

厚生労働省
東京労働局発表
令和8年5月29日

【担当】
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課
課長 高橋英雄
総括雇用環境改善・均等推進指導官
後藤珠美
(電話)03-3512-1611

女性活躍推進法施行10年・男女雇用機会均等法施行40年 ～女性管理職比率は15.7%へ―法施行40年で進展 賃金の差異などなお課題も～

東京労働局(局長 増田嗣郎)は、今年度女性活躍推進法施行10年および男女雇用機会均等法施行40年の節目を迎えたことを機に、資料「東京における女性活躍推進の動向について」を作成するとともに、以下の取り組みを進めてまいります。

東京では、女性の就業継続と登用が進み、管理職比率は平成2年から令和7年の35年で2.6%から15.7%と約6倍に上昇するなど着実な前進が見られる一方で、男女間の賃金差は76.2にとどまるなど課題は残っています。

【東京における女性管理職比率等の推移】

① 女性管理職比率の上昇 (意思決定層への進出)

課長級以上に占める女性割合 平成2年：2.6%→令和7年：15.7%に上昇

② 女性の賃金水準の上昇 ※「男性の賃金 = 100」とした場合の女性の賃金水準

平成11年：65.9 →令和7年：76.2に上昇

【東京労働局の取り組み】

● 女性活躍推進法等の着実な履行確保

女性の管理職比率、男女間賃金差異の公表など令和8年4月1日施行の改正内容の周知とともに、男女雇用機会均等法の履行状況と合わせた企業の取組みについて調査し、必要に応じて助言・指導等を実施

● えるばし認定の周知と取得促進

新設されたえるばしプラスの周知のほか、女性の活躍に関する取り組みが優良な企業として認定する「えるばし」について引き続き適切に認定

● 女性の活躍推進データベースの活用促進

企業の取り組みを見える化し、求職者等の職業選択に資する「女性の活躍推進データベース」について、積極的な利用を勧奨

東京における 女性活躍推進の動向について



東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

はじめに

東京は、日本の人口・企業のおよそ一割が集積し、企業、行政、大学、研究機関、文化・創造産業が高度に集まる国内最大の都市です。こうした多くの人々が働く東京において、女性がその能力を十分に発揮できる社会の実現は、個人の幸福のみならず、都市の持続的成長や国際競争力の維持・向上に直結する重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法が昭和61年(1986年)に施行され、働く女性についての均等な取り扱いが規定され、今まで数次の改正が行われています。さらに平成28年(2016年)には女性活躍推進法が施行され、働く女性についての法整備が行われました。これらを背景に、企業の女性活躍に向けた取組が進められ、働く女性は増加し、勤続年数の伸長などの変化がありました。

一方で、出産・育児期を中心としたキャリア継続の難しさ、長時間労働を前提とした働き方の慣行など、構造的課題も依然として存在しています。

本資料は、各種統計調査等から東京における女性活躍に関する近年の動向をまとめたものです。事業者の皆様が女性活躍に向けての取り組みを進める上での参考資料となれば幸いです。

女性活躍に関する法律の変遷

- 1972 「勤労婦人福祉法」施行

「勤労婦人の福祉の増進と地位の向上」を目的とする均等法の前身、母性健康管理や育児休業の努力義務が入る
- 1986 「男女雇用機会均等法」施行

「勤労婦人福祉法」を改正。募集・採用、配置・昇進において、女子に対し男子と均等に取扱う「努力義務」
- 1992 「育児休業法」施行

男女ともに育休が権利になる
- 1999 「育児・介護休業法」施行
「改正男女雇用機会均等法」施行

セクハラが女性労働者のみを対象に事業主の配慮義務になる
女性の差別的取扱いが「禁止」
- 2003 「次世代育成支援対策推進法」成立
- 2007 「改正男女雇用機会均等法」施行

