

# 雇用の分野における女性活躍推進等に関する参考資料

厚生労働省 雇用環境・均等局  
雇用機会均等課

- 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**
- 4 閣議決定等関係資料**

# 1 女性活躍推進関係

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 1 女性活躍推進関係

## (1) 女性活躍の現状

ひと、暮らし、みらいのために

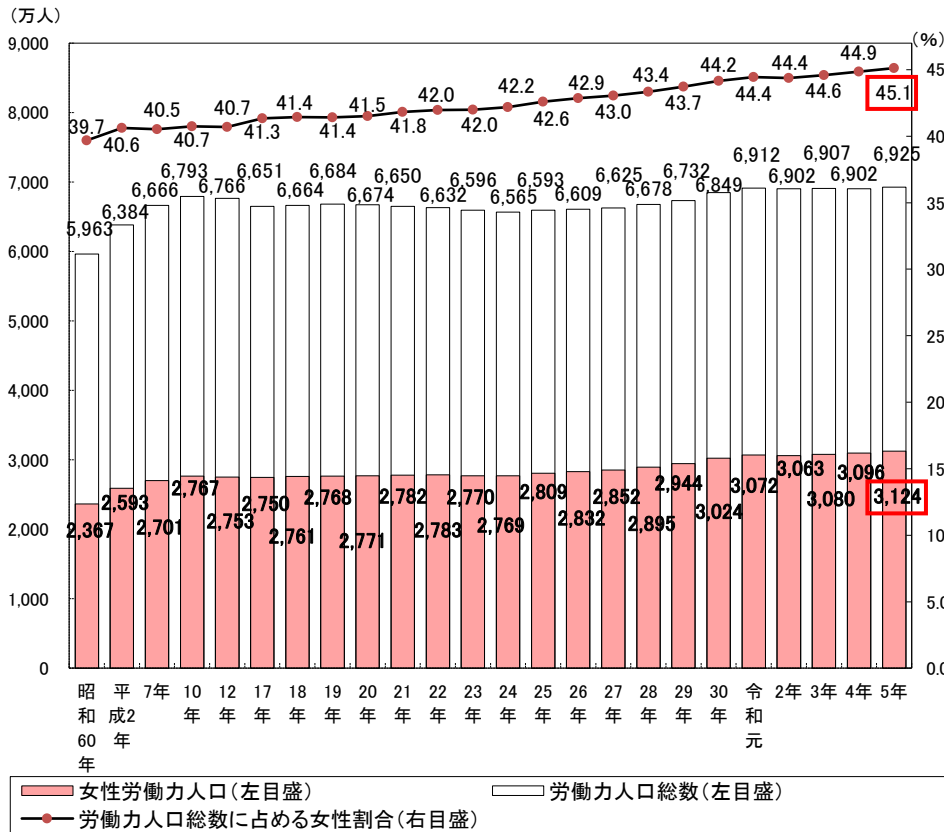


厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

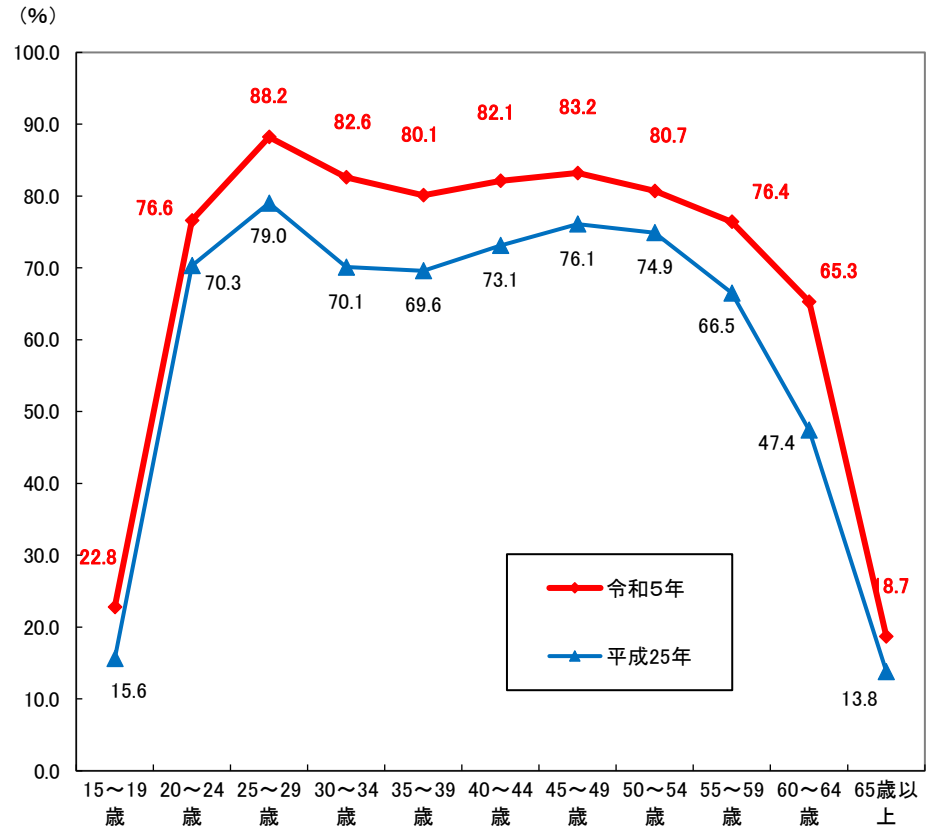
# 女性の労働力人口と年齢階級別労働力率

- 令和5年の女性の労働力人口は3,124万人。総労働力人口に占める女性の割合は45.1%となっている。
- かつて、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いていたが、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。

【労働力人口の推移】



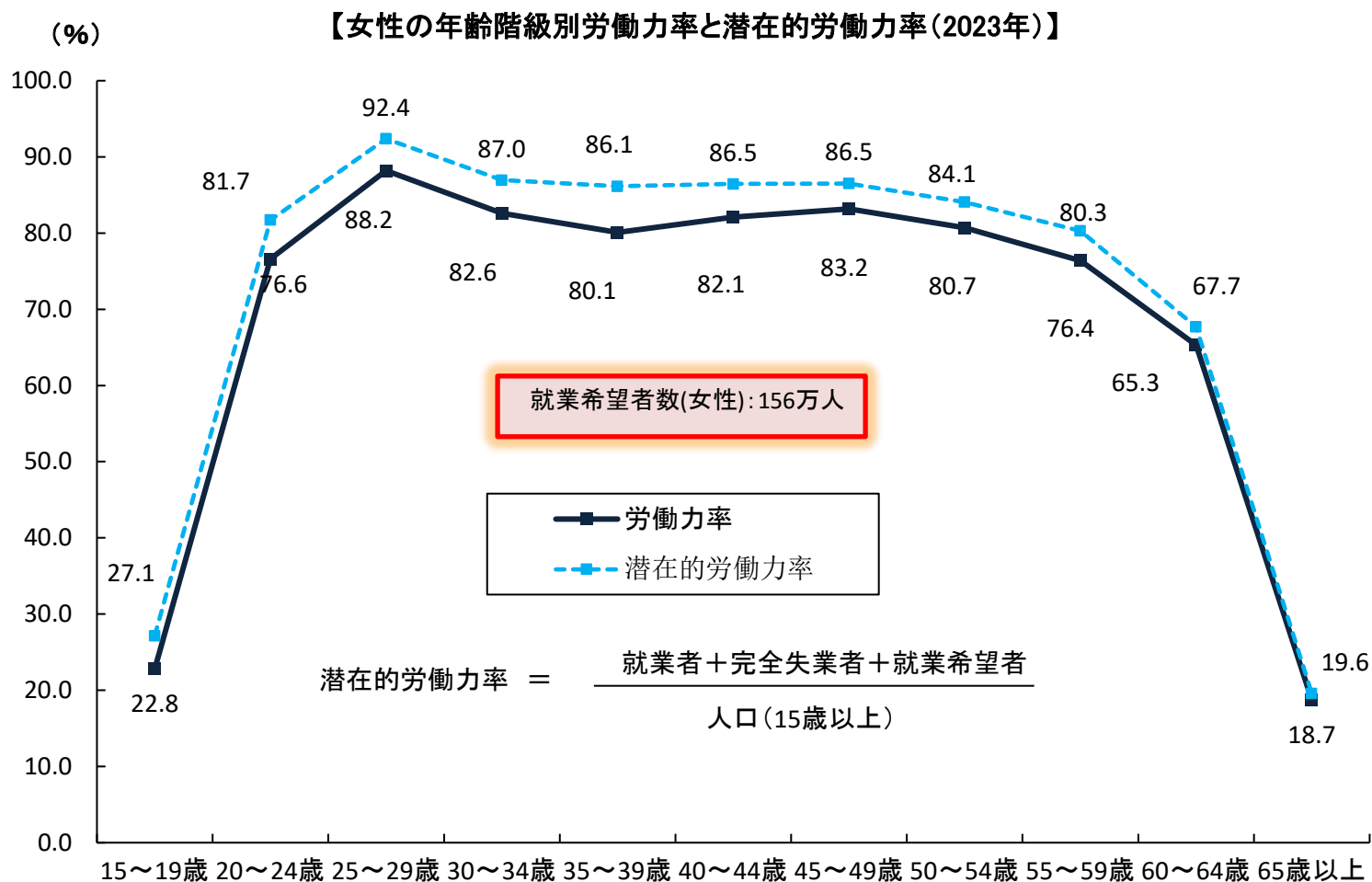
【女性の年齢階級別労働力率(2023年)】



注1) 平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。  
 注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。  
 注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

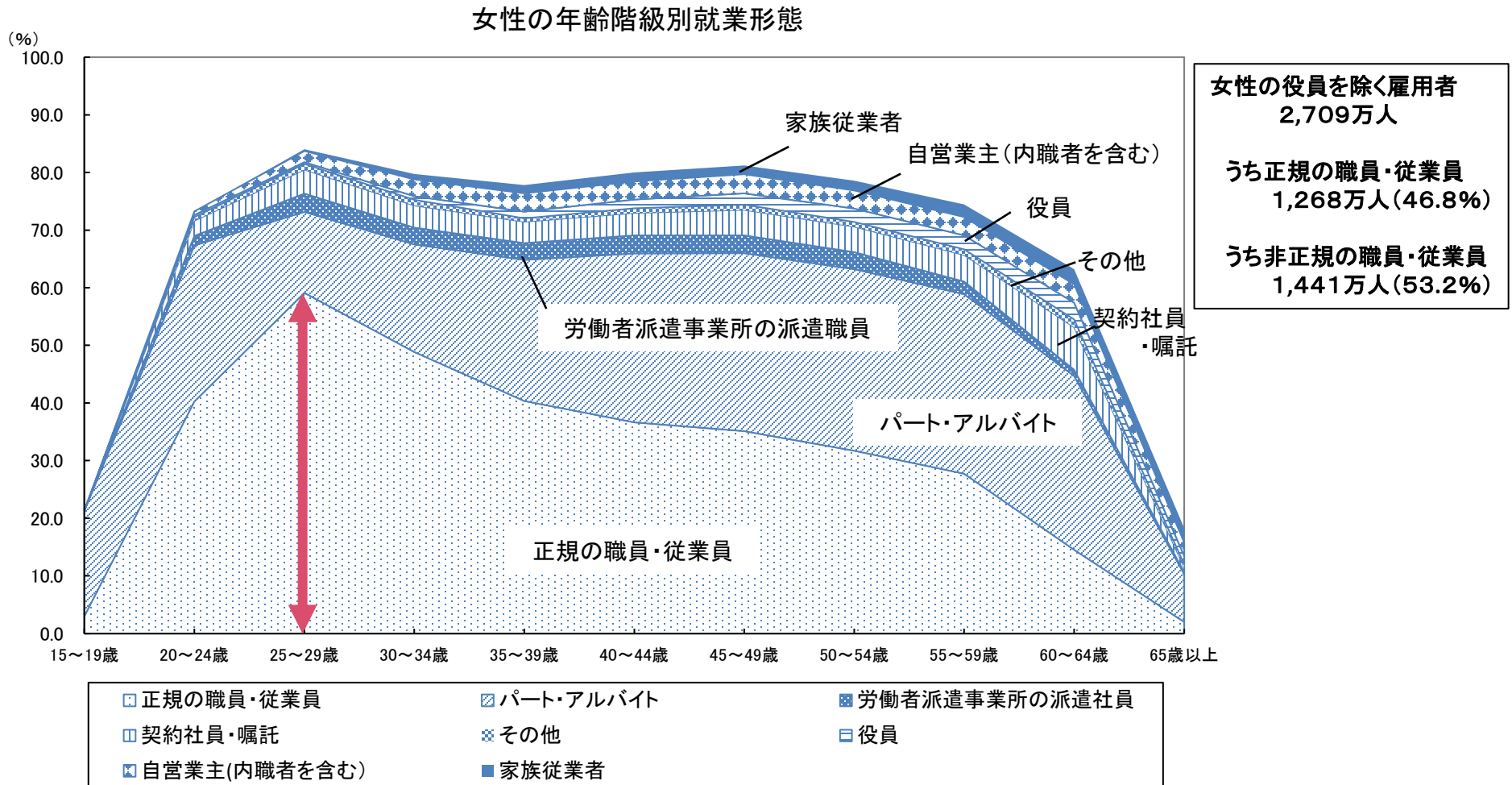
# 女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

