

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

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
- 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、くらし、みらいのために



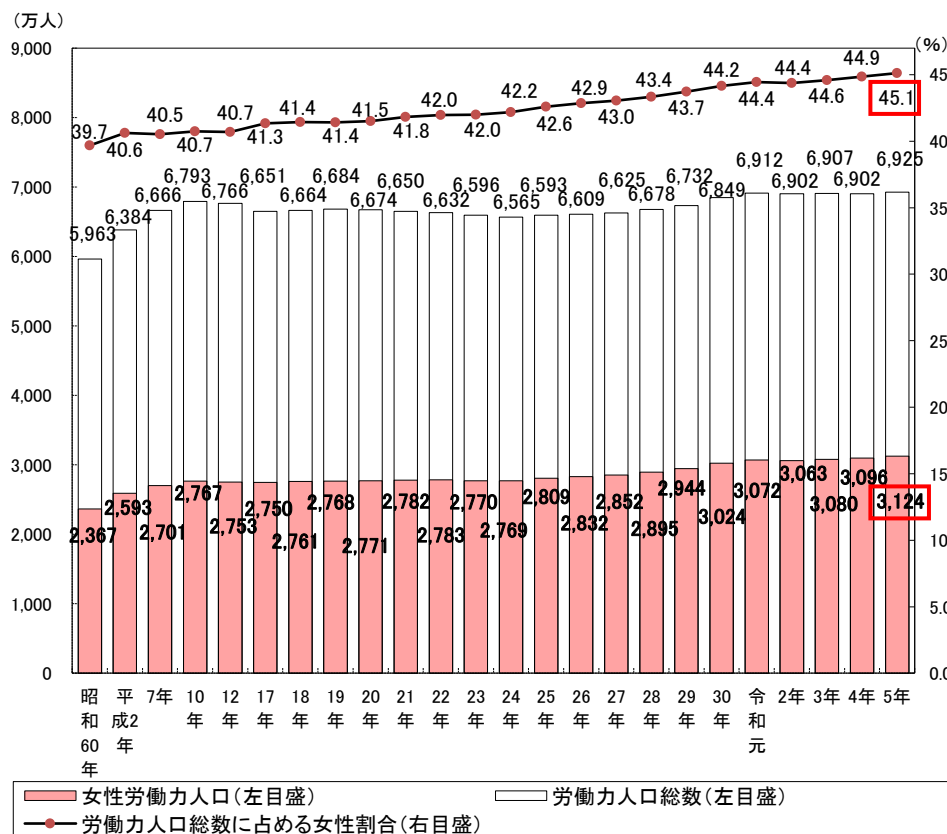
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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】

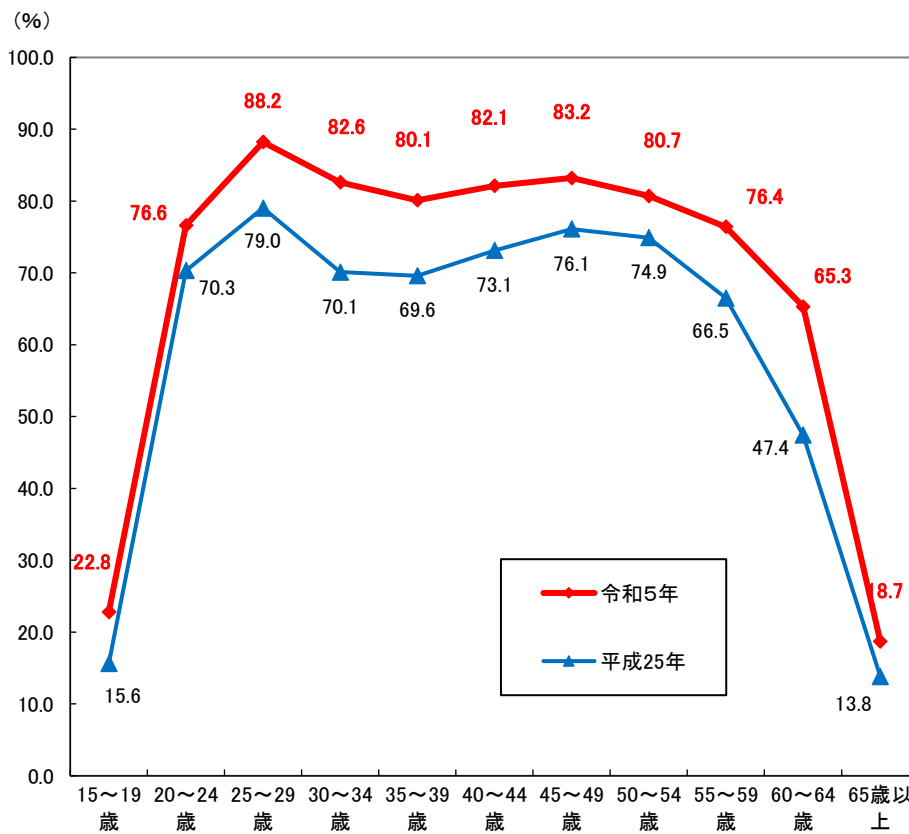


注1) 平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

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。

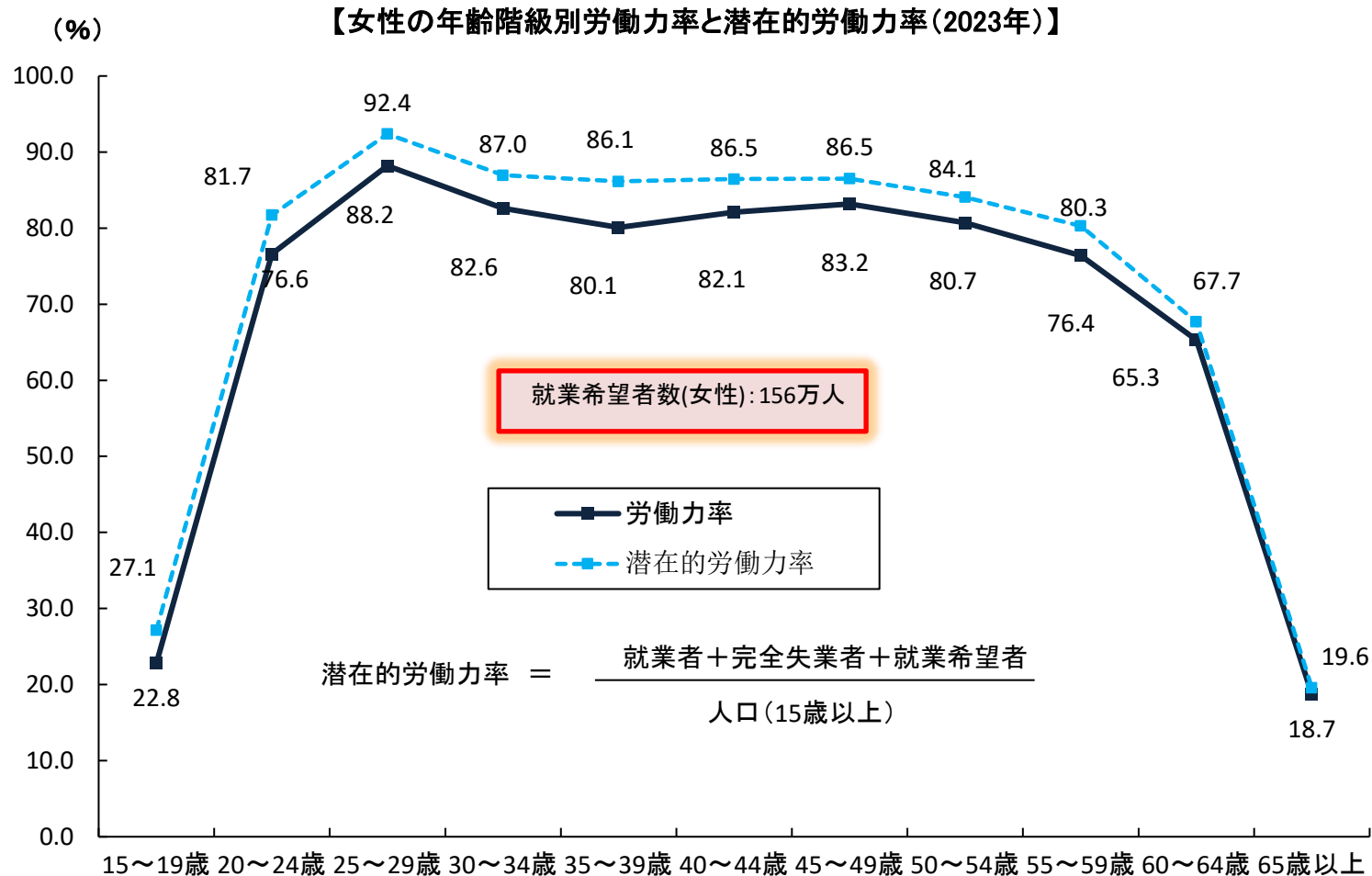
【女性の年齢階級別労働力率(2023年)】



(資料出所)総務省「労働力調査」

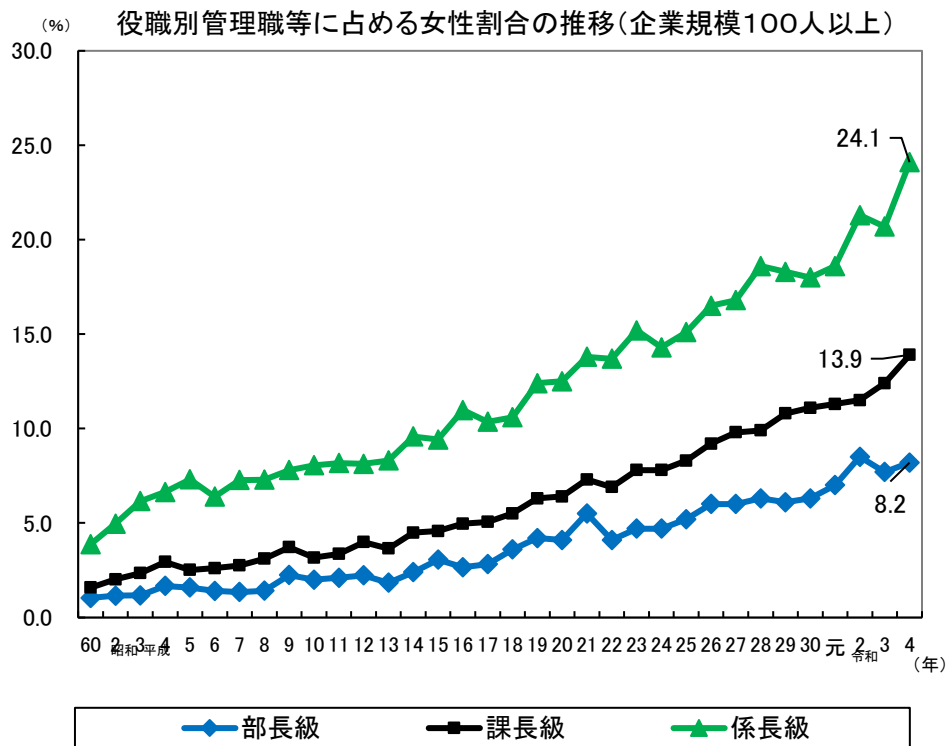
女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

- 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。

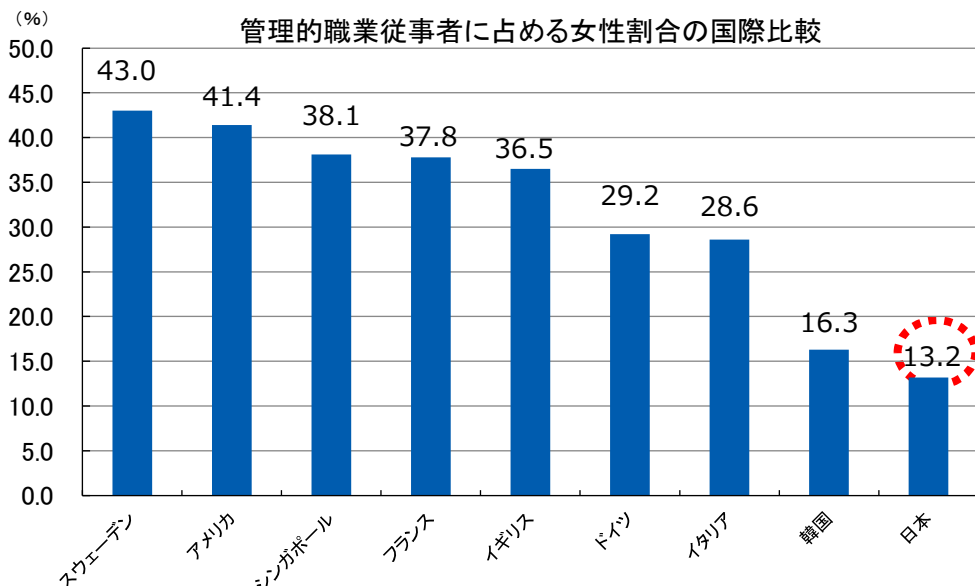


管理職等に占める女性割合

- 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、厚生省雇局局作
 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(ISCO-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

