

## 雇用の分野における女性活躍推進等に係る閣議決定等関係資料

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）について

## 改正の概要

### 1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大  
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保  
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「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に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。  
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
  - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設  
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
  - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
  - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
  - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止  
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

## 施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）  
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

## 検討規定

### 附 則

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 一般事業主行動計画の策定等や情報公表の義務が拡大される常用雇用者百人以上三百人以下の中小事業主に対し、十分に配慮するとともに、行動計画の策定支援、セミナー・コンサルティングの実施等、支援策を講ずること。
- 二 雇用の分野における男女平等の実現に向けて、全ての企業を対象とした事業主行動計画の策定を恒常的な制度とするよう検討すること。  
また、計画の策定に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう周知徹底すること。
- 三 事業主の情報公表項目について、男女間格差の結果指標である「男女の賃金の差異」及び「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」を加えることについて、労働政策審議会で検討すること。
- 四 特例認定制度の認定基準については、管理職に占める女性労働者の割合の全産業での統一化等、真に女性が活躍している職場が認定されるように検討すること。
- 五 二〇二〇年までに指導的地位に占める女性割合三〇%の目標の達成に向けて、女性活躍推進の取組が進むよう、事業主に對する支援を強化するとともに、女性活躍推進法及び厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」を国民に幅広く周知すること。
- 六 ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性も含め検討すること。
- 七 パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、以下の事項を明記すること。
  - 1 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。
  - 2 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。

- 八 事業主に対し、パワーハラスメント予防等のための措置を義務付けるに当たっては、職場のパワーハラスメントの具体的な定義等を示す指針を策定し、周知徹底に努めること。
- 九 パワーハラスメントの防止措置の周知に当たっては、同僚や部下からのハラスメント行為も対象であることについて理解促進を図ること。
- 十 セクシュアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主が確実かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること。
- 十一 フリーランス、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント等の被害を防止するため、男女雇用機会均等法に基づく指針等で必要な対策を講ずること。
- 十二 セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起こりやすい業種、業態、職務等について実態調査を行い、その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討すること。その際、ハラスメントの被害を訴えたことで周囲から誹謗中傷されるいわゆる二次被害に対しても必要な対策を検討すること。
- 十三 男女雇用機会均等法の適用除外となる公務員等を含めたハラスメント被害の救済状況を調査し、実効性ある救済手段の在り方について検討すること。
- 十四 紛争調整委員会の求めに応じて出頭し、意見聴取に応じた者に対し、事業主が不利益取扱いを行ってはならないことを明確化するため、必要な措置を検討すること。
- 十五 セクシュアルハラスメント防止や新たなパワーハラスメント防止についての事業主の措置義務が十分に履行されるよう、指導を徹底すること。その際、都道府県労働局の雇用環境・均等部局による監視指導の強化、相談対応、周知活動等の充実に向けた体制整備を図ること。
- 十六 国内外におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて、第百八回ILO総会において仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に向けて検討を行うこと。
- 十七 セクシュアルハラスメント等の防止対策の一層の充実強化を求める意見が多くあることから、更なる制度改正に向けて、本法附則のいわゆる検討規定における施行後五年を待たずに施行状況を把握し、必要に応じて検討を開始すること。

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、一般事業主行動計画の策定等や情報公表の義務の対象拡大に当たっては、新たにその対象となる常用雇用者百人以上三百人以下の中小事業主に対し、行動計画の策定支援、セミナー・コンサルティングの実施等、支援策を講ずること。また、その効果を具体的に検証しつつ、将来的な全事業主への適用拡大についても引き続き検討を進めること。
- 二、雇用の分野における男女平等の実現に向けては、事業主行動計画の策定や情報公表を全ての企業を対象とした恒常的な制度とするよう、男女雇用機会均等法の改正も視野に入れて検討すること。また、女性活躍施策やハラスメント対策など、本法が推進しようとする各種施策の実効性を確保する観点から、指針等の策定に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画を促す方策について検討を行うこと。
- 三、事業主の情報公表項目については、女性にとってより働きやすい就職先を求める女性求職者の選択肢を広げる観点から、「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」、男女間格差の結果指標の一つである「男女間の賃金の差異」を加えることについて、「男女間の賃金の差異」を状況把握の基礎項目に加えることも含め、労働政策審議会で検討すること。
- 四、求職者の職業選択に資するため、平均残業時間や有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについて、労働政策審議会で検討すること。
- 五、特例認定制度の認定基準を定めるに当たっては、管理職に占める女性労働者の割合について全産業で統一化された基準を設ける等、真に女性が活躍している職場が認定されるように検討すること。また、特例認定後においても、認定時の一般事業主行動計画に定められた水準を維持・向上させることを認定事業者に促すとともに、制度の趣旨にそぐわない事態が生じた場合には、速やかにその認定を取り消すこと。
- 六、二〇二〇年までに指導的地位に占める女性割合三〇%の目標の達成に向けて、女性活躍推進の取組が進むよう、事業主に対する支援を強化するとともに、女性活躍推進法及び厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」を求職者を中心に国民に幅広く周知すること。
- 七、特に中小企業を対象とする女性活躍推進の取組を進めるに当たっては、中小企業における女性活躍推進の取組への需要を喚起するとともに、中小企業の動向を見つつ、女性活躍推進を支援する体制の強化及び拡充を図ること。

