

# 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 参考資料

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、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

## 1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

10年間の時限立法  
(～R8 (2026).3.31)

## 2. 概要

(一般事業主（民間企業等）に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が所管）

### ○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

[事業主行動計画の必須記載事項]

・目標（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金の差異」（職員の給与の男女の差異）の項目 ※

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上

③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から1項目以上  
を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「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」の

全ての項目から1項目以上を公表

(1)～(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び  
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)

②**全ての特定事業主**

### 情報公表項目

・採用者に占める女性の割合  
・管理職等に占める女性の割合  
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績  
・男女別の再雇用又は中途採用の実績  
・男女の賃金の差異 等

職業生活に  
関する機会の  
提供の実績

職業生活と家庭  
生活との両立に  
資する雇用環境  
の整備の実績

・男女の平均継続勤務年数の差異  
・残業時間の状況  
・男女別の育児休業取得率  
・有給休暇取得率 等

### ○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

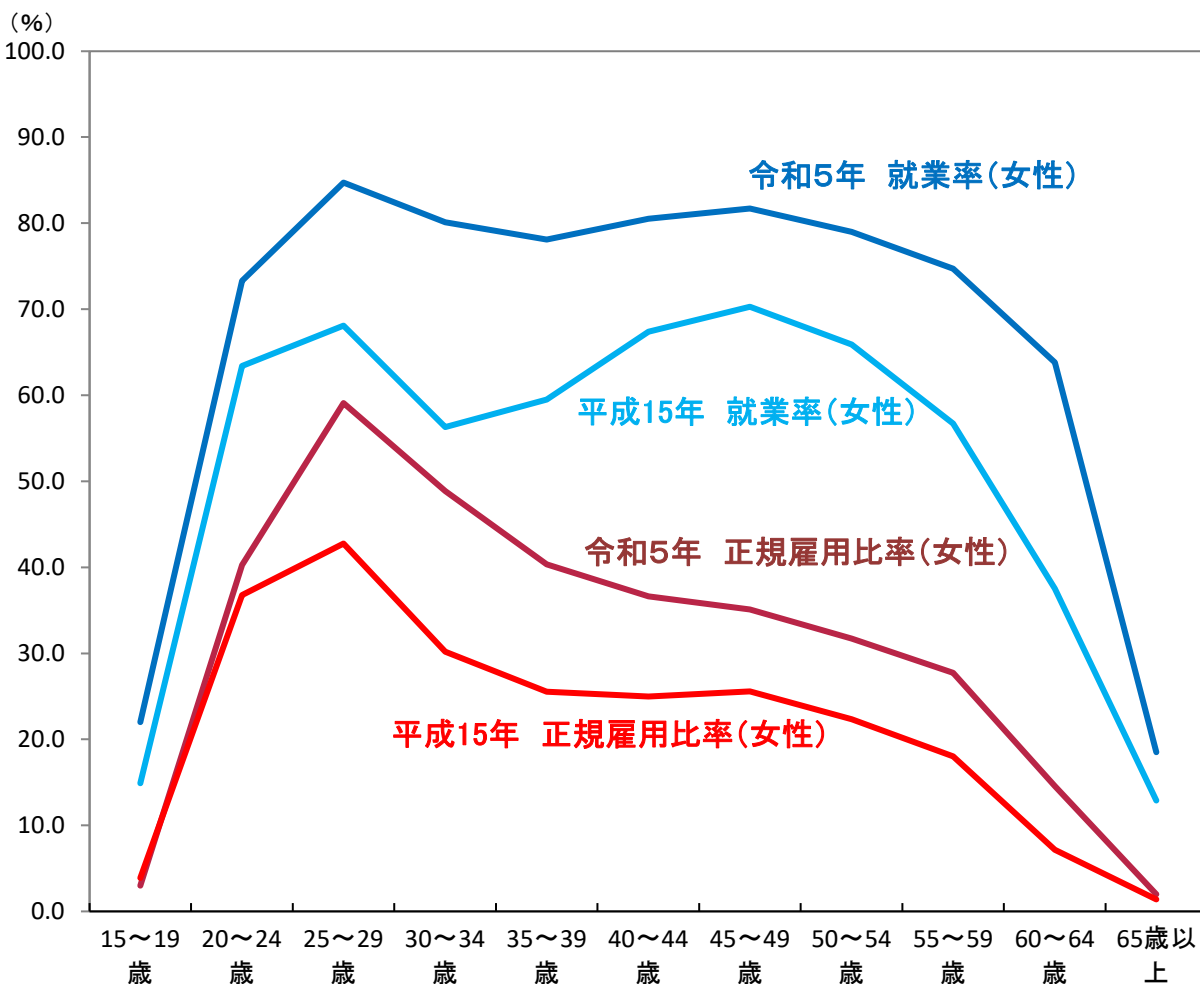
地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

### ○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



# 女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率（平成15年と令和5年の比較）

- 女性の年齢階級別就業率は、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。
- 女性の年齢階級別正規雇用比率は令和5年では子育て世代である30代以降に低下し、「L字」カーブを描いているが、平成15年と比較すると上昇している。



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成15年、令和5年）を用いて  
厚生労働省雇用環境・均等局作成

## 近年の女性の活躍に資する法律の制定及び改正の主な状況

### 平成15年：次世代育成支援対策推進法制定

→ 行動計画の策定・届出義務創設等

### 平成16年：育児・介護休業法改正

→ 子の看護休暇制度の義務化等

### 平成18年：男女雇用機会均等法改正

→ 間接差別の禁止、セクハラ防止措置義務の創設等

### 平成20年：次世代育成支援対策推進法改正

→ 行動計画の策定義務対象の拡大等

### 平成21年：育児・介護休業法改正

→ 3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の単独措置義務化等

### 平成26年：次世代育成支援対策推進法改正

→ 法律の期限延長、プラチナくるみん認定創設等

### 平成27年：女性活躍推進法制定

→ 行動計画の策定・届出義務創設等

### 平成28年：育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正

→ 介護休業・介護休暇取得の柔軟化  
妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止措置義務の創設等

### 令和元年：女性活躍推進法等改正

→ 行動計画策定義務対象の拡大、パワハラ防止措置義務の創設等

### 令和3年：育児・介護休業法改正

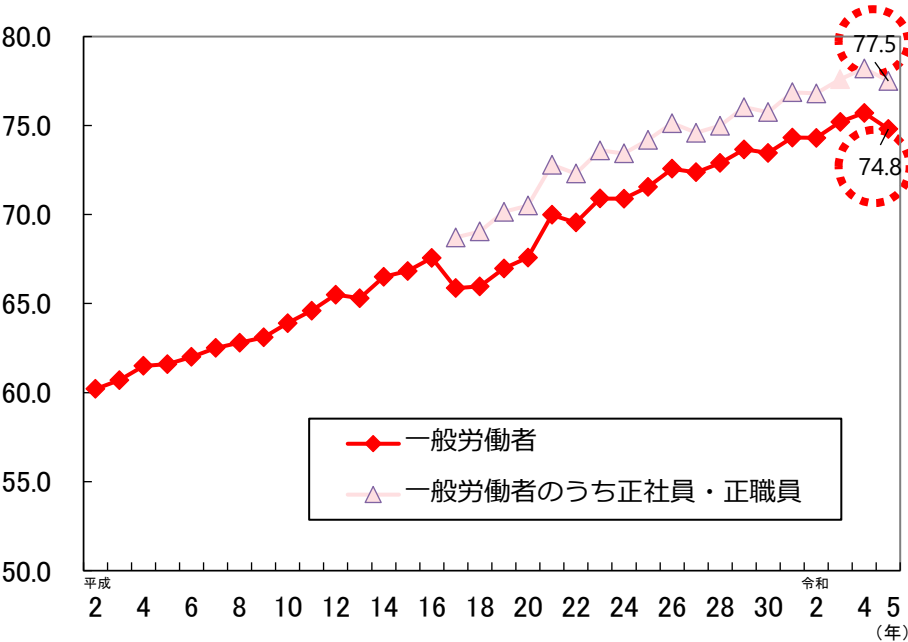
→ 産後パパ育休の創設等

# 男女間賃金差異とその要因

- 男女間賃金差異は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

## 男女間賃金差異(※)の推移

(※) 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



1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。  
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。  
3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。  
4 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）  
5 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。  
6 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法（復元倍率）が変更されている。  
7 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。

## 男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和5年)

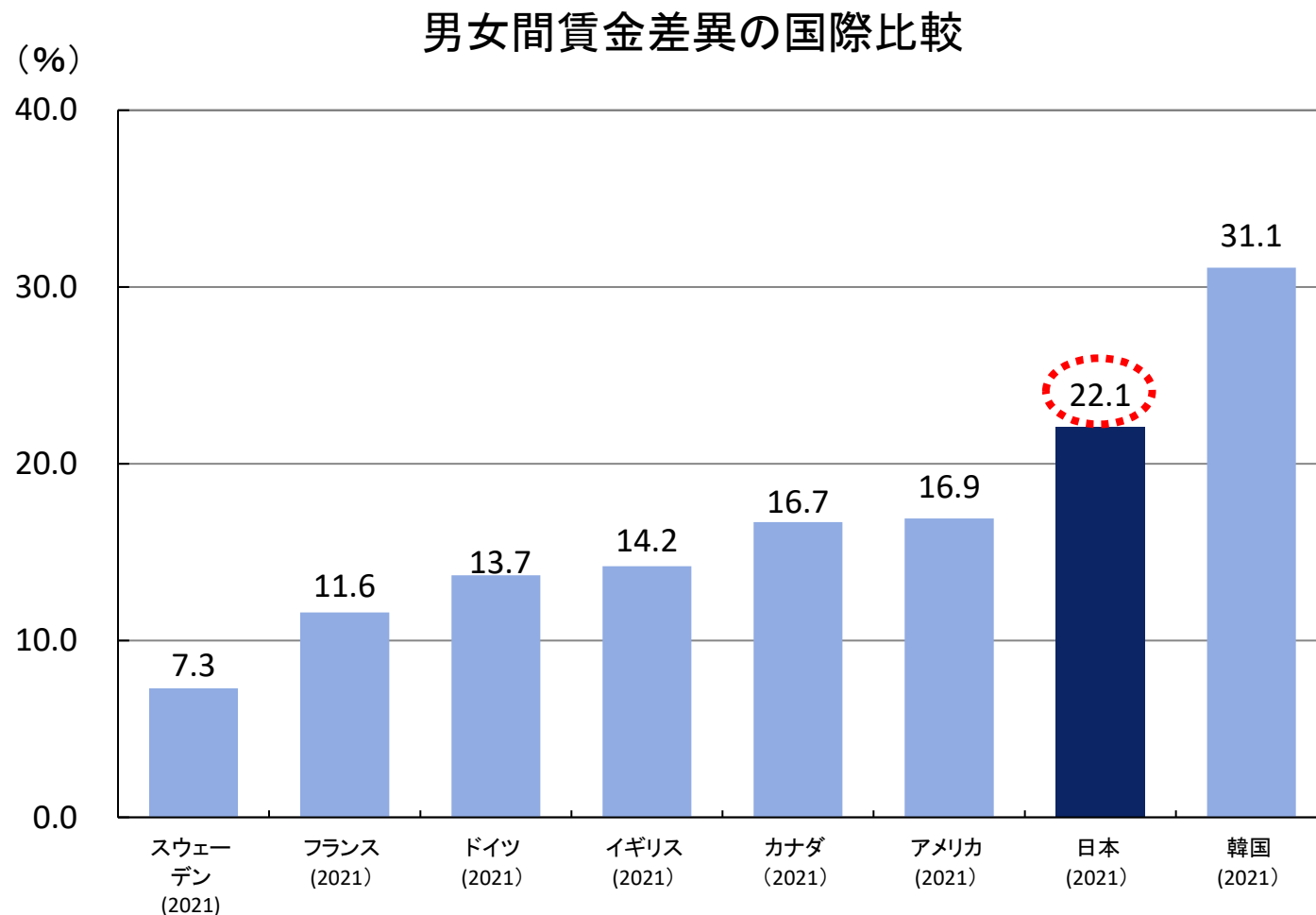
調整した事項	男女間賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②－①
	男女間格差 (調整前(原数値)) ①	男女間格差 (調整後) ②	
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

(注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

## 男女間賃金差異の国際比較

- 国際的に見ると依然男女間賃金差異は大きい。

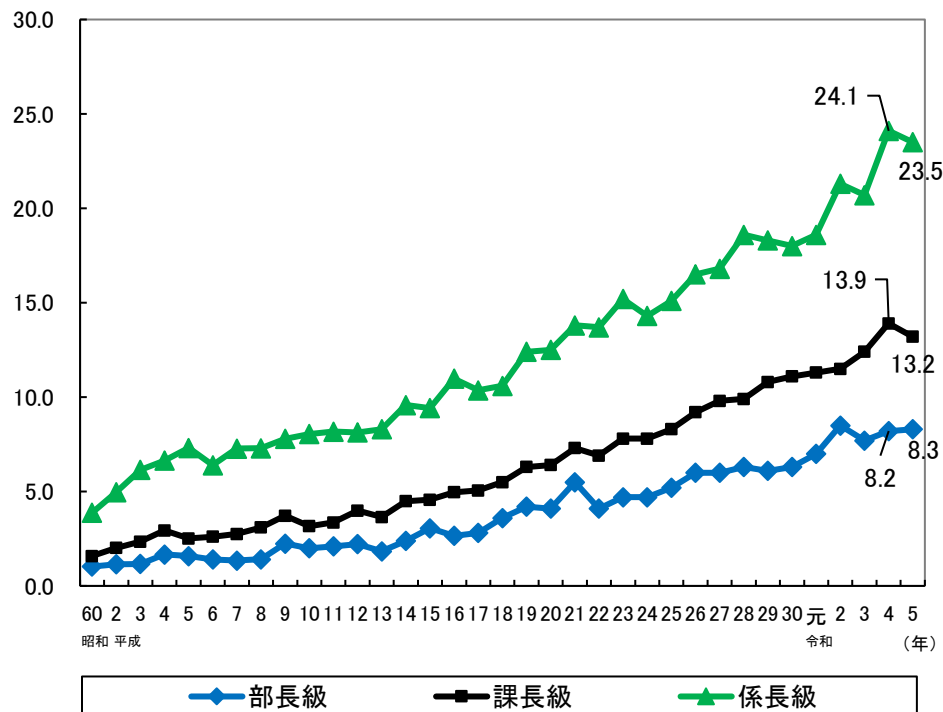


注) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

# 管理職等に占める女性割合

- 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

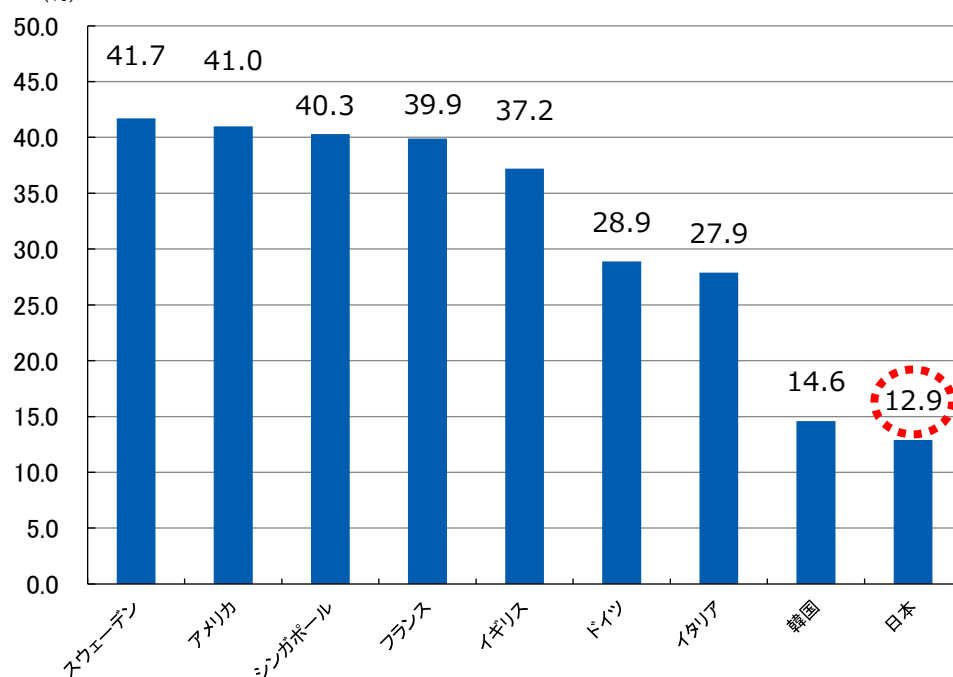
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

- 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。

(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



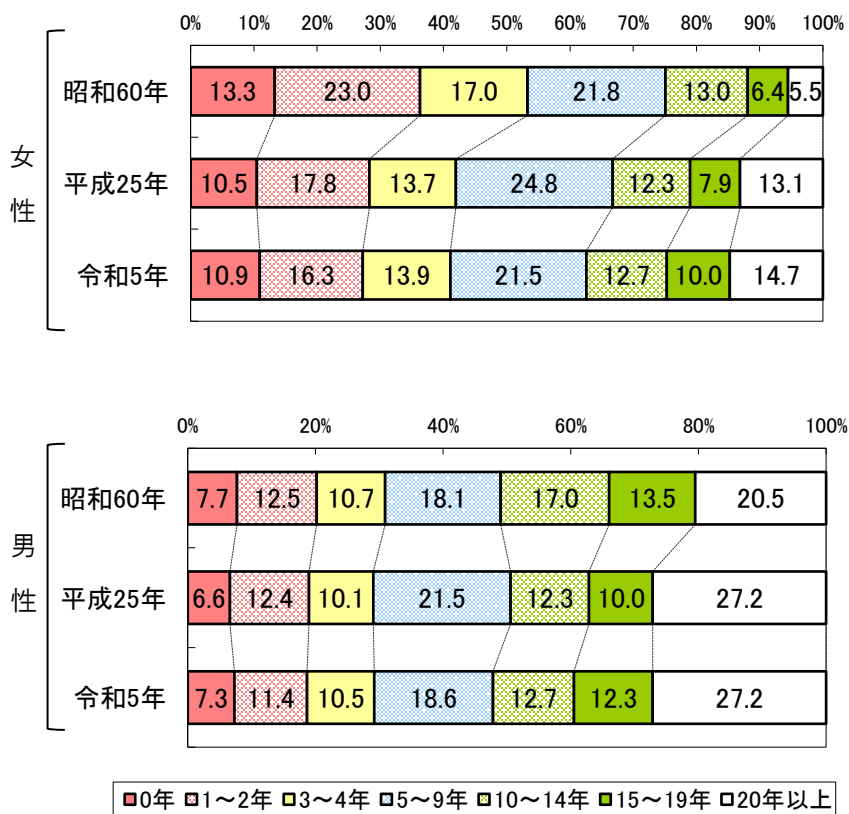
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」  
いずれも2022年値

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

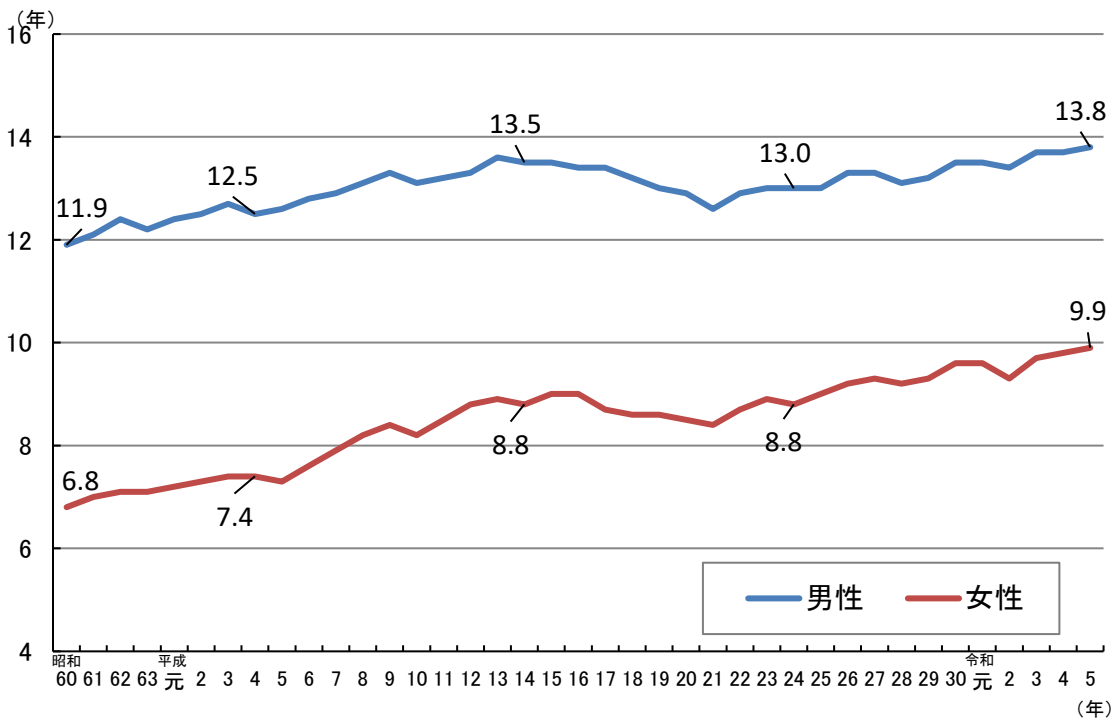
# 勤続年数

- 女性一般労働者の平均勤続年数は延びているが、男性よりいまだ短い（令和5年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.9年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）

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。



# 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、一定の効果がみられるが、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

## （参考）企業規模別企業数及び従業者数

- 300人以上規模の企業等数の総数に占める割合は0.5%、その従業者数の総数に占める割合は42.9%。
- 100～299人規模の企業等数の総数に占める割合は1.2%、その従業者数の総数に占める割合は13.2%。

	企業等数（企業等）	企業等数_割合	従業者数_男女計（人）	従業者数_割合
総数	3,684,049	—	56,805,611	—
300人以上	19,320	0.5%	24,351,298	42.9%
100～299人	44,035	1.2%	7,501,878	13.2%
0～99人	3,620,694	98.3%	24,952,435	43.9%

