

## III 女性の活躍に関する情報公表

女性の活躍に関する情報の公表により、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であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができます。

### 1 情報公表の項目

#### <常時雇用する労働者が301人以上の事業主>

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、次ページの表の(1)の区分の項目(⑩を除く)の中から⑨の男女の賃金の差異を含む2項目以上を、(2)の区分(⑧を除く)の中から1項目以上を選択して合計3項目以上を公表しなければなりません(⑨の男女の賃金の差異の公表義務化の施行は令和4年7月8日)。

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してはなりません。

- ア 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する。

- イ 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する(当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までとする)。

#### <常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主>

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、以下の表の項目((1)⑩及び(2)⑧を除く)の中から1項目以上を選択して公表しなければなりません。(施行日：令和4年4月1日)

公表項目を選択する際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本となります。

必ずしも状況把握・課題分析をしたすべ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、留意が必要です。

また、事業主は、以下の表の(1)⑩及び(2)⑧を公表することができます。

(区)＝雇用管理区分ごとに公表(典型例：一般職／総合職／パート)  
(派)＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて公表

| 区分  | 情報公表項目   |
|---|--|
| (1)その雇用し、又は雇用しようとする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 | 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男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派：雇入れの実績)                    |
|   | 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(区)                                       |
|   | ⑩その雇用し、又は雇用しようとする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 |
| (2)その雇用する労働者の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     | 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(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)                               |
|   | ⑧その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要                |

※事業主行動計画策定指針別紙三より抜粋

## 2 公表方法・頻度

### (1) 公表方法

- 自社のホームページへの掲載
- 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」への掲載 など

### 【留意点】

- より求職者の企業選択に資するよう、情報の公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望まれます。

## (2) 公表頻度

おおむね年1回以上、その時点で得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも前々事業年度の状況に関する数値）に更新し、情報更新時点を明記してください。

男女の賃金の差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされています。

公表に当たっては、その雇用する全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の三つの区分により公表することとされています。

厚生労働省は、令和6年1月30日に開催された「第67回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会」において、「男女の賃金の差異の情報公表状況」を示しました。これによると、対象企業の厚生労働省が把握した公表数値の平均値は、以下の通りです。

