雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会 （第７回）	参考資料
令和６年５月31日	

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

１　女性活躍推進関係

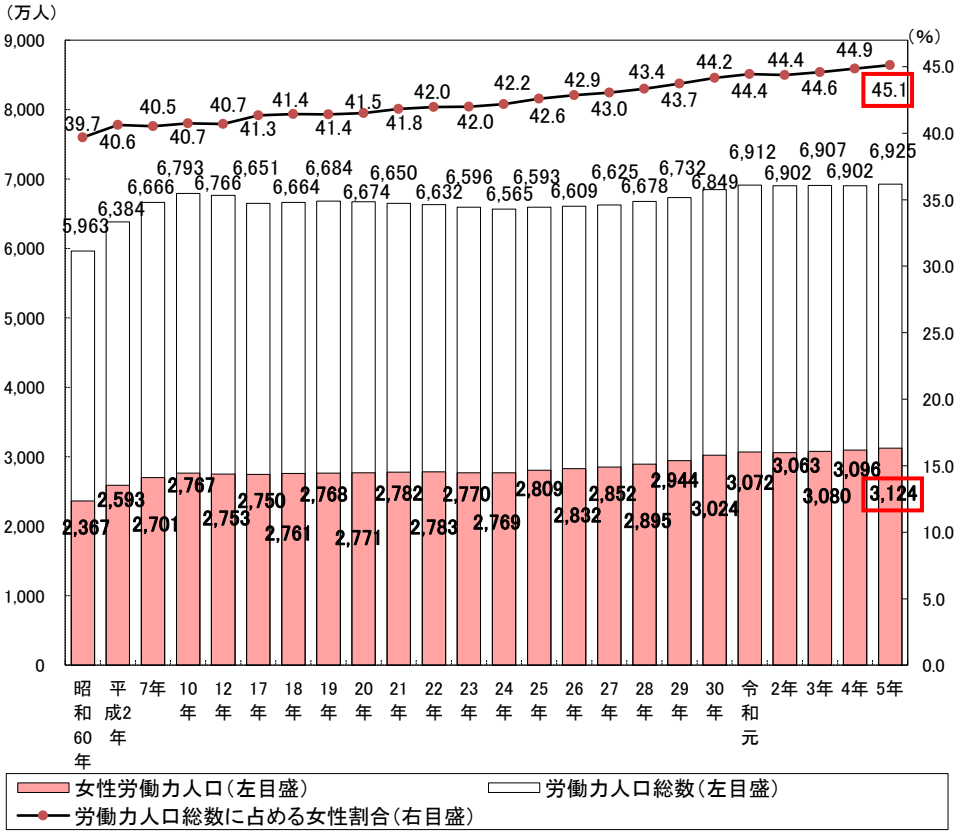
（１）　女性活躍の現状

女性の労働力人口と年齢階級別労働力率

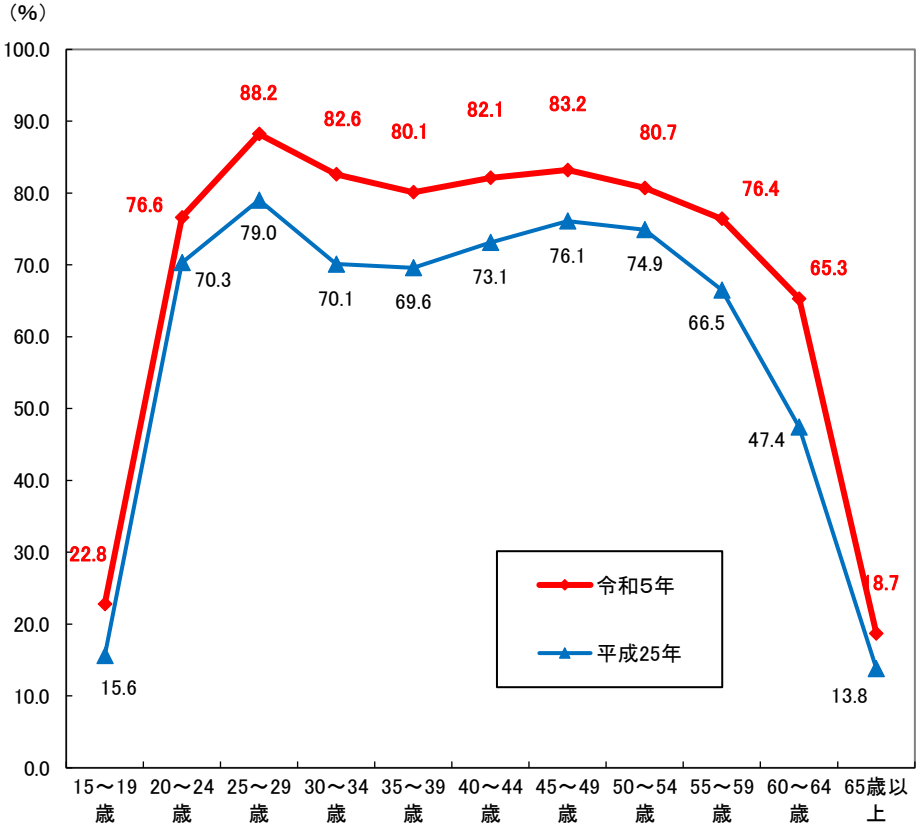
○　令和５年の女性の労働力人口は3,124万人。総労働力人口に占める女性の割合は45.1%となっている。

○　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）】

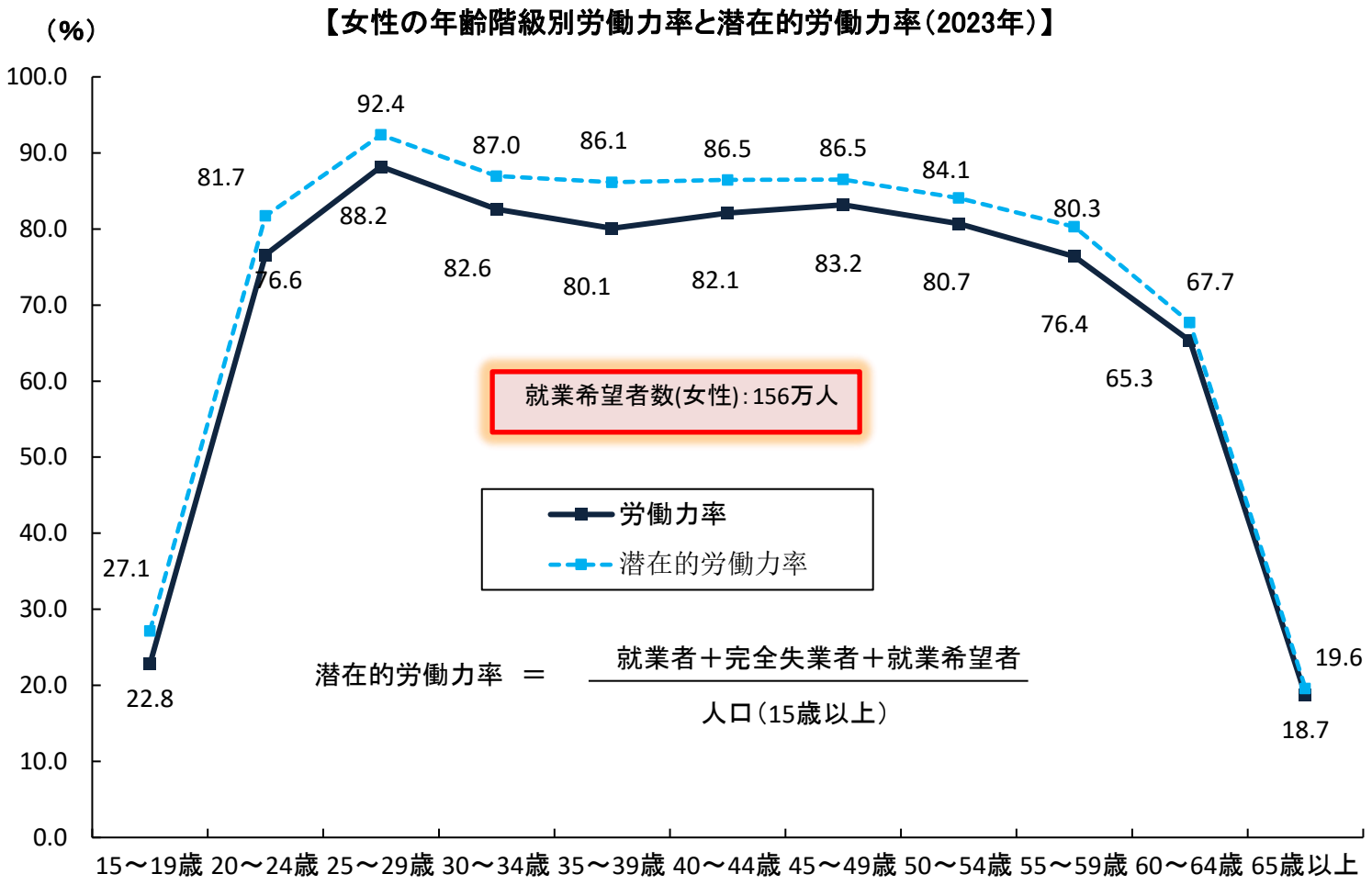


注1）　平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
注2）　平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。
注3）　労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇均局作成。

（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。

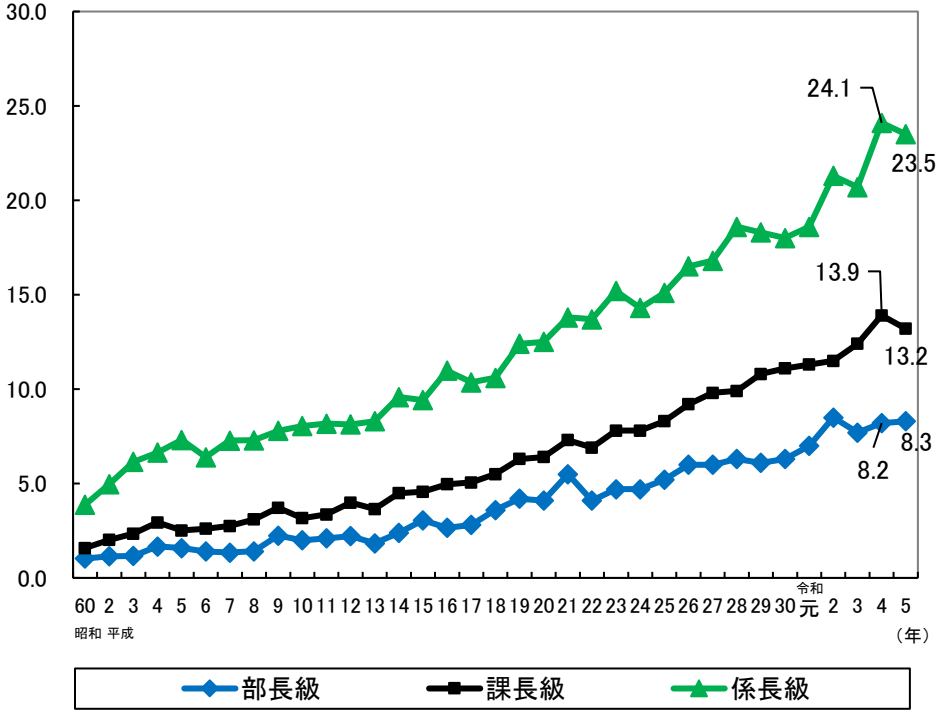


（資料出所）総務省「労働力調査」（令和５年）より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

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。

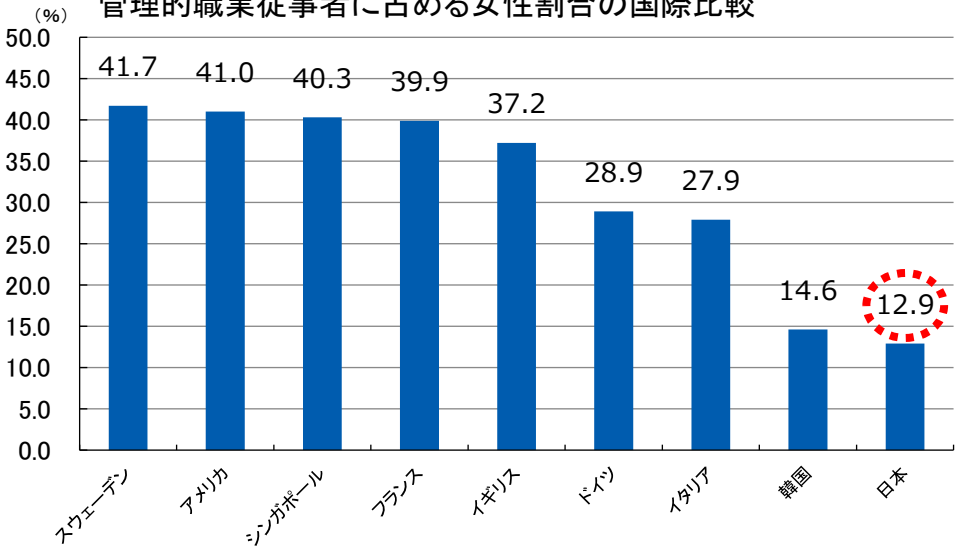
役職別管理職等に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

注１）平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
（変更前：１か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：１か月以上の期間を定めて雇われている者）
注２）平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
注３）令和２年から、推計方法が変更されている。
注４）平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」
いずれも2022年値
注１）日本の分類基準（日本標準職業分類）とその他の国の分類基準（ISCO-08）が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
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

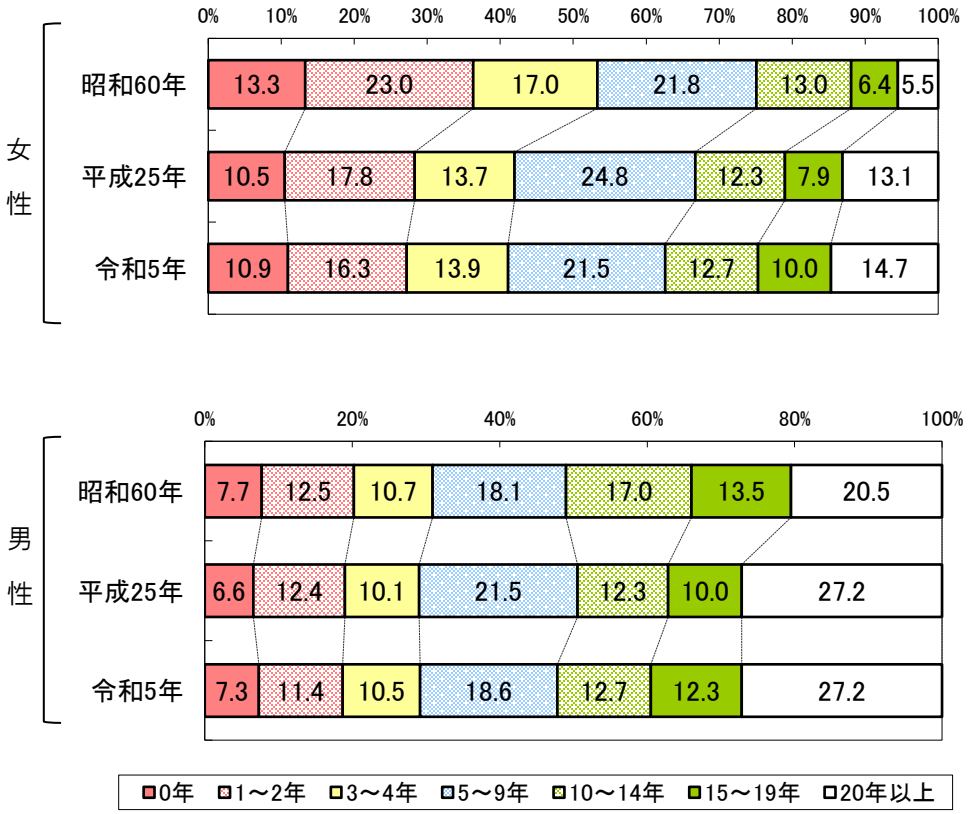
項目	目標値（令和7年）	5次計策定当時（令和2年）	最新値（令和4年）
部長相当職に占める女性の割合	12%	8.5%	8.3%
課長相当職に占める女性の割合	18%	11.5%	13.2%
係長相当職に占める女性の割合	30%	21.3%	23.5%

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

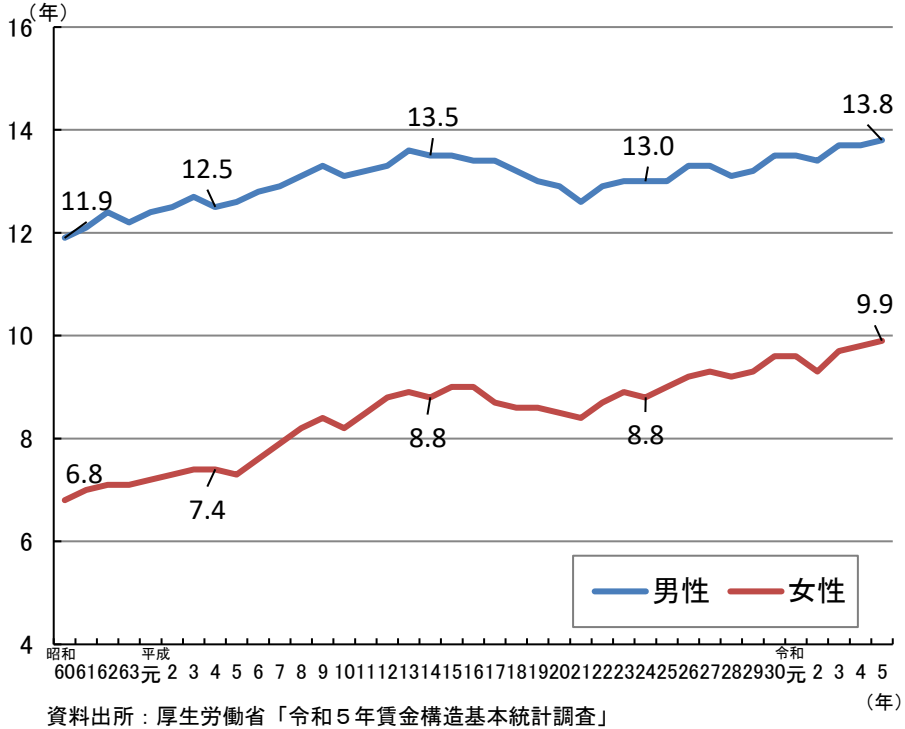
勤続年数

○　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５年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.9年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「令和５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。

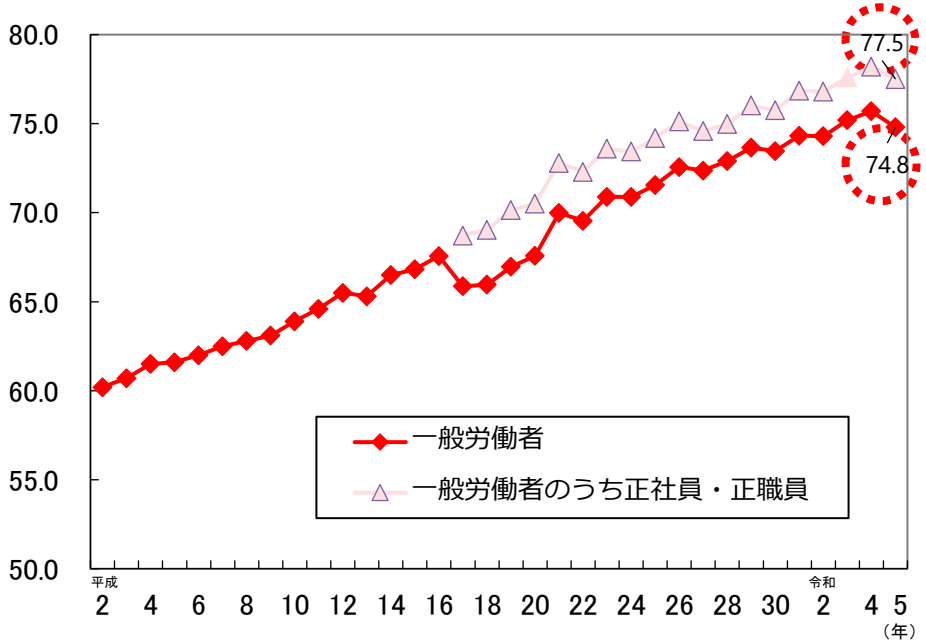
男女間賃金差異とその要因

○ 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5年）

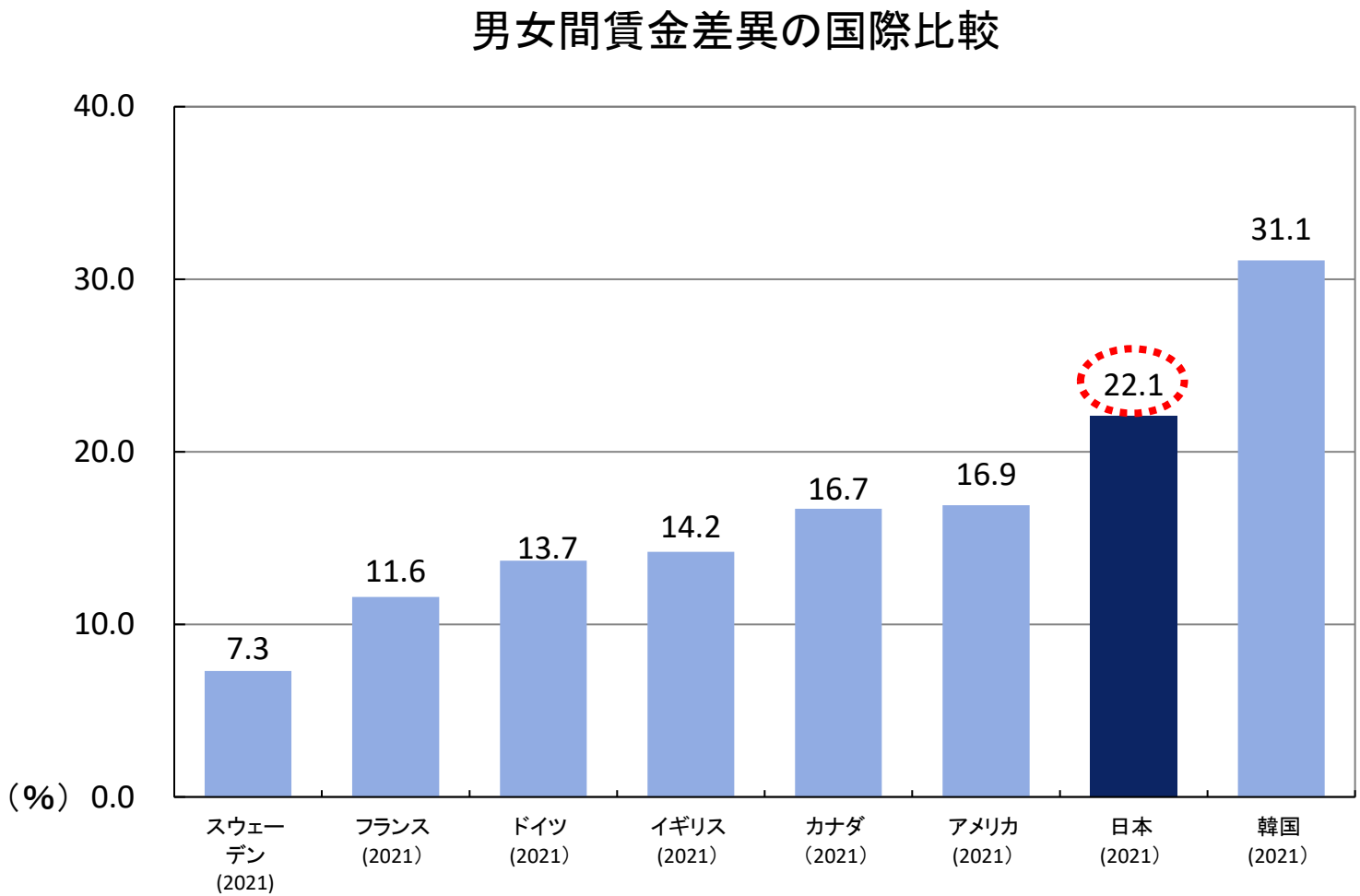
調整した事項	男女間賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②－①
	男女間格差（調整前（原数値））①	男女間格差（調整後）②	
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

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

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

男女の賃金の差異の国際比較

○　国際的に見ると依然男女間賃金差異は大きい。



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

資料出所：（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」

１　女性活躍推進関係

（２）　女性活躍推進法（現行法、施行状況）

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

10年間の時限立法（～R８（2026）.3.31）

１．目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

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、

⑴ 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、

⑵ 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

⑶ 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

⑴～⑶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	
職業生活に関する機会の提供の実績	・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。
〇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
〇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

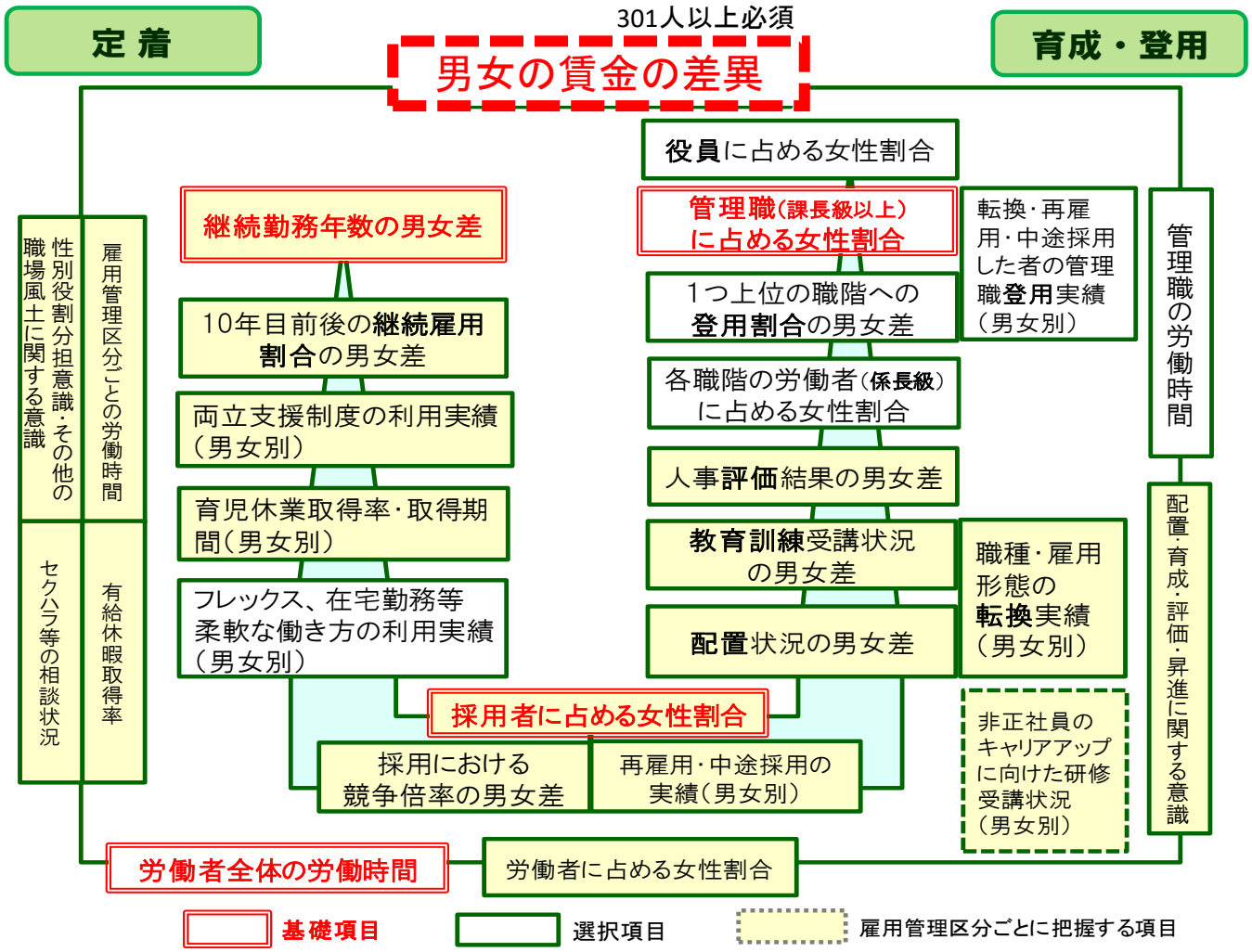
（注）
①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。
②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。
③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

太字下線＝基礎項目、下線＝常用労働者301人以上事業主は義務、（区）＝雇用管理区分ごとに把握（典型例：一般職／総合職／パート）、（派）＝派遣先においては派遣労働者も含めて把握

	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：雇い入れの実績） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）	・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)ロを除き、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、<u>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</u>。

○　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、<u>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</u>。

▶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。

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

1　一般事業主行動計画の策定等について

STEP 1　自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

○　**状況把握**
自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。

○　**課題分析**
把握した状況から自社の課題を分析してください。

STEP 2　一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

○　**行動計画の策定**
ステップ１の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、**(a) 計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込むことが必要です。

○　**行動計画の社内周知、公表**
行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**してください。

STEP 3　一般事業主行動計画を策定した旨の届出

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

※　STEP１、STEP４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。

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

一般事業主行動計画の策定例

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

策定例❶

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

株式会社Ａ　行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、
次の行動計画を策定する。

1．計画期間：　2022年4月1日　～　2025年3月31日

2．目標と取組内容・実施時期

区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標！

目標１：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

<取組内容>

- 2022年　４月～　経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 2022年１０月～　女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介
- 2023年　１月～　管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 2023年　４月～　管理職候補の女性を対象として研修を２ヶ月に１回実施（2024年９月まで）
- 2024年１１月～　管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標！

目標２：男女とも平均勤続年数を10年以上とする。

<取組内容>

- 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

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

▶▶ 策定例❷

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、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする

令和４年　１月～　時間単位の年次有給休暇を導入

女性活躍推進法の行動計画と次世代法の行動計画の一体的策定

○　女性活躍推進法に基づく行動計画と、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、法律に定める要件を満たしていれば、一体的策定・届出が可能とされている。

