

雇用の分野における女性活躍推進等に関する取組の概要

厚生労働省 雇用環境・均等局
雇用機会均等課

目次

1 女性活躍推進関係

2 働く女性の健康支援関係

3 ハラスメント対策関係

1 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

1 女性活躍推進関係

(1) 女性活躍推進法（現行法）

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

10年間の時限立法（～R 8（2026）.3.31）

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。

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人以上的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

○ 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）

※ 特定事業主については令和5年4月1日施行

(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

- ・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



女性活躍推進法等（民間事業主関係）の変遷

平成27年制定	<p><平成28年4月1日施行></p> <ul style="list-style-type: none">常用労働者301人以上の事業主に、①状況把握・課題分析、②行動計画策定、社内周知、公表、③行動計画策定の届出、④女性の活躍に関する情報公表を義務付けえるぼし認定の創設報告徴収、助言、指導、勧告を定める令和8年（2026年）3月31日までの時限立法
平成29年 省令等改正	<p><平成29年4月1日施行></p> <ul style="list-style-type: none">えるぼし認定に係る細則の整備（法令違反の対象の明確化等）
令和元年改正	<p><令和2年4月1日施行> ※省令改正</p> <ul style="list-style-type: none">常用労働者数301人以上の事業主の行動計画策定について、<ul style="list-style-type: none">①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供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の区分ごとにそれぞれ1つ以上（合計2つ以上）選択した項目に関連する数値目標を行動計画に定めることを義務化 <p><令和2年6月1日施行></p> <ul style="list-style-type: none">常用労働者301人以上の事業主の情報公表について、上記①及び②の区分ごとにそれぞれ1つ以上（合計2つ以上）選択した項目に関連する実績の公表を義務化プラチナえるぼし認定の創設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 <p><令和4年4月1日施行></p> <ul style="list-style-type: none">行動計画策定等の義務の対象を常用労働者101人以上の事業主に拡大常用労働者101人以上の事業主の情報公表について、上記①及び②全ての項目から1つ以上選択した項目に関連する実績の公表を義務化
令和4年 省令等改正	<p><令和4年7月8日施行></p> <ul style="list-style-type: none">情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加常用労働者301人以上の事業主について、「男女の賃金の差異」の情報公表を義務化

一般事業主が行うべきこと

常時雇用する労働者の数が①301人以上の事業主、②101人以上300人以下の事業主、③100人以下の事業主で行うべきことが異なる。

①常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2)①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供と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の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4)女性の活躍に関する①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供の区分から男女の賃金の差異を含む2項目以上と、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の区分から1項目以上（計3項目以上）を選択し、情報公表

②常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主（※令和4年4月1日から義務）

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2)1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4)女性の活躍に関する1項目以上の情報公表

③常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は上記②の(1)～(4)が努力義務

一般事業主行動計画の策定・届出・公表及び情報公表について

1 一般事業主行動計画の策定・届出・公表

ステップ1>>自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握。
- ・把握した状況から自社の課題を分析。

基礎項目	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）	・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・管理職に占める女性労働者の割合
------	---	--

(注1) 事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目を活用し、原因の分析を深めることが有効。

(注2) 常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異（全労働者、正規、パート・有期）の把握も必須。

(注3) (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

ステップ2>>一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b) 数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知
- ・一般事業主行動計画を外部へ公表

ステップ3>>一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出。

ステップ4>>取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表。

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・バ有）

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)