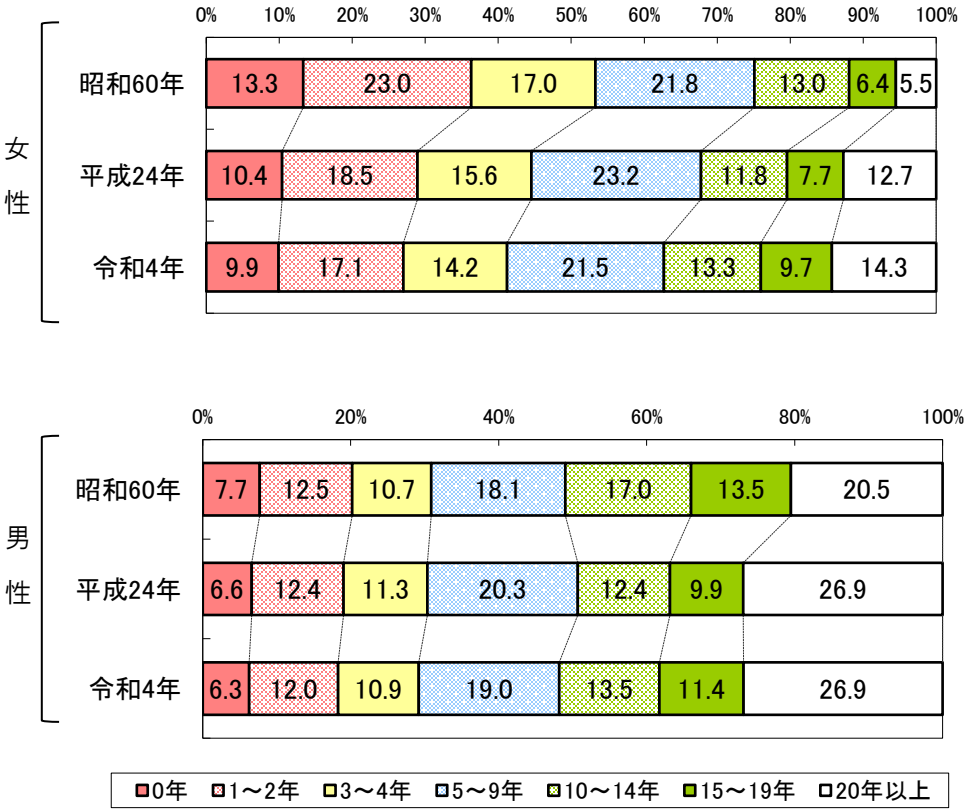
項目	目標値 (令和7年)	5次計策定当時 (令和2年)	最新値 (令和4年)
部長相当職に占める女性の割合	12%	8.5%	8.2%
課長相当職に占める女性の割合	18%	11.5%	13.9%
係長相当職に占める女性の割合	30%	21.3%	24.1%

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

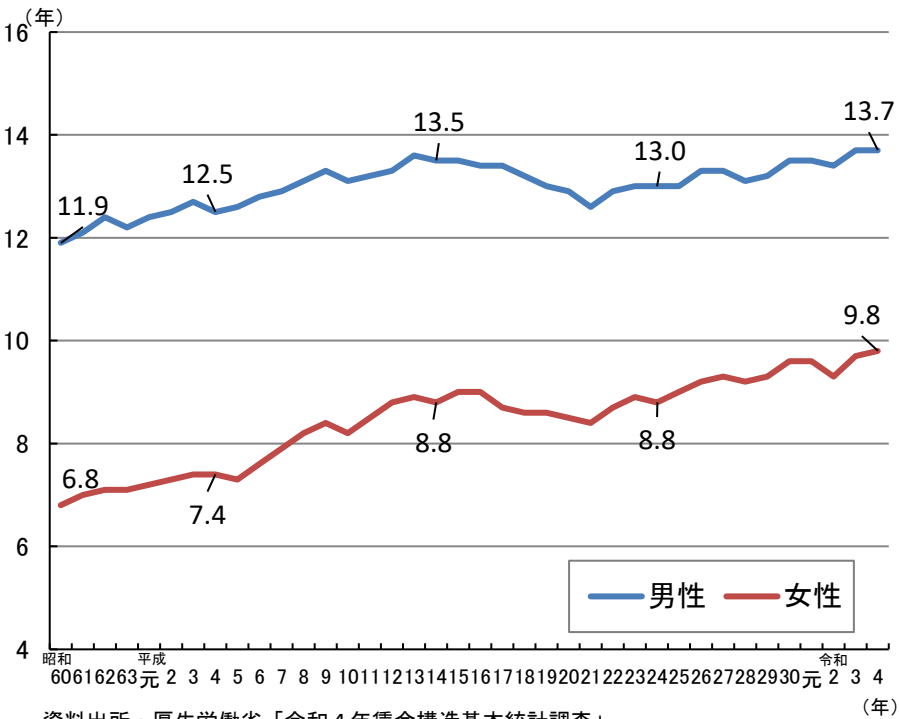
勤続年数

○ 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。

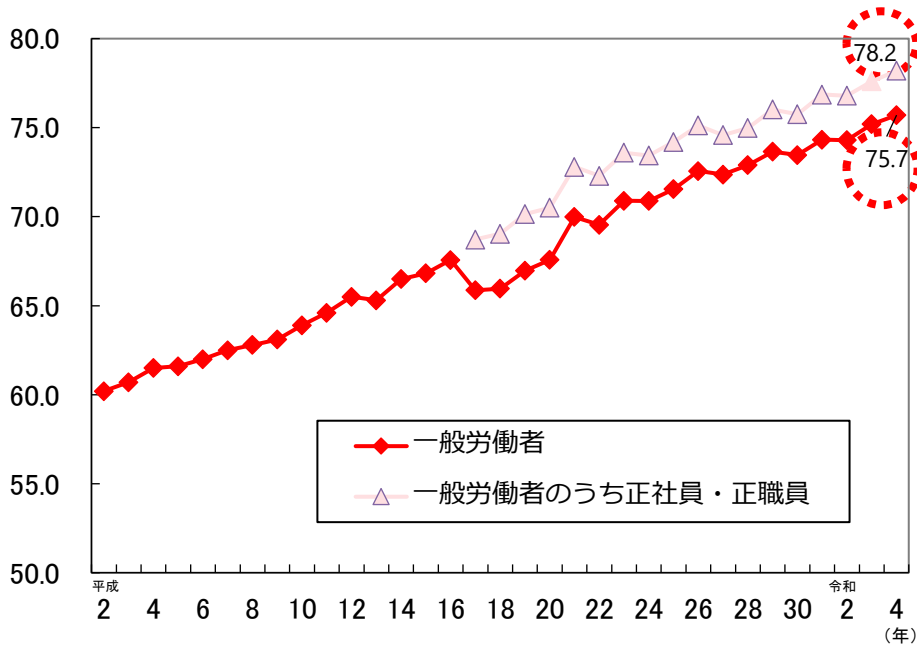
注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

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

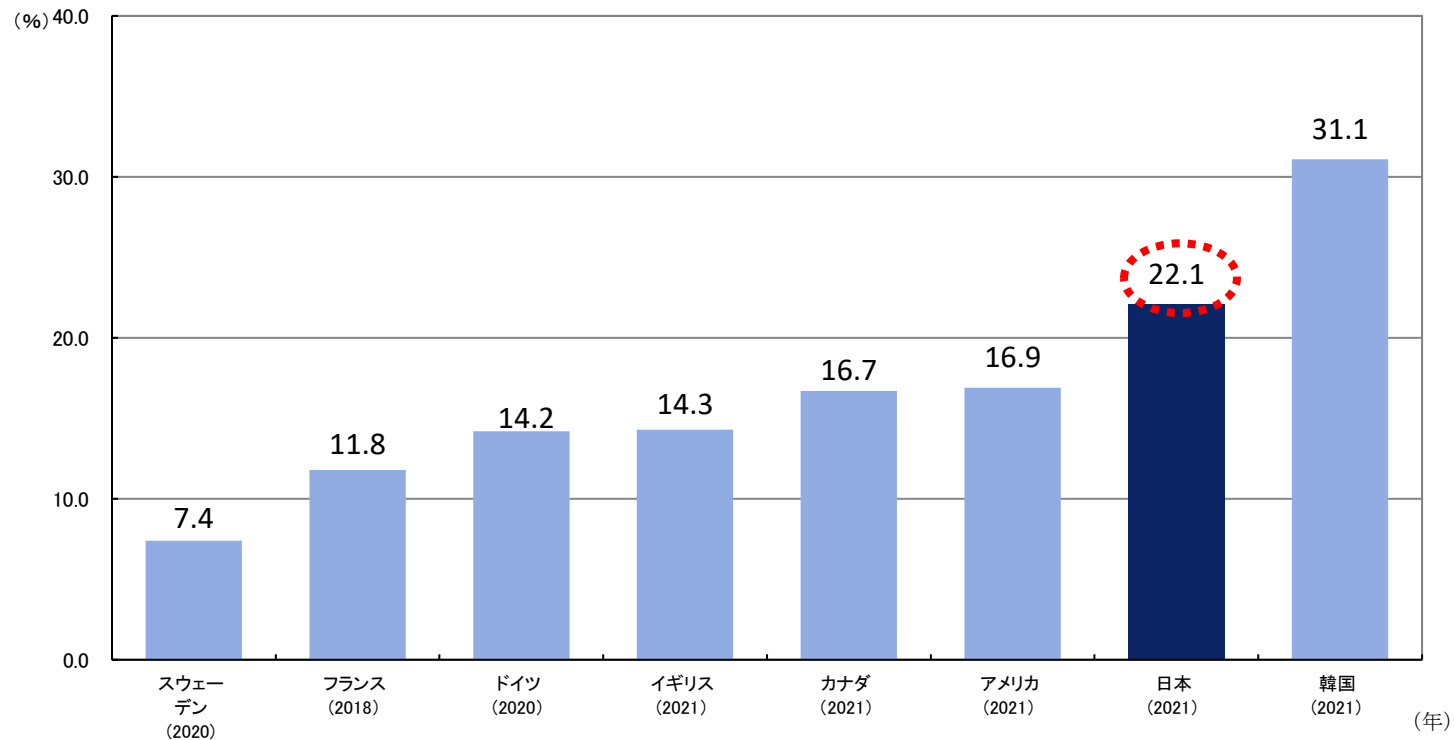
(注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

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、施行状況）

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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

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

2 事業主行動計画等

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

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

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

☞ 行動計画の必須記載事項

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

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

- ⇒ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（省令で規定）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、

- ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上(計3項目以上)を公表
- ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
- ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

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

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) **履行確保措置**

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



3 その他(施行期日等)

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

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**

情報公表項目

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

職業生活に
関する機会の
提供の実績

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

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

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

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

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



※ 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

平成27年制定	<平成28年4月1日施行> ・ 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	<平成29年4月1日施行> ・ 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	<令和2年4月1日施行> ※省令改正 ・ 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、 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 <令和2年6月1日施行> ・ 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 <令和4年4月1日施行> ・ 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	<令和4年7月8日施行> ・ 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	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
・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・ 男女別の採用における競争倍率(区) ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 役員に占める女性の割合 ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 ・ 男女の賃金の差異（全・正・パ有）	・ 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。

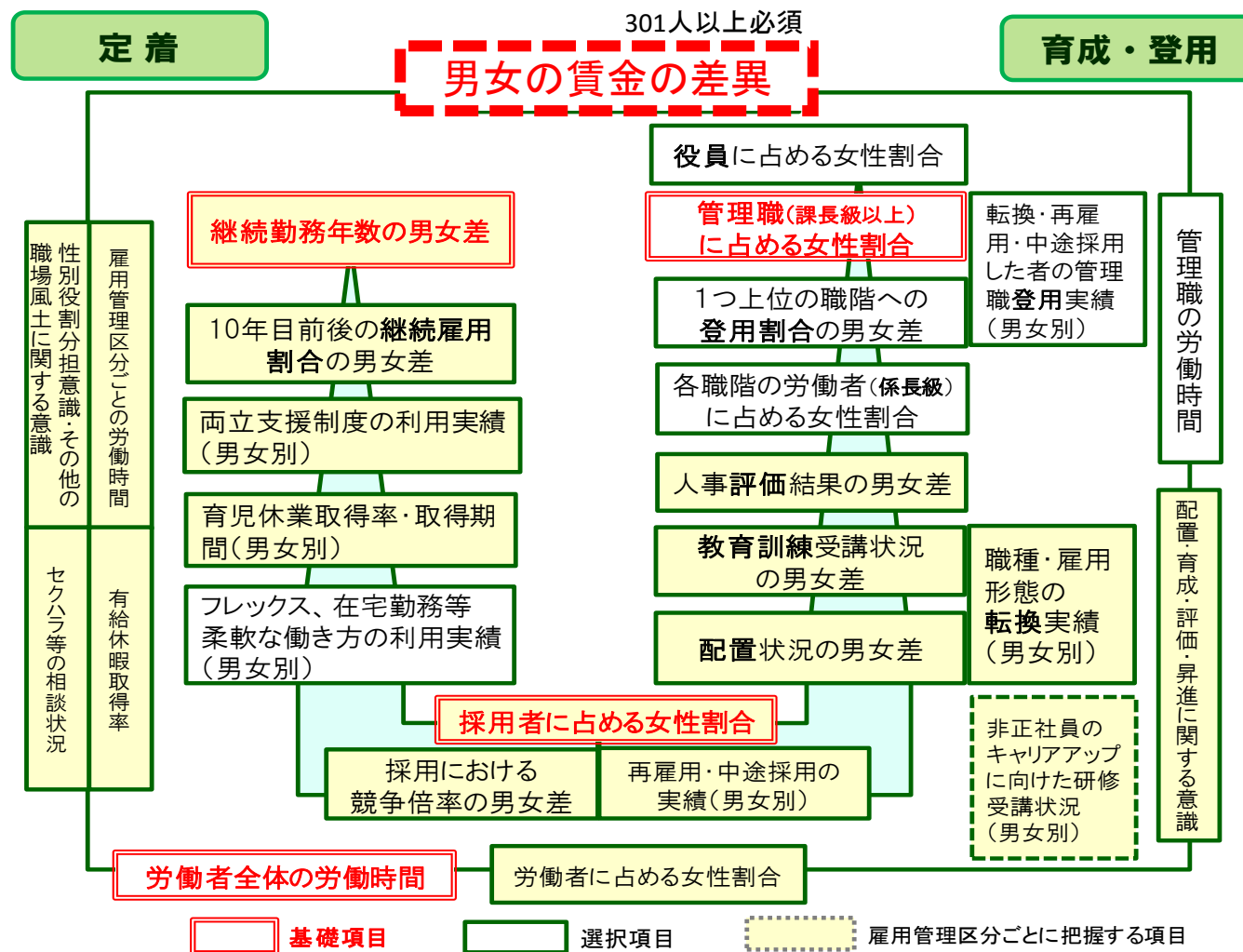
③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

