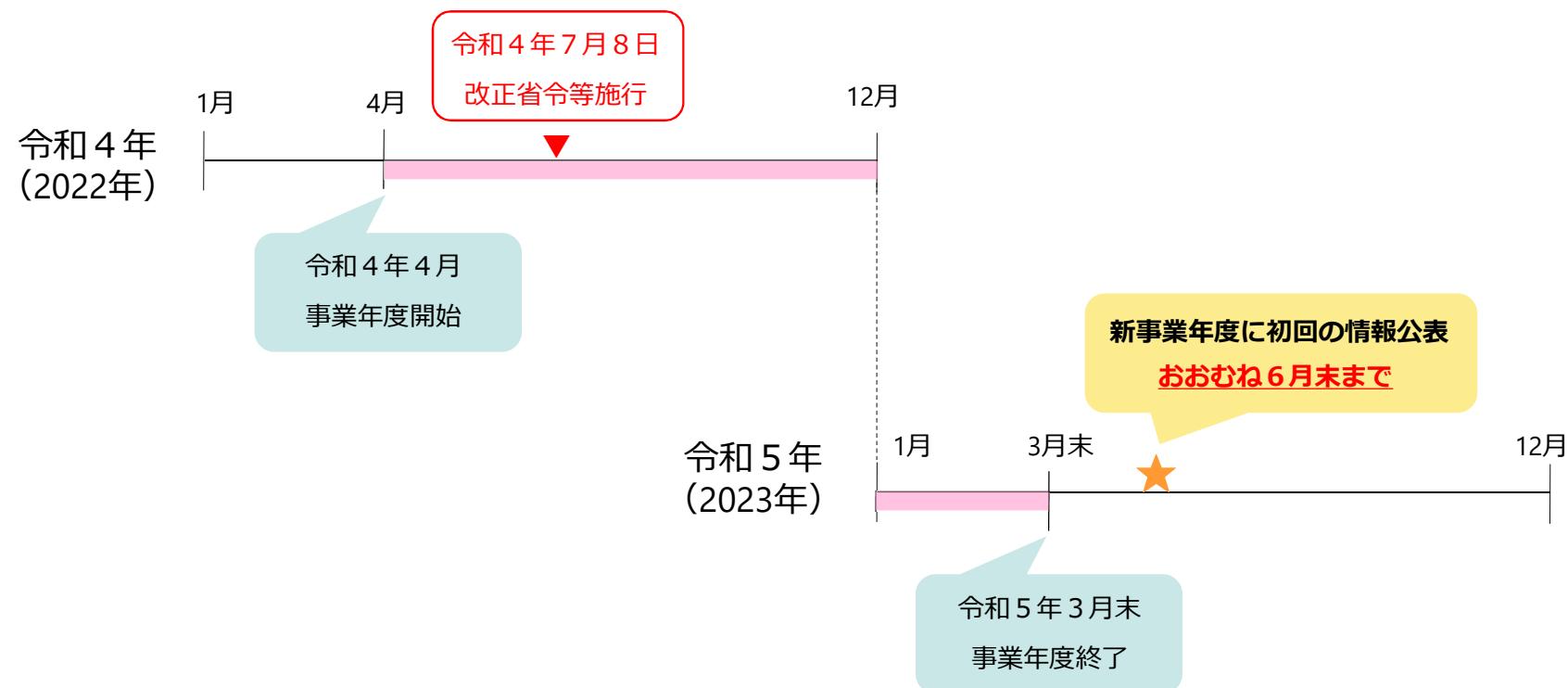


URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

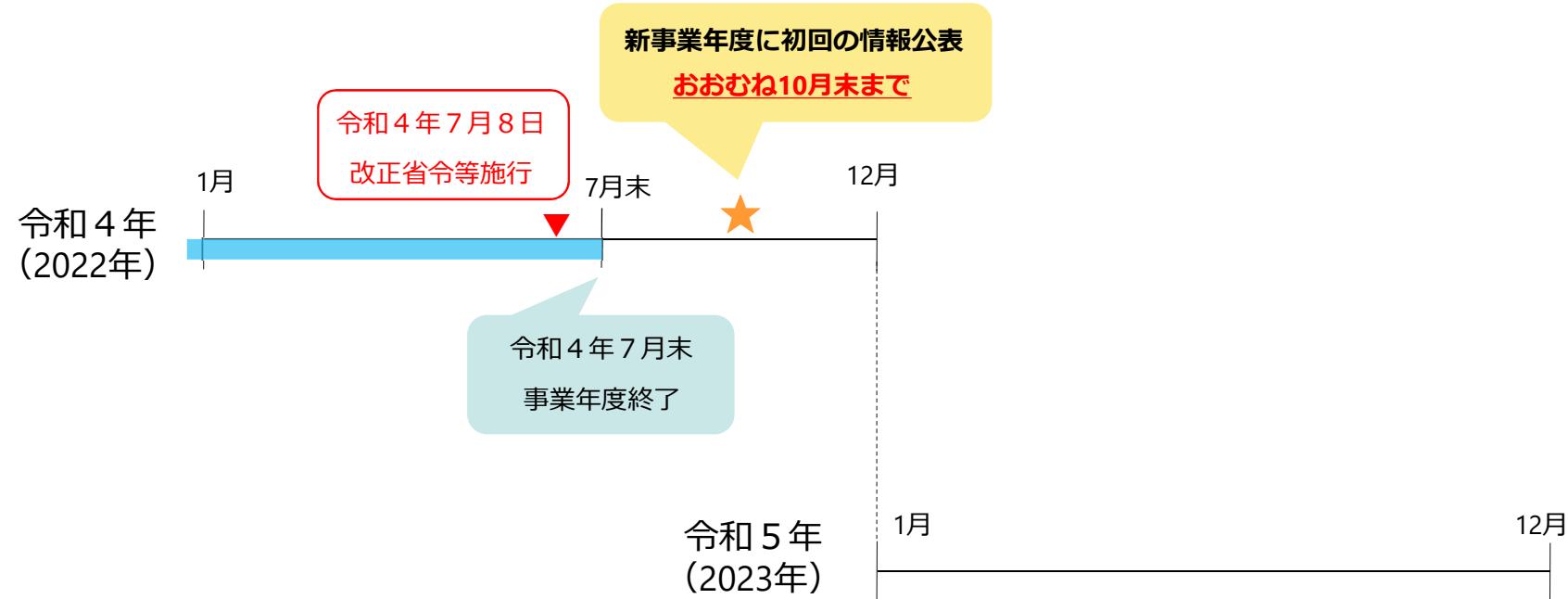
○状況把握

情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更にあたり、状況把握を行う必要があります。

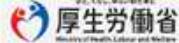
事業主の作業スケジュール①（事業年度：4月～翌3月の場合）



事業主の作業スケジュール②（事業年度：8月～翌7月の場合）



民間企業における女性活躍促進事業（令和4年度新規事業）

 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍推進 説明会・相談会 2022

女性が活躍する新たなステージへ

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を推進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。本説明会では、何から始めればよいのか、また、どのように取り組めばよいかを分かりやすく説明し、個別相談も行います。

オンライン説明会: 29回開催
※オンライン説明会とは、インターネット上で行う説明会です。

会場開催: 17都市で開催
(札幌・東京・名古屋・大阪・福岡など)

詳しくは、専用HPをご覧ください。

参加・相談 無料

～女性が活躍する新たなステージへ～
あなたの企業の女性活躍をきめ細やかに支援します！

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を促進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。是非、アドバイザーによる個別企業支援を活用し、自社の取り組みを進め、女性活躍を促進しましょう！

専門家による
相談・支援
無料

女性活躍を進めるために、何から始めればよいのか、どのように取り組めばよいのか、悩んでいませんか？

アドバイザー(社会保険労務士、中小企業診断士等)による
無料の支援サービスをご活用ください。
貴社の女性活躍推進における課題発見をサポートし、
一般事業主行動計画の策定等の支援や、
課題解決・目標達成に向け、アドバイスします。



中小企業を中心とした企業を対象に、説明会・相談会の開催、アドバイザーによる無料の支援を実施中です。

詳しくは専用HPをご覧ください。 専用HP：<https://joseikatsuyaku.com/>