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能。

- 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

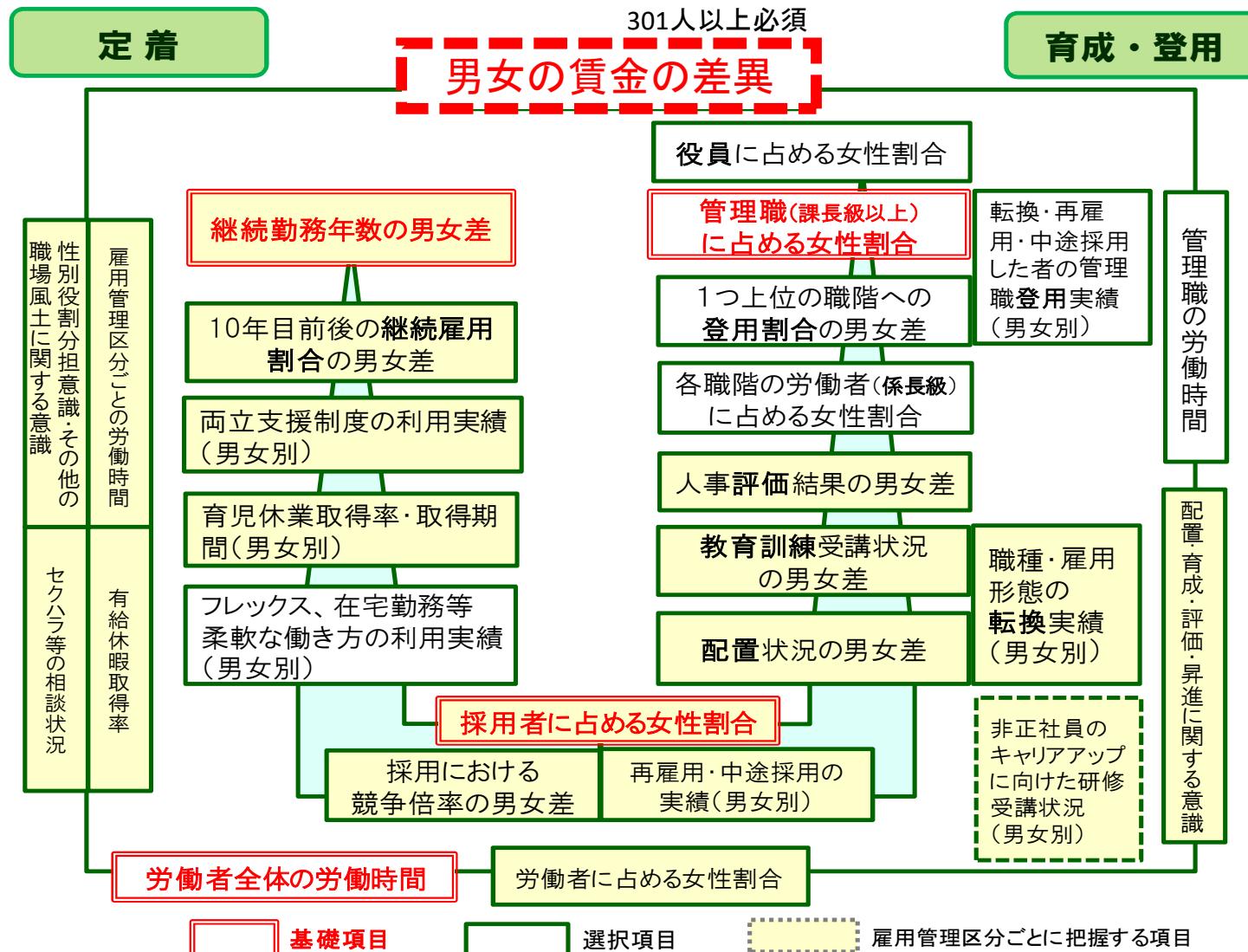
(注)

- 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"> 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)
	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:雇い入れの実績) 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)
	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)
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

女性活躍推進法に基づく行動計画策定の構造： 男女の賃金の差異、基礎項目（4項目）、選択項目の関係



資料出所：三菱UFGリサーチ＆コンサルティング 「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」（厚生労働省委託事業）を基に作成

行動計画の策定や推進にあたっての職場の実情の的確な把握

- 行動計画の策定や推進にあたっては、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。
- 事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日号外内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）（抄）

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(二) 一般事業主行動計画の策定体制の整備

一般事業主行動計画（三(五)口を除き、以下第二部において「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、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行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。また、法に基づく状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、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。

○ 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！」より抜粋

▶女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要です。組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要です。また、男女雇用機会均等推進者等の専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的です。

▶非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要です。このため、例えば、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定・推進のための体制（委員会等）を設けることが効果的です。また、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ていきましょう。

▶派遣労働者については、派遣元事業主が責任を持って、状況把握、課題分析、行動計画の策定等に取り組む必要があります。
他方、長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は、職場単位で行うことも重要であるため、派遣先事業主は、派遣労働者も含めた全ての労働者について状況把握、課題分析をして、取組を進めていきましょう。

また、長時間労働や職場風土に関する課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握、課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合う等、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要です。

▶社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられますが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成、登用していくことも重要です。

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することができる。

(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

▶女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ

女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れは、以下のとおりです。

1 一般事業主行動計画の策定等について

▶ STEP 1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

- 状況把握
自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。
- 課題分析
把握した状況から自社の課題を分析してください。

▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

- 行動計画の策定
ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、
(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込むことが必要です。
- 行動計画の社内周知、公表
行動計画を労働者に周知し、外部に公表してください。

▶ STEP 3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更したら、「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」を記載し、
電子申請、郵送又は持参により都道府県労働局（冊子裏面参照）に届け出してください。

▶ STEP 4 取組の実施、効果の測定

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を点検・評価しましょう。
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・評価を行ったらその結果をそ
の後の取組や計画に反映させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）の
サイクル（PDCAサイクル）を確立させましょう！