- 八、ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性について検討すること。
- 九、パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、次の事項を明記すること。
- 1 パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮すること。
  - 2 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先、就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。
  - 3 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。
- 十、事業主に対し、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置を義務付けるに当たっては、職場のパワーハラスメントの具体的な定義等を示す指針を策定し、周知徹底に努めること。
- 十一、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置の周知に当たっては、同僚や部下からのハラスメント行為も対象であること、相手に関係なく決して加害者になってはいけないことなどについて理解促進を図ること。
- 十二、近年、従業員等に対する悪質クレーム等により就業環境が害される事案が多く発生していることに鑑み、悪質クレームを始めとした顧客からの迷惑行為等に関する実態も踏まえ、その防止に向けた必要な措置を講ずること。また、訪問介護、訪問看護等の介護現場や医療現場におけるハラスメントについても、その対応策について具体的に検討すること。
- 十三、セクシュアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主が確実かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること。
- 十四、セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起こりやすい業種、業態、職務等について官民間問わず実態調査を行い、その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討すること。その際、ハラスメントの被害を訴えたことで周囲から誹謗中傷されるいわゆる二次被害に対しても必要な対策を検討すること。

- 十五、フリーランス、就職活動中の学生、教育実習生等に対するハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法等に基づく指針等で必要な対策を講ずること。その際、都道府県労働局に設置された総合労働相談コーナー、ハローワークにおける相談の状況を分析した上で、効果的な対策となるよう留意すること。
- 十六、男女雇用機会均等法等の紛争解決援助の適用除外となっている公務員等を含めたハラスメント被害の救済状況を調査し、実効性ある救済手段の在り方について検討すること。
- 十七、紛争調整委員会の求めに応じて出頭し、意見聴取に応じた者に対し、事業主が不利益取扱いを行ってはならないことを明確化するため、必要な措置を検討すること。
- 十八、セクシュアルハラスメント防止や新たなパワーハラスメント防止等についての事業主の措置義務が十分に履行されるよう、指導を徹底すること。その際、都道府県労働局の雇用環境・均等部局による監視指導の強化、相談対応、周知活動等の充実に向けて、増員も含めた体制整備を図ること。その上で、なお指導に従わない場合の企業名公表の効果的な運用方法について検討を行うこと。
- 十九、国内外におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて、第百八回 I L O 総会において仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約・勧告が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に向けて検討を行うこと。
- 二十、セクシュアルハラスメント等の防止対策の一層の充実強化を求める意見が多くあることから、第百八回 I L O 総会等の動向も踏まえつつ、更なる制度改正に向けて、本法附則のいわゆる検討規定における施行後五年を待たずに施行状況を把握し、必要に応じて検討を開始すること。
- 二十一、第三者からのハラスメント及び第三者に対するハラスメントに関わる対策の在り方について、検討を行うこと。

右決議する。

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勸案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

## 2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

### (1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

- ⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**  
(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む)) ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

📎 行動計画の必須記載事項

- ▶ **目標**(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶ **取組内容** ▶ **実施時期** ▶ **計画期間**

### (2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

- ⇒ 女性の活躍に関する情報公表

📎 情報公表の項目（省令で規定）

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、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に関する実績について、
  - ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上(計3項目以上)を公表
  - ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
  - ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

### (3) 認定制度によるインセンティブの付与

- ⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

📎 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

### (4) 履行確保措置

- ⇒ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告  
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



## 3 その他(施行期日等)

- ① 制定時:平成27年9月4日公布・施行(事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行)。**10年間(令和7年度末まで)の時限立法。**
- ② 改正時:令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行(状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行)。
- ③ 改正法施行(令和2年6月1日)5年後の検討。
- ④ 省令等改正(301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化:令和4年7月8日公布・同日施行)



# 雇用の分野における女性活躍推進等に係る閣議決定等①

- 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

## III. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

### （7）多様性の尊重と格差の是正

#### ④女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

男女の賃金差異について、女性活躍推進法の開示義務化（労働者301人以上の事業主を対象に昨年7月施行）の対象拡大（労働者101人から300人までの事業主）の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。

- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日）のフォローアップ  
（令和5年6月16日内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局決定）（抄）

## III. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

実行計画 （昨年6月閣議決定） の記載内容	進捗状況	残された課題	今後の対応方針
<p>○ 女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 男女間の賃金差異について、女性活躍推進法に基づき開示を義務化</li></ul> <p>（労働者301人以上の事業主に対して、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の開示を求める。全労働者についてだけでなく、正規、非正規雇用に分けた開示も求める）。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 昨年7月、労働者301人以上の事業主を対象に、女性活躍推進法に基づく開示の義務化を施行。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働者301人以上の事業主に対する開示義務化の施行後の状況等を踏まえ、労働者101人から300人の事業主に対する開示義務化の可否について検討する必要がある。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 対象拡大（労働者101人から300人までの事業主）の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。</li></ul>