募集・採用から定年・退職の雇用管理の各ステージについて、男女の差別的取扱いは禁止
妊娠・産休取得等を理由とする不利益取扱いが禁止
セクハラが男女労働者を対象に事業主の措置義務になる
- 2016 「女性活躍推進法」施行

<1段階目> <2段階目> <3段階目>

「えるぼし」スタート
労働者数301人以上の企業に、女性活躍に関する行動計画の策定・届出を義務付け

妊娠・出産等に関するハラスメントが事業主の措置義務になる
- 2017 「改正男女雇用機会均等法」施行
- 2022 「改正女性活躍推進法」施行

労働者数301人以上の企業に「男女の賃金の差異」の情報公表が必須となる
- 2026 「改正女性活躍推進法」施行

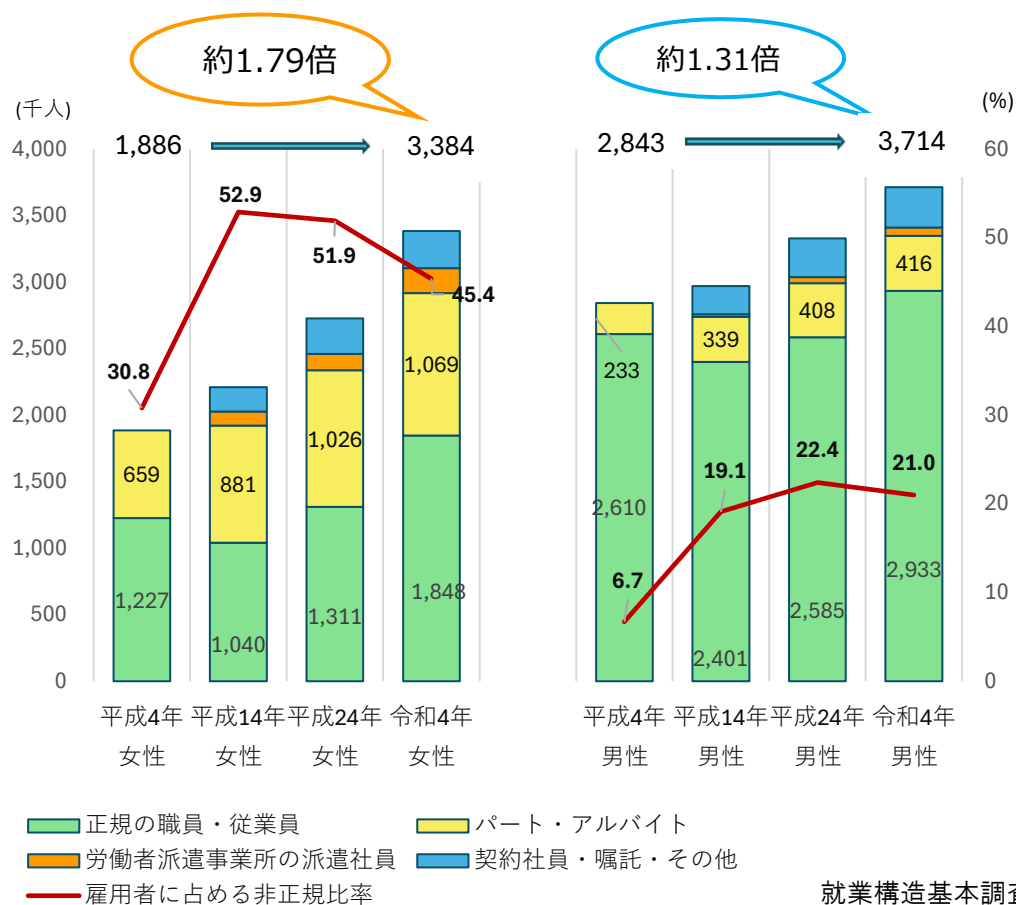
労働者数101人以上の企業に「男女の賃金の差異」「女性管理職比率」の情報公表が必須となる 「えるぼしプラス」スタート