（出典）令和3年経済センサス活動調査

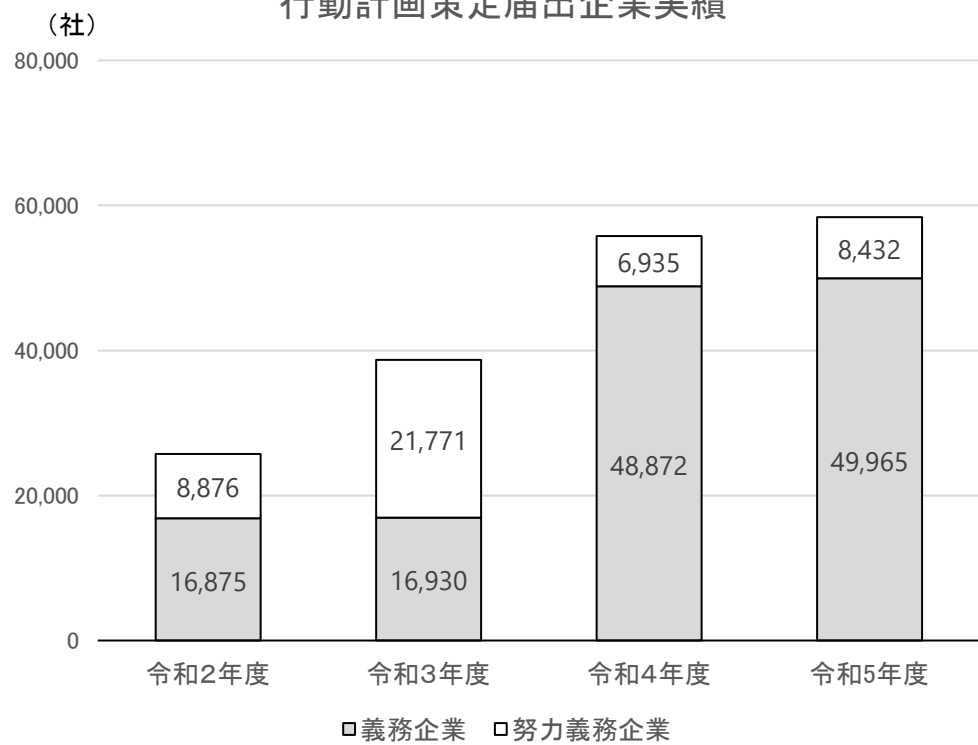
注1：全産業（公務を除く）が対象。「企業等」は法人及び個人を含む。

注2：企業規模の別は、企業常用雇用者規模（国内及び海外の常用雇用者の規模）による。

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出数の実績

- 一般事業主行動計画策定の義務対象企業の届出率は98.4%。  
※特例認定企業は行動計画の策定・届出義務が免除されるため届出率は100%にはならない。

行動計画策定届出企業実績



		R 2 年度	R 3 年度	R4年度	R5年度
①行動計画策定届出義務企業数		17,060	17,650	49,994	50,781
②行動計画策定届出企業数		25,751	38,701	55,807	58,397
企業規模	義務企業（届出率）	16,875 (98.9%)	16,930 (95.9%)	48,872 (97.8%)	49,965 (98.4%)
	努力義務企業	8,876	21,771	6,935	8,432

※義務企業：R3年度までは301人以上企業、R4年度から101人以上企業

（資料出所）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）

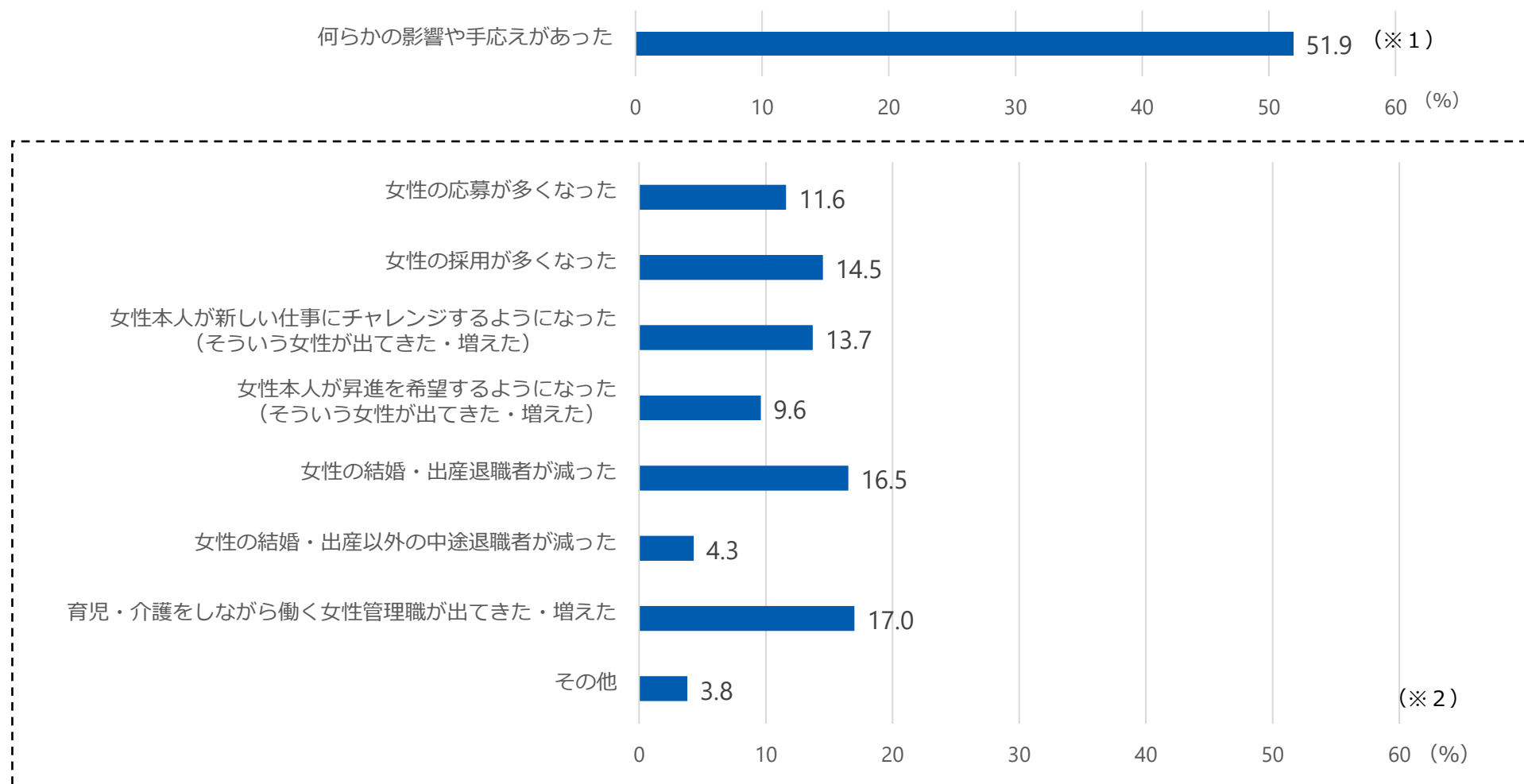
	30～99人			100～299人			300人以上		
	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
計(n)	69	118		386	706		1133	966	
1 法律に定められているから	55.1%	37.3%	-17.8%	83.4%	89.0%	+5.5%	93.9%	92.4%	-1.5%
2 女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が企業イメージの向上につながると考えたから	39.1%	53.4%	+14.3%	35.0%	38.5%	+3.6%	44.4%	45.3%	+0.9%
3 女性の採用・育成・登用等に課題があり、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」としてまとめたため、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)





# 女性活躍推進法に基づく情報公表

○常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、**男女の賃金の差異**に加え、

「① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうちから1項目以上

「② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上 計3項目以上を公表することが必要。

## ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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)
- ・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
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・**男女の賃金の差異** (全・正・パ有)

## 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

- ・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)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・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)

\* 常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、上記の全項目のうちから1項目以上を公表することが必要。

\* 上記に加えて、「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」を任意で公表することも可能。

(注)

①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。

②「(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を行うことが必要。

③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。



	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"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> </ul>
	配置・育成・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の配置の状況(区)</li> <li>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)</li> <li>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)</li> </ul>	
	評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>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</li> <li>男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合</li> <li>男女の人事評価の結果における差異(区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> </ul>
	職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	
	再チャレンジ (多様なキャリアコース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)</li> <li>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</li> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>
	取組の結果を図るための指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>
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"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異(区)</li> <li>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)</li> <li>男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)</li> <li>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)</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>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</li> <li>男女別の育児休業取得率(区)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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)</li> <li>有給休暇取得率(区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一月当たりの労働者の平均残業時間</li> <li>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)</li> <li>有給休暇取得率</li> <li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul>

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

# 説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい。

（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討されたい。

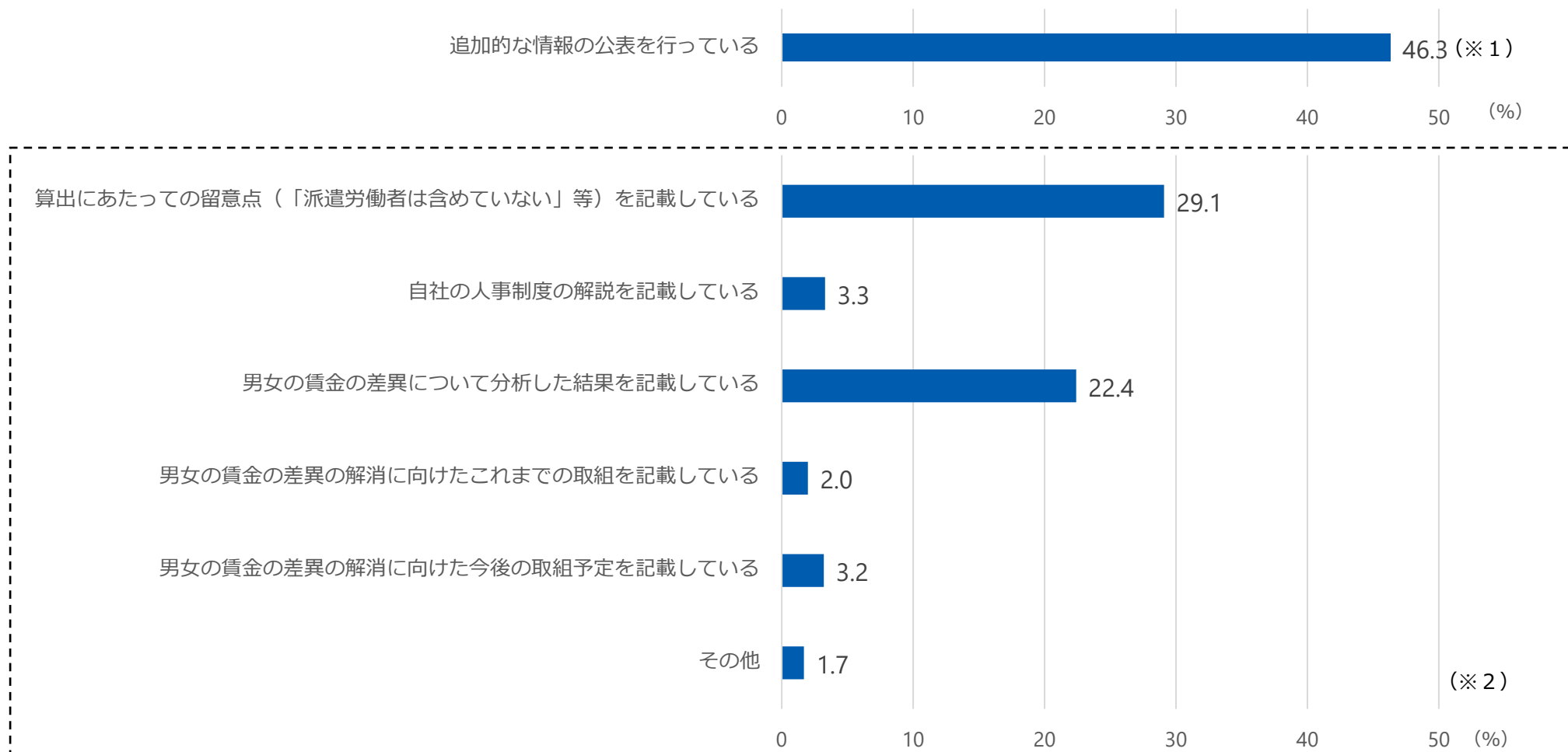
## 任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **自社における男女の賃金の差異の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。  
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
  - ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1 時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

# 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）

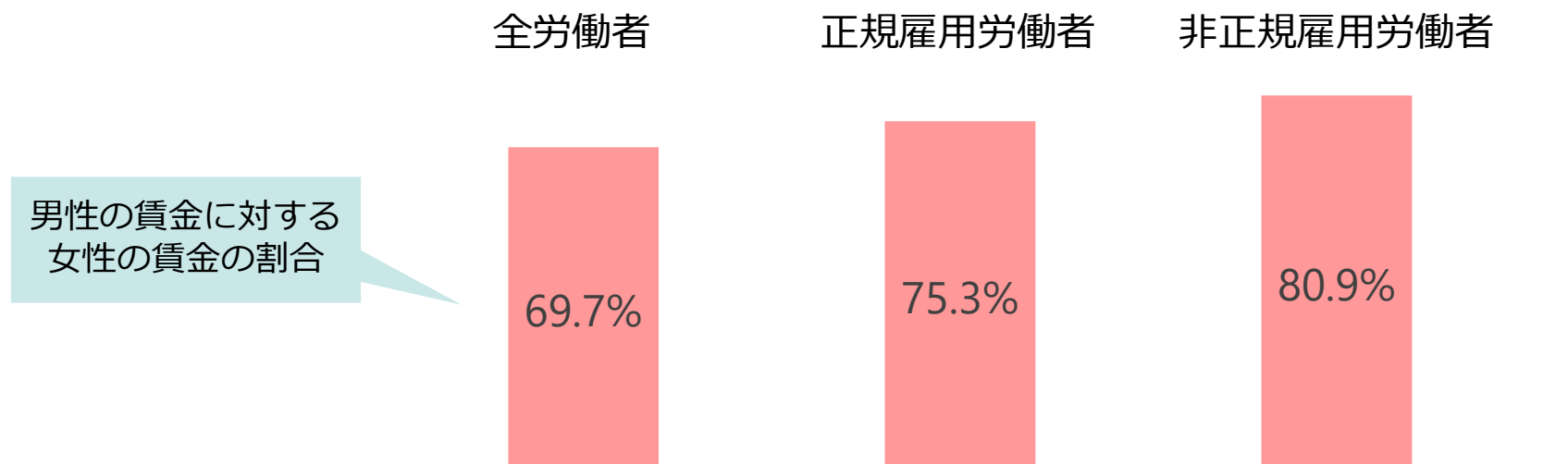
（※1）「追加的な情報の公表は行っていない（数値のみ公表）」と回答した企業が53.7%であることを踏まえ、減算したもの

（※2）複数回答

## 男女間賃金差異の情報公表状況

- 男女間賃金差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされているところ。

### 男女間賃金差異の平均値（対象：301人以上事業主）



※ 厚生労働省において、女性の活躍推進企業データベースや自社ウェブサイト等に公表されている15,845社の数値を集計し、平均値を算出したもの（令和6年3月22日時点）。なお、義務対象企業数は17,277社。

# 男女間賃金差異の公表等に係る企業の実感

- 男女間賃金差異の公表等の女性活躍推進の取組を行った企業について、公表を契機として、差異の要因の分析や社内での現状共有が進み、具体的な取組や社内外での評判の向上にもつながったという例が見られる。

## 男女間賃金差異の公表の取組事例

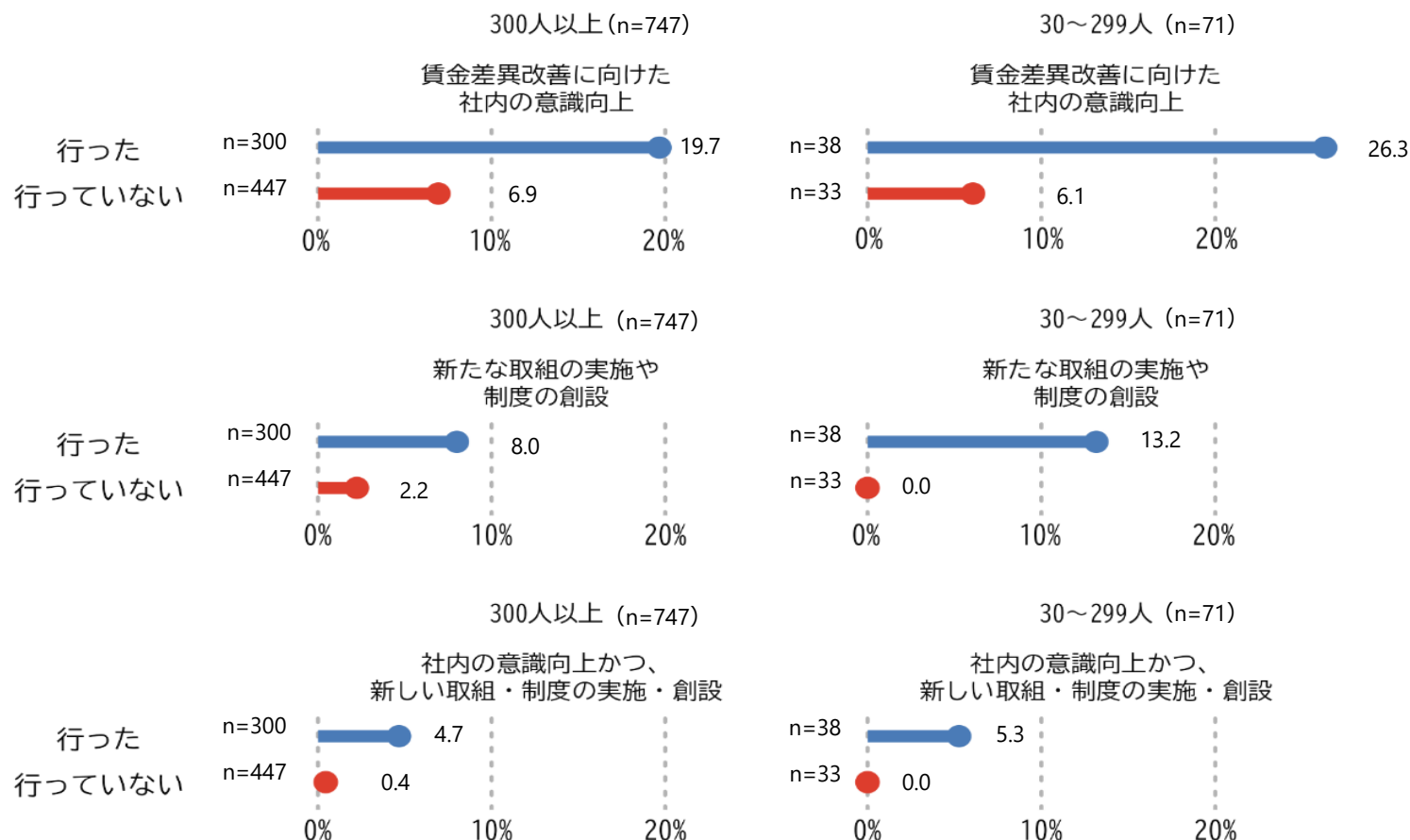
● = 従業員規模301人以上企業、○ = 従業員規模300人以下企業

- 「ここまで詳しいデータを公開するのか」という驚きの声とともに、男女の賃金の差異のみならず、その要因となっている課題まで率先して公開したことに対し、とてもポジティブな反応があった。そのおかげで、クライアント企業との情報交換の際には、自社が抱える課題について腹を割ってお話いただき、時間外労働の削減など、差異を縮小させるためのさまざまなアイデアを共有することができた。
- 開示したことによる社内的な評判もよく、「会社のことがよく見えるようになってよかった」「今まで客観的なデータがなかったので、新しい発見だった」など、透明性を歓迎する声が聞かれた。いち早く率先して開示に踏み切ったことで、社内外の信頼獲得につながったと感じている。
- 賃金差の要因を分析するプロセスの中で、数値の変遷を追ったり、これまでの取り組みを振り返ったりすることができたので、今後の方向性の再整理にも繋がった。公表後には経営層や外部からも反応をいただいた。
- 社内イントラネットなどを通じて、賃金の差異の結果を社員に伝えたところ、（正規社員の賃金の差異が小さかったことから）正当に評価されていることが伝わり、定着率やモチベーションなど従業員のエンゲージメントも向上した。
- 男女間賃金差異の公表・女性活躍推進に取り組んだ結果、働く環境の整備→スタッフのモチベーション向上・女性活躍推進に積極的に取り組む企業イメージが普及→生産性や認知度が上がり業績・賃金アップの好循環が生まれた。風土改革を始める前と比べて、現在の役員・社員年収は1.35～2倍、売り上げは約4倍になった。
- 求職者、特に学生からも高評価を得た。「御社は女性活躍を推し進めていらっしゃいますね」や「どんな女性が活躍していらっしゃるのですか？」といった質問を、面接などで積極的に聞いてくる学生が増えた。
- 採用活動における面接で、公表しているデータを見て応募したと話す女子学生がおり、女性の活躍に関するデータの公表を積極的に行うことで採用でもメリットがあることを実感した。

