

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」が変わりました

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されました。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご対応をお願いいたします。

2022（令和4）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か月以内の公表**が必要です。

### 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：⑨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資する雇用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**

常時雇用する労働者が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  
 +  
 ⑨の項目（必須）\*新設

- 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係長級にある者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役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

**⑨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」

以下の7項目から1項目選択  
 ※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前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割合
- ③男女別の育児休業取得率
- 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
- 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

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

### 「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%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。  
 ※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

#### 付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

#### 計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

・パート労働者については、正社員の所定労働時間(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。

## 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。

- 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、静岡労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください。

### お問い合わせ先

静岡労働局 雇用環境・均等室 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）  
TEL : 054-252-5310

### 事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安

事業年度末 （決算時期）	初回公表期限	事業年度末 （決算時期）	初回公表期限
7月	令和4（2022）年10月末	1月	令和5（2023）年4月末
8月	令和4（2022）年11月末	2月	令和5（2023）年5月末
9月	令和4（2022）年12月末	3月	令和5（2023）年6月末
10月	令和5（2023）年1月末	4月	令和5（2023）年7月末
11月	令和5（2023）年2月末	5月	令和5（2023）年8月末
12月	令和5（2023）年3月末	6月	令和5（2023）年9月末



ひとくらし、あらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

静岡労働局 雇用環境・均等室