

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第74回）	資料 2 - 3
令和 6 年10月21日	

女性活躍推進及び職場におけるハラスメント対策についての 現状等（追加資料）

厚生労働省 雇用環境・均等局
雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

女性活躍推進関係

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍の状況に係る各種指標の推移

- 女性活躍推進法の主要部分が施行された平成28年と直近の令和5年における女性活躍の状況に係る各種指標を比較すると、全体的に上向いていると言える。

項目	平成28年	令和5年
男女間賃金差異（※）	72.9	74.8
部長相当職に占める女性の割合	6.3%	8.3%
課長相当職に占める女性の割合	9.9%	13.2%
係長相当職に占める女性の割合	18.6%	23.5%
女性一般労働者の平均勤続年数	9.2年	9.9年

（※）男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注1）平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

（変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者）

注2）平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3）令和2年から、推計方法が変更されている。

注4）平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

注5）役職別管理職等に占める女性の割合は企業規模100人以上の企業が対象

第5次男女共同参画基本計画の目標値の進捗状況

- 第5次男女共同参画基本計画の策定当時と令和5年の、女性活躍の状況に係る各種指標を比較すると、一定の効果が見られるが、その上昇ペースは緩やかである。

項目	目標値 (令和7年)	策定当時 (令和2年)	最新値 (令和5年)	等速で目標値を 達成する場合、 令和5年時点で 到達すべき数値
部長相当職に占める女性の割合※1	12%	8.5%	8.3%	10.6%
課長相当職に占める女性の割合※1	18%	11.5%	13.2%	15.4%
係長相当職に占める女性の割合※1	30%	21.3%	23.5%	26.5%
25歳から44歳までの女性の就業率※2	82%	77.4%	80.8%	80.2%
えるぼし認定の企業数※3	2,500社	1,209社	2,534社	1,984社

※1 (資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※2 (資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)当該年平均」

※3 厚生労働省雇用環境・均等局調べ

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の作成理由

- 事業主行動計画を作成した理由を見ると、「法律に定められているから」が高いものの、それに次いで「企業イメージの向上につながると考えたから」や「採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから」が高くなっており、特に30～99人規模の企業において、これらの数値が上昇している。

図表 2-1-3 企業規模別 行動計画作成理由の経年比較（行動計画作成企業のみ）

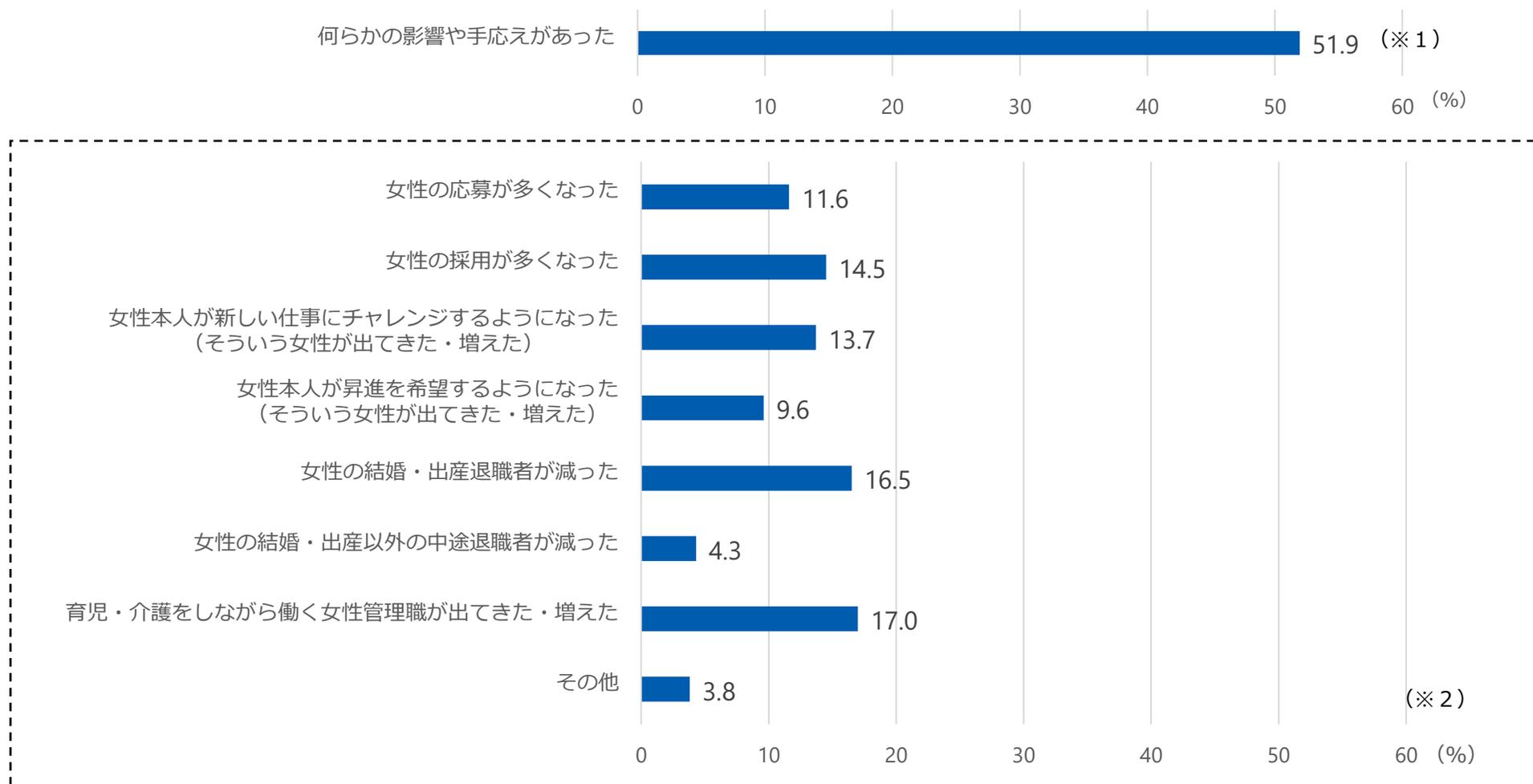
	30～99人			100～299人			300人以上		
	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
計(n)	69	118		386	706		1133	966	
1 法律に定められているから	55.1%	37.3%	-17.8%	83.4%	89.0%	+5.5%	93.9%	92.4%	-1.5%
2 女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が企業イメージの向上につながると考えたから	39.1%	53.4%	+14.3%	35.0%	38.5%	+3.6%	44.4%	45.3%	+0.9%
3 女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから	7.2%	18.6%	+11.4%	11.9%	16.6%	+4.7%	26.0%	23.0%	-3.1%
4 一般事業主行動計画の策定および実施に関して、国や自治体による支援があったため	14.5%	11.0%	-3.5%	8.3%	6.9%	-1.3%	2.6%	4.5%	+1.9%
5 他社も一般事業主行動計画を策定していたため	1.4%	6.8%	+5.3%	6.5%	5.4%	-1.1%	5.0%	5.0%	-0.1%
6 「えるぼし」認定取得のため	2.9%	12.7%	+9.8%	3.4%	6.5%	+3.1%	5.0%	11.3%	+6.3%
7 学生が就職活動の際に参考にしていて聞いたから	7.2%	13.6%	+6.3%	6.2%	8.5%	+2.3%	13.2%	13.9%	+0.6%
8 投資家にアピールできるから	-	-		0.8%	1.1%		2.1%	3.3%	
9 消費者にアピールできるから	-	-		-	1.3%		-	2.7%	
10 取引先企業にアピールできるから(2023年調査)	-	2.5%	+2.5%	-	1.8%	+1.8%	-	4.0%	+4.0%
11 国や自治体による公共調達加点があったから	14.5%	11.9%	-2.6%	2.3%	2.0%	-0.3%	1.1%	3.1%	+2.0%
12 国の助成金申請のため(両立支援等助成金(女性活躍加速化コース))	13.0%	14.4%	+1.4%	3.4%	1.8%	-1.5%	0.8%	1.0%	+0.2%
13 労働者や労働組合から求めがあったため	-	-		1.0%	0.6%	-0.5%	0.9%	0.8%	-0.1%
14 その他	4.3%	4.2%	-0.1%	3.1%	1.1%	-2.0%	1.3%	1.2%	-0.1%
無回答	-	-		0.3%	-		-	-	