- かつて、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いていたが、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。一方で、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は156万人にのぼる。



# 女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

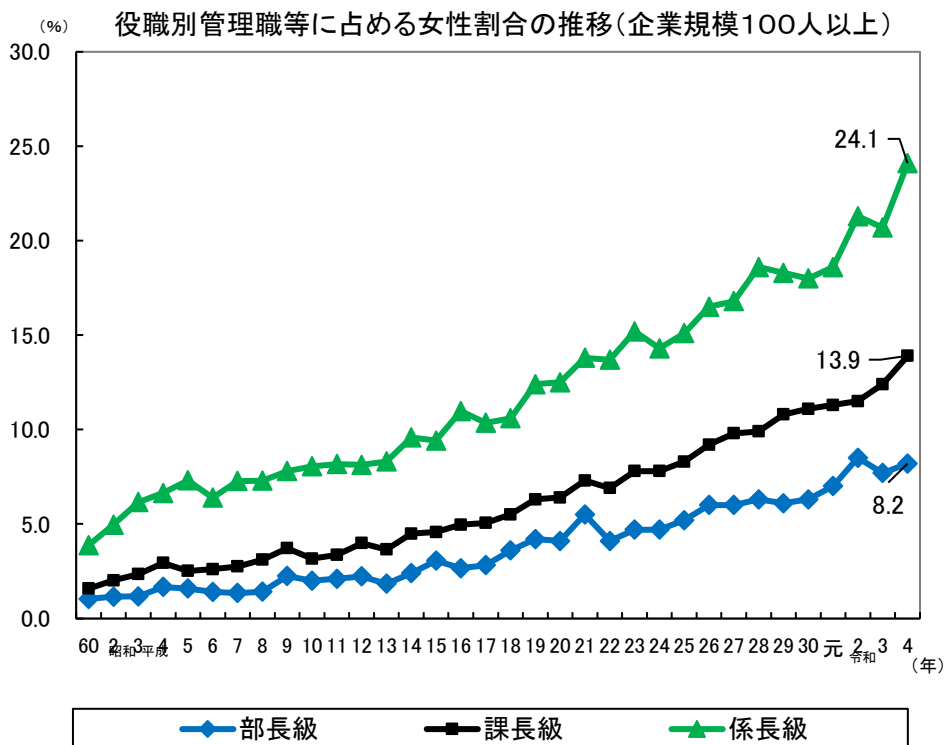
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、若い年代（25～34歳）と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向がある。



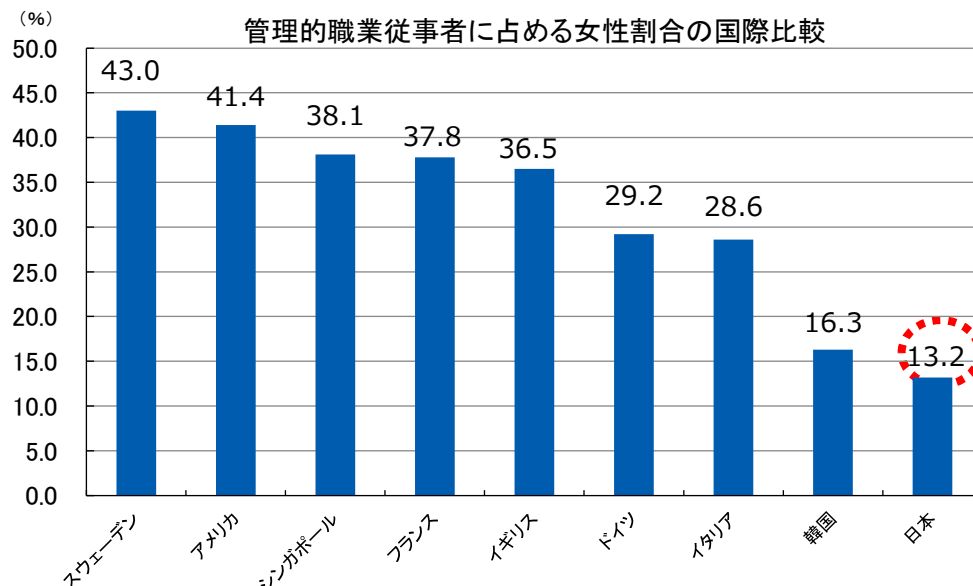
(資料出所)総務省「労働力調査」(令和5年)

# 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く、第5次男女共同参画基本計画の目標値に到達していない。



(資料出所) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇局局作  
 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、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。  
 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。



(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2023」  
 いずれも2021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(ISC0-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。  
 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。  
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

## 第5次男女共同参画基本計画の目標値の進捗状況

項目	目標値(令和7年)	5次計策定当時(令和2年)	最新値(令和4年)
部長相当職に占める女性の割合	12%	8.5%	8.2%
課長相当職に占める女性の割合	18%	11.5%	13.9%
係長相当職に占める女性の割合	30%	21.3%	24.1%

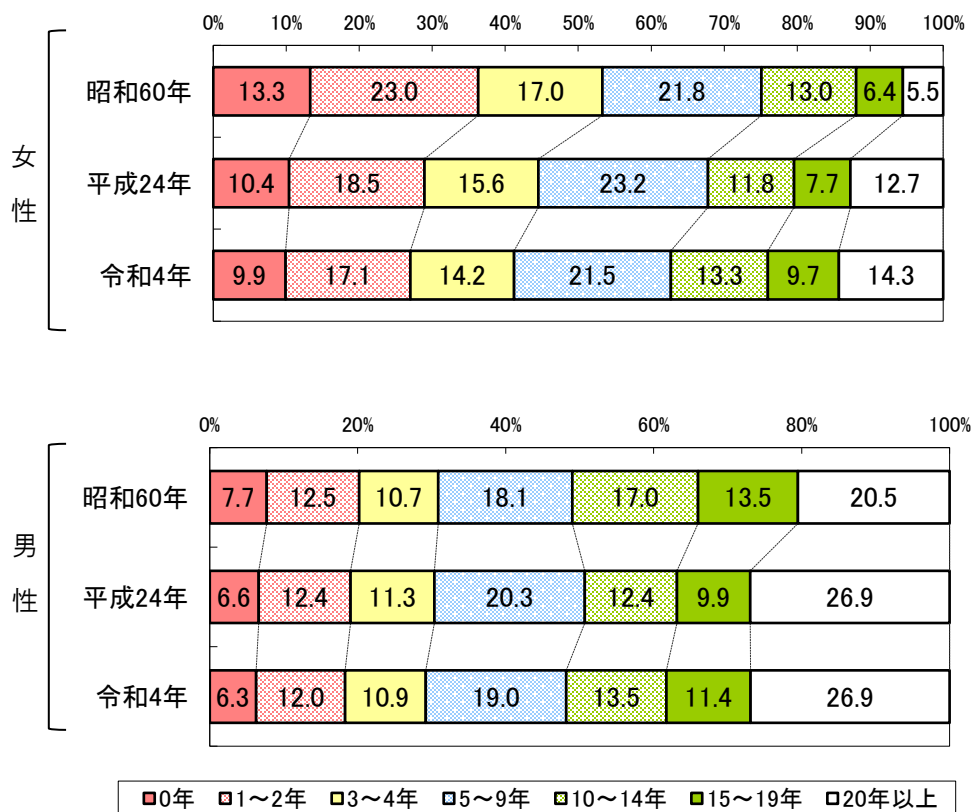
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



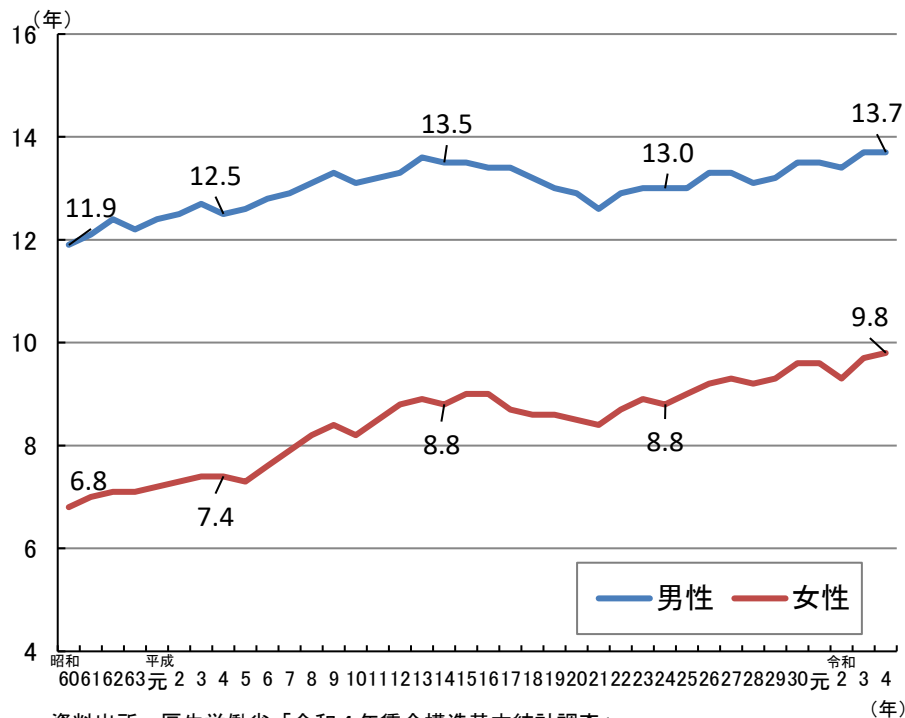
# 勤続年数

○ 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4年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.8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「令和4年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。

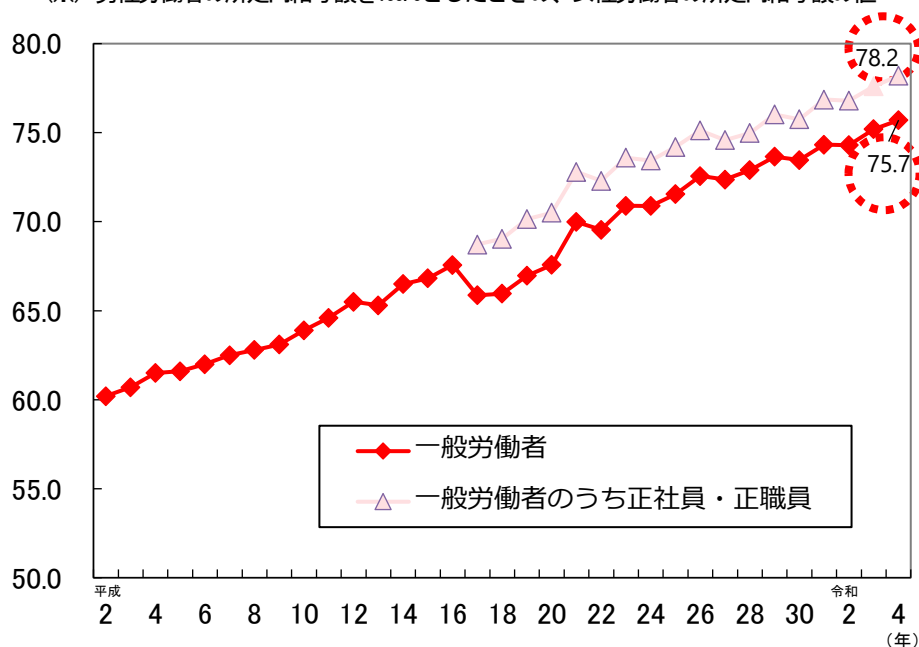
注4)平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

# 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100.0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4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
	男女間差異 (調整前(原数値) ) ①	男女間差異 (調整後) ②	
役職	75.7	85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間		77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