# 男女の賃金の差異に関する詳細分析と公表の手応え

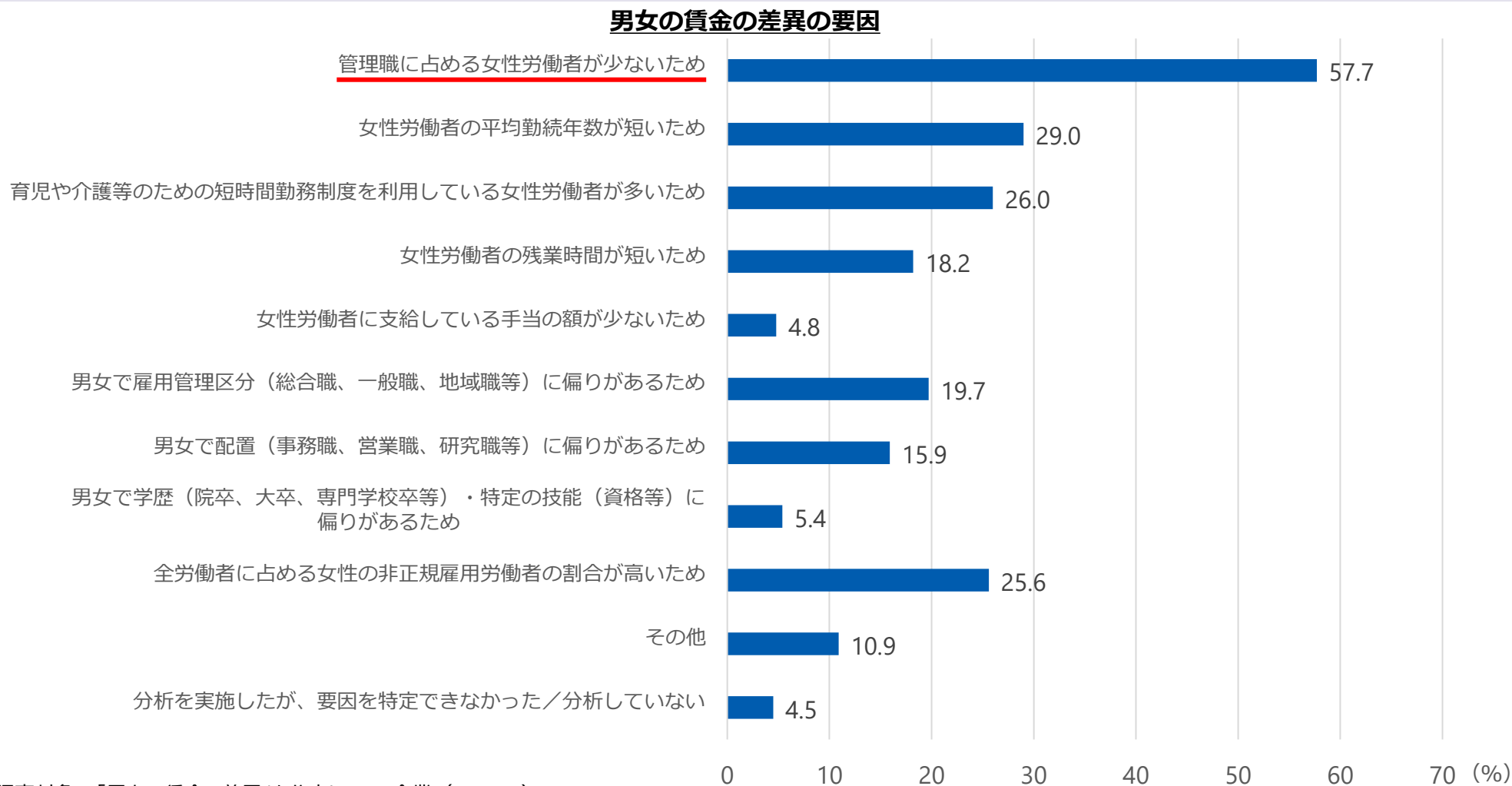
- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、詳細分析を行った企業と行っていない企業を比較すると、企業規模にかかわらず、詳細分析を行った企業では「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」の他、「新たな取組の実施や制度の創設」に繋がった企業や、意識向上と取組の両方に繋がった企業の割合が高い。

## 男女賃金差異に関する詳細分析の実施有無と男女の賃金の差異の公表の手応えの関連



# 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）



# 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>



# 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

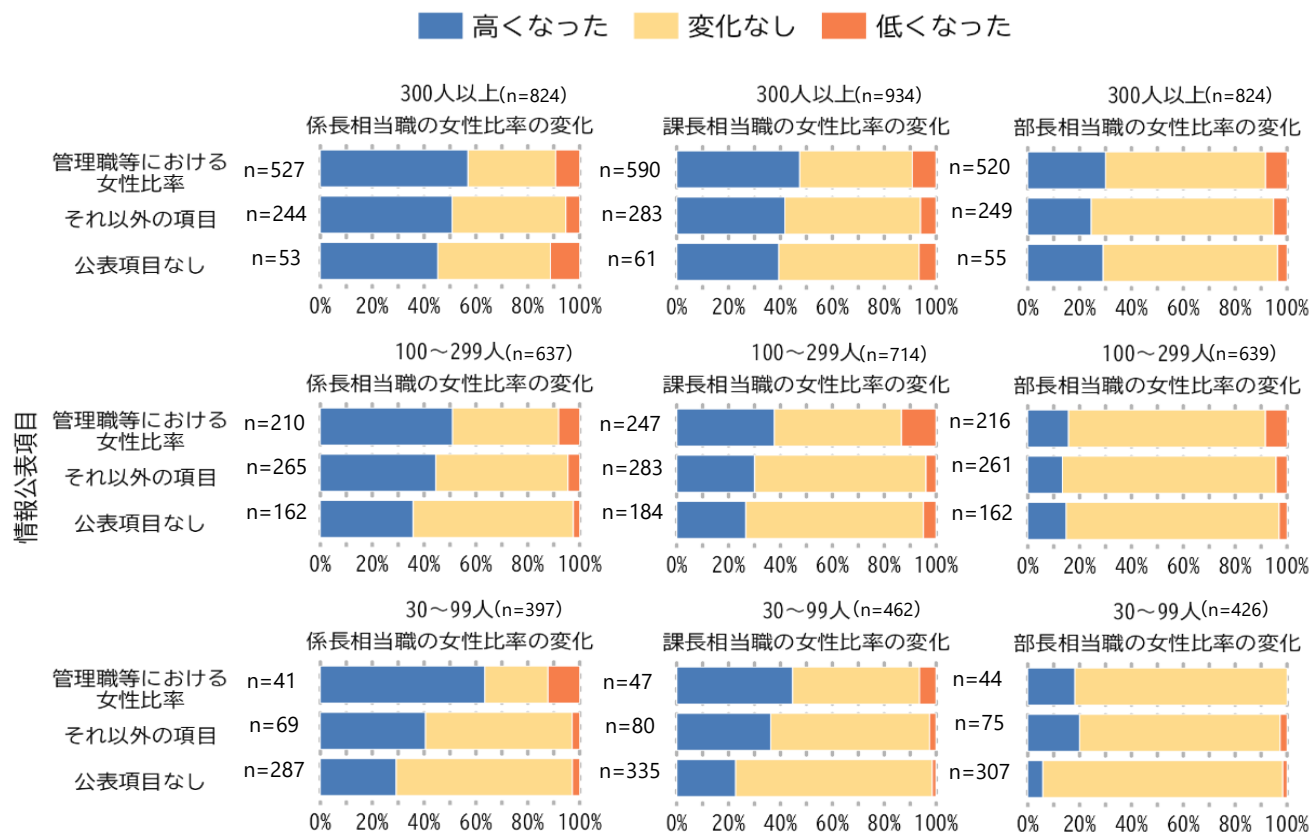
有価証券報告書 従業員の状況	指標を公表した連結子会社 (※1)	提出会社及び 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率 (※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄 (※3)
					全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
		提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	..... ..... ..... .....
		連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	..... ..... ..... .....
		⋮						
		連結グループ	管理職に占める 女性労働者の割合	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	
		任意	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	69.5%	72.4%	+2.9%	61.7%	28.0%	-33.7%	20.7%	5.5%	-15.2%
無回答	10.3%			10.9%			4.5%		

※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

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営しています。




URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## 【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

<企業比較>

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	 女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89%	(事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	24% (12人) 管理職全体 (男女計) 50人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3%	

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

### 詳細検索

- 同業他社の取組を知りたい  
→ 業種から検索
- 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい  
→ 都道府県から検索
- えるぼし認定を取得している企業を知りたい  
→ 企業認定等から検索

### ご利用企業の声

- データベースでの情報公表は当社を知っていただくきっかけの一つとなっている。
- 数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。

# 女性の活躍推進企業データベースの活用状況

## 一般事業主行動計画の公表

- 行動計画の策定・届出が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進企業データベース」に一般事業主行動計画を掲載している企業数は30,293社（59.7%）である。

	企業数	DB掲載企業数	DB掲載率
101人以上	50,781社	30,293社	59.7%
301人以上	17,843社	12,605社	70.6%
101～300人	32,938社	17,688社	53.7%

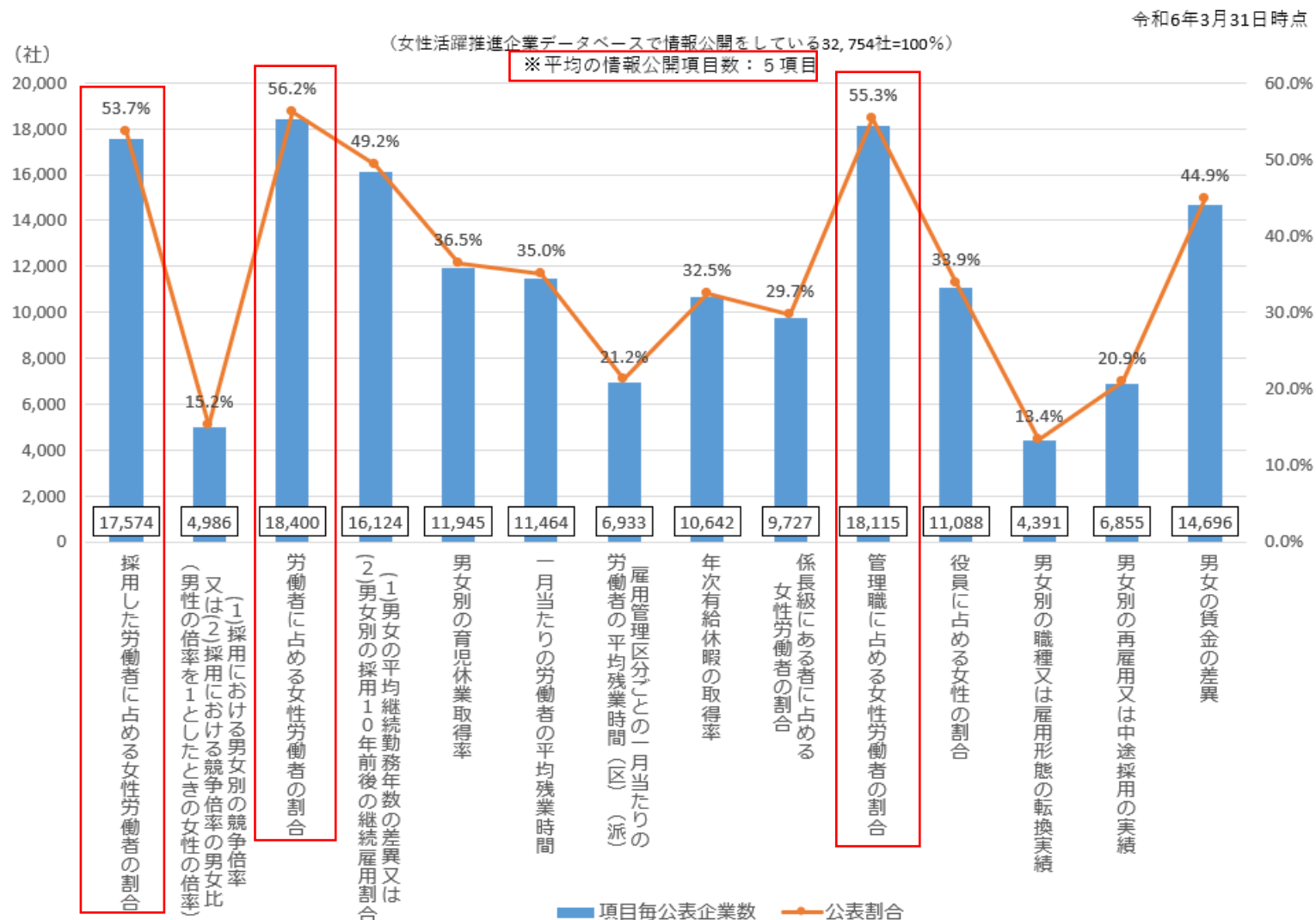
## 女性の活躍に関する情報の公表

- 女性の活躍に関する情報の公表が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進企業データベース」を活用して公表している企業数は25,815社（50.8%）である。

	企業数	DB掲載企業数	DB掲載率
101人以上	50,781社	25,815社	50.8%
301人以上	17,843社	13,983社	78.4%
101～300人	32,938社	11,832社	35.9%

# 「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況（公表した項目別）

- 「女性の活躍推進企業データベース」で情報公開をしている企業の平均情報公開項目数は5項目で、公表している割合の多い順に、「労働者に占める女性労働者の割合」（56.2%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（55.3%）、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（53.7%）となっている。



※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均継続勤務年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている。

(資料出所) 厚生労働省雇用環境・均等局調べ

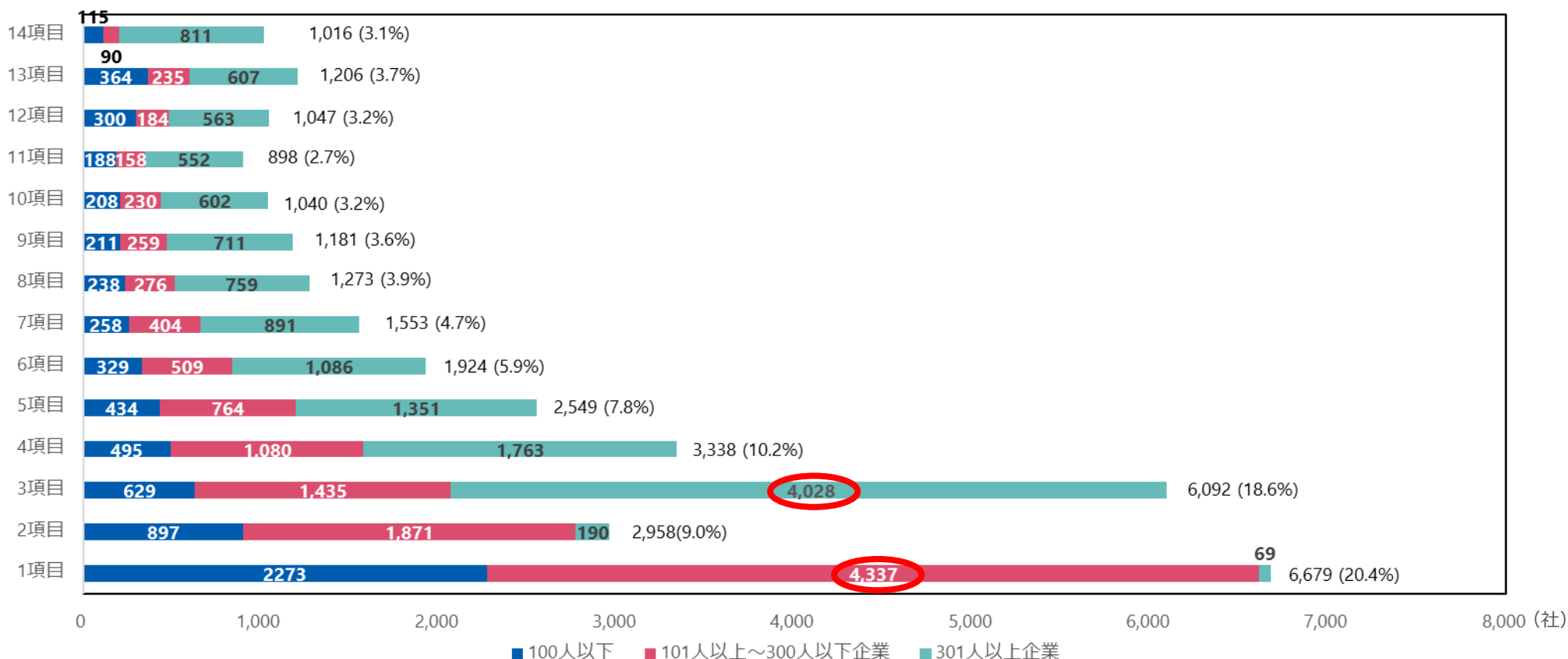


# 「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況（企業規模別及び公表項目数別）

- 「女性の活躍推進企業データベース」での情報の公表項目数は、101～300人企業は1項目公表の企業が4,337社で一番多く、301人以上企業は3項目公表の企業が4,028社で一番多い。
- 全14項目公表している企業は、1,016社（3.1%）となっている。

「女性の活躍推進企業データベース」における公表企業数（企業規模別及び公表項目数別）

令和6年3月31日時点



（女性の活躍推進企業データベースで情報公開をしている32,754社=100%）

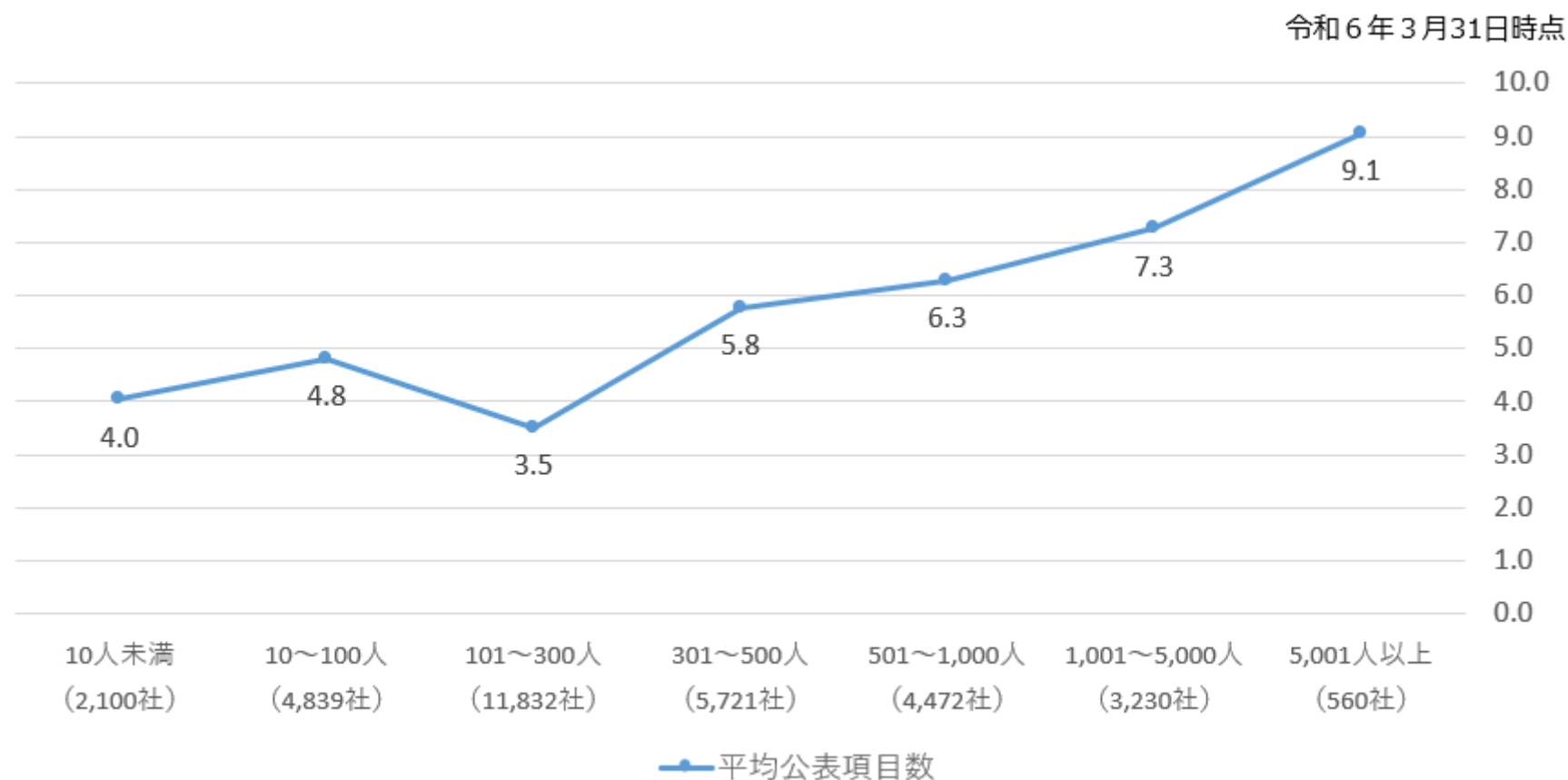
※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている。

（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局調べ

# 「女性の活躍推進企業データベース」における 平均公表項目数（企業規模別）

○ 情報公表義務対象企業（101人以上企業）では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が増える傾向にある。

「女性の活躍推進企業データベース」における平均公表項目数（企業規模別）



注1) 女性の活躍推進企業データベースに情報公開をしている32,754社=100%

注2) ( ) 内は、情報公開している企業の数

※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給休暇」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている。

（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局調べ



## 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いて聞いたから」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いて聞いたから	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%

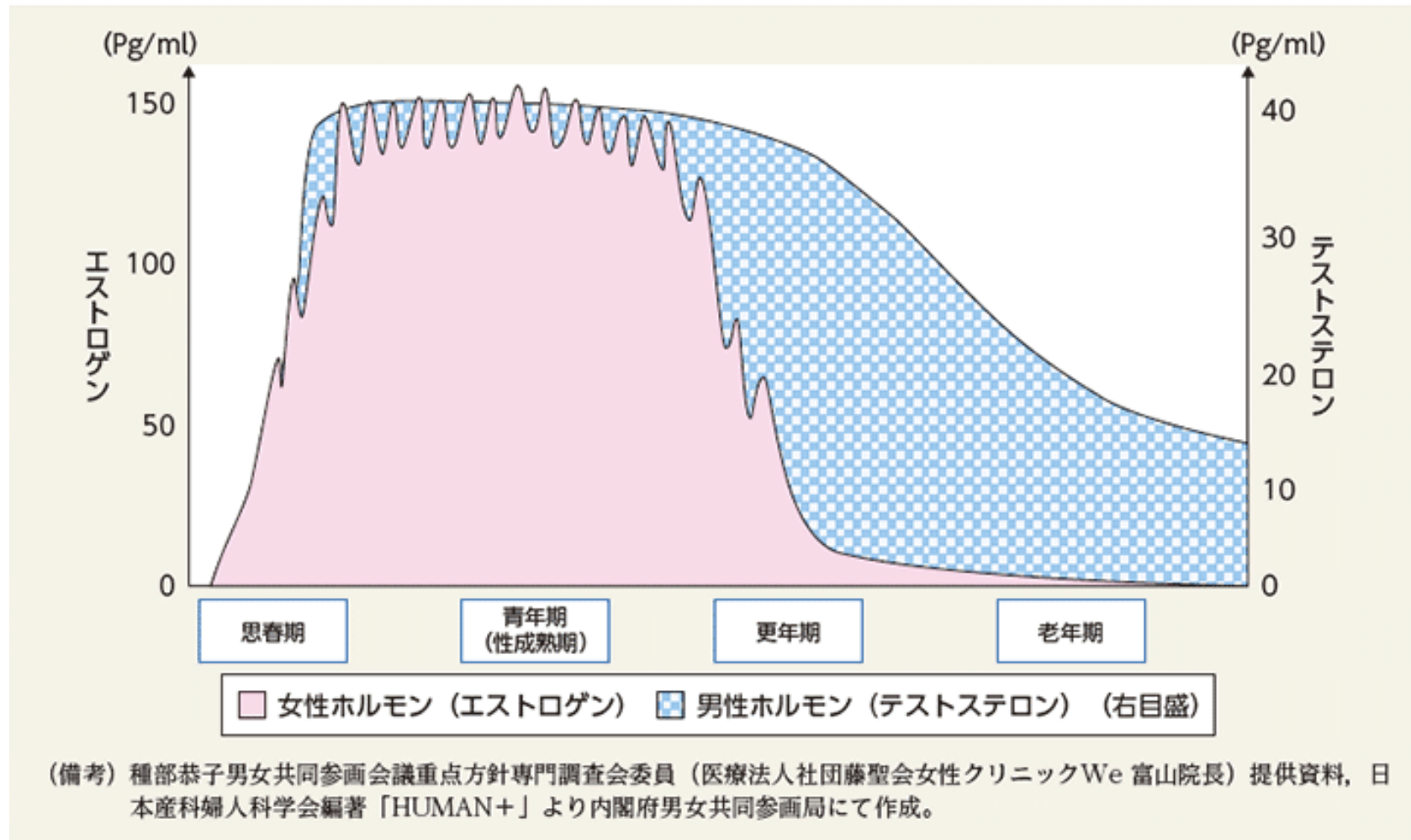
※調査対象：女性活躍に関する情報の公表にあたり「女性の活躍推進企業データベース」を利用していない企業（n=717）