注：項目8と9は2018年調査で「投資家・消費者にアピールするため」としてまとめたはずなので、表中にはその結果を掲載。項目10は2018年調査ではたずねていない。

女性社員の活躍への影響や手応え

- 女性活躍推進法のための施策に取り組んだことにより、女性社員の活躍にどのような影響や手応えがあったかを見ると、半数程度は何らかの影響や手応えがあったと回答している。

女性社員の活躍への影響や手応え



※調査対象：女性活躍推進法のための施策に取り組んでいる企業 (n=2,336)

(※1) 「いずれもない」と回答した企業が48.1%であることを踏まえ、減算したもの (※2) 複数回答

(資料出所) 厚生労働省「女性活躍に関する調査」(令和5年度)

拡充 民間企業における女性活躍促進事業

令和7年度概算要求額 2.4 億円 (1.9 億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。また、女性の活躍推進の観点で特に課題とされている女性の正規雇用におけるL字カーブの解消のための施策として、アンコンシャス・バイアス緩和に関する啓発、および学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知・啓発事業に取り組む。加えて、女性活躍推進法の周知・広報に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

個別訪問・オンラインによる企業等への支援

- 女性活躍推進アドバイザーによる、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングの実施
- 女性活躍推進センターの運営

L字カーブ解消のための啓発

- 女性活躍推進に係る周知・広報
- アンコンシャス・バイアス緩和に関する啓発
- 学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知・啓発
 - ・学校への出前講座
 - ・令和6年度事業において制作したガイドブックの継続配布
 - ・SNS、雑誌等の媒体を活用したキャリア形成支援に関する広報

女性活躍推進法の内容に係る周知・広報

- 事業主や人事労務担当者等を対象とした女性活躍推進法の内容に関する説明会の開催
- 女性活躍推進法に係る説明、問い合わせ・相談対応等を行う指導員の設置 (0→10人) ※拡充内容

実施主体

国、都道府県労働局、委託事業（民間企業等）

事業実績

コンサルティング件数：1,255社
(令和5年度)



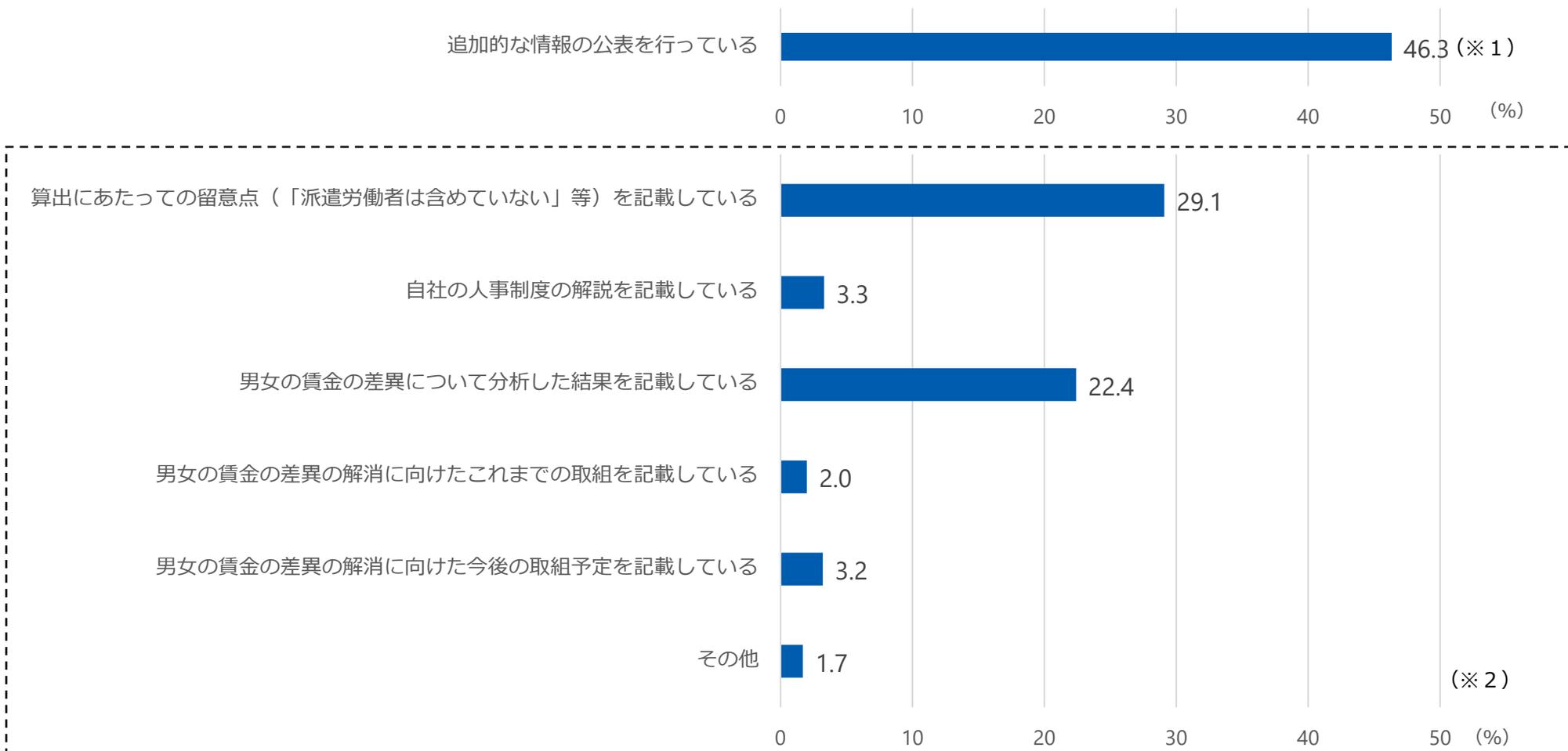
	女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
女性労働者に対する職業生活における機会の提供	採用	<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区) 男女別の採用における競争倍率 (区) 労働者に占める女性労働者の割合 (区)(派) 	<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率 (区) 労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)
	配置・育成・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 男女別の配置の状況 (区) 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 (区) 管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) 	
	評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性労働者の割合 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 男女の人事評価の結果における差異 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合
	職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区)(派) 	
	再チャレンジ (多様なキャリアコース)	<ul style="list-style-type: none"> 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区)(派：雇入れの実績) 男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区) 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績
	取組の結果を図るための指標	<ul style="list-style-type: none"> 男女の賃金の差異 (全労働者、正規雇用者労働者、パート・有期雇用労働者) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の賃金の差異 (全労働者、正規雇用者労働者、パート・有期雇用労働者)
職業生活と家庭生活の両立に資する 雇用環境の整備	継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 (区) 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 (区) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く)の利用実績 (区) 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 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 男女別の育児休業取得率 (区)
		<ul style="list-style-type: none"> 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間 (健康管理時間) の状況 雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況 (区)(派) 有給休暇取得率 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> 一月当たりの労働者の平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区)(派) 有給休暇取得率 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 (区)

これらの項目とは別に、以下の項目についても公表が可能
 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