※ STEP 1、STEP 4においては、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、職場の実情的確な把握に努めていきましょう。

2 女性の活躍に関する情報の公表について

自社の女性の活躍に関する状況について、常時雇用する労働者数301人以上の事業主は男女の賃金
の差異を含めた3つ以上、300人以下の事業主は1つ以上の公表項目を選択し、求職者等が簡単に閲
覧できるよう公表してください。

一般事業主行動計画の策定例

8ページで説明した行動計画について、策定例をご紹介します。自社の課題にあつた行動計画を策定してください。

▶ 策定例①

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合、原則、9ページに記載のある①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

株式会社A 行動計画	
女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。	
1. 計画期間：	2022年4月1日 ~ 2025年3月31日
2. 目標と取組内容・実施時期	区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標！
目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。	
<取組内容>	
<ul style="list-style-type: none">● 2022年 4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施● 2022年 10月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介● 2023年 1月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し● 2023年 4月～ 管理職候補の女性を対象として研修を2ヶ月に1回実施（2024年9月まで）● 2024年 11月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施	
区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標！	
目標2：男女とも平均勤続年数を10年以上とする。	
<取組内容>	
<ul style="list-style-type: none">● 2022年 4月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認● 2022年 6月～ 全社員を対象に育児・介護関係制度に関する調査の実施● 2022年 10月～ 育児休業及び介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回開催● 2023年 4月～ フレックスタイム制度や時差出勤制度の運用について見直しの開始、社員にアンケートを実施● 2023年 10月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始	

▶ 策定例②

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主の場合、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

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！」より抜粋

株式会社B 行動計画

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、
次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和3年4月1日～令和5年3月31日

○目標

目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。

○取組内容・実施時期

取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。

令和3年 4月～ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始

令和3年 10月～ 技術職への転換希望調査開始

令和4年 4月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

令和3年 4月～ 現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施

令和3年 6月～ 現場長にヒアリング結果等による女性を配属するまでの課題について周知

令和4年 1月～ 乗用式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする

令和4年 1月～ 時間単位の年次有給休暇を導入

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。

 プラチナ えるぼし	<ul style="list-style-type: none">● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。● 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。（※）● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※）● 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、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 えるぼし (3段階目)	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
 えるぼし (2段階目)	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。● 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年以上連續してその実績が改善していること。
 えるぼし (1段階目)	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。● 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年以上連續してその実績が改善していること。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>(ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ<u>7割以上</u>であること。</p> <p>(※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。</p> <p>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ<u>8割以上</u>であること。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、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(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u> 	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。</p>	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。</p>	<p>○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度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とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)。

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

1 女性活躍推進関係

(2) 令和4年女性活躍推進法省令改正 (男女間賃金差異)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

令和4年7月8日改正、同日施行

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	見直し前	見直し後
301人以上	2項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・「機会提供」8項目から1項目選択・「両立」7項目から1項目選択	3項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・男女の賃金の差異（必須）・「機会提供」8項目から1項目選択・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・15項目から1項目 （「機会提供」8項目+「両立」7項目）	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・16項目から1項目選択 （男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目）
1人～100人	1項目開示（努力義務）	1項目開示（努力義務）

※1 「機会提供」8項目：採用した労働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等
「両立」7項目：男女の平均継続勤務年数の差異、男女別の育児休業取得率等

※2 301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表

改正後

下線の状況把握に関する4つの必須項目に加えて、**301人以上企業は男女の賃金の差異も状況把握が必須**（目標設定は必須項目なし）

男女の賃金の差異を追加し、301人以上企業は公表必須項目

	状況把握・目標設定（16項目+8項目）	情報公表（9項目+7項目）
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ②男女別の採用における競争倍率（区） ③労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） ④男女別の配置の状況（区） ⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） ⑥管理職及び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） ⑦管理職に占める女性労働者の割合 ⑧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 ⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ⑩男女の人事評価の結果における差異（区） ⑪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） ⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇い入れの実績） ⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ⑭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 ⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区） ⑯男女の賃金の差異（全・正・パ有）	①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ②男女別の採用における競争倍率（区） ③労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） 一 一 一 ④管理職に占める女性労働者の割合 ⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 一 一 一 一 一 一 一 一 ⇒⑨男女の賃金の差異（全・正・パ有）
状況把握の局面では、把握することを推奨（指針）しております。 301人以上企業は情報公表の必須化に伴い、状況把握も必須化		<div style="border: 1px solid red; padding: 5px; background-color: #e0f2e0;"> 301人以上企業：男女の賃金の差異は正規雇用労働者、パート・有期社員（非正規雇用労働者）、全ての労働者の3区分について算出 </div>
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	①男女の平均継続勤続年数の差異（区） ②10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） ③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区） ④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） ⑤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 ⑥労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況 ⑦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（健康管理時間）の状況（区）（派） ⑧有給休暇取得率（区）（派）	①男女の平均継続勤続年数の差異 ②10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 ③男女別の育児休業取得率（区） 一 一 ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤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） ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（区）