女性活躍推進法

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）

第二部　一般事業主行動計画

第二　女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

三　行動計画の策定

(五)　その他

ロ　次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

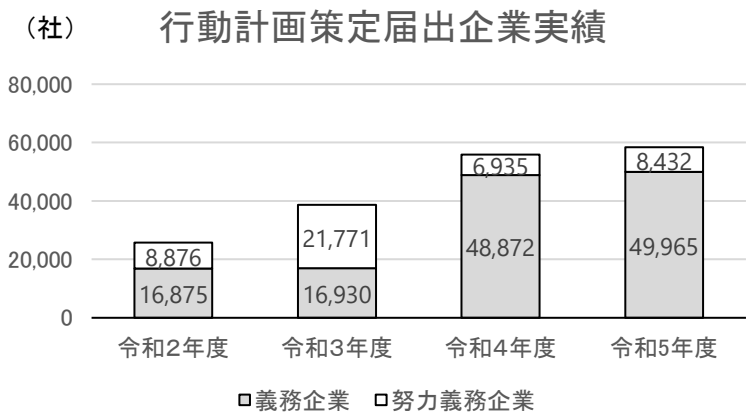
法に基づく行動計画は、計画期間、計画目標、取組内容及び実施時期を定める必要があり、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要がある（法第八条第二項、第三項及び第八項）。

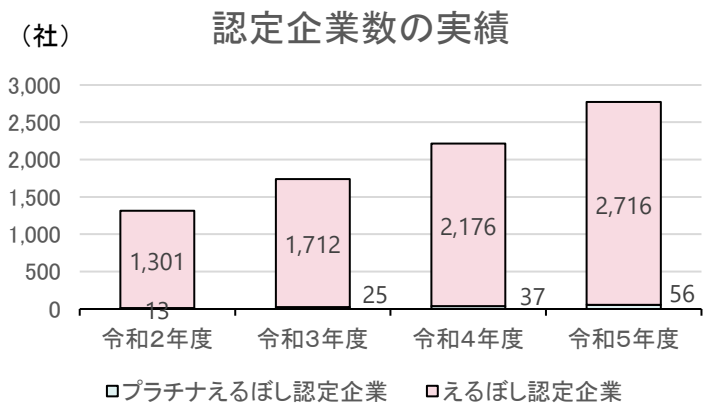
一方、次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）に基づく行動計画は、計画期間、目標（数値目標に限らない）、対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これら**二つの法律に定める要件を満たしていれば、それぞれの法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である**。なお、その場合は、共通の様式を活用することにより、届出も一体的に行うことができる。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出数、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。





		R２年度	R３年度	R4年度	R5年度
①行動計画策定届出義務企業数		17,060	17,650	49,994	50,781
②行動計画策定届出企業数		25,751	38,701	55,807	58,397
企業規模	義務企業（届出率）	16,875（98.9%）	16,930（95.9%）	48,872（97.8%）	49,965（98.4%）
	努力義務企業	8,876	21,771	6,935	8,432
③えるぼし認定企業数		1,301	1,712	2,176	2,716
	１段階	7	8	10	14
	２段階	436	541	673	842
	３段階	858	1,163	1,493	1,859
④プラチナえるぼし認定企業数		13	25	37	56

※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６年３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**98.4%**。（義務対象企業数**50,781**社中、届出企業数は**49,965**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**8,432**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	50,781社	49,965社	98.4%
301人以上	17,843社	17,556社	98.4%
101～300人	32,938社	32,409社	98.4%

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6年3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**2,716**社。
うち、３段階目は**1,859**社、２段階目は**842**社、１段階目は**14**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、**56**社。

３．女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和6年3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、**32,754**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**44,730**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**25,815**社（**50.8%**）、一般事業主行動計画を掲載している企業数は**30,293**社（**59.7%**）。

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 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。 (i) 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。 (ii) 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 （※）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 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 ・ 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。	○ 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）

産業分類＼項目	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％

令和５年５月 31 日付雇均発 0531 第１号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について」

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続年数の平均値	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％

令和５年５月 31 日付雇均発 0531 第１号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について」

各種認定制度の状況

えるぼし認定企業数

※令和６年３月末時点

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

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

くるみん認定企業数

※令和５年９月末時点

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

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

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】

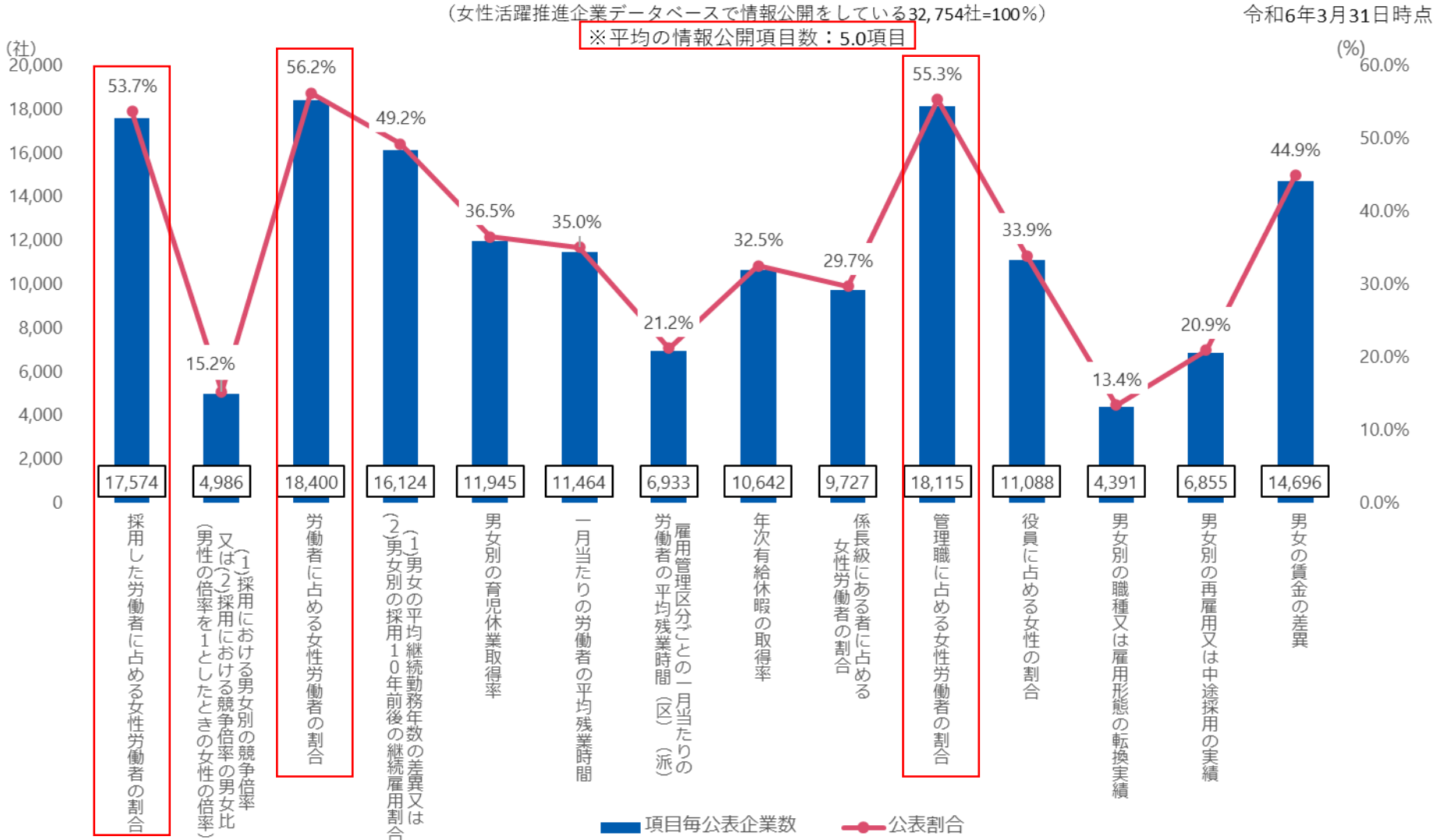
若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき**「ユースエール認定企業」として厚生労働大臣が認定。**
認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図る。
ユースエール認定企業数：1,232社（令和６年２月末時点）

【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、公表している割合の多い順に、「労働者に占める女性労働者の割合」（56.2%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（55.3%)、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（53.7%）となっている。



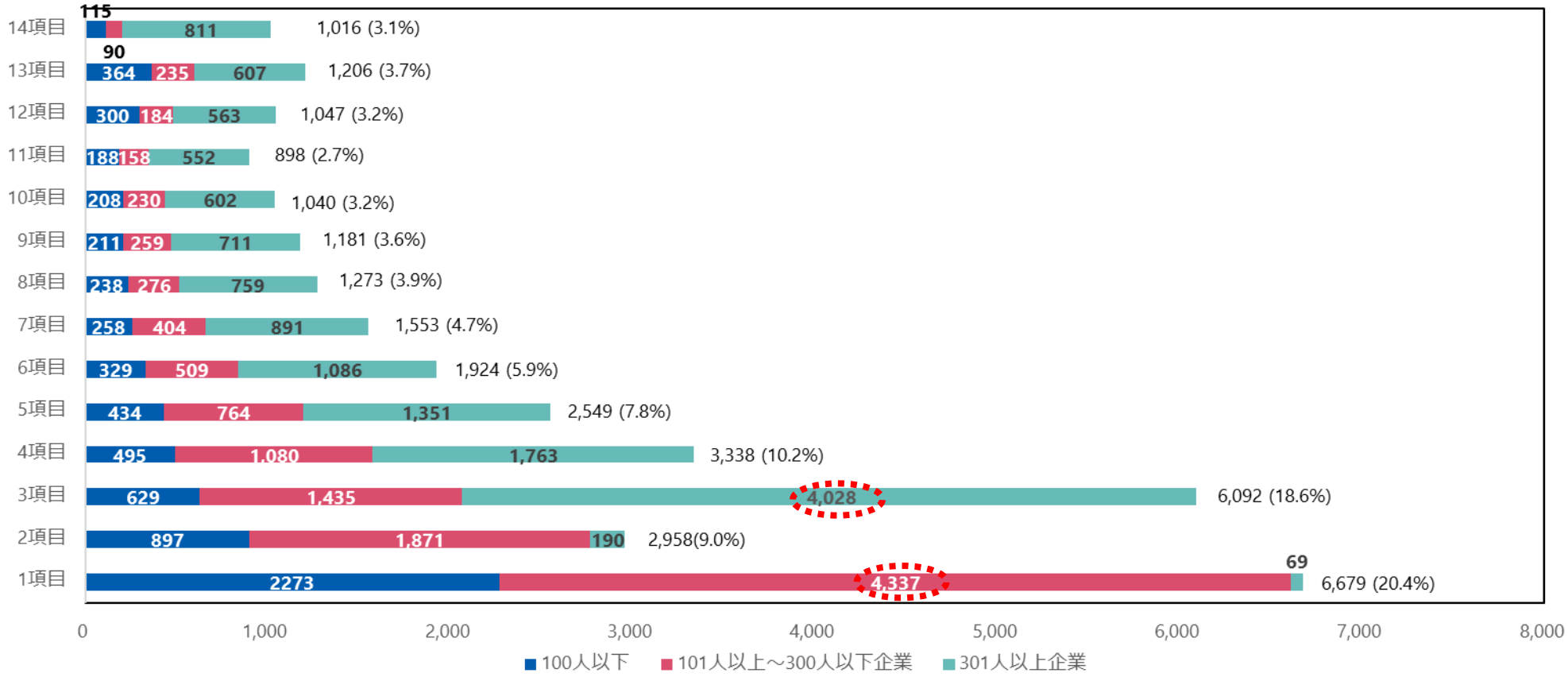
※　女活DBでは、情報公表項目１６項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

「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4,337社で一番多く、301人以上企業は３項目公表の企業が4,028社で一番多い。

○　全14項目公表している企業は、1,016社（3.1%）となっている。

令和6年3月31日時点



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

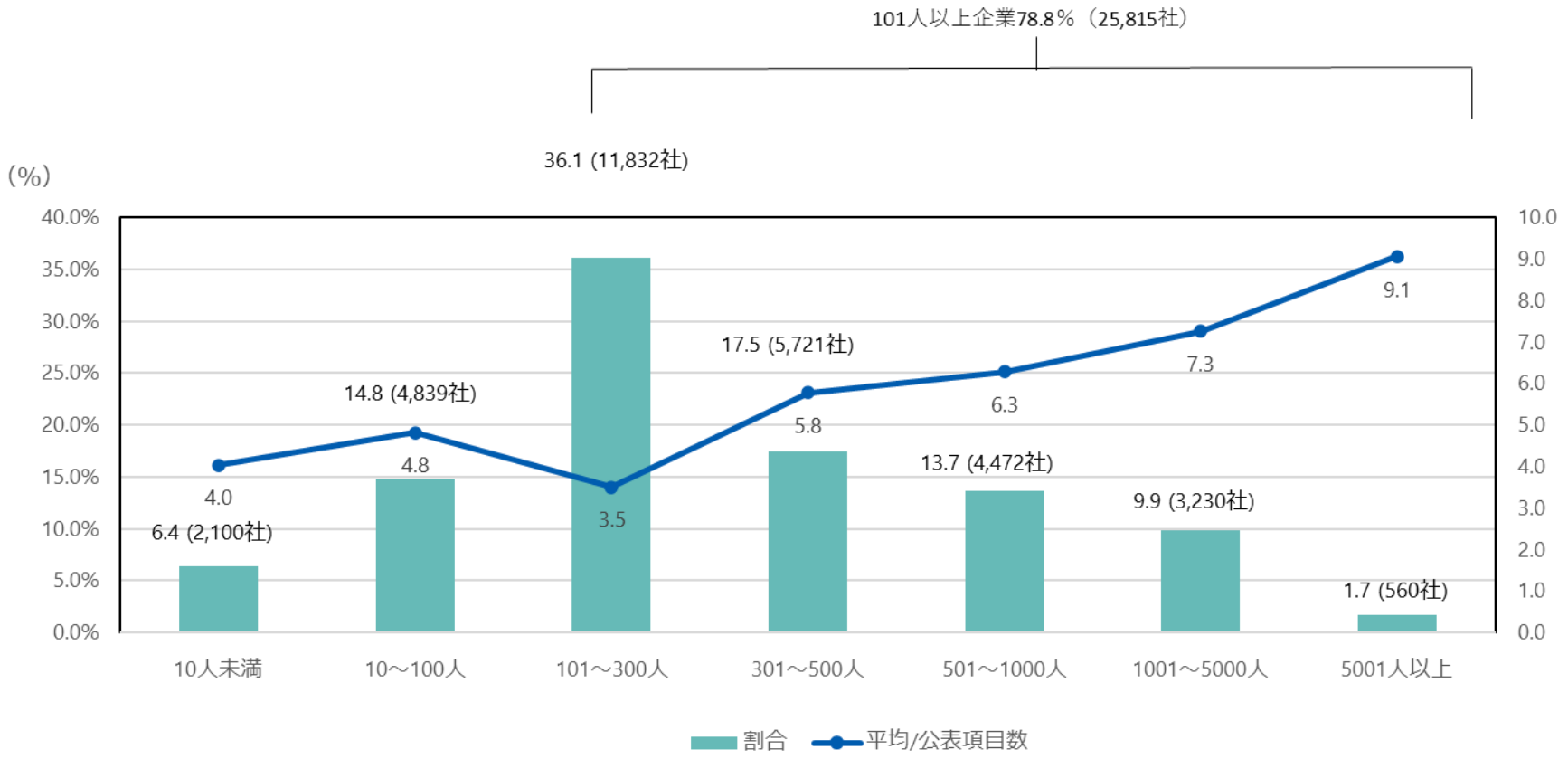
※　女活DBでは、情報公表項目１６項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

「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6年3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32,754社=100%
注2）（　）内は、情報公開している企業の数

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

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%	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

任意

⋮ 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	
	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	（※4）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

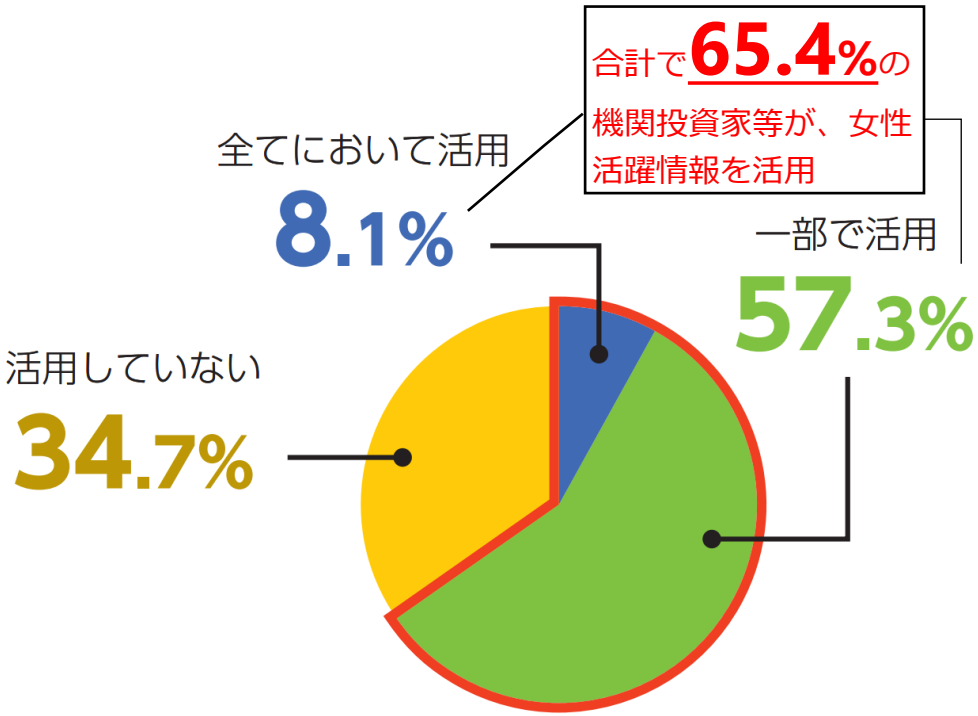
（※1）「従業員の状況」に記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能
（※2）女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと（正規、パート等）の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載。また、育児・介護休業法に基づく指標を公表する場合は、育児休業等、又は育児休業等＋育児目的休暇の、どちらの取得割合であるかを記載
（※3）数値の背景、各社の取組、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能
（※4）連結グループで記載する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

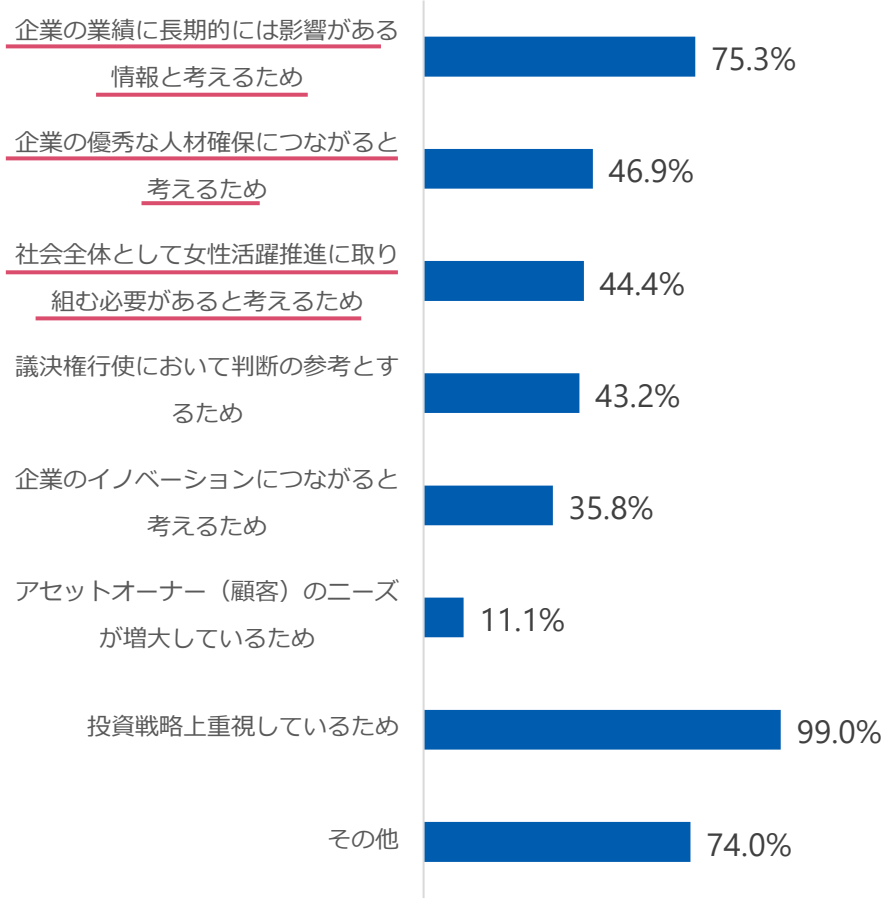
○　投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」が46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため」が44.4%となっている。

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）

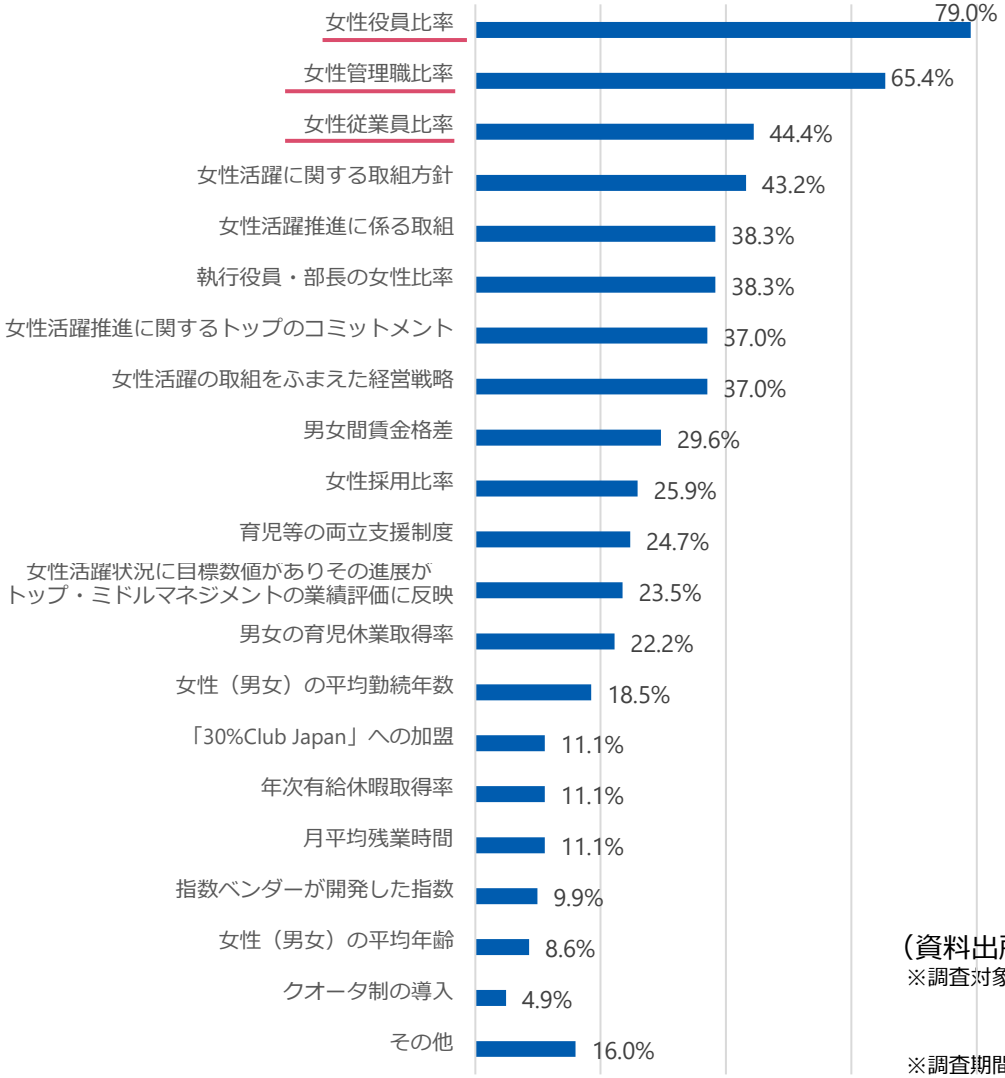
投資判断における女性活躍情報の活用状況等②

○　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。

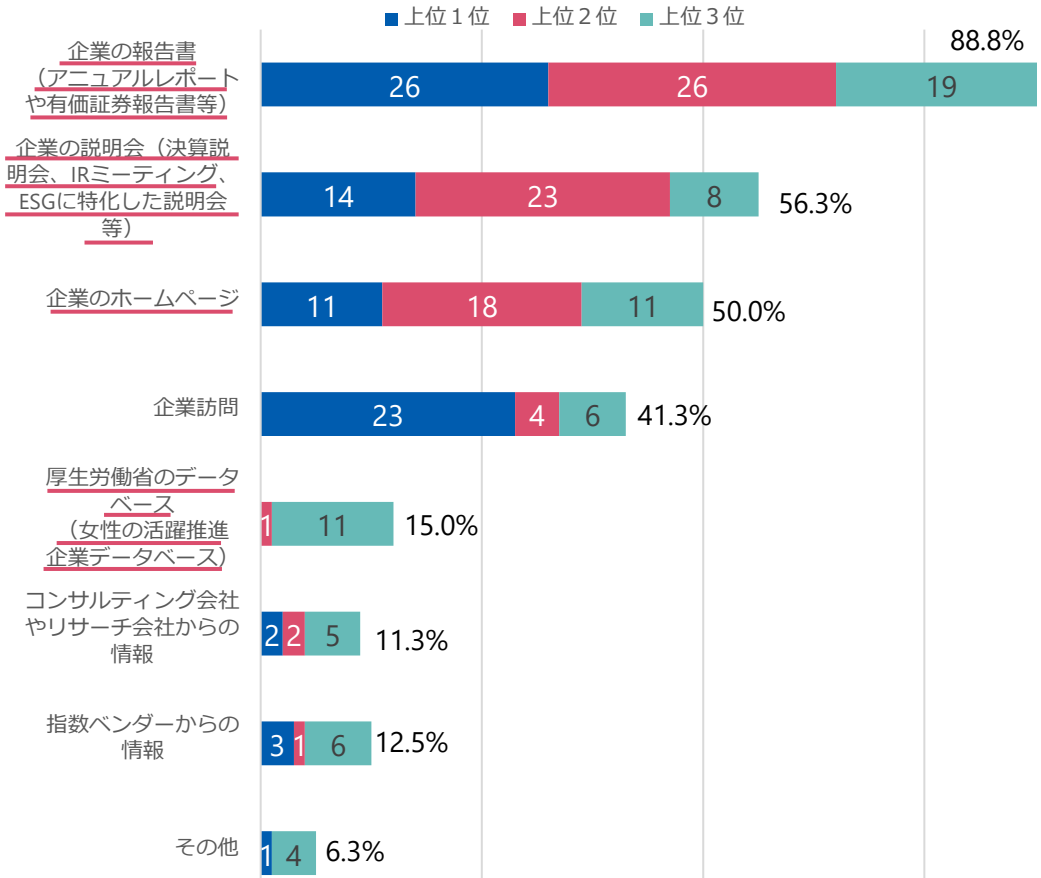
投資や業務において活用する女性活躍情報（n=81）

※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

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】❺

	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	❹ 両立支援・女性活躍	税額控除率	最大控除率
大	＋３%	１０%	＋１０%	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	３５%
	＋４%	１５%					
	❶ ＋５%	２０%					
	＋７%	２５%					
❸ 中堅	＋３%	１０%	＋１０%	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	３５%
	＋４%	２５%					

	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
中小	＋１．５%	１５%	＋５%	１０%上乗せ	くるみん or えるぼし二段階目以上	５%上乗せ	４５%
	＋２．５%	３０%					

改正前 【措置期間：２年間】

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%	１５%	＋２０%	５%上乗せ	３０%
＋４%	２５%			
－	－			
－	－			

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%	１５%	＋１０%	１０%上乗せ	４０%
＋２．５%	３０%			

❷ 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。

女性活躍推進法に基づく取組状況（平成30年からの経年比較）①

○　行動計画の策定有無については、義務となっている300人以上規模で約93%、「100～299 人」で約77%、努力義務となっている「30～99人」で約15%であり、企業規模により違いが見られる。

○　2018年と比較して、2022年から義務となった「100～299 人」で約38ポイントの改善が見られるほか、それ以外の規模においても「作成した」の割合が増加している。

○　行動計画作成理由については、2018 年と比較して、100人以上規模では大きな変化は見られないが、30～99 人規模では、「1 法律に定められているから」が約18 ポイント減少した一方、「2 女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が企業イメージの向上につながると考えたから」が約14 ポイント増加、「3 女性の採用･育成･登用等に課題があり､それを解消したかったから」が約11 ポイント増加、「6 『えるぼし』認定取得のため」約10 ポイント増加しており、企業イメージの向上や女性活躍の重要性を認識している企業が計画を作成したものと考えられる。

行動計画作成有無と計画期間の経年比較（企業規模別）

		30～99人			100～299人			300人以上		
		2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
Q5-1. 一般事業主行動計画作成の有無	計(n)	784	776		989	918		1281	1044	
	作成した	8.8%	15.2%	+6.4%	39.0%	76.9%	+37.9%	88.4%	92.5%	+4.1%
	作成していない	89.5%	84.8%	-4.7%	60.5%	23.1%	-37.4%	11.2%	7.5%	-3.7%
	無回答	1.7%			0.5%			0.4%		

