

情報公表項目の論点（案）

1 基本的な考え方

- 女性の活躍に関する情報公表の趣旨は、主として就職活動中の学生など求職者の職業選択に資する情報を公表することにより、求職者の企業選択を通じて、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る社会環境を整備することで、市場を通じた企業全体の女性の活躍の推進を図るものである。
- 情報公表の項目としては、状況把握の「必須項目」とされた事項に加え、企業の女性の活躍状況や、女性の活躍に関する企業環境などに関する情報として適切なもの（両立支援制度の利用状況など）を省令で列挙し、その中から、事業主が業種等の事情を勘案して、適切と考え選択した項目を公表することが適当と整理したところ。【建議p20】
- なお、企業が自身の経営戦略に基づき公表する範囲を選択する制度とすることで、公表範囲そのものが企業の姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素となり、企業間の取組促進につながるものと考えられると整理したところ。【建議p20】

2 考えられる項目案

- 上記の基本的考え方に基づけば、状況把握の項目案（必須項目及び任意項目）を基本に、求職者の職業選択に資すると考えられる項目が、情報公表の項目案として考えられるのではない。
その際には、状況把握の項目は、事業主が自らの女性活躍に向けた課題を内部で分析するためのものであるのに対し、情報公表の項目は、学生等の求職者が就職希望先としての比較検討を行うためのものであることから、求職者にとって評価が容易な項目であること、比較可能な項目数であること、また、企業毎に統一的な算出方法で出された数値であることが必要ではない。
- 上記の観点からは、以下の状況把握の項目案（必須項目及び任意項目）の中から、以下の「●」印を付したものが、省令で限定列挙する情報公表の項目案として考えられるのではない。また、他に、適切な項目は考えられるか。
なお、「●」印を付したものの以外の項目案についても、事業主が任意で公表することは考えられる。

女性活躍に向けた課題	状況把握の項目案	情報公表の項目案
(1) 採用	・採用者に占める女性比率【建議p18】	●
	・労働者に占める女性比率（※過去の採用の蓄積の把握として）【衆議院附帯決議(五)】	●
(2) 配置・育成・教育訓練	・男女別配置状況【建議p18】	
	・男女別教育訓練状況【建議p18】	
(3) 継続就業・働き方	・男女別の勤続年数の差【建議p18】	●
	・長時間労働時間の状況【建議p18】	●
	・男女別の育児休業取得率【建議p18】	●
(4) 評価・登用	・管理職に占める女性比率【建議p18】	●
	・各職階に占める女性比率（※現在の育成状況や登用のネックを明らかにする観点から）【建議p18】	●
(5) 職場風土等	・各種相談窓口への相談状況【建議p18】	
(6) 再チャレンジ(多様なキャリアコース)	・男女別の職種・雇用形態の転換制度の利用実績【建議p18】	●
(※全体的)	・従業員の意識調査結果【建議p18】	