	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	- 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)	- 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	- 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	- 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)	- 係長級にある者に占める女性労働者の割合 - 管理職に占める女性労働者の割合 - 役員に占める女性の割合
	職場風土・性別役割分担意識	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)	- 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績) - 男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) - 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 - 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)	- 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) - 男女別の再雇用又は中途採用の実績
	取組の結果を図るための指標	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)	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	- 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	- 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)	- 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は話し合う等、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）**に届け出てください。

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！

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

区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標！

▶▶ 策定例②

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

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。

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

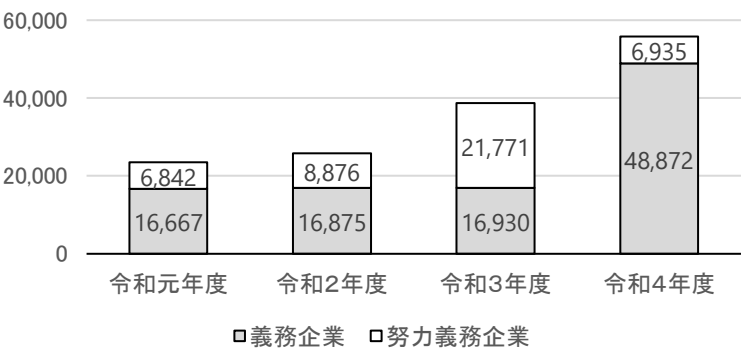
令和4年 1月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重宝物を持ち上げやすいようにする

令和4年 1月～ 時間単位の年次有給休暇を導入

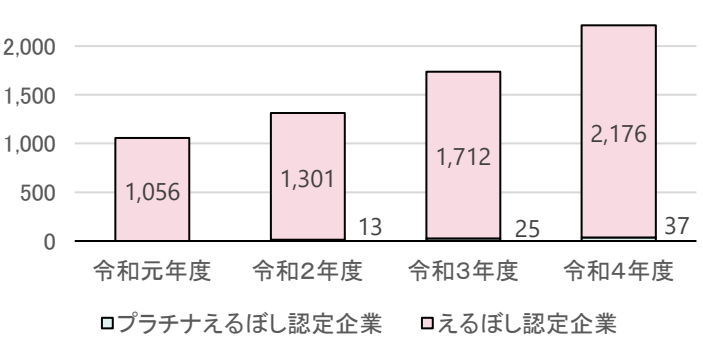
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出数、認定企業数の実績

- 一般事業主行動計画策定の義務対象企業の届出率は97.8%。
※特例認定企業は行動計画の策定・届出義務が免除されるため届出率は100%にはならない。
- えるぼし認定企業数は、毎年度300社程度増加。

(社) 行動計画策定届出企業実績



(社) 認定企業数の実績



	R元年度	R 2 年度	R 3 年度	R4年度
①行動計画策定届出義務企業数	16,837	17,060	17,650	49,994
②行動計画策定届出企業数	23,509	25,751	38,701	55,807
企業規模	義務企業 (届出率)	16,667 (99.0%)	16,875 (98.9%)	16,930 (95.9%)
	努力義務企業	6,842	8,876	21,771
③えるぼし認定企業数	1,056	1,301	1,712	2,176
1 段階	6	7	8	10
2 段階	365	436	541	673
3 段階	685	858	1,163	1,493
④プラチナえるぼし認定企業数		13	25	37

※義務企業：R3年度までは301人以上企業、R4年度から101人以上企業

資料出所：厚生労働省調べ

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 	● 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。（※） ※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
えるぼし (3段階目) 	● 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) 	● 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年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし (1段階目) 	● 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年以上連続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	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。） 又は 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> (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> (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> （※）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。	同左
2.継続就業	○ 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。 (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7割以上であること。 （※）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。 (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8割以上であること。 （※）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 ○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u> ・ <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>	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 であること。（その他の基準は同左）
3.労働時間等の働き方	○ 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。	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	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。 又は 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。	○ 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。 ただし、1.5倍後の数字が、 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。 (※) 「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。 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。 (※) 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
5.多様なキャリアコース	○ 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。 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	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。

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③ (産業ごとの平均値)

項目 産業分類	通常の労働者に占める女性 労働者の割合の平均値	通常の労働者の基幹的な雇 用管理区分における通常の 労働者に占める女性労働者 の割合の平均値	女性の通常の労働者の平均 継続勤続年数の平均値	管理職に占める女性労働者 の割合の平均値
産業計	26.8%	20.3%	9.6年	11.2%
鉱業,採石業,砂利採取業	14.2%	10.6%	12.2年	1.1%
建設業	14.1%	9.8%	10.6年	3.5%
製造業	22.4%	16.9%	別紙の通り	別紙の通り
電気・ガス・熱供給・水道業	12.0%	10.8%	15.5年	4.2%
情報通信業	24.9%	22.9%	9.2年	9.5%
運輸業,郵便業	12.2%	12.0%	9.3年	5.2%
卸売業,小売業	32.3%	22.3%	10.2年	6.8%
金融業,保険業	48.8%	26.2%	11.9年	13.9%
不動産業,物品賃貸業	33.0%	23.2%	8.3年	8.8%
学術研究,専門・技術サービス業	24.2%	18.5%	9.5年	8.9%
宿泊業,飲食サービス業	39.3%	25.0%	8.5年	14.8%
生活関連サービス業,娯楽業	43.8%	35.4%	8.7年	12.6%
教育,学習支援業	38.0%	34.5%	9.6年	23.3%
医療,福祉	66.4%	59.0%	8.8年	42.9%
複合サービス事業	22.7%	31.3%	12.9年	10.0%
サービス業(他に分類されない もの)	25.9%	24.0%	7.0年	13.5%

産業ごとの平均値（別紙）

	製造業における女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値	製造業における管理職に占める女性労働者の割合の平均値
食料品製造業 飲料・たばこ・飼料製造業	10.5年	7.4%
繊維工業	13.9年	7.1%
木材・木製品製造業（家具を除く） 家具・装備品製造業	11.2年	4.1%
パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・同関連業	11.0年	7.7%
化学工業	13.1年	10.4%
石油製品・石炭製品製造業	16.8年	0.0%
プラスチック製品製造業 ゴム製品製造業	11.9年	3.6%
鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業	12.9年	2.9%
はん用機械器具製造業 生産用機械器具製造業 業務用機械器具製造業	13.1年	3.6%
電子部品・デバイス・電子回路製造業 電気機械器具製造業 情報通信機械器具製造業	15.8年	3.4%
輸送用機械器具製造業	12.3年	2.6%
その他の製造業	11.8年	5.5%

各種認定制度の状況

えるぼし認定企業数

※令和6年1月末時点



		全体	5001人以上	5000人以下 1001人以上	1000人以下 301人以上	300人以下 101人以上	100人以下
えるぼし	全体	2574 (100%) 100%	191 (7.4%) 100%	580 (22.5%) 100%	611 (23.7%) 100%	572 (22.2%) 100%	620 (24.1%) 100%
	1段階目	13 (100%) 0.5%	3 (23.1%) 1.6%	4 (30.8%) 0.7%	4 (30.8%) 0.7%	2 (15.4%) 0.3%	0 (0.0%) 0.0%
	2段階目	802 (100%) 31.2%	65 (8.1%) 34.0%	215 (26.8%) 37.1%	209 (26.1%) 34.2%	118 (14.7%) 20.6%	195 (24.3%) 31.5%
	3段階目	1759 (100%) 68.3%	123 (7.0%) 64.4%	361 (20.5%) 62.2%	398 (22.6%) 65.1%	452 (25.7%) 79.0%	425 (24.2%) 68.5%
	プラチナ えるぼし	48 (100%)	2 (4.2%)	11 (22.9%)	17 (35.4%)	11 (22.9%)	7 (14.6%)

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

その他厚生労働大臣による各認定制度

【ユースエール認定制度】

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき「ユースエール認定企業」として厚生労働大臣が認定。認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図る。
ユースエール認定企業数：1203社（令和6年1月末時点）



くるみん認定企業数

※令和5年9月末時点



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

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

【もにす認定制度】

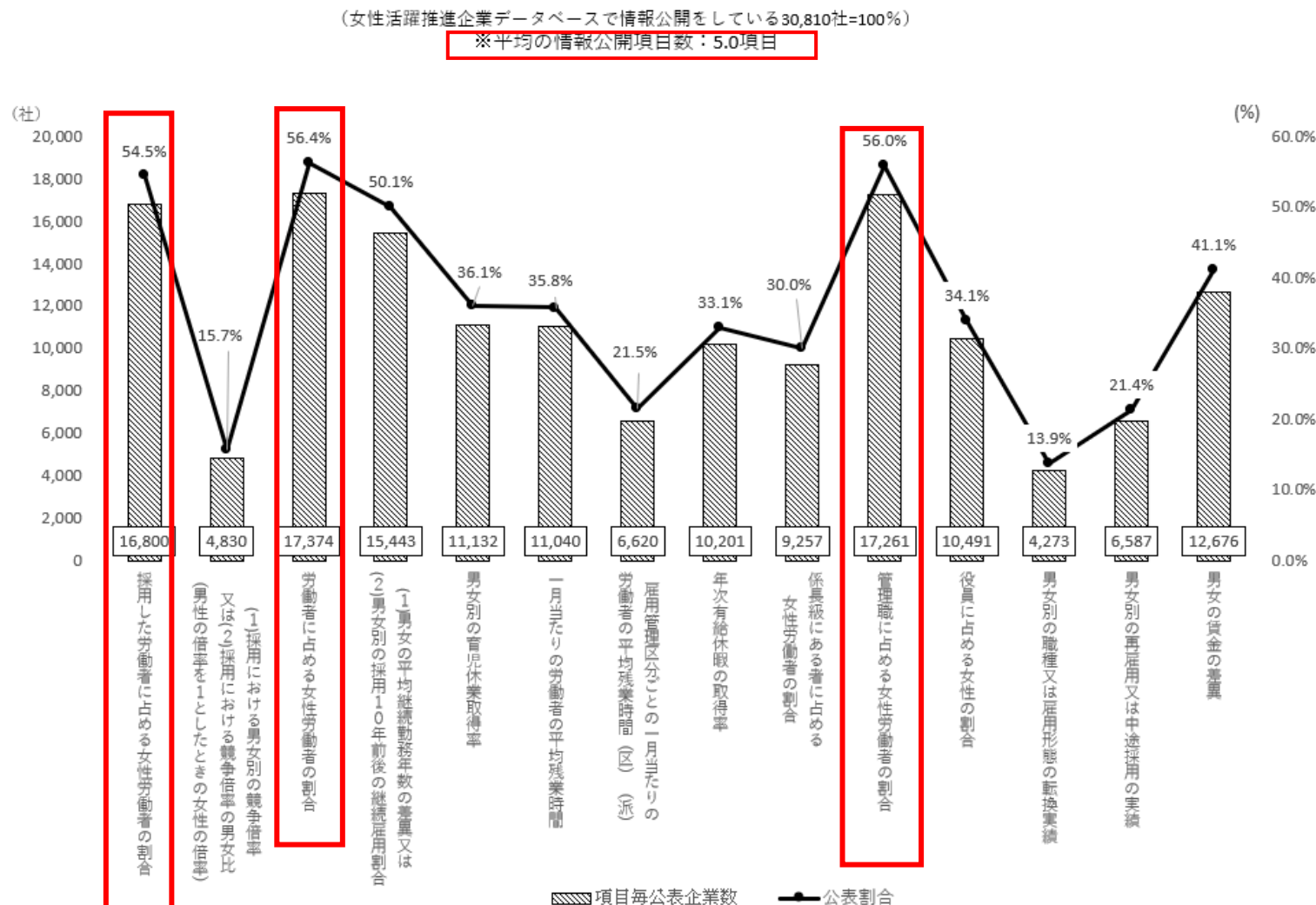
障害者の雇用に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を、障害者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定（もにす認定）。もにす認定を受けた事業主は、地域における障害者雇用のロールモデルとして社会的認知度を高めることができる。
もにす認定事業主数：372事業主（令和5年12月28日時点 ※暫定値）



「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況（公表した項目別）

- 「女性の活躍推進企業データベース」で情報公開をしている企業の平均情報公開項目数は5項目で、「労働者に占める女性労働者の割合」（56.4%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（56.0%）、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（54.5%）の公表が多い。