雇用形態別雇用者数の推移

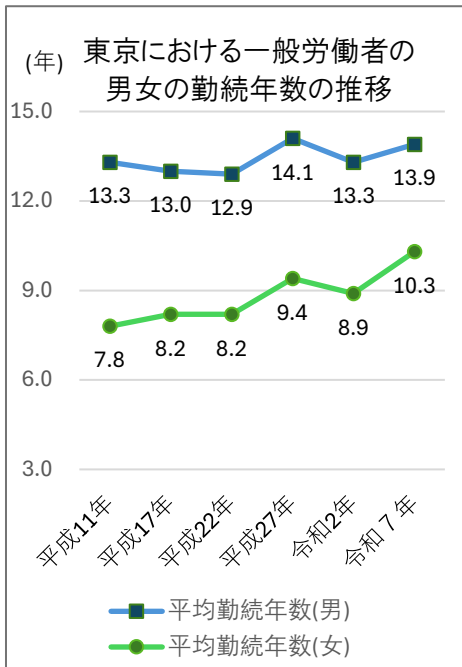
昭和61年（1986年）の男女雇用機会均等法施行以降、女性の雇用者数は一貫して増加し、平成4年（1994年）から令和4年（2022年）までの間に、女性は約1.79倍と男性の約1.31倍を大きく上回っています。

平成24年以降、女性の正規職員・従業員数は大きく増加しているものの、令和4年時点で、女性の非正規雇用労働者の割合は45.4%と男性の21.0%に比べ高いものとなっています。