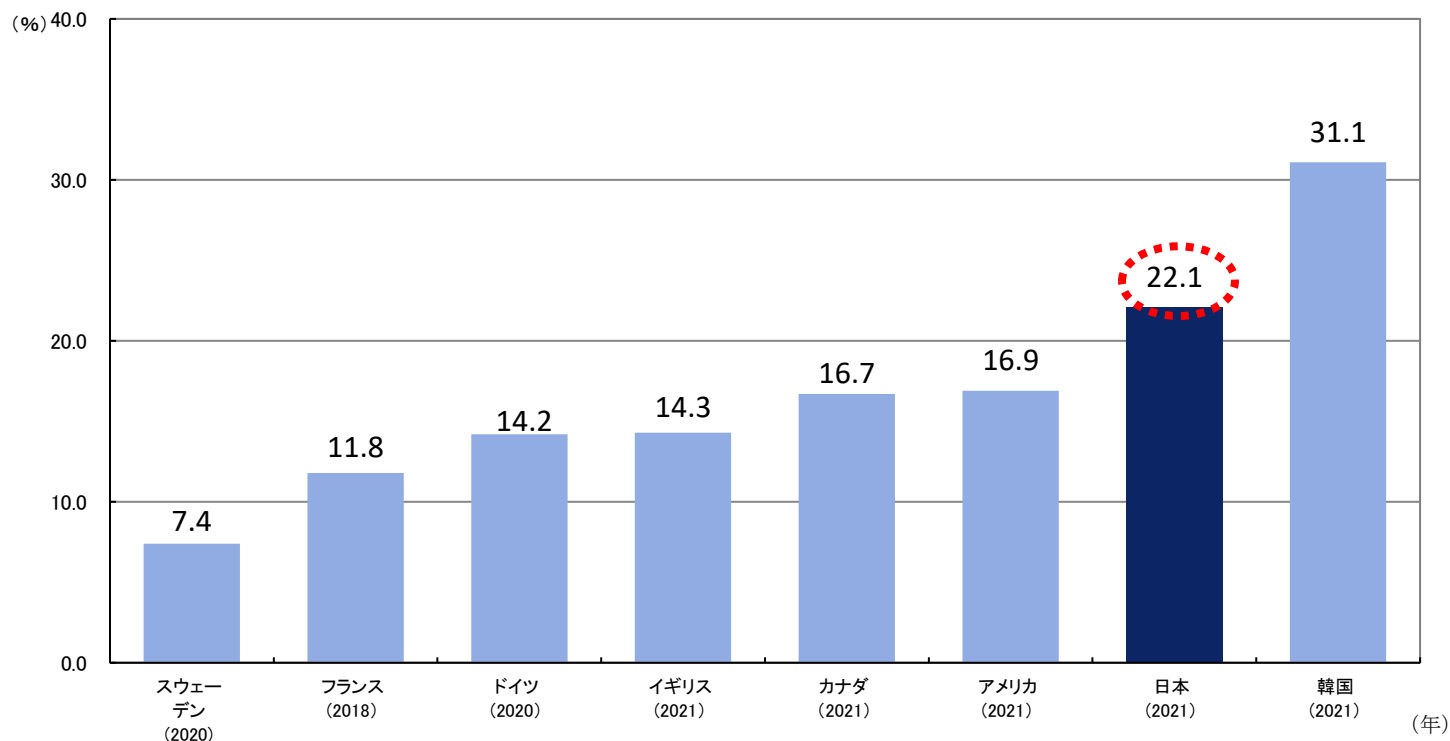
(注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

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。

男女間賃金差異(男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値)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2023」

注)原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象

# 1 女性活躍推進関係

## (2) 女性活躍推進法（現行法）

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 女性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（～R8（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**

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

### 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

### ○ **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

## 女性活躍推進法等（民間事業主関係）の変遷

<p><b>平成27年制定</b></p>	<p>&lt;平成28年4月1日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ えるぼし認定の創設</li> <li>・ 報告徴収、助言、指導、勧告を定める</li> <li>・ 令和8年（2026年）3月31日までの時限立法</li> </ul>
<p><b>平成29年 省令等改正</b></p>	<p>&lt;平成29年4月1日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> </ul>
<p><b>令和元年改正</b></p>	<p>&lt;令和2年4月1日施行&gt; ※省令改正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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"> <li>①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</li> <li>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</li> </ul>             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           </li> </ul> <p>&lt;令和2年6月1日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ プラチナえるぼし認定の創設</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>&lt;令和4年4月1日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
<p><b>令和4年 省令等改正</b></p>	<p>&lt;令和4年7月8日施行&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加</li> <li>・ 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</li> </ul>

# 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

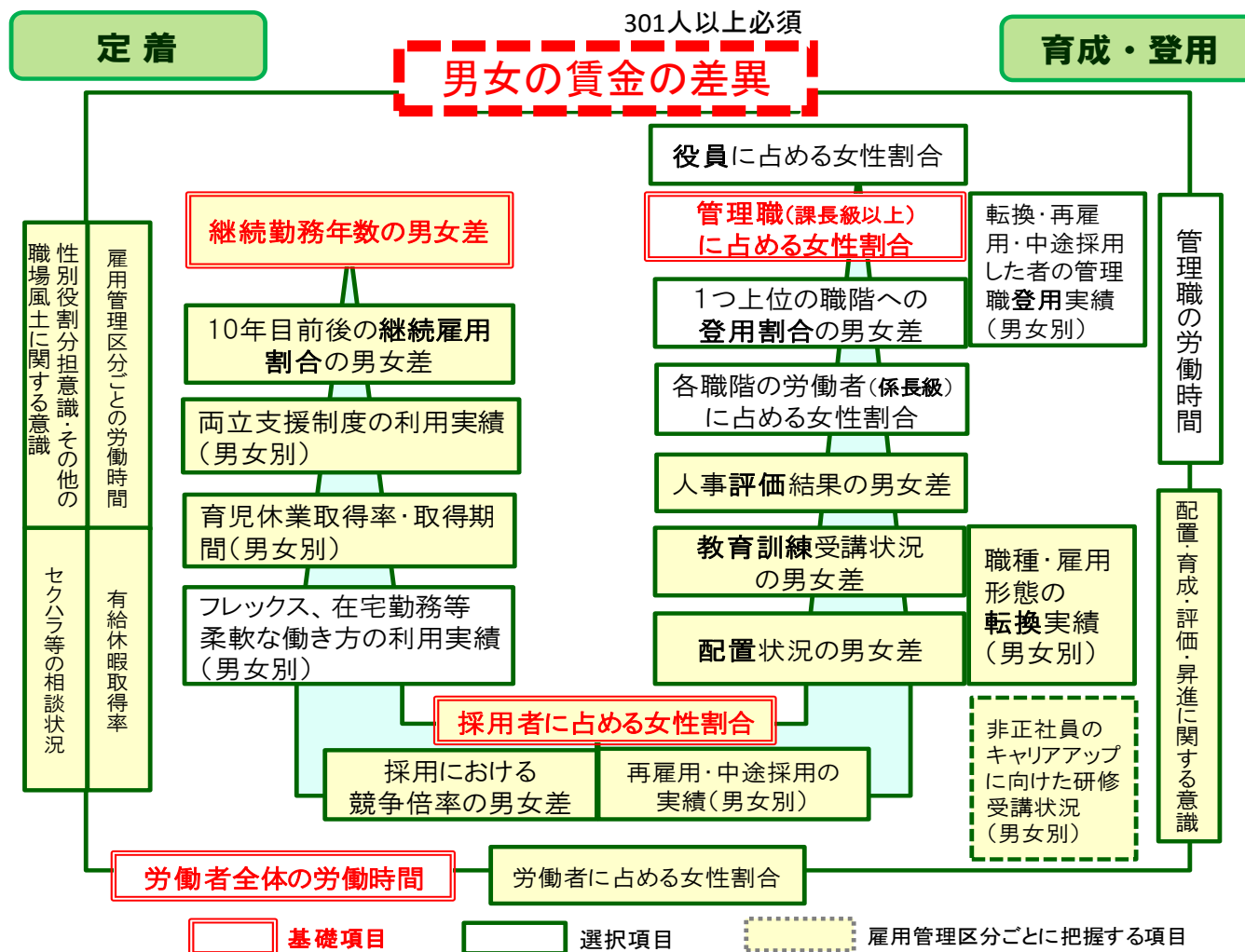
## ②常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主(※令和4年4月1日から義務)

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

# 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。）の策定にあたっては、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

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

#### 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**を盛り込む必要があります。
- 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、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。

### 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に公表してください。

## 一般事業主行動計画の策定例

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

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。自社の課題にあっ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

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>

- 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①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標！

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>

- 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き  
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上での課題について周知

令和4年 1月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重宝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



# 女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

## 1. 行動計画の策定状況（令和5年12月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている企業（常時雇用する労働者101人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**97.7%**。（義務対象企業数**50,989**社中、届出企業数は**49,801**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている企業（常時雇用する労働者100人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**7,890**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	50,989社	49,801社	97.7%
301人以上	17,957社	17,574社	97.9%
101～300人	33,032社	32,227社	97.6%

## 2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和5年12月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**2,534**社。  
うち、3段階目は**1,735**社、2段階目は**786**社、1段階目は**13**社。  
また、えるぼし認定企業のうち、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のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**47**社。



## 3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和5年12月末日時点）





女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は、**30,810**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**41,806**社。

また、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、「女性の活躍推進データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**24,381**社（**47.8%**）、一般事業主行動計画を掲載している企業数は**29,636**社（**58.1%**）。

# 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」を商品などに付することができる。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「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>
<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「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。</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「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。</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「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。</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>

# 1 女性活躍推進関係

## (3) 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

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"><li>・ 「機会提供」8項目から1項目選択</li><li>・ 「両立」7項目から1項目選択</li></ul>	3項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>男女の賃金の差異（必須）</b></li><li>・ 「機会提供」8項目から1項目選択</li><li>・ 「両立」7項目から1項目選択</li></ul>
101人～300人	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none"><li>・ 15項目から1項目（「機会提供」8項目+「両立」7項目）</li></ul>	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>16項目</b>から1項目選択（<b>男女の賃金の差異</b>+「機会提供」8項目+「両立」7項目）</li></ul>
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

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)
<p>①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <p>状況把握の局面では、把握することを推奨（指針）しており、<b>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</b></p>	①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	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）	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）	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	④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	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
	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：雇入れの実績）	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績
	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）	—
	<b>⑯男女の賃金の差異（全・正・パ有）</b>	— ⇒ <b>⑨男女の賃金の差異（全・正・パ有）</b>
<p>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</p>	①男女の平均継続勤務年数の差異（区）	①男女の平均継続勤務年数の差異
	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（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
	③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）	③男女別の育児休業取得率（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	④労働者の一月当たりの平均残業時間
	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）	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）
	⑧有給休暇取得率（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）

**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**

301人以上企業は、**男女の賃金の差異（必須）+8項目から1項目以上を公表**

101~300人以下企業は**男女の賃金の差異を含めた16項目から1項目以上を公表**

301人以上企業は7項目以上を公表

※（区）・・・雇用管理区分ごとに対応する項目、（派）・・・派遣労働者を含めて対応する項目

# 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。

## 女性活躍推進法に基づく男女間賃金の差異の公表

- 依然として男女間賃金差異が大きい状況を踏まえ、その是正に向け、令和4年7月に女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加し、各企業の取組を加速。

※施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表することとしている。

- ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は公表必須項目
- ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は選択公表項目
- ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は任意

### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

- 「男女の賃金の差異」は男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金を割合（パーセント）で示す。
- 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分で公表が必要。

区分	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%

※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

#### 付記事項（例）

- ・ 対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・ 正社員：社外への出向者を除く。
- ・ パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・ 賃金：通勤手当等を除く。

#### 計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

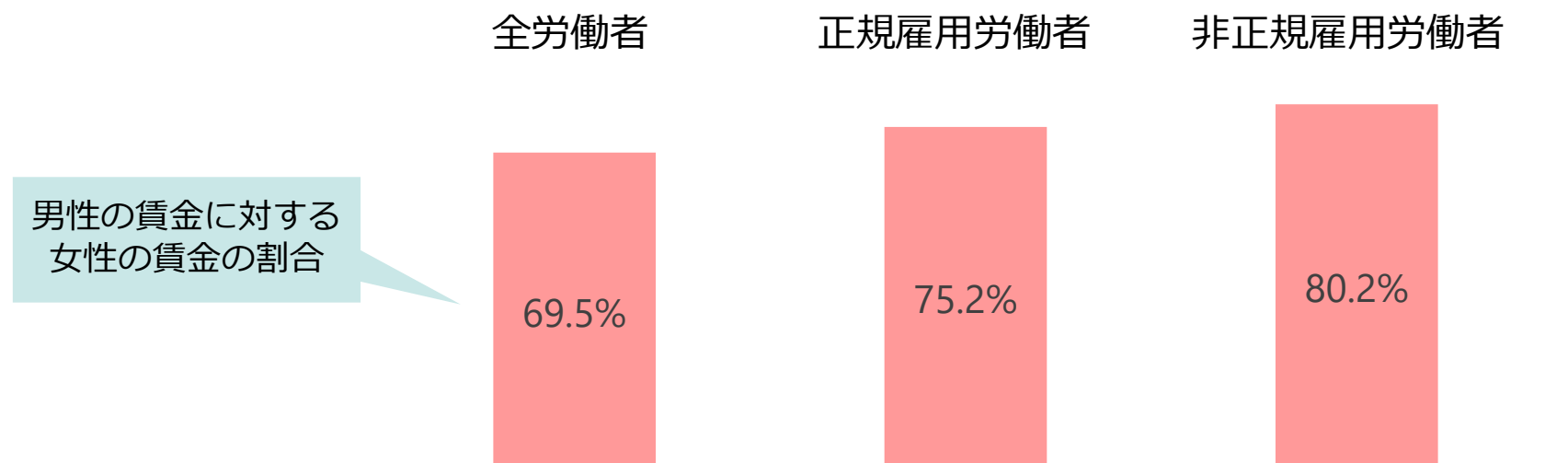
※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