行動計画作成理由の経年比較（企業規模別）

		30～99人			100～299人			300人以上		
		2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
Q5-1付問. 一般事業主行動計画作成理由（複数回答）	計(n)	69	118		386	706		1133	966	
	1 法律に定められているから	55.1%	37.3%	-17.8%	83.4%	89.0%	+5.5%	93.9%	92.4%	-1.5%
	2 女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が企業ｲﾒｰｼﾞの向上につながると考えたから	39.1%	53.4%	+14.3%	35.0%	38.5%	+3.6%	44.4%	45.3%	+0.9%
	3 女性の採用･育成･登用等に課題があり､それを解消したかったから	7.2%	18.6%	+11.4%	11.9%	16.6%	+4.7%	26.0%	23.0%	-3.1%
	4 一般事業主行動計画の策定および実施に関して､国や自治体による支援あったため	14.5%	11.0%	-3.5%	8.3%	6.9%	-1.3%	2.6%	4.5%	+1.9%
	5 他社も一般事業主行動計画を策定していたため	1.4%	6.8%	+5.3%	6.5%	5.4%	-1.1%	5.0%	5.0%	-0.1%
	6 「えるぼし」認定取得のため	2.9%	12.7%	+9.8%	3.4%	6.5%	+3.1%	5.0%	11.3%	+6.3%
	7 学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたから	7.2%	13.6%	+6.3%	6.2%	8.5%	+2.3%	13.2%	13.9%	+0.6%
	8. 投資家にアピールできるから	–	–		0.8%	1.1%		2.1%	3.3%	
	9. 消費者にアピールできるから		–			1.3%			2.7%	
	10. 取引先企業にアピールできるから（2023年調査）		2.5%	+2.5%		1.8%	+1.8%		4.0%	+4.0%
	11. 国や自治体による公共調達加点があったから	14.5%	11.9%	-2.6%	2.3%	2.0%	-0.3%	1.1%	3.1%	+2.0%
	12. 国の助成金申請のため（両立支援等助成金（女性活躍加速化コース））	13.0%	14.4%	+1.4%	3.4%	1.8%	-1.5%	0.8%	1.0%	+0.2%
	13 労働者や労働組合から求めがあったため	–	–		1.0%	0.6%	-0.5%	0.9%	0.8%	-0.1%
	14 その他	4.3%	4.2%	-0.1%	3.1%	1.1%	-2.0%	1.3%	1.2%	-0.1%
	無回答	–			0.3%			–		

※調査対象：行動計画策定企業

※行動計画の策定について、101人以上の企業では策定が義務であり、100人未満企業では努力義務となっている。

※＋－10%以上の値に色塗り。

（注）表･グラフは令和５年度調査事業報告書より抜粋。
次ページ以降同じ。

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組状況（平成30年からの経年比較）②

○　状況把握について、2018年と比較して、ほとんどの項目で増加が見られる。特に30人～99人規模では、「女性社員の配置に関すること」や「女性社員の多様なキャリアコースに関すること」での増加が見られ、特に状況把握が進んでいると見られる。また、300人以上規模では、義務化された「男女社員の賃金格差に関すること」で増加が見られる。

○　数値目標については、2018年と比較して、 30人～99人規模で「女性社員の採用に関すること」や「女性社員の継続就業・職場風土に関すること」が増加しており、100人～299人規模で 「女性社員の採用に関すること」や「女性社員の登用に関すること（女性管理職比率を含む）」が増加している。

事前に状況把握したもの／行動計画に数値目標として定めたものの経年比較（企業規模別）

		30～99人			100～299人			300人以上		
		2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
②事前に状況把握した取り組み（複数回答）	計(n)	69	118		386	706		1133	966	
	1)女性社員の採用に関すること	4.3%	37.3%	+32.9%	8.8%	41.8%	+33.0%	28.4%	48.1%	+19.7%
	2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること	5.8%	42.4%	+36.6%	12.7%	38.7%	+26.0%	24.7%	41.0%	+16.3%
	3)長時間労働の是正に関すること	13.0%	20.3%	+7.3%	14.0%	32.3%	+18.3%	23.9%	40.3%	+16.4%
	4)女性社員の配置に関すること	7.2%	18.6%	+11.4%	11.9%	19.8%	+7.9%	19.1%	20.9%	+1.8%
	5)女性社員の育成や教育訓練に関すること	8.7%	24.6%	+15.9%	11.9%	22.4%	+10.5%	17.0%	23.8%	+6.8%
	6)女性社員の評価に関すること	2.9%	10.2%	+7.3%	9.6%	11.0%	+1.5%	12.3%	10.0%	-2.2%
	7)女性社員の登用に関すること（女性管理職比率を含む）	5.8%	22.0%	+16.2%	14.0%	32.9%	+18.9%	30.9%	47.7%	+16.8%
	8)女性社員の多様なｷｬﾘｱｺｰｽに関すること	5.8%	16.9%	+11.2%	10.4%	12.3%	+2.0%	15.8%	17.4%	+1.6%
	9)男女社員の賃金格差に関すること	4.3%	4.2%	-0.1%	9.3%	8.4%	-1.0%	7.9%	20.2%	+12.2%
	10)その他	-	3.4%		1.0%	4.5%		0.1%	5.7%	
	11)いずれもしていない	14.5%	16.9%	+2.5%	7.0%	7.1%	+0.1%	1.6%	6.6%	+5.0%
	無回答	59.4%			57.3%			42.1%		
③数値目標を定めた取り組み（複数回答）	計(n)	69	118		386	706		1133	966	
	1)女性社員の採用に関すること	11.6%	28.8%	+17.2%	10.6%	30.3%	+19.7%	30.6%	34.9%	+4.3%
	2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること	13.0%	25.4%	+12.4%	12.7%	21.4%	+8.7%	15.9%	24.9%	+9.1%
	3)長時間労働の是正に関すること	18.8%	10.2%	-8.7%	18.9%	19.4%	+0.5%	16.8%	24.1%	+7.4%
	4)女性社員の配置に関すること	8.7%	7.6%	-1.1%	6.2%	8.1%	+1.9%	9.0%	9.8%	+0.8%
	5)女性社員の育成や教育訓練に関すること	5.8%	11.9%	+6.1%	8.5%	7.1%	-1.5%	11.7%	8.6%	-3.1%
	6)女性社員の評価に関すること	4.3%	5.9%	+1.6%	6.0%	2.8%	-3.1%	4.0%	1.8%	-2.2%
	7)女性社員の登用に関すること（女性管理職比率を含む）	10.1%	18.6%	+8.5%	16.6%	27.2%	+10.6%	51.1%	49.1%	-2.0%
	8)女性社員の多様なｷｬﾘｱｺｰｽに関すること	4.3%	10.2%	+5.8%	5.7%	4.5%	-1.2%	7.5%	5.8%	-1.7%
	9)男女社員の賃金格差に関すること	1.4%	1.7%	+0.2%	3.6%	1.7%	-1.9%	1.9%	5.4%	+3.4%
	10)その他	-	6.8%		0.3%	8.6%		0.9%	10.9%	
	11)いずれもしていない		26.3%			13.5%			6.8%	
	無回答	72.5%			61.1%			20.8%		

※調査対象：行動計画策定企業
※2018 年調査は2023年調査と異なり自記式質問紙調査票による調査であったため「無回答」が各規模と約40～60%と高い割合であることに留意。

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組状況（平成30年からの経年比較）③

○　情報公表状況について、「30～99 人」ではあまり変化がないが、300 人以上規模、100～299 人規模ともすべての項目で増加しており、情報公表が進んでいる。

○　また、情報公表項目数については、30～99 人規模ではあまり変化がないが、100～299人規模、300 人以上規模では公表数が増加している。

情報公表項目の経年比較（企業規模別）

		30～99人			100～299人			300人以上		
		2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
Q5-6. 情報公表項目（複数回答）	計(n)	784	776		989	918		1281	1044	
	1 採用した労働者に占める女性労働者の割合	11.2%	13.7%	+2.4%	14.3%	30.5%	+16.2%	44.7%	56.4%	+11.8%
	2 採用における男女別の競争倍率または採用における競争倍率の男女比	1.0%	1.8%	+0.8%	1.9%	5.8%	+3.9%	10.9%	17.0%	+6.2%
	3 労働者に占める女性労働者の割合	12.4%	15.5%	+3.1%	16.0%	34.6%	+18.7%	40.8%	58.7%	+17.9%
	4 男女の平均継続勤務年数の差異または男女別の採用10年前後の継続雇用割合	2.8%	3.5%	+0.7%	5.4%	15.4%	+10.0%	30.1%	41.8%	+11.6%
	5 男女別の育児休業取得率	4.8%	8.8%	+3.9%	9.4%	21.9%	+12.5%	21.7%	47.4%	+25.7%
	6 一月当たりの労働者の平均残業時間	9.1%	12.2%	+3.2%	13.4%	21.6%	+8.1%	31.5%	39.7%	+8.1%
	7 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	2.2%	3.1%	+0.9%	3.4%	5.8%	+2.3%	10.7%	17.3%	+6.6%
	8 年次有給休暇の取得率	8.5%	13.8%	+5.2%	13.5%	32.5%	+18.9%	23.8%	45.0%	+21.2%
	9 係長級にある者に占める女性労働者の割合	2.7%	3.2%	+0.5%	3.9%	11.7%	+7.7%	19.0%	31.6%	+12.6%
	10 管理職に占める女性労働者の割合	4.8%	8.2%	+3.4%	8.9%	28.5%	+19.6%	42.6%	57.4%	+14.8%
	11 役員に占める女性の割合	4.8%	6.7%	+1.9%	6.8%	14.3%	+7.5%	21.1%	32.8%	+11.7%
	12 男女別の職種または雇用形態の転換実績	0.8%	1.5%	+0.8%	2.2%	4.5%	+2.2%	8.7%	15.6%	+6.9%
	13 男女別の再雇用または中途採用の実績	1.9%	2.1%	+0.1%	3.0%	6.3%	+3.3%	10.9%	21.1%	+10.1%
	14 男女の賃金の差異(2023年)		1.3%			6.6%			71.6%	
	14 その他任意で公表している事項(2018年)	0.6%			0.2%			2.2%		
	15 いずれも公表していない	69.5%	72.4%	+2.9%	61.7%	28.0%	-33.7%	20.7%	5.5%	-15.2%
	無回答	10.3%			10.9%			4.5%		

情報公表項目数（男女別賃金の差異を除く）の経年比較（企業規模別）

		30～99人			100～299人			300人以上		
		2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
男女別賃金の差異を除く公表数	合計	784	776		989	918		1281	1044	
	0個	69.6%	72.4%	+2.8%	61.7%	28.0%	-33.7%	21.1%	6.8%	-14.3%
	1～2個	9.6%	12.6%	+3.1%	12.2%	40.0%	+27.7%	29.6%	30.6%	+1.0%
	3～4個	5.7%	8.8%	+3.0%	7.1%	15.7%	+8.6%	18.2%	21.4%	+3.2%
	5～7個	3.6%	4.3%	+0.7%	5.2%	10.5%	+5.3%	14.8%	17.7%	+2.9%
	8～13個	1.1%	1.9%	+0.8%	2.9%	5.9%	+3.0%	11.8%	23.6%	+11.8%
	無回答	10.3%			10.9%			4.5%		

※調査対象：行動計画策定企業

※14 番目の項目「14.男女の賃金の差異」は2018 年調査ではたずねておらず、「14 その他任意で公表している項目」をたずねている。

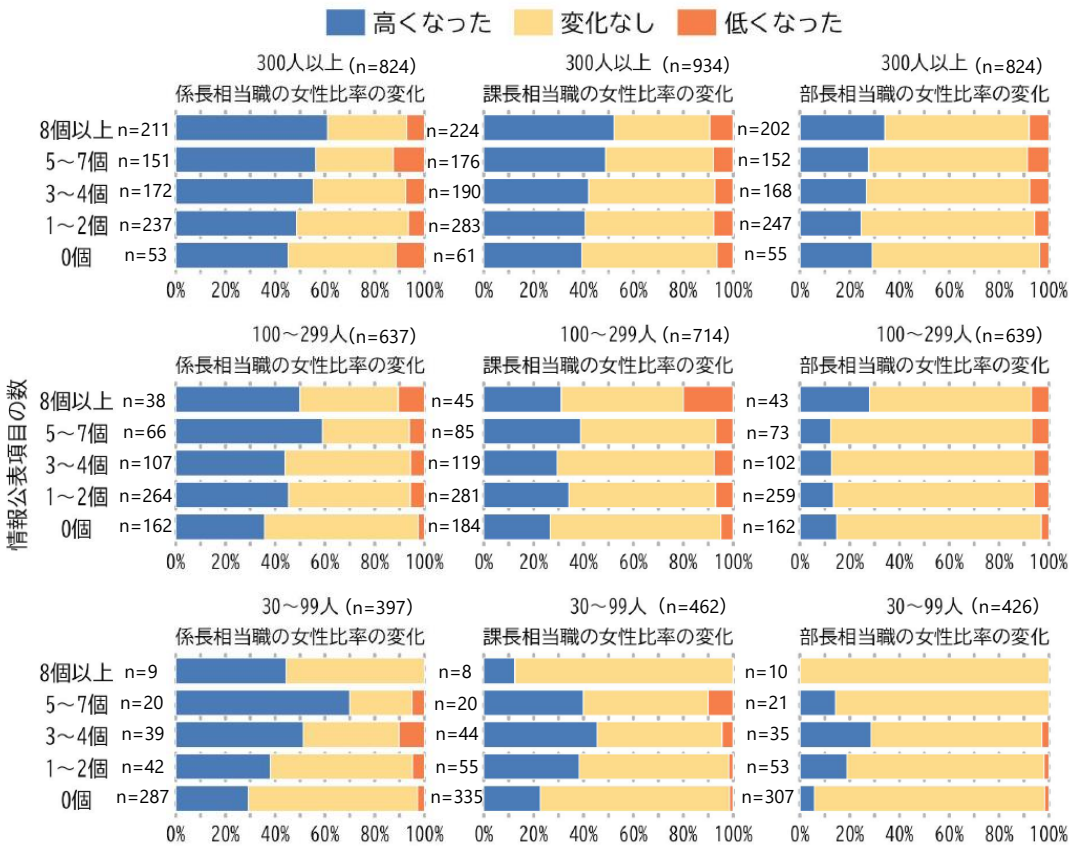
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組の影響①（女性管理職比率）

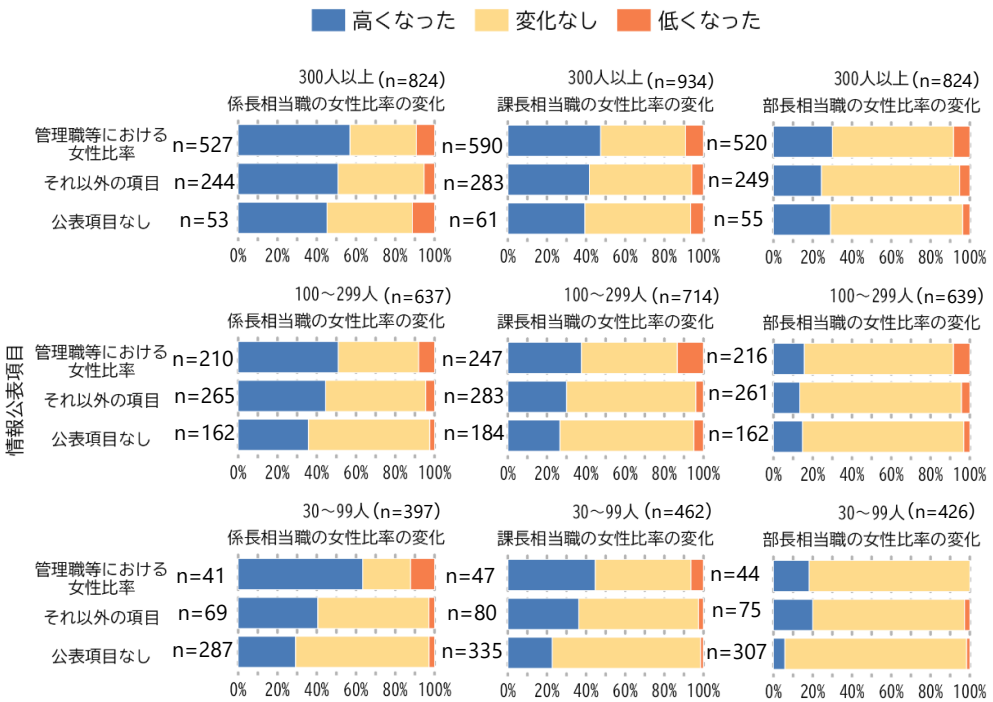
○　企業における女性活躍に関する取り組みへの積極性として情報公表項目の数に注目し、女性管理職比率の変化への影響を見たところ、
・300人以上規模については、情報公表項目数が多い企業ほど係長相当職と課長相当職の女性比率が（3 年前よりも）高くなっている。
・299人以下規模については、300人以上規模ほど明確ではないが、情報公表項目数が多いほど少なくとも係長相当職の女性比率が高まっている。

○　情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性管理職比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

情報公表項目数と女性管理職比率の変化（企業規模別）



管理職等における女性比率を公表した企業における女性管理職比率の変化（企業規模別）



※調査対象：行動計画策定企業

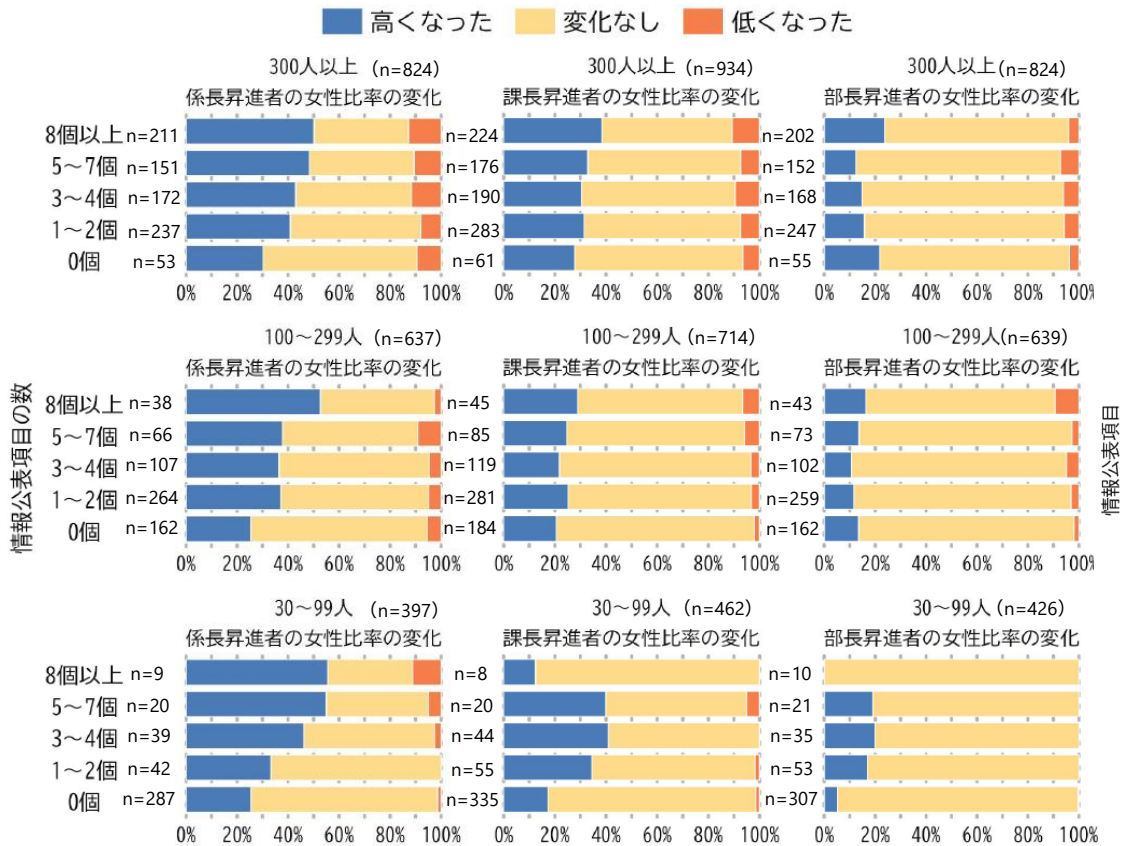
※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

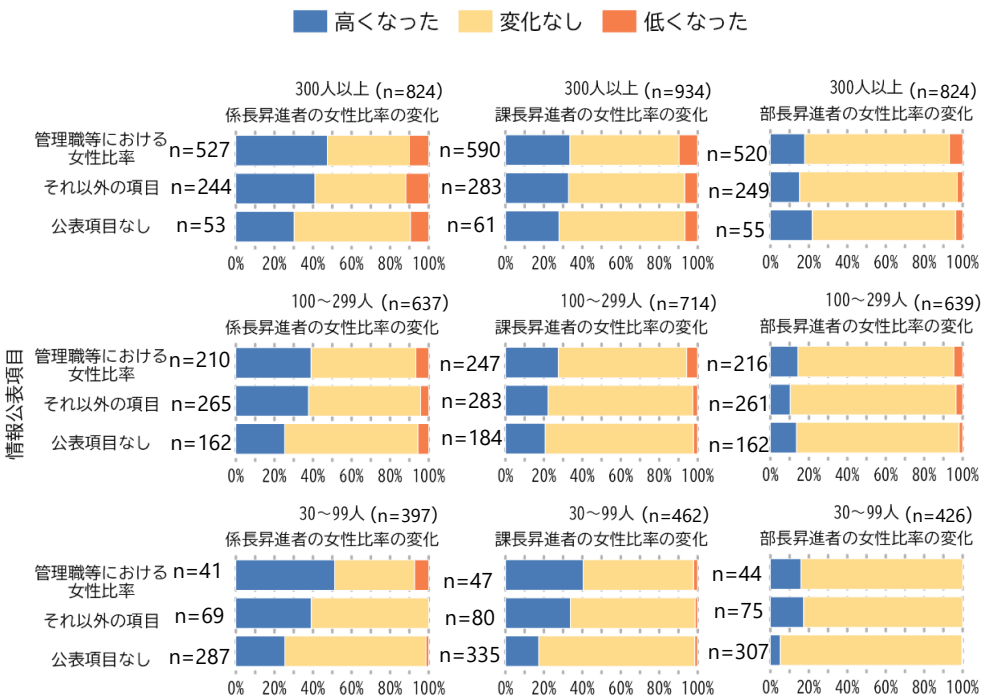
女性活躍推進法に基づく取組の影響②（女性昇進者比率）

○　企業における女性活躍に関する取り組みへの積極性として情報公表項目の数に注目し、女性昇進者比率の変化への影響を見たところ、
・300人以上規模については、情報公表項目数が多い企業ほど係長昇進者と課長昇進者の女性比率が（3 年前よりも）高くなってる。
・100人～299人規模については、係長昇進者については変化が関連していると見受けられ、課長昇進者については単調増加はしていないものの、「0 個」と「8 個以上」を比べると情報公表項目数と女性比率の変化について正の関連があるように見られる。
・30人～99人規模では、係長昇進者については変化が関連していると見受けられるが、それ以外では正の関連は見られない。
○　情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性昇進者比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

情報公表項目数と女性昇進者比率の変化（企業規模別）



管理職等における女性比率を公表した企業における女性昇進者の変化（企業規模別）



※調査対象：行動計画策定企業
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

女性活躍推進法に基づく取組の影響③（女性社員への影響）

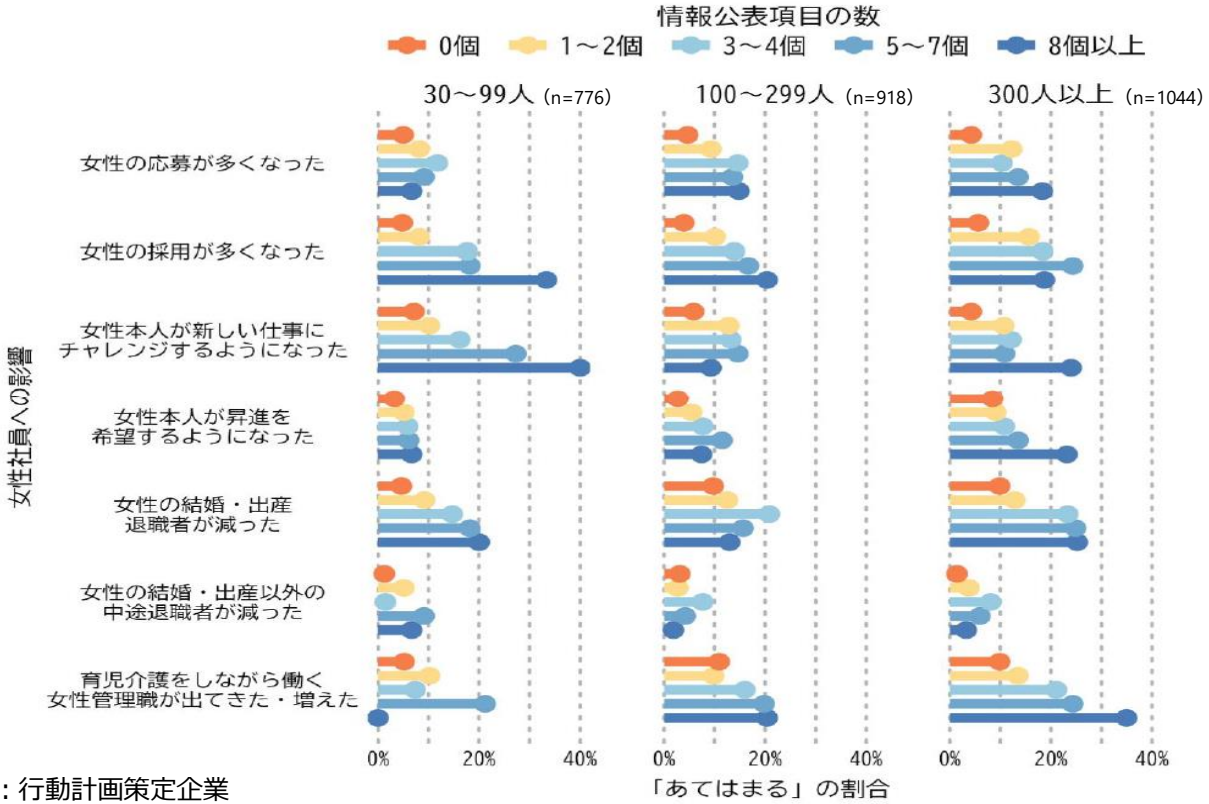
○　情報公表項目数と女性社員への影響についての相関を見たところ、

・300 人以上規模では、「女性の結婚・出産以外の中途退職者が減った」以外の項目については、概ね情報公表項目数が多くなるほど「あてはまる」の割合が増加しており、女性活躍に積極的に取り組むことで採用・両立・活躍といった広範囲の段階において女性社員へのポジティブな影響があることが示されている。

・100～299 人規模では、「女性の応募が多くなった」、「女性の採用が多くなった」「育児・介護をしながら働く女性管理職が出てきた・増えた」で、情報公表項目数との正の関連が見られる。

・30～99 人規模では、「女性の採用が多くなった」、「女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった」、「女性の結婚・出産退職者が減った」で、情報公表項目数との正の関連が見られる。

情報公表項目数と女性社員への影響（企業規模別）



N数	30～99人	100～299人	300人以上
0個	n=562	n=257	n=71
1～2個	n=98	n=367	n=319
3～4個	n=68	n=144	n=223
5～7個	n=33	n=96	n=185
8個以上	n=15	n=54	n=246

※調査対象：行動計画策定企業

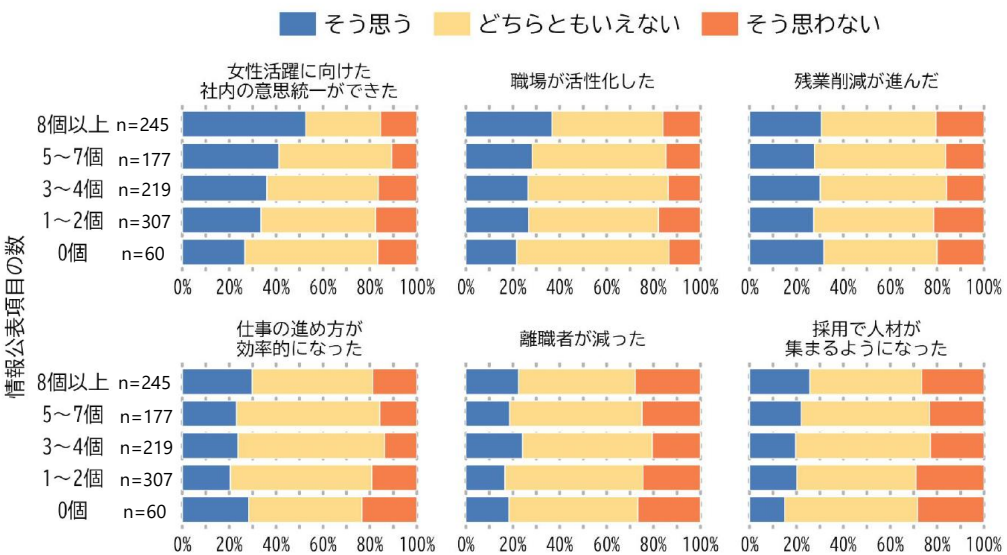
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組の影響④（企業全体への影響）

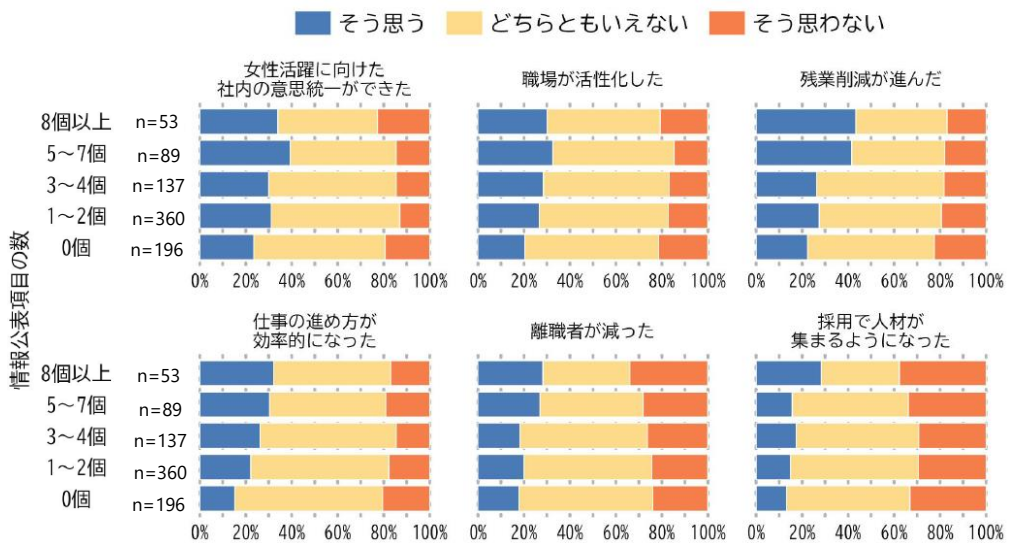
○　情報公表項目数と企業全体への影響についての相関を見たところ、
- 300 人以上規模では、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」については正の関連が見られるとともに、「職場が活性化した」と「採用で人材が集まるようになった」においても情報公表項目数が多いほど「そう思う」の割合が高くなっている。
- 100～299 人規模では、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」や「職場が活性化した」、「仕事の進め方が効率的になった」と情報公表項目数との正の関連が見られるほか、「残業削減が進んだ」については情報公表項目数が５個以上の場合に約40%の高い割合となっている傾向が見られる。

