

情報開示に関連する法令

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)

	一般事業主		特定事業主
	常時雇用する労働者が 301人以上	常時雇用する労働者が 300人以下	(国、地方公共団体等) 〔政令で規定〕
事業主行動計画の策定(*1)	義務	努力義務	義務
状況の 把握・分析(*2)	義務	(行動計画を策定する場 合は義務)	義務
行動計画の届出	義務	(努力義務)	-
行動計画の労働者/ 職員への周知	義務	(行動計画を策定した場 合は義務)	義務
行動計画の公表	義務	(行動計画を策定した場 合は義務)	義務
取組の実施状況の公表	-	-	義務
取組実施・目標達成	努力義務	(行動計画を策定した場 合は努力義務)	努力義務
職業選択に資する情報の公表(*3)	義務	努力義務	義務

(*1) 女性の活躍状況の把握・分析を踏まえ、数値目標や取組内容などを盛り込んだ「事業主行動計画」の策定

(*2) 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

(*3) 厚生労働省令で定める項目(以下)のうち、適切であると考える事項を一つ以上選んで公表

情報公表の項目	
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	雇用労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合
4	男女の平均勤続年数の差異
5	男女別の継続雇用割合
6	男女別の育児休業取得率
7	労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数
8	雇用管理区分ごとの雇用労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数
9	有給休暇取得率
10	係長級にある者に占める女性労働者の割合
11	管理職に占める女性労働者の割合
12	役員に占める女性の割合
13	男女別の職種転換又は雇用形態転換の実績及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別雇入れ実績
14	男女別の再雇用又は中途採用の実績

:把握が義務付けられている項目

:雇用管理区分ごとに公表すべき項目

青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)

	一般事業主	特定事業主
	(企業規模を問わない)	(国、地方公共団体等) 〔政令で規定〕
新卒者に対する職場情報の幅広い情報提供(*4)	努力義務	-
応募者等から求めがあった場合の情報提供	義務(*5)	-

(*4) 青少年の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況
その他の青少年の適職の選択に資するものとして厚生労働省令で定める事項

(企業の求める人材像、採用選考に当たり重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報)

(*5) 応募者等から求めがあった場合、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付け

募集・採用に関する状況、労働時間等に関する状況、職業能力の開発・向上に関する状況

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法(次世代育成支援対策推進法)

	一般事業主		特定事業主
	常時雇用する労働者が 101人以上	常時雇用する労働者が 100人以下	(国、地方公共団体等) 〔政令で規定〕
事業主行動計画の策定(*6)	義務	努力義務	義務
状況の 把握・分析(*7)	義務	(行動計画を策定する場 合は義務)	義務
行動計画の届出	義務	(努力義務)	-
行動計画の労働者/ 職員への周知	努力義務(*8)	(行動計画を策定した場 合は努力義務)(*8)	努力義務
行動計画の公表	努力義務(*8)	(行動計画を策定した場 合は努力義務)(*8)	義務
取組の実施状況の公表	(義務)(*9)	(義務)(*9)	義務
取組実施・目標達成	努力義務(*10)	(行動計画を策定した場 合は努力義務)(*10)	努力義務

(*6) 仕事と子育ての両立を図るための目標や取組内容などを盛り込んだ「事業主行動計画」の策定

(*7) 仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、従業員・職員のニーズの把握・分析

(*8) 厚生労働大臣による認定(くるみん)を受けるには必須

(*9) 厚生労働大臣による特例認定(プラチナくるみん)を受けた場合には以下のような項目の公表が必須

男女従業員の育児休業取得率、育児のための短時間勤務制度等の内容、所定外労働の削減のための措置内容、女性従業員の出産前後の継続就業率、女性従業員が就業を継続し活躍できるよう能力の向上などの支援のための取組みにかかる計画の内容とその実施状況

(*10) 厚生労働大臣による認定(くるみん)を受けるには一定基準の実施・達成が必須

以上