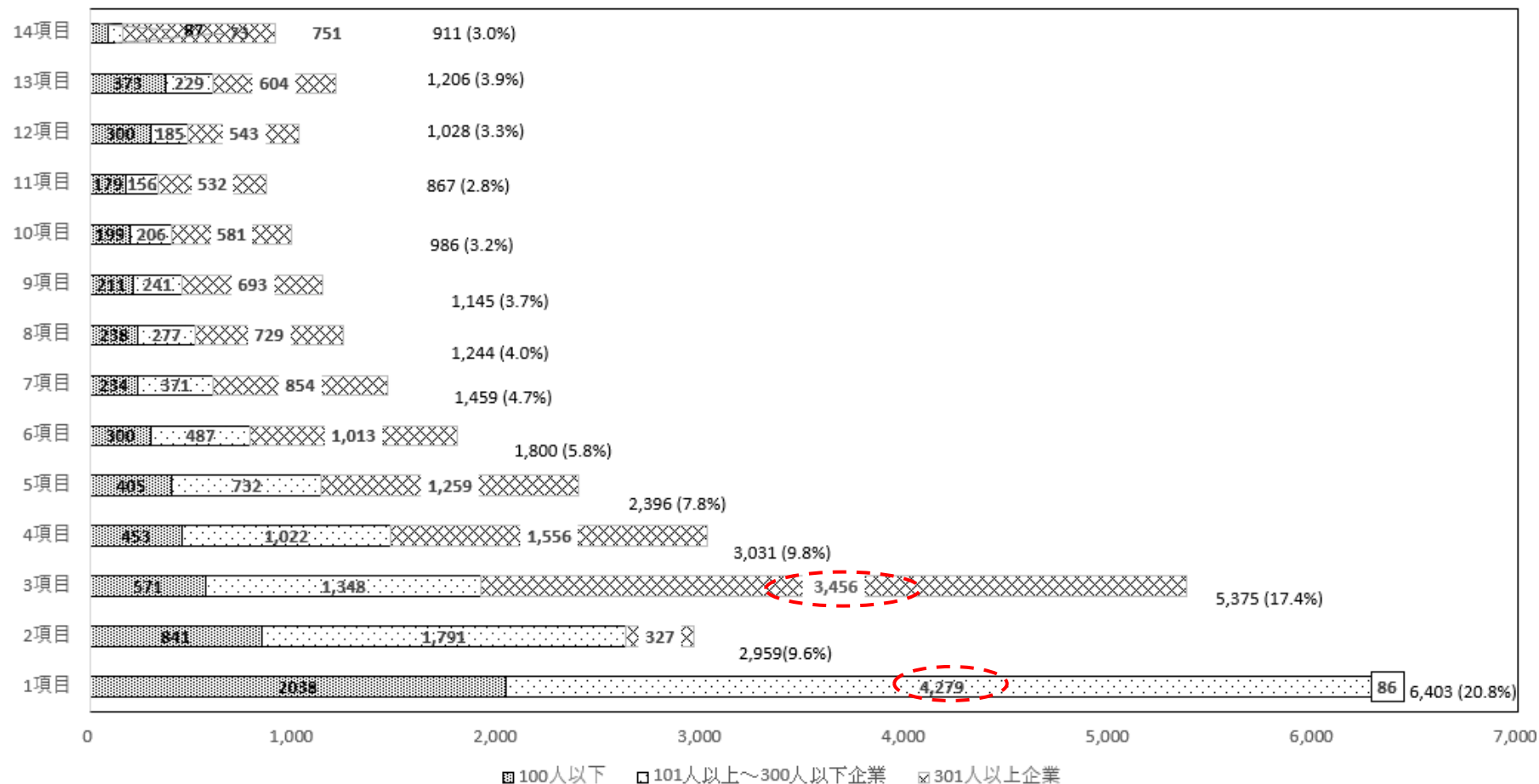
令和5年12月31日時点



「女性の活躍推進企業データベース」における 登録企業数（企業規模別及び公表状況別）

- 「女性の活躍推進企業データベース」での情報の公表項目数は、101～300人企業は1項目公表の企業が4,279社で一番多く、301人以上企業は3項目公表の企業が3,456社で一番多い。
- 全14項目公表している企業は、911社（3.0%）となっている。

令和5年12月31日時点



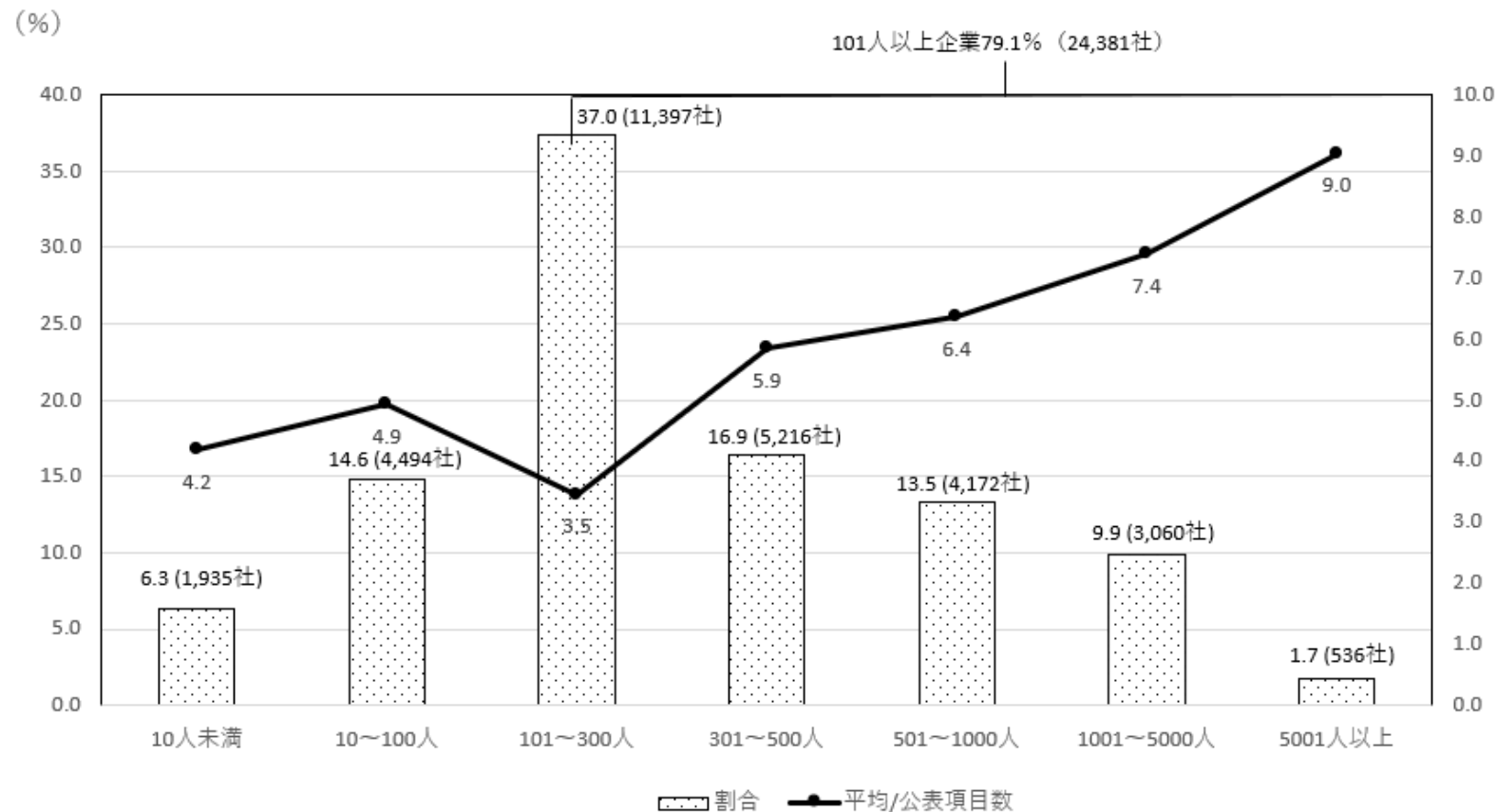
（女性の活躍推進企業データベースで情報公開をしている30,810社=100%）

※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

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

- 「女性の活躍推進企業データベース」で情報公表をしている企業は、101~300人規模の企業が最も多い。
- 情報公表義務対象企業（101人以上企業）では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が多くなる傾向にある。

令和5年12月31日時点



注1) 女性の活躍推進企業データベースに情報公開をしている30,810社=100%
 注2) () 内は、情報公開している企業の数

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載

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

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

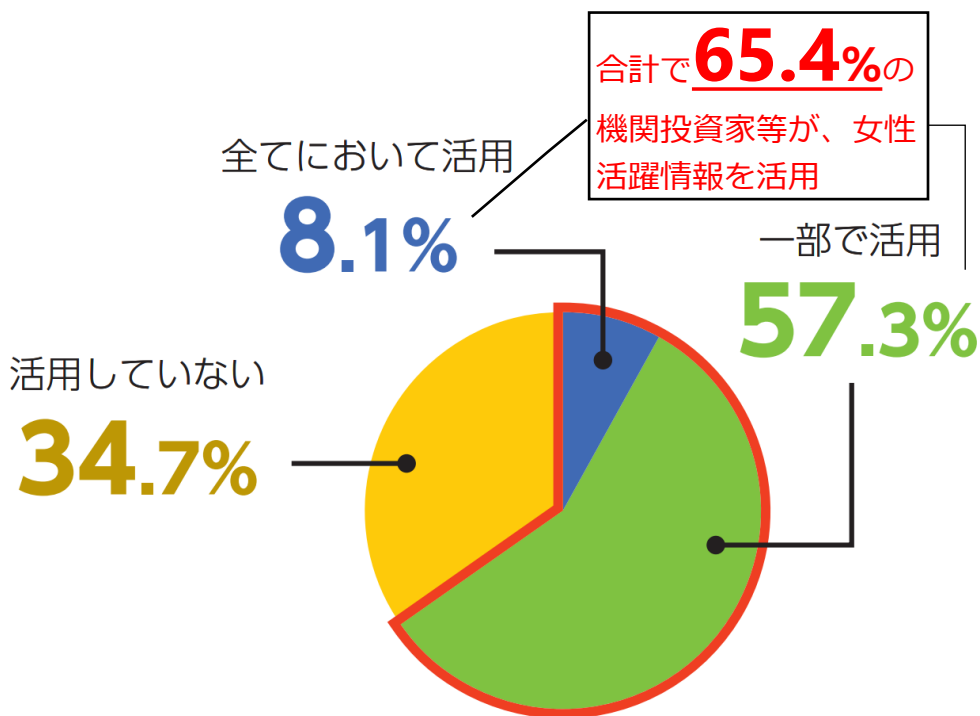
有価証券報告書 従業員の状況	指標を公表した連結子会社 (※1)	提出会社及び 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率 (※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄 (※3)
					全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
		提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	
		連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	
		⋮						
		連結グループ	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率 (※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄 (※3)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

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

投資判断における女性活躍情報の活用状況等①

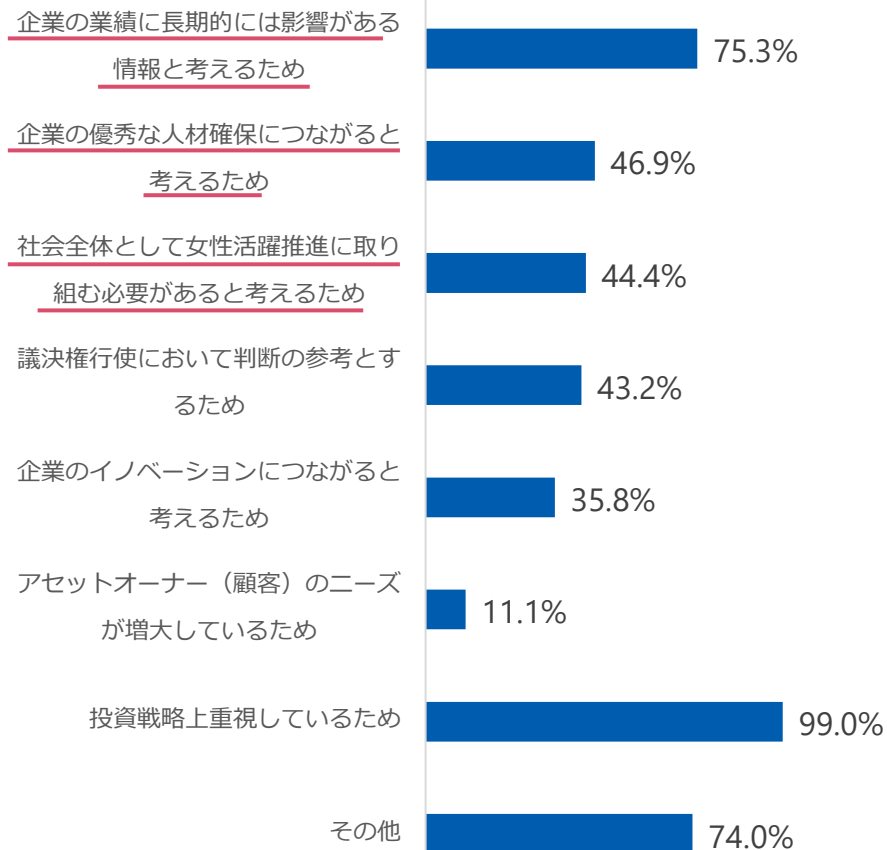
- 投資判断における女性活躍情報の活用状況を機関投資家等に尋ねたところ、「全てにおいて活用」が8.1%、「一部で活用」が57.3%と、合計で約3分の2の機関投資家等が、女性活躍情報を活用している。
- 投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」が46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため」が44.4%となっている。

投資判断における女性活躍情報の活用状況 (n=124)



投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由（複数回答） (n=81)

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象



（資料出所）内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和4年度）

※調査対象：「『責任ある機関投資家』の諸原則「日本版スチュワードシップ・コード」に賛同する機関投資家（全322機関（令和4年11月末時点）のうち、日本支社のない等の67社を除いた255機関）（投信・投資顧問会社、生命保険会社、年金基金、損害保険会社、銀行、議決権行使助言会社等）