情報公表項目数と企業全体への影響（企業規模別）

（300人以上規模）（n=1008）



（100～299人規模）（n=835）



※調査対象：行動計画策定企業

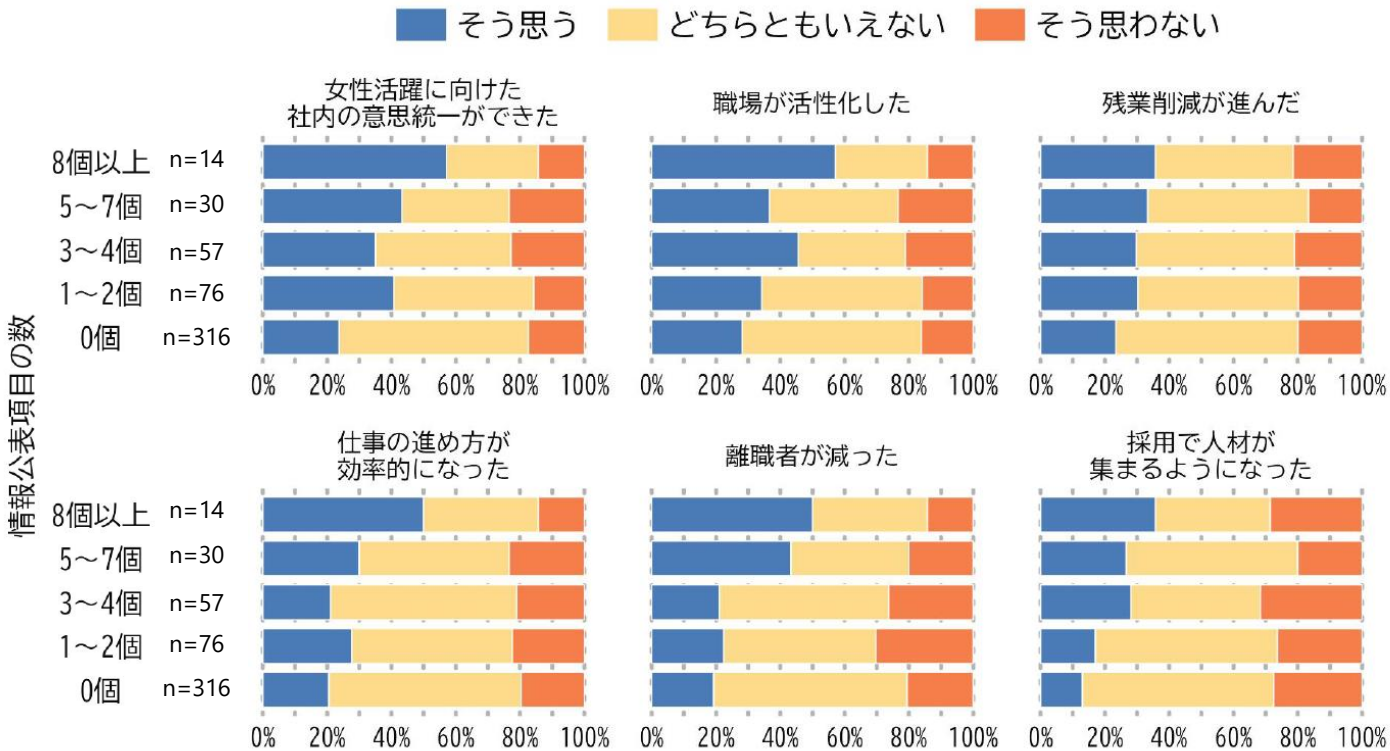
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組の影響⑤（企業全体への影響）

○　情報公表項目数と企業全体への影響についての相関を見たところ、
・30～99 人規模では、概ねすべての項目で情報公表項目数との正の関連が見られており、当該規模の企業において行動計画の策定は義務化されていない状況において、女性活躍の取り組みに積極的であることは、企業全体においてポジティブな影響があることが見てとれる。

情報公表項目数と企業全体への影響（企業規模別）

（30～99人規模）　（n=493）



※調査対象：行動計画策定企業

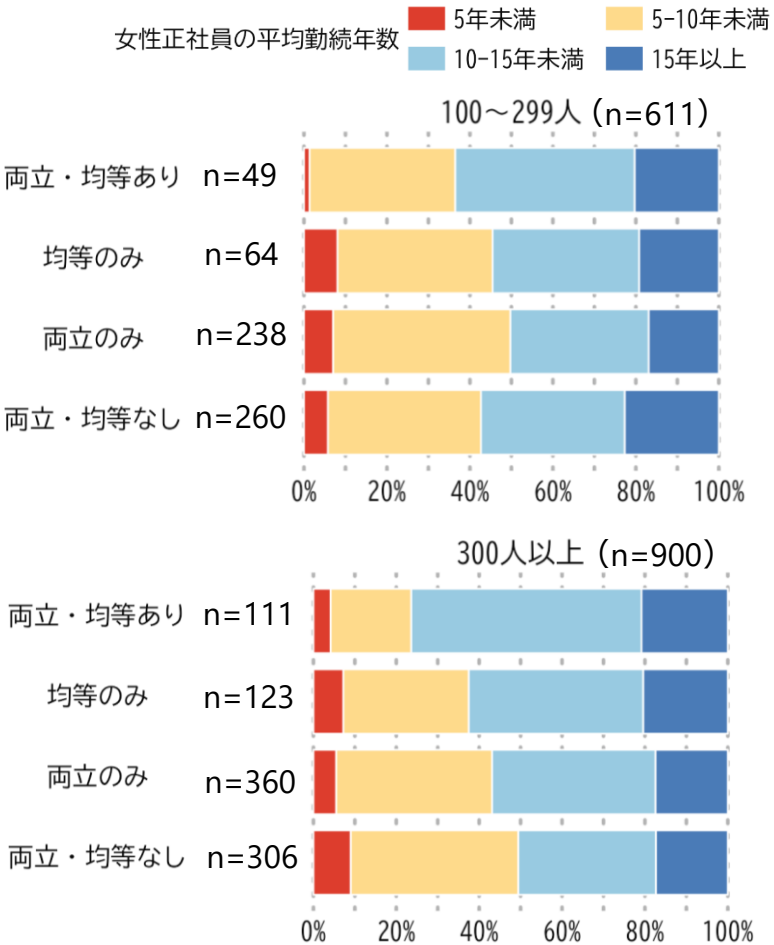
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

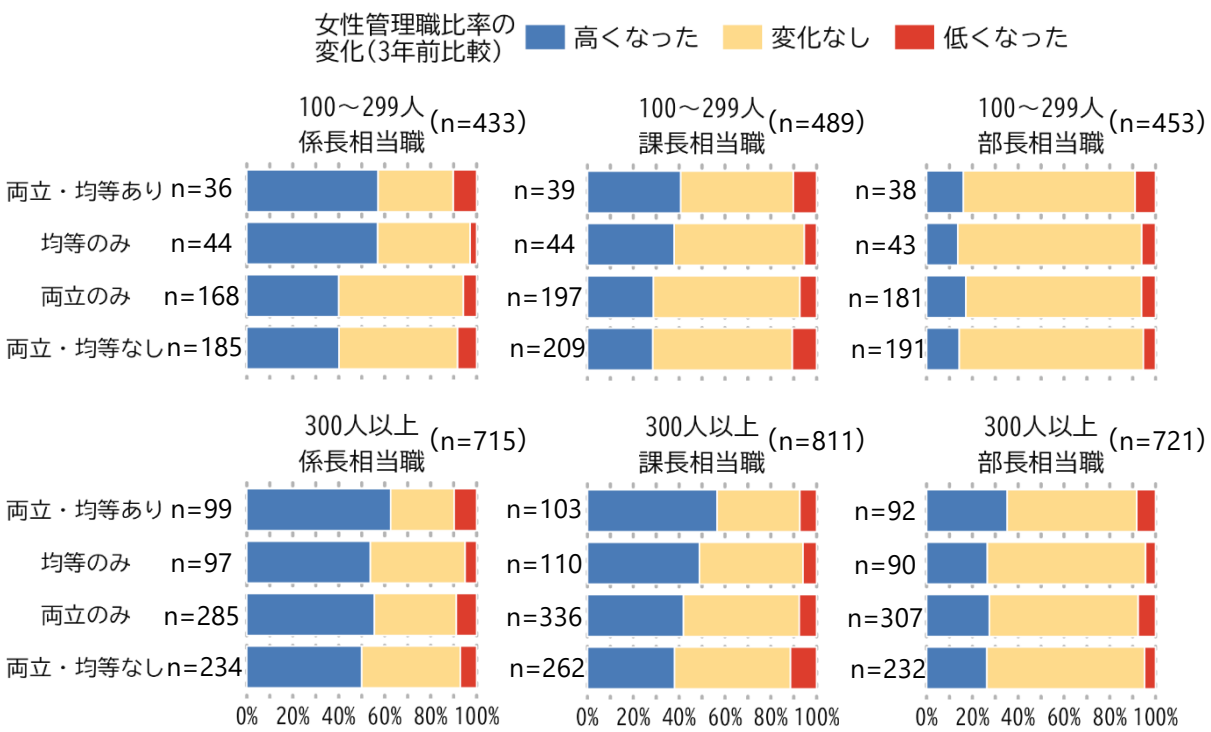
女性活躍推進法に基づく均等・両立に資する取組の実施による影響

○　女性活躍推進法に基づく職業生活における機会均等又は家庭生活との両立に資する企業の取組の実施状況と平均勤続年数及び女性管理職比率の変化を見ると、

・女性正社員の平均勤続年数について、両立・均等両方の取組を実施している企業ほど年数が長く、特に300人以上規模で顕著である。

・女性管理職比率について、両立・均等両方の取組を実施している企業ほど3年前よりも比率が高くなっており、特に300人以上規模における課長相当職の女性比率の増加において、両立・均等両方の取組を実施していることの効果が顕著である。





※　均等・両立に資する取組の実施とは、それぞれ以下の場合を指す。

・均等：行動計画の数値目標達成のために以下4項目のいずれかに取り組んでいる場合
「女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置」「一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用」「女性のいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介」「女性が働きにくいポストの業務内容の見直し」

・両立：行動計画の数値目標達成のために以下3項目のいずれかに取り組んでいる場合
「女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資」「テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入」「長時間労働対策のための組織的対応」

※調査対象：行動計画策定企業かつ数値目標を設定している企業

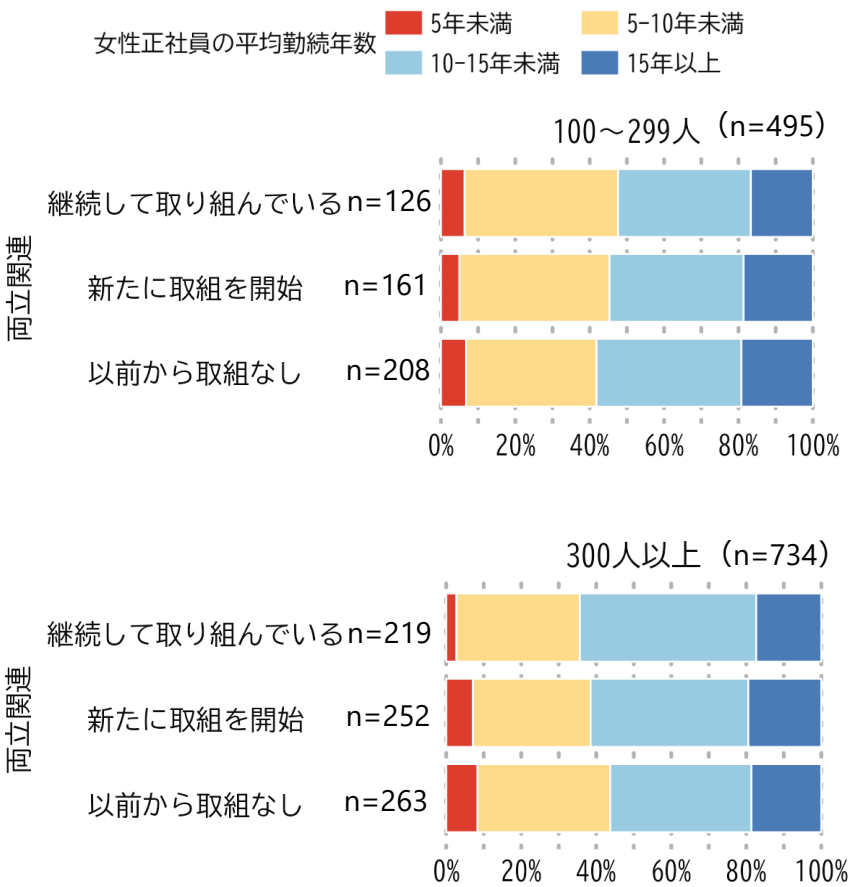
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

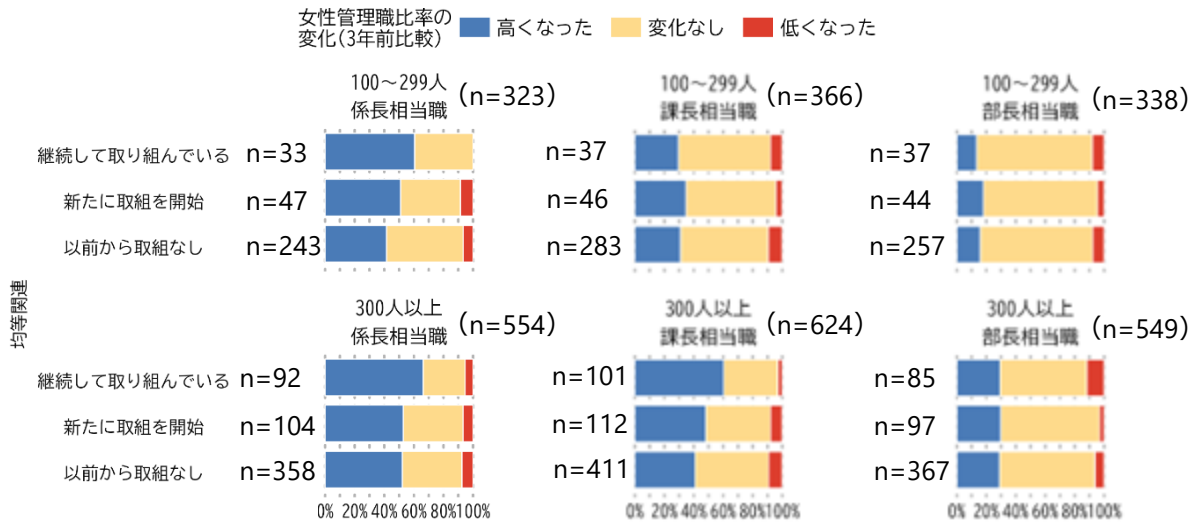
女性活躍推進法に基づく均等・両立に資する取組の継続による影響

○　女性活躍推進法に基づく職業生活における機会均等又は家庭生活との両立に資する企業の取組の継続的な実施状況と平均勤続年数及び女性管理職比率の変化を見ると、

・女性正社員の平均勤続年数について、両立の取組を継続的に実施している大企業では、「5年未満」以下の勤続年数の割合が少ない。

・女性管理職比率について、均等の取組を継続的に実施している大企業ほど、女性管理職比率が3年前よりも高くなっている。また、いずれの企業規模でも、取組の継続性の効果は係長相当職と課長相当職で現れている。





※　取組の継続は、それぞれ以下の場合を指す。

・継続的して取り組んでいる：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」かつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」である場合

・新たに取組を開始：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」ではないかつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」である場合

・以前から取組なし：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」ではないかつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」ではない場合

※　「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」とは、それぞれ以下の場合を指す。

・均等：「女性社員の配置に関すること」「女性社員の育成や教育訓練に関すること」のいずれかを実施している場合

・両立：「女性社員の継続就業・職場風土に関すること」「長時間労働の是正に関すること」のいずれかを実施している場合

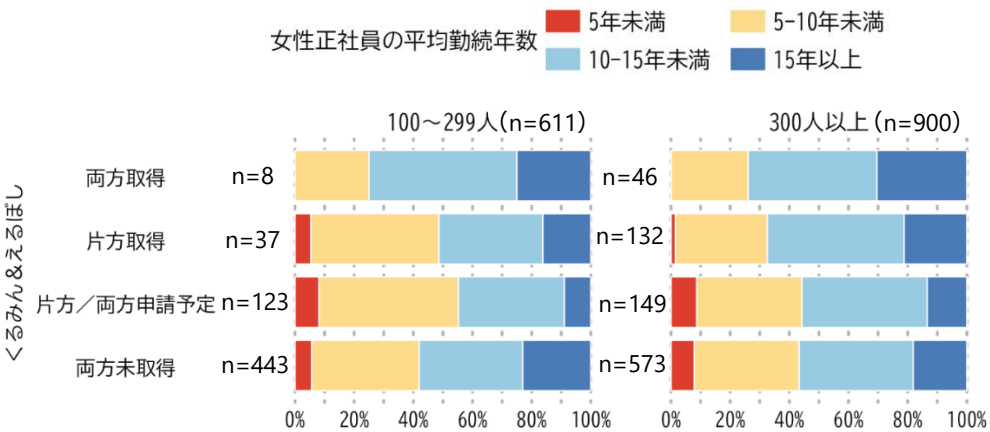
※　「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいる」ものついては前スライドと同様。

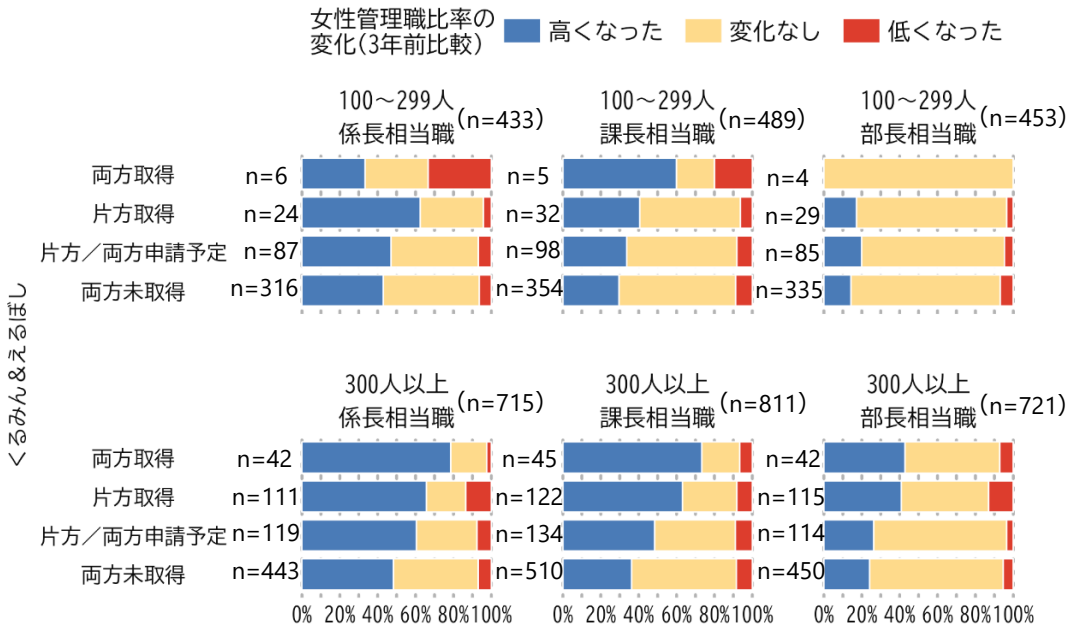
※調査対象：行動計画策定企業かつ数値目標を設定している企業

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組の効果（えるぼし）

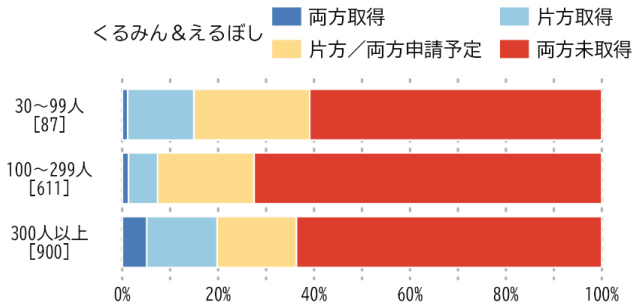
○　くるみん及びえるぼし認定の両方を取得している企業ほど女性正社員の平均勤続年数及び女性管理職比率が高くなっている。





※調査対象：くるみんについては育児休業を設けていると回答した企業、
えるぼしについては全企業

※　くるみん及びえるぼし認定の内訳



認定		認定数
えるぼし	全体	2715
	1段階目	14
	2段階目	842
	3段階目	1859
プラチナえるぼし		56

※令和６年３月末時点

資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局調べ

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%）

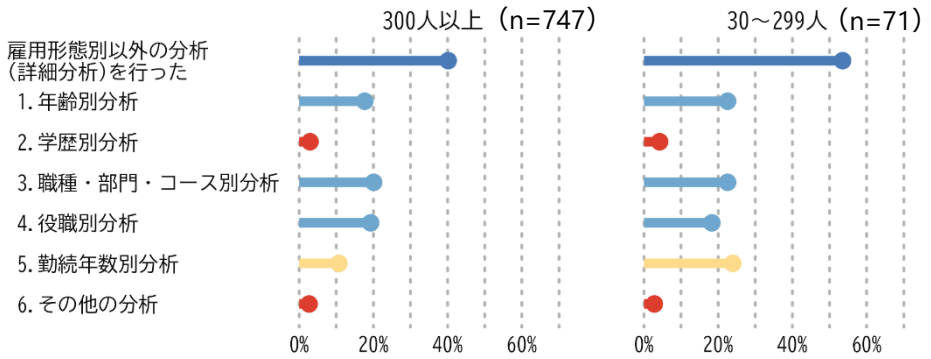
※令和５年９月末時点

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

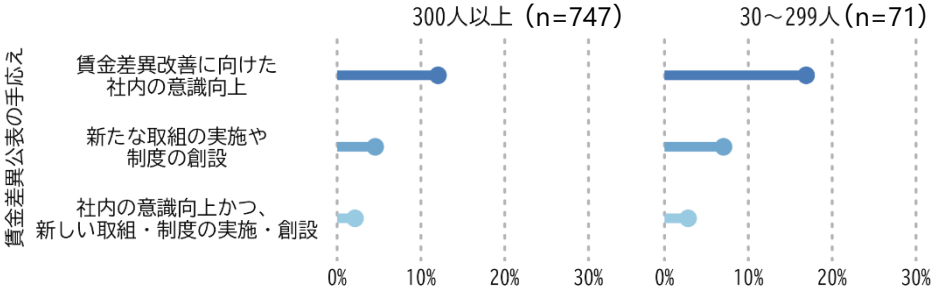
男女の賃金の差異に関する情報公表状況

○　男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、いずれの企業規模においても、40%以上の企業が雇用形態別以外のより詳細な分析を行っている。
○　男女の賃金の差異の情報公表を行った企業の手応えとしては、「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」が最も高い。
○　男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、詳細分析を行った企業と行っていない企業を比較すると、企業規模にかかわらず、詳細分析を行った企業では「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」の他、「新たな取組の実施や制度の創設」に繋がった企業や、意識向上と取組の両方に繋がった企業の割合が高い。

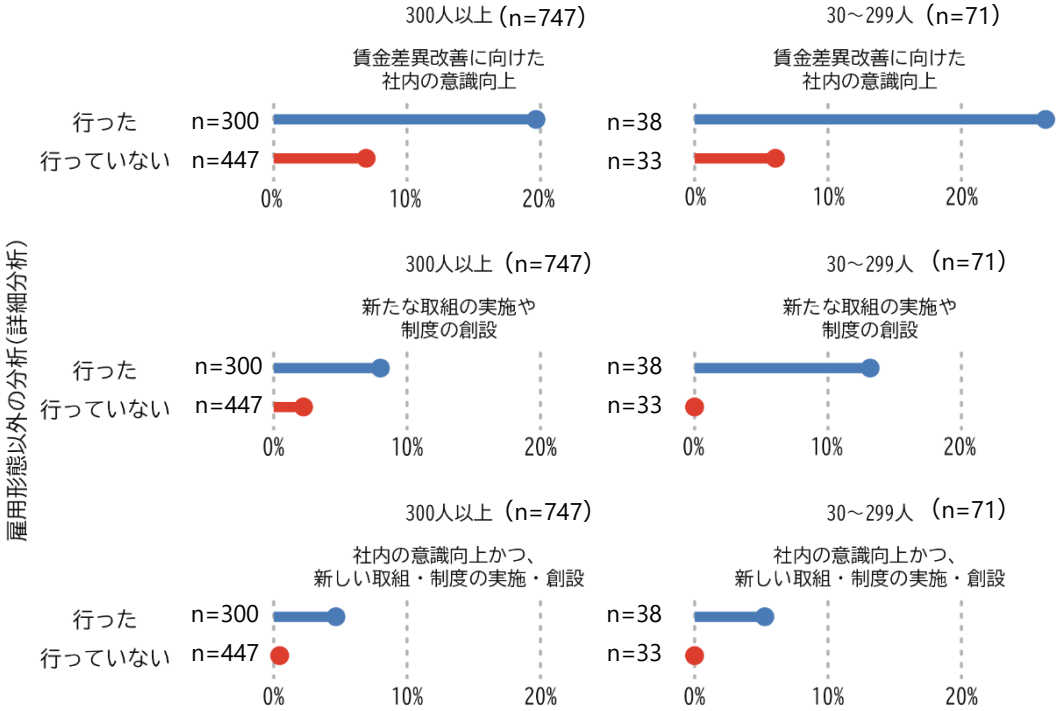
男女の賃金の差異の分析の観点



男女の賃金の差異の公表の手応え



男女賃金差異に関する詳細分析と男女の賃金の差異の公表の手応えの関連



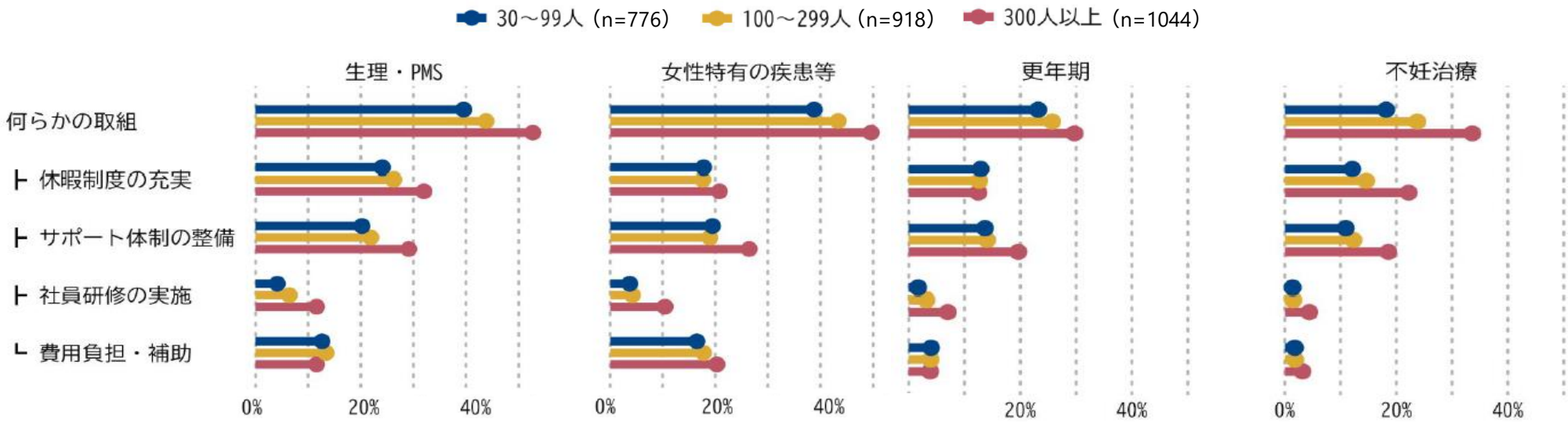
※調査対象：男女の賃金の差異の情報公表を行った企業
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性特有の健康課題に関する企業の取組状況

○　女性特有の健康課題に関する取組の実施割合については、
- 「生理・PMS」については、いずれの企業規模でも「休暇制度の充実」「サポート体制の整備」の実施率が相対的に高く、「社員研修の実施」の割合が相対的に低い。
- 「女性特有の疾患等」については概ね「社員研修の実施」を除く3 つの取組の実施率は2 割と同程度となっている。
- 「更年期」については、300人以上規模を除いて「休暇制度の充実」と「サポート体制の整備」が1 割強と同程度となっている。
- 「不妊治療」については、「生理・PMS」と同様に、いずれの規模でも特に「休暇制度の充実」と「サポート体制の整備」の割合が高いが、特に300人以上規模においてはより一層その傾向が強くなる。

○　女性の健康課題は女性のライフサイクルと密接に関連しており、企業の女性社員の年齢構成によって注目している健康課題が異なると考えられるが、大企業においては、いずれの健康課題についても「休暇制度の充実」や「サポート体制の整備」が特に進んでいることから、女性のライフサイクル全般を対象とする包括的な支援体制が設けられていると考えられる。