- ・ 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。

## 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。

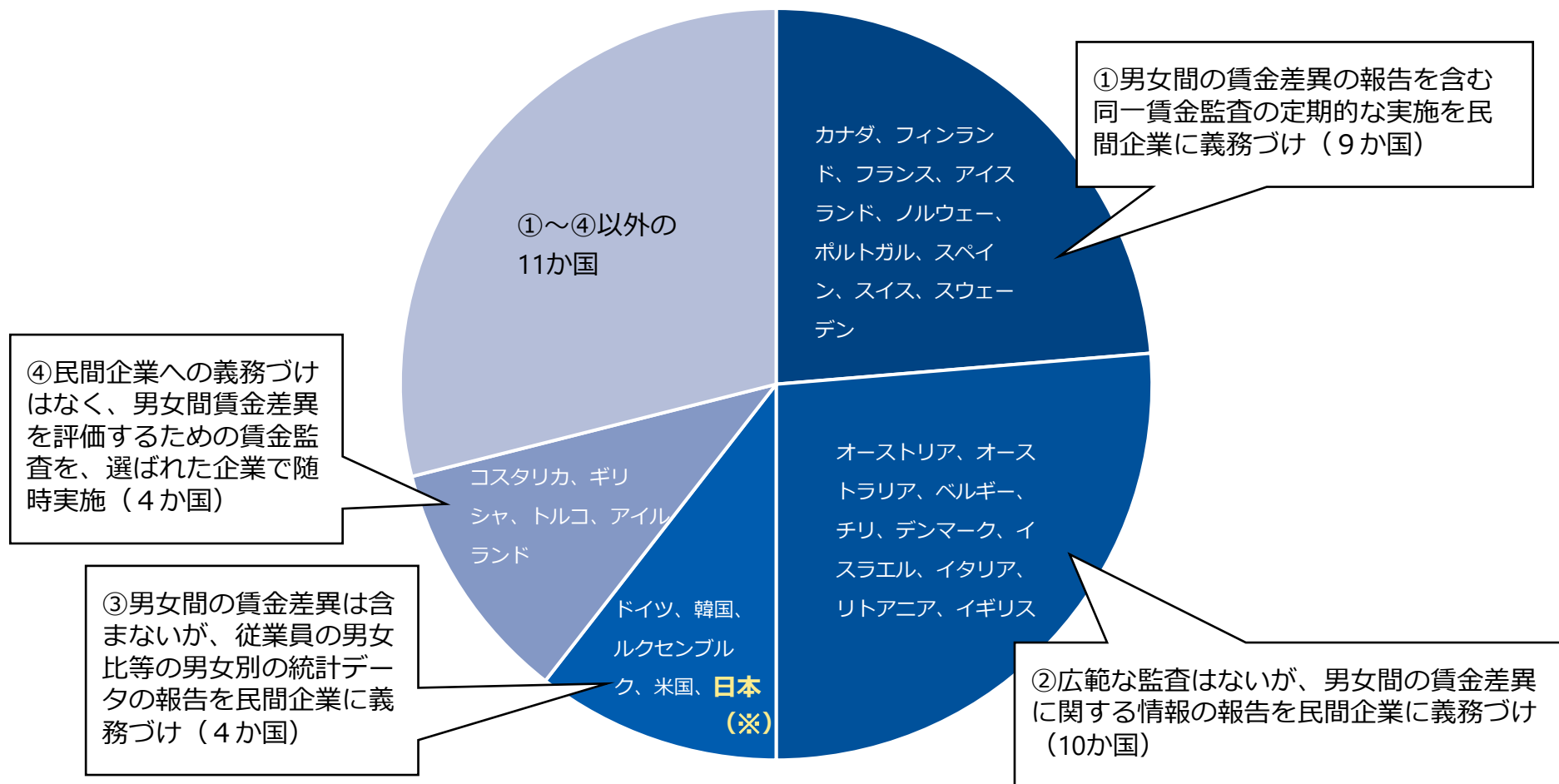
### 男女間賃金差異の平均値（対象：301人以上事業主）



※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和6年1月19日時点）

# OECD諸国における男女間賃金差異等に関する制度の導入状況

- 欧州各国では2000年代以降、男女間賃金差異等の女性活躍に関する見える化に関する取組が進展しており、OECD諸国（計38か国）の半数（計19か国）は、民間企業に対して「賃金差異報告」または「同一賃金監査」を義務づけている。



（資料出所）OECD「Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap」（令和3年11月公表）

（※） 制度の導入状況は、令和3年6月時点の情報に基づいており、本調査時点では日本は③に分類されるが、令和4年に省令改正を実施し、現在では大企業に男女の賃金の差異の公表を義務付けている（②に相当）。



# OECD諸国における男女間賃金差異等の透明化に関する取組例

## 同一賃金監査制度

- 雇用主または外部監査法人による、役職における男女比、職務評価・分類制度、男女間賃金差異等に関する広範な分析を義務づけるもの。
- 男女間賃金差異については、実態の報告のみならず、原因の分析や行動計画の策定等が求められる。

### 実施例（フランス）

- 2019年から、民間・公共部門における従業員50人以上の全ての雇用主に、「男女間職業平等指標」と呼ばれる監査の実施を義務づけている。毎年3月1日までに、企業は監査結果を企業のウェブサイト上で公表し、労働者の代表と政府機関に結果を通知しなければならない。
- 企業（従業員250人以上）は、以下の5つの指標を計算し、合計で75点（100点中）を下回った場合、3年以内に適切な是正措置を講じることが求められる。
  - ・ 年齢区分及び役職ごとの平均的な男女間の賃金差異（0～40点）
  - ・ 昇給を受けた男女の比率の差（0～20点）
  - ・ 昇進した男女の比率の差（0～15点）
  - ・ 産休復帰後の女性で昇給を受けた者／受けなかった者の人数（0または15点）
  - ・ 給与上位トップ10の中の従業員男女比で小さい方の性別の者の人数（0～10点）
- 監査義務の履行を支援するため、オンライン案内ページが設けられており、指標を計算してそのまま政府機関（労働省）に提出できるツールを利用可能。このツールにより、義務の順守率は、2020年の59%から2021年の70%へ改善。

## 賃金差異報告制度

- 雇用主に対して男女間賃金差異に関する統計データ（男女別の賃金の平均値または中央値等）の定期的な報告を義務づけるもの。
- 報告先は、従業員、労働者代表、政府機関、一般市民等で、国により異なる。

### 実施例（イギリス）

- 賃金差異報告制度を2017年より導入。従業員250人以上の雇用主は、毎年3月末までに、企業内の男女別の賃金及びボーナスの平均値と中央値を査定し、男女間賃金差異を企業及び政府の専用ウェブサイト上で公表しなければならない。
- 義務の不履行に対して、直接的な罰則は存在しない。しかし、イギリス政府の報告によれば、「名前と恥(name and shame)」というアプローチの下、公衆からのプレッシャーや評判リスクが、雇用主に報告義務を順守する強いインセンティブを与え、制度導入後の最初の2年間は100%の順守となった。

（政府専用ウェブサイト画面）※GOV.UKウェブサイトより抜粋

GOV.UK Gender pay gap service  
Search and compare Download Guidance for employers Sign in  
BETA This is a new service - your feedback will help us to improve it.  
< Back  
Search and compare gender pay gap data by employer name or type  
 Employer name  Employer type or SIC code  
[Search]  
Examples of employer types include banks, supermarkets, law firms. You can also search by Sector Industrial Classification (SIC) codes which provide an easy way of describing what an employer does. Find SIC codes  
Clear all filters Order:  By relevance  Alphabetically  
Employer size 14,239 employers  
Sector  
Reporting year 'PRIFYSGOL ABERYSTYTHY' AND 'ABERYSTWYTH UNIVERSITY'  
Reporting status Aberystwyth University, Penglais, Ceredigion, SY23 3FL [Add to compare]



# 1 女性活躍推進関係

## (4) 令和元年女性活躍推進法等改正法

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 改正女性活躍推進法（令和元年 第198回通常国会改正）

- 令和元年に女性活躍推進法を改正し、女性の職業生活における活躍を更に推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化等の措置を講じた。

## （１）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組(PDCAサイクル)を広く促すため、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、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、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区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表  
※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応  
※公務部門についても同様

- 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

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設する(取得企業は、行動計画の策定義務を免除)。

情報公表項目	
①	<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</li><li>・男女別の採用における競争倍率</li><li>・労働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>・係長級にある者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><li>・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績</li><li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul>
②	<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</li><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</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</li></ul>



## 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)(2)の対象拡大は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4月1日))

# 1 女性活躍推進関係

## (5) 予算事業

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

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	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】



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

スマホ版▶▶



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		
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%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

### 【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勸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）

#### 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。

### 事業実績

コンサルティング件数：778社（令和4年度）



## 2 働く女性の健康支援関係

ひと、くらし、みらいのために



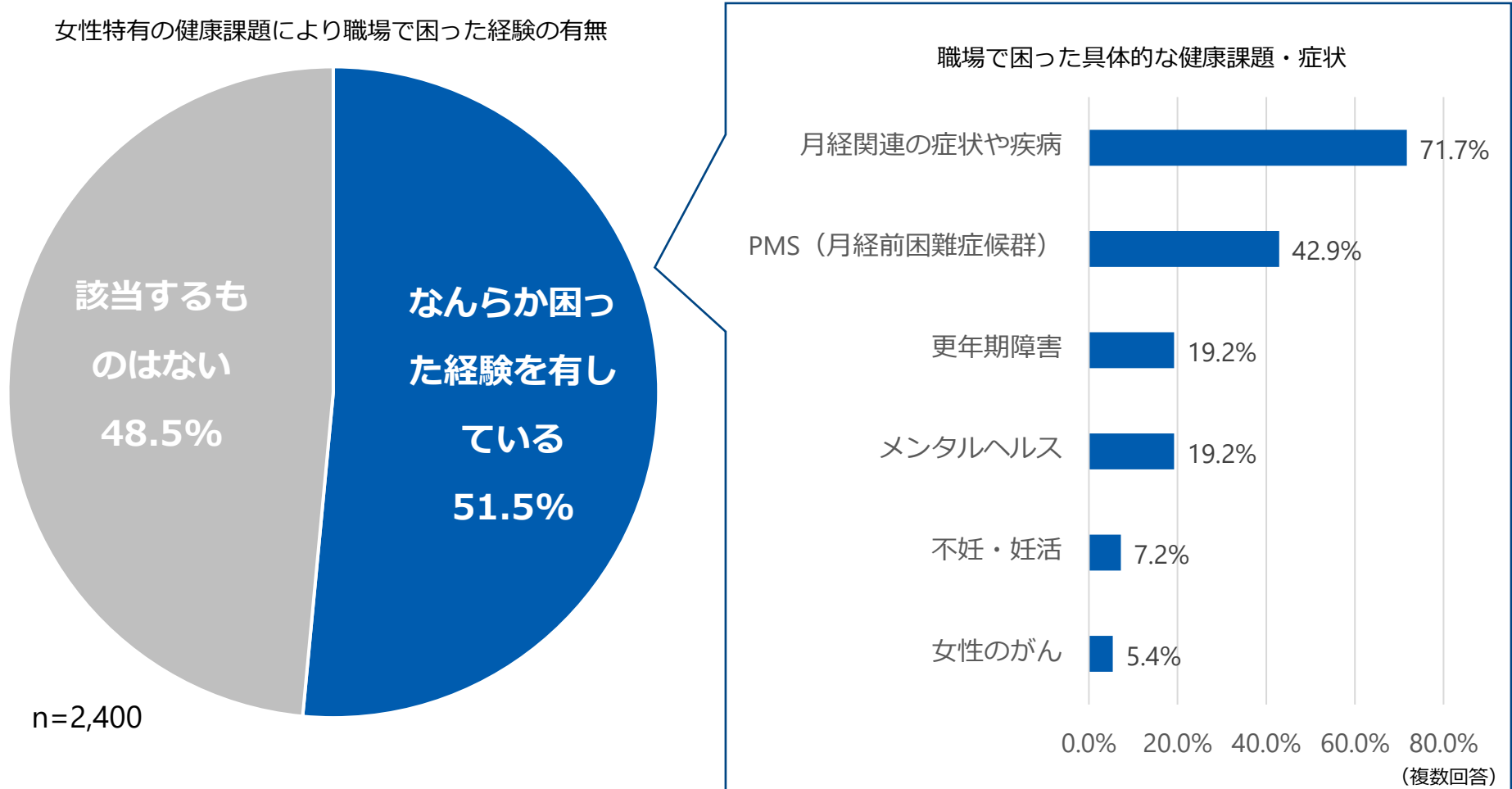
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare



## 女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

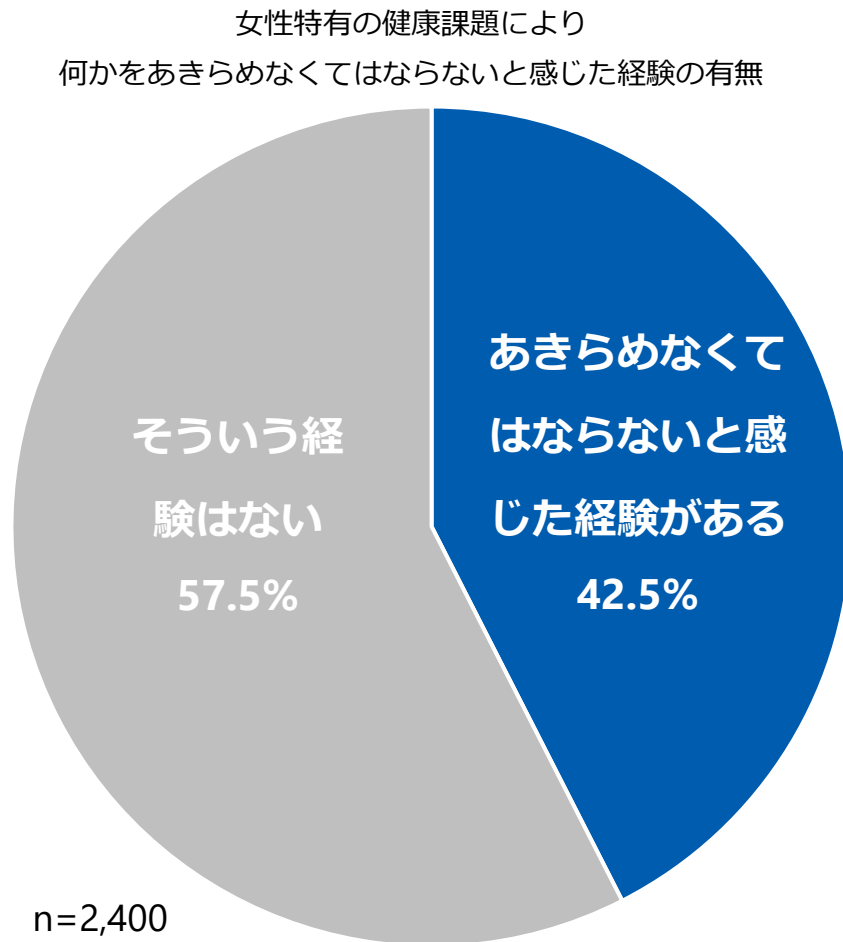
- 勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無について、困った経験があるという回答比率は51.5%であり、半数以上の女性が何らかの困った経験を有している。具体的な健康課題・症状としては、「月経関連の症状や疾病」、「PMS（月経前症候群）」、「更年期障害」、「メンタルヘルス」が主である。





## 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などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」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。



あきらめなくてはならないと感じたことの内容

- ・ 「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)

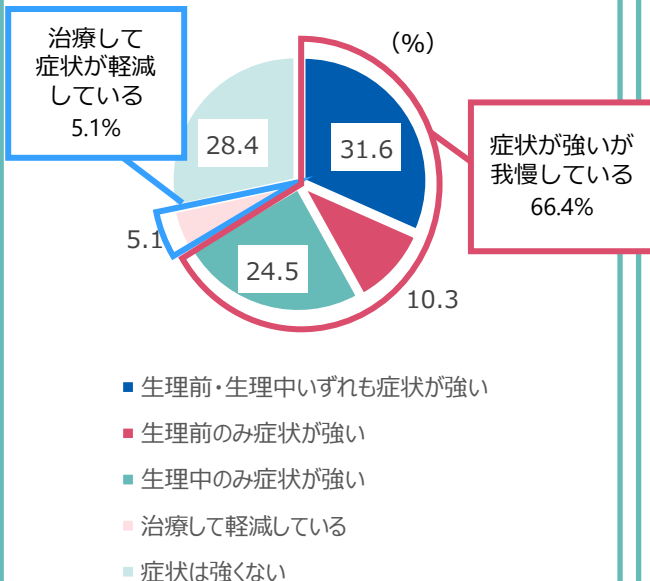
(資料出所) 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 生理に対する女性の認識と生理休暇の利用状況

生理による不快な症状について、「症状が強いが我慢している」と回答した女性の割合は66.4%。

→ 生理による不快な症状が強い場合であっても、休暇を取得して通院することなく、我慢する傾向にある。

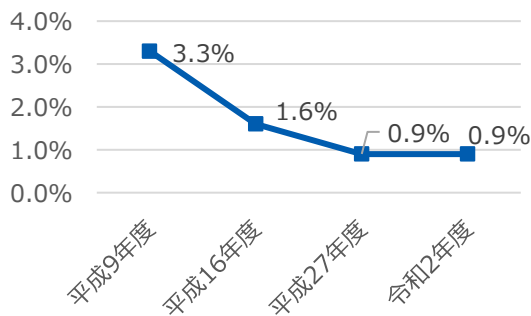
## 生活全般や仕事に与える不快な症状は？



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

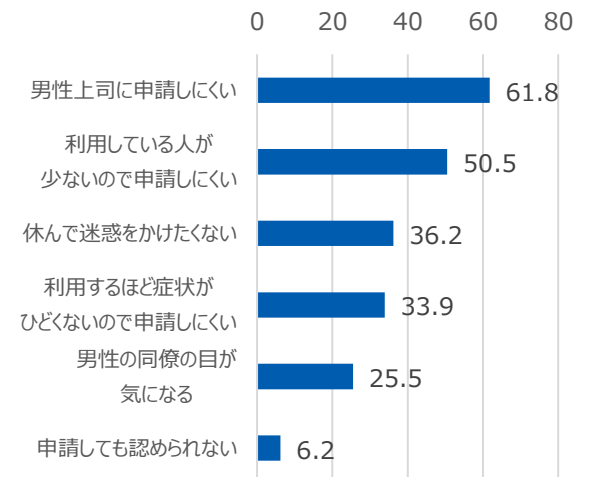


生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→ 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

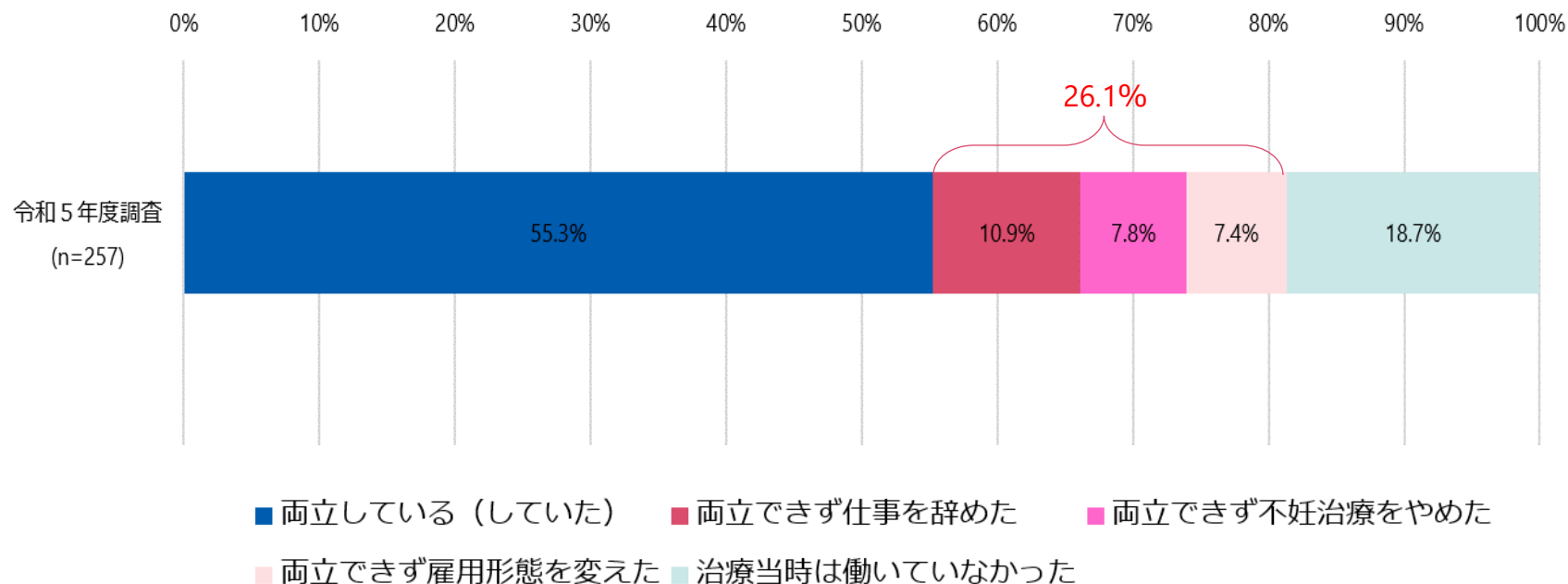
### 当てはまるのは？ (%)



## 不妊治療と仕事の両立状況

- 不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組となっている（国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」（令和3年6月））。一方、不妊治療経験者のうち26.1%が仕事と両立できずに離職、不妊治療の中止、又は雇用形態の変更をしている。

不妊治療と仕事の両立状況（治療中・治療経験者）

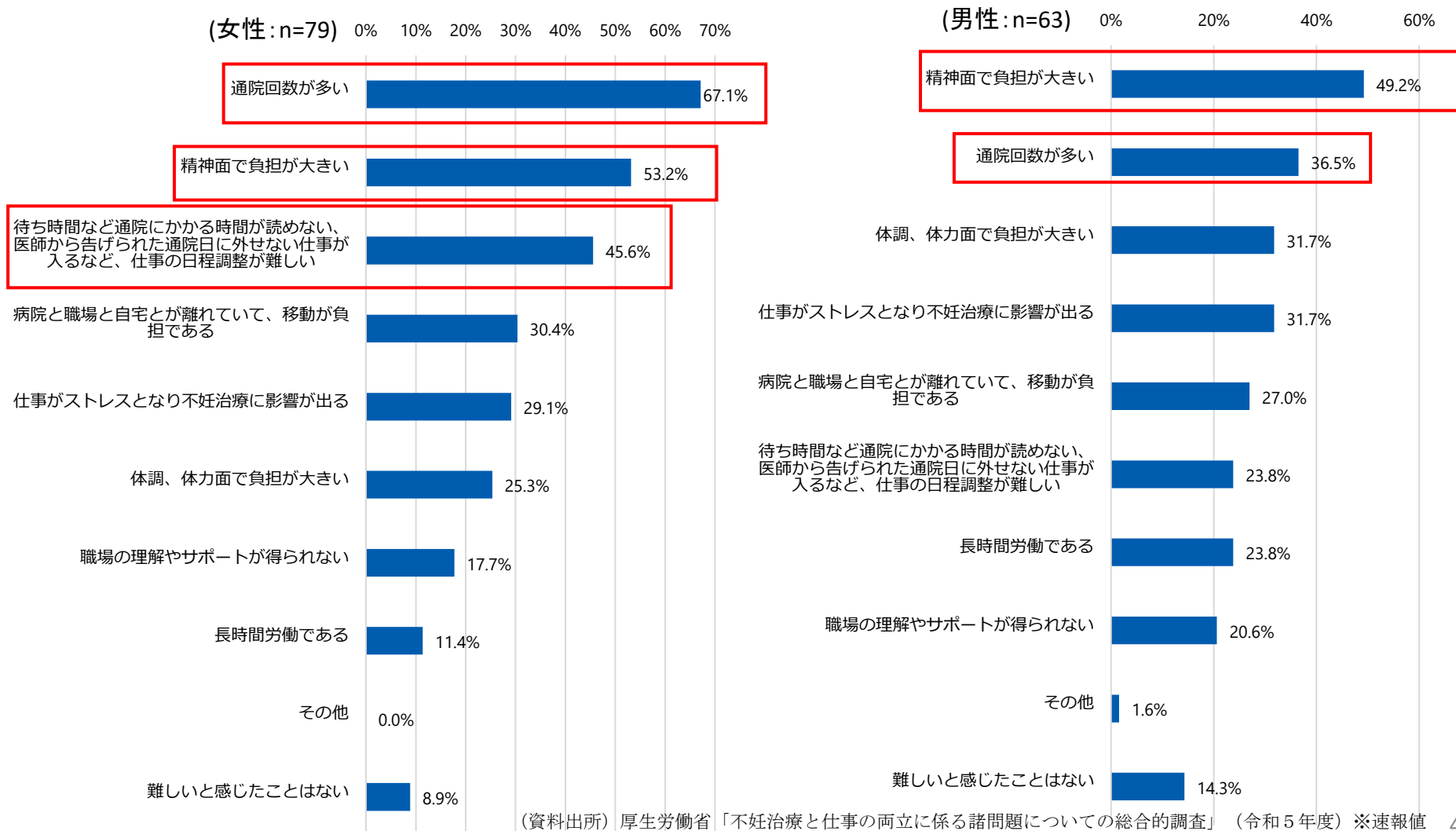


（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（令和5年度）※速報値

# 不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容

- 不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容として、男女ともに多いのは「通院回数の多さ」「精神面での負担」であり、女性からは「通院と仕事の日程調整の難しさ」も多く挙げられている。