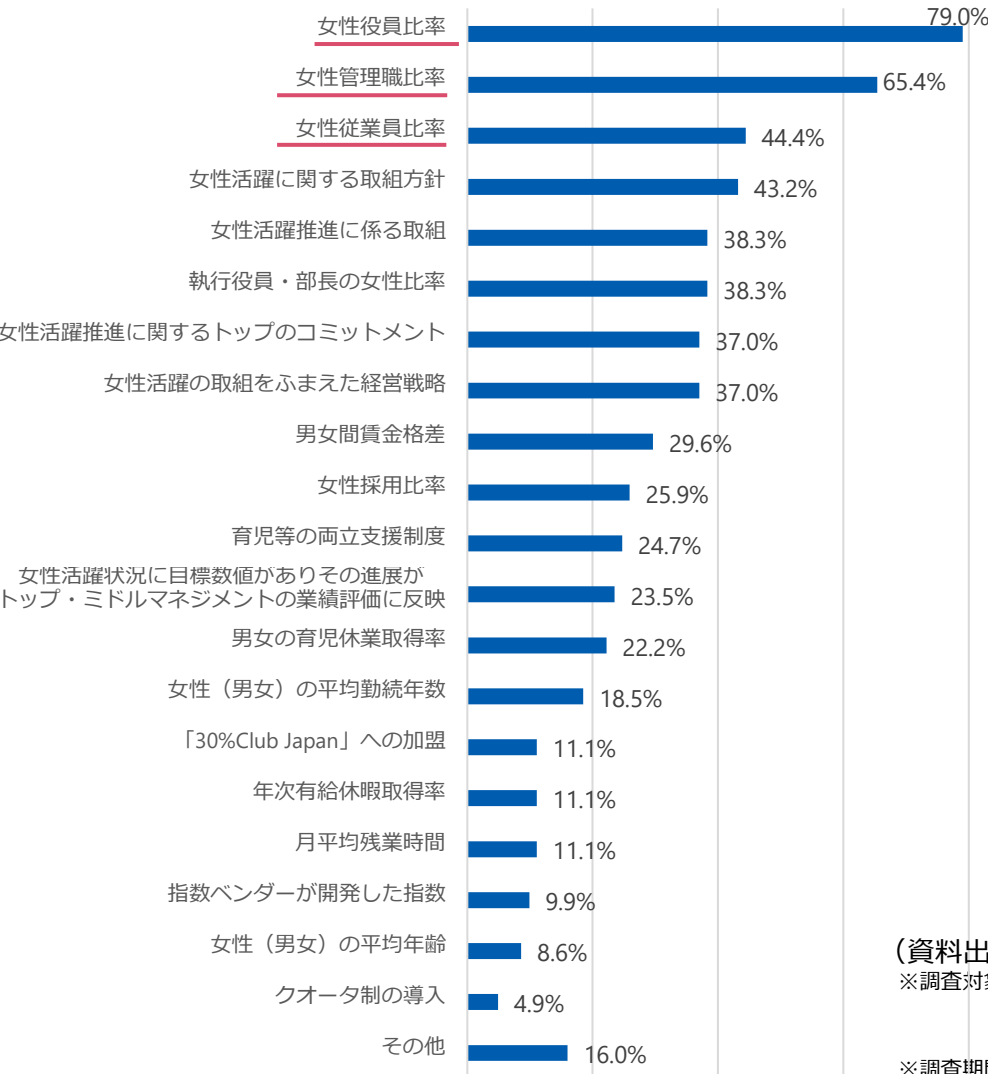
※調査期間：令和4年12月23日（金）～令和5年1月27日（金）

投資判断における女性活躍情報の活用状況等②

- 投資や業務において活用する女性活躍情報を機関投資家等に尋ねたところ、活用する女性活躍情報は「女性役員比率」、「女性管理職比率」、「女性従業員比率」が上位3項目となっている。
- 女性活躍情報の入手方法を尋ねたところ、「企業の報告書」、「企業の説明会」、「企業のホームページ」の順となっているが、企業が提供するもの以外のデータソースとして「女性の活躍推進企業データベース」が一定程度活用されている。

投資や業務において活用する女性活躍情報 (n=81)

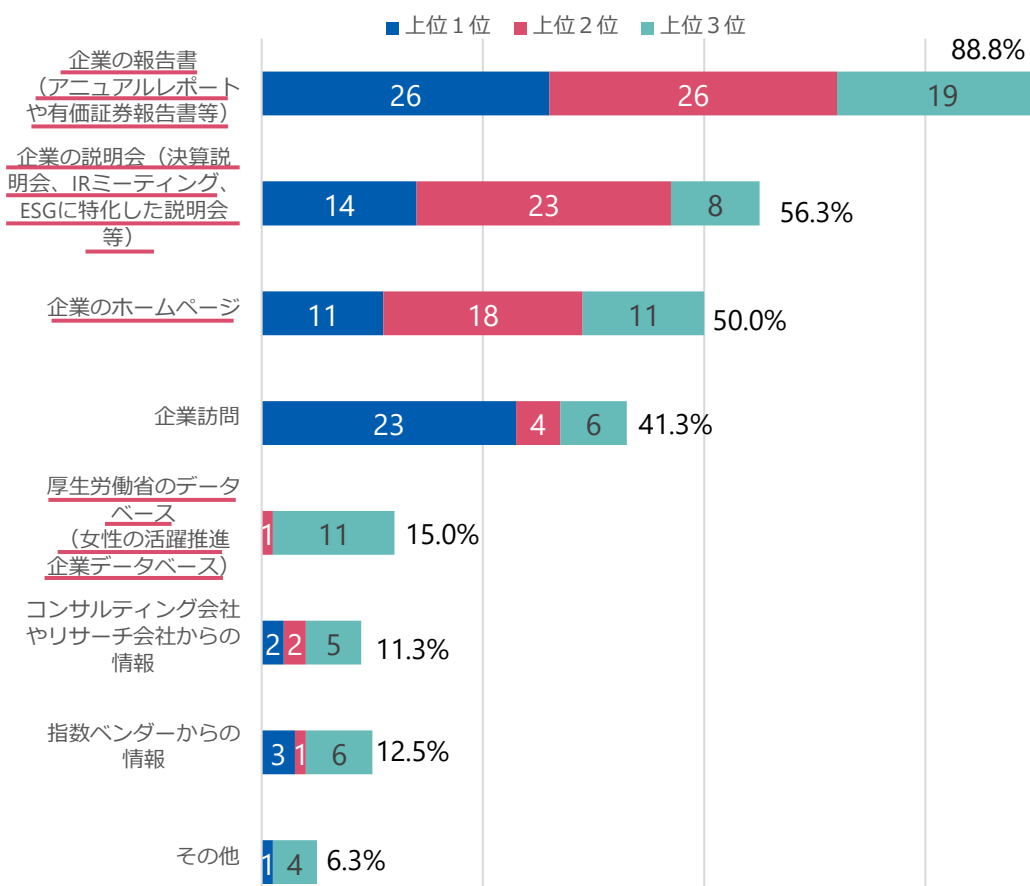
※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象



女性活躍情報の入手方法（よく利用しているものから順に3つ） (n=80)

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象

※グラフ内の値は回答数
※%は回答機関数に対する上位1位～3位のいずれかを選択した合計回答数の割合



(資料出所) 内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」(令和4年度)
※調査対象: 「『責任ある機関投資家』の諸原則「日本版スチュワードシップ・コード」」に賛同する機関投資家(全322機関(令和4年11月末時点)のうち、日本支社のない等の67社を除いた255機関)(投信・投資顧問会社、生命保険会社、年金基金、損害保険会社、銀行、議決権行使助言会社等)
※調査期間: 令和4年12月23日(金)～令和5年1月27日(金)

賃上げ促進税制の強化

※現在、所要の法律案が国会審議中。

- ① **大企業**向けは、**より高い賃上げへのインセンティブ強化**に向け、更に高い賃上げ率の要件（**5%、7%**）を創設。
- ② **中小企業**向けは、赤字企業等の賃上げ後押しに向け、**前例のない長期となる5年間の繰越控除措置**を創設。
- ③ 地域において賃上げと経済の好循環の担い手として期待される**中堅企業向けの新たな枠**を創設。
- ④ **雇用の「質」**も上げる形での賃上げの促進に向け、
 - ・**教育訓練費を増やす**企業への上乗せ措置の要件を緩和。
 - ・**子育てとの両立支援、女性活躍**支援に積極的な企業への上乗せ措置を創設。
- ⑤ 「**変革期間**」に合わせ、**3年間**の措置期間とする。

改正後【措置期間：3年間】⑤

改正前【措置期間：2年間】

大	継続雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	④ 両立支援 ・ 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+ 3 %	1 0 %	+ 1 0 %	5 % 上乗せ	プラチナくるみん or プラチナえるぼし	5 % 上乗せ	3 5 %
	+ 4 %	1 5 %					
	① + 5 %	2 0 %					
	+ 7 %	2 5 %					
中堅	+ 3 %	1 0 %	+ 1 0 %	5 % 上乗せ	プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上	5 % 上乗せ	3 5 %
	+ 4 %	2 5 %					
中小	全雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 ・ 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+ 1 . 5 %	1 5 %	+ 5 %	1 0 % 上乗せ	くるみん or えるぼし二段階目以上	5 % 上乗せ	4 5 %
	+ 2 . 5 %	3 0 %					

継続雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
+ 3 %	1 5 %	+ 2 0 %	5 % 上乗せ	3 0 %
+ 4 %	2 5 %			
—	—			
—	—			

全雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
+ 1 . 5 %	1 5 %	+ 1 0 %	1 0 % 上乗せ	4 0 %
+ 2 . 5 %	3 0 %			

- ② 中小企業は、賃上げ実施年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**。

※ 詳しい制度の内容については、[賃上げ促進税制のパンフレット](#)をご参照ください。



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） ・ 「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） ・ 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） ・ 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） ・ 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

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 状況把握の局面では、把握することを推奨（指針）しており、 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	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）	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
	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	
	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	⑥役員に占める女性の割合	
	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）	—	
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	⑯男女の賃金の差異（全・正・パ有）	⇒ ⑨男女の賃金の差異（全・正・パ有）	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
	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）	

※（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）

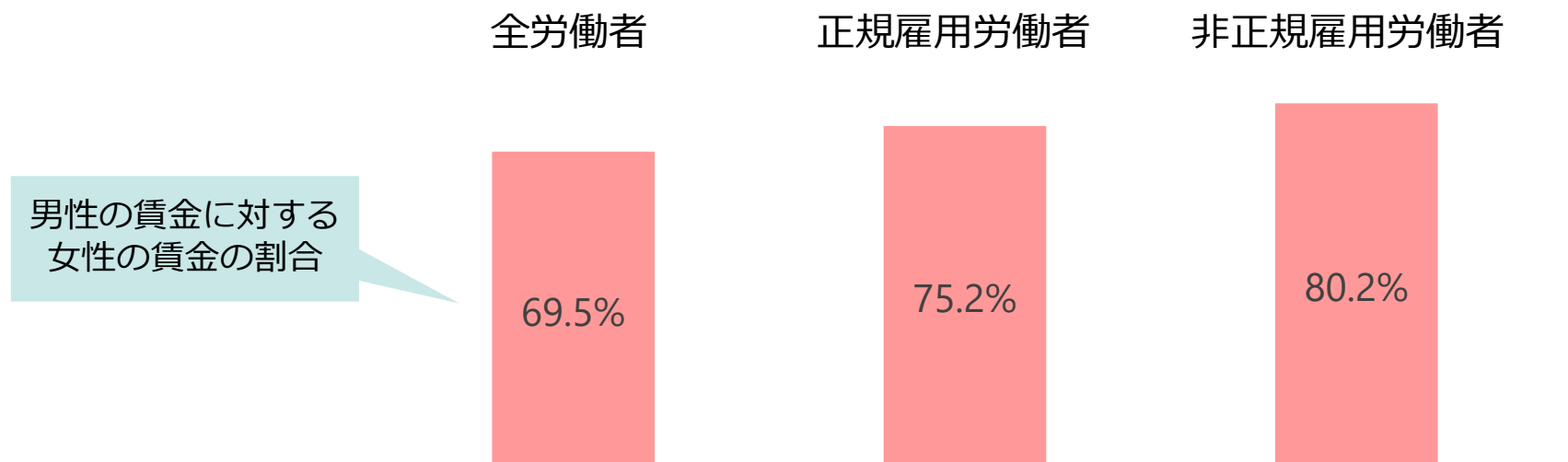
※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

- ・ 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。

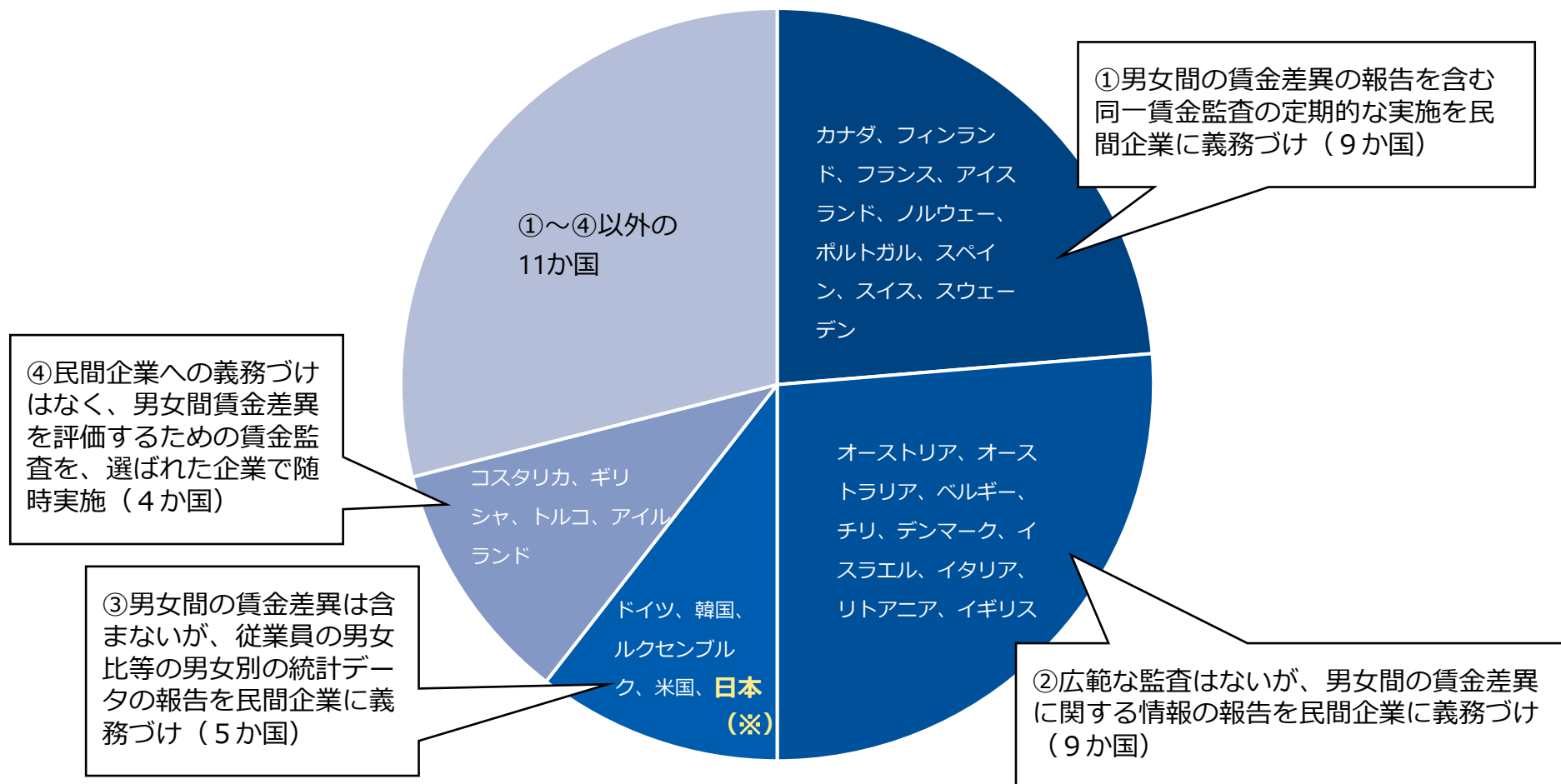
男女間賃金差異の平均値（対象：301人以上事業主）



※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.