健康課題に関する取組の実施割合

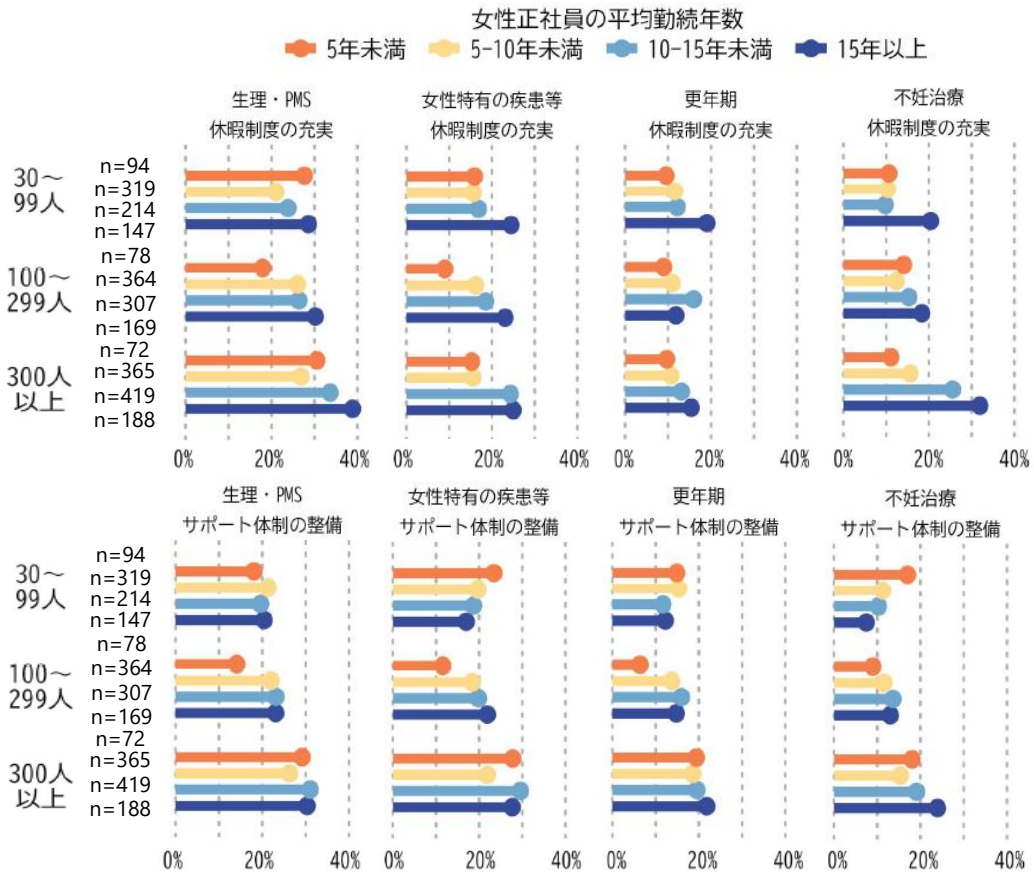


※調査対象：全企業
※「女性特有の疾患等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性特有の健康課題に関する取組による平均勤続年数

○　女性特有の健康課題に関する取組の実施状況と平均勤続年数の変化を見ると、女性正社員の平均勤続年数については、
・全体的に年数が長い企業ほど取組の実施率が高い傾向にあるが、
・30人～99人規模では、「女性特有の疾患等」、「不妊治療」、「更年期」の「サポート体制の整備」について、年数が短いほど取組の実施率が高い傾向が見られる。

健康課題に関する取組と女性正社員の平均勤続年数の関連

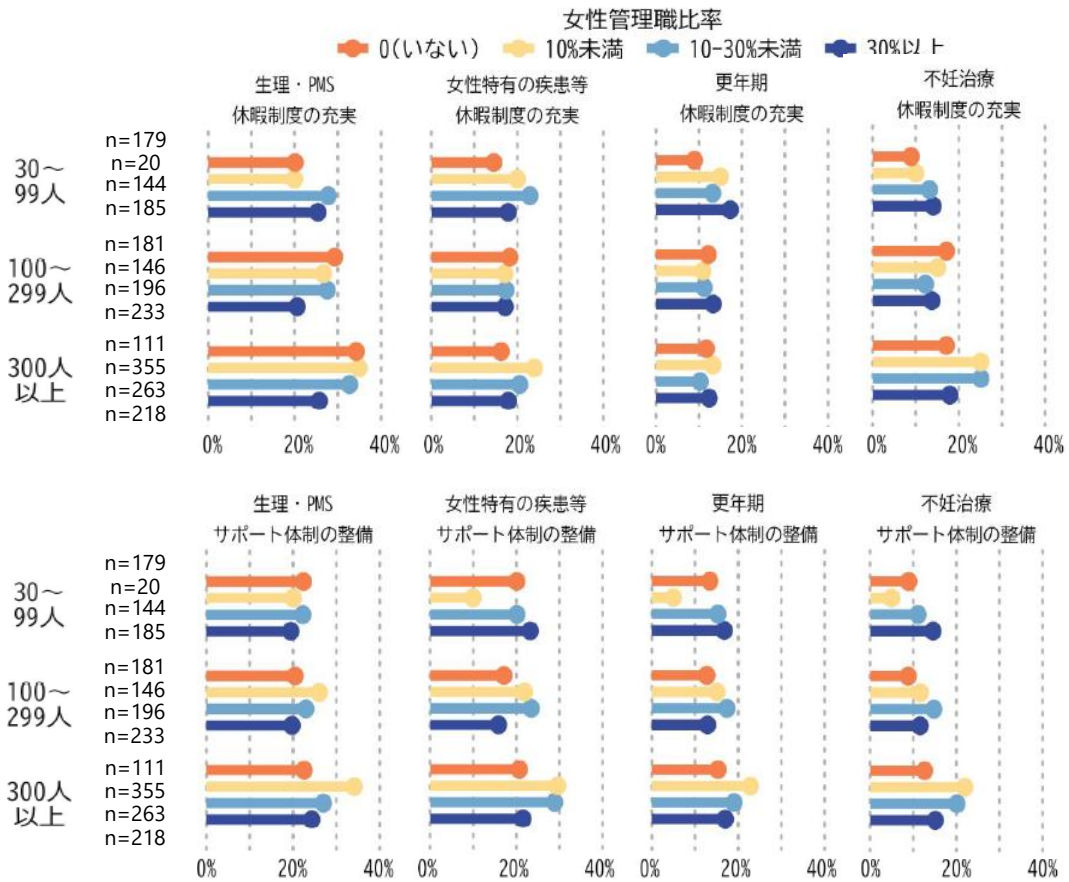


※調査対象：健康課題に関する取組を行っている企業
※「女性特有の疾病等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性特有の健康課題に関する取組による管理職比率への影響

○　女性特有の健康課題に関する取組の実施状況と女性管理職比率の変化を見ると、女性管理職比率については、
・30～99 人規模の一部の項目を除いて、女性管理職比率が低い企業で健康課題への取組が積極的に行われており、
・300 人以上規模については「更年期」の「休暇制度の充実」以外の項目では概ね女性管理職比率が低いほど取組の実施率が高い。
・また、30～99人規模では「女性特有の疾患等」「不妊治療」の「サポート体制の整備」などで、女性管理職比率が高いほど取組の実施率が高い。

健康課題に関する取組と女性管理職比率の関連



※調査対象：健康課題に関する取組を行っている企業
※「女性特有の疾病等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

※我が国の女性管理職比率の平均は、部長級：8.3%、課長級：13.2%、係長級：23.5%

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）

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

改正後

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

男女の賃金の差異を追加し、301人以上企業は公表必須項目

	状況把握・目標設定（16項目＋8項目）	情報公表（9項目＋7項目）
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	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：雇い入れの実績）	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）	―
	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）**
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	①男女の平均継続勤続年数の差異（区）	①男女の平均継続勤続年数の差異
	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（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）

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**

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項目から1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

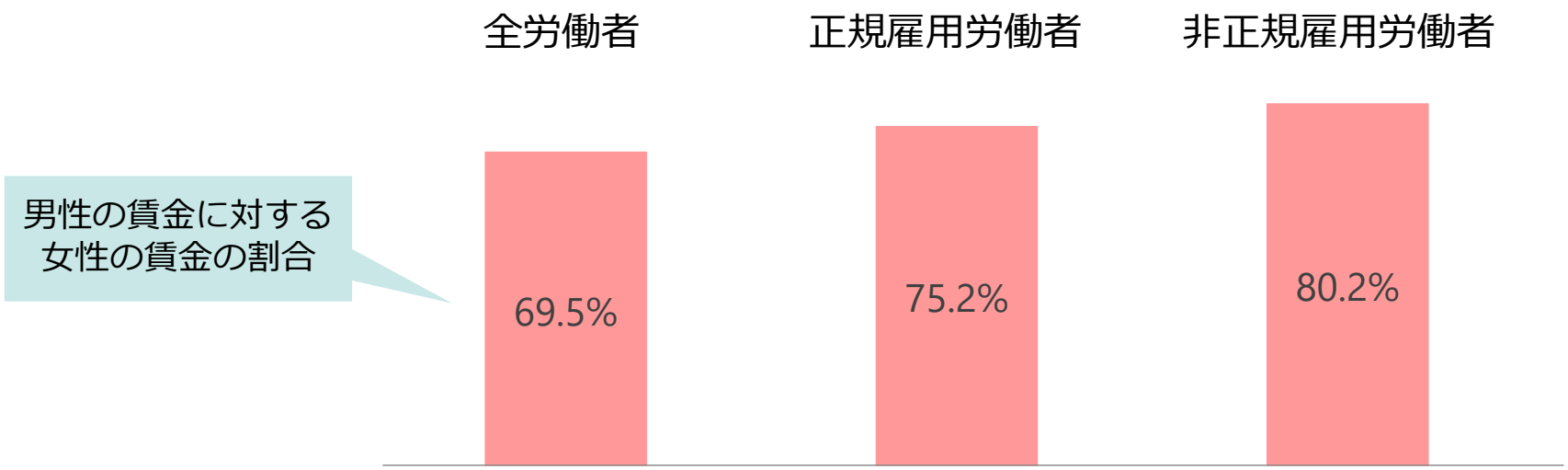
付記事項（例）
・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
・正社員：社外への出向者を除く。
・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
・賃金：通勤手当等を除く。

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。

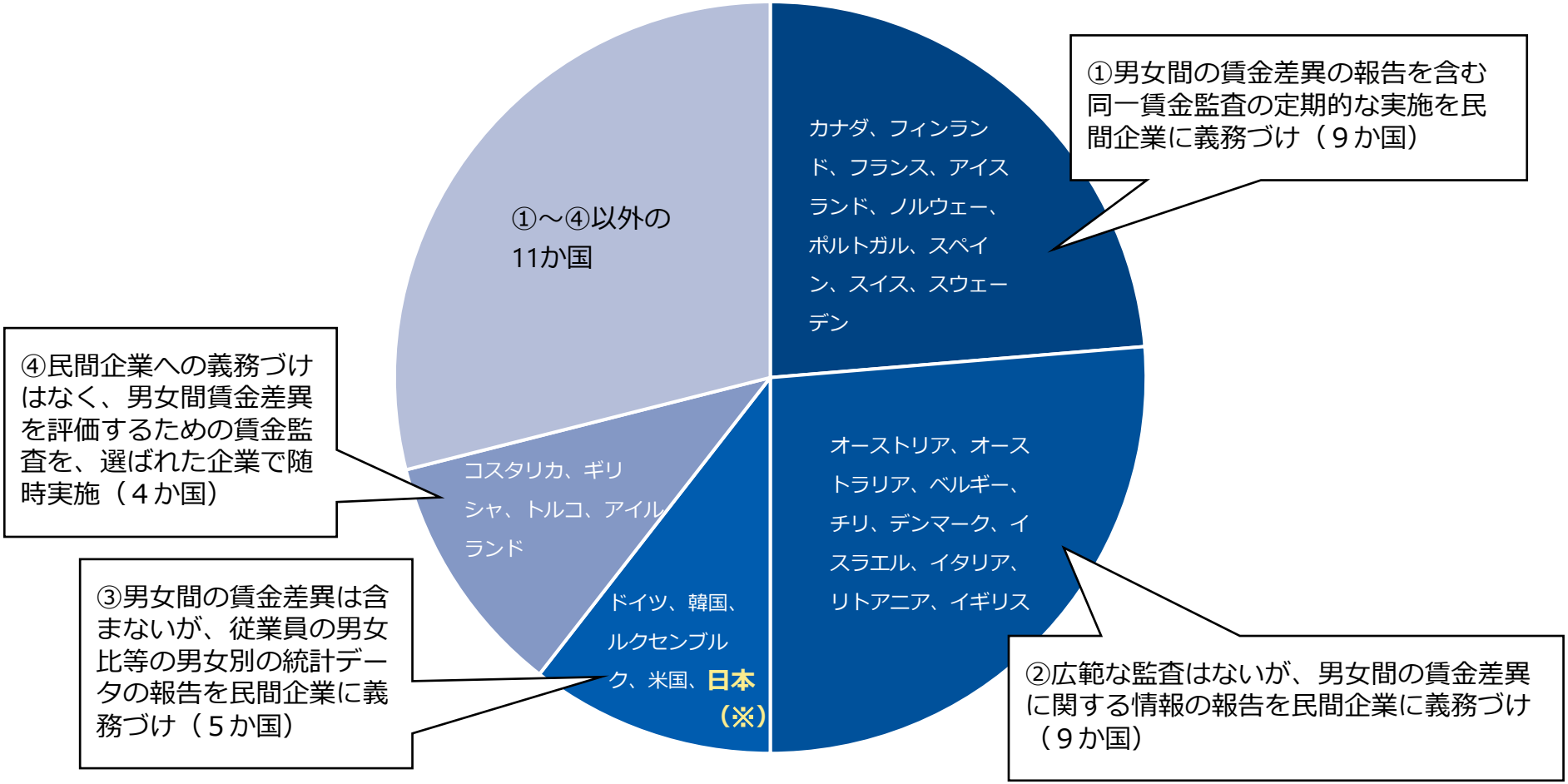
男女間賃金差異の平均値（対象：301人以上事業主）



※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。

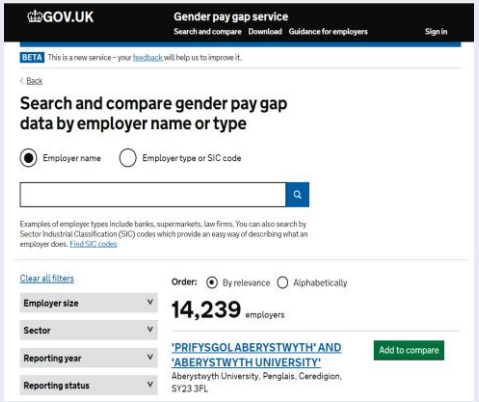
賃金差異報告制度

- 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



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

１　女性活躍推進関係

（４）　予算事業

女性の活躍推進企業データベース

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

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

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

＜企業比較＞

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都○○区１２３	東京都○○区４５６
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等		
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！

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年度当初予算額　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○○区１２３	東京都○○区４５６
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	（事務職）40% （技術職）30%	（事務職）20% （技術職）10%
労働者に占める女性労働者の割合	（事務職）30.2% （技術職）3.3%	（事務職）12.2% （技術職）1.5%
男女別の育児休業取得率	（事務職）男性：30%、女性：95% （技術職）男性：22%、女性：89%	（事務職）男性：7%、女性：90% （技術職）男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	（正社員）75%	（正社員）50%
管理職に占める女性労働者の割合	30%（1,500人） 管理職全体（男女計）5,000人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3% 既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！	

【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年度当初予算額　1.9億円（2.3億円）　※（）内は前年度当初予算額

1　事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

また、次元の異なる少子化対策のうち、特に女性の正規雇用におけるＬ字カーブの解消のための施策として、学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業およびアンコンシャス・バイアス解消啓発事業に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進センターによる事業運営（実施主体：民間団体等による委託事業）

事業実績

コンサルティング件数：778社（令和４年度）

個別訪問・オンラインによるコンサルティング

女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施。

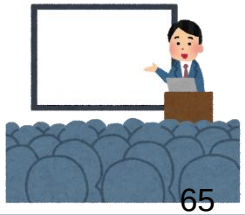
L字カーブ解消のための啓発事業

①学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業　※拡充内容

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

②アンコンシャス・バイアス解消啓発事業　※拡充内容

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



１　女性活躍推進関係

（５）　男女雇用機会均等法

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

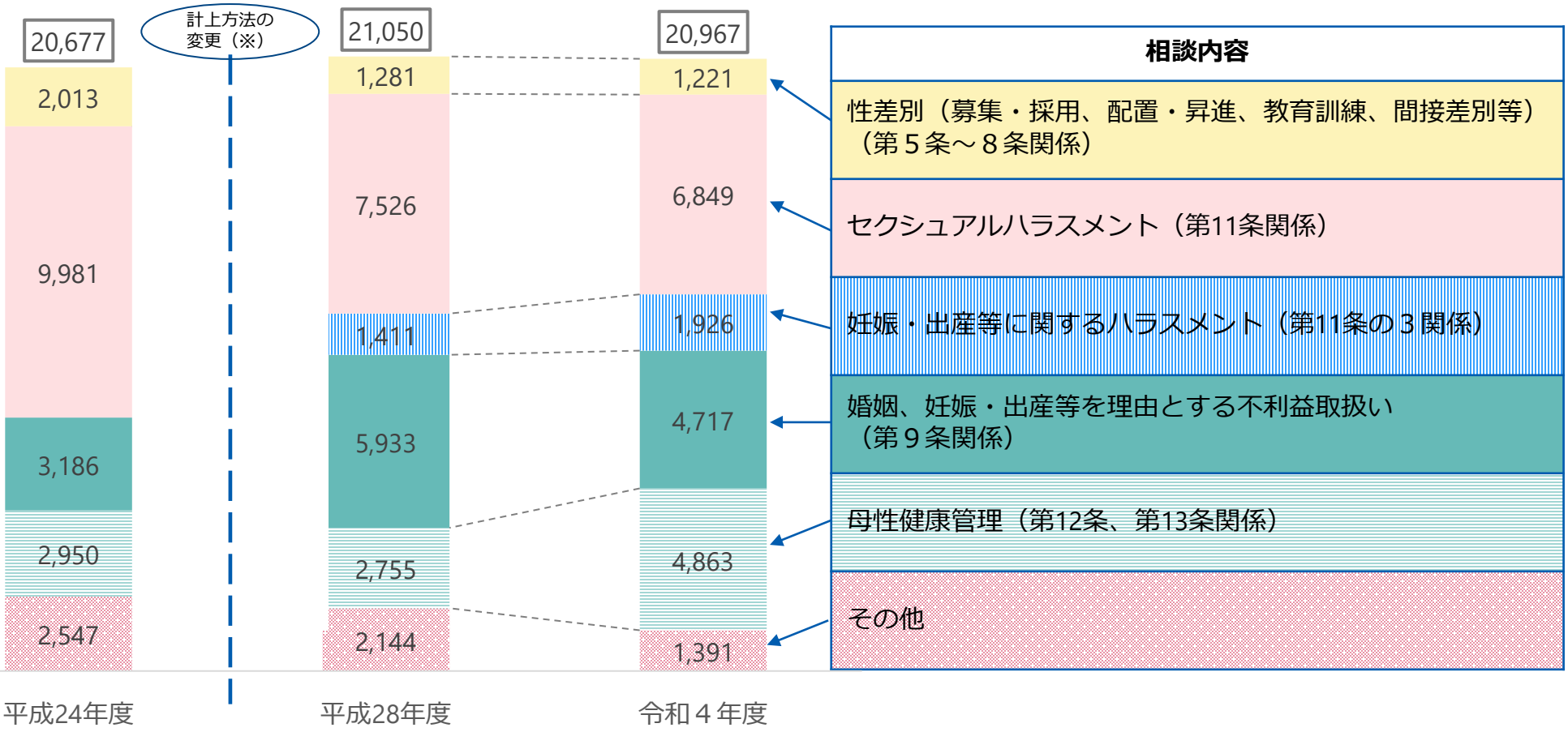
事項		昭和60年制定時	平成9年改正後	平成18年改正後	平成28年改正後	令和元年改正後
性差別①	募集・採用	努力義務（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）		
	配置・昇進	努力義務（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）、配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記		
	教育訓練	一部禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）		
	福利厚生	一部禁止（女性）	一部禁止（女性）	一部禁止（男女）		
	定年・解雇	禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）		
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	［規定なし］	［規定なし］	禁止（男女）		
間接差別②		［規定なし］	［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。

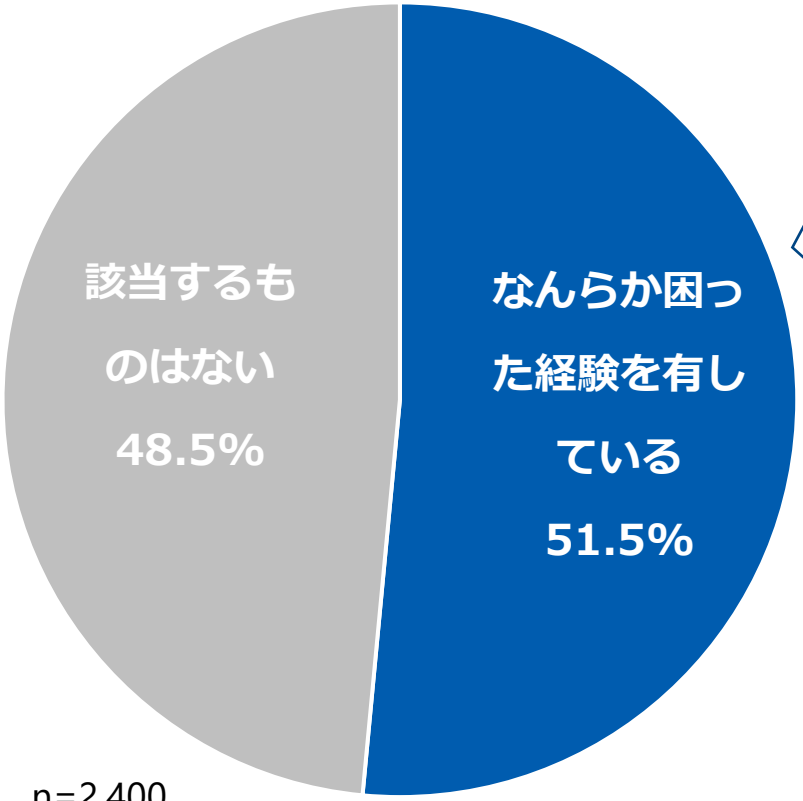
（資料出所）厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

2　働く女性の健康支援関係

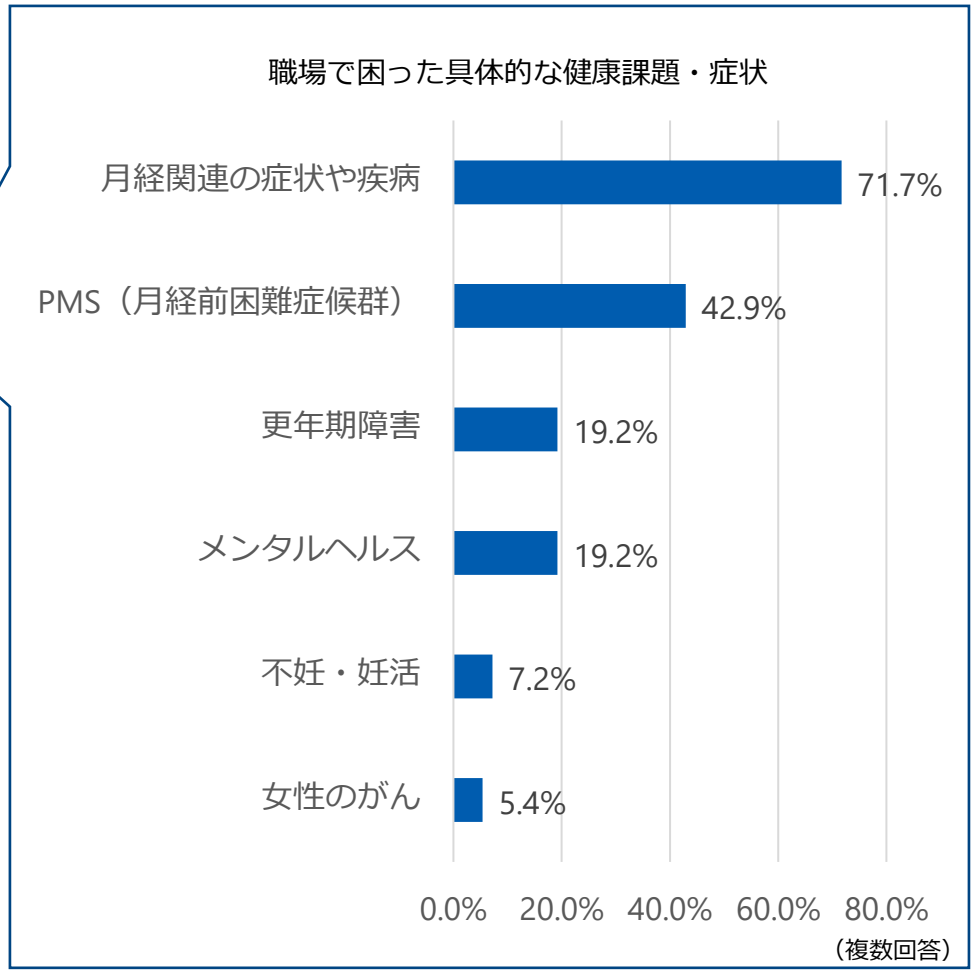
女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

○　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により職場で困った経験の有無



n=2,400

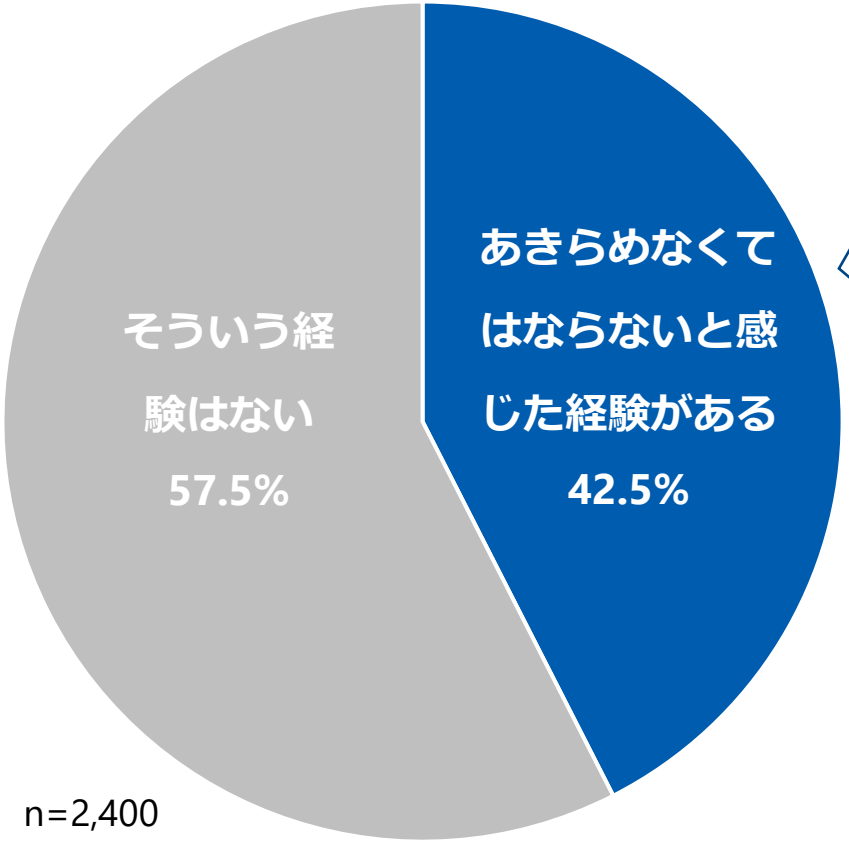


（資料出所）経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

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。

女性特有の健康課題により
何かをあきらめなくてはならないと感じた経験の有無



n=2,400

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）

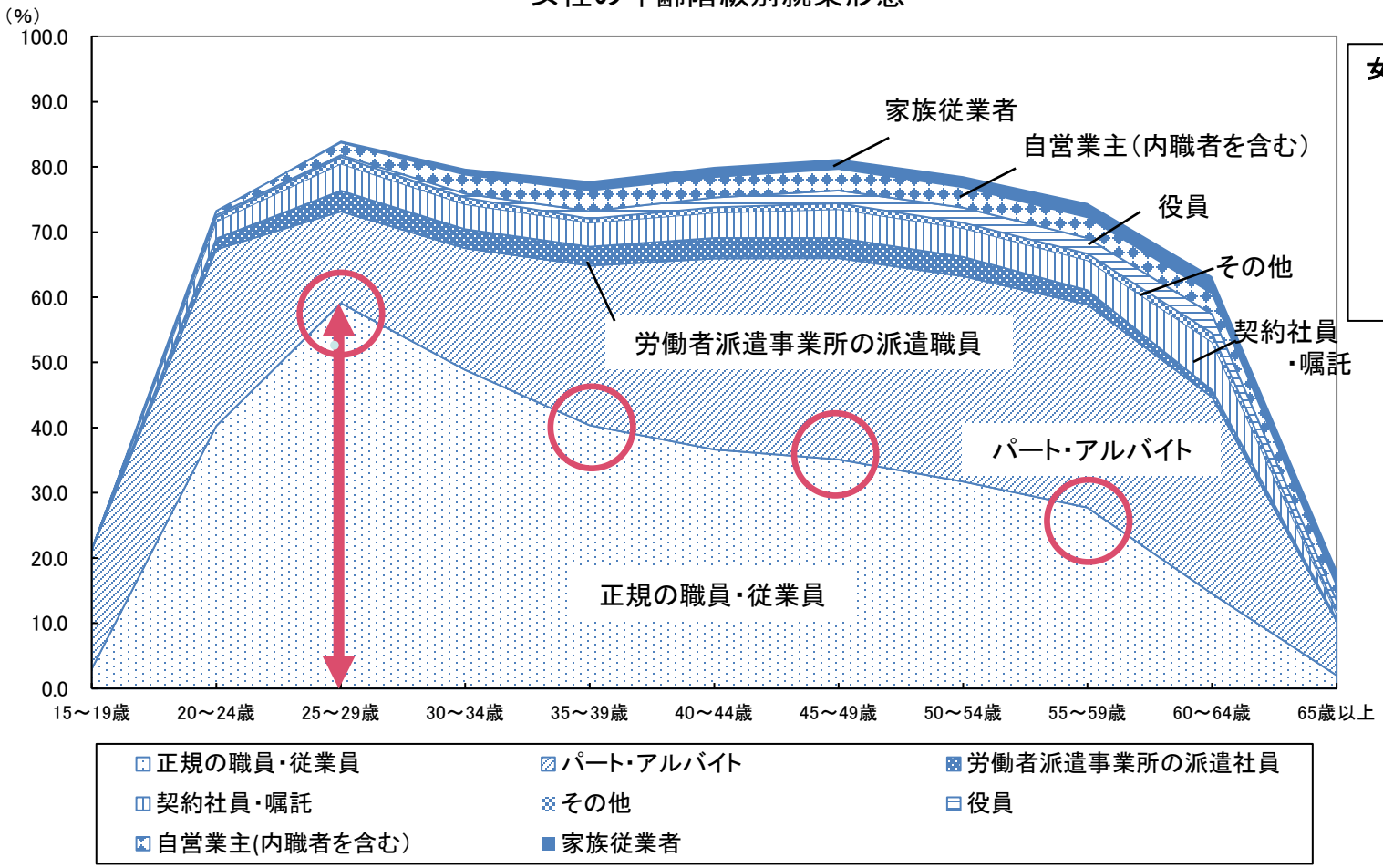
（資料出所）経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性の年齢階級別就業率