説明欄の使用状況

- 男女の賃金の差異の公表に当たり、「説明欄」の活用等により何らかの追加的な情報を記載している企業は、5割弱となっている。

説明欄の使用状況



※調査対象：「男女の賃金の差異」を公表している企業（n=818）

（※1）「追加的な情報の公表は行っていない（数値のみ公表）」と回答した企業が53.7%であることを踏まえ、減算したもの

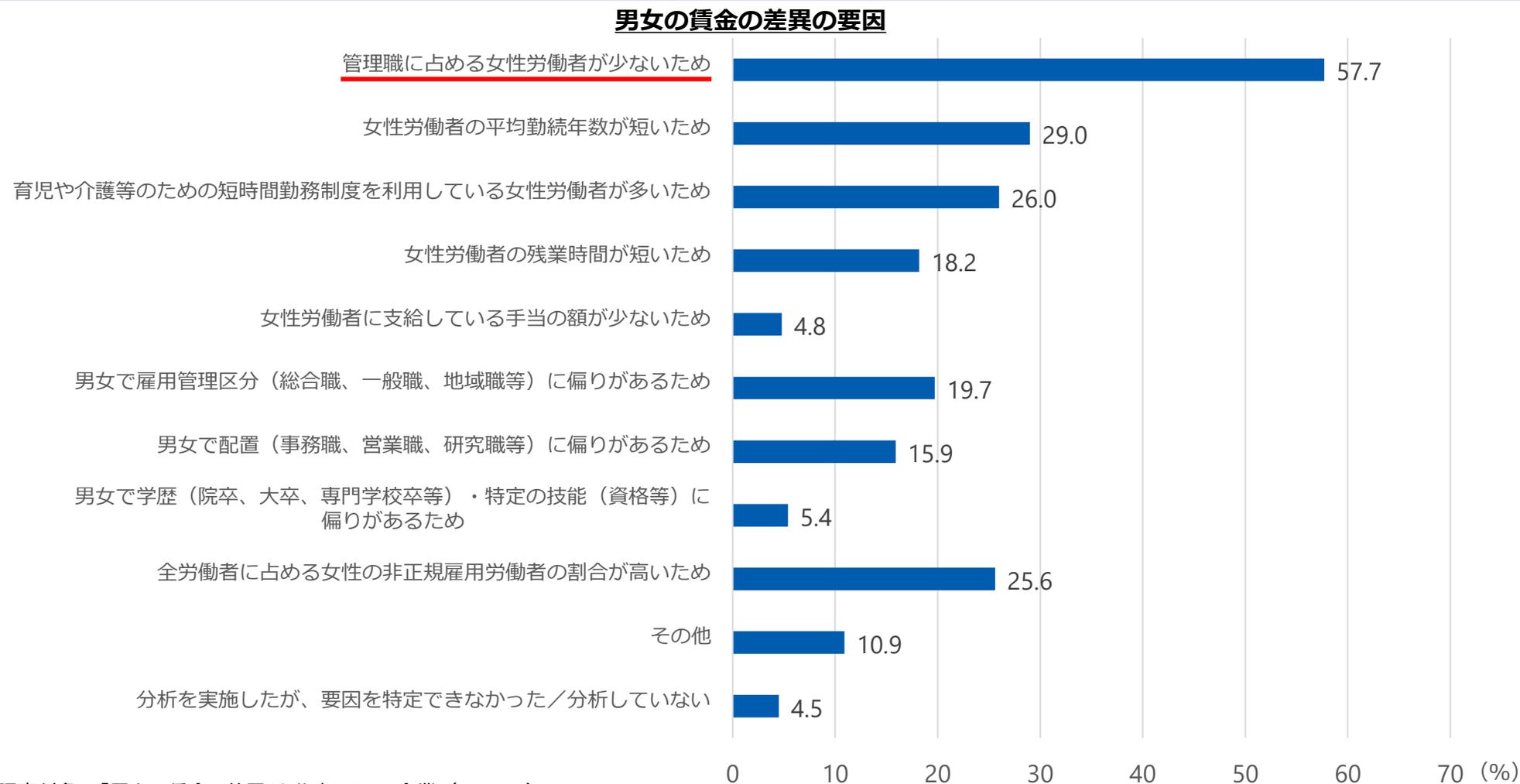
（※2）複数回答

各法律・調査等における管理職の定義

法律・調査名	管理職の定義
賃金構造基本統計調査	<p>「令和5年度賃金構造基本統計調査」調査票記入要領等より 102 課長級 ○（含まれる役職）本社（店）、支社（店）、工場、営業所などの事業所における総務、人事、営業、製造、技術、検査等の各課長 ×（含まれない役職）課長代理、同補佐、課次長</p> <p><u>仕事の概要</u> いわゆる課長で、経営管理活動を行う営業、人事、会計、生産、研究、分析等の事務的、技術的な組織を統制、調整、監督し、所轄部門を運営する業務に従事する者及びこれらと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する者をいう。</p> <p><u>説明事項</u> 1) 「課長級」とは、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、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの長の長をいう。 2) 同一事業所において、課長のほかに、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」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「課長級」に含む。ただし、通常「課長代理」、「係長」等と呼ばれている者は「課長級」としない。</p>
女性活躍推進法	<p>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」（平成27.10.28 職発1028第2号 雇児発1028第5号）（抄） ウ 省令第2条第1項第4号の「管理職」とは、「課長級」及び課長級より上位の役職にある労働者の合計をいうこと。 「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。 ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの長の長 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。）</p>
雇用均等基本調査	<p>「雇用均等基本調査」調査の結果より (8) 管理職等 企業の組織系列の各部署において、部長、課長、係長等配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む。</p>
労働基準法	<p>昭22.9.13発基第17号、昭63.3.14 基発第150号・婦発第47号（抄） 法第四十一条第二号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。</p>

男女の賃金の差異の要因

- 男女間賃金差異を公表している企業の57.7%が、男女間賃金差異の要因として、管理職に占める女性労働者が少ないことを挙げている。



※調査対象：「男女の賃金の差異」を公表している企業（n=818）

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載

- 令和5年1月の企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正により、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業等取得率」及び「男女間賃金格差」の公表を行う企業は、令和5年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書の「従業員の状況」においても開示することとなっている。

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

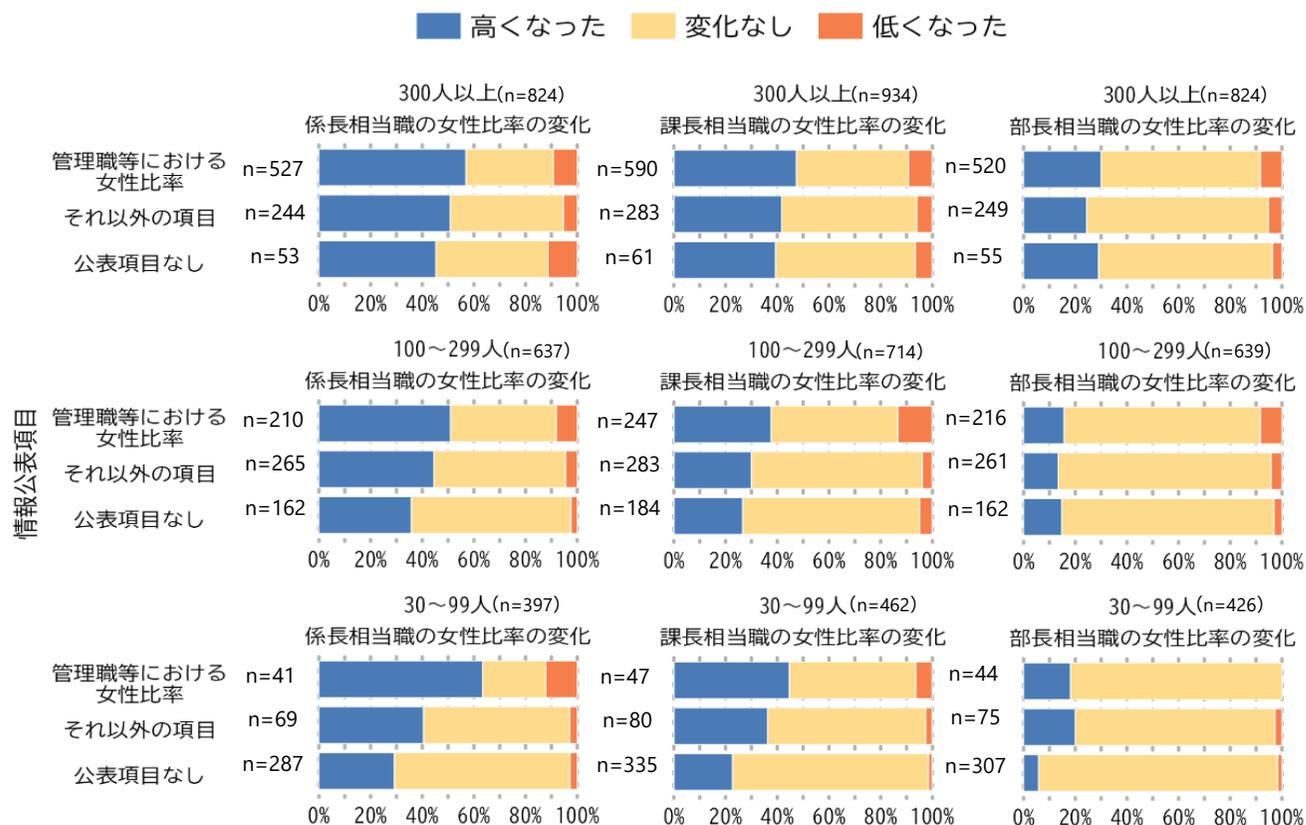
有価証券報告書 従業員 の 状 況	指標を公表した連結子会社 (※1)	提出会社及び 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率 (※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄 (※3)
					全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
		提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%
		連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%
		⋮						
	任意	連結グループ	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	(※4)

