

現行の法定開示項目等

職場情報に関する法定開示項目

法令名	開示を求められる内容	開示義務を負う事業主	開示方法
女性活躍推進法	<ul style="list-style-type: none"> ① 一般事業主行動計画（計画期間、達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期）（*1） ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項(*2) <ul style="list-style-type: none"> (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、管理的地位にある労働者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、一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率等 	<ul style="list-style-type: none"> ①労働者数(*3)が100人を超える事業主数 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て2つ以上、(2)から1つ以上の計3つ以上(*2)、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（*4）
次世代育成支援対策推進法	<ul style="list-style-type: none"> ①一般事業主行動計画（計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期） ②一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」（男性の育児休業等取得者割合や女性の継続就業者割合等8項目） 	<ul style="list-style-type: none"> ①労働者数が100人を超える事業主 ②特例認定企業（プラチナ・くるみん認定企業） 	インターネット等（*5）
労働施策総合推進法	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働者数が300人を超える会社	インターネット等
育児介護休業法	育児休業の取得の状況 （①男性の育児休業等の取得率又は②男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率）	労働者数が1000人を超える事業主	インターネット等
若者雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> ① 募集・採用に関する状況（直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数等） ② 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況（研修の有無及び内容等） ③ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況（前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等） 	新卒者等の募集を行う事業主（規模問わず）（*6）	インターネット等（*7）

（*1）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（同法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。

（*2）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。

（*3）常時雇用する労働者のことをいう。以下同じ。

（*4）指針において、①の一般事業行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」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。

（*5）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。

（*6）①～③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①～③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。

（*7）ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。

職場情報に関する法定開示項目（各法で開示を求められる内容の詳細）

開示を求めている項目（種別）	開示を求めている項目（詳細）
労働時間関係	<p>○…一部の事業規模の企業で選択して開示する義務 □…プラチナくるみん認定企業が開示する義務</p> <p>○労働者の一月あたりの平均残業時間（女性活躍推進法） ○雇用管理区分ごとの労働者の一月あたりの平均残業時間（女性活躍推進法） □公表前事業年度におけるフルタイム労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間（次世代育成支援推進法） □公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数（次世代育成支援推進法） △前事業年度の月平均所定外労働時間（若者雇用促進法）</p>
雇用状況関係	<p>【雇用状況関係】</p> <p>○労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ○役員に占める女性の割合（女性活躍推進法） ○採用した労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ○係長級にある者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ○管理職に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ○男女別の職種または雇用形態の転換実績（女性活躍推進法） △役員に占める女性の割合及び管理者に占める女性の割合（若者雇用促進法）</p> <p>【勤続勤務関係】</p> <p>○男女の平均勤続勤務年数の差異（女性活躍推進法） ○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（女性活躍推進法） □女性の継続就業に関する状況（次世代育成支援対策推進法） △平均勤続年数（若者雇用促進法）</p>
休業・休暇関係	<p>○男女別の育児休業取得率（女性活躍推進法） □男女別の育児休業等の取得状況（次世代育成支援対策推進法） ○育児休業等の取得割合、育児休業等と育児目的休暇の取得割合（育児介護休業法） ○有給休暇取得率（女性活躍推進法） ○雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（女性活躍推進法） △前事業年度の有給休暇の平均取得日数（若者雇用促進法） △前事業年度の男女別育児休業取得対象者数及び取得者数（若者雇用促進法）</p>
募集・採用関係	<p>○男女別の採用における競争倍率（女性活躍促進法） ○男女別の再雇用または中途採用の実績（女性活躍促進法） ◎正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合（労働施策総合推進法） △直近3事業年度の新卒採用者数及び離職者数（若者雇用促進法） △直近3事業年度の新卒採用者の男女別人数（若者雇用促進法）</p>
職業能力の開発・向上関係	<p>△研修の有無及び内容（若者雇用促進法） △自己啓発支援の有無及び内容（若者雇用促進法） △メンター制度の有無（若者雇用促進法）</p> <p>△キャリアコンサルティング制度の有無及び内容（若者雇用促進法） △社内検定等の制度の有無及び内容（若者雇用促進法）</p>
その他	<p>□3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置の内容（次世代育成支援対策推進法） ◎男女の賃金の差異（女性活躍推進法）</p>