○　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。

女性の年齢階級別就業形態



女性の役員を除く雇用者
2,709万人

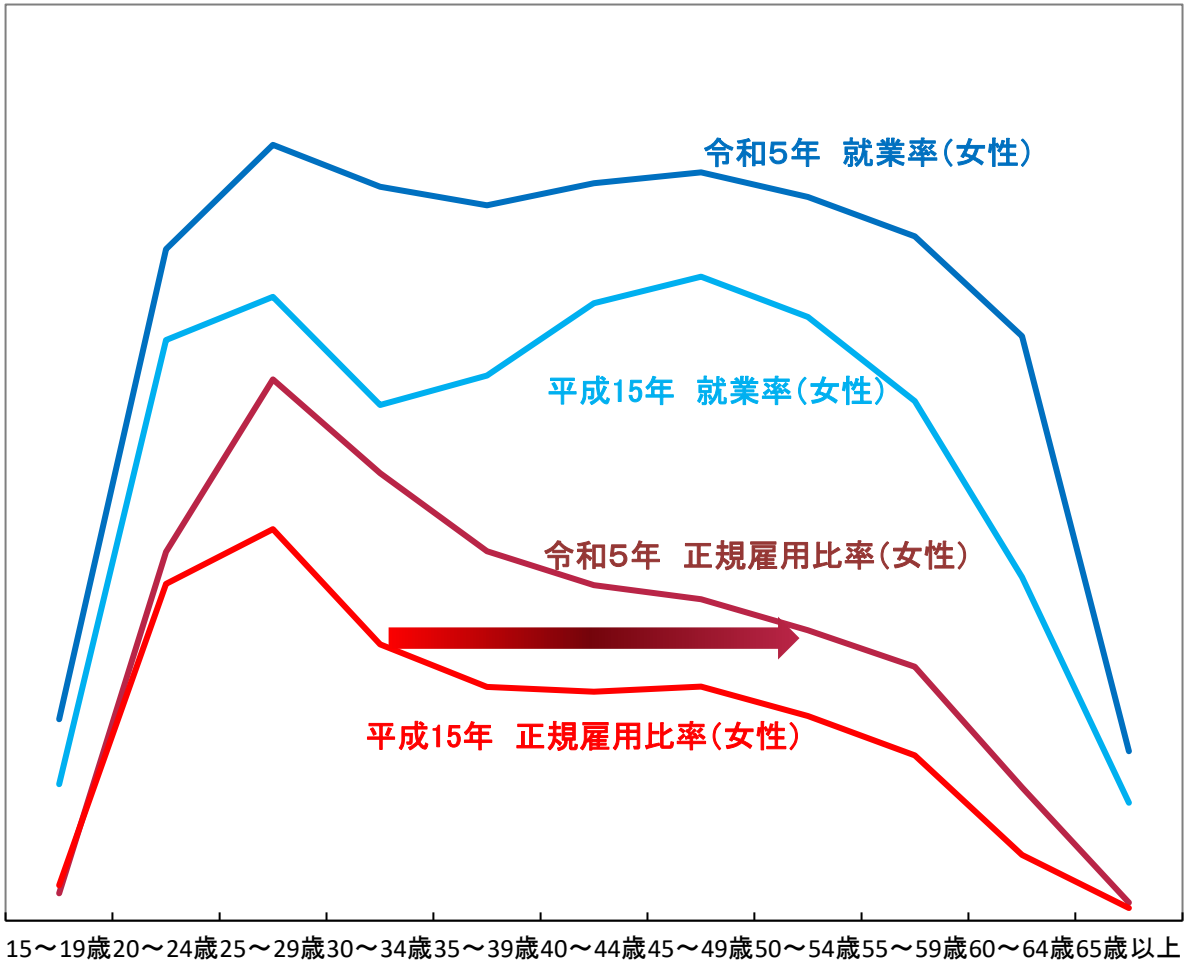
うち正規の職員・従業員
1,268万人（46.8%）

うち非正規の職員・従業員
1,441万人（53.2%）

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

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

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



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成15年、令和５年）
「正規雇用比率（女性）」は厚生労働省雇用環境・均等局作成

両立・均等政策に関する法律の制定及び改正の主な状況

平成15年：次世代育成支援対策推進法成立
→　行動計画の策定・届出義務創設等

平成16年：育児・介護休業法改正
→　子の看護休暇制度の義務化等

平成18年：男女雇用機会均等法改正
→　間接差別の禁止、セクハラ防止措置義務の創設等

平成20年：次世代育成支援対策推進法改正
→　行動計画の策定義務対象の拡大等

平成21年：育児・介護休業法改正
→　３歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の単独措置義務化等

平成26年：次世代育成支援対策推進法改正
→　法律の期限延長、プラチナくるみん認定創設等

平成27年：女性活躍推進法成立
→　行動計画の策定・届出義務創設等

平成28年：育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正
→　介護休業・介護休暇取得の柔軟化、マタハラ・パタハラ防止措置義務の創設等

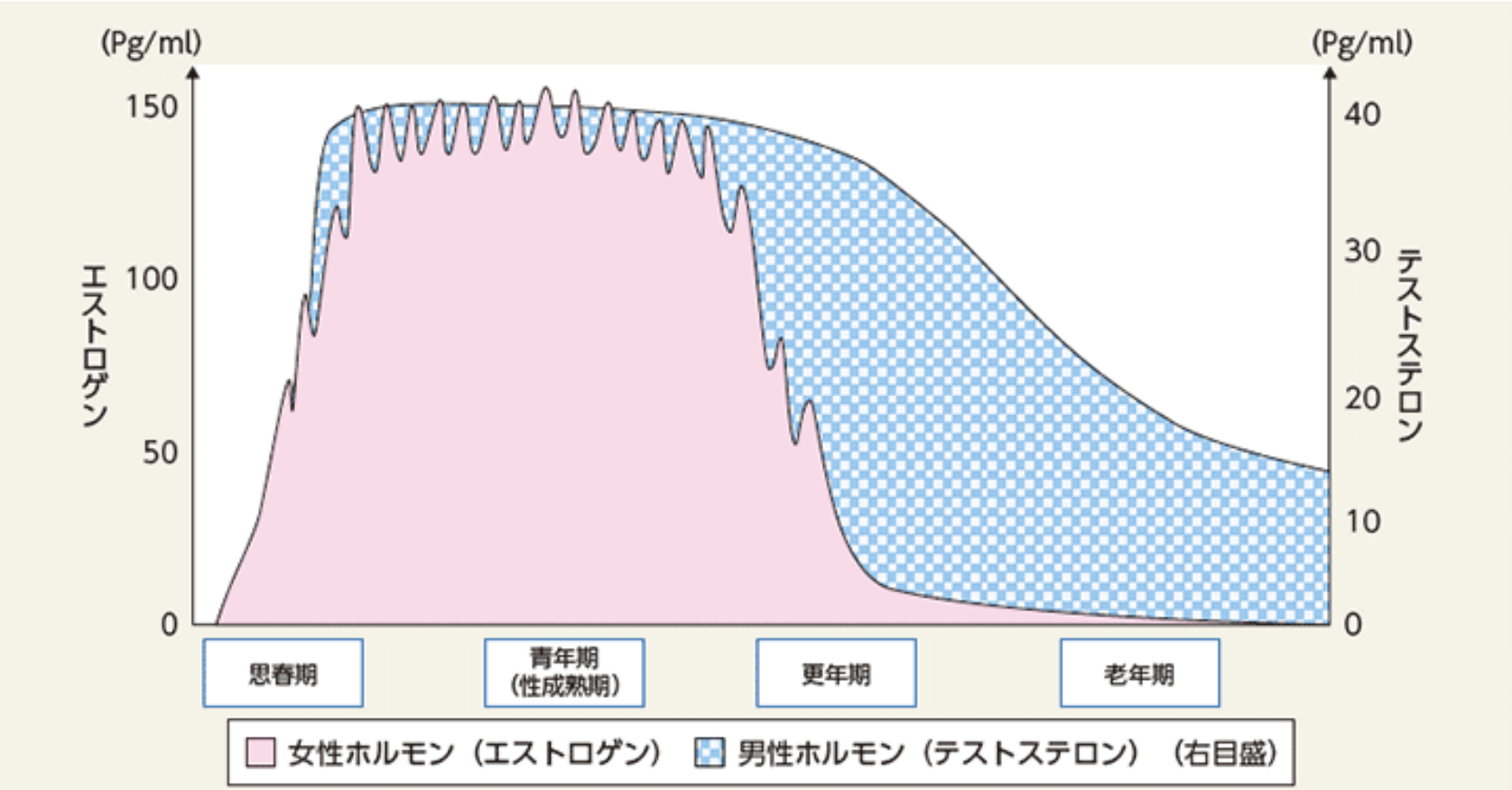
令和元年：女性活躍推進法等改正
→　行動計画策定義務対象の拡大、パワハラ防止措置義務の創設等

令和３年：育児・介護休業法改正
→　産後パパ育休の創設等

女性ホルモン・男性ホルモンの生涯の変化

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

女性・男性ホルモンの推移



（備考）種部恭子男女共同参画会議重点方針専門調査会委員（医療法人社団藤聖会女性クリニックWe 富山院長）提供資料，日本産科婦人科学会編著「HUMAN＋」より内閣府男女共同参画局にて作成。

（資料出所）内閣府「男女共同参画白書」（平成30年度）

女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

○　女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計された。

	女性特有			男女双方※3	(参考) 男性特有	
	月経随伴症	更年期症状	婦人科がん※2	不妊治療	前立腺がん	更年期症状※4
経済損失計（A＋B）（年間）※1 計3.4兆円	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆
A うち労働生産性損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円
パフォーマンス低下	**約4,500億円**	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円
離職	―	**約10,000億円**	約1,600億円	**約2,200億円**	約100億円	約5,800億円
休職	―	―	**約3,000億円**	―	**約300億円**	―
B うち追加採用活動にかかる費用	―	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない　※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん
※3. 妊娠 (不妊)/出産は、“女性” のみの課題ではなく、“男女双方に関係する課題だが、女性に負担がかかりやすい課題” 。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出
※4. 「なお、男性の更年期障害 については、概ね 40 歳以降に男性ホルモン（テストステロン）の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」（産婦人科診療診療ガイドライン－婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群（LOH症候群）診療の手引き）
（出所）関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ボストン コンサルティング グループ試算(令和５年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業(ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業))

（資料出所）経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」（令和６年２月）

（参考）女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（算出ロジック）

例）月経随伴症

A-1

		女性就労者数（※1）	有症状・無行動層の割合（※2）	「月経随伴症」による欠勤者の割合（※3）	「月経随伴症」による欠勤日数（年間）（※4）	平均賃金（日給）（※5）	労働生産性の損失
欠勤	正規	743万人	53%	13.6%	10.8日	1.14万円	**662億円**
	非正規	557万人			13.6日	0.90万円	**490億円**

A-2

		女性就労者数（※1）	有症状・無行動層の割合（※2）	「月経随伴症」があっても出勤する割合（※6）	出勤者のうち「月経随伴症」でパフォーマンスが低下する人の割合（※7）	「月経随伴症」によるパフォーマンス低下度合（※8）	「月経随伴症」でパフォーマンスに影響を受ける日数（年間）（※9）	平均賃金（日給）（※5）	労働生産性の損失
業務効率・パフォーマンスの低下	正規	743万人	53%	86.4%	90%	38.3%	20.8日	1.14万円	**2,791億円**
	非正規	557万人					22.0日	0.90万円	**1,735億円**

参考：
「有症状・無行動層」＝月経随伴症による何らかの症状があるにも関わらず対策を取っていない層

※1: 総務省 労働力調査（基本集計）表６－１ 雇用形態、年齢階級別役員を除く雇用者の推移 より15～44歳を対象に2022年のデータから算出
※2: 大塚製薬株式会社「女性の健康と仕事への影響に関する調査」（2021年9月）および株式会社フルッタフルッタ「フェムケアに関する意識・実態調査」より算出
※3: 独立行政法人労働政策研究・研修機構　「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」より、生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した女性のうち、生理休暇を取得したことがある人の割合を算出
※4: Tanaka E, et al. “Burden of menstrual symptoms in Japanese women： results from a survey-based study” Journal of Medical Economics （2013）, 16（11）, 1255-66より、月経症状のために過去3か月以内に欠席した総日数から算出（正規: 2.7日/3カ月、非正規: 3.4日/3カ月）
※5: 厚生労働省令和４年賃金構造基本統計調査の第６－１表より年間労働日数を260日として15～44歳女性の平均賃金を算出 (正規社員は11,443円、非正規社員は8,969円)
※6: 独立行政法人労働政策研究・研修機構　「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」より、生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した女性のうち、生理休暇を取得したことがある人を除く割合を算出
※7: 株式会社カラダメディカによる女性の健康課題に関する実態調査アンケート (調査時期：2022/2、調査対象者：JALで働く全社員 (有効回答数：女性社員2,854人、男性社員3,519人))より、「月経による不調が仕事に影響があると感じたことがあるか？」との問いに対し、「全くない」の回答をした人を除く割合を算出
※8: ※7同ソースより、月経に伴う症状があると回答した2,386人が「不調を感じている状況での自身の仕事のパフォーマンス」を評価した平均数値の61.7%から算出
※9: ※4同ソースより、月経症状のために過去3か月以内に効率が低下した総日数から算出(正規: 5.2日/3カ月, 非正規 5.5日/3カ月)

（資料出所）経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」（令和６年２月）

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

年　月　日

事業主 殿

医療機関等名 ………………………………

医 師 等 氏 名 ………………………………

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

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（該当する症状等を○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、腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、頻尿、排尿時痛、残尿感、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（　　　　　　）

指導事項（該当する指導事項欄に○を付けてください。）

標準措置			指導事項
休業	入院加療		
	自宅療養		
勤務時間の短縮			
作業の制限	身体的負担の大きい作業（注）		
		長時間の立作業	
		同一姿勢を強制される作業	
		腰に負担のかかる作業	
		寒い場所での作業	
		長時間作業場を離れることのできない作業	
	ストレス・緊張を多く感じる作業		

（注）「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3．上記2の措置が必要な期間（当面の予定期間に○を付けてください。）

1週間（　月　日～　月　日）	
2週間（　月　日～　月　日）	
4週間（　月　日～　月　日）	
その他（　月　日～　月　日）	

4．その他の指導事項（措置が必要である場合は○を付けてください。）

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	

指導事項を守るための措置申請書

年　月　日

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。

所属 ………………

氏名 ………………

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

（裏）

（参考）症状等に対して考えられる措置の例

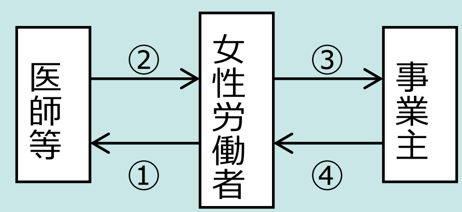
症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業（入院加療）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（高所や不安定な足場での作業）の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
腹部緊満感、子宮収縮	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業）の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
腹痛	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
性器出血	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
腰痛	休業（自宅療養）、身体的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
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業（同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮　など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業（寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、休憩の配慮　など
全身倦怠感	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
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）



母性健康管理等推進支援事業

令和６年度当初予算額　64百万円（55百万円）※（）内は前年度当初予算額

１ 事業の目的

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加している中、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置が事業所内で適切に実施されることが必要であり、母性健康管理措置について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

また、女性の活躍推進を図るためには、妊娠中又は出産後の女性労働者に限定することなく、女性全体が健康で働き続けられるよう支援が必要であり、生理等の女性労働者に特有の健康管理に係る諸問題についても、事業主や女性労働者等の理解を深めていくことが重要である。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」においても、働く女性の妊娠・出産等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職を防ぐ支援を求められている。

２ 事業の概要・スキーム、実施主体等

母性健康管理等に関する周知啓発及び専用サイトの運営（委託事業）

【事業実績】サイトへのアクセス件数：5,767,756件（令和４年度）

民間団体等

検討委員会の開催

○女性労働者の妊娠・出産・生理等女性特有の健康管理に関する事業所における必要な支援等の内容、情報提供や周知啓発の方法を検討する。
・年３回開催

セミナー・研修会の開催

○企業の人事労務担当者等を対象として、母性健康管理や生理など、働く女性の健康管理、ストレス対処等に必要な知識を付与するための研修会を開催する。
・年３回開催

働く女性の健康応援サイト等による周知啓発【拡充】

○企業や働く女性に対して、母性健康管理にとどまらず、検討委員会で検討した新たな課題、例えば生理などに関する情報を提供する専用サイトを運営する。
〈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、生理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
○企業向け、女性労働者向けの周知啓発資料を作成・配布する。
○<u>人事労務担当者等及び女性労働者を対象に周知啓発を行い、社会的機運を醸成する</u>。　※下線部が拡充内容

（参考）母性健康管理措置に関する法制度について

<u>労働基準法（母性保護）</u>
産前産後休業（労働基準法第65条第１項、第２項）
妊娠中の軽易業務への転換（労働基準法第65条第３項）
妊産婦等の危険有害業務への就業制限（労働基準法第64条の３）
生理休暇（労働基準法第68条）

<u>男女雇用機会均等法（母性健康管理）</u>
妊娠中の健康診査等の受診に必要な時間の確保（12条）
妊娠中又は産後１年以内における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の勤務時間の変更など必要な措置（13条）

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

◎　企業や働く女性等に対して、母性健康管理や女性の健康課題に関する情報を提供する専用サイト。

アクセス件数：5,767,756件（令和4年度）

＜サイトの内容＞

・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材、動画の配信
・母性健康管理、月経等に関するメール相談の実施
・事業所における具体的取組の好事例の掲載
・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供

等

妊娠出産・母性健康管理のページ

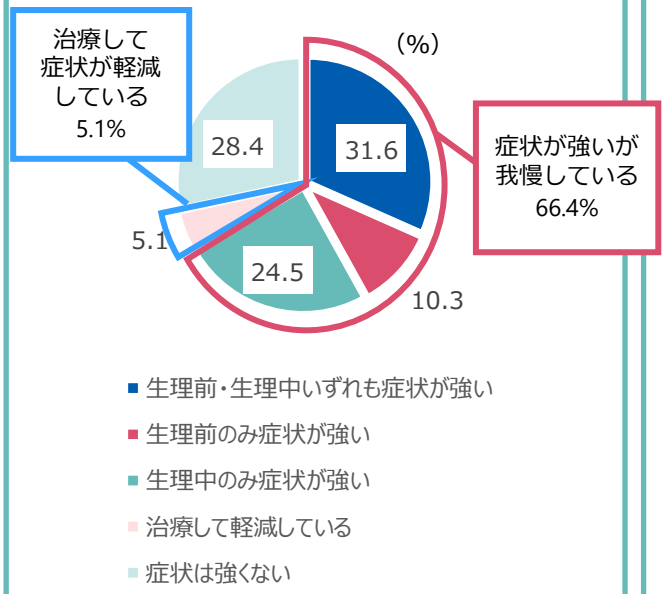
企業取組事例集のページ

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。

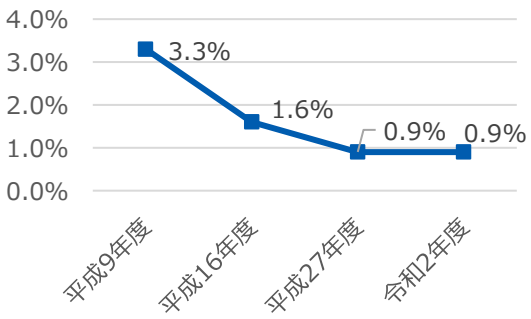
生活全般や仕事に与える不快な症状は？



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。

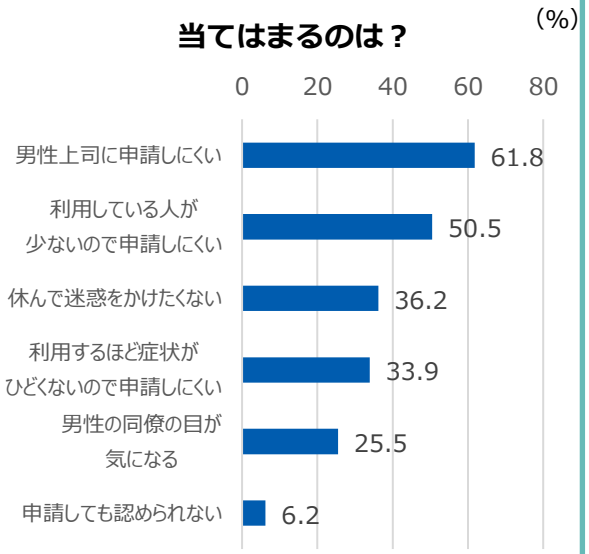
女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合



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？



（資料出所）日経BP「20～40代働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活調査」（令和３年）（左・右）、厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和２年度）（中央）

生理や生理のための休暇取得促進について

○　令和５年９月28日に「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」を開催し、生理や生理休暇について周知。

「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」について

<出席者>

・医療法人社団プラタナス　女性のための統合ヘルスクリニック　イーク表参道副院長　高尾美穂氏

・日経BP総合研究所　メディカル・ヘルスラボ主任研究員　米川瑞穂氏

・高木建設（株）常務取締役　髙木亜矢子氏

・（株）ツムラ　コーポレート・コミュニケーション室広報グループ課長代理　宮城英子氏

視聴方法　厚生労働省YouTube
https://youtube.com/live/KZArcvc2Jlg

詳細　https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34529.html

（配信）　（詳細）

リーフレット

「生理」に関して理解ある職場環境を考えてみませんか？

生理による不快な症状が強い場合、女性労働者の皆さんは我慢していませんか？
労働基準法により、生理の症状がつらい場合は休暇を取得することができますが、上司に相談しづらかったり、同僚の目が気になり、休暇の申し出がしづらい方もいるかもしれません。
女性が生理のつらい症状がある場合、休暇取得など適切な対応がとれるよう職場環境について今一度考えてみませんか？

生理休暇とは？
労働基準法第68条において「使用者は、**生理日の就業が著しく困難**な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない」とされています。

「生理日の就業が著しく困難」とは？

生理休暇の前提となる「生理日の就業が著しく困難」とはどのような状態なのでしょうか？
個人差はありますが、
・痛み止めを使っても痛み止めが十分に効かず、痛みが続く場合
・生理による不快な症状が強い場合に１～２日間安静にしても、その症状が継続する場合
などが該当すると考えられます。

さらに、月経に伴う下腹部痛、腰痛、頭痛、吐き気、嘔吐といった症状で日常生活に支障をきたしている場合は、月経困難症と診断されます。月経困難症は、子宮内膜症や子宮筋腫などの病気が原因となる場合や、将来それらの病気につながる可能性があります。
症状がある場合は、まずは産婦人科医への相談を考えてみましょう。

（令和５年９月28日「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」産婦人科医　高尾美穂氏のご発言を参考に作成）

厚生労働省では、生理や生理休暇についての情報発信のため、「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」を開催しました。シンポジウムの詳細、アーカイブ配信についてご関心のある方は裏面をご覧ください！

厚生労働省　雇用環境・均等局　／　都道府県労働局　雇用環境・均等部（室）

次世代育成支援対策推進法における不妊治療の位置付け

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。

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

⑴　妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

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

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

○ 以下のような措置を講ずること。
- 不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）
- 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
- 所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク　等

○ この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
- 両立の推進に関する取組体制の整備
- 社内の労働者に対するニーズ調査
- 企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応

○ 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」（抄）（不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施について）

○　次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」に、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」の内容を規定している。（令和３年２月告示、４月適用）

【行動計画策定指針（平成26年11月28日号外内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第１号）（抄）】

六　一般事業主行動計画の内容に関する事項

（略）

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

⑴　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

シ　不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施

働きながら不妊治療を受ける労働者が不妊治療のための時間を確保できるようにするため、不妊治療のために利用することができる休暇制度（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む。）、年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位付与制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度、フレックスタイム制、短時間勤務制度、テレワーク（ＩＣＴを活用した場所にとらわれない働き方をいう。以下同じ。）の導入その他の措置を講ずる。

この場合、具体的なニーズは労働者によって様々であることが想定されることから、各企業において、不妊治療と仕事の両立の推進に関する取組体制を整備し、その雇用する労働者のニーズを把握するための調査を行い、その結果を踏まえた措置を講ずることが望ましい。また、不妊治療と仕事の両立の推進に関する企業の方針や具体的措置についての労働者に対する周知、社内における理解促進のための取組、担当者による相談対応等を併せて行うことが望ましい。

また、休暇制度等の運用に当たっては、プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いに十分留意することが必要である。

くるみん「プラス」認定（不妊治療と仕事との両立に係る基準）

改正内容

＜改正前＞

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、プラチナくるみんの一種として新たな類型「プラス」を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加する。

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

認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。

※　くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんで基準は共通のもの。

＜不妊治療と仕事との両立に関する認定基準＞

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

認定状況（令和６年４月末日現在）

くるみんプラス：28社　　プラチナくるみんプラス：47社　　トライくるみんプラス：０社

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。

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 ----------

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○年○月○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】

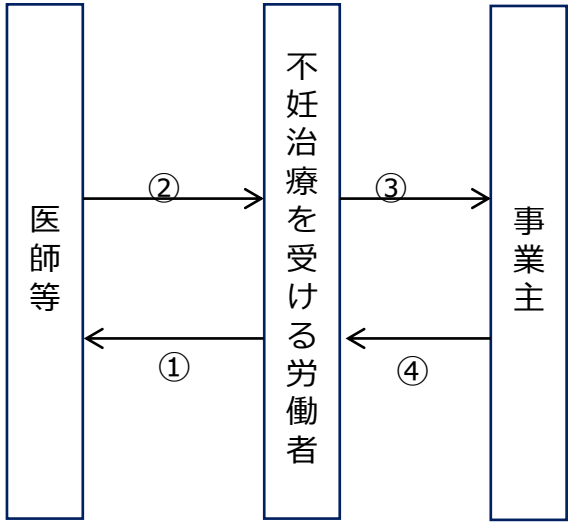
不妊治療の実施（予定）時期	令和○年○月○日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、午前中の休暇が必要。 体調により午後も静養（休暇）が必要。 なお、治療日については、変更または日数増の可能性がある。
その他	

（記載例③）

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和○年○月○日～○月○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年度当初予算額　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5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　95.3%

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年度当初予算額　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

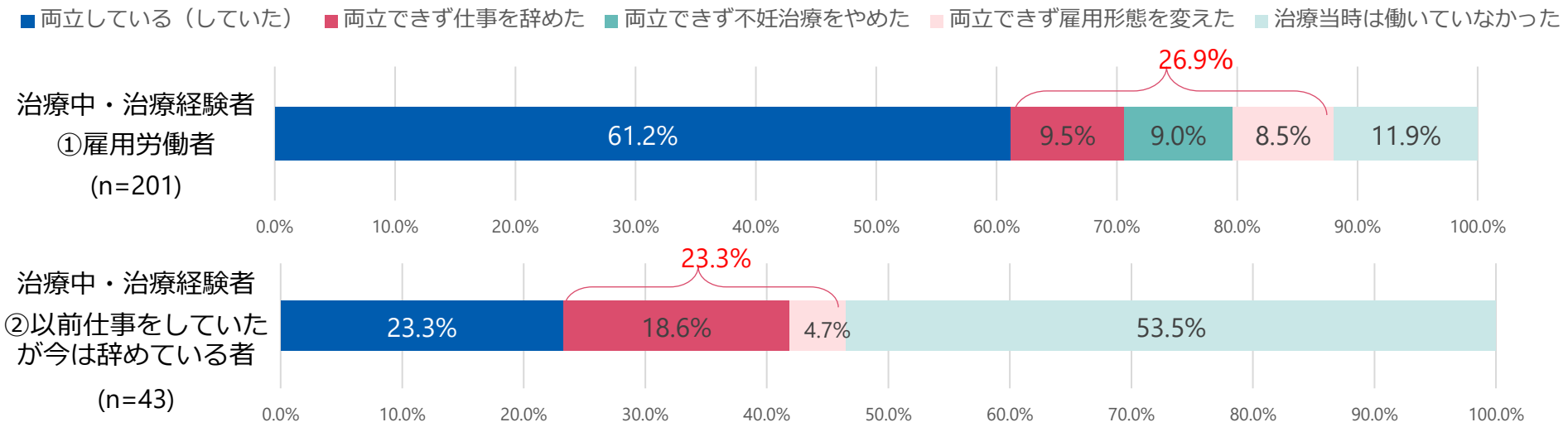
労働保険特別会計　雇用勘定から支給

支給機関	都道府県労働局

不妊治療と仕事の両立状況【治療中・治療経験者、治療予定者】

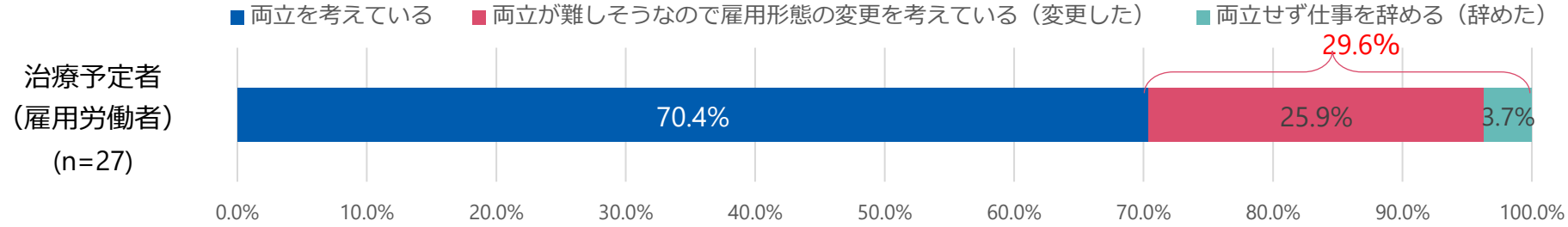
○　治療中・治療経験者の雇用労働者では、26.9%が仕事と両立できずに離職、不妊治療の中止、又は雇用形態の変更をしている。
○　治療中・治療経験者で、以前仕事をしていたが今は辞めている者のうち、仕事と両立できずに離職、又は雇用形態の変更をしたと答えている者は23.3%。
○　治療予定者の雇用労働者では、29.6%が仕事との両立が難しそうと感じ、雇用形態の変更又は離職を考えている（している）。

