

女性の活躍推進企業データベース

情報公表項目	定義	記載内容
1 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	※対象労働者には、中途採用者も含む。 ※正社員＝パートタイム労働法第2条において規定する「通常の労働者」。以下同じ。	【一覧画面】「基幹的な職種」又は「正社員」又は「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」の平均。
		【詳細画面】雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。
2 (1)採用における男女別の競争倍率(区) 又は (2)採用における競争倍率の男女比(男性の倍率を1としたときの女性の倍率)(区)	※男性の競争倍率＝「男性の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「採用した男性労働者数(内定者を含んでも良い)」 ※女性の競争倍率＝「女性の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「採用した女性労働者数(内定者を含んでも良い)」 ※採用における競争倍率の男女比＝「女性の競争倍率」÷「男性の競争倍率」	【一覧画面】「基幹的な職種」又は「正社員」又は「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」の平均。
		【詳細画面】雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。
3 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)		【一覧画面】「基幹的な職種」又は「正社員」又は「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」の平均。
		【詳細画面】雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。
4 (1)男女の平均継続勤務年数の差異 又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合	※男女別の平均継続勤務年数の対象者＝期間の定めのない労働者。 ※男女別の採用10年前後の継続雇用割合＝「9～11事業年度前に採用した女性労働者(新規学卒者等として採用された者に限りません。以下、男性労働者について同じ。)であって、引き続き雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性労働者の数」×100 並びに「9～11事業年度前に採用した男性労働者であって、引き続き雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した男性労働者の数」×100	【一覧画面】「基幹的な職種」又は「正社員」又は「対象とする労働者すべて」又は「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」の平均。
		【詳細画面】雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。
5 男女別の育児休業取得率(区)	※女性の育児休業取得率＝「育児休業(育児休業法第2条第1号。以下同じ。)をした女性労働者数」÷「出産した女性労働者数」×100 ※男性の育児休業取得率＝「育児休業をした男性労働者数」÷「配偶者が出産した男性労働者数」×100 ※「その他」には、法定の育児休業に加え、企業独自の育児に関連する休暇を含めることができる。	【一覧画面】「基幹的な職種」又は「正社員」又は「対象とする労働者すべて」又は「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」の平均。
		【詳細画面】雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。
6 一月当たりの労働者の平均残業時間	※一月当たりの労働者の平均残業時間＝「1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月÷「対象労働者数(※)」 上記により難しい場合は、 「(1年間の対象労働者の総労働時間数の合計)－(1年間の法定労働時間＝40×1年間の日数÷7×対象労働者数)」÷12ヶ月÷「対象労働者数(※)」 (※)対象労働者からは以下の①～③を除く。 ① 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条) ② 短時間労働者(パートタイム労働法第2条) ③ 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)	「基幹的な職種」又は「対象正社員」又は「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」の平均を記載。 また、長時間労働是正のための取組の有無を選択。
		【詳細画面】雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。 項目6で長時間労働是正のための取組の有無欄に「有」と選択した場合は、具体的な内容を記載。
7 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間(区)(派) 【詳細画面のみ表示】		【一覧画面】「基幹的な職種」又は「正社員」又は「対象とする労働者すべて」又は「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」の平均。
		【詳細画面】雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。
8 年次有給休暇の取得率	※年次有給休暇の取得率＝「労働者が取得した有給休暇(労働基準法第39条)の日数」÷「労働者に与えられた有給休暇の日数」×100 ※「労働者が取得した有給休暇の日数」については、繰越日数か否かは問わない。 ※「労働者に与えられた有給休暇の日数」からは繰越日数は除く。	【一覧画面】「基幹的な職種」又は「正社員」又は「対象とする労働者すべて」又は「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」の平均。
		【詳細画面】雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。
9 係長級にある者に占める女性労働者の割合	※係長級＝「課長級(下記参照)」より下位の役職であって、 ①事業所で通常「係長」と呼ばれている者、又は ②同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者。	% (人)
		※割合又は人数どちらかのみ記入でも可。人数のみ記入した場合、詳細画面(の当該欄)に母数(男女合計数)を記載(割合を記載した場合、母数の記載は任意)

	情報公表項目	定義	記載内容
10	管理職に占める女性労働者の割合	※管理職＝「課長級(下記参照)」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計をいう。 ※課長級＝ ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)のもの、又は ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)。	% (人) ※割合又は人数どちらかのみ記入でも可。人数のみ記入した場合、詳細画面(の当該欄)に母数(男女合計数)を記載(割合を記載した場合、母数の記載は任意)
11	役員に占める女性の割合	※役員＝会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)、並びに職務内容及び責任の程度が「役員」に相当する者。 (職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない)	% (人) ※割合又は人数どちらかのみ記入でも可。人数のみ記入した場合、詳細画面(の当該欄)に母数(男女合計数)を記載(割合を記載した場合、母数の記載は任意)
12	男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)	※パート労働者＝短時間労働者(パートタイム労働法第2条) ※契約社員＝フルタイム有期契約労働者(有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン)	【一覧画面】に何について載せるか(「男女別の職種の転換実績」又は「男女別の雇用形態の転換実績」)を選択した上で、 職種転換については、「一般職→総合職」「一般職→地域限定職」「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」を、 雇用形態の転換については、「パート労働者→正社員」「契約社員→正社員」「派遣労働者→正社員」「その他(備考欄に具体的な定義を記載)」のいずれかについて記載。
			【詳細画面】には、「男女別の職種の転換実績」、「男女別の雇用形態の転換実績」について 雇用管理区分ごとに記載(任意。最大5区分まで記載可。それ以上は自由記述欄へ)。
13	男女別の再雇用又は中途採用の実績	※再雇用＝通常の労働者として再雇用することをいい、定年後の再雇用を除きます。 ※中途採用＝概ね30歳以上の労働者を、通常の労働者として雇い入れることをいいます。	【一覧画面】に何について載せるか(「男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)の実績」又は「男女別の中途採用の実績」)を選択した上で、その男女別の実績について記載。 (定義と異なる内容を公表する場合は、備考欄に具体的な定義を記載)
14	データの対象	※「グループ(連結)ベース」を選択した場合、備考欄に、グループに含まれる各事業主名を明記。	「単体ベース」又は「グループ(連結等)ベース」を選択。
15	データ更新時点		掲載する情報は、少なくとも更新時点の属する事業年度の前々年度までの情報とし、概ね年1回以上公表。
16	備考欄		定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。 (定義以外の数値を記入した場合、当該欄に「※」が表示される。)
17	自由記述欄 【詳細画面のみ表示】		上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等)
18	公共調達資格情報 【詳細画面のみ表示】		①業者コード、②企業規模、③資格の種類及び等級、④資格の有効期間、⑤競争参加地域、⑥営業品目番号を記入。 記入例)①1234567890、②中小企業、③物品の販売、A等級、④平成25・26・27年度、⑤関東甲信越、⑥229, 308, 315)

「(区)」の表示ある項目については、雇用管理分(※) ごとに公表しています。

ただし、属する労働者数が全労働者の1割に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分をまとめて公表しています(雇用形態が異なる場合を除く。)

(※「雇用管理区分」…職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。)

「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表しています。