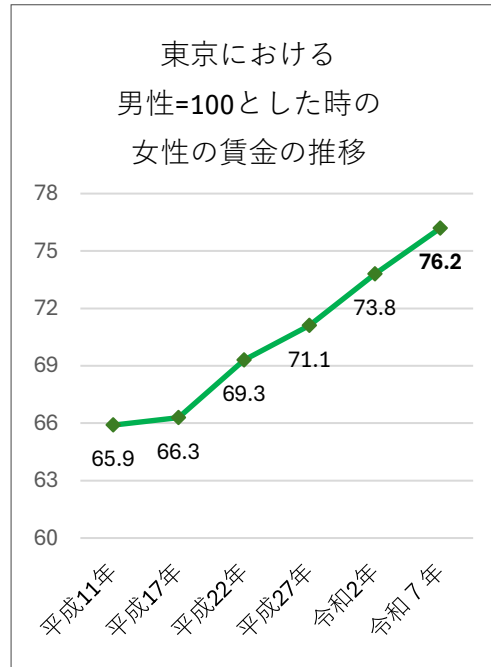
東京における雇用形態別雇用者数の推移



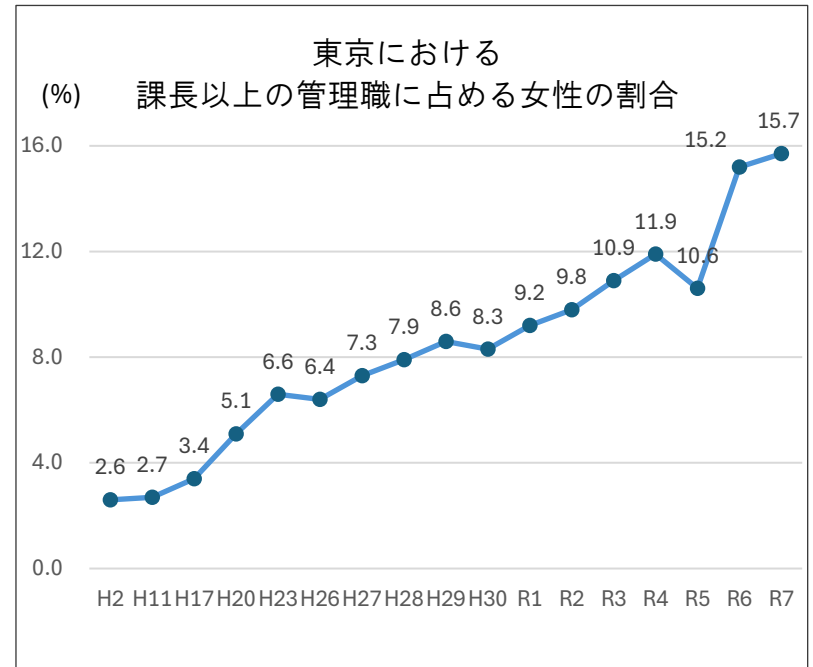
就業構造基本調査



賃金構造基本統計調査



賃金構造基本統計調査

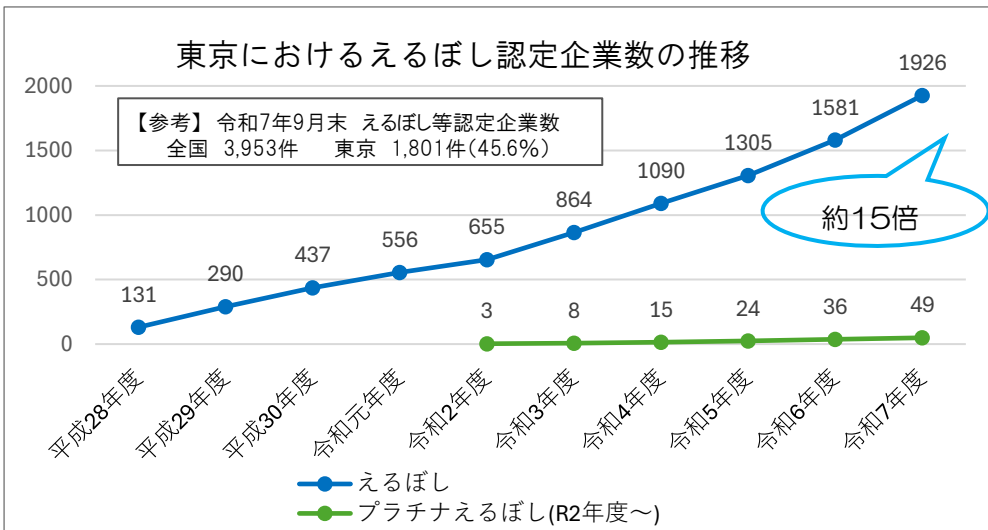
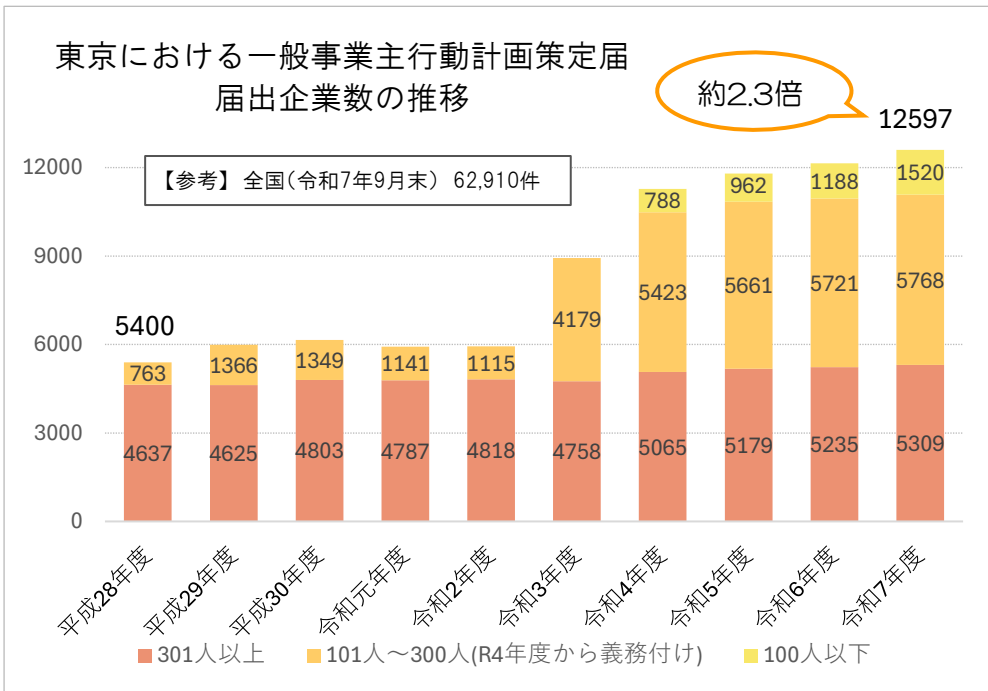