不妊治療と仕事の両立（治療中・治療経験者）（①雇用労働者、②以前仕事をしていたが今は辞めている者）



不妊治療と仕事の両立（治療予定者）（雇用労働者）

※「以前仕事をしていたが今は辞めている者」については、データ数が少ないため集計対象外としている。

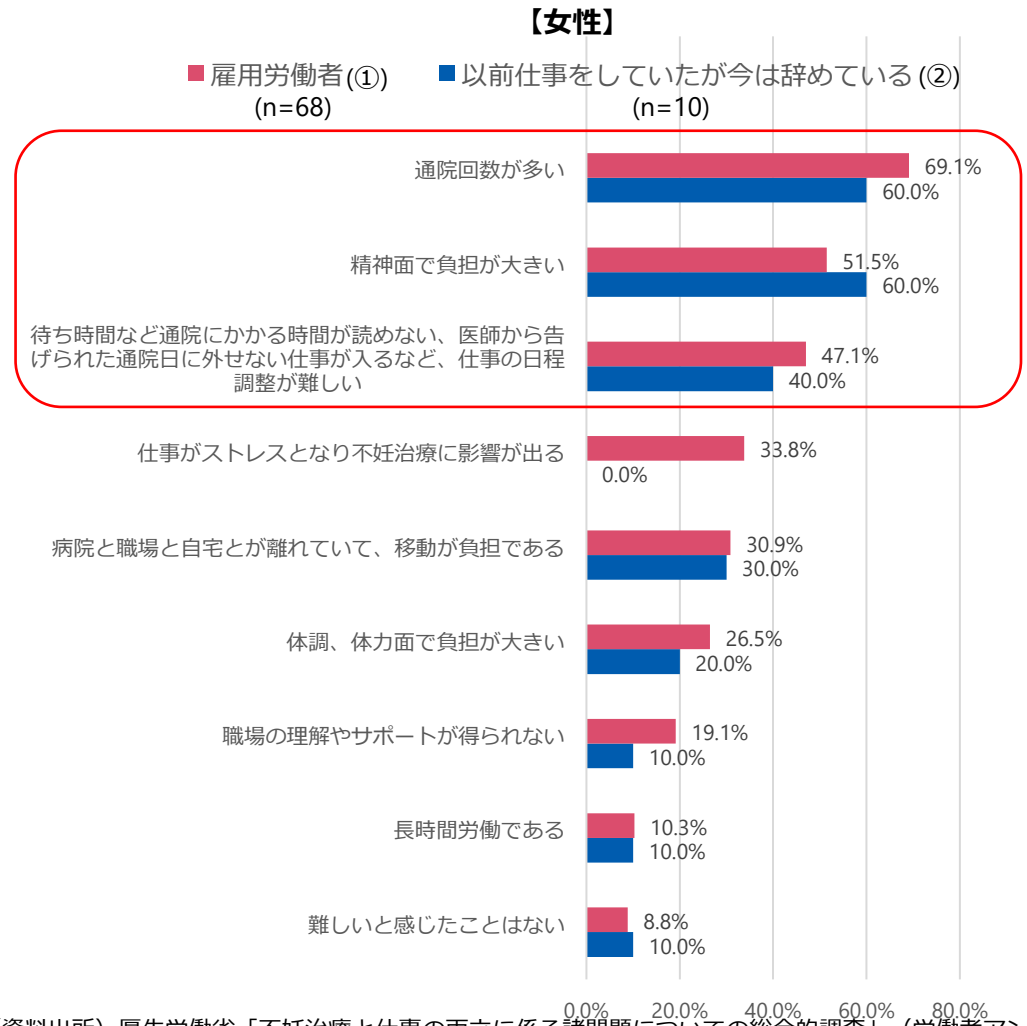


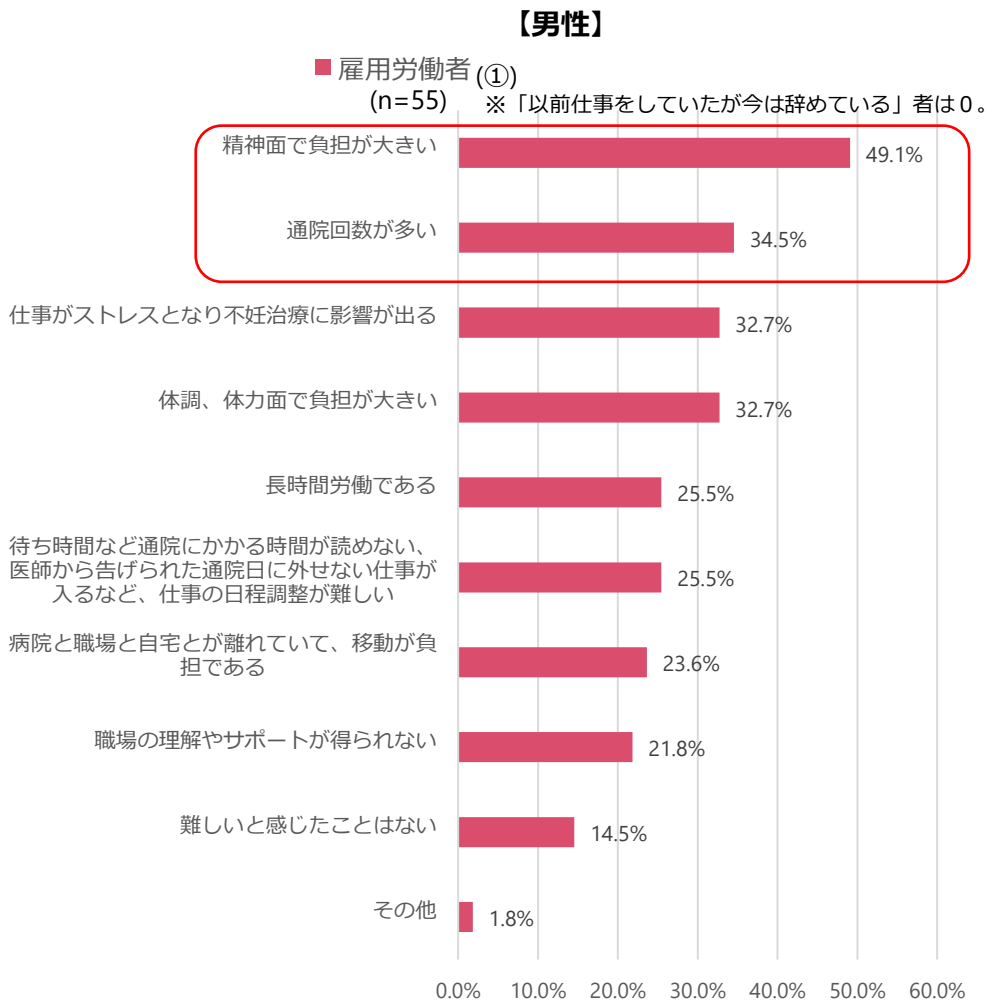
（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（労働者アンケート調査）（令和５年度）より、雇用環境・均等局作成
※調査期間：2023年８月23・24日

不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容【治療中・治療経験者】

○　治療中・治療経験者においては、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。

不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容（治療中・治療経験者）（①雇用労働者、②以前仕事をしていたが今は辞めている者）（男女別） ※複数回答





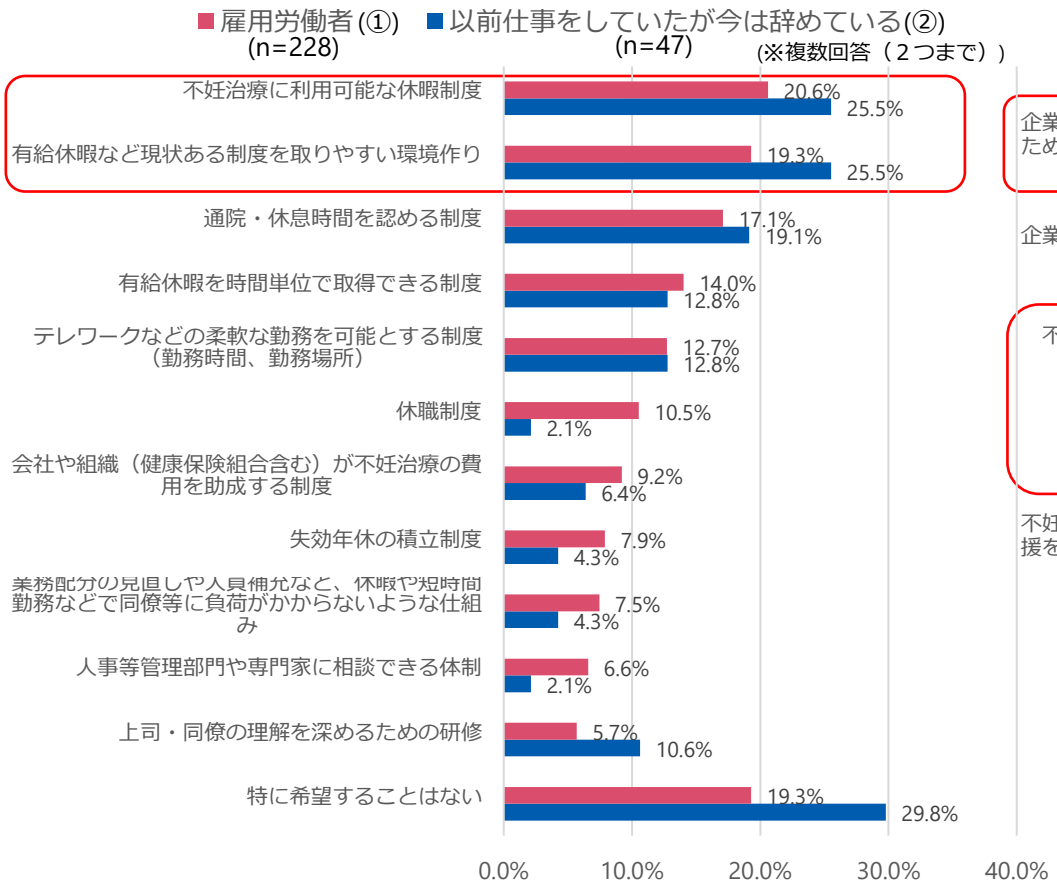
（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（労働者アンケート調査）（令和５年度）より、雇用環境・均等局作成
※調査期間：2023年８月23・24日

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【治療中・治療経験者・治療予定者】

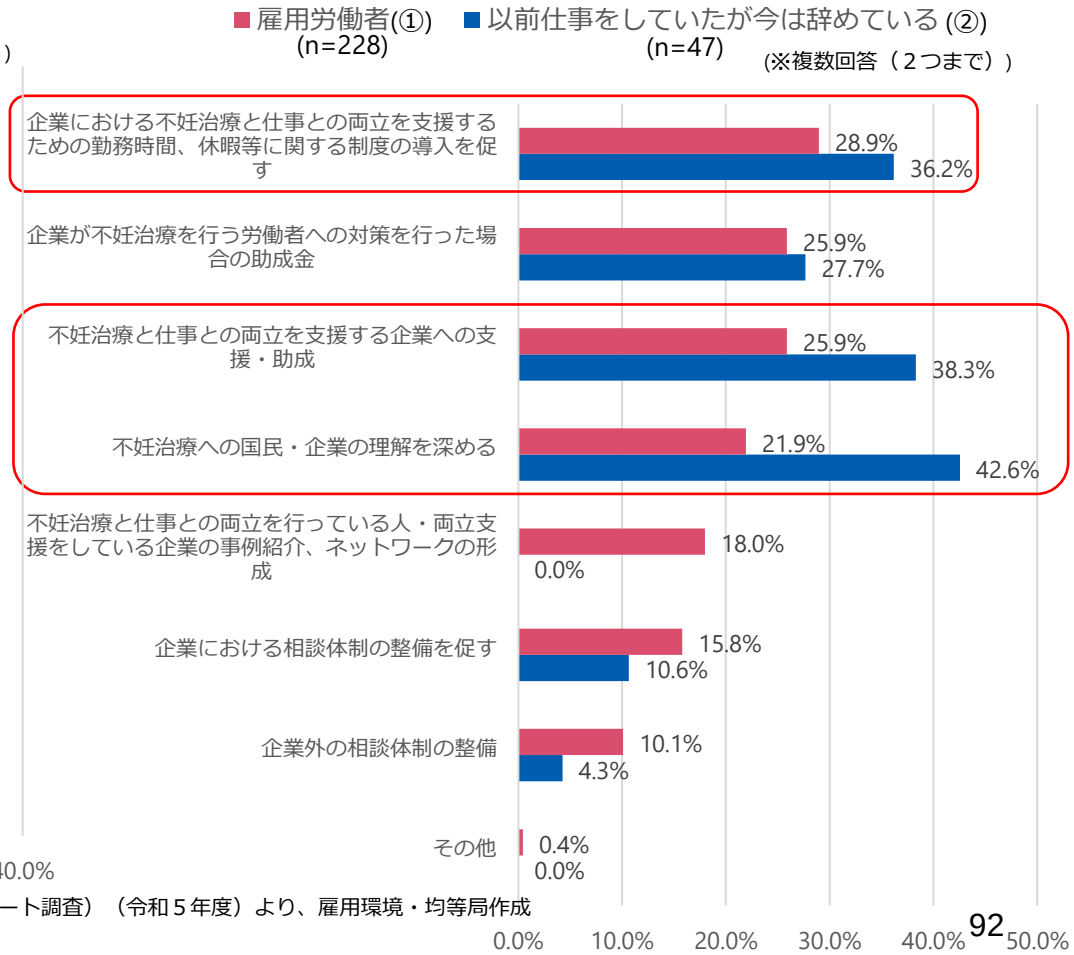
○　不妊治療と仕事を両立する上での会社等への希望としては、「不妊治療のための休暇制度」、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」が多くなっている。

○　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」が多く、以前仕事をしていたが今は辞めている者では、「不妊治療と仕事との両立を支援する企業への支援・助成」「不妊治療への国民・企業の理解を深める」も多くなっている。

会社等への希望（治療中・治療経験者・治療予定者）（①雇用労働者、②以前仕事をしていたが今は辞めている者）



行政に望む支援（治療中・治療経験者・治療予定者）（①雇用労働者、②以前仕事をしていたが今は辞めている者）



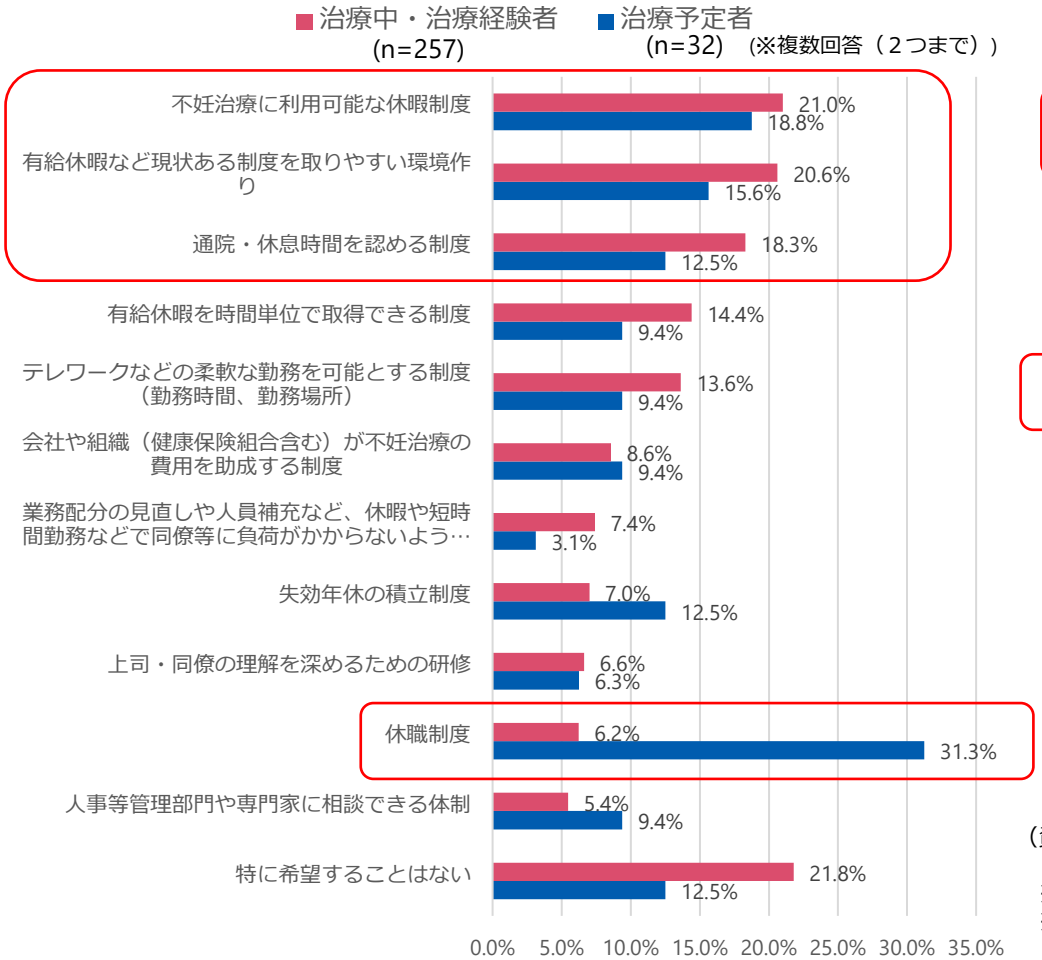
（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（労働者アンケート調査）（令和５年度）より、雇用環境・均等局作成
※調査期間：2023年８月23・24日

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（治療経験別）

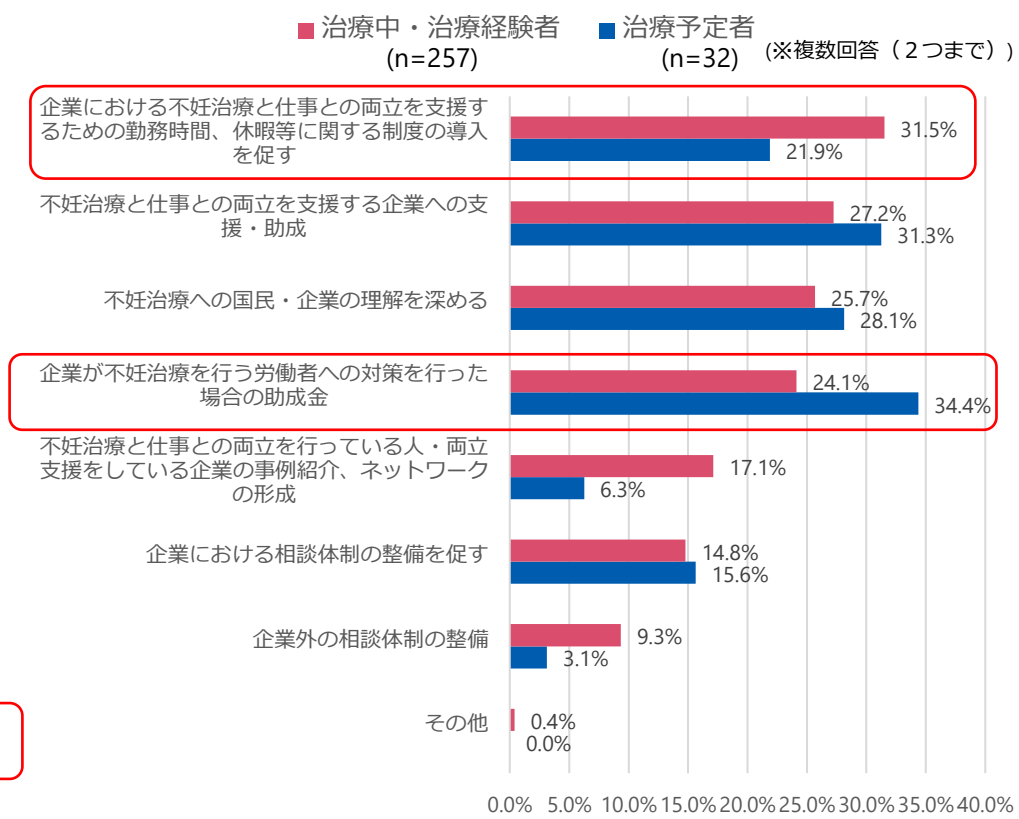
○　不妊治療と仕事を両立する上での会社等への希望としては、「不妊治療のための休暇制度」、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」、「通院・休息時間を認める制度」が多くなっており、治療予定者では、「休職制度」が多くなっている。

○　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、治療中・治療経験者では「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、治療予定者では「企業が不妊治療を行う労働者への対策を行った場合の助成金」が最も多くなっている。

会社等への希望（①治療中・治療経験者、②治療予定者）



行政に望む支援（①治療中・治療経験者、②治療予定者）



（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」（労働者アンケート調査）（令和５年度）より、雇用環境・均等局作成
※調査期間：2023年８月23・24日
※調査対象には、雇用労働者以外の者（自営業、フリーランス、以前仕事をしていたが今は辞めている者等）を含む。

3　ハラスメント対策関係

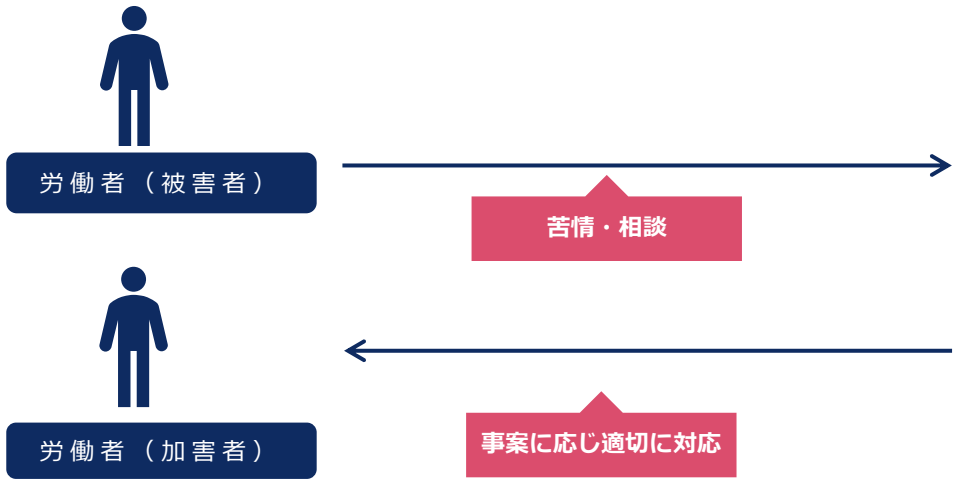
３　ハラスメント対策関係

（１）　現行のハラスメント法制

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。

職場において事業主が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
- 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
- ④併せて講ずべき措置

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	法制化した年
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。	平成９年改正：事業主の配慮義務 平成18年改正：事業主の措置義務
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。	平成28年改正：事業主の措置義務
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。	平成28年改正：事業主の措置義務
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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	令和元年改正：事業主の措置義務

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。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策

○　**事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）**

<事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置>　※指針の４に規定

1　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（１）職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

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

2　相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（３）相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（４）相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3　職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

（５）事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（６）事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

（７）事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（８）再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4　１から３までの措置と併せて講ずべき措置

（９）相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。

（10）相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策

○　事業主が職場における性的な言動に起因する問題に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

職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策

○　事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講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。

職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策

○　**事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講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

⑴ 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。⑵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。
⑵ 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、４⑴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

職場における育児休業等に関するハラスメント対策

○　子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう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㈢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。

職場における育児休業等に関するハラスメント対策

○　子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう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㈡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。ロにおいて同じ。）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⑶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の3要素	具体的な内容
①　優越的な関係を背景とした言動	○　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、例は限定列挙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　気にいらない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①　労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 （私的なことに過度に立ち入ること）	①　労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②　労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	①　労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②　労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

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

2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

（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）

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し、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。

○ 仕事の世界における労働者その他の者（被用者、契約上の地位のいかんを問わず働く者、訓練中の者、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び就職志望者、並びに使用者としての権限を行使し、又は義務若しくは責任を果たす者を含む）を保護する。

【中核となる原則】

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

【具体的な措置等】

○ 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）を定義し、及び禁止する法令を制定する。

○ 加盟国は、 職場における方針の策定・実施、暴力及びハラスメントの防止・管理のための措置をとること等を行うため、適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定する。

○ 加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとる。

- 仕事の世界において暴力及びハラスメントが行われた場合に、適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。

ILO190号条約批准国

○　ILO190号条約批准国は以下の通り。なお、G7で未批准はアメリカと日本のみ。

	国名	批准年
1	ウルグアイ	2020/06
2	フィジー	2020/06
3	ナミビア	2020/12
4	アルゼンチン	2021/02
5	ソマリア	2021/03
6	エクアドル	2021/05
7	モーリシャス	2021/07
8	ギリシャ	2021/08
9	**イタリア**	**2021/10**
10	南アフリカ	2021/11
11	**イギリス**	**2022/03**
12	サンマリノ	2022/04
13	アルバニア	2022/05
14	アンティグア・バーブーダ	2022/05
15	スペイン	2022/05
16	エルサルバドル	2022/06
17	ペルー	2022/06
18	中央アフリカ	2022/06
19	メキシコ	2022/07
20	バルバドス	2022/09

	国名	批准年
21	パナマ	2022/11
22	ナイジェリア	2022/11
23	バハマ	2022/11
24	アイルランド	2023/01
25	**カナダ**	**2023/01**
26	レソト	2023/03
27	**フランス**	**2023/04**
28	オーストラリア	2023/06
29	チリ	2023/06
30	ベルギー	2023/06
31	**ドイツ**	**2023/06**
32	ウガンダ	2023/08
33	パプアニューギニア	2023/09
34	ノルウェー	2023/10
35	北マケドニア	2023/10
36	ルワンダ	2023/11
37	ポルトガル	2024/ 2
38	フィリピン	2024/ 2
39	モルドバ	2024/ 3

（資料出所）OECD「Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)」
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810（2024年５月30日時点）

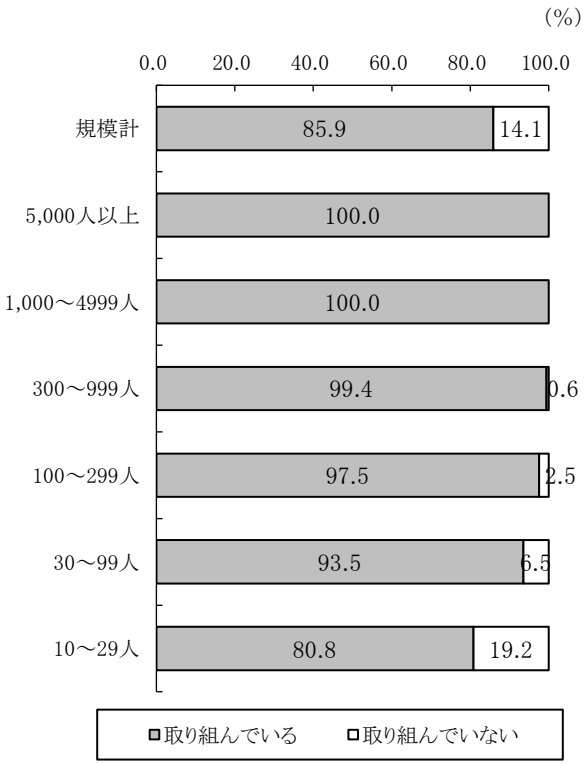
３　ハラスメント対策関係

（２）　ハラスメントの現状

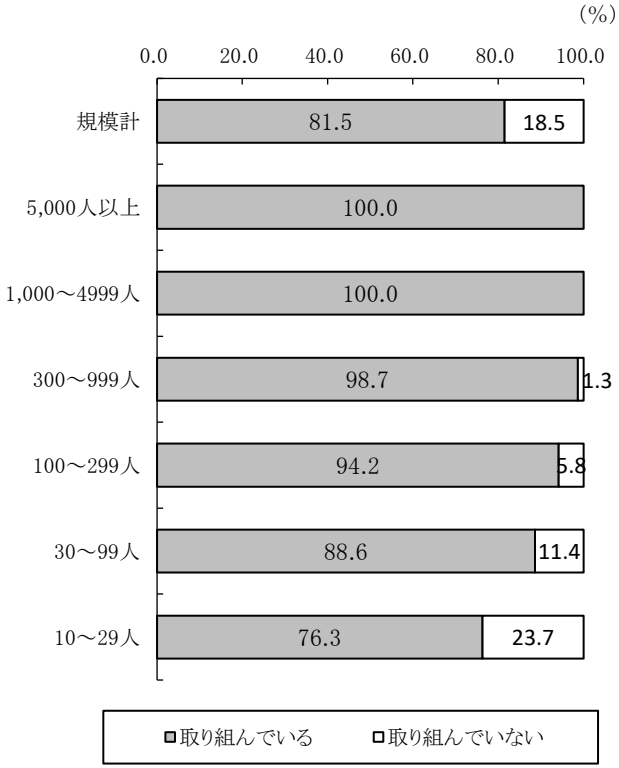
ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合