Search and compare gender pay gap data by employer name or type

Employer name Employer type or SIC code

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 PREFYSGOL ABERYSTWYTH AND ABERYSTWYTH UNIVERSITY

Reporting year 2020

Reporting status Employers

Add to compare

1 女性活躍推進関係

(4) 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

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

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▶▶



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 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%	

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）

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）



1 女性活躍推進関係

(5) 男女雇用機会均等法

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

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件

◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 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対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応の努力義務(R2.6.1～)

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は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必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

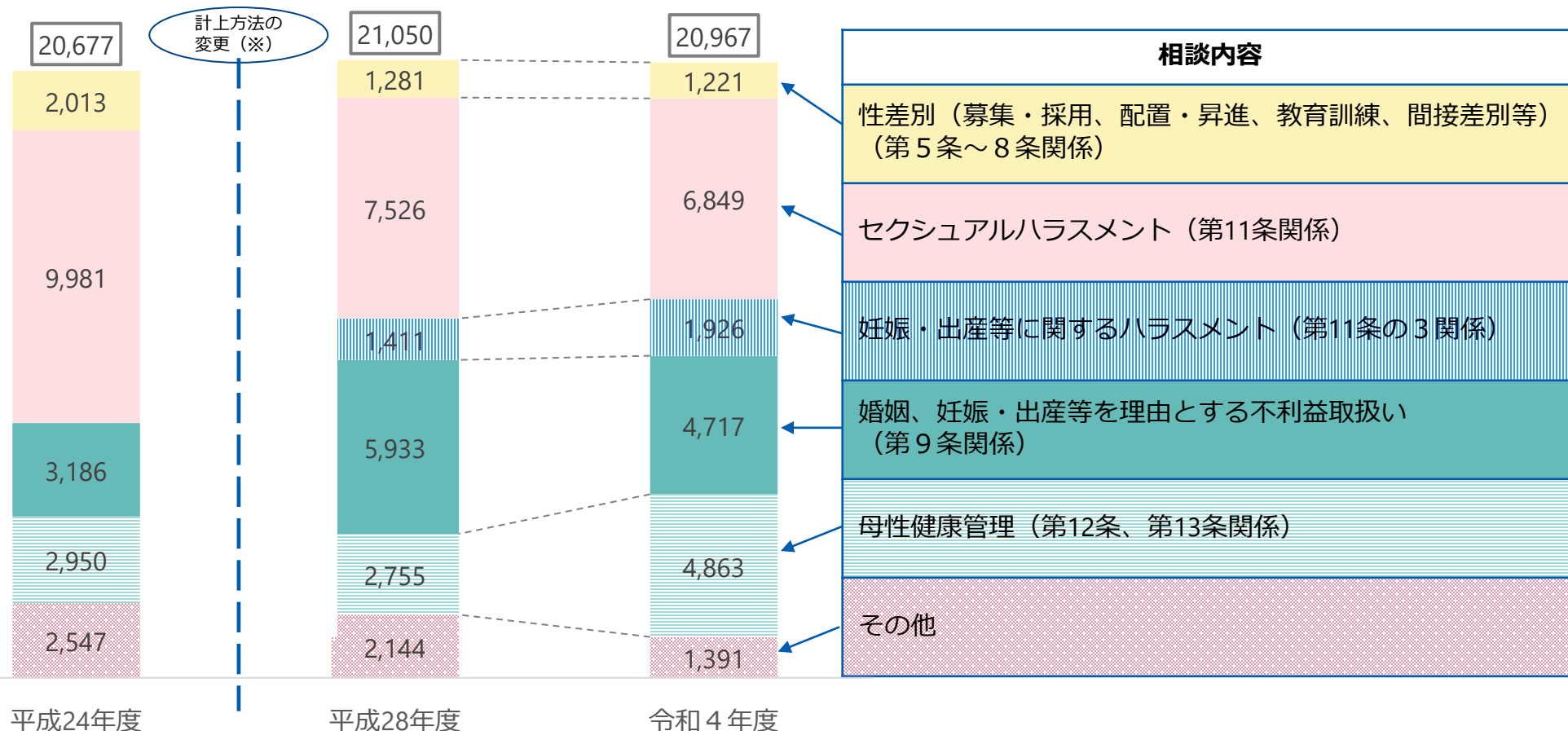
①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

男女雇用機会均等法の変遷

事項		昭和60年制定時	平成9年改正後	平成18年改正後	平成28年改正後	令和元年改正後
性差別 ①	募集・採用	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)		
	配置・昇進	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)、配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記		
	教育訓練	一部禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)		
	福利厚生	一部禁止(女性)	一部禁止(女性)	一部禁止(男女)		
	定年・解雇	禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)		
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	禁止(男女)		
間接差別②		[規定なし]	[規定なし]	一部禁止		
女性のみ・女性優遇		適法	女性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))	性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))		
妊娠等による不利益取扱い③		妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取得その他の理由による不利益取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効		
ポジティブ・アクション		[規定なし]	事業主の取組に対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助		
セクシュアルハラスメント対策④		[規定なし]	事業主の配慮義務(女性労働者を対象)	事業主の措置義務(男女労働者を対象)		左記に加え、 ・国、事業主、労働者の責務を規定 ・相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止 ・自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応の努力義務
妊娠、出産等に関するハラスメント対策⑤		[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]	事業主の措置義務(女性労働者を対象)	左記に加え、 ・国、事業主、労働者の責務を規定 ・相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止
母性健康管理⑥		事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務		
調停		・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～④、⑥が対象(募集・採用を除く)	・一方申請が可 ・①～⑥が対象(募集・採用を除く)	
制裁		[規定なし]	企業名の公表(①③が対象)	・企業名の公表(①～④、⑥が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料	・企業名の公表(①～⑥が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料	
施行期日		S61.4.1	H11.4.1(母性健康管理のみ H10.4.1)	H19.4.1	H29.1.1	R2.6.1

男女雇用機会均等法に関する都道府県労働局への相談件数の推移

- 令和4年度の相談件数は20,967件で、多い順に「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」、「母性健康管理（第12条、第13条関係）」、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」となっている。
- 平成28年度と比較すると、「母性健康管理（第12条、第13条関係）」の相談件数が増加している。
- 近年、「性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第5条～8条関係）」の相談件数割合は比較的低くなっている。



（※） 平成28年4月に相談件数の計上方法について変更を行ったことから、平成27年度以前とは単純比較できない。

（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」

2 働く女性の健康支援関係

ひと、暮らし、みらいのために

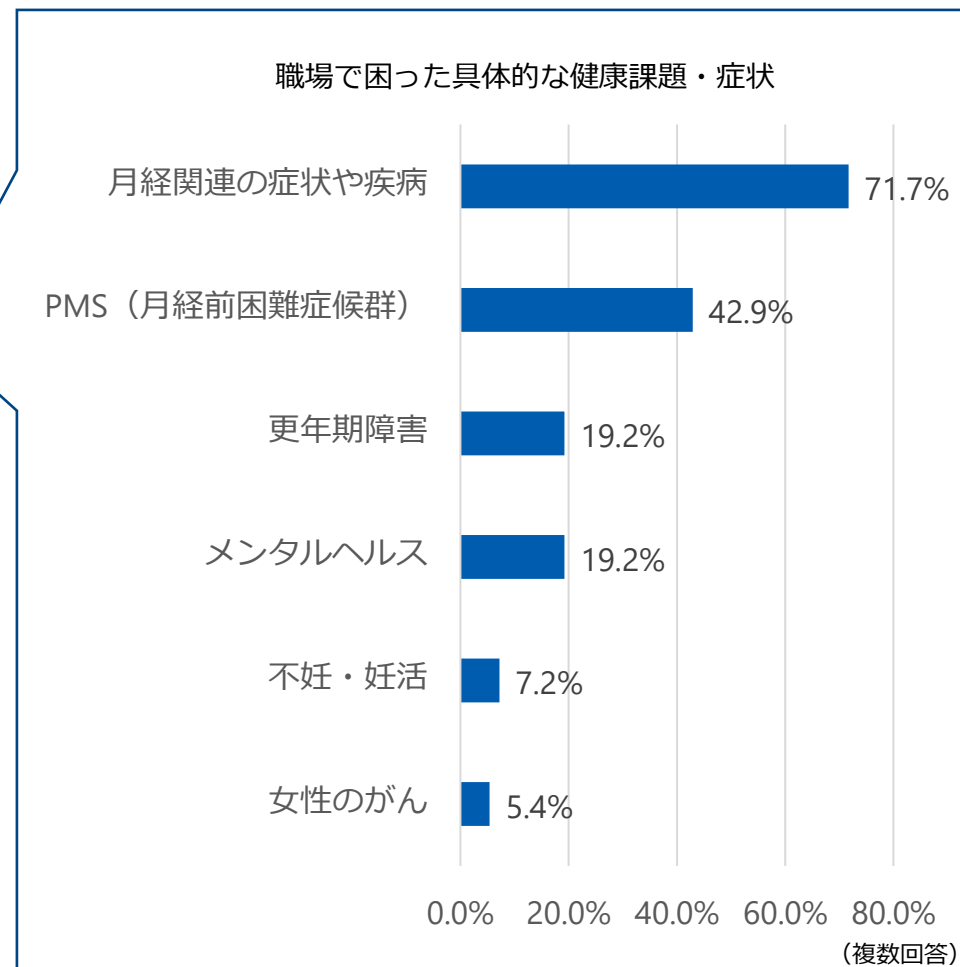
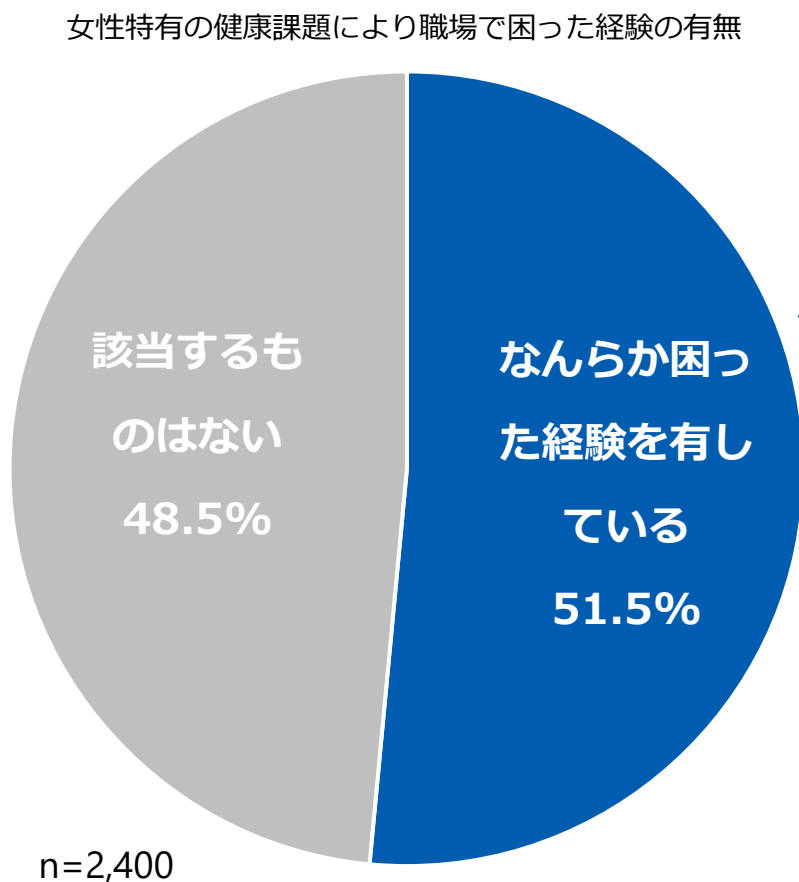