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

## 女性ホルモン・男性ホルモンの生涯の変化

○女性の場合、女性ホルモンは更年期に急激に減少するが、男性の場合、男性ホルモンは加齢により緩やかに減少する。

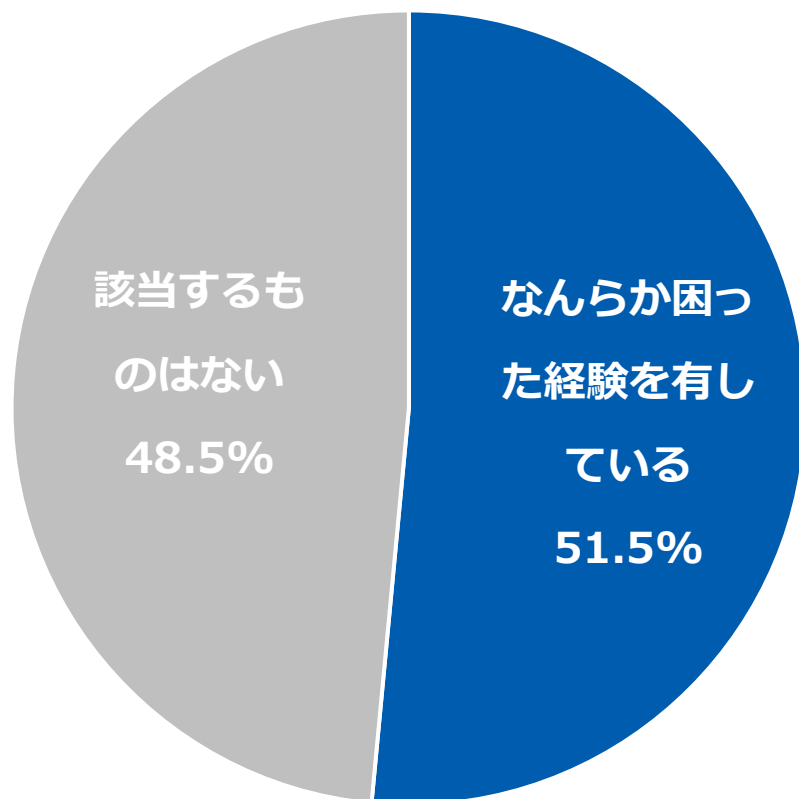
### 女性・男性ホルモンの推移



## 女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

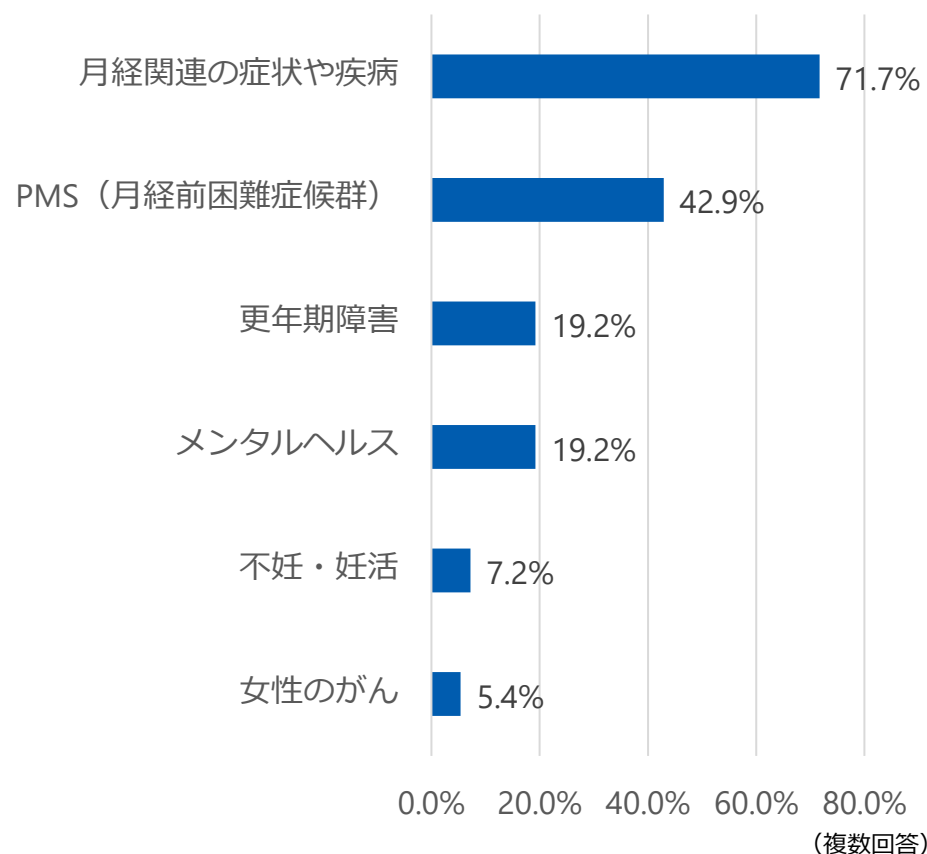
- 勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無について、困った経験があるという回答比率は 51.5%であり、半数以上の女性は何らかの困った経験を有している。具体的な健康課題・症状としては、「月経関連の症状や疾病」、「PMS（月経前症候群）」、「更年期障害」、「メンタルヘルス」が主である。

女性特有の健康課題や症状により職場で困った経験の有無



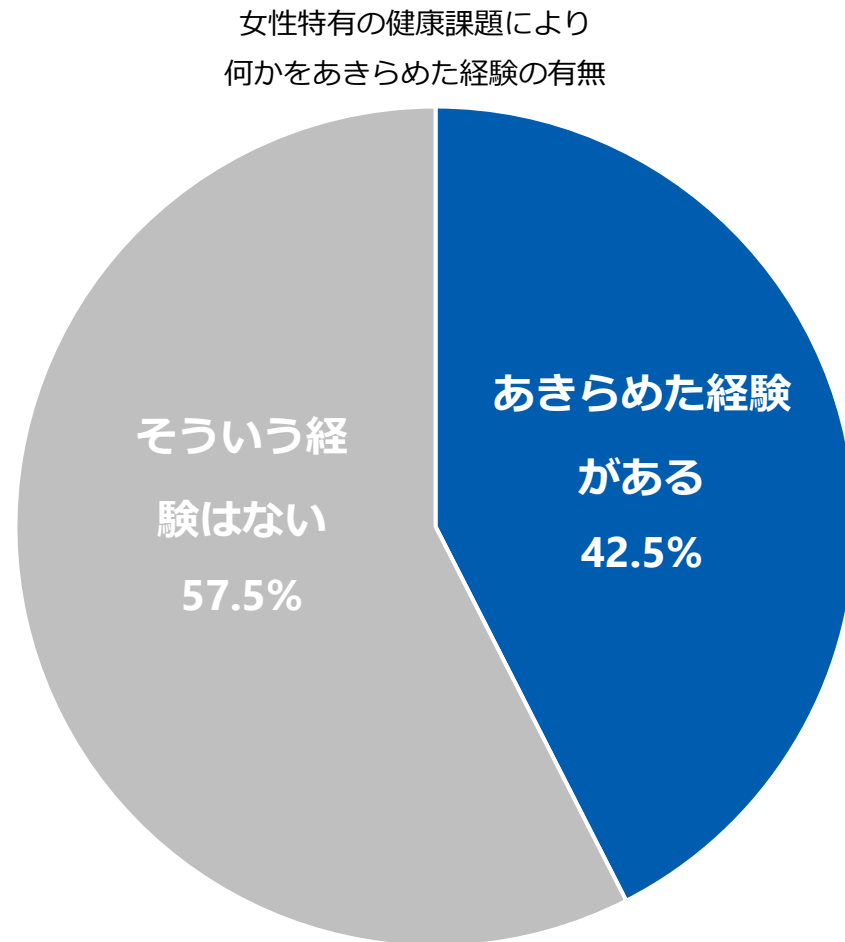
※調査対象：全回答者（n=2,400）

職場で困った具体的な健康課題・症状



## 女性特有の健康課題が仕事に与える影響

- 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により「職場で何かをあきらめた経験」がある。具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い。



### あきらめたことの内容

- ・「正社員として働くこと」 57.9%
- ・「昇進や責任の重い仕事につくこと」 48.0%
- ・「希望の職種を続けること」 38.1%
- ・「管理職となること」 32.5%
- ・「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげること」 27.1%

(複数回答)

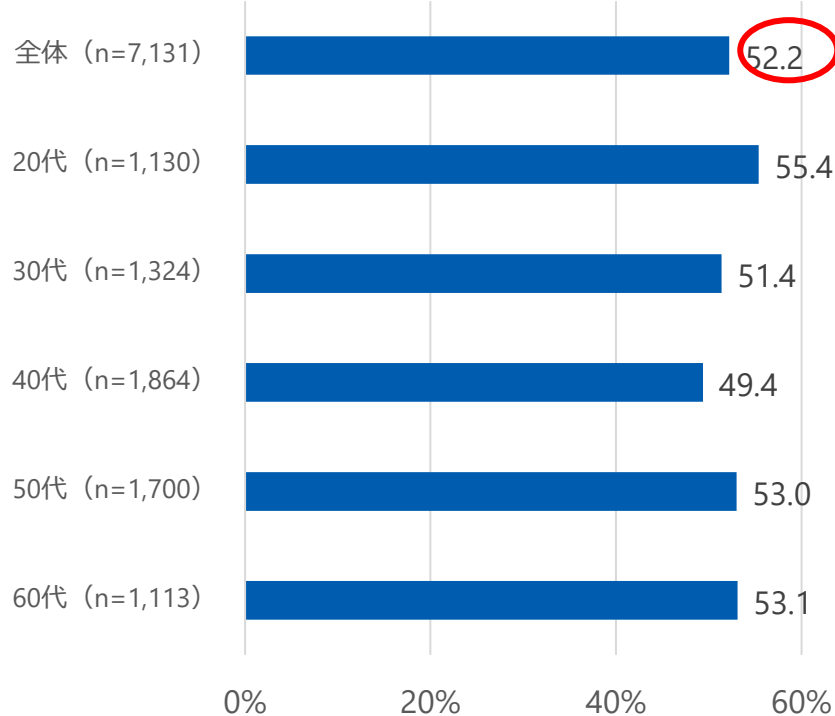
※調査対象：全回答者（n=2,400）

（資料出所）経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

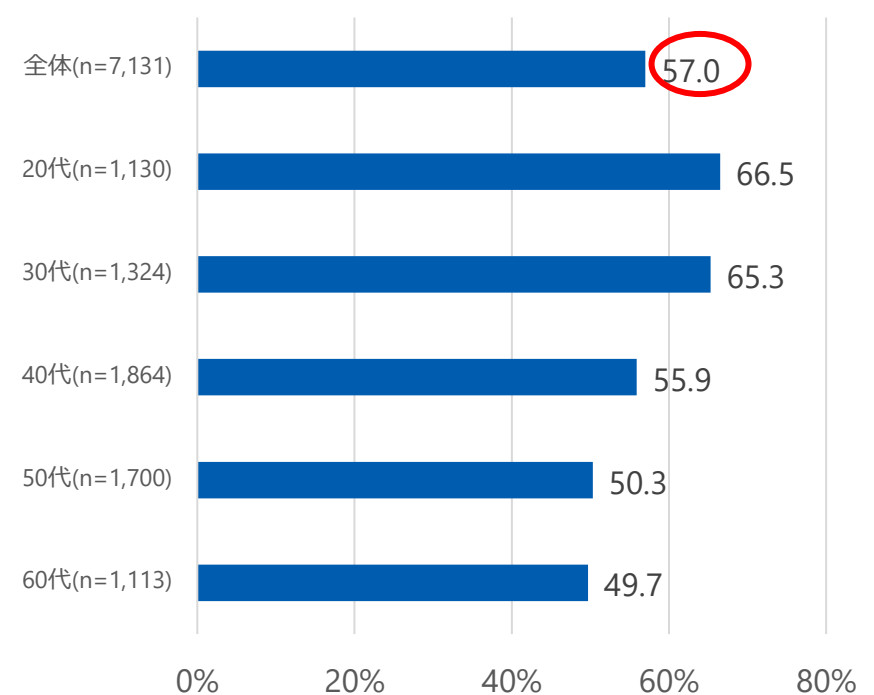
# 月経不調や更年期障害による不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ

- 女性が考える、月経不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ（月経の不調がない者は「もしあったらどれくらいになるか」を考えて回答）について、通常の状態の仕事の出来を100%としたときに、52.2%となっている。
- 女性が考える、更年期障害による不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ（更年期障害の不調がない者は「もしあったらどれくらいになるか」を考えて回答）について、通常の状態の仕事の出来を100%としたときに、57.0%となっている。

月経不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ（女性・年齢階級別・有業者）



更年期障害による不調がつらいときの仕事のプレゼンティーズム損失割合のイメージ（女性・年齢階級別・有業者）



※1 「通常の状態の仕事の出来を100%として、月経（生理）による不調がつらい時の仕事の出来はどれくらいだと思いますか。  
月経の不調がない人は、『もしあったとしたら、どのぐらいの出来になるのか？』を考えてお答えください。」と質問。  
例えば、不調があるために通常時と比べて出来が20%下がるといった場合は、「80%」と回答する。

※2 プレゼンティーズム損失割合 = 100% - ※1の質問から算出した数値の平均値。

※1 「通常の状態の仕事の出来を100%として、更年期障害による不調がつらい時の仕事の出来はどれくらいだと思いますか。  
更年期障害の不調がない人は、「もしあったとしたら、どのぐらいの出来になるのか？」を考えてお答えください。」と質問。  
例えば、不調があるために通常時と比べて出来が20%下がるといった場合は、「80%」と回答する。

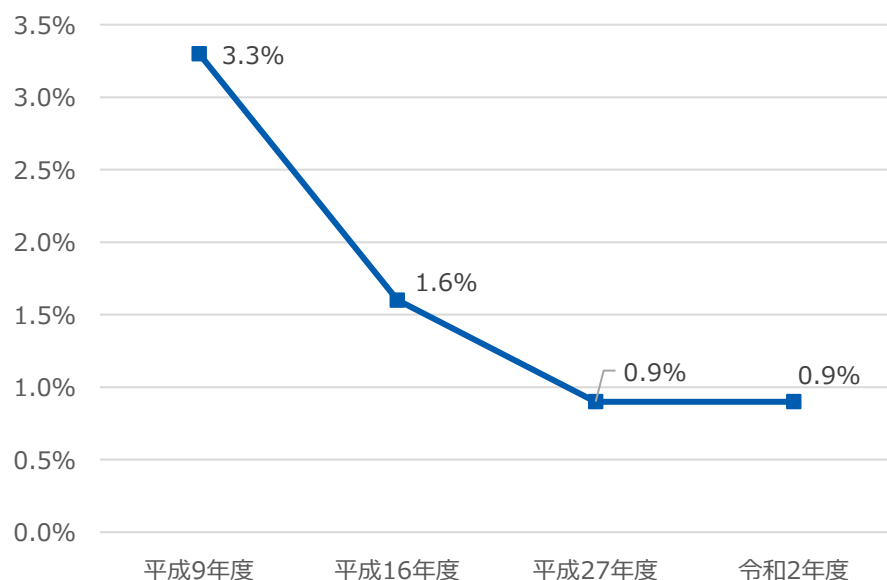
※2 プレゼンティーズム損失割合 = 100% - ※1の質問から算出した数値の平均値。

## 生理休暇の利用状況

女性労働者のうち、令和2年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%。

→ 制度があるが、労働者は生理休暇をほとんど利用していない。

女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合

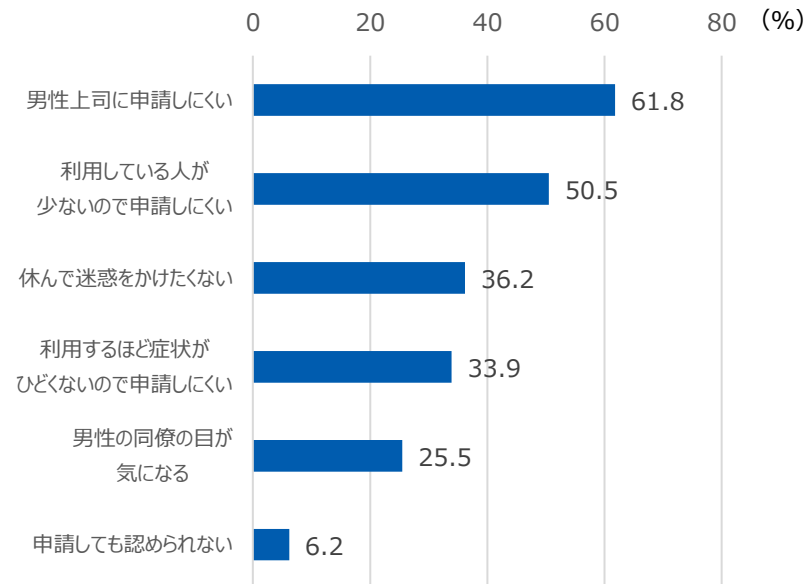


(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和2年度)

生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→ 申請先が男性上司であることや、利用している人が少ないこと、同僚の目が気になること等により、申請しづらい。

「生理休暇の利用しにくさ」で  
当てはまるのは？



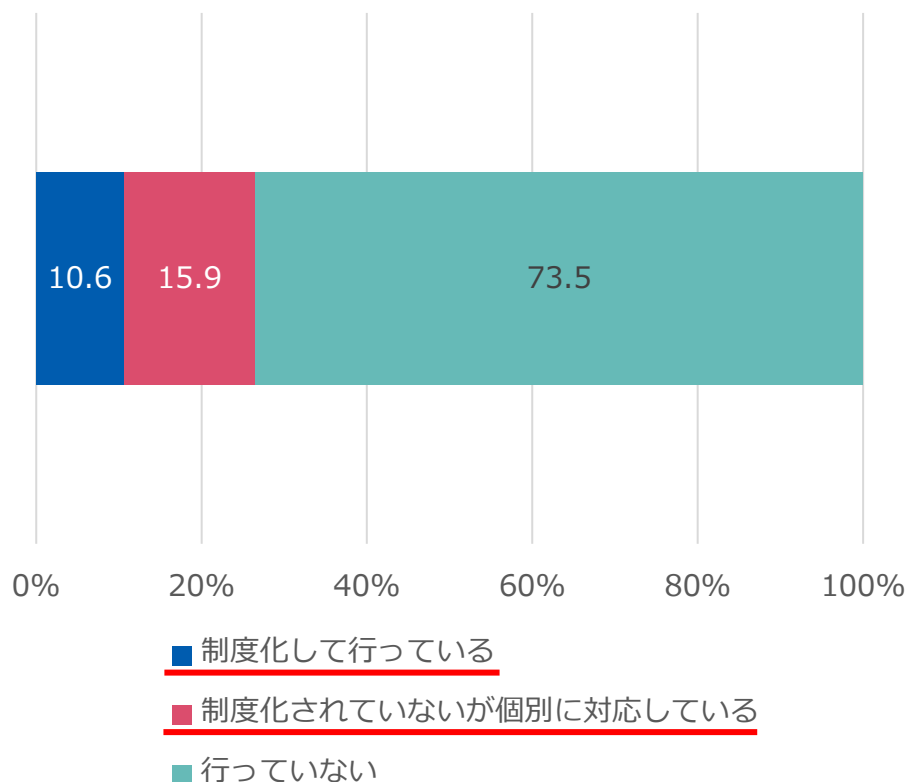
(資料出所) 日経BP「20～40代働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活調査」(令和3年)



# 企業における不妊治療の制度導入状況

- 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況について、「制度化して行っている」企業は10.6%、「制度化されていないが個別に対応している」企業は15.9%となっており、これらの企業のうち47.8%が、不妊治療のための制度として、「不妊治療に利用可能な休暇制度」を挙げている。

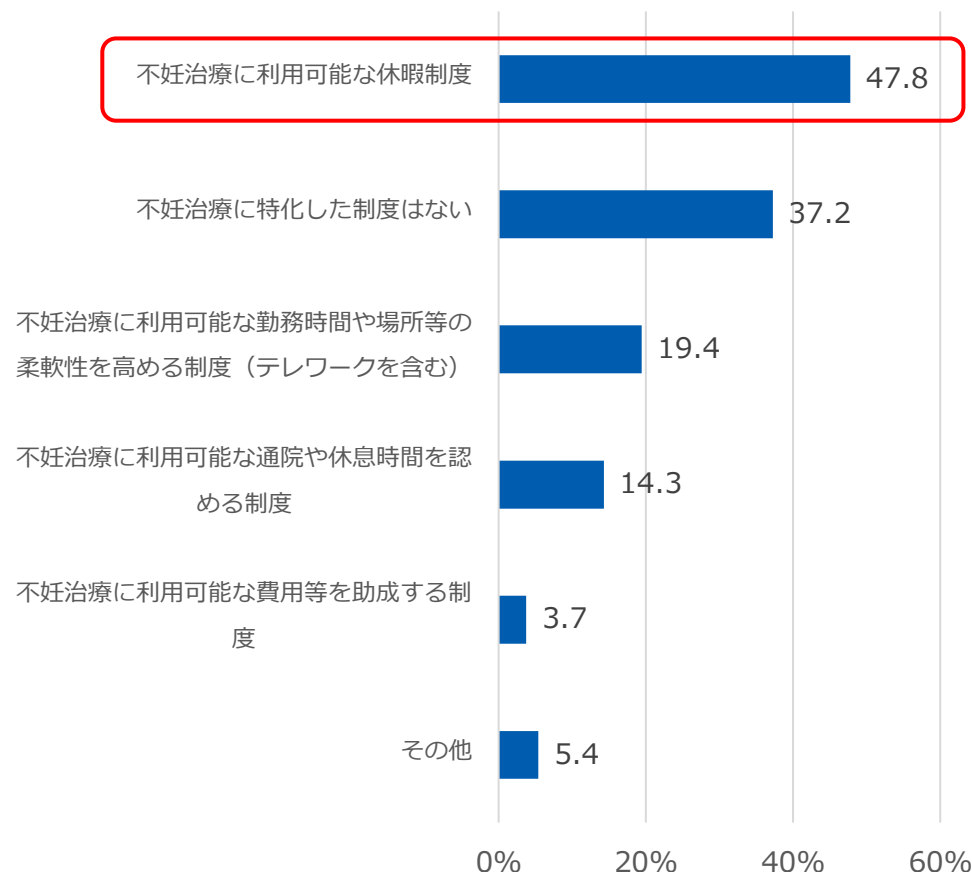
## 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況



※調査対象：全ての回答企業（無回答を除く）（n = 1,852）

（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（令和5年度）

## 不妊治療のための制度（複数回答）



※調査対象：不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度の運用や取組を「制度化して行っている」「制度化されていないが個別に対応している」と回答した企業（無回答を除く）（n = 427）

## 不妊治療におけるプライバシー保護

- 不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない（伝えない予定の）人は47.1%。
- 職場でオープンにしていない理由は「伝えなくても支障がないから」、「周囲に気遣いをしてほしくないから」が3割を超えている。

図 36 職場への共有状況(M.A.)