治療と仕事の両立が難しいと感じる内容（両立中・両立経験者）

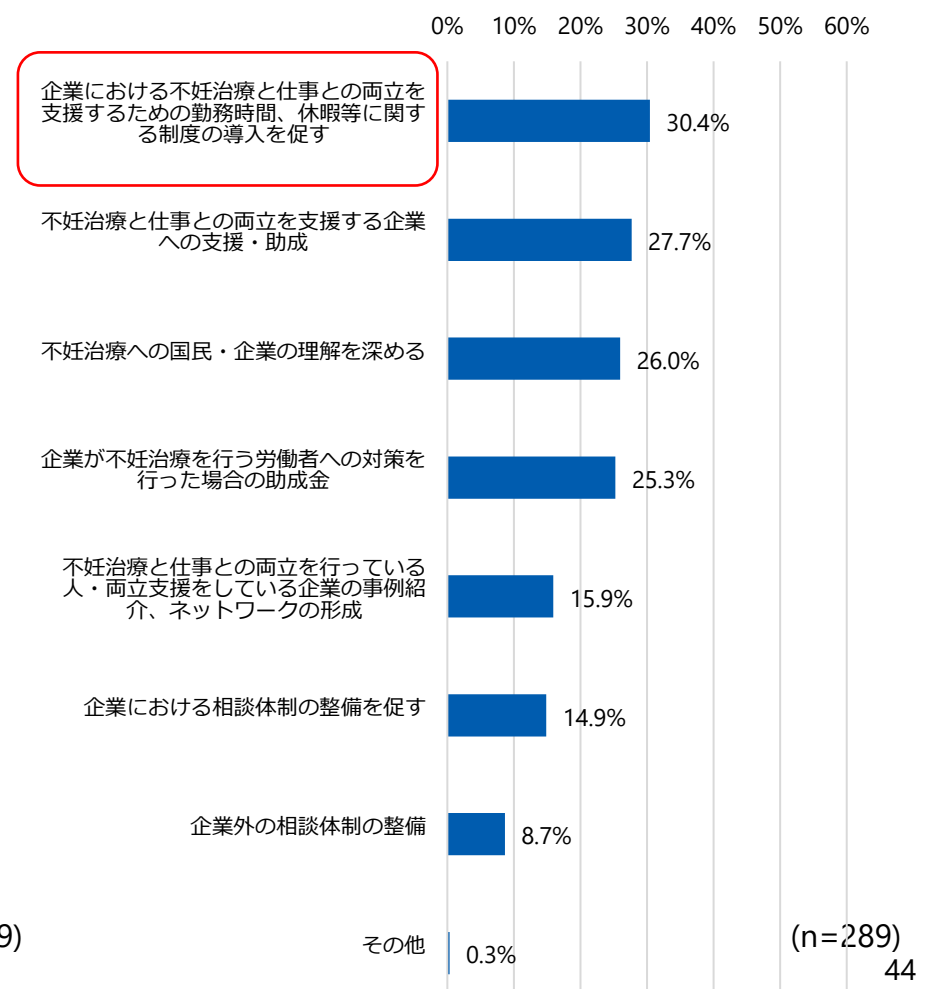
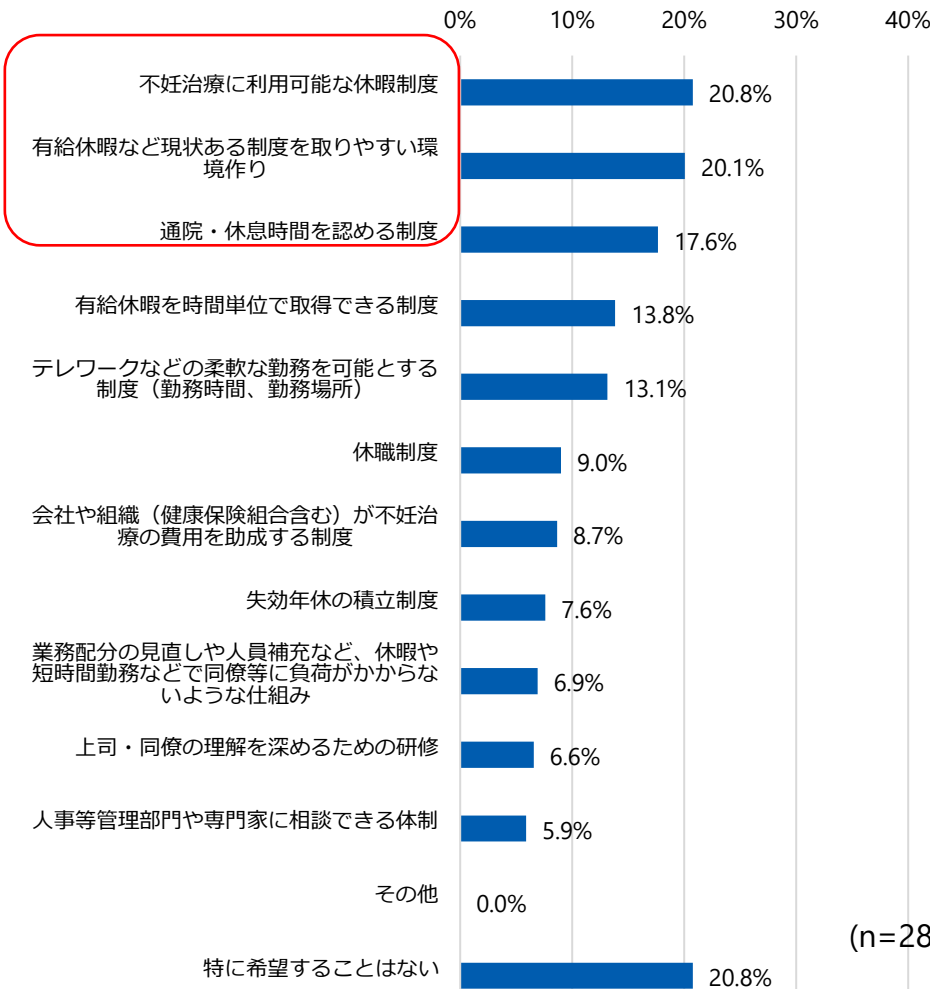


# 不妊治療と仕事との両立に係る会社への希望・行政に望む支援

- 不妊治療と仕事を両立する上での会社等への希望としては、「不妊治療のための休暇制度」、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」、「通院・休息時間を認める制度」が多くなっている。
- 不妊治療と仕事との両立を図るために行政に望む支援は、「企業における不妊治療と仕事との両立を支援するための勤務時間、休暇等に関する制度の導入を促す」が最も多い。

会社等への希望（治療中・治療経験者・治療予定者）

行政に望む支援（治療中・治療経験者・治療予定者）





◎ 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。

[詳しくはこちら](#)



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らず（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、何に気をつけたい？  
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

## 企業取組事例集のページ

### 特集 企業取組事例

～女性も男性も健康でイキイキ働く企業の取り組み～

[トップ](#) > [特集](#) > [企業取組事例](#)

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



**太陽生命保険株式会社**



2022.12.22 up!

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

[> 詳しくみる](#)



**ロート製薬株式会社**



2023.02.09 up!

創業当時から一貫して社員が心身ともに健康であるための取組を実施。様々な健康施策により、社員自らが健康について考えるための「きっかけ」の場をつくっている。健康を土台として、社内の環境や意識、関係性作りへとつながっていく「Connect for Well-being」のスローガンを掲げ、世の中の健康・Well-being(ワエルビーイング)を支えていく「健康人財」であられる会社を目指す。

[> 詳しくみる](#)



# 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。

### ○妊婦の軽易業務転換（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。

### ○妊産婦等の危険有害業務の就業制限（第64条の3）

妊産婦等については、妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

### ○妊産婦への変形労働時間制度の適用制限（第66条第1項）

変形労働時間制度がとられる場合であっても、妊産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。

### ○妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第66条第2項、第3項）

妊産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、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

○事業主は、女性労働者が妊産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に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にするため、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ず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

事業主 殿 年 月 日

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

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日

2 指導事項

症状等 該当する症状等が○で囲んでください。  
 措置が必要となる症状等

つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、  
 腰部緊張感、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、尿尿感、全身倦怠感、動悸、  
 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・落ち着かないなど、  
 合併症等( )

3 上記2の措置が必要な期間  
 (措置の必要期間に記してください。)

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)

4 その他の指導事項  
 (措置が必要である場合にしりぞけてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置  
 (在宅勤務を含む。)

妊娠中の休憩に関する措置

標準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

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。 年 月 日

事業主 殿 氏名

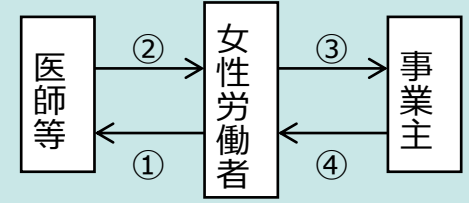
このカードの「母性健康管理指導事項連絡カード」欄には記入が、したが、「指導事項を守るための措置申請書」欄には女性労働者が記入してください。

(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、妊娠悪阻	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、においがきつい換気が悪い・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
腰痛	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
腹痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(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、尿尿感	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
動悸	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・落ち着かないなど	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】
- 1 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)
  - 2 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)
  - 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>

プラチナくるみん認定制度

くるみん認定制度



<改正後> (令和4年4月~)

プラチナくるみん認定制度

不妊治療と仕事との  
両立に係る基準

くるみん認定制度

不妊治療と仕事との  
両立に係る基準

トライくるみん認定制度 (新設)

不妊治療と仕事との  
両立に係る基準



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、プラチナくるみん的一种として新たな類型「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的実施
- 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。

年 月 日

事業主 殿

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】

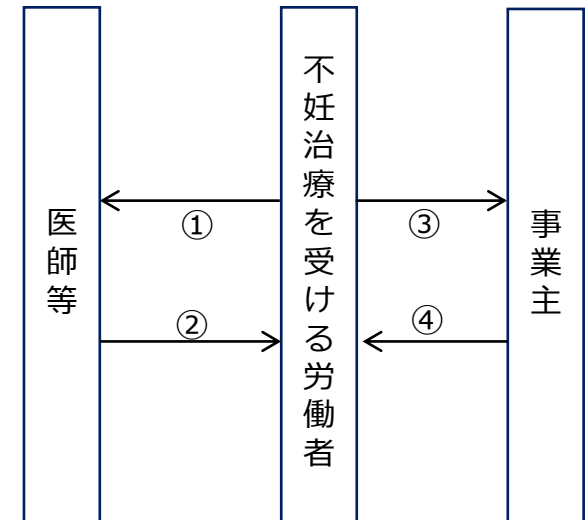
不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、午前中の休暇が必要。体調により午後も静養（休暇）が必要。 なお、治療日については、変更または日数増の可能性がある。
その他	

(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もある。
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

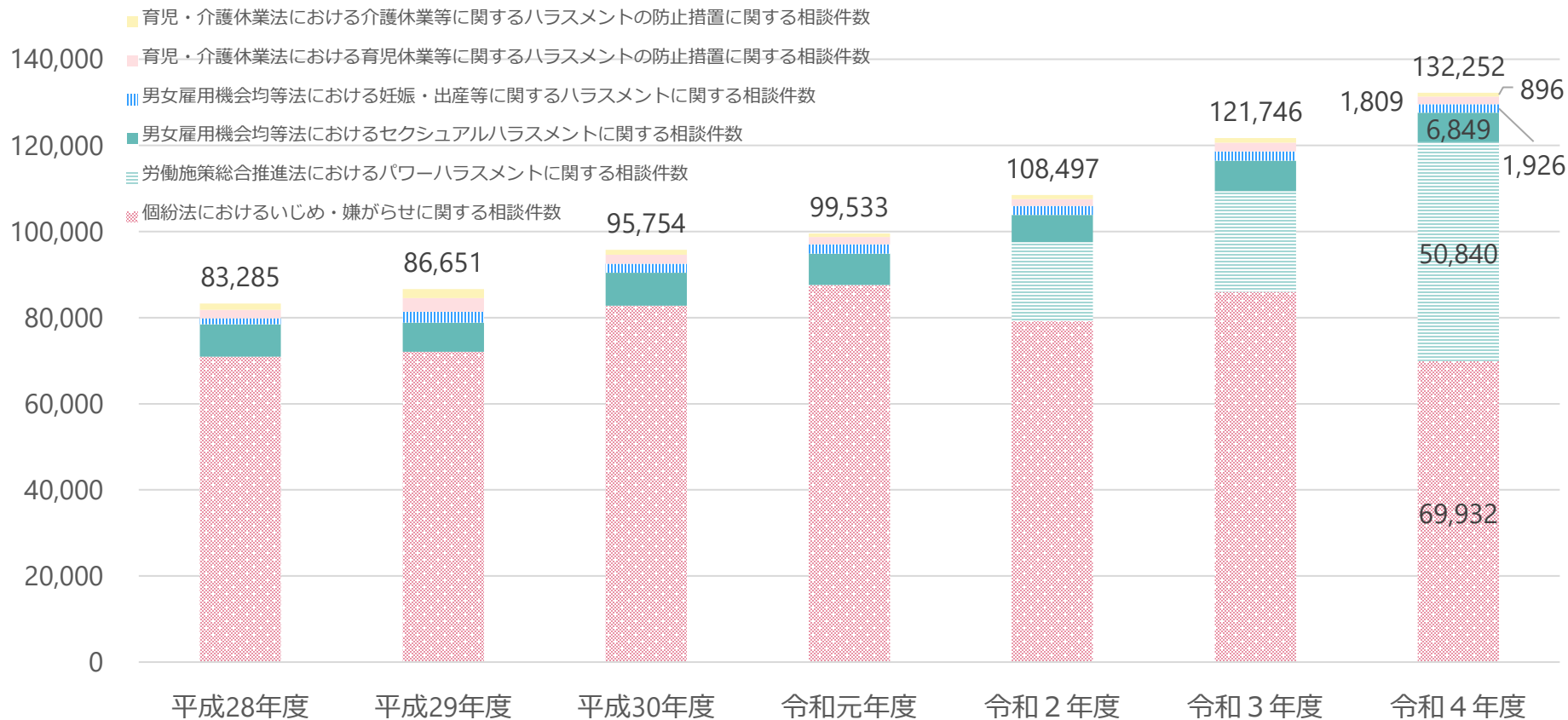


厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



# 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、育児法、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」(令和4年度)より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