○　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。

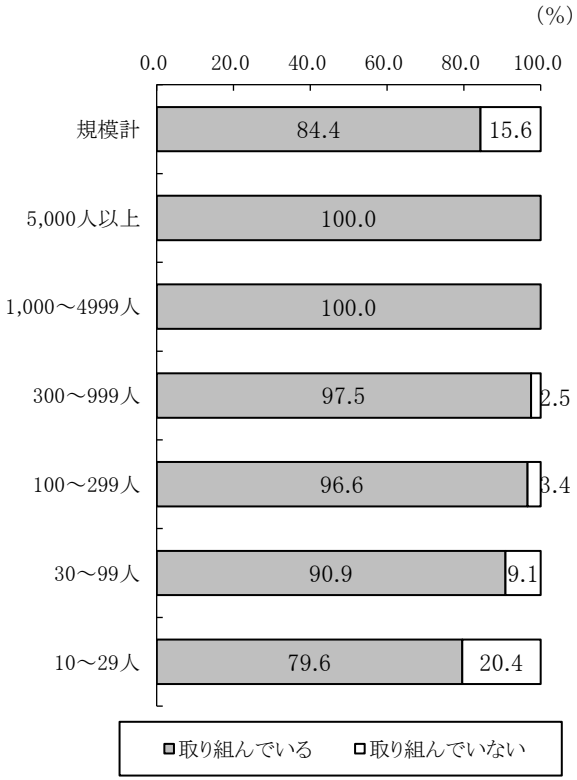
セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



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



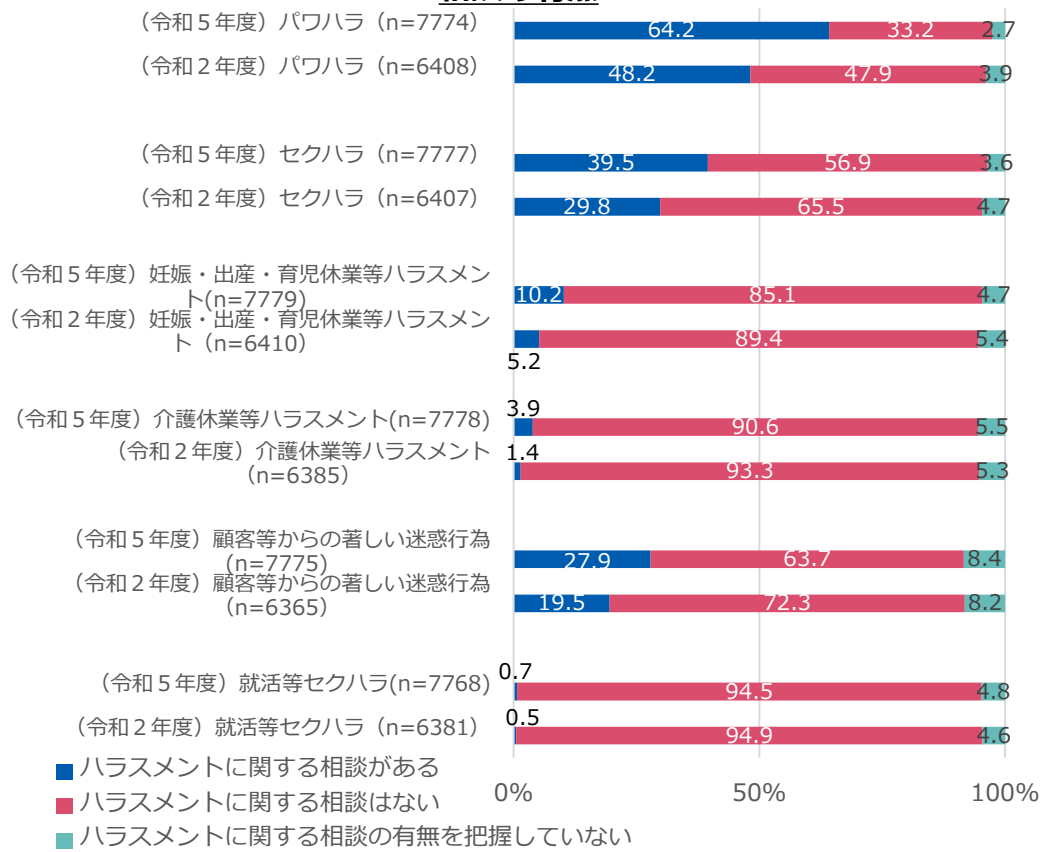
（資料出所）厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和4年度）

ハラスメントの発生状況①（企業調査）

○　過去３年間に相談があったと回答した企業割合については、
- パワハラは64.2%（＋16.0%）、セクハラは39.5%（＋9.7%）、顧客等からの著しい迷惑行為は27.9%（＋8.4%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは10.2%（＋5.0%）、介護休業等ハラスメントは3.9%（＋2.5%）、就活等セクハラは0.7%（＋0.3%）であり、
- 令和２年度に比べて、いずれのハラスメントも増加している。

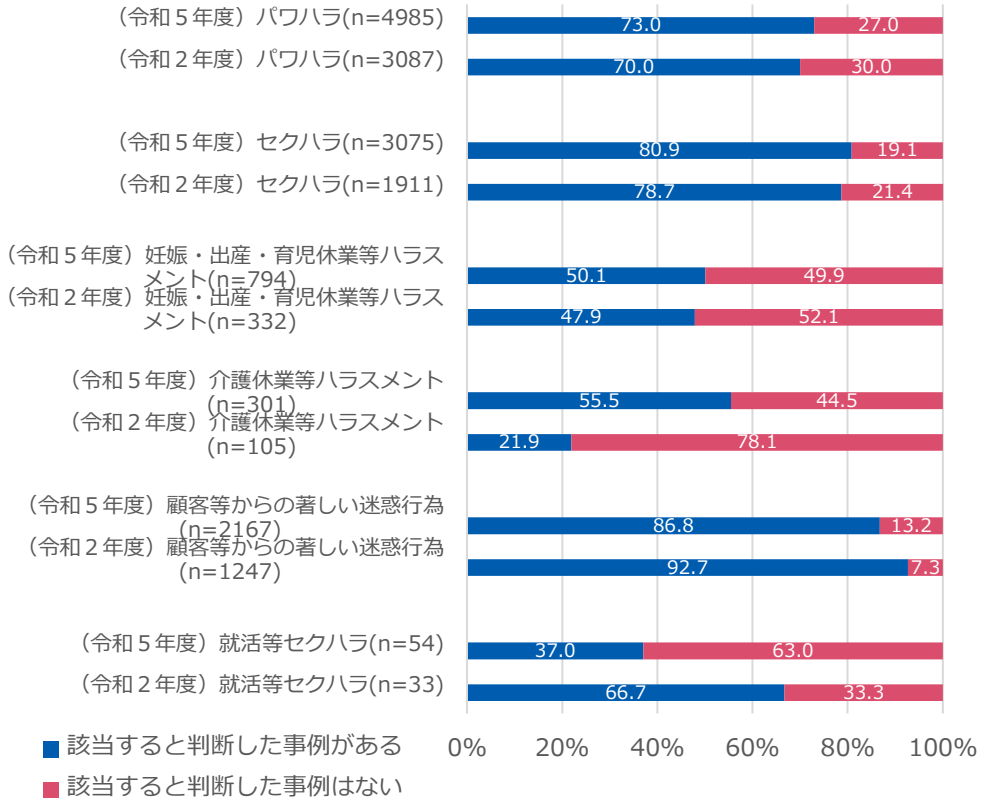
○　過去３年間に相談があった事例のうち、企業がハラスメントに該当すると判断した事例の有無については、
- パワハラは73.0%（＋3.0%）、セクハラは80.9%（2.2%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは50.1%（＋2.2%）、介護休業等ハラスメントは55.5%（＋33.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為は86.8%（－5.9%）、就活等セクハラは37.0%（－29.7%）であり、
- 令和２年度と比べて、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントはほぼ横ばいであるが、介護休業等ハラスメントは増加し、就活等セクハラは減少している。

相談の有無



※対象：調査に回答した全ての企業（無回答、無効回答を除く）

該当事例の有無

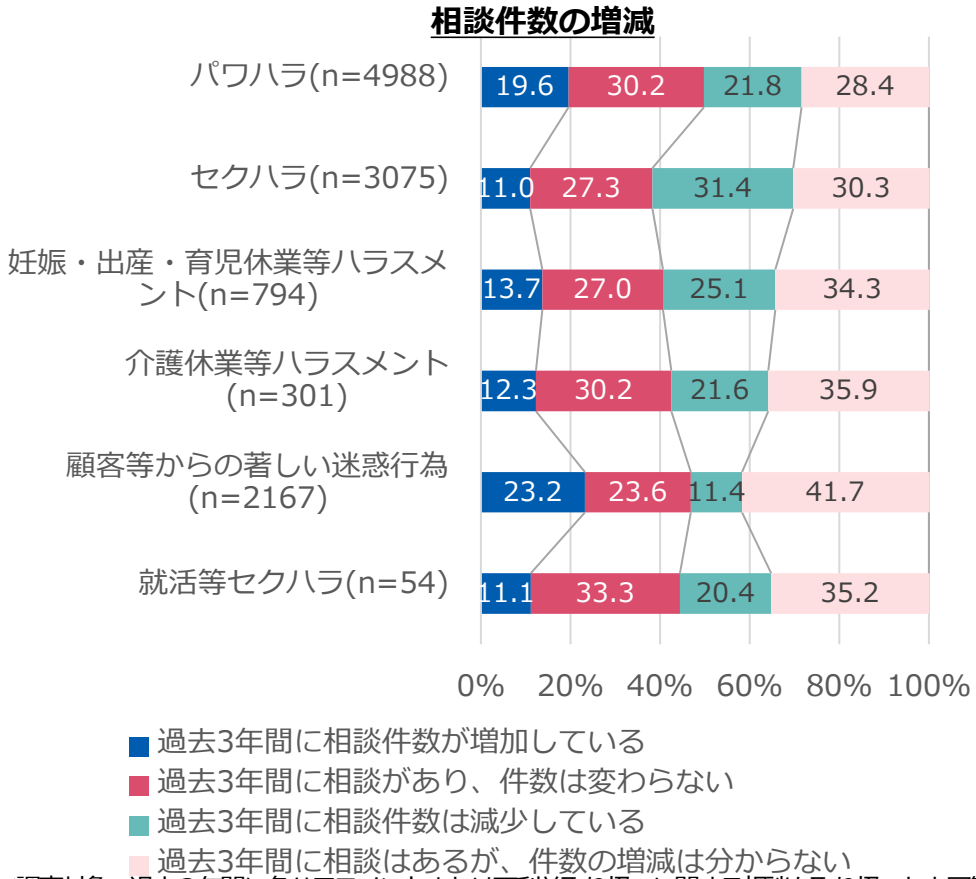


※調査対象：過去３年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）

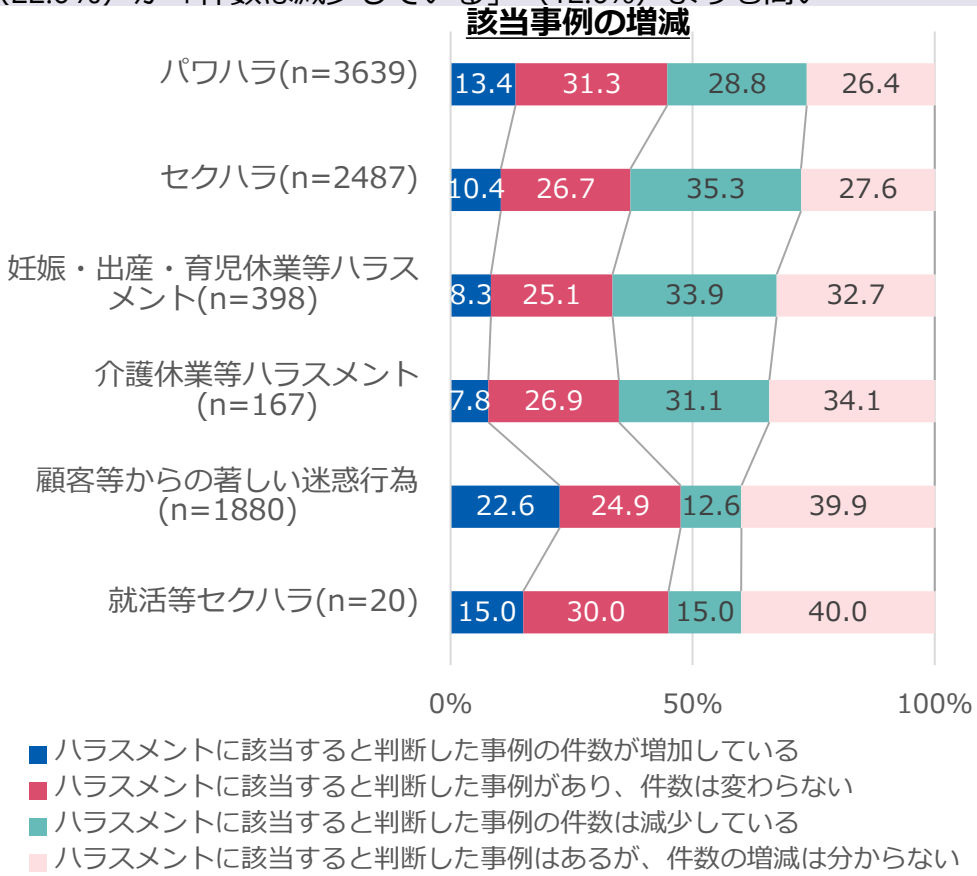
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

ハラスメントの発生状況②（企業調査）

○　相談件数の過去３年間の増減の傾向としては、
・事業主に防止措置義務が課されていない顧客等からの著しい迷惑行為を除く、各ハラスメントにおいて、「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高くなっているが、
・顧客等からの著しい迷惑行為では「件数が増加している」（23.2%）が「件数は減少している」（11.4%）より大幅に高い。
○　過去３年間の該当事例の増減の傾向としては、
・顧客等からの著しい迷惑行為及び就活等セクハラ以外は「件数は減少している」の割合が「件数は増加している」の割合よりも高いが、
・顧客等からの著しい迷惑行為については「件数は増加している」（22.6%）が「件数は減少している」（12.6%）よりも高い



※調査対象：過去３年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）



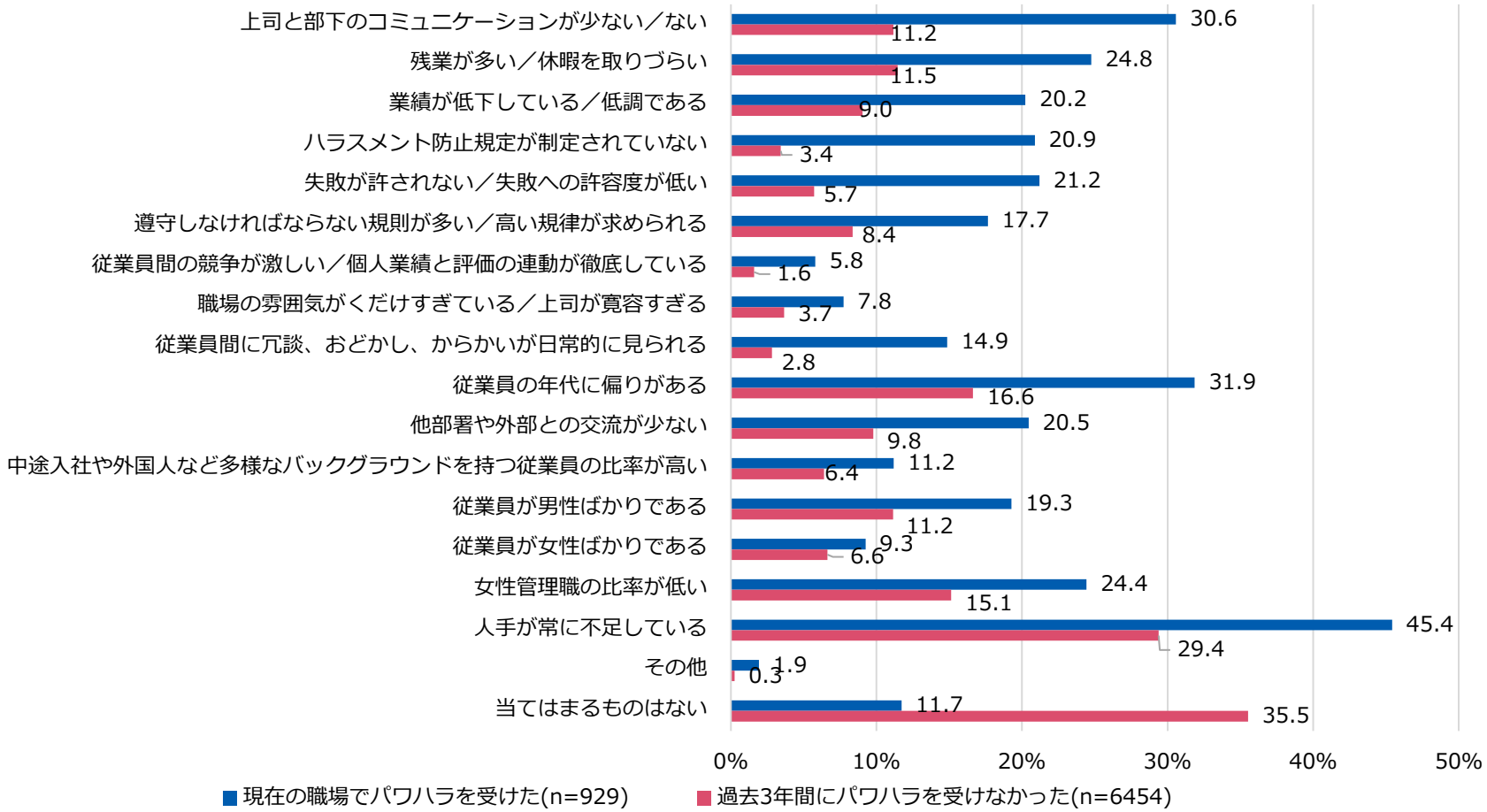
※調査対象：過去３年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに該当すると判断した事例があると回答した企業（無回答、無効回答を除く）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴①（労働者等調査）

○　勤務先でパワハラを経験した者の勤務先の特徴について、パワハラを経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休暇を取りづらい」、「業績が低下している／ 低調である」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」、「従業員の年代に偏りがある」、「他部署や外部との交流が少ない」、「人手が常に不足している」などがある。

勤務先の特徴（パワハラの経験有無別）



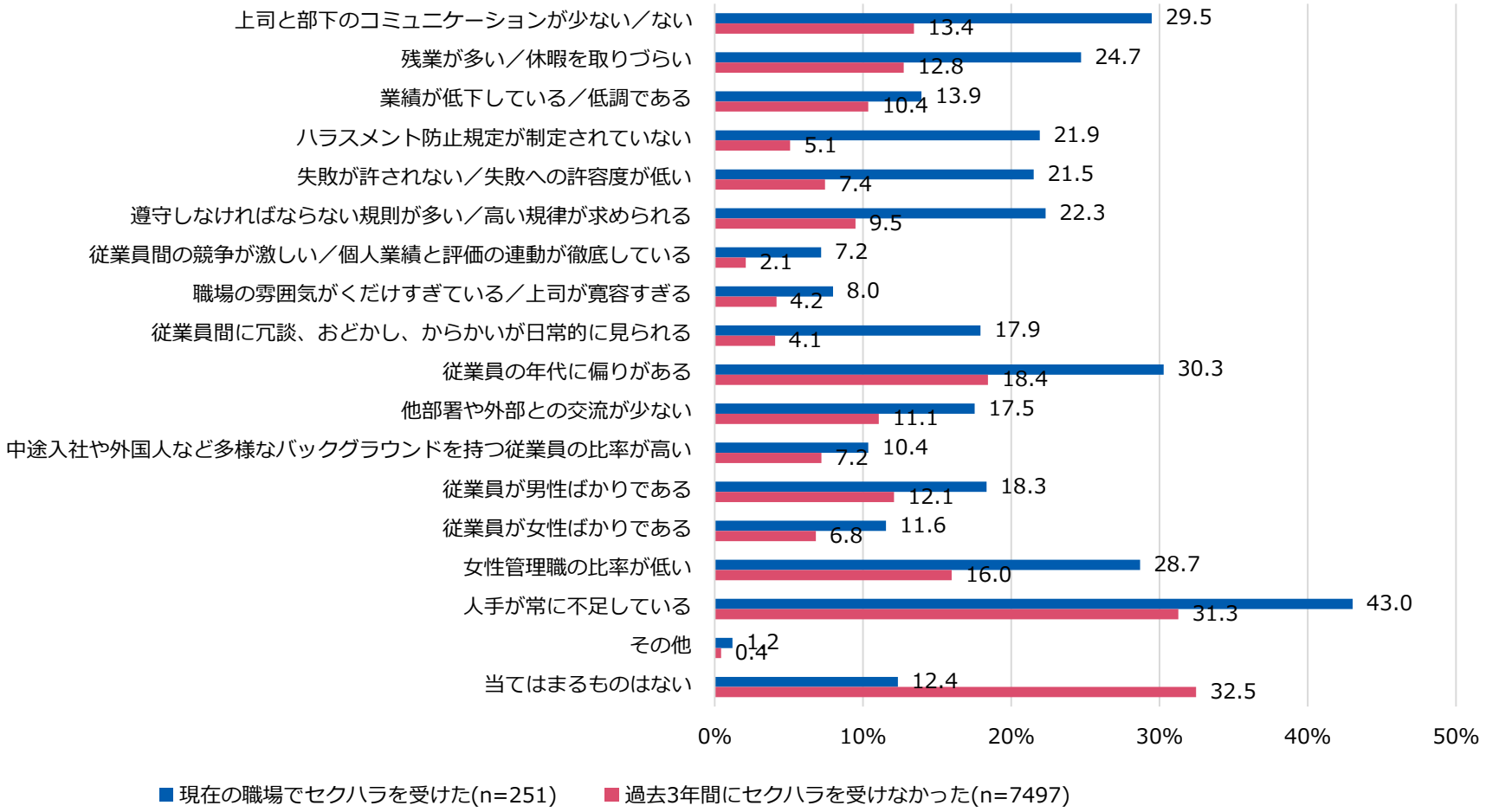
※調査対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去3年間にパワハラを受けなかった者

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴②（労働者等調査）

○　勤務先でセクハラを経験した者の勤務先の特徴について、セクハラを経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休暇を取りづらい」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「遵守しなければならない規則が多い／ 高い規律が求められる」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」、「従業員の年代に偏りがある」、「女性管理職の比率が低い」、「人手が常に不足している」がある。

勤務先の特徴（セクハラの経験有無別）



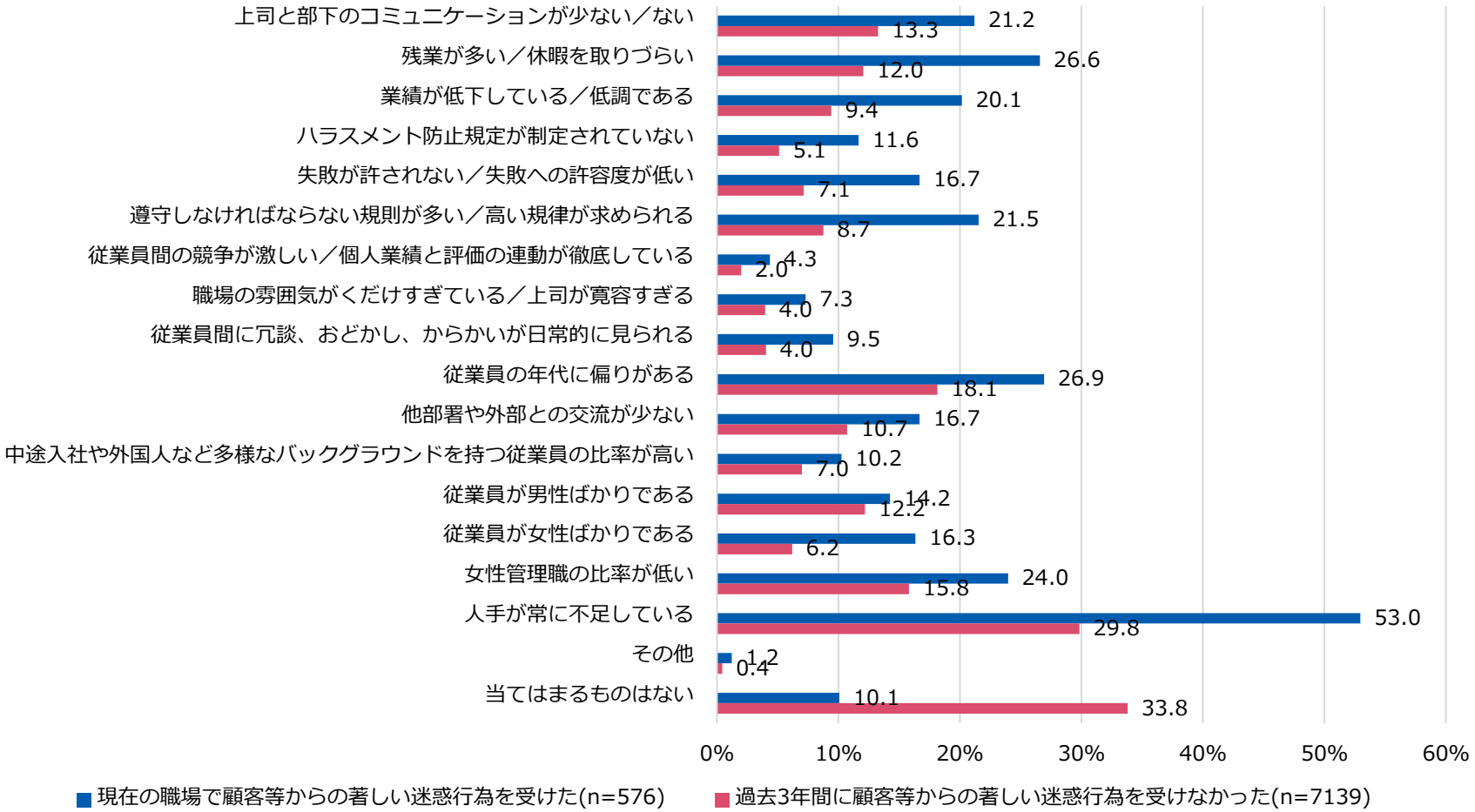
※調査対象：現在の職場でセクハラを受けた者、または、過去3年間にセクハラを受けなかった者

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴③（労働者等調査）

○　勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者の勤務先の特徴について、顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「残業が多い/休暇を取りづらい」、「業績が低下している／低調である」、「遵守しなければならない規則が多い／ 高い規律が求められる」、「従業員が女性ばかりである」、「人手が常に不足している」がある。

勤務先の特徴（顧客等からの著しい迷惑行為の経験有無別）



※調査対象：現在の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、または、過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けなかった者

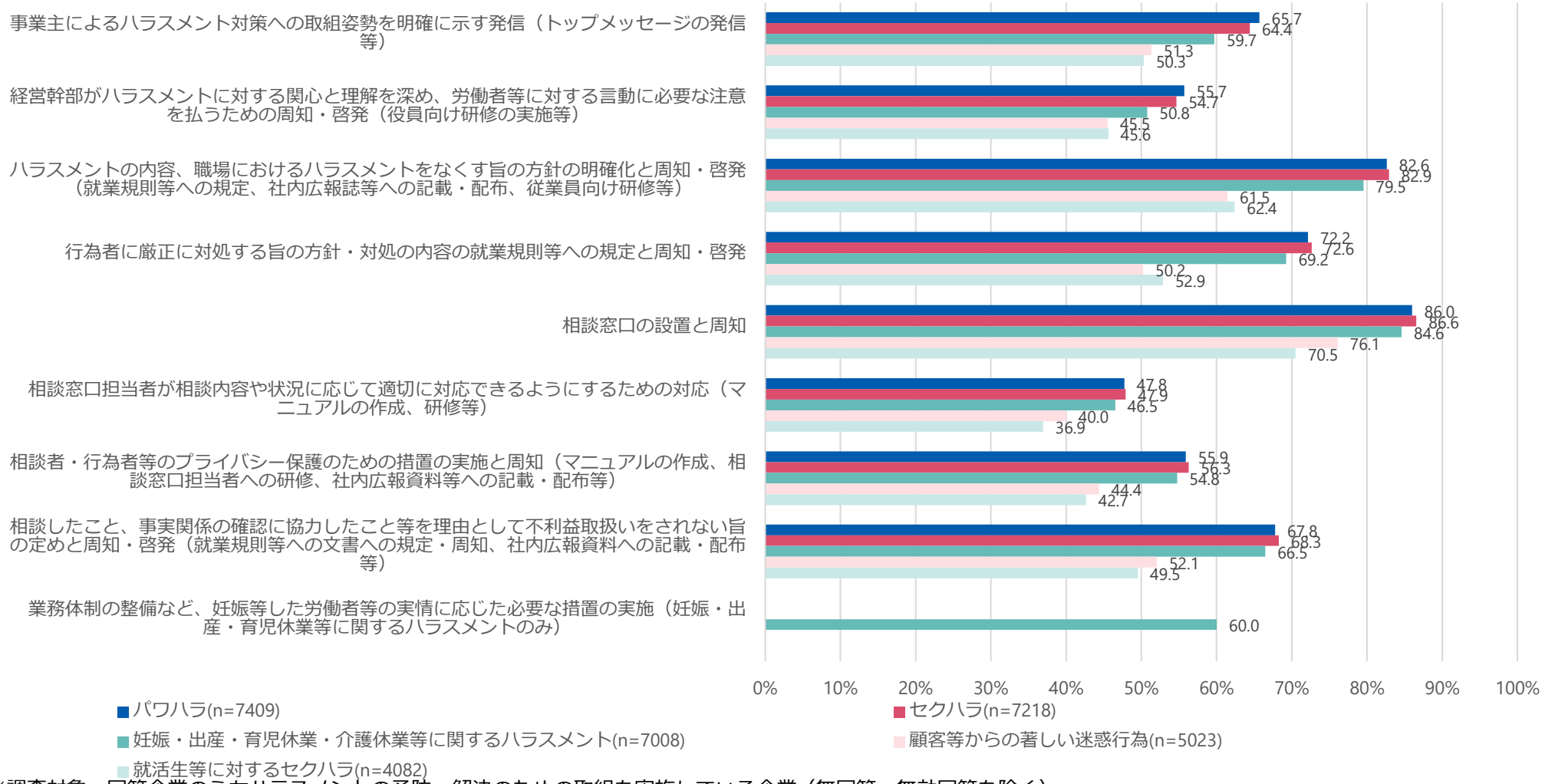
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメント予防・解決のための取組（企業