(※1) 「従業員の状況」に記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能
 (※2) 女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと（正規、パート等）の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載。また、育児・介護休業法に基づく指標を公表する場合は、育児休業等、又は育児休業等+育児目的休暇の、どちらの取得割合であるかを記載
 (※3) 数値の背景、各社の取組、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能
 (※4) 連結グループで記載する際に、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義が異なる場合には、その指標の定義を記載する

女性活躍推進法に基づく取組の影響（女性管理職比率）

- 情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性管理職比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

管理職等における女性比率を公表した企業における女性管理職比率の変化（企業規模別）



※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

※調査対象：行動計画策定企業

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

女性活躍推進法に基づく取組状況（平成30年からの経年比較）

- 2023年の「管理職に占める女性労働者の割合」の公表状況を見ると、300人以上規模では57.4%、100～299人規模では28.5%となっている。

情報公表項目の経年比較（企業規模別）

	30～99人			100～299人			300人以上		
	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
計(n)	784	776		989	918		1281	1044	
1 採用した労働者に占める女性労働者の割合	11.2%	13.7%	+2.4%	14.3%	30.5%	+16.2%	44.7%	56.4%	+11.8%
2 採用における男女別の競争倍率または採用における競争倍率の男女比	1.0%	1.8%	+0.8%	1.9%	5.8%	+3.9%	10.9%	17.0%	+6.2%
3 労働者に占める女性労働者の割合	12.4%	15.5%	+3.1%	16.0%	34.6%	+18.7%	40.8%	58.7%	+17.9%
4 男女の平均継続勤務年数の差異または男女別の採用10年前後の継続雇用割合	2.8%	3.5%	+0.7%	5.4%	15.4%	+10.0%	30.1%	41.8%	+11.6%
5 男女別の育児休業取得率	4.8%	8.8%	+3.9%	9.4%	21.9%	+12.5%	21.7%	47.4%	+25.7%
6 一月当たりの労働者の平均残業時間	9.1%	12.2%	+3.2%	13.4%	21.6%	+8.1%	31.5%	39.7%	+8.1%
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	2.2%	3.1%	+0.9%	3.4%	5.8%	+2.3%	10.7%	17.3%	+6.6%
8 年次有給休暇の取得率	8.5%	13.8%	+5.2%	13.5%	32.5%	+18.9%	23.8%	45.0%	+21.2%
9 係長級にある者に占める女性労働者の割合	2.7%	3.2%	+0.5%	3.9%	11.7%	+7.7%	19.0%	31.6%	+12.6%
10 管理職に占める女性労働者の割合	4.8%	8.2%	+3.4%	8.9%	28.5%	+19.6%	42.6%	57.4%	+14.8%
11 役員に占める女性の割合	4.8%	6.7%	+1.9%	6.8%	14.3%	+7.5%	21.1%	32.8%	+11.7%
12 男女別の職種または雇用形態の転換実績	0.8%	1.5%	+0.8%	2.2%	4.5%	+2.2%	8.7%	15.6%	+6.9%
13 男女別の再雇用または中途採用の実績	1.9%	2.1%	+0.1%	3.0%	6.3%	+3.3%	10.9%	21.1%	+10.1%
14 男女の賃金の差異(2023年)		1.3%			6.6%			71.6%	
14 その他任意で公表している事項(2018年)	0.6%			0.2%			2.2%		
15 いずれも公表していない無回答	69.5%	72.4%	+2.9%	61.7%	28.0%	-33.7%	20.7%	5.5%	-15.2%

※14 番目の項目「14.男女の賃金の差異」は2018年調査ではたずねておらず、「14 その他任意で公表している項目」をたずねている。

※調査対象：行動計画策定企業

(資料出所) 厚生労働省「女性活躍に関する調査」(令和5年度)

女性の活躍推進企業データベースを利用した理由

- 女性の活躍推進企業データベースを利用した理由は、「都道府県労働局に勧められたから」が43.8%で最も多いが、次いで「学生が就職活動の際に参考にしてしていると聞いたから」が37.4%となっている。

「女性の活躍推進企業データベース」を利用した理由（企業規模別）

	学生が就職活動の際に参考にしてしていると聞いたから	投資家にアピールできるから	消費者にアピールできるから	取引先企業にアピールできるから	他社が利用していたから	都道府県労働局に勧められたから	「えるぼし」認定取得のため	その他
合計 (n=1,167)	37.4%	4.6%	3.9%	8.1%	16.0%	43.8%	16.5%	9.7%
30人未満 (n=6)	16.7%	-	16.7%	-	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%
30-99人 (n=56)	35.7%	-	1.8%	8.9%	14.3%	33.9%	17.9%	10.7%
100-299人 (n=389)	29.3%	0.8%	2.8%	5.9%	14.1%	50.9%	12.6%	8.7%
300人以上 (n=716)	42.2%	7.1%	4.6%	9.4%	17.0%	40.8%	18.6%	10.1%

※調査対象：女性活躍に関する情報の公表にあたり「女性の活躍推進企業データベース」を利用している企業（n=1,167）

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

女性の活躍推進企業データベースを利用していない理由

- 女性の活躍推進企業データベースを利用していない理由として最も多いのは、「データベースの存在を知らなかったから」である。また、「他社と比較されるのが望ましくなかったから」という理由を挙げた企業は、6.6%である。

「女性の活躍推進企業データベース」を利用していない理由（企業規模別）

	データベースの存在を知らなかったから	他社も利用していないから	データベースの利用の仕方が分からなかったから	他社と比較されるのが望ましくなかったから	数値があまりよい結果にならなかったから	その他
合計 (n=717)	52.4%	11.3%	23.2%	6.6%	3.8%	16.2%
30人未満 (n=16)	75.0%	6.3%	12.5%	-	6.3%	6.3%
30-99人 (n=158)	79.7%	9.5%	17.1%	3.2%	1.3%	5.7%
100-299人 (n=272)	52.9%	9.9%	25.4%	7.4%	3.7%	12.9%
300人以上 (n=271)	34.7%	14.0%	25.1%	8.1%	5.2%	26.2%

