

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」新旧対照表

(傍線部分は改正部分)

改定案	現行
<p>2. 労働関係法令等において定められている開示・提供項目等</p> <p>(3) 資本市場において企業が提供する非財務情報（人的資本関係）【別表3】</p> <p>○ (略)</p> <p>○ また、令和5年3月期決算から、有価証券報告書において人材育成方針や社内環境整備方針のほか、女性活躍推進法等により公表している場合には、女性管理職比率、男女の賃金<u>の額</u>の差異等について記載が求められることとなった。</p>	<p>2. 労働関係法令等において定められている開示・提供項目等</p> <p>(3) 資本市場において企業が提供する非財務情報（人的資本関係）【別表3】</p> <p>○ (略)</p> <p>○ また、令和5年3月期決算から、有価証券報告書において人材育成方針や社内環境整備方針のほか、女性活躍推進法等により公表している場合には、女性管理職比率、男女の賃金の差異等について記載が求められることとなった。</p>

別表2 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

(★) 法令により開示義務のあるもの

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (★) <small>(平成27年法律第64号)</small>	①一般事業主行動計画(*2) ・計画期間 ・数値目標 ・取組内容及びその実施時期 ② 次の(1)及び(2)の項目並びに(3)及び(4)の区分の項目(*3) ① 男女の賃金の額の差異 ② 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合 ③ 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 ・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 等 ④ 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 ・男女の継続勤務年数の差異 ・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 ・有給休暇取得率 等	①労働者数が100人を超える事業主(*4) ②労働者数が100人を超える事業主(300人超の会社は(1)(2)に加え、(3)(4)の項目の中からそれぞれ1つ以上の計4つ以上、101人～300人の会社は(1)(2)に加え、(3)(4)の項目の中から1つ以上)(*3)	インターネット等(*5)
--	--	---	--------------

- (*1) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等の効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することが期待されるものとされている。
- (*2) 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条)。
- (*3) 労働者数が100人を超える会社は、2026年4月以降に、男女の賃金の額の差異及び管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の公表義務が課される(300人を超える会社は、既に2022年7月以降に、男女の賃金の額の差異の公表義務が課されている)。
- (*4) 常時雇用する労働者のことを言う。以下も同じ。
- (*5) 指針において、①の一般事業主行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」等で公表することが求められるものとされている。
 また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、(略)市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

別表2 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

(★) 法令により開示義務のあるもの

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (★) <small>(平成27年法律第64号)</small>	①一般事業主行動計画(*2) ・計画期間 ・数値目標 ・取組内容及びその実施時期 ②次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項(*3) 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 ・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 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・男女の賃金の差異 等 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 ・男女の継続勤務年数の差異 ・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 ・有給休暇取得率 等	①労働者数が100人を超える事業主(*4) ②労働者数が100人を超える事業主(300人超の会社は(1)から男女の賃金の差異を含め2つ以上、(2)から1つ以上の計3つ以上(*3)、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上)	インターネット等(*5)
--	---	---	--------------

- (*1) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等の効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することが期待されるものとされている。
- (*2) 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条)。
- (*3) 労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課されている。
- (*4) 常時雇用する労働者のことを言う。以下も同じ。
- (*5) 指針において、①の一般事業主行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」等や自社のホームページ等で公表することが求められるものとされている。
 また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、(略)市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

別表3 資本市場において企業等が提供する非財務情報(人的資本関係)

(★)法令により開示義務のあるもの

指針等名称	内容	対象事業主
企業内容等の開示に関する内閣府令 (★) <small>(昭和48年大蔵省令第5号)</small>	(略) また、女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女の賃金の額の差異」を公表している会社及びその連結子会社に対し、これらの指標の記載も必須とする。	金融商品取引所に上場されている有価証券の発行者

別表3 資本市場において企業等が提供する非財務情報(人的資本関係)

(★)法令により開示義務のあるもの

指針等名称	内容	対象事業主
企業内容等の開示に関する内閣府令 (★) <small>(昭和48年大蔵省令第5号)</small>	(略) また、女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女の賃金の差異」を公表している会社及びその連結子会社に対し、これらの指標の記載も必須とする。	金融商品取引所に上場されている有価証券の発行者