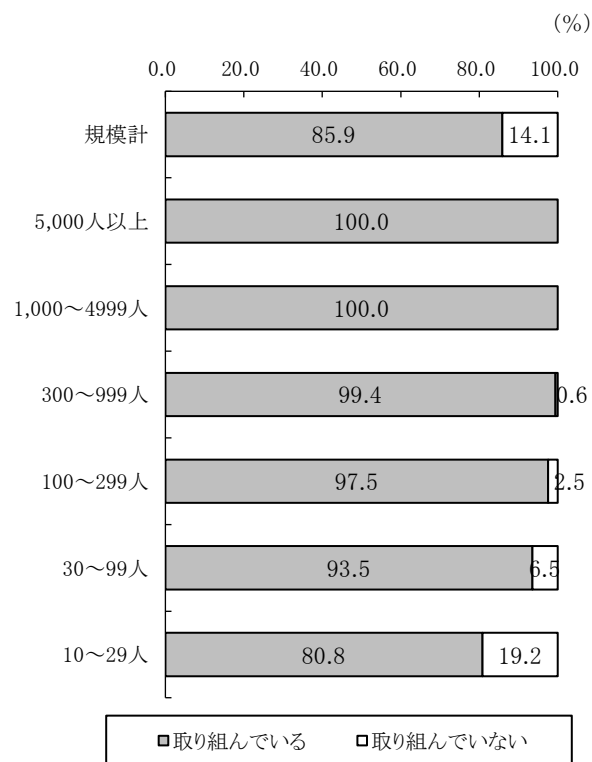
※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、企業の職場におけるパワーハラスメントに関する紛争は同法に基づき対応することとなったため、いじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争に基づく対応とパワーハラスメントに関する労働施策総合推進法に基づく対応は令和2年度以降別途計上している。

※ 「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。

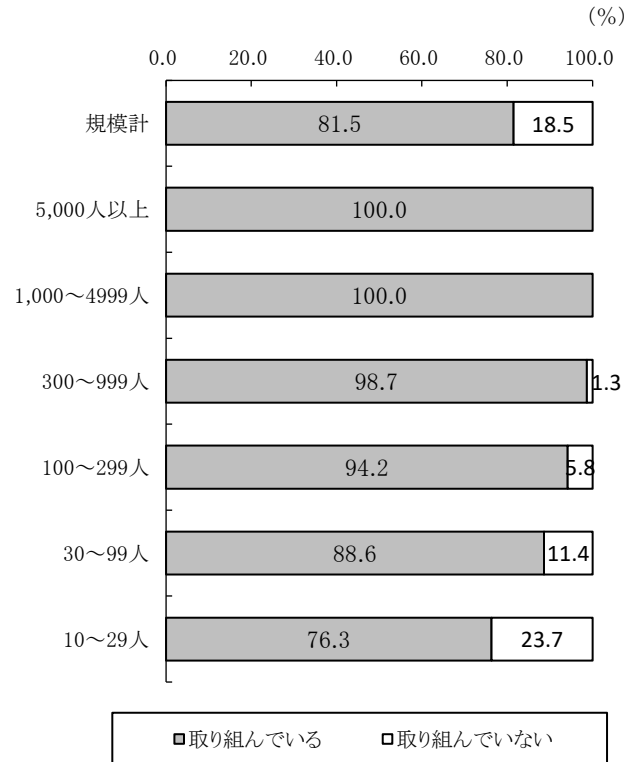
# ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合

- 各ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合（令和4年度）は、セクシュアルハラスメント防止対策が85.9%、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策が81.5%、パワーハラスメント防止対策が84.4%となっている。

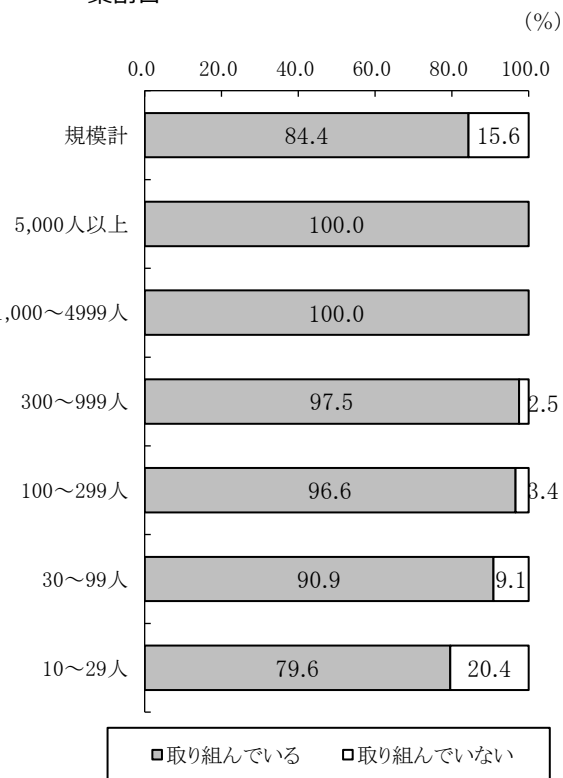
セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和4年度)



# 企業におけるハラスメントの発生状況

- 過去3年間に各ハラスメントの相談があったと回答した企業の割合（令和2年度）をみると、高い順にパワハラ（48.2%）、セクハラ（29.8%）、顧客等からの著しい迷惑行為（19.5%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（5.2%）、介護休業等ハラスメント（1.4%）、就活等セクハラ（0.5%）であった。（図1）
- 過去3年間に各ハラスメントの相談のうち、実際にハラスメントに該当すると判断した企業の割合をみると、顧客等からの著しい迷惑行為（92.7%）、セクハラ（78.7%）、パワハラ（70.0%）の割合が、介護休業等ハラスメント（21.9%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（47.9%）の割合より高い結果となった。（図2）

図1 過去3年間のハラスメント相談件数の傾向（ハラスメントの種類別）

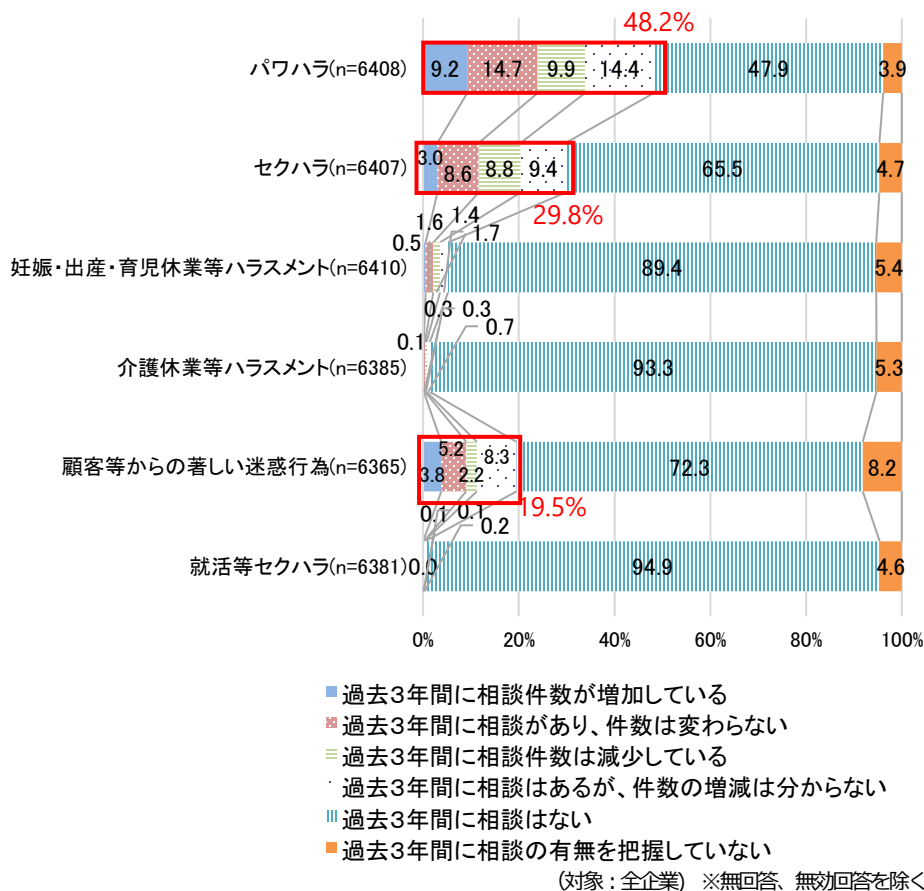
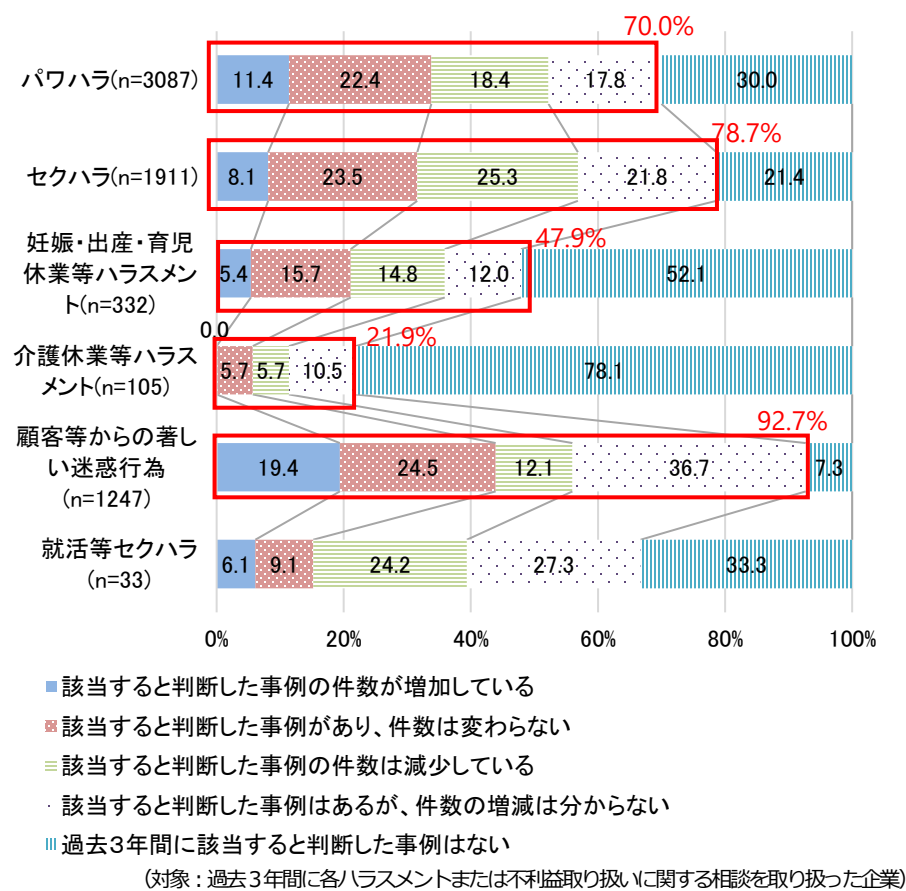
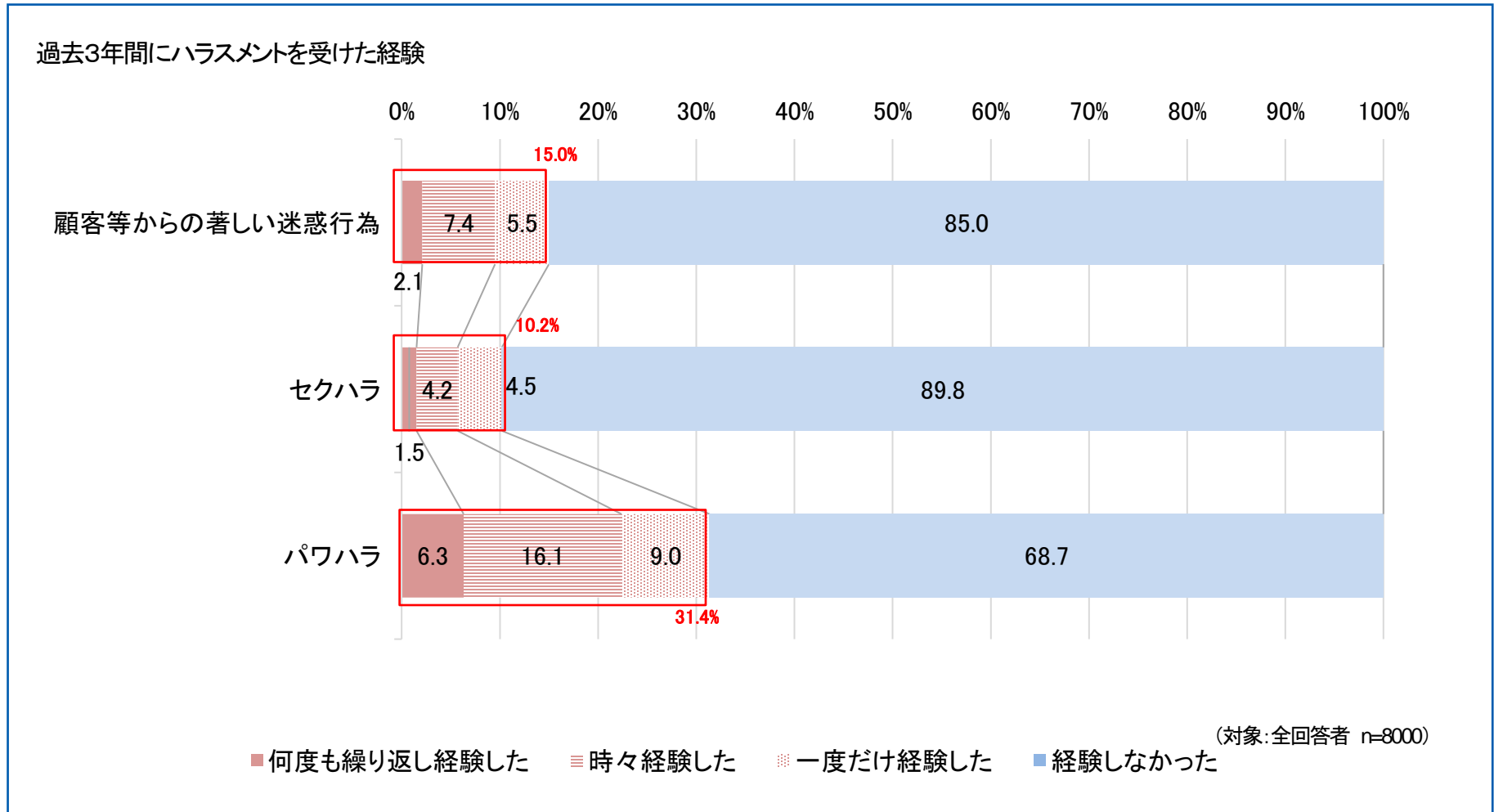