(n=289)

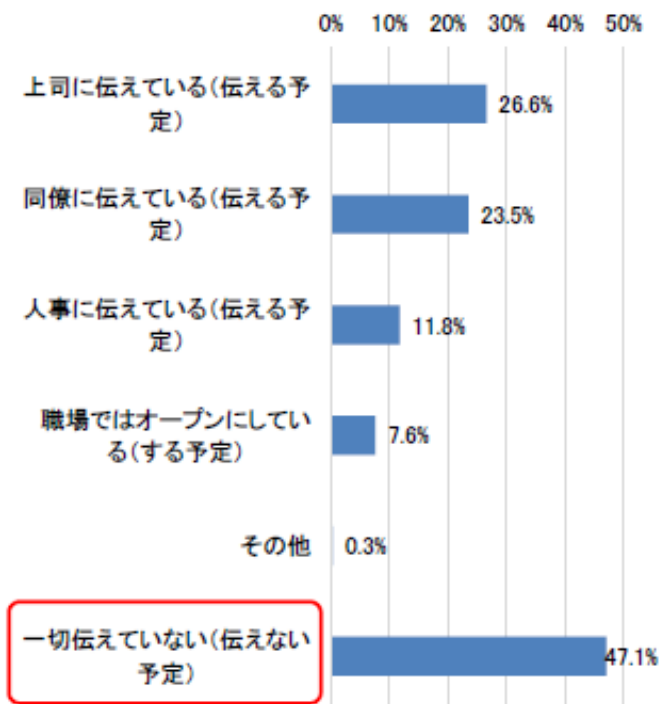
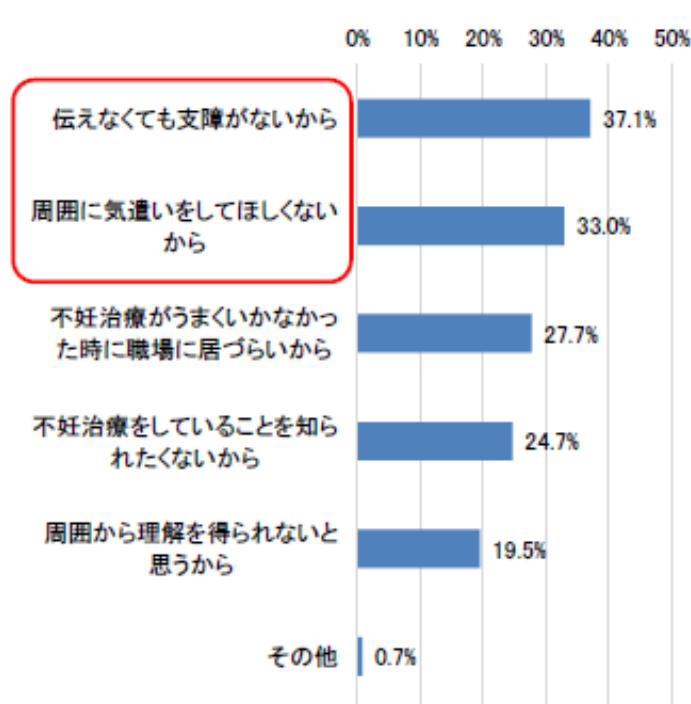


図 38 職場で伝えていない理由(職場ではオープンにしている(する予定)者を除く)(M.A.)

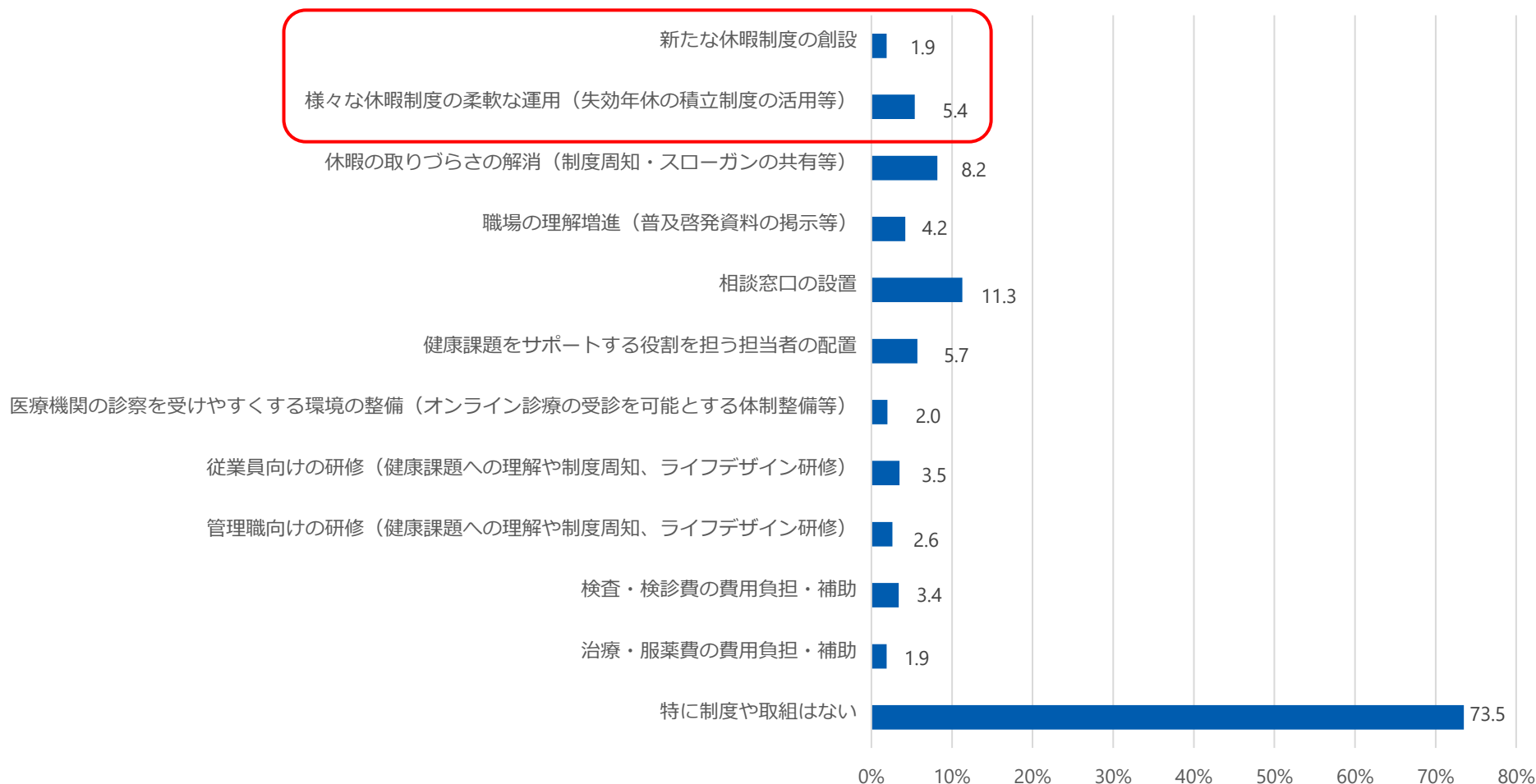
(n=267)



# 企業における更年期に関する制度や取組の状況

- 更年期に関する企業の取組として、新たな休暇制度の創設に取り組んでいる企業は1.9%、様々な休暇制度の柔軟な運用を行っている企業は5.4%となっている。

## 更年期に関して行っている制度や取組



※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）



◎ 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**

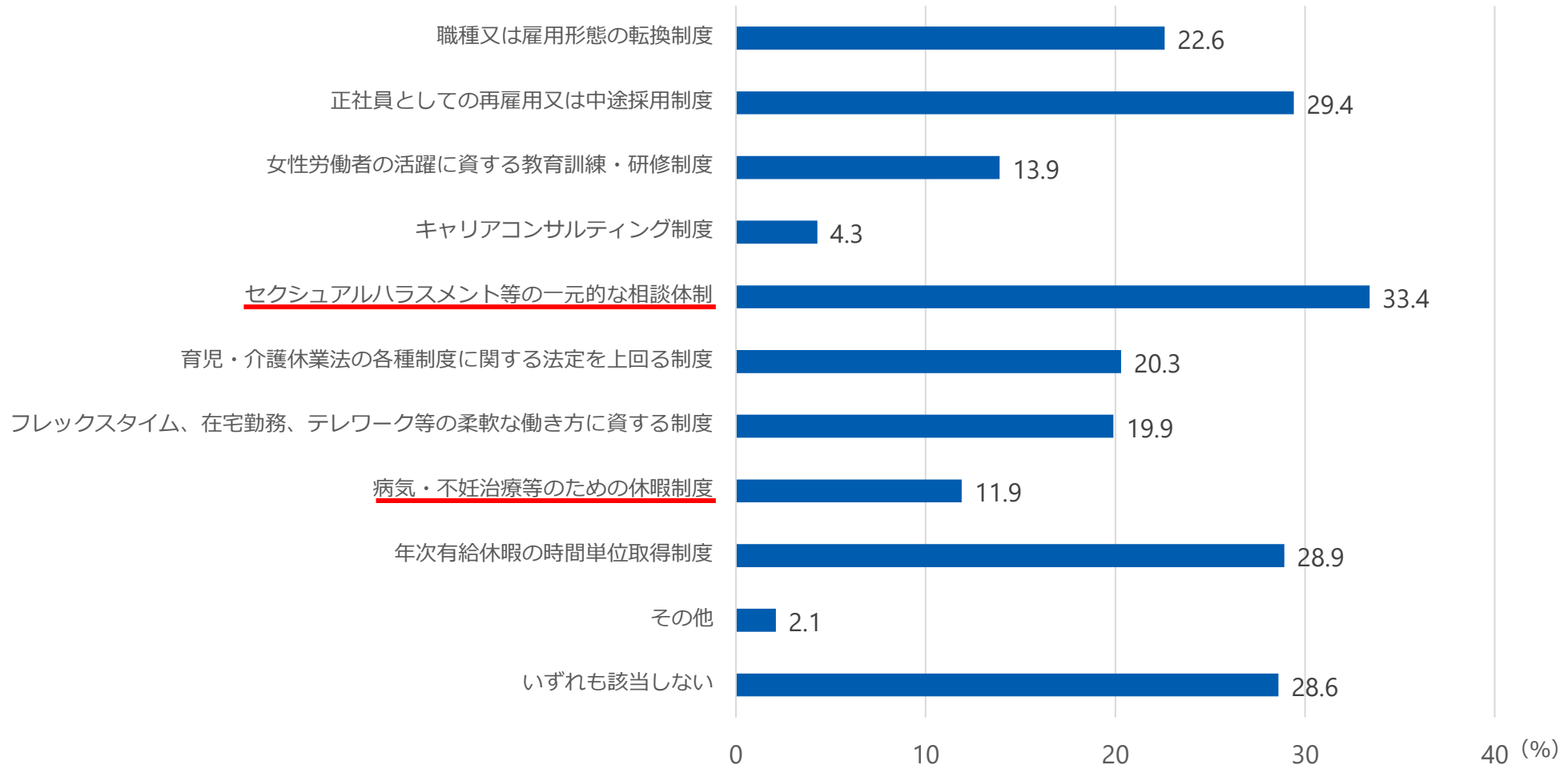
年次有給休暇の時間単位取得制度 等



# 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、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」**又は**「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※）</li> <li>● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※）</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

# えるぼし認定、くるみん認定制度の状況

## えるぼし認定企業数

※令和6年3月末時点



		全体	5001人以上	5000人以下 1001人以上	1000人以下 301人以上	300人以下 101人以上	100人以下
えるぼし	全体	2715 (100%) 100%	193 (7.1%) 100%	598 (22.0%) 100%	644 (23.7%) 100%	610 (22.5%) 100%	670 (24.7%) 100%
	1段階目	14 (100%) 0.5%	3 (21.4%) 1.6%	5 (35.7%) 0.8%	4 (28.6%) 0.6%	2 (14.3%) 0.3%	0 (0.0%) 0.0%
	2段階目	842 (100%) 31.0%	66 (7.8%) 34.2%	223 (26.5%) 37.3%	219 (26.0%) 34.0%	124 (14.7%) 20.3%	210 (24.9%) 31.3%
	3段階目	1859 (100%) 68.5%	124 (6.7%) 64.2%	370 (19.9%) 61.9%	421 (22.6%) 65.4%	484 (26.0%) 79.3%	460 (24.7%) 68.7%
プラチナ えるぼし		56 (100%)	3 (5.4%)	11 (19.6%)	20 (35.7%)	12 (21.4%)	10 (17.9%)

※（）内は、各認定段階における、認定数全体に対する企業規模ごとの認定数の割合。赤字は、各企業規模における、認定数全体に対する段階ごとの認定数の割合。

## くるみん認定企業数

※令和5年9月末時点



くるみん	全体	4313 (100%)
	プラス	18 (0.4%)
	トライ	2 (0.05%)
プラチナくるみん	全体	589 (100%)
	プラス	32 (5.4%)

※プラチナくるみん認定企業数はくるみん認定企業数の内数。（）内はくるみん、プラチナくるみんそれぞれの認定企業数を100%としたときの割合。

## 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

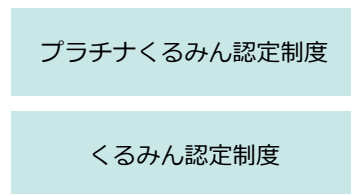
※調査対象：法施行以後のえるぼし 1 段階認定を受けた全企業

（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局調べ

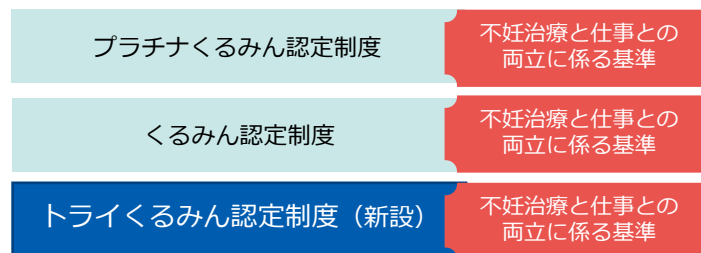
# くるみん「プラス」認定（不妊治療と仕事との両立に係る基準）

## 改正内容

＜改正前＞



＜改正後＞（令和4年4月～）



次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事との両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみの一種として新たな類型「プラス」を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加する。

※「不妊治療と仕事との両立」に関する基準の認定については、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみの申請を行う際の必須基準ではなく、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみの認定基準のみの認定申請を行うことも可能。

## 認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。

※ くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんで基準は共通のもの。

＜不妊治療と仕事との両立に関する認定基準＞

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。
  - ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
  - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する企業トップの方針を示し、講じている制度の内容とともに社内に周知していること。
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- ・ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談等に応じる両立支援担当者を選任し、社内に周知していること。

## 認定状況（令和6年6月末日現在）

くるみんプラス：35社    プラチナくるみんプラス：53社    トライくるみんプラス：0社

## 職場におけるハラスメント対策関係

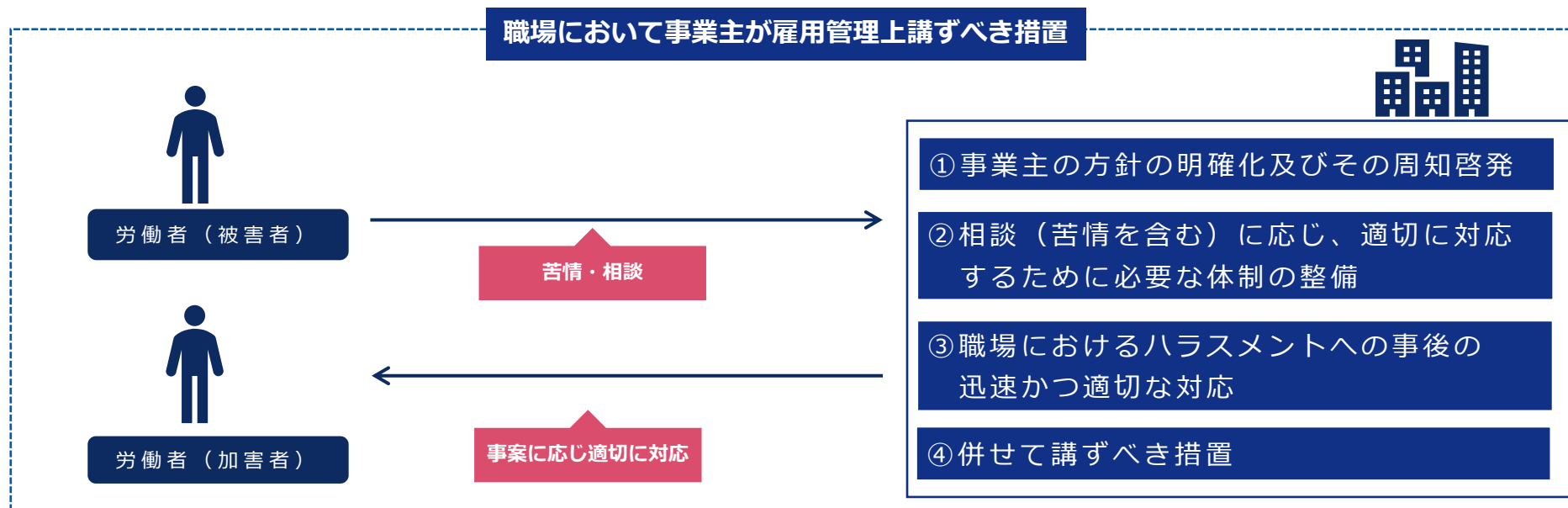
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



## 事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **事業主の方針の明確化及びその周知啓発**：ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、管理監督者を含む労働者への周知啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。
- ② **相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応。
- ③ **職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

（根拠法）

- セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：男女雇用機会均等法    ○育児休業・介護休業等に関するハラスメント：育児・介護休業法  
○パワーハラスメント：労働施策総合推進法