※（区）…雇用管理区分ごとに応する項目、（派）…派遣労働者を含めて応する項目

男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月25日

男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）については、「-」で記載してください。（必須）

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）（必須）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

パート労働者については、正社員の所定労働時間（1日8時間）で

換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

労働者の人員数について労働時間を基に換算をしている旨を記載（換算をしている事業主は必須）

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用してください。（詳細は後述）

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。

1 女性活躍推進関係

(3) 女性活躍推進法（予算事業）

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○○区123	東京都○○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	30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000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
- えるば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つ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。

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

令和6年度当初予算案 1.8億円 (1.8億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】



企業比較
が可能！

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都○○区123	東京都○○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	30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000人	
男女の賃金の差異 全労働者	80.2%	
うち正規雇用労働者	74.4%	
うち非正規雇用労働者	102.3%	

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

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

スマート版▶▶



【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等

■特に、101人以上300人以下の企業がデータベース上で女性活躍推進法に基づく情報公表を行いうよう、また多くの企業が男女の賃金の差異をデータベース上で公表するよう周知や登録勧奨等を行い女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■大学・キャリアセンター等との連携や学生向けイベントの開催等により、学生等求職者が男女の賃金の差異に着目し企業選択を行うよう周知・啓発を進めるとともに、データベースの機能強化やコンテンツの充実等を図りデータベースのユーザビリティの向上を図る。

■女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

【事業実績】年間アクセス件数（令和4年度）
女性の活躍推進企業データベース：456,488件

【実施主体】委託事業（民間団体等）

民間企業における女性活躍促進事業

令和6年度当初予算案 1.9億円 (2.3億円) ※()内は前年度当初予算額

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、次元の異なる少子化対策のうち、特に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、学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業およびアンコンシャス・バイアス解消啓発事業に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進センターによる事業運営（実施主体：民間団体等による委託事業）

事業実績

コンサルティング件数：778社（令和4年度）

個別訪問・オンラインによるコンサルティング

女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、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。

L字カーブ解消のための啓発事業

①学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業 ※拡充内容

大学生等を対象として、女性が働くことの意義（個人としての経済的自立、家族にとっての経済効果等）についての啓発、女性が正社員として就職・勤続・活躍できる企業の探し方（女性活躍推進企業データベースの活用方法）に関するガイダンスを行う。また、大学等のキャリアセンター等の要請を受け、出前講座として実施する。さらに、各種SNSの活用、インフルエンサーとのコラボ等を活用し、学生へ直接働きかけを行う。



②アンコンシャス・バイアス解消啓発事業 ※拡充内容

人材育成・管理職登用において「長時間労働を人事評価において肯定的に評価する」というアンコンシャス・バイアスがあれば、女性の活躍は十分に進まない。この点に関連して「時短管理職」の事例も紹介しながら、女性労働者自身、管理職を含む男性労働者、また、企業の経営者や人事労務担当者に対するセミナーとして実施する。



2 働く女性の健康支援関係

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働く女性の心とからだの応援サイト <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



◎ 企業や働く女性に対して、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。

<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

妊娠出産・母性健康管理のページ

働く女性の心とからだの応援サイト
妊娠出産・母性健康管理サポート

厚生労働省委託 働く女性の心とからだの応援サイト
Google 提供

企業担当者の方

働く女性の方

Q&A

用語辞典

母健力カード

応援サイト



企業担当者の方へ 母性健康管理に対する企業の義務

妊娠中又は出産後の女性労働者の母性を守るため、
企業に対して義務付けられている
母性健康管理制度をご紹介します。

詳しくはこちる



母性健康管理に対する企業の義務
企業担当者の方

働きながら安心して妊娠・出産を迎えるために
働く女性の方

会社や働く女性のみなさま（専門家への相談）
安心して妊娠・出産するために

母健連絡カードについて

いつ、何に気をつければいい？
妊娠週数・月数の自動計算

産休・育休はいつから？
産休・育休自動計算

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～



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、その上で、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!

NEVER SAY NEVER
ロート製薬



2023.02.09 up!