※調査対象：女性活躍に関する情報の公表にあたり「女性の活躍推進企業データベース」を利用していない企業（n=717）

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）



◎ 企業や働く女性等に対して、母性健康管理や女性の健康課題に関する情報を提供する専用サイト。
アクセス件数: 6,164,252件(令和5年度)

＜サイトの内容＞

- ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材、動画の配信
- ・母性健康管理、月経等に関するメール相談の実施
- ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供

等

女性の健康支援に関するページ

企業取組事例集のページ

働く女性の心とからだの応援サイト

はじめに

特集ページ

妊婦出産・母性健康管理サポート

女性特有の健康課題

企業ご担当者の方へ

企業取組事例

研修用資料・動画一覧

Q&A

専門家コラム

なぜ女性の健康支援が必要なのか

トップ > なぜ女性の健康支援が必要なのか

なぜ女性の健康支援が必要なのか

取り組みのポイント

健康課題別 職場のサポート

健康経営への関心の高まり

「健康経営」とは

「従業員が健康であることが、企業の利益率にもつながる」という観点から、企業が従業員の健康管理を戦略的に実践する「健康経営」に注目が集まっています。従業員が健康で働くことで活力や生産性が向上し、組織の活性化をもたらし、結果として業績や企業価値が向上することが期待されています。国もその推進を後押しし、顕彰制度として、経済産業省では2014年度から東京証券取引所と共同で、健康経営に取り組んでいる上場企業を「健康経営銘柄」として選定、2016年度からは未上場企業や医療法人などの法人も対象にした「健康経営優良法人認定制度」を開始しています。

特集 企業取組事例

～女性も男性も健康でイキイキ働く企業の取り組み～

トップ > 特集 企業取組事例

性別によらず、一人一人のライフステージ・健康状態に適した働き方の選択肢を示し、その中で、女性の健康課題に対する支援や配慮を行うことは、職場における従業員の均等待遇や一体感の醸成につながります。女性、男性に関わらず、従業員の誰もが健康に働く職場では、生産性や定着率が向上し、長期的な人材確保の観点からも重要なメリットがあります。

誰もが健康に働く職場づくりに取り組む企業の事例を集めました。

太陽生命保険株式会社

2022.12.22 up!

人生100歳時代を見据え、「従業員」「お客様」「社会」の元気に貢献する取組「太陽の元気プロジェクト」を推進。トップが中心となり継続的に健康増進の取組を進めたことで、従業員のワークスタイルも大きく変化し、誰もが元気で働きやすい職場に。

> 詳しくみる

**NEVER SAY NEVER
ロート製薬**

2023.02.09 up!

創業当時より一貫して社員が心身ともに健康であるための取組を実施。様々な健康施策により、社員自らが健康について考えるための「きっかけ」の場をつくっている。健康を土台として、社内の環境や意識、関係性作りへとつなげていく「Connect for Well-being」のスローガンを掲げ、世の中の健康・Well-being(ウェルビーイング)を支えていく「健康人材」であられる会社を目指す。

> 詳しくみる

働く女性の心とからだの応援サイトに掲載している 女性の健康支援のための職場の取組のポイント

○ 働く女性の心とからだの応援サイトでは、女性の健康支援に関する職場の取組のポイントを掲載している。

ポイント1 ヘルスリテラシー向上の取組

- ・女性特有の健康課題や女性に多い症状に関する研修会の開催（従業員）
- ・健康課題に関する啓発冊子の配布
- ・社内ポータルサイト等での健康情報掲載
- ・オンラインを利用したワークショップ、動画の配信 他

ポイント2 健康に配慮した職場環境の整備

ポイント3 婦人科検診率向上のための取組

ポイント4 女性の健康課題を相談しやすい体制づくり

ポイント5 妊娠・出産等に関わる制度・支援の充実

ポイント6 ハラスメントのない職場環境づくり

ポイント7 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

- ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
- ・不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するために、休暇制度の整備や柔軟な働き方（フレックス、時差出勤、テレワークなど）の導入
- ・女性だけでなく管理職や男性も含めた職場全体の働き方改革 他

ポイント8 推進体制の整備

ポイント9 認定、顕彰制度の活用

女性の活躍に資する社内制度の公表について

- 女性の活躍に関する情報公表に際しては、16項目の情報公表項目のほか、女性の活躍に資する社内制度を公表することを推奨している。「病気・不妊治療等のための休暇制度」も、この項目の一例として示している。

(厚生労働省パンフレット「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」より)