東京都男女雇用平等参画状況調査

男女の賃金差異と女性管理職比率の推移

一般労働者の男女の賃金差異と勤続年数の推移を見ると、女性の平均勤続年数は平成11年（1999年）以降、7.8年から令和7年（2025年）には10.3年へと着実に伸びているものの、男性の勤続年数は概ね13～14年台で推移しており、男女差は縮小しつつも依然として存在しています。男性を100とした場合の女性の賃金は65.9から76.2へと上昇しており、女性の賃金水準の改善が進んでおります。

課長以上の管理職に占める女性の割合は平成2年（1990年）は2.6%でしたが、令和7年（2025年）には15.7%まで上昇し、特に女性活躍推進法が施行された平成28年（2016年）以降、上昇ペースが加速しています。



一般事業主行動計画届出企業数及びえるぼし等認定企業数の推移

平成28年(2016年)の女性活躍推進法施行以降、行動計画を策定する企業数は一貫して増加しており、特に、令和2年(2020年)の法改正を受けて義務対象が拡大された101～300人規模の企業において、令和3年度(2021年度)以降の増加が顕著となっています。

また、「えるぼし」認定企業数は、制度開始当初と比較して大きく増加しており、行動計画の策定にとどまらず、一定の水準以上の取組を行う企業が着実に増えていることが読み取れます。

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表
101人～ 300人	<u>1項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上</u> を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍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ご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **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
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **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
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「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7項目から1項目以上を選択

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・係長級にある者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
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する
雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・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
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・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
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **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、または**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（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の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か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表
令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表
令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、古くとも公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報ではありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度又はその前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

- ☆ 「男女間賃金差異」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。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（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。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※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）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

- ☆ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。
- ☆ 「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、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**」が最も適切です。是非ご活用ください。

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

なお、自社のホームページへの掲載等でも差し支えありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、**要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、**要因及び課題の分析の結果等の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あり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ① 認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③ 基準を満たさない項目について**2年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③ 基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i) 単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、
「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び
「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること
(A > B > C)
 - (ii) 上記以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること（従来の基準通り）



えるぼしプラス認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設**しました。



えるぼしプラス(3段階目)マーク

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラスの全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

令和8年4月1日から申請できます。

最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

「女性の活躍推進企業データベース」を活用しよう!

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(行動計画)と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

▶データの登録・修正 ▶企業情報の検索 ▶企業担当者の方 ▶学生・求職者の方 ▶企業公表データのダウンロード

♡ お気に入り

企業担当者の方



データの新規登録・更新の手続き、
他社データの検索はこちらから

現在の登録企業数は
35,139社
(データ公表企業)
48,192社
(行動計画公表企業)

- 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新時期をメールでお知らせします。情報公表については年1回以上更新しましょう。

女性活躍推進法では、事業主に対し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報や、虚偽の公表を行っていると判断された場合には、助言・指導の対象となることもありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

女性の活躍推進企業データベースで女性活躍に関する情報や取組を公表しましょう

企業名	株式会社 女性の活躍推進企業 ♡ お気に入り
所在地	東京都千代田区大手町1-1-1
法人番号	
業種	情報通信業
企業規模	101人~300人
企業認定等	 
働きがいに関する実績(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供) +	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(正社員) 48.5%
【項目定義】	
労働者に占める女性労働者の割合	(正社員) 41.1%