ロート製薬株式会社

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」の場をつくっています。
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”的なスローガンを掲げ、世の中の健康・Well-being(ウェルビーイング)を支えていく「健康人財」であふれる会社を目指す。

> 詳しく見る

母性保護規定・母性健康管理措置等

母性保護規定について

母性保護に関して、労働基準法において以下のとおり規定している。

○産前産後休業（第65条第1項、第2項）

産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は8週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。妊娠4か月以降の流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）の場合は、産後休業の対象となる。

○妊娠の軽易業務転換（第65条第3項）

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換しなければならない。

○妊娠婦等の危険有害業務の就業制限（第64条の3）

妊娠婦等については、妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

○妊娠婦への変形労働時間制度の適用制限（第66条第1項）

変形労働時間がとられる場合であっても、妊娠婦が請求した場合は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

○妊娠婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第66条第2項、第3項）

妊娠婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはならない。

○育児時間（第67条）

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

母性健康管理措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊娠婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

○事業主は、女性労働者が妊娠婦のための健康診査等の受診のために必要な時間を確保することができるようしなければならない。（第12条）

○事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。（第13条）

○流産・死産（人工妊娠中絶を含む。以下同じ。）の場合であっても、流産・死産後1年以内であれば（妊娠の週数を問わず）母性健康管理措置の対象となり、事業主は、健康診断を受診するための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければならない。

（指導事項に応じた措置の例）

- ① 妊娠中の通勤緩和 → 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ② 妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置

生理休暇（労働基準法第68条）

生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合は、その者を生理日に就業させてはならない。

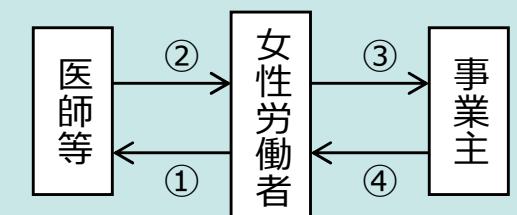
母性健康管理指導事項連絡カード

- 「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため事業主が講すべき措置に関する指針」に規定

(表) 母性健康管理指導事項連絡カード		年 月 日
事業主 殿		
医療機関等名 医師等 氏名		
下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2~4の措置を講ずることが必要であると認めます。		
1. 氏名 等 記 氏名: 社員登録 退 分娩予定期 年 月 日		
2. 指導事項 症状等(該当する箇所を〇で並んでください。) ① 提携が必要となる症状等 つわり、妊娠悪性、貧血、めまい・立ちくらみ、腹部緊張感、子宮収縮、腹痛、性器出血、腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や首の痛み、頻尿、排尿時痛、尿感、全身倦怠感、勤務、頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・不眠・落ちつかないなど、合併症等() ② 指導事項(該当する事項は□に〇を並けてください。) 休業 入院加療 自宅療養 勤務時間の短縮 身体的負担の大きい作業(③) 長時間の立作業 同一姿勢を強制される作業 腰に負担のかかる作業 寒い場所での作業 長時間作業場を離れることがない作業 ストレス・緊張が多く感じる作業 ③ 「身体的負担の大きい作業」のうち、特徴の作業について勤務の必要な場合は、該当事項は□に〇を並けて二つ、具体的な作業を選んでください。 ④ 準備措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項 ⑤ 上記2の措置が必要な期間 (該当する期間に〇を並けてください。) 1週間(月 日 ~ 月 日) 2週間(月 日 ~ 月 日) 4週間(月 日 ~ 月 日) その他(月 日 ~ 月 日) 指導事項を守るための措置申請書 上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。 事業主 殿 所属 氏名 このに次の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には並びますが、また、「も連絡するための連絡申請書」の欄には女性労働者が記入してください。		
(裏) (参考)症状等に対して考えられる措置の例		
症状名等	措置の例	
つわり、妊娠悪性	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、において、換気が悪い、高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など	
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス、緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など	
腹部緊張感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮など	
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など	
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など	
腰痛	休業(自宅療養)、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限など	
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮など	
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮など	
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮など	
手や首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮など	
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮など	
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など	
勤務	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など	
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など	
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置など	
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限など	
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮)など	
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など	
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など	
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など	
妊娠中・産後の不安・不眠・落ちつかないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮など	
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置など	

【使用方法】

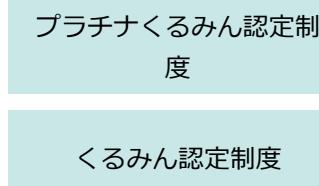
- 医師等は、妊娠中又は出産後の働く女性に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、母健連絡カードに必要な事項を記入して渡します。(①②)
- 妊娠中又は出産後の働く女性は、事業主にこの母健連絡カードを提出して、措置を申し出ます。(③)
- 事業主は、母健連絡カードの記入内容に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。(④)



くるみん「プラス」認定の創設(不妊治療と仕事との両立に係る基準の追加)

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、プラチナくるみん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、プラチナくるみん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、プラチナくるみん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。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正

一般事業主行動計画について

- 次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主には、雇用する労働者の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境を整備するため、一般事業主行動計画を策定する義務等が課されている。
(※常用労働者101人以上の事業主については義務、100人以下の事業主については努力義務)
- また、主務大臣は「行動計画策定指針」を策定し、事業主は、これに即して行動計画を策定することとされている。