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

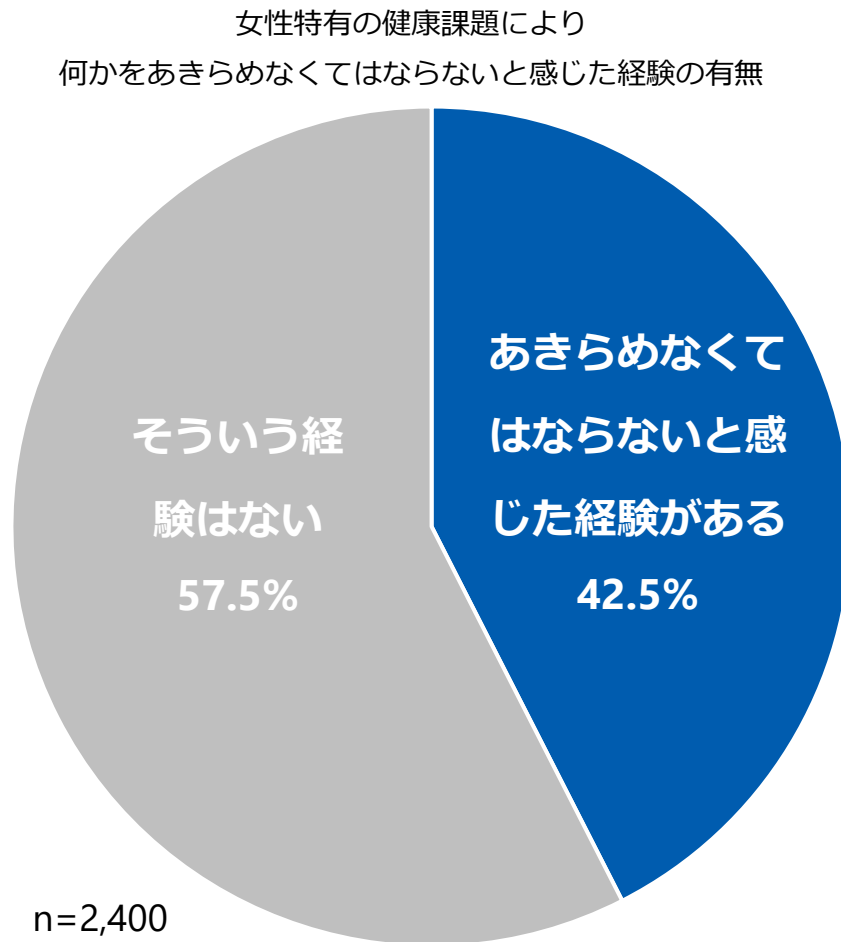
女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

- 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

3 ハラスメント対策関係

ひと、暮らし、みらいのために

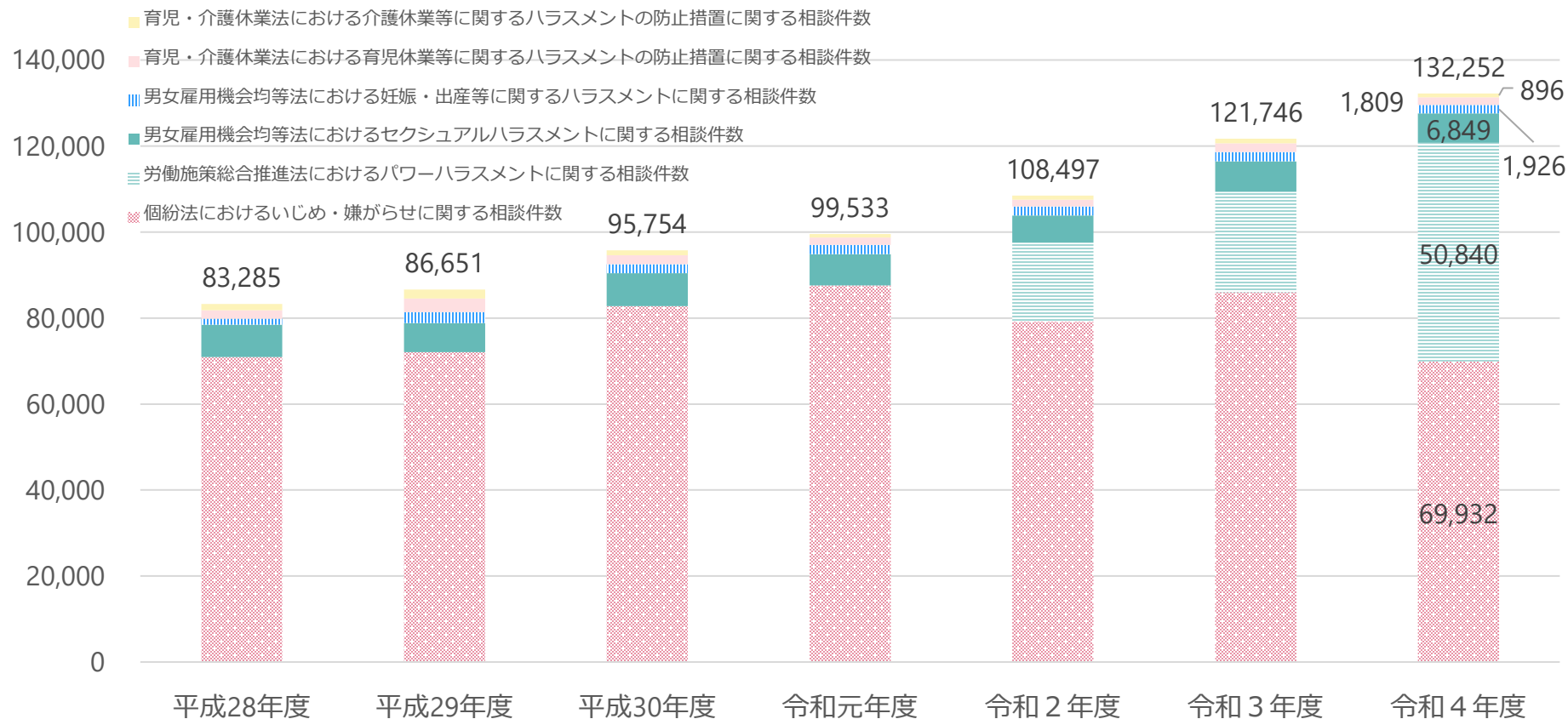


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局へのハラスメントに関する相談件数の状況

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



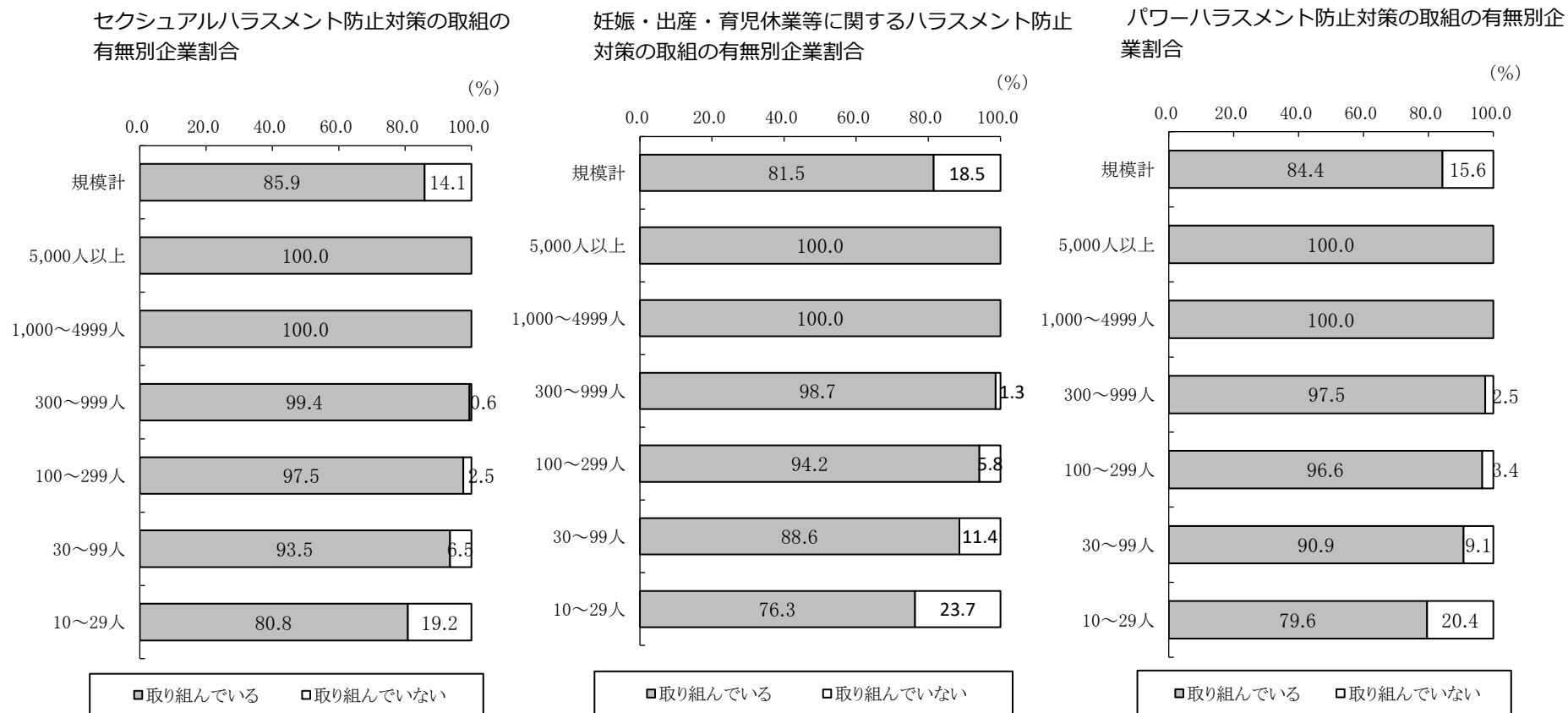
（資料出所）厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」（令和4年度）より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

※ 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。

※ 「個別法におけるいじめ・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。



(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）

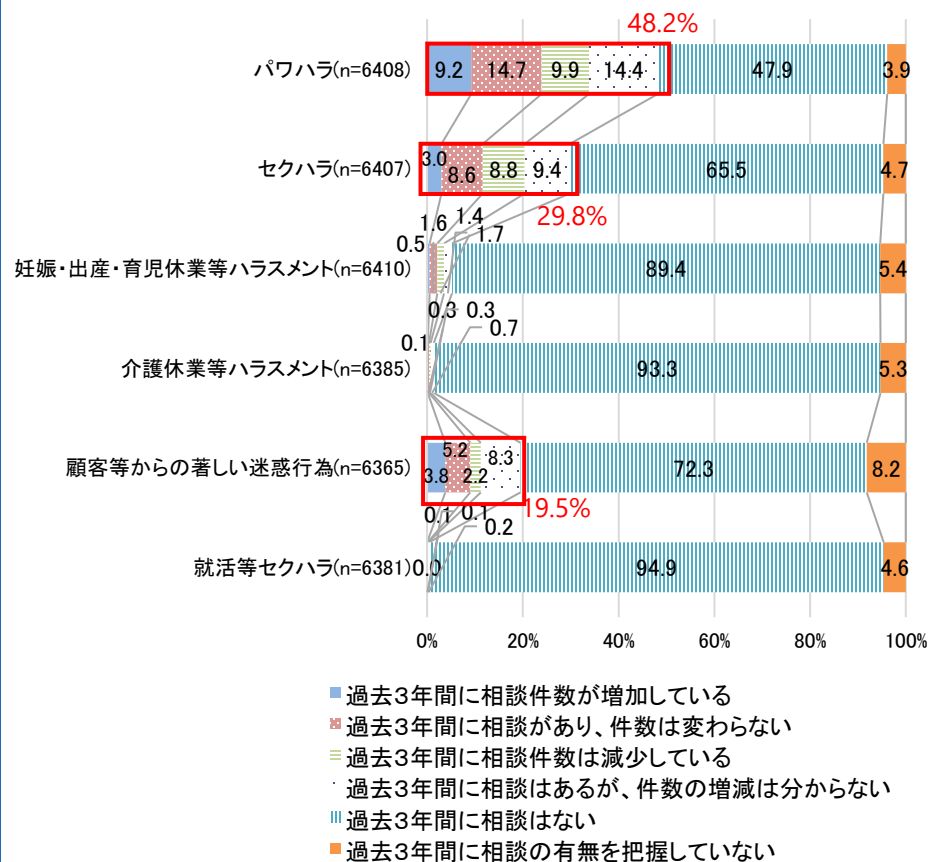
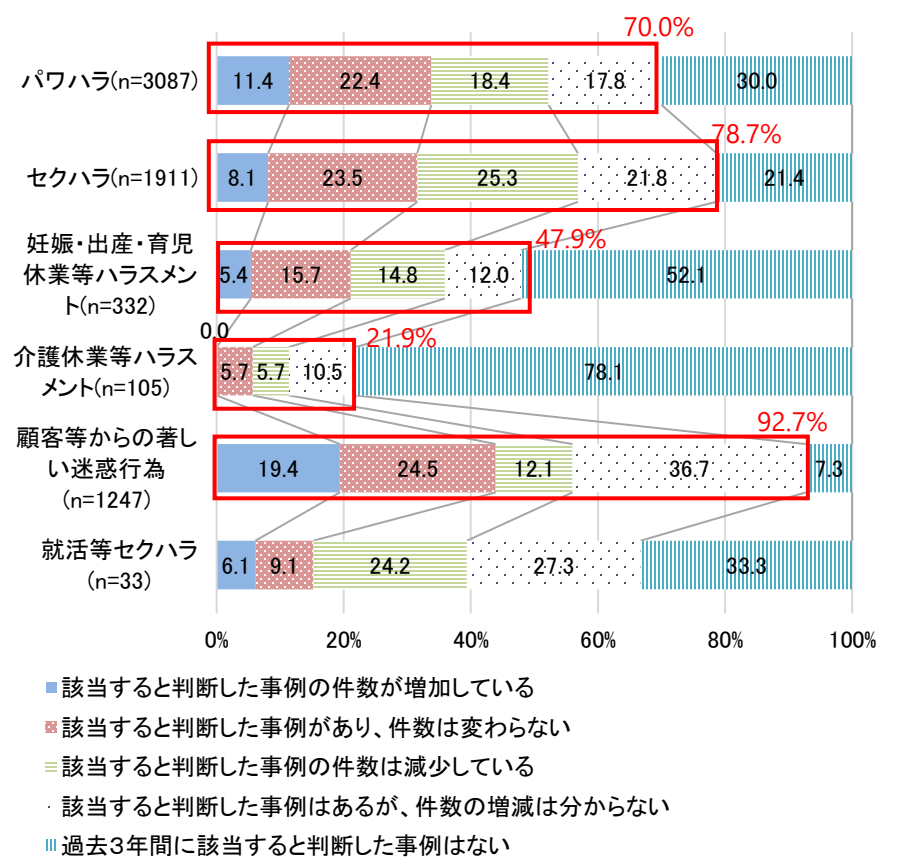
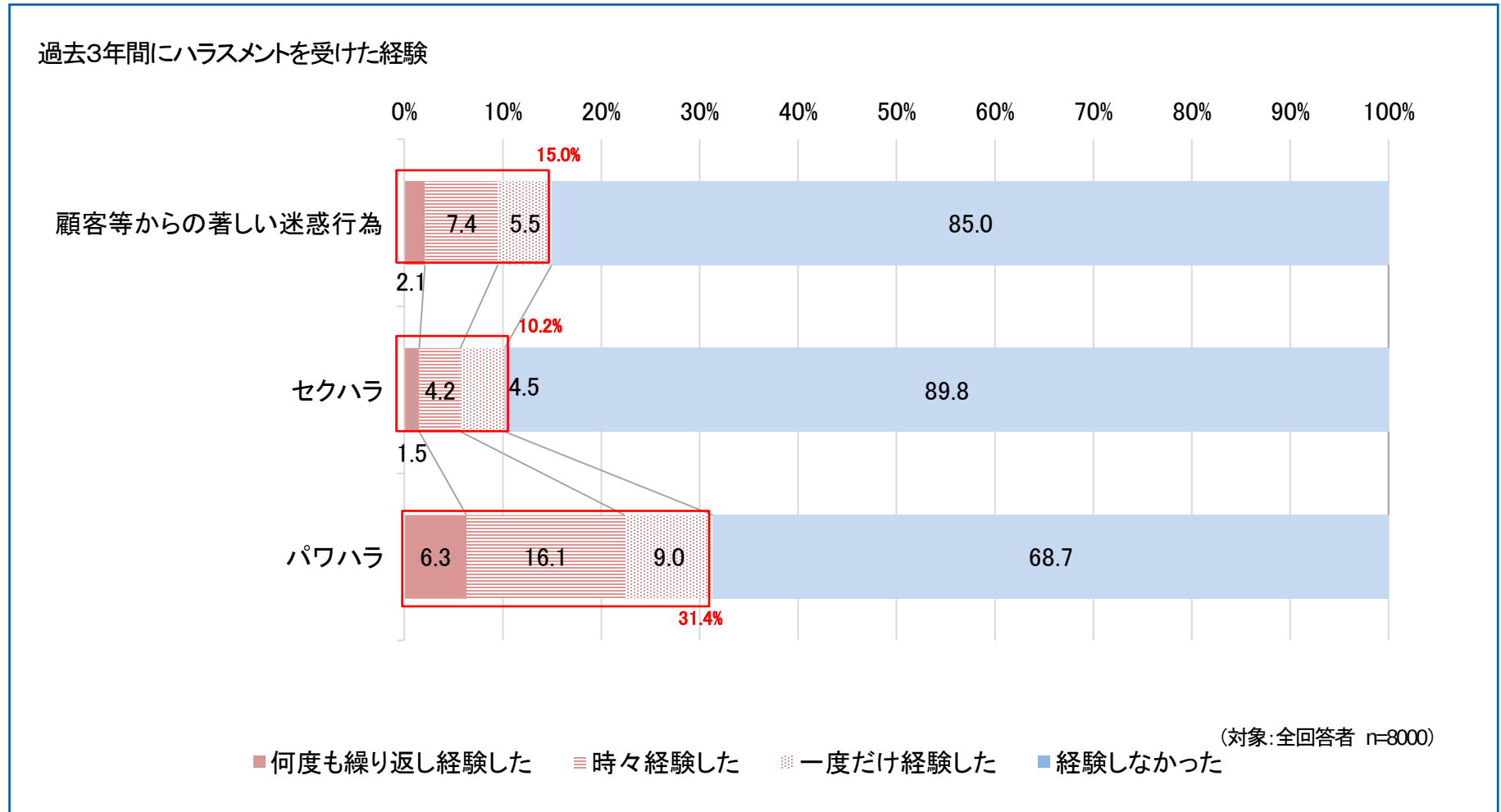