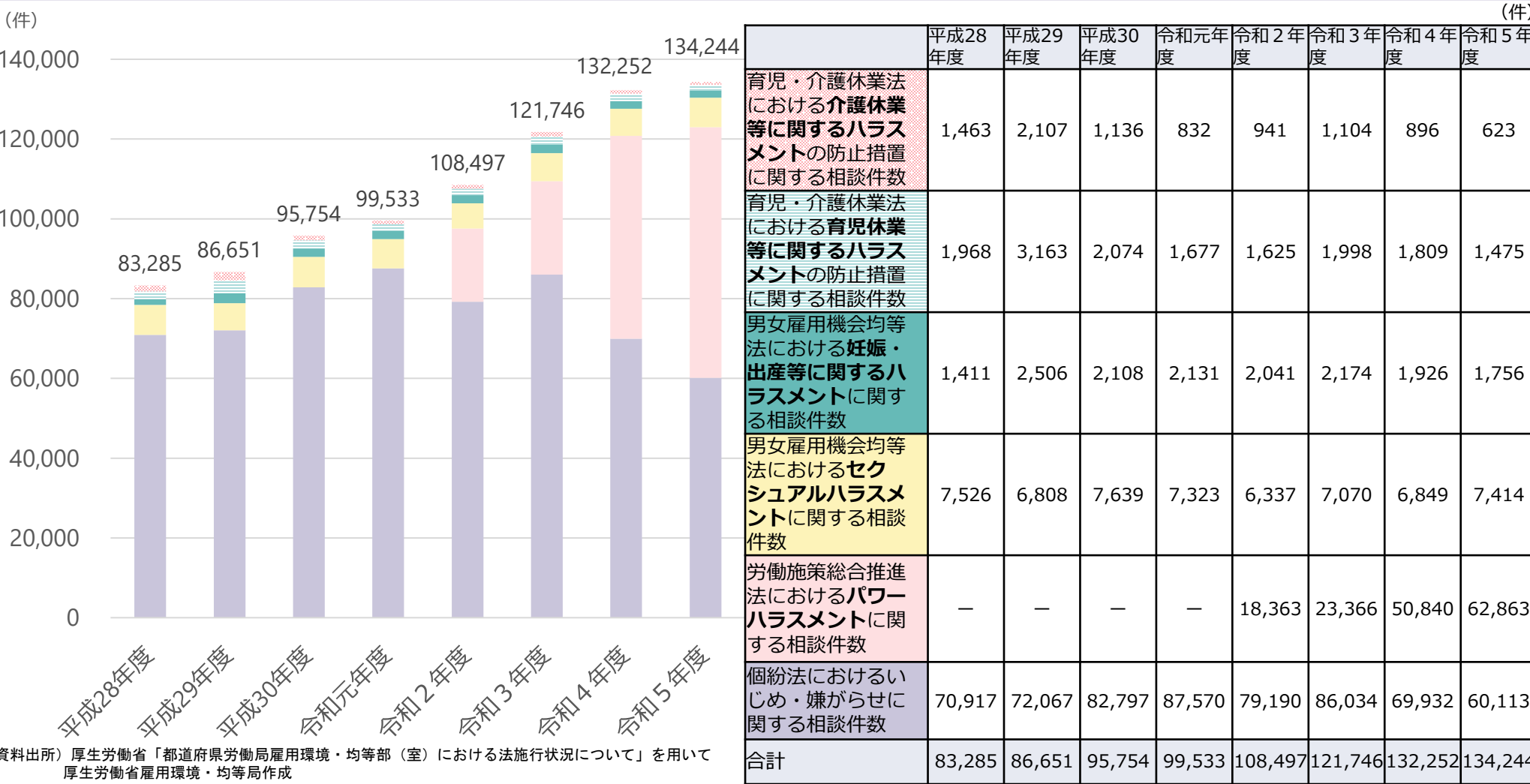
# ○各種ハラスメントの法的位置付け

	措置義務	責務
セクシュアルハラスメント	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条 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。</p>	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条の二</p> <p>2 事業主は、性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に努めなければならない。</p>
妊娠・出産等に関するハラスメント	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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。</p>	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条の四</p> <p>2 事業主は、妊娠・出産等関係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に努めなければならない。</p>
育児休業等に関するハラスメント	<p>○育児・介護休業法</p> <p>第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する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。</p>	<p>○育児・介護休業法</p> <p>第二十五条の二</p> <p>2 事業主は、育児休業等関係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に努めなければならない。</p>
パワーハラスメント	<p>○労働施策総合推進法</p> <p>第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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。</p>	<p>○労働施策総合推進法</p> <p>第三十条の三</p> <p>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に努めなければならない。</p>



# 都道府県労働局へのハラスメントに関する相談件数の状況

○ 均等法、育介法、労推法では、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントについて雇用管理上の措置義務を課し、ハラスメントの防止を図っている。しかし、法制定後も、労働局へのハラスメントの相談件数は高止まりしている状況。



(資料出所) 厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」を用いて  
厚生労働省雇用環境・均等局作成

※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、企業の職場におけるパワーハラスメントに関する紛争は同法に基づき対応することとなったため、いじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争に基づく対応と  
パワーハラスメントに関する労働施策総合推進法に基づく対応は令和2年度以降別途計上している。

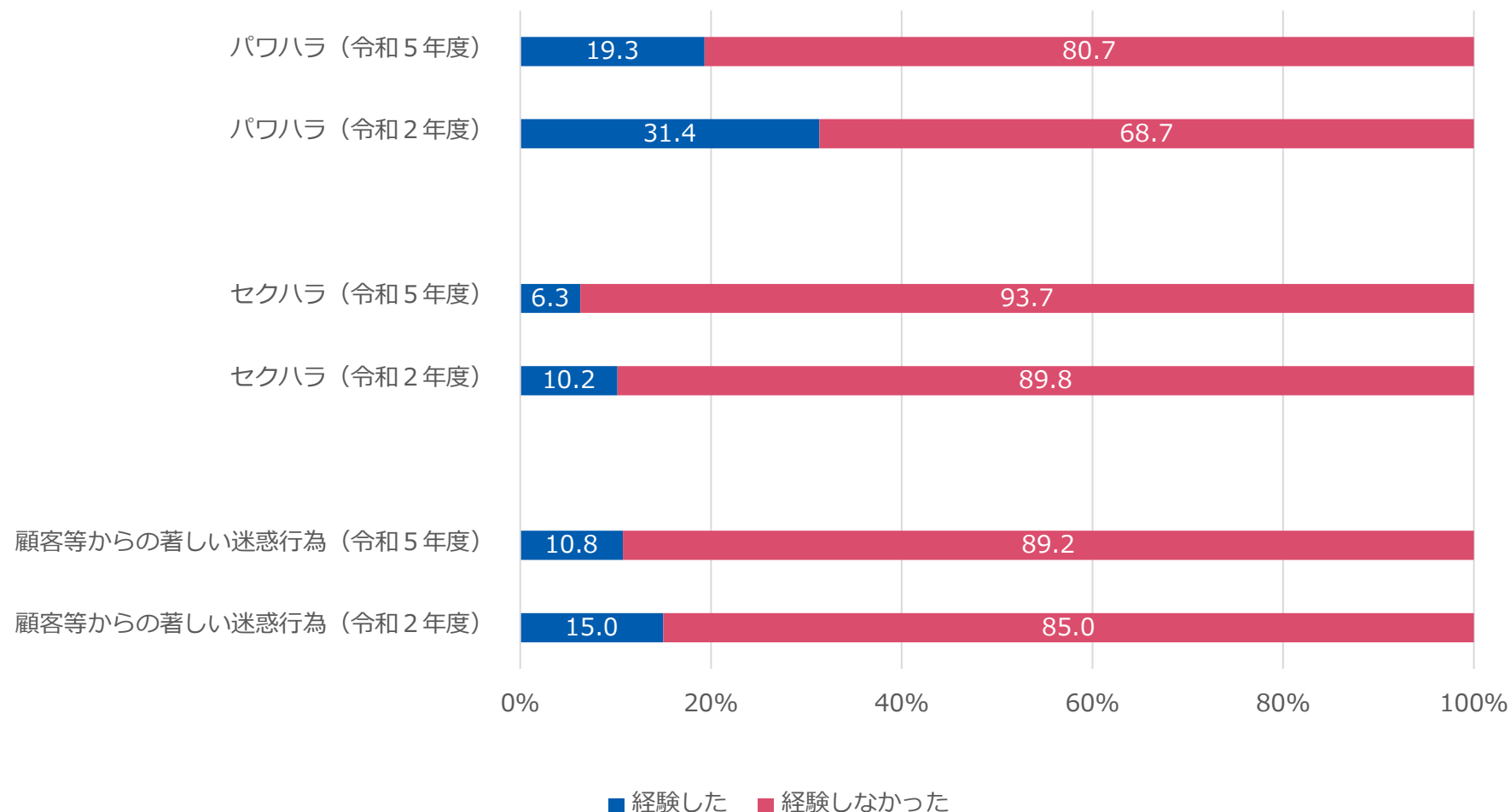
※ 「個紛法におけるいじめ・嫌がらせに関する相談件数」以外の相談件数には、企業からの法令内容に関する問合せなどの件数も含まれている。

54

## 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



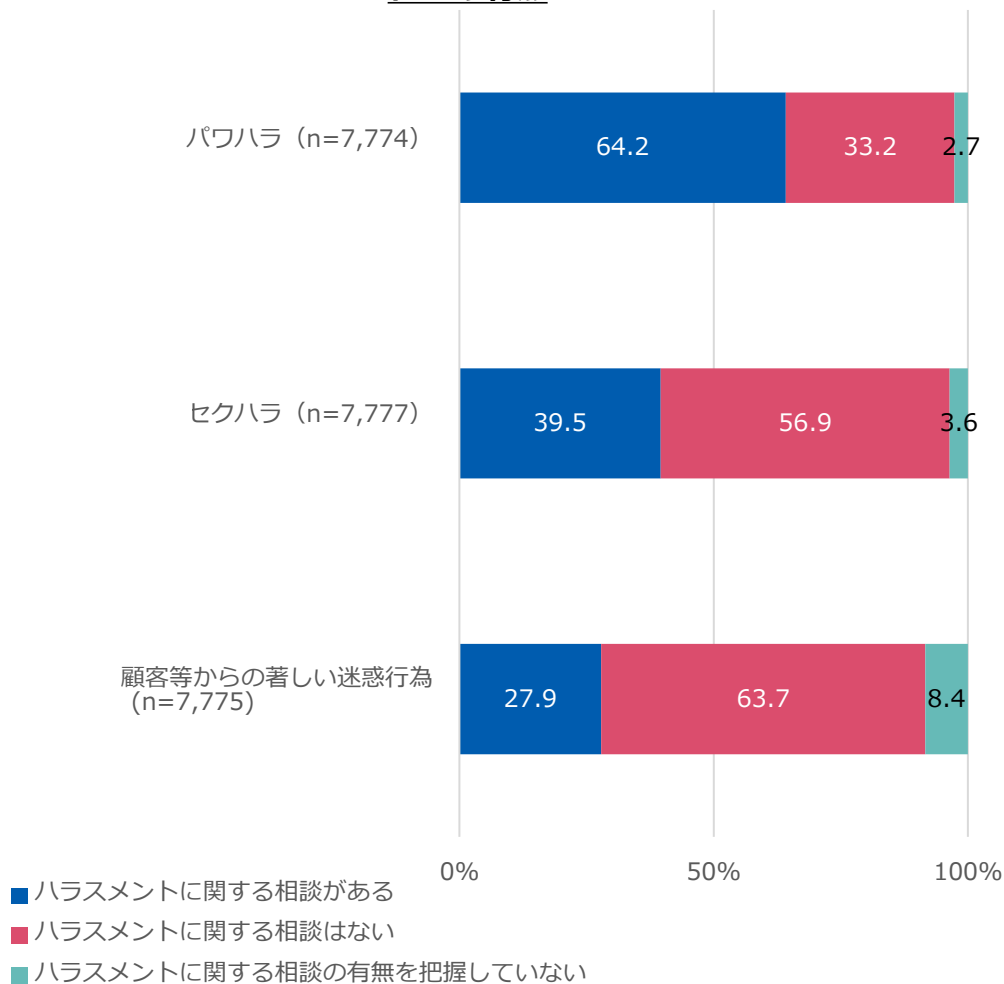
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8,000）

（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）

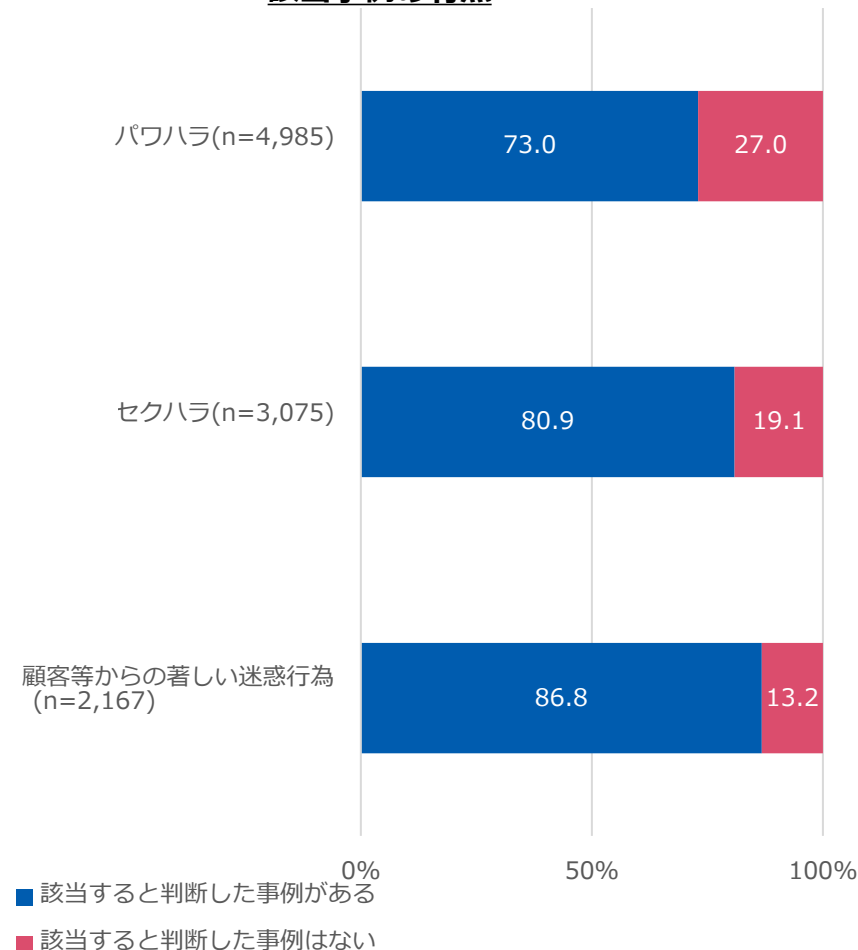
# ハラスメントの発生状況（企業調査）

- 過去3年間に相談があったと回答した企業割合については、
  - ・ パワハラは64.2%、セクハラは39.5%、顧客等からの著しい迷惑行為は27.9%である。
- 過去3年間に相談があった事例のうち、企業がハラスメントに該当すると判断した事例の有無については、
  - ・ パワハラは73.0%、セクハラは80.9%、顧客等からの著しい迷惑行為は86.8%である。

相談の有無



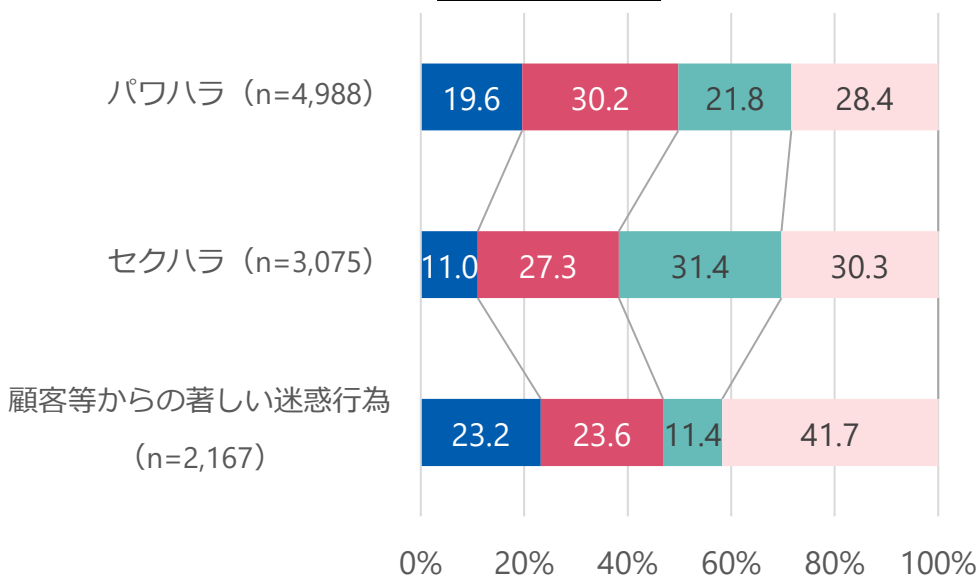
該当事例の有無



# ハラスメントの発生状況（企業調査）

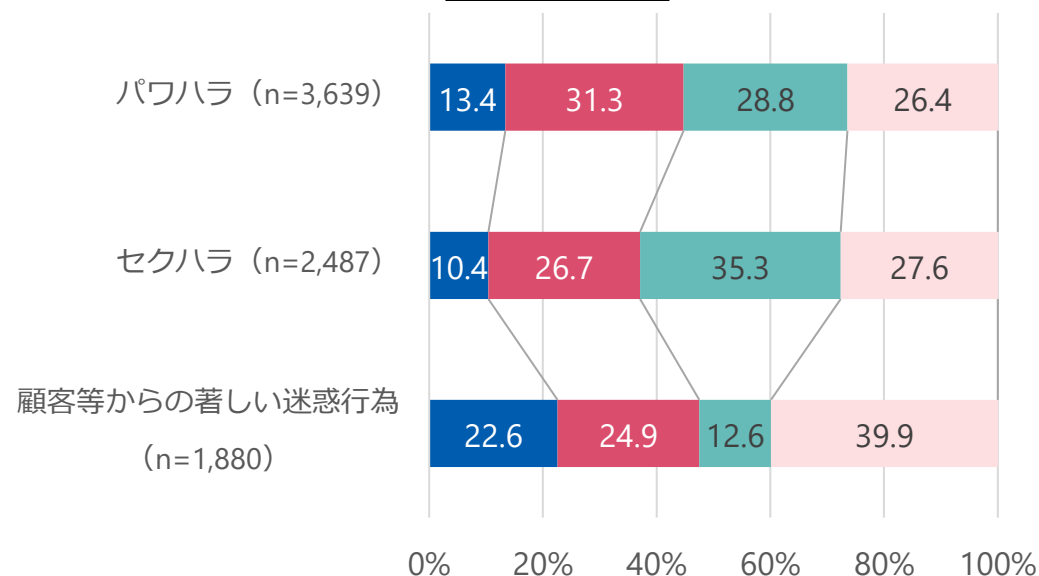
- 相談件数の過去3年間の増減の傾向としては、
  - ・パワハラとセクハラでは、「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高くなっているが、
  - ・事業主に防止措置義務が課されていない顧客等からの著しい迷惑行為では「件数が増加している」（23.2%）が「件数は減少している」（11.4%）より大幅に高い。
- 過去3年間の該当事例の増減の傾向としては、
  - ・パワハラとセクハラでは「件数は減少している」の割合が「件数は増加している」の割合よりも高いが、
  - ・顧客等からの著しい迷惑行為では「件数は増加している」（22.6%）が「件数は減少している」（12.6%）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

**相談件数の増減**



- 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

**該当事例の増減**



- 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）

# パワハラ防止指針における「顧客等からの著しい迷惑行為」

- 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした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」（令和2年厚生労働省告示第5号）において、顧客等からの著しい迷惑行為に関し、事業主が行うことが望ましい取組の内容が規定されている。

## 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした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」（抄）

### 7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

#### (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

#### (2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人に対応させない等の取組を行うこと。

#### (3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

## カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（2022年2月作成）

○令和2年1月、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした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」（令和2年厚生労働省告示第5号）が策定され、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」）に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められ、カスタマーハラスメント対策の強化は急務。

○そこで、厚生労働省は委託事業により、小売業、運輸業、飲食サービス業、宿泊業等、顧客と接することの多い業種に属する企業12社にヒアリング等を行い企業が具体的に取り組むべきカスタマーハラスメント対策等をまとめた「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成。

### マニュアルの基本構成

1. カスタマーハラスメントの発生状況、2. カスタマーハラスメントとは、3. カスタマーハラスメント対策の必要性、4. 企業が具体的に取り組むべきカスタマーハラスメント対策、5. 企業の取組のきっかけ、メリット、運用について

### ＜マニュアルが対象とする「カスタマーハラスメント」のイメージ＞

○顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

### 「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例

- ・企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合
- ・要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合

### 「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例 （要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの）

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言）
- ・威圧的な言動
- ・土下座の要求
- ・継続的な（繰り返し）執拗な（しつこい）言動等  
（要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの）
- ・商品交換の要求
- ・金銭補償の要求
- ・謝罪の要求（土下座を除く）



### カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

- ① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発  
・組織のトップが、カスタマーハラスメント対策への取組の基本方針・基本姿勢を明確に示す。
- ② 従業員（被害者）のための相談対応体制の整備
- ③ 対応方法、手順の策定
- ④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修  
・顧客等からの迷惑行為、悪質なクレームへの社内における具体的な対応について、従業員を教育する。
- ⑤ 事実関係の正確な確認と事案への対応  
・カスタマーハラスメントに該当するか否かを判断するため、顧客、従業員等からの情報を基に、その行為が事実であるかを確かな証拠・証言に基づいて確認する。