改正内容

- 「行動計画策定指針」を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加。（令和3年2月告示、4月適用）

【行動計画策定指針(抄)】※一般事業主行動計画部分のみ抜粋

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- ア 妊娠中及び出産後における配慮
- イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ウ より利用しやすい育児休業制度の実施
- エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備
- カ 短時間勤務制度等の実施
- キ 事業所内保育施設の設置及び運営
- ク 子育てサービスの費用の援助の措置の実施
- ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- コ 職務や勤務地等の限定制度の実施
- サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
- シ 諸制度の周知
- ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

- 以下のような措置を講ずること。
 - ・不妊治療のために利用することができる休暇制度(多目的休暇を含む)
 - ・半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
 - ・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 等
- この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
 - ・両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

不妊治療連絡カード

- 平成29年度に厚生労働省において作成した、不妊治療を受ける労働者が、職場において必要な配慮事項等を企業の人事労務担当者に伝えるためのカード（任意様式）。
- 令和3年度に様式見直しを行い、不妊治療を受ける労働者の方と企業との円滑なコミュニケーションを図るツールとして活用できるよう、記載例や不妊治療自体に関する説明等を充実させた。

(表)

不妊治療連絡カード	
事業主 殿	年 月 日
医療機関名	
医 師 氏 名	
医師の連絡事項	
(該当する事項に○を付けてください。)	
下記の者は、 □ 現在、不妊治療を実施しています。 または、 □ 不妊治療の実施を予定しています。	
【連絡事項】	
不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	
不妊治療と仕事との両立に係る申請書	
上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。	
事業主 殿	年 月 日
所 属	
氏 名	

(裏)

不妊治療連絡カードの記載例

(記載例①)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、2時間の勤務時間の短縮が必要であり、配慮をお願いする。
その他	

(記載例②)

【連絡事項】

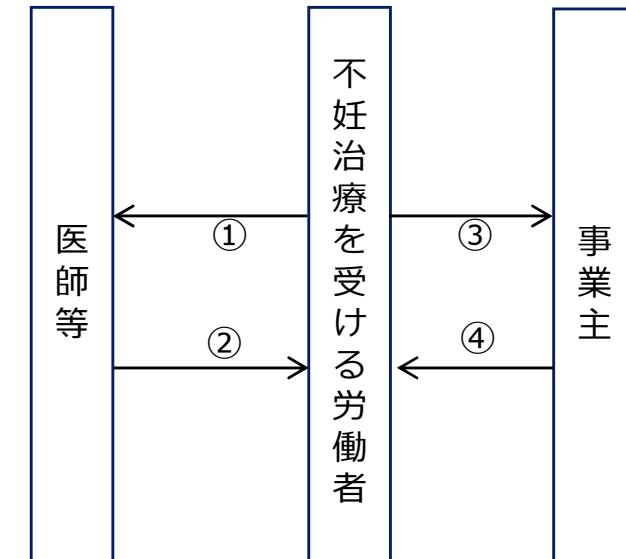
不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、午前中の休暇が必要。休調により午後も静養（休暇）が必要。 なお、治療日については、変更または日数増の可能性がある。
その他	

(記載例③)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日～〇月〇日（2週間）
特に配慮が必要な事項	当該治療期間において、1回2時間程度の通院5～6日及び1回1日程度の通院1～2日が必要。 なお、治療日については、治療の前日に決まることがある。
その他	

【使用方法】



① 受診・治療

② カードの記入

③ カードの提出、社内制度の利用申請・配慮の申出

④ カードの記入内容に基づき社内制度の利用申請・配慮の申出への対応

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

令和6年度当初予算案 40百万円 (40百万円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組、不妊治療(生殖補助医療等)によって誕生する子どもも13.9人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができず、16%(男女計(女性は23%))の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

2 事業の概要・スキーム

I 専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事との両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ②不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討 等

II 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とした研修会の実施

不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会(動画配信)を実施する。

III 不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等への周知啓発

不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等の理解を促進するため広報媒体を用いた周知啓発を行い、不妊治療と仕事との両立支援の取組の重要性について社会的気運の醸成を図る。

事業実績(令和4年度):セミナーに参加して「非常に参考になった」「参考になった」と回答した企業の割合 89.8%

3 実施主体

委託事業(民間団体)

参考

第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】

(不妊治療への支援より抜粋)

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

令和6年度当初予算案 93百万円（1.2億円）※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも13.9人に1人（2020年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

(1) 環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事との両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること
- ③ 不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）を実施していること
- ④ 不妊治療と仕事との両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任していること
- ⑤ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