# 雇用の分野における女性活躍推進等に係る閣議決定等②

○ 経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

## 第2章 新しい資本主義の加速

### 4. 包摂社会の実現

#### （女性活躍）

女性版骨太の方針2023に基づき、L字カーブの解消に資するよう、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて、プライム市場上場企業を対象とした女性役員に係る数値目標の設定やその達成を確保する仕組みの導入など女性登用の加速化、女性起業家の育成・支援等を進めるとともに、多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援等の多様で柔軟な働き方の推進、仕事と家庭の両立に向けた男性の育児休業取得の促進やベビーシッター・家事支援サービス利用の普及、男女間賃金格差の更なる開示の検討、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善、女性デジタル人材の育成、地域のニーズに応じた取組の推進、就業支援や養育費の確保を含めたひとり親家庭支援など女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化する。（略）

○ 規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

## II 実施要項

### <人への投資分野>

#### （6）企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し

- a 厚生労働省は、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろば、職場情報総合サイト（しょくばらぼ）について、企業による更なる情報公表を促すため、これらの利用者像や利用実態等を把握し、その結果を企業等に周知するなど必要な措置を講ずる。
- b 厚生労働省は、労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる。

# 雇用の分野における女性活躍推進等に係る閣議決定等③

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）（令和5年6月13日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

## I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

### （3）地方・中小企業における女性活躍の促進

#### ②中小企業を含む企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及

地方に多く存在する中小企業において女性活躍が進まない要因として、企業経営者等の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在が挙げられるが、これを解消して行動の変容を促すため、中小企業を含む企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツの開発・普及に取り組む。【厚生労働省】

## II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

### （1）男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

#### ○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

#### ③個々の女性労働者のキャリア形成支援

女性活躍を推進している企業の多くが抱えている「本人が現状以上に活躍したいと思っていない」「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」といった課題に対応するため、メンター制度の導入やロールモデルの育成、地域ネットワーク構築に関するマニュアル及び事例集を作成することで、女性労働者のキャリア形成支援を図る。【厚生労働省】

### （2）男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

「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）に基づく男女の賃金の差異に係る情報の公表について、常時雇用労働者301人以上の対象企業における適切な情報公表を推進し、各企業における課題の的確な把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援する。また、本年夏を目途に本制度の施行状況に係るフォローアップを行い、常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大の可否について、必要な検討を行う。「女性の活躍推進企業データベース」の機能強化やコンテンツの充実等により、データベースのユーザビリティの向上を図り、更なる「見える化」を行う。【厚生労働省】

## 雇用の分野における女性活躍推進等に係る閣議決定等④

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）（令和5年6月13日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

### Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

#### （3）ハラスメント防止対策

##### ①職場におけるハラスメントの防止と相談窓口の周知

職場におけるハラスメントを防止するため、パンフレット等の作成・配布等により、テレワークやオンラインの場合も含め、ハラスメントを行ってはならない旨の周知を行うほか、中小企業を含む企業の経営者や人事労務担当者等を対象とする研修動画の配信や、12月の「ハラスメント撲滅月間」に集中的な広報・啓発を行う。

男女雇用機会均等法等及びこれに基づく指針について、事業主が講ずべき措置の内容だけでなく、就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を周知するとともに、非正規雇用労働者も含めて活用可能な外部相談窓口についての周知を徹底する。【厚生労働省】

##### ②就職活動中の学生に対するハラスメントの防止と適切な対応

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントや教職員が学生に対して行うハラスメント等の防止のため、大学等の関係者が集まる各種会議等において、各大学における取組の好事例の発信や、相談窓口の周知等を一層強化する。【文部科学省、厚生労働省】

#### （5）生涯にわたる健康への支援

##### ②事業主健診の充実等による女性の就業継続等の支援

女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等（月経関連症状、医学的に妊娠・出産に適した年齢など妊娠・出産に関すること、更年期症状等）との両立が課題となっている。

働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、健やかで充実した毎日を送り、安心して安全に働けるよう、事業主健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）に係る問診に、月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加するとともに、産業保健体制の充実を図る。（中略）加えて、生理休暇の名称の在り方を含め、生理休暇制度の普及促進のための方策について検討するとともに、更年期症状による体調不良時等に対応する休暇制度の導入状況に関する調査を実施し、その結果を踏まえた周知を行うことにより、女性が必要な休暇を取得できるよう環境整備を進める。

（略）【内閣官房、厚生労働省、経済産業省、(人事院)】

##### ③女性の健康に関する理解の増進等

（略）健康日本21（第三次）に「女性の健康」が盛り込まれたことも踏まえ、女性の健康に関する情報提供サイトの普及啓発を図るとともに、「女性の健康週間」の実施、ホームページやSNS等の様々なコンテンツを活用した情報発信や、好事例の横展開を図る。

【文部科学省、厚生労働省】