▶▶ 女性の活躍に資する社内制度の公表について

情報公表項目のほか、女性の活躍に資する社内制度を公表し、学生をはじめとした求職者等に自社の制度をアピールしましょう！

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要】

例：職種又は雇用形態の転換制度

正社員としての再雇用又は中途採用制度

女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度

キャリアコンサルティング制度

セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制等の望ましい取組 等

【労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要】

例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度

フレックスタイム・在宅勤務・テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度

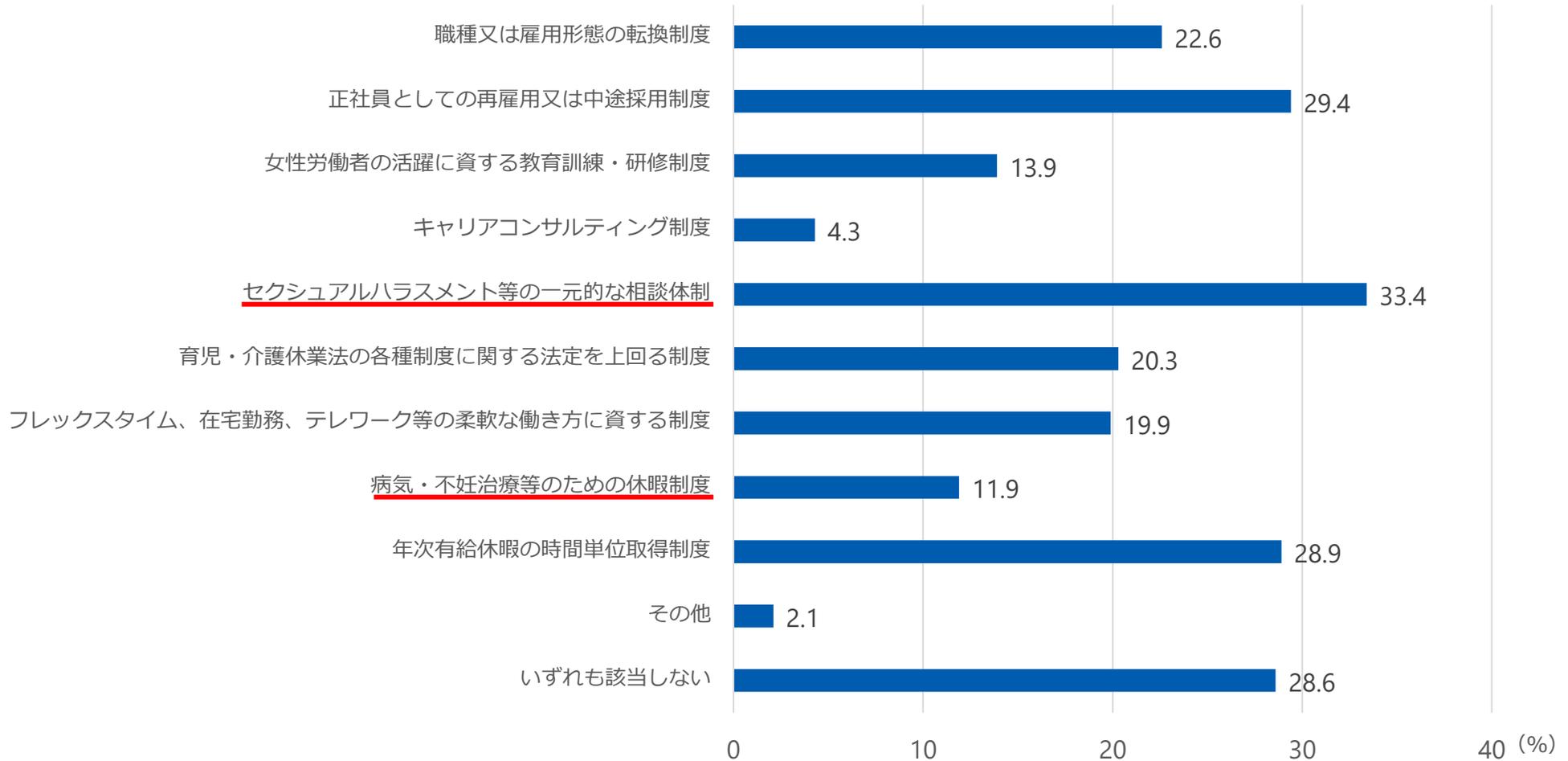
病気・不妊治療等のための休暇制度

年次有給休暇の時間単位取得制度 等

女性の活躍に資する社内制度の公表の状況

- 女性の活躍に資する社内制度の公表の状況を見ると、「セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制」が33.4%で最も多い。
- 「病気・不妊治療等のための休暇制度」を公表している企業は、11.9%である。

女性の活躍に資する社内制度の公表の状況



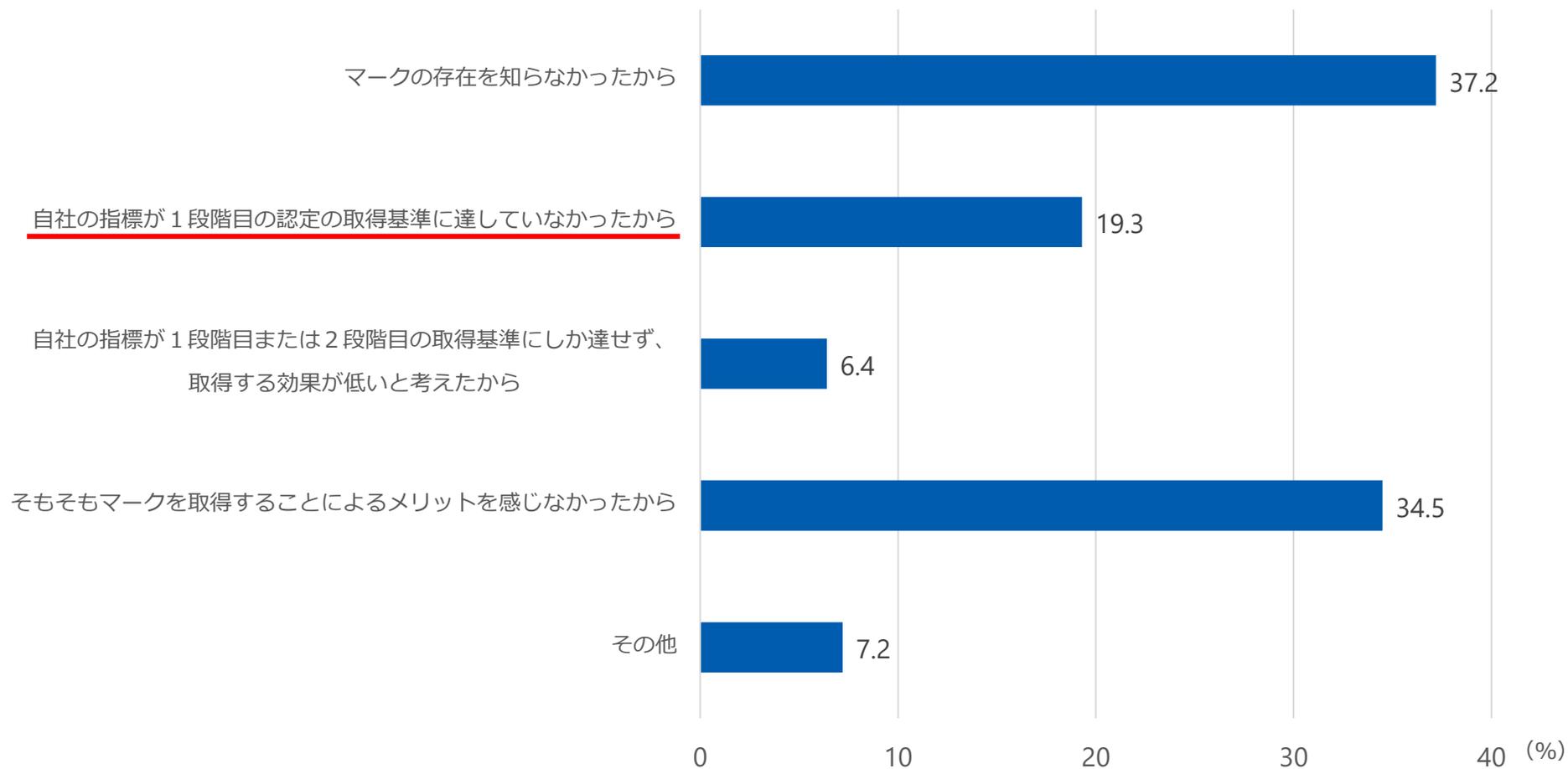
※調査対象：全企業（企業規模30人以上、n=2,738）

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

えるぼし認定を取得しない理由

- えるぼし認定を取得しない理由として、「マークの存在を知らなかったから」や「メリットを感じなかったから」を挙げる企業が多いものの、「1段階目の認定の取得基準に達していなかったから」も19.3%に上っている。

えるぼし認定を取得しない理由



※調査対象：えるぼし認定を取得していないと回答した企業 (n=2,262)

(資料出所) 厚生労働省「女性活躍に関する調査」(令和5年度)

これまでのえるぼし1段階目取得企業数

- 制度創設以降にえるぼし1段階目を取得した企業数は合計で24企業であり、このうち8企業が2段階目へ移行している。

えるぼし認定1段階取得企業の認定後の状況（令和6年7月末時点）

（社）

	企業規模301人以上	企業規模101人-300人	企業規模100人以下
えるぼし1段階維持	13	2	0
えるぼし2段階へ移行	8	0	0
その他（合併等による企業消滅）	1	0	0