等



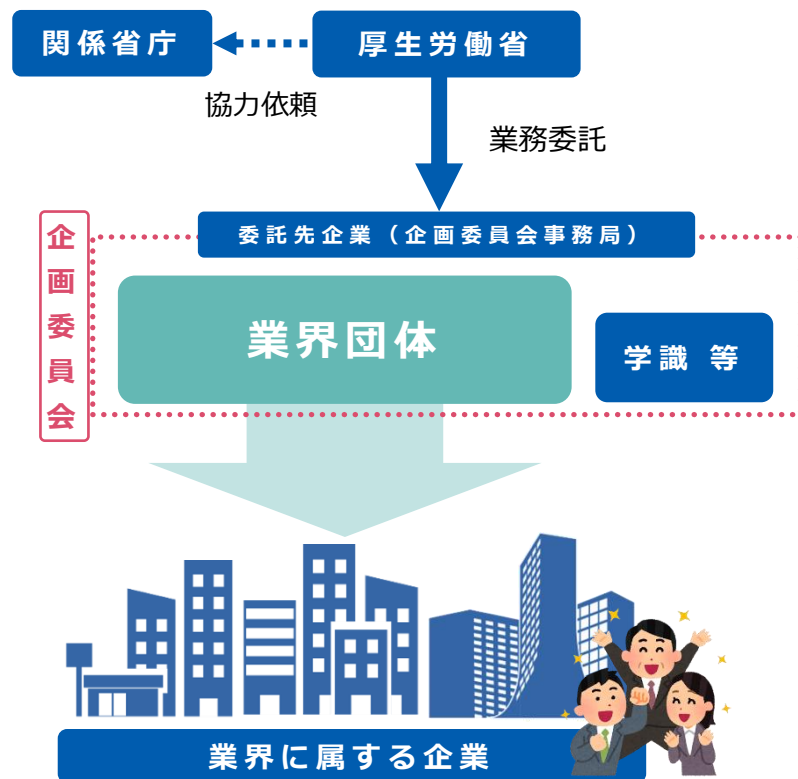


# 令和6年度 業種別カスタマーハラスメントの取組支援

## 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	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
約1/4	約3/4			

## 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

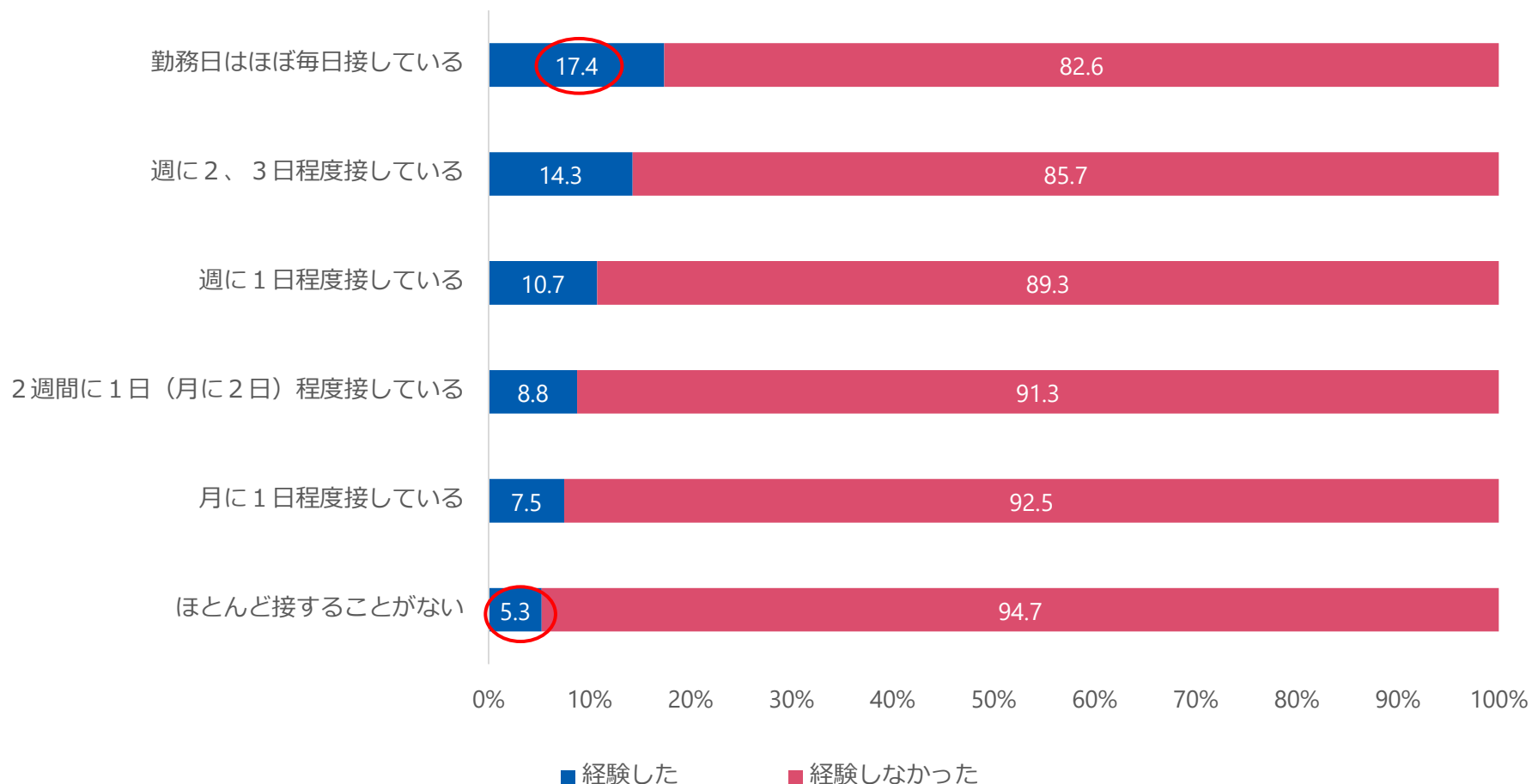
相談対応

- 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

## 顧客等からの著しい迷惑行為の経験状況に関する接客頻度別の特徴

- 労働者が過去3年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為について、接客頻度別に見ると、「ほとんど接することがない」者は5.3%であるのに対し、「勤務日はほぼ毎日接している」者は17.4%となっている。顧客等と接する頻度が多いほど迷惑行為を受けた割合が高い。

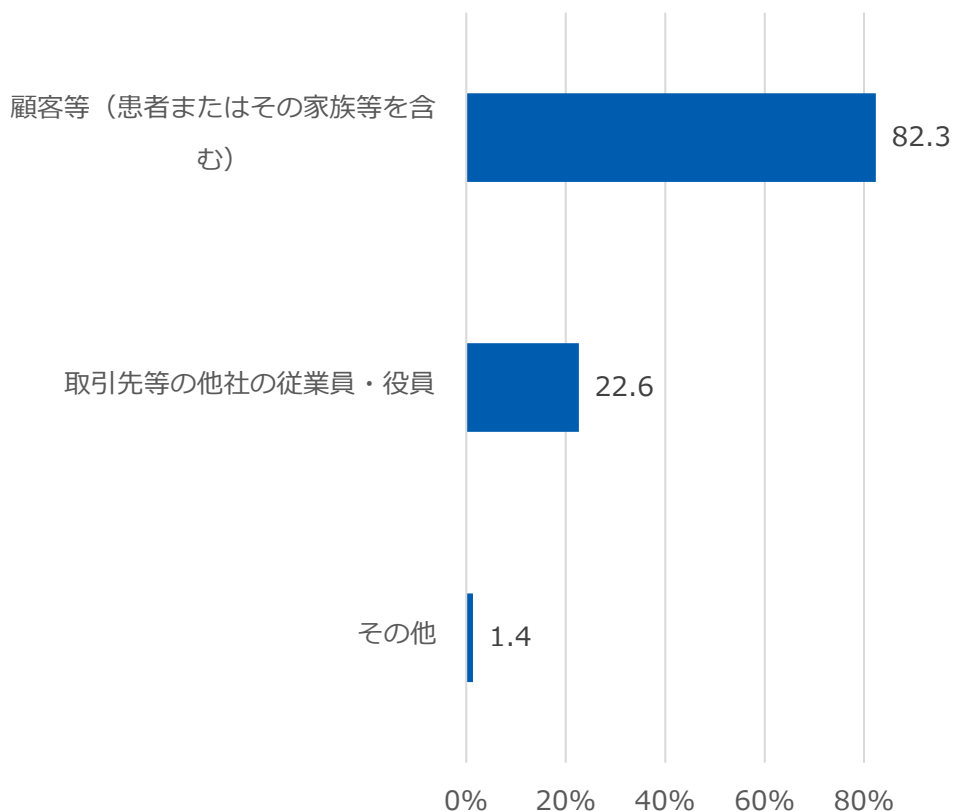
過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（接客頻度別）



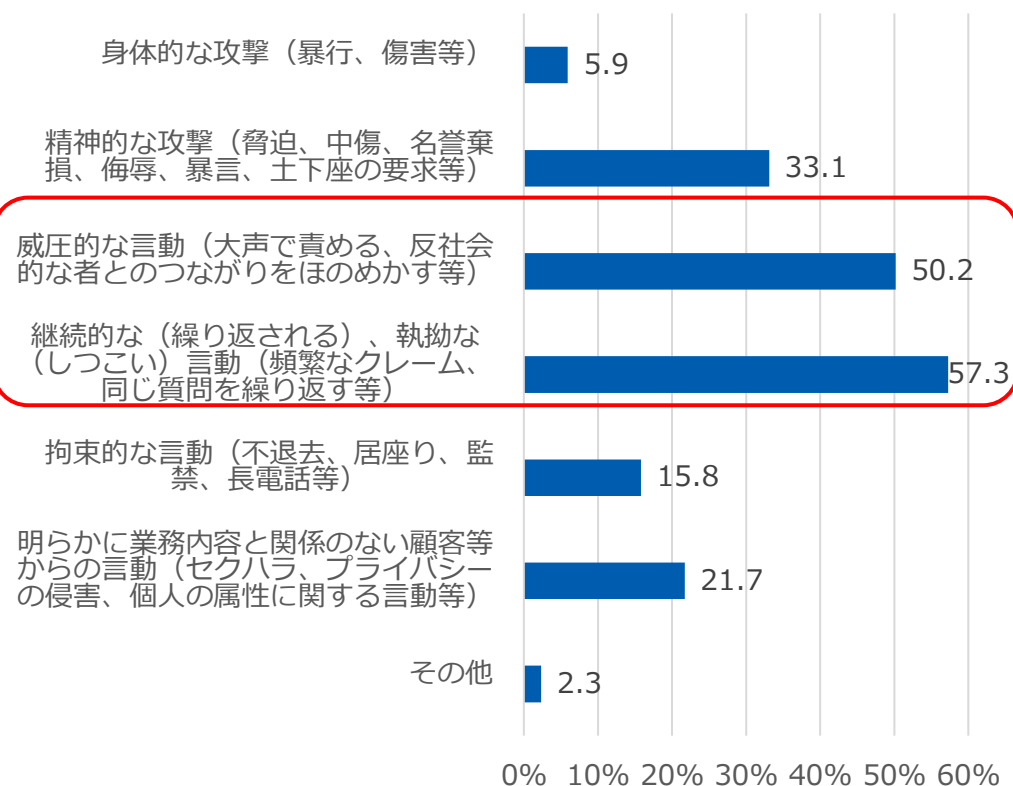
## 顧客等からの著しい迷惑行為の行為者・内容

- 顧客等からの著しい迷惑行為の行為者については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」が82.3%、「取引先等の他者の従業員・役員」が22.6%となっている。
- 労働者が過去3年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容については、「継続的な、執拗な言動」（57.3%）、「威圧的な言動」（50.2%）、「精神的な攻撃」（33.1%）が主な内容である。

顧客等からの著しい迷惑行為の行為者



顧客等からの著しい迷惑行為の内容

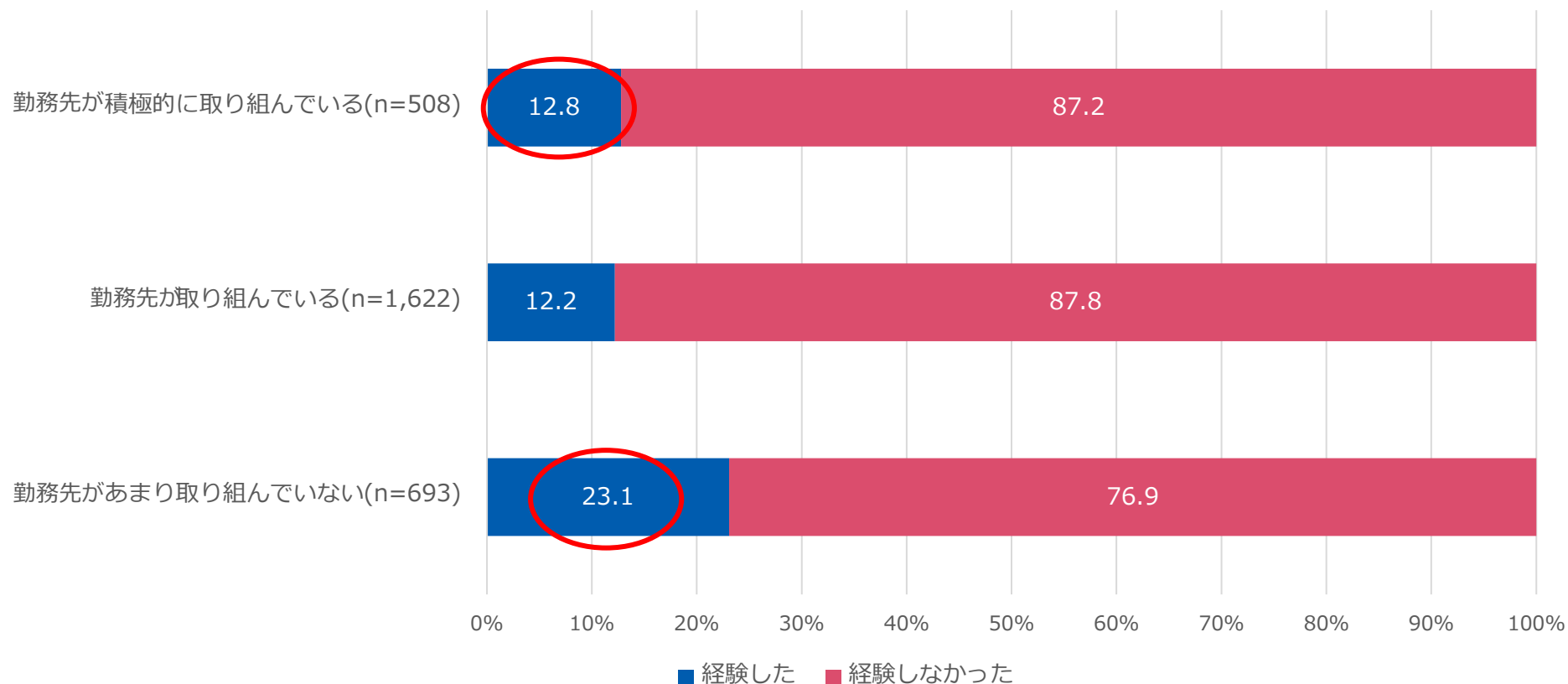


※調査対象：過去3年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者（n=861）

（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）

## 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験

- 勤務先が顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決に積極的に取り組んでいる場合（12.8%）の方が、勤務先が顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決にあまり取り組んでいない場合（23.1%）と比べると、顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者の割合が少ない。



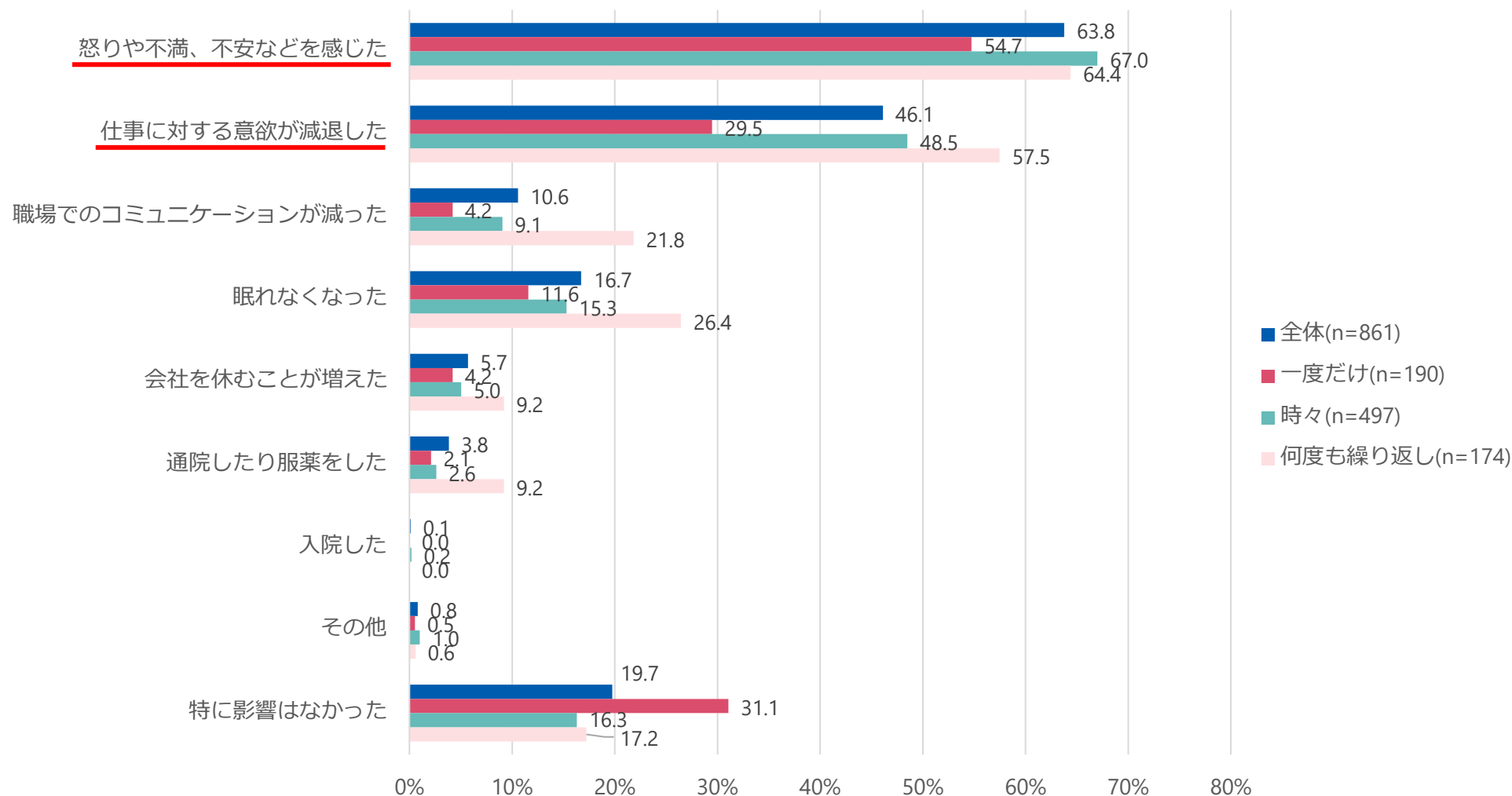
※調査対象：全回答者（無回答・無効回答を除く）

（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）

# 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた労働者の心身への影響

- 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた労働者のうち、「怒りや不満、不安などを感じた」者は63.8%、「仕事に対する意欲が減退した」者は46.1%となっている。

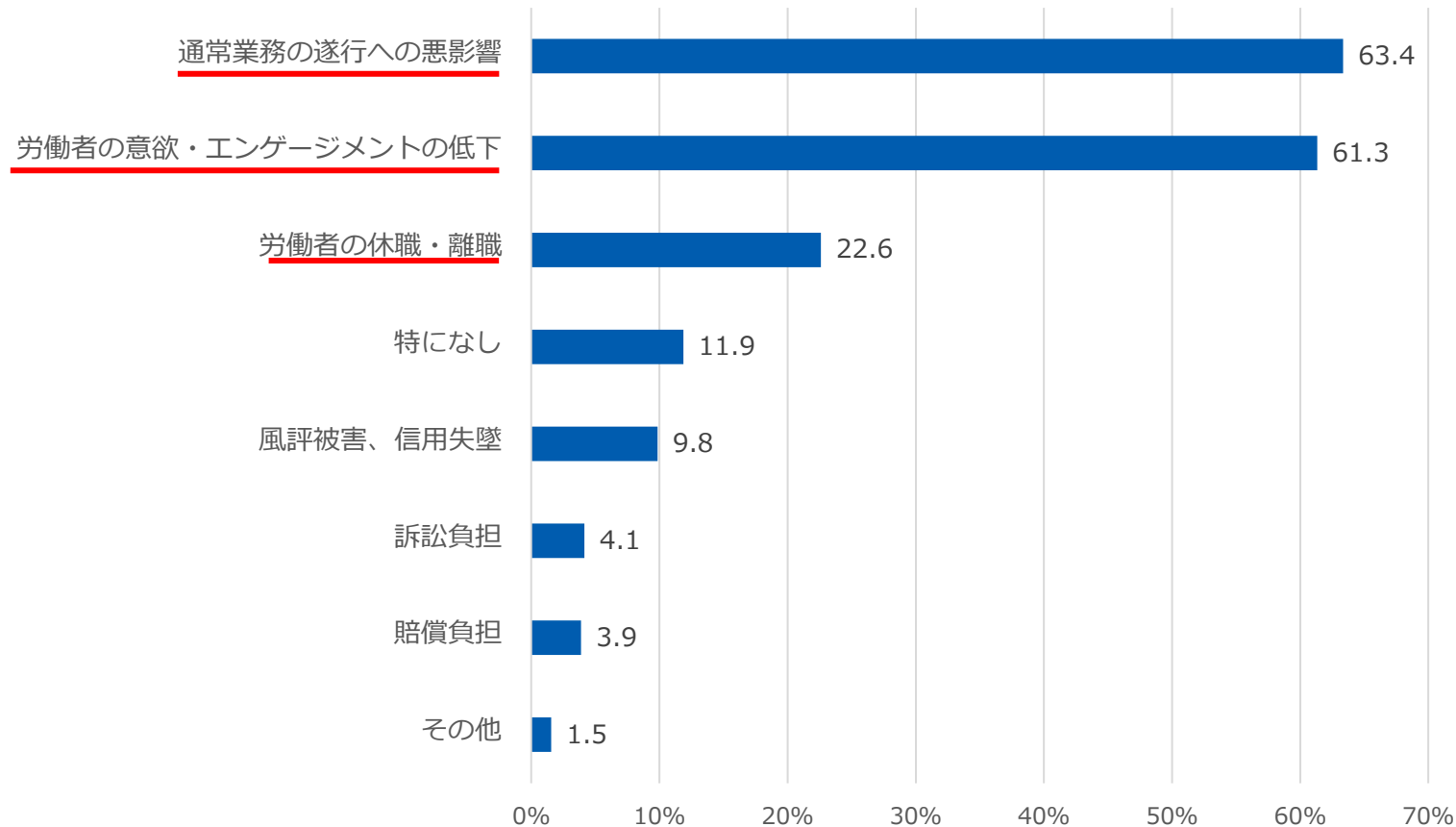
顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



# 顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害

- 顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害の主な内容は、「通常業務の遂行への悪影響」（63.4%）、「労働者の意欲・エンゲージメントの低下」（61.3%）、「労働者の休職・離職」（22.6%）である。

