㈡　公表

策定又は変更した行動計画については、公表することが求められている（法第八条第五項及び第八項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、公表することが求められる。公表の方法については、求職者等が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

五　行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の㈡の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（以下「ＰＤＣＡサイクル」という。）を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。また、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の額の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、積極的な把握に努めることが重要である。

六　情報の公表

㈠　（略）

㈡　情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については別紙三の⑶及び⑷の区分の項目（⑶⑧及び⑷⑧を除く。）の中からそれぞれ一つ以上かつ別紙三の⑴及び⑵の項目を、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については別紙三の項目（⑴、⑵、⑶⑧及び⑷⑧を除く。）の中から一つ以上かつ別紙三の⑴及び⑵について、行う必要がある（常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主の場合は別紙三の項目の中から一つ以上公表することが努力義務）。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。その他、事業主は、別紙三の⑶⑧及び⑷⑧の項目を公表することができる。

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可

㈡　公表

策定又は変更した行動計画については、公表することが求められている（法第八条第五項及び第八項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、国が運営する「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への掲載等適切な方法で公表することが求められる。

五　行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の㈡の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（以下「ＰＤＣＡサイクル」という。）を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。また、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、積極的な把握に努めることが重要である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

六　情報の公表

㈠　（略）

㈡　情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については別紙三の⑶及び⑷の区分の項目（⑶⑧及び⑷⑧を除く。）の中からそれぞれ一つ以上かつ別紙三の⑴及び⑵の項目を、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については別紙三の項目（⑴、⑵、⑶⑧及び⑷⑧を除く。）の中から一つ以上かつ別紙三の⑴及び⑵について、行う必要がある（常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主の場合は別紙三の項目の中から一つ以上公表することが努力義務）。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。その他、事業主は、別紙三の⑶⑧及び⑷⑧の項目を公表することができる。

㈡　公表

策定又は変更した行動計画については、公表することが求められている（法第八条第五項及び第八項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

五　行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の㈡の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（以下「ＰＤＣＡサイクル」という。）を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。また、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、積極的な把握に努めることが重要である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

六　情報の公表

㈠　（略）

㈡　情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については別紙三の⑴及び⑵の区分の項目（⑴⑨及び⑩並びに⑵⑧を除く。）の中からそれぞれ一つ以上かつ別紙三の⑴⑨の項目を、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については別紙三の項目（⑴⑩及び⑵⑧を除く。）の中から一つ以上を選択して、国が運営する「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への掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある（常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主の場合は努力義務）。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。その他、事業主は、別紙三の⑴⑩及び⑵⑧の項目を公表することができる。