※調査対象：法施行以後のえるぼし1段階認定を受けた全企業

（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局調べ

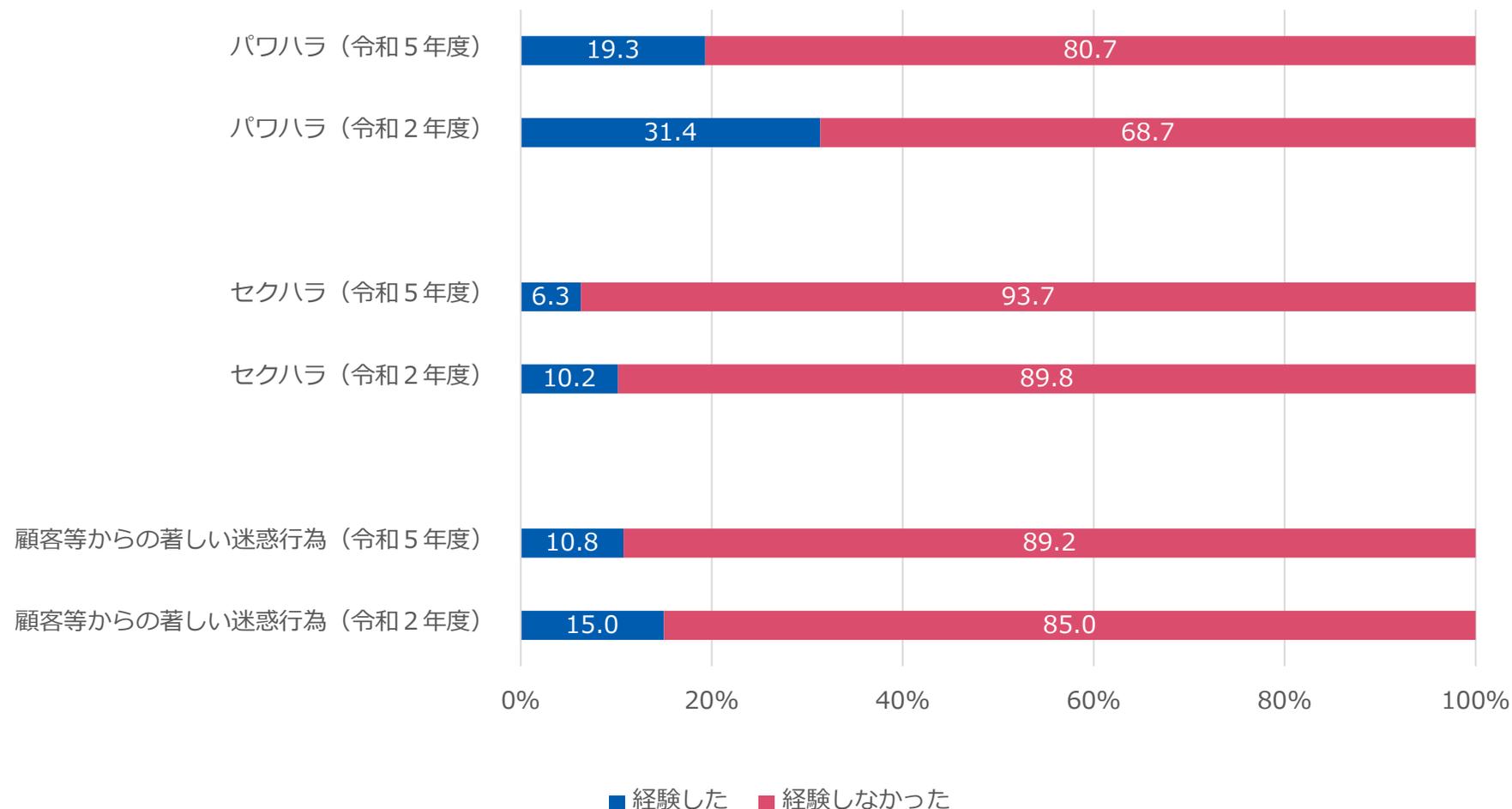
職場におけるハラスメント対策関係



勤務先等でハラスメントを受けた経験（労働者等調査）

- 過去3年間に勤務先等で各ハラスメントを受けた経験については、パワハラは19.3%（前回調査時から12.1%減）、セクハラは6.3%（前回調査時から3.9%減）、顧客等からの著しい迷惑行為は10.8%（前回調査時から4.2%減）と、令和2年度調査から減少傾向にある。

過去3年間にパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験



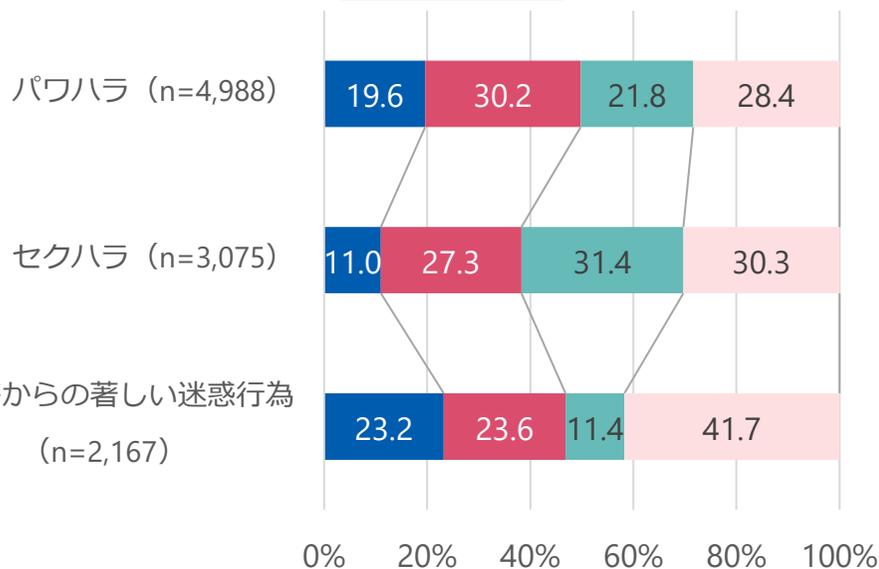
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8,000）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度、令和2年度）

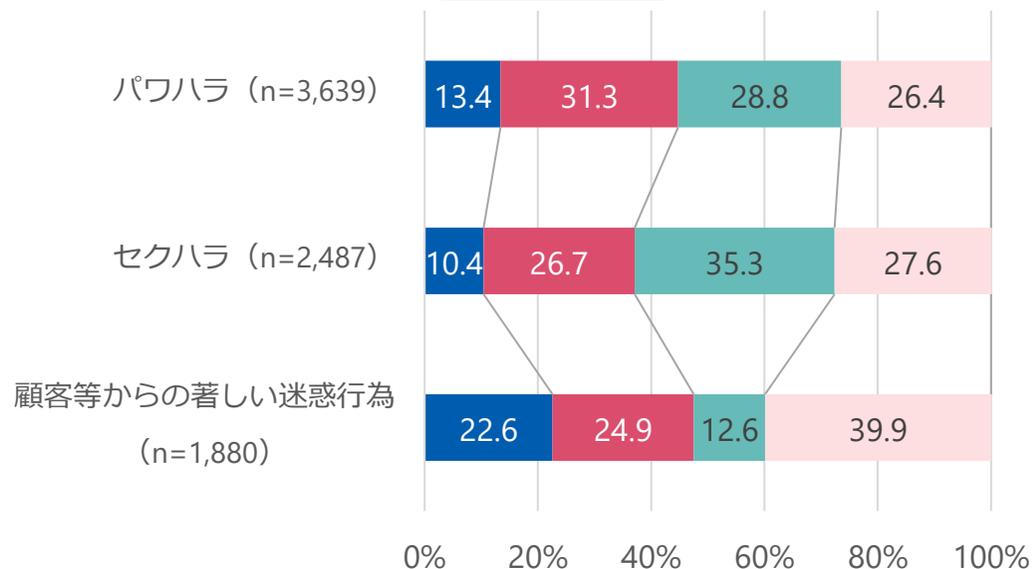
ハラスメントの発生状況（企業調査）

- 相談件数の過去3年間の増減の傾向としては、
 - ・パワハラとセクハラでは、「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高くなっているが、
 - ・事業主に防止措置義務が課されていない顧客等からの著しい迷惑行為では「件数が増加している」（23.2%）が「件数は減少している」（11.4%）より大幅に高い。
- 過去3年間の該当事例の増減の傾向としては、
 - ・パワハラとセクハラでは「件数は減少している」の割合が「件数は増加している」の割合よりも高いが、
 - ・顧客等からの著しい迷惑行為では「件数は増加している」（22.6%）が「件数は減少している」（12.6%）よりも高い

相談件数の増減



該当事例の増減



- 過去3年間に相談件数が増加している
- 過去3年間に相談があり、件数は変わらない
- 過去3年間に相談件数は減少している
- 過去3年間に相談はあるが、件数の増減は分からない

- ハラスメントに該当すると判断した事例の件数が増加している
- ハラスメントに該当すると判断した事例があり、件数は変わらない
- ハラスメントに該当すると判断した事例の件数は減少している
- ハラスメントに該当すると判断した事例はあるが、件数の増減は分からない