企業認定の表示により女性が活躍している会社とアピールできます

年1回以上更新して最新の情報を公表しましょう

公表データ
(イメージ)

女性活躍推進法に基づく情報公表項目は16項目あります。自社のアピールしたい項目を公表してください。事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものでもあるため、積極的に公表していくことが望まれます。

入力操作マニュアルはこちらをご覧ください。



女性の活躍推進企業データベースを利用した企業の声



えるぼし認定申請にあたり整備したデータを女性の活躍推進企業データベースに公表しました。会社の状況を積極的に公表することで、女性が活躍できる会社であることを多くの方に知っていただきたいと思っています。(総合建設業)

女性の活躍推進企業データベースは、「自社を知るためのツール」だと捉えています。自社の状況を数値で見える化することで、働き方改革の取組成果を測ったり、自社の立ち位置を知るために活用しています。(製造業)

人手不足は業界共通の課題であり、採用活動のPRにも利用できるツールとして、データベースを活用しています。(医療・福祉業)

自社の状況をデータ化することにより、客観的に状況把握でき、可視化できるところが良いと考えています。積極的に公表することで、社内の活性化を図り、社外には当社を知っていただくツールのひとつになっています。(建設業)



女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報の公表

ログイン方法変更のご案内

ログイン方法が従来のメールアドレスを利用したのから
ログインID・PWによる方法になりました。
既に登録済の方もログインID・PWの登録が必要です。
詳細はこちらをご参照ください。



「女性の活躍推進企業データベース」に公表する

マイページ
貴社の現在の登録状況は以下の通りです。

ログインID・PWの登録後、「マイページ」でサイトへの登録を行います。

女性の活躍推進企業データベースの「新規登録する」または「修正する」をクリックすると入力フォームが開きます。

サイト登録状況
次世代法・女性活躍推進法一併型で一般事業主行動計画を策定・届出をした場合、「両立支援のひろば」と「女性の活躍推進企業データベース」の両方に公表してください。

両立支援のひろば
・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表
・プラチナくるみん認定企業の実施状況の公表
・仕事と介護の両立に関する取組（トモニマークの使用申請）
・育児・介護休業法に基づく育児休業等の取得の状況の公表

女性の活躍推進企業データベース
・データ公表（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定企業向け）
・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表

データ公表（男女の賃金の差異）はこちらから

新規登録する

新規登録する

一般事業主行動計画はこちらから

更新・修正
更新・修正したい内容を選択して「次のページへ」ボタンを押してください。

女性の活躍推進法に基づくデータの公表
○ えるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表（えるぼし認定を申請する企業のデータ公表もこちらから）
○ 女性活躍推進法に基づくデータの公表、および、えるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表を同時に更新したい方はこちらから
○ プラチナえるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表

過去データの保存・公表・修正 操作方法(PDF)
過去と現在のデータを比較することができますので、過去データの公表をおすすめします。

次の画面へ進む

受付メールの受け取り

件名：【重要】【女性の活躍推進企業データベース】
新規申請または更新申請を受け付けました
サイト管理者による掲載の手续に2~5営業日かかります。

掲載完了メールの受け取り

件名：【重要】【女性の活躍推進企業データベース】
に掲載しました
掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

情報公表のためのお役立ちツール

●データベース入力操作マニュアル

初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。



●入力準備シート

データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

行動計画策定のためのお役立ちツール

●一般事業主行動計画の策定例

●行動計画策定支援ツール等

過去データの保存・公表

●令和5(2023)年度以降に女性の活躍推進企業データベースに公表した情報は保存・公表することができます。
※それ以前に遡って過去データを保存・公表することはできません。

●更新・修正ページから「過去データの保存・公表・修正」を選択の上、過去データを保存してください。

詳しくはこちらをご覧ください