## 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害

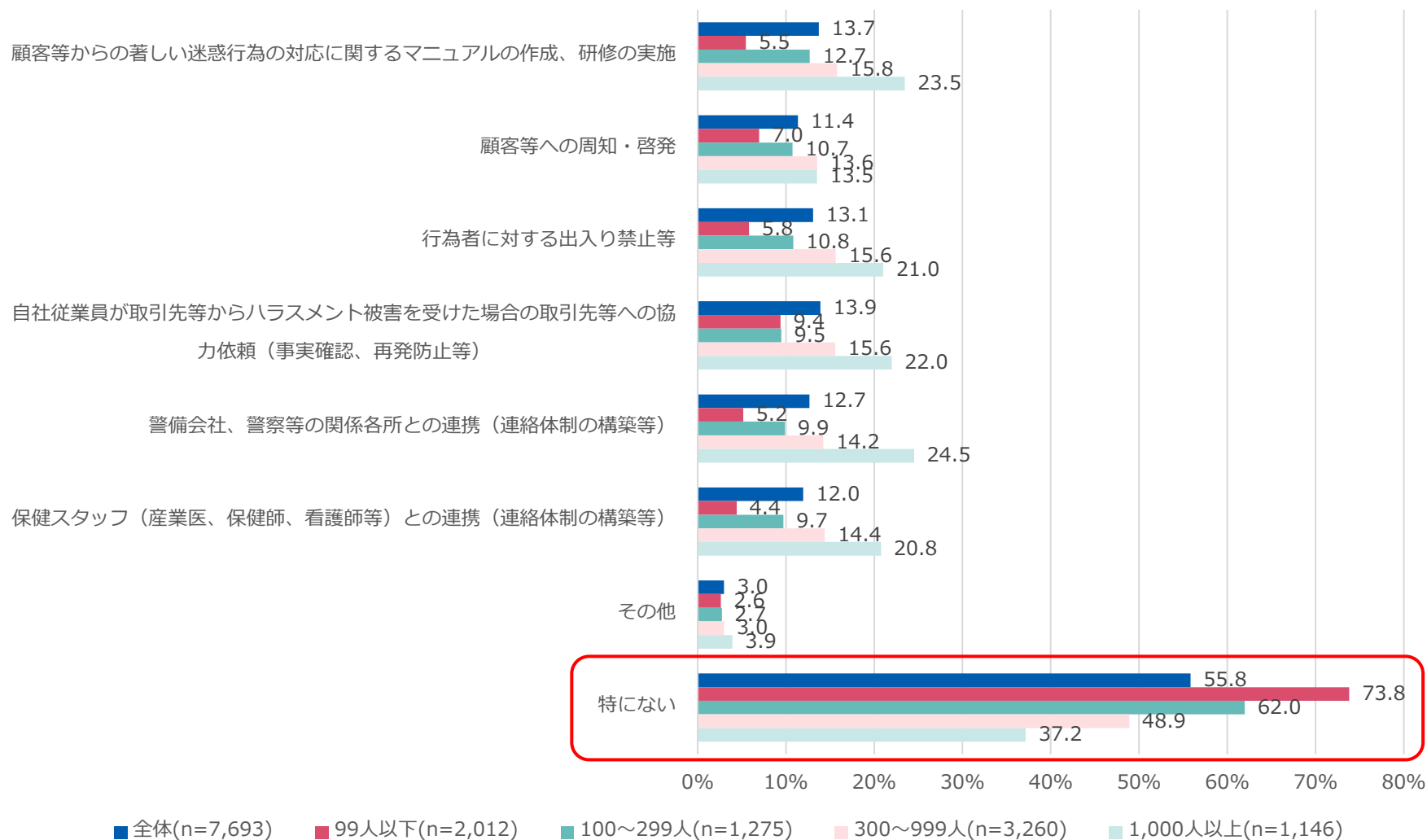


※調査対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業（無回答・無効回答を除く）（n=1,880）

（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）

## 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組

- 顧客等からの著しい迷惑行為に対する取組が「特にない」としている企業は、従業員規模1,000人以上の企業において37.2%、300～999人規模企業において48.9%、100～299人規模企業において62.0%、99人以下規模企業において73.8%である。





# 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

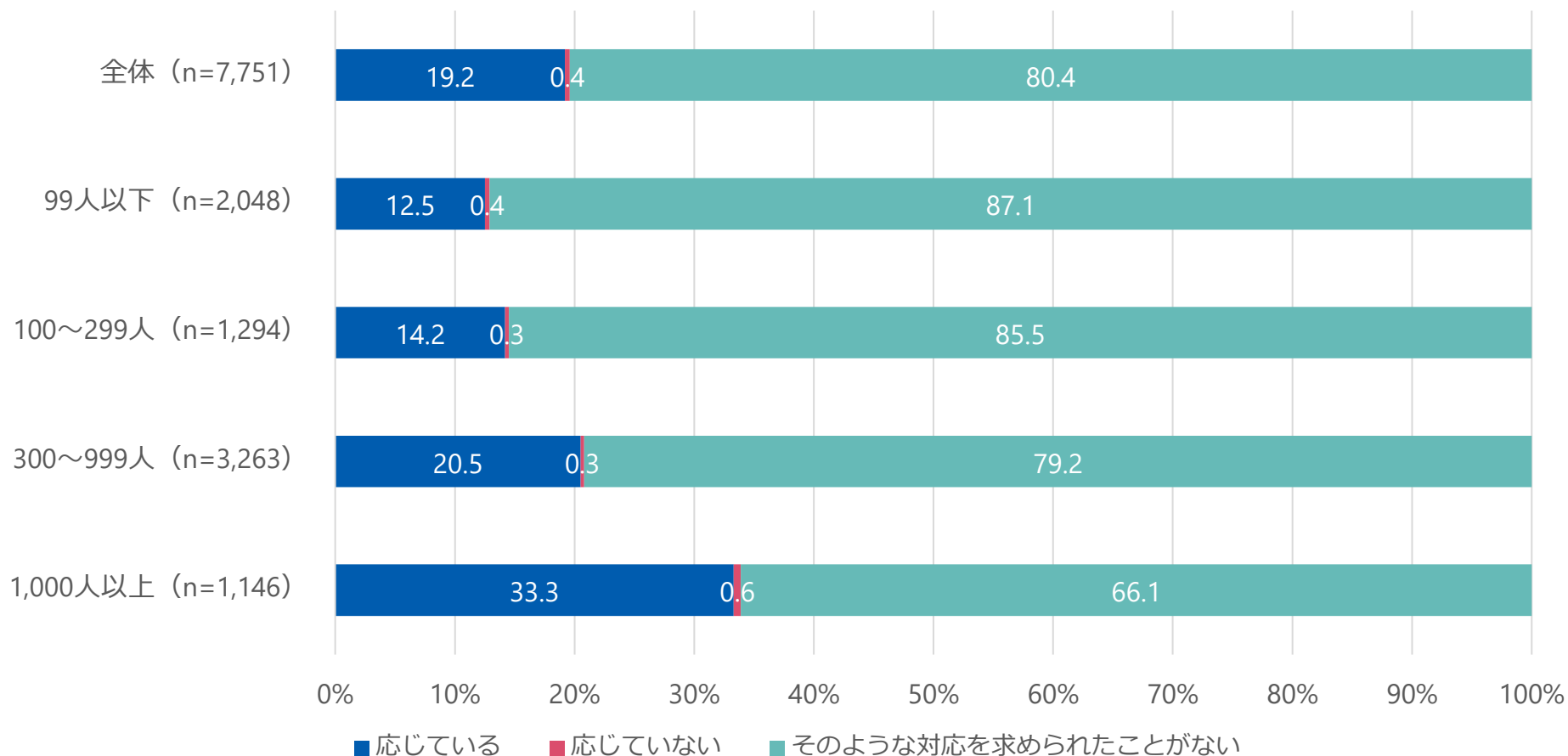
法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

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。

# セクハラ防止指針における「就活等セクハラ」

「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）」（抄）

## 7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

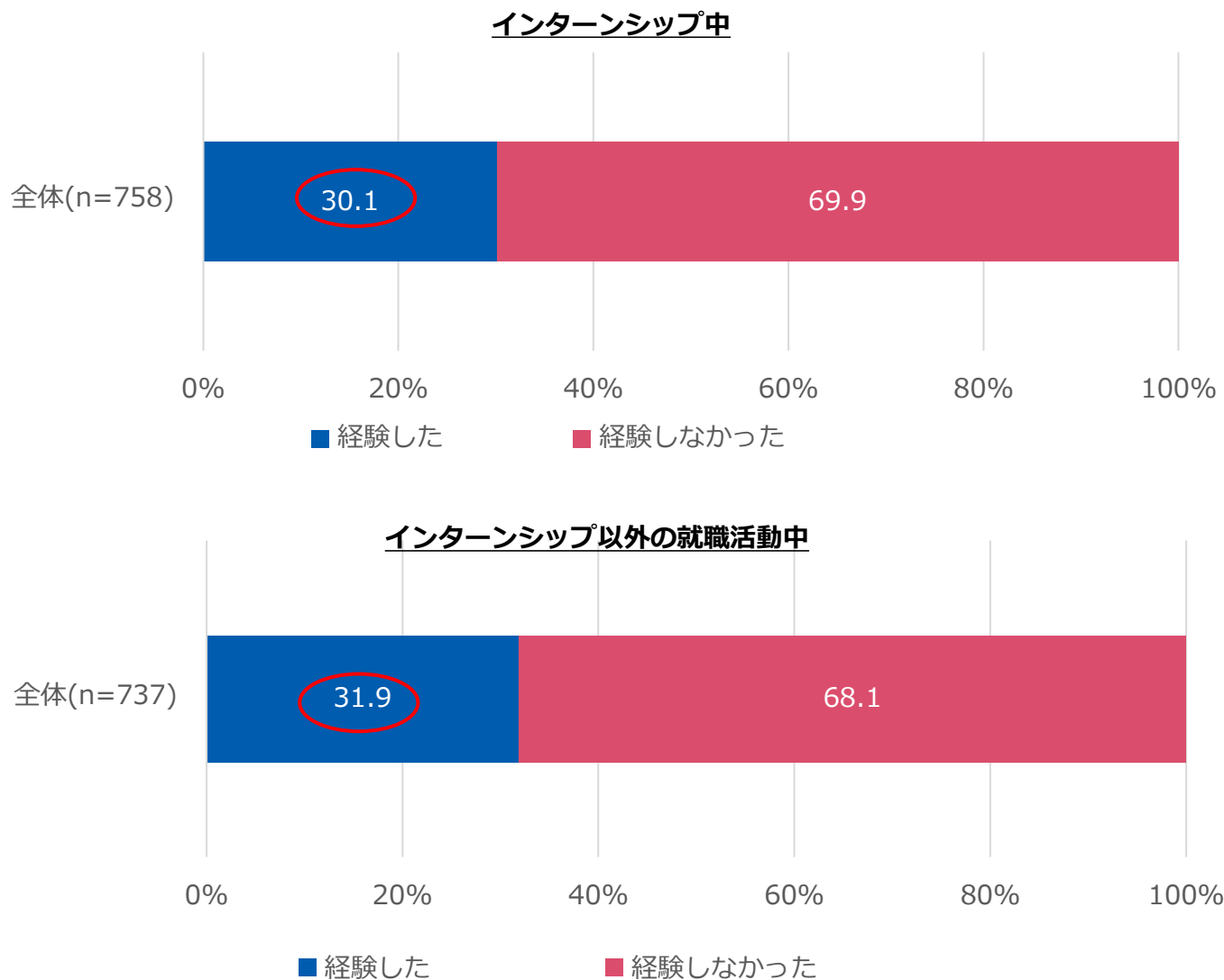
3 の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、**事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。**

こうした責務の趣旨も踏まえ、**事業主は、4 (1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。**

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4 の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

# 就活等セクハラを受けた経験

- インターンシップ中にセクハラを経験した者は30.1%、就職活動中にセクハラを経験した者は31.9%である。



※調査対象：調査に回答した全ての者（n=1,000）

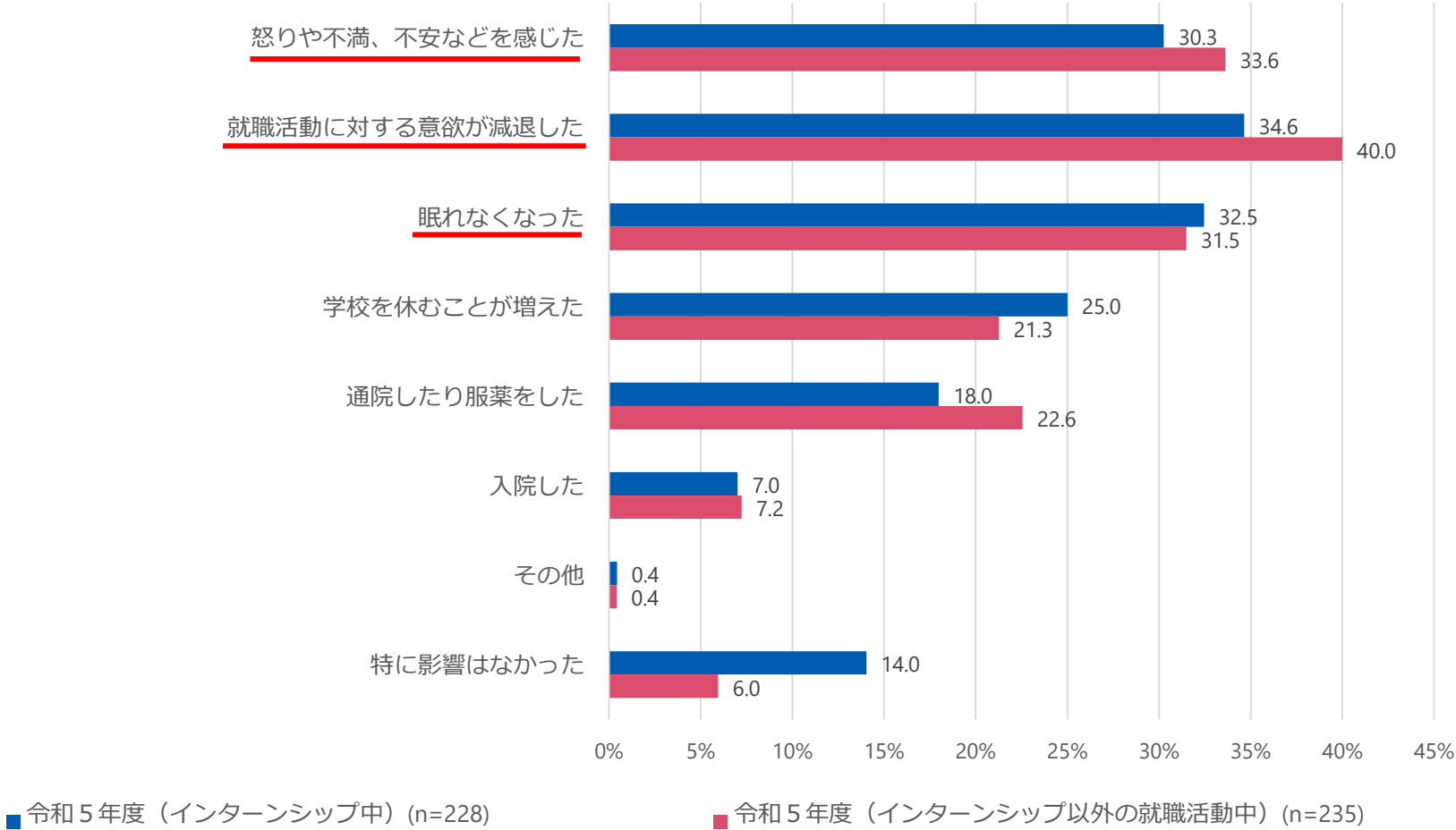
※全体は、2020～2022年度の合計。

（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）

# 就活等セクハラの心身への影響

○ 過去3年間に就活等セクハラを受けた経験があると回答した労働者の心身への影響について、インターンシップ中とインターン以外の就職活動の両場面で「怒りや不満、不安などを感じた」、「就職活動に対する意欲が減退した」、「眠れなくなった」が上位3つを占める。

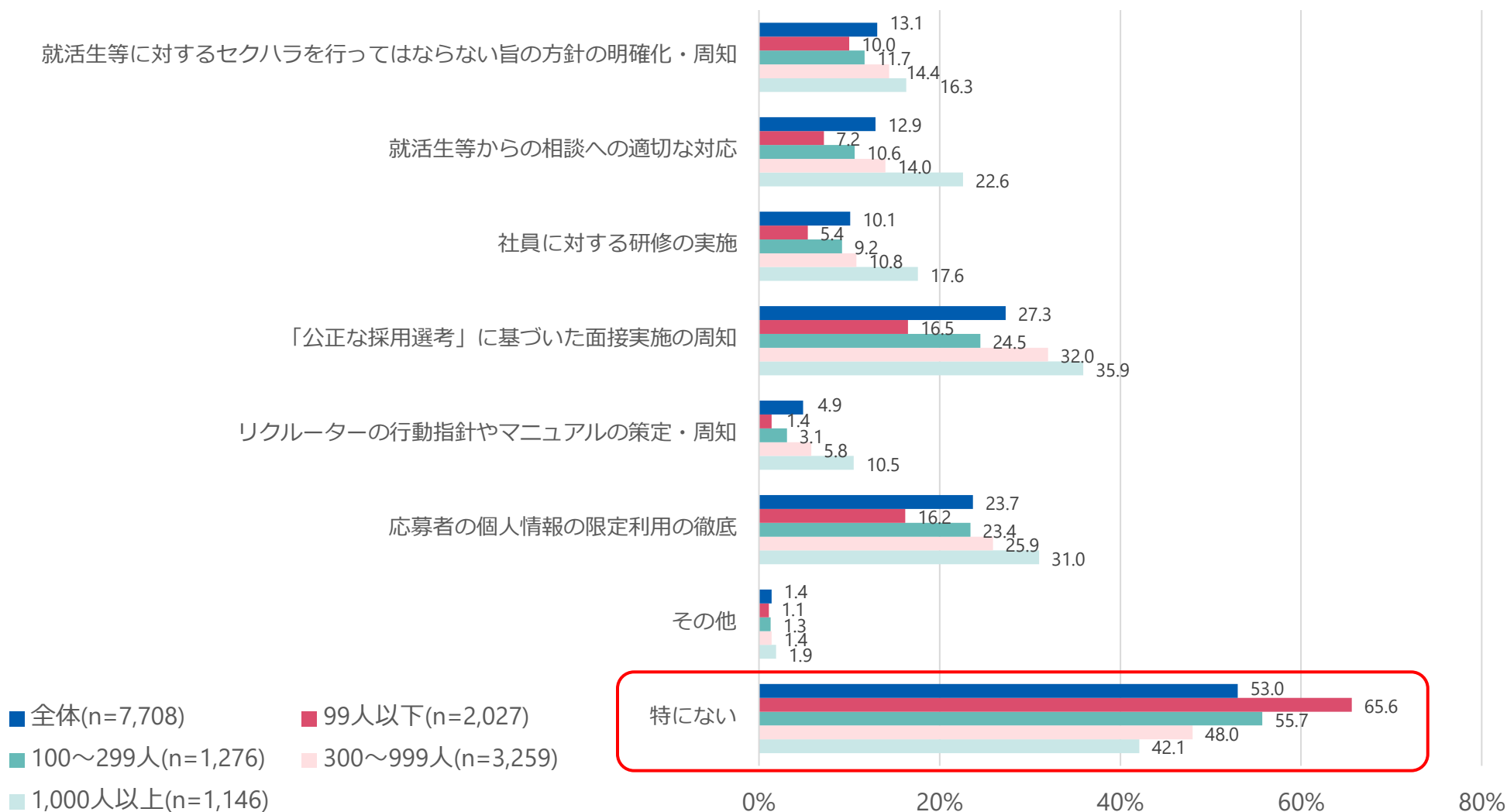
就活等セクハラの心身への影響



※調査対象：（令和5年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者  
（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）

# 企業における就活等セクハラに関する取組状況

- 企業における就活等セクハラに関する取組状況については、就活生等からの相談への適切な対応等に取り組む企業は一定数みられるが、「特にない」としている企業も従業員規模1,000人以上の企業において42.1%、300～999人規模企業において48.0%、100～299人規模企業において55.7%、99人以下規模企業において65.6%である。





# いわゆる「自爆営業」について

（「規制改革実施計画」（令和6年6月21日閣議決定）（抄））

## Ⅱ 実施事項

### 3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動

#### （1）良質な就労の確保

##### 3「自爆営業」の根絶【a,c,d,e：令和6年度措置、b：令和6年度検討開始】

- a 厚生労働省は、使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して当該使用者の商品・サービスを購入させること（以下「自爆営業」という。）に係る関係法令上の論点を整理した上で、労働基準法、労働契約法(平成19年法律第128号)及び民法（明治29年法律第89号）上違法となり得る自爆営業の類型や、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動の例を明確に示す。また、上記の内容や、具体的な相談先を分かりやすく示したパンフレットを作成する等、企業及び労働者の双方に周知を行う。
- b 厚生労働省は、職場における自爆営業に関連する使用者等の言動がパワーハラスメントの3要素（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。以下「労推法」という。）第30条の2第1項に規定する、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの）を満たす場合は、パワーハラスメントに該当する可能性があることに鑑み、使用者及び労働者にその旨を周知する観点から、事業主が職場における優越的な関係を背景とした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（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワハラ防止指針」という。）の改正について労働政策審議会において検討を開始する。
- c 厚生労働省は、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動について労働者等から相談が寄せられた場合、パワハラ防止指針に定める事業主の雇用管理上講ずべき措置について、必要と認められるときは、当該事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談に応じ適切に対応するための体制整備、発生後の迅速かつ適切な対応といった必要な方策を講ずるよう、労推法に基づく助言・指導を行うこととする。
- d 自爆営業の発生原因が業界等の風習や慣習にある場合があることや、事業所管府省が自爆営業の実態について直接的に把握することが必ずしも容易ではないことを踏まえ、厚生労働省は、自爆営業に関連して生じた労働問題の相談について、その件数や相談内容を業界別に整理した上で、当該業界に係る自爆営業の抑止に資するよう事業所管府省に情報共有する。
- e 事業所管府省は、厚生労働省と連携し、dの情報共有を受けた場合は、必要に応じて、当該業界等の風習や慣習の是正その他の自爆営業を抑止するための取組を府省横断的に推進する。

2019年6月のILO総会で「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃」に関する条約(第190号)及び勧告(第206号)が採択された。

## 条約の主な内容

※ゴシック体は条約の規定、明朝体は勧告の規定

### 【定義及び範囲】

- 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらす、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
- 仕事の世界における労働者その他の者（被用者、契約上の地位のいかんを問わず働く者、訓練中の者、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び就職志望者、並びに使用者としての権限を行使し、又は義務若しくは責任を果たす者を含む）を保護する。

### 【中核となる原則】

- 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用する。当該取組方法においては、適当な場合には、第三者が関与する暴力及びハラスメントを考慮に入れるべきである。

### 【具体的な措置等】

- 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）を定義し、及び禁止する法令を制定する。
- 加盟国は、職場における方針の策定・実施、暴力及びハラスメントの防止・管理のための措置をとること等を行うため、適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定する。
- 加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとる。
  - ・ 仕事の世界において暴力及びハラスメントが行われた場合に、適当かつ効果的な救済措置（※）並びに安全かつ公正で効果的な報告及び紛争解決のための制度及び手続を容易に利用できることを確保すること。  
※ 補償を受けて辞職する権利、復職、損害に対する適当な補償等を含み得る。
  - ・ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが行われた場合において、適当なときは、制裁を定めること。
  - ・ 家庭内暴力の影響を認識し、及び合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和する（※）こと。等  
※ 被害者のための休暇、柔軟な就業形態及び保護、解雇からの一時的な保護等を含み得る。