図2 過去3年間のハラスメント該当件数の傾向（ハラスメントの種類別）



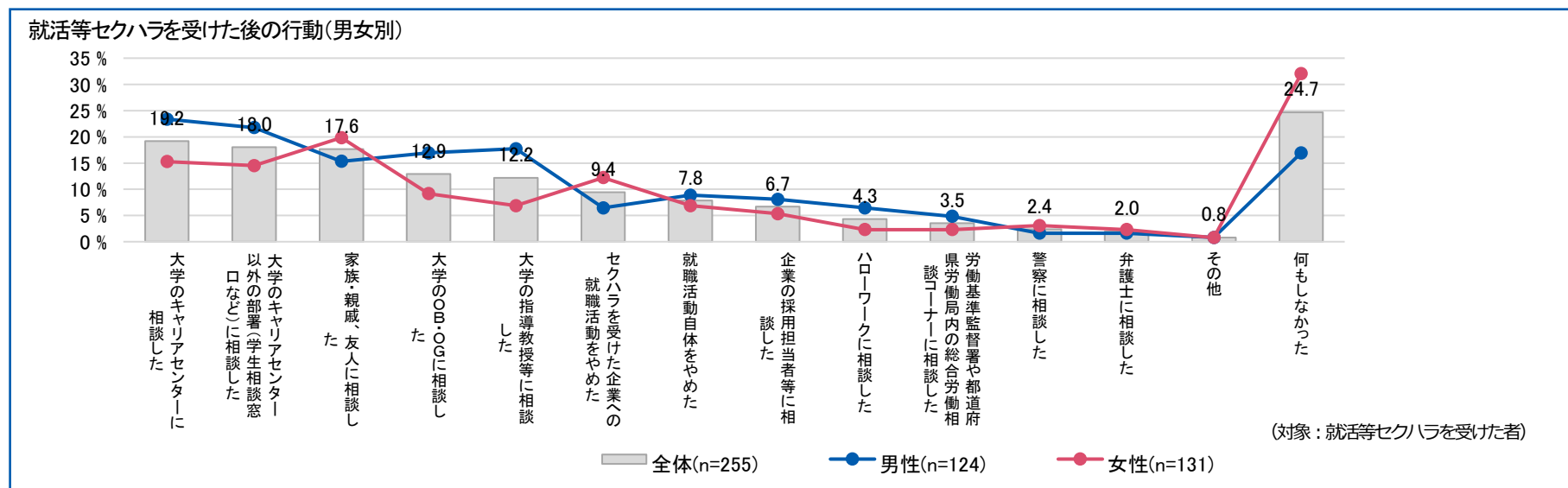
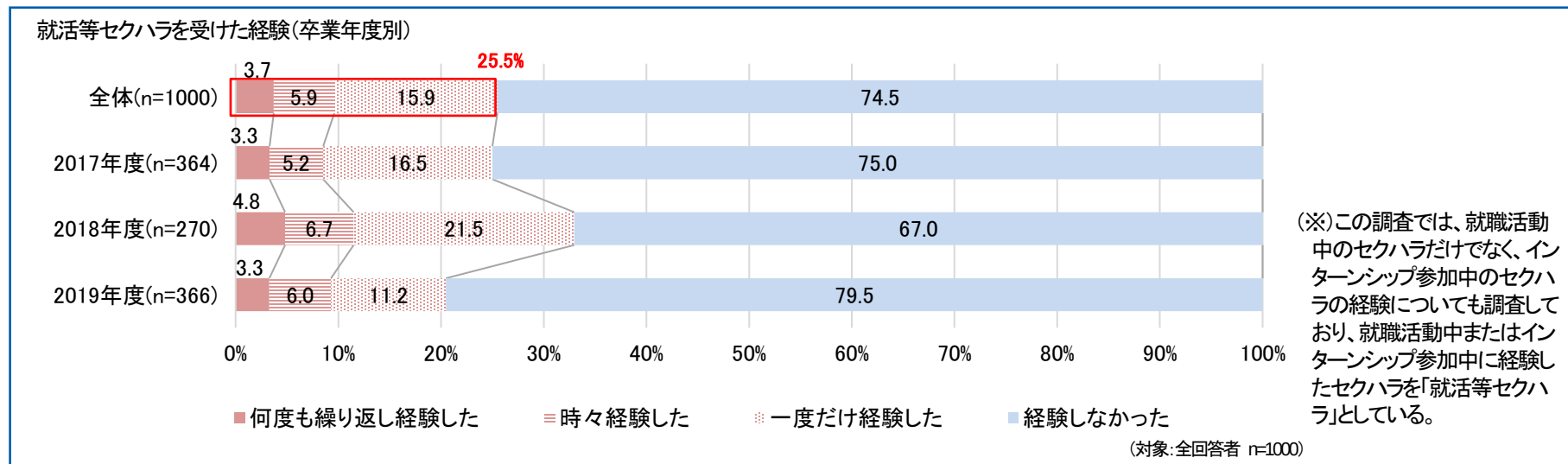
労働者がハラスメントを受けた経験

- 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】

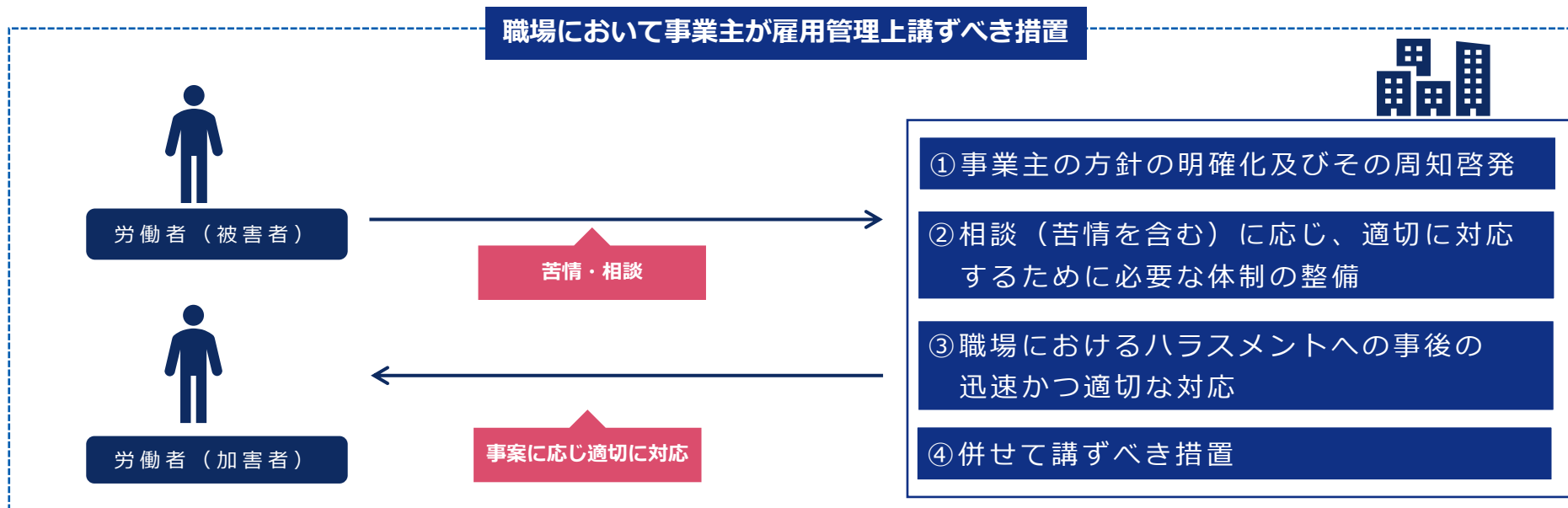
職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、であり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの。

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	○男女雇用機会均等法 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。	○男女雇用機会均等法 第十一条の二 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。
妊娠・出産等に関するハラスメント	○男女雇用機会均等法 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。	○男女雇用機会均等法 十一条の四 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。
育児休業等に関するハラスメント	○育児・介護休業法 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。	○育児・介護休業法 第二十五条の二 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。
パワーハラスメント	○労働施策総合推進法 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。	○労働施策総合推進法 第三十条の三 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。

- 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	○ 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) ・ 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	○ 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	○ 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当

- 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/>



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



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



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

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

さあっ、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

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、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

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

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、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、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

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

2. ハラスメント対策の強化

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

施行期日

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

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」を国民に幅広く周知すること。
- 六 ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性も含め検討すること。
- 七 パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、以下の事項を明記すること。
 - 1 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。
 - 2 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。

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

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

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

八、ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性について検討すること。

九、パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、次の事項を明記すること。

- 1 パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮すること。
- 2 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先、就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。
- 3 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。

十、事業主に対し、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置を義務付けるに当たっては、職場のパワーハラスメントの具体的な定義等を示す指針を策定し、周知徹底に努めること。

十一、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置の周知に当たっては、同僚や部下からのハラスメント行為も対象であること、相手に関係なく決して加害者になってはいけないことなどについて理解促進を図ること。

十二、近年、従業員等に対する悪質クレーム等により就業環境が害される事案が多く発生していることに鑑み、悪質クレームを始めとした顧客からの迷惑行為等に関する実態も踏まえ、その防止に向けた必要な措置を講ずること。また、訪問介護、訪問看護等の介護現場や医療現場におけるハラスメントについても、その対応策について具体的に検討すること。

十三、セクシュアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主 が確実かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること。

十四、セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起りやすい業種、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
○ 女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ ・ 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 （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）。	・ 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。	・ 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。	・ 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。

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】