(2) 長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

(1) 環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合

1事業主当たり、30万円

(2) 長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1事業主当たり、30万円（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

支給機関

都道府県労働局

3 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

ハラスメントについて

【セクシュアルハラスメント】

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

根拠：男女雇用機会均等法

【職場における妊娠・出産等に関するハラスメント】

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと等に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者の就業環境が害されること。

根拠：男女雇用機会均等法

【職場における育児休業等に関するハラスメント】

職場において行われる上司・同僚からの言動（育児休業等の利用に関する言動）により、育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。

根拠：育児・介護休業法

【パワーハラスメント】

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であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、であり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの。

根拠：労働施策総合推進法

⇒事業主にそれぞれのハラスメント防止へ向けた必要な措置を講じる義務が課せられている。

【カスタマーハラスメント】

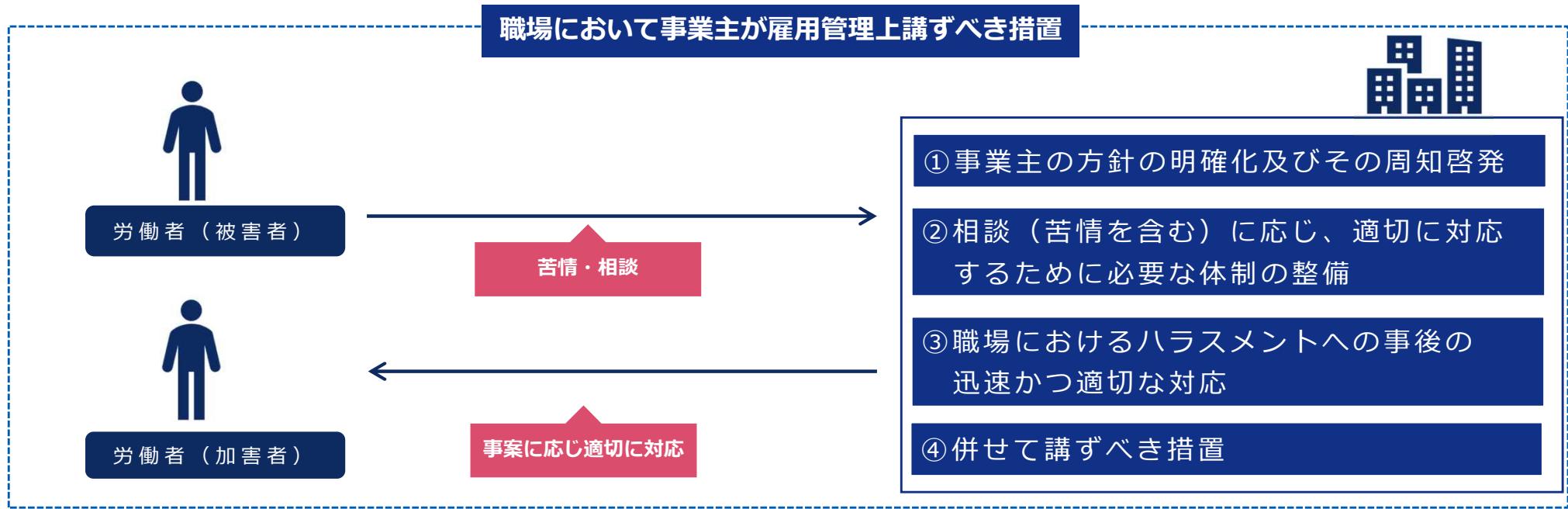
顧客等からの従業員への暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為をいう。

根拠：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

⇒カスタマーハラスメントについては望ましい取組とされている。

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>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って、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>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努めなければならない。</p>

- 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)

〈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〉 ※指針の4に規定

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

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

- (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として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。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策

- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題につい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)

〈事業主等の責務〉 ※指針の3に規定

(1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、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ことその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題(以下「セクシュアルハラスメント問題」という。)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(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)(2)において同じ。)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、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するよう努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント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4の措置に協力するよう努めなければならない。

〈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することが望ましい取組の内容〉 ※指針の7に規定

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、〈中略〉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。

職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策

- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）

＜事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置＞ ※指針の4に規定

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①妊娠・出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠・出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③妊娠・出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針、④制度等の利用ができるることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

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

- (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (9) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

5 1から4までの措置と併せて講すべき措置

- (10) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (11) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として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。

職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策

- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）

＜事業主等の責務＞ ※指針の3に規定

(1) 事業主の責務

法第11条の4第2項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことその他の職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）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（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）において同じ。）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、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の4第4項の規定により、労働者は、妊娠、出産等に関するハラスメント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4の措置に協力するように努めなければならない。