※調査対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）

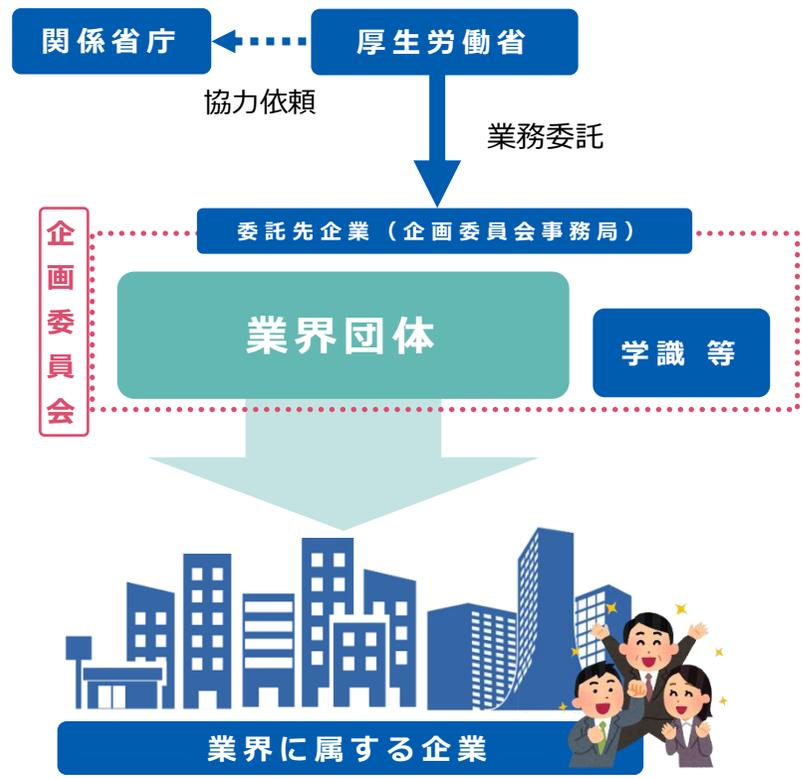
※調査対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取扱いに該当すると判断した事例があると回答した企業（無回答、無効回答を除く）

令和6年度 業種別カスタマーハラスメントの取組支援

1 事業概要

総合的ハラスメント事業（委託事業）を一部拡充し、カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）対策に関心を持つ業界団体が業界内のカスハラの実態を踏まえ、業界共通の対応方針等を策定・発信するまでの支援をモデル事業として行い、一連の取組・ノウハウを広く普及させる。

2 事業内容・スキーム



業界団体

- 企画委員会※への参画 ※学識、業界団体の役員、業界団体事務局の職員等により構成
- <企画委員会の実施事項>
- ① 業界として実施する取組の検討、決定
 - ② 業界団体を通じての会員企業への実態把握調査
 - ③ 業界共通の対応方針、対処法の策定
 - ④ 対応方針等を周知するためのコンテンツ作成
 - ⑤ 企画委員会による研修の実施
- 策定された対応方針等をプレスリリース
 - 業界傘下企業への周知（店内掲示ポスター等）

委託先企業（企画委員会事務局）

企画委員会の事務局運営に加えて、一連の取組・ノウハウを広く普及するために、報告書を作成する。

拡充 総合的ハラスメント防止対策事業

令和7年度概算要求額 7.9 億円 (6.7 億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
約1/4	約3/4		
			会計

1 事業の目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周知・啓発

- ポスターの作成・配布
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）・シンポジウムの開催等 ・月間ポスターや啓発動画の作成
- 就活ハラスメント・カスタマーハラスメント対策に関する情報発信

企業等への支援

- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修の実施
- 業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援
- ハラスメント事案解決のための伴走型取組支援※拡充内容
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：202,602件

相談対応

- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応

他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力に関する規定

○ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4・5 (略)

○ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

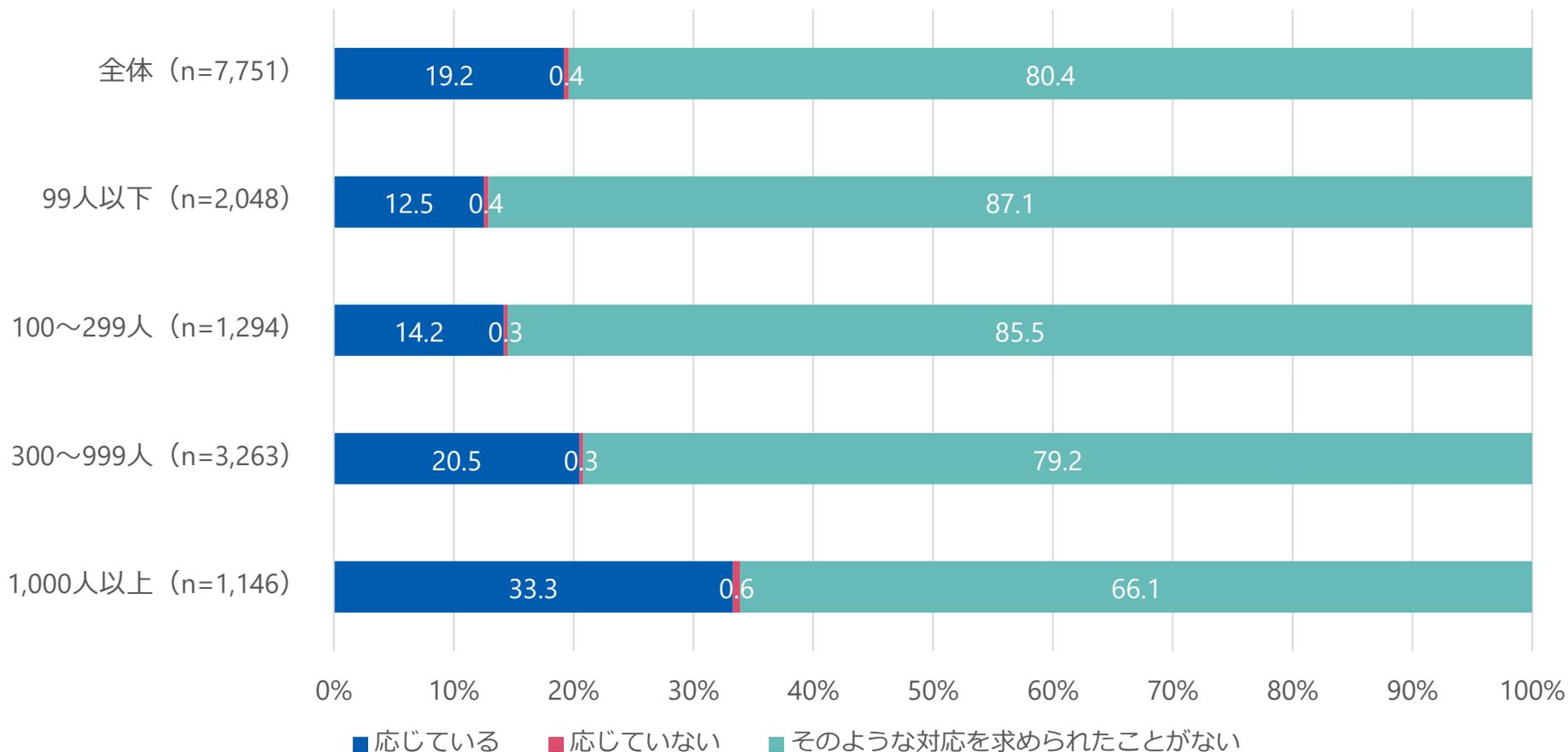
法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

労働者に対して行ったハラスメントについて他社から協力を求められた場合の対応

- 自社の従業員や役員が他社の労働者に対して行ったハラスメントについて、他社から事実確認や協力を求められた場合の対応については、「そのような対応を求められたことがない」（80.4%）が約 8 割を占めており、「応じている」が 19.3%、「応じていない」が 0.4%であった。

労働者に対して行ったハラスメントについて他社から協力を求められた場合の対応（従業員規模別）



※調査対象：全企業（従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度）

パワーハラスメントに関する現行の責務規定

○ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）

（国、事業主及び労働者の責務）

第30条の3 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。