図2 過去3年間のハラスメント該当件数の傾向（ハラスメントの種類別）



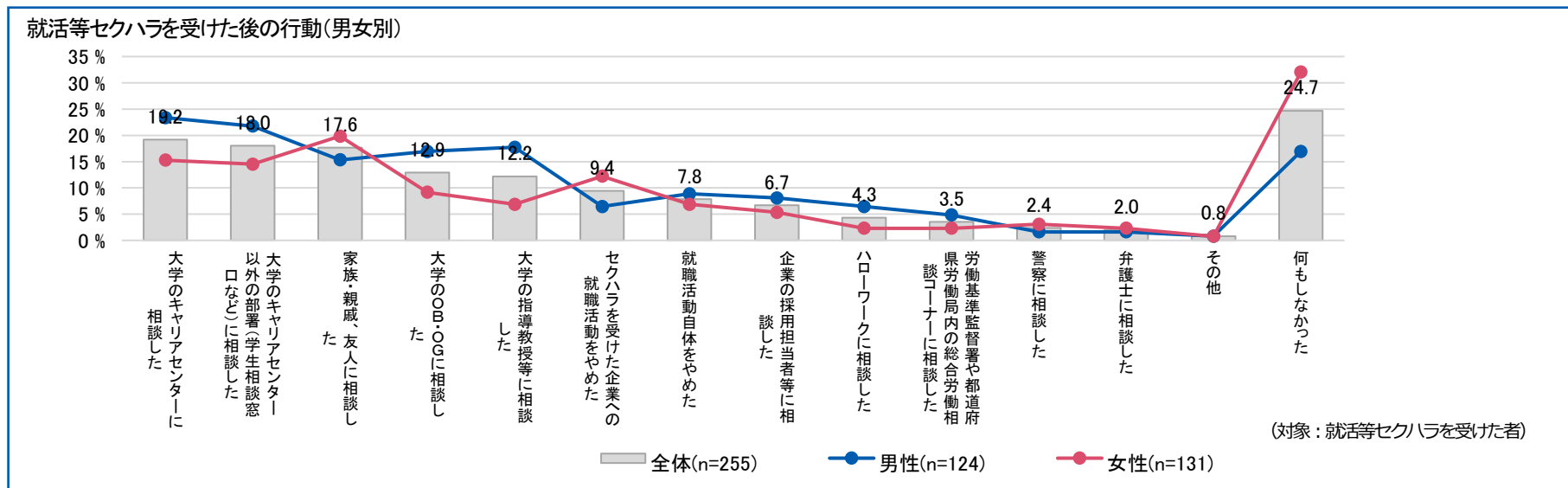
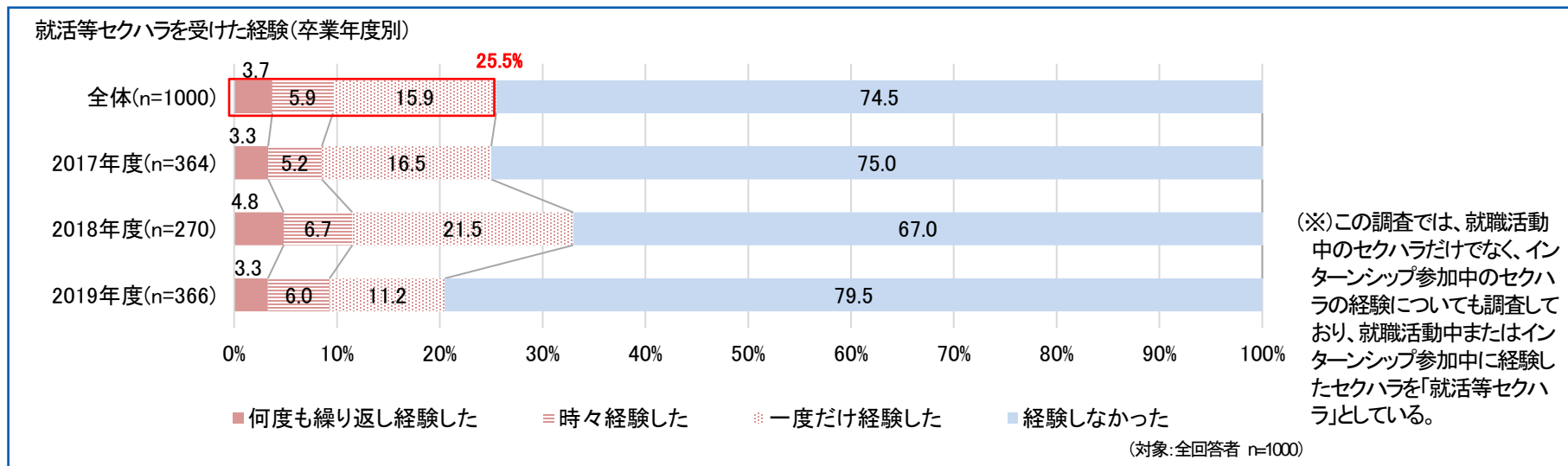
# 労働者がハラスメントを受けた経験

- 過去3年間で勤務先で受けたハラスメントとして、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の中では、パワハラを経験した者の割合（31.4%）が最も高く、次いで顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者の割合（15.0%）が高かった（令和2年度）。



# 就職活動等においてセクシュアルハラスメントを受けた経験

- 回答者の中で、就職活動中またはインターンシップ参加中にセクハラ（就活等セクハラ※）を経験した者の割合は25.5%であった。男女別では、男性の方が高かった。就活等セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」が最も高く、「大学のキャリアセンターに相談した」等が続いた。



# 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**

## 【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**

## 【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】

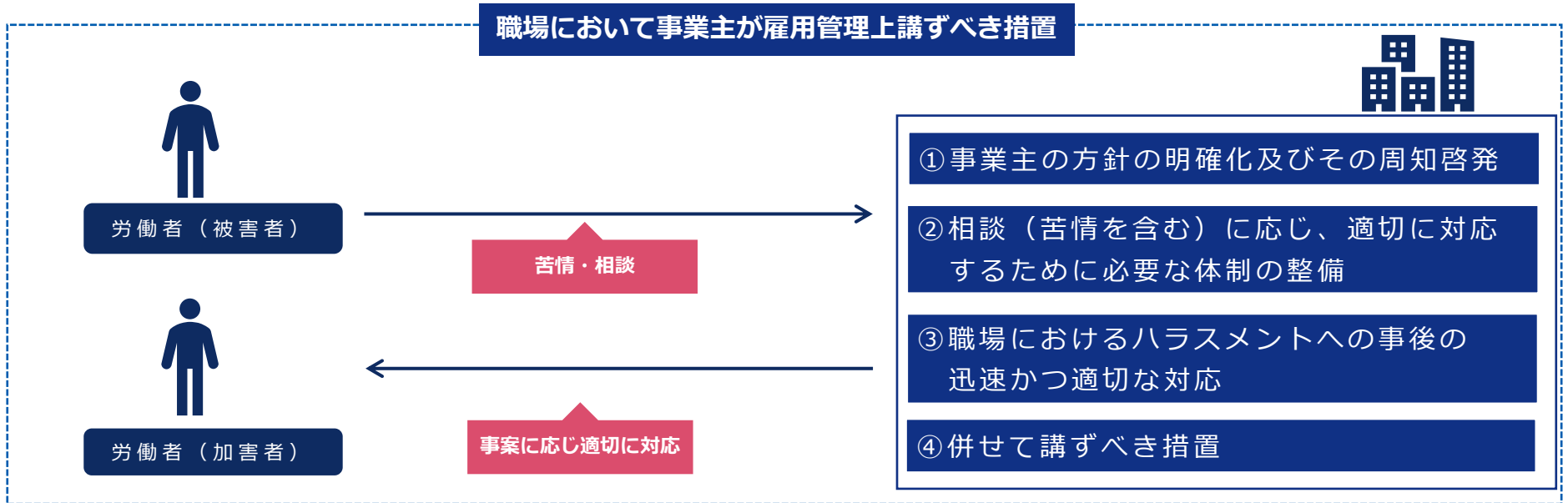
職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、であり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの。

**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。

# 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>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>



- 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。

- 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に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関し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、＜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。

(※) 前ページの雇用管理上講ずべき措置



- 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ず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) 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ずべき措置**

- (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。

- 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ず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。(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関し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ずべき措置

- 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にするために事業主が講ず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ずべき措置＞ ※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ずべき措置**

- (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。

- 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にするために事業主が講ず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(二)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つては、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。

### □ 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ずべき措置

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 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	<p>○ 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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務上の地位が上位の者による言動</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<p>○ 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</p>
③ 労働者の就業環境が害される	<p>○ 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</p> <p>○ 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当</p>

- 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、達成できなかっ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任せる 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任せる
(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 気に入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ずべき措置

### (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、広く相談に対応すること

### (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、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っ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

相談対応

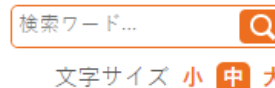
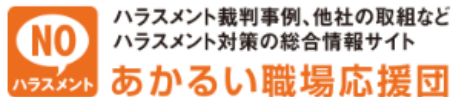
- 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- カスタマーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応

### 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



- ハラスメントの定義
- ハラスメントの種類と種類
- 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

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**

# ILO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。

## 4 閣議決定等関係資料

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



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トティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウト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、事業主が确实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。

# 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】