＜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�行うことが望ましい取組の内容＞ ※指針の7に規定

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)イの職場における妊娠、出産等に関する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妊娠、出産等に関する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。

（※）前ページの雇用管理上講すべき措置

職場における育児休業等に関するハラスメント対策

- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようするために事業主が講すべき措置等に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

＜事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講すべき措置＞ ※指針の(三)に規定

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針、④制度等の利用ができるることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

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

- (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場における育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (9) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

5 1から4までの措置と併せて講すべき措置

- (10) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (11) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として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。

職場における育児休業等に関するハラスメント対策

- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようするために事業主が講すべき措置等に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

＜事業主等の責務＞ ※指針の(ニ)に規定

イ 事業主の責務

法第 25 条の 2 第 2 項の規定により、事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないことその他の職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題（以下「育児休業等に関するハラスメント問題」という。）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（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）において同じ。）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、国の講ずる同条第 1 項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられること。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこと。

ロ 労働者の責務

法第 25 条の 2 第 4 項の規定により、労働者は、育児休業等に関するハラスメント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(3)の措置（※）に協力するように努めなければならないこと。

（※）前ページの雇用管理上講すべき措置

職場におけるパワーハラスメント対策

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ついて

雇用管理上講ずべき措置等についての指針概要 令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

＜職場におけるパワーハラスメントとは＞

- 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であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。
→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラの3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	<ul style="list-style-type: none">○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例)<ul style="list-style-type: none">・ 職務上の地位が上位の者による言動・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<ul style="list-style-type: none">○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	<ul style="list-style-type: none">○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適當
○ 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。	

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

○ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかつたことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な私的雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務をさせる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理をさせる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

2. 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雇用管理上講すべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に応すること

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講すべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として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

3. 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行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

5. 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 (いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ○被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

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」には、実際に商品・サービスを利用した者だけでなく、今後利用する可能性がある潜在的な顧客も含む。

⇒「当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして…社会通念上不相当なもの」とは、顧客等の要求の内容が妥当かどうか、当該クレーム・言動の手段・態様が「社会通念上不相当」であるかどうかを総合的に勘案して判断すべきという趣旨。

⇒顧客等の要求の内容が著しく妥当性を欠く場合には、その実現のための手段・態様がどのようなものであっても、社会通念上不相当とされる可能性が高くなると考えられる。他方、顧客等の要求の内容に妥当性がある場合であっても、その実現のための手段・態様の悪質性が高い場合は、社会通念上不相当とされることがあると考えられる。

⇒「労働者の就業環境が害される」とは、労働者が、人格や尊厳を侵害する言動により身体的・精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなつたために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。



「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（繰り返される）、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。
- ⑥ 従業員への配慮の措置
 - ・被害を受けた従業員に対する配慮の措置を適正に行う（繰り返される不相当な行為には一人で対応させず、複数名で、あるいは組織的に対応する。メンタルヘルス不調への対応等）。
- ⑦ 再発防止のための取組
 - ・同様の問題が発生することを防ぐ（再発防止の措置）ため、定期的な取組の見直しや改善を行い、継続的に取組を行う。
- ⑧ ①～⑦までの措置と併せて講ずべき措置
 - ・相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、従業員に周知する。 等

総合的ハラスメント防止対策事業

令和6年度当初予算案 6.7億円 (6.4億円) ※()内は前年度当初予算額

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防止に関する情報発信

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の取組支援 ※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：190,223件

相談対応

- 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- カスタマーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- 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



ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



- ハラスメントの定義
- ハラスメントの類型と種類
- 動画で学ぶハラスメント
- 裁判例を見てみよう
- 他の企業はどうしてる？
- カスタマーハラスメント防止対策企業事例
- Q&A
- 相談窓口のご案内

ハラスメント
オンライン研修講座

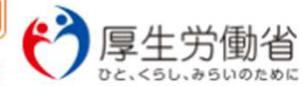
あかるい職場応援団
公式Facebook

あかるい職場応援団
X (旧Twitter)

検索ワード...



文字サイズ 小 中 大



さあ、進もう！
ハラスメントのない
あかるい社会へ

職場のハラスメント防止のためのポスターを先着1800社様に無料でお送りします。

職場のハラスメントを知る（パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ）

「ハラスメントで困った」
悩んでいる方



「ハラスメントって言われた！」
管理職の方



「社内でハラスメント発生！」
人事担当の方



その他のハラスメントを知る



カスタマーハラスメント



就活ハラスメント

IL0の「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・勧告 (第190号条約／第206号勧告)について

2019年6月のIL0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

【定義及び範囲】

※ゴシック体は条約の規定、明朝体は勧告の規定

- 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し、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、適當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、損害に対する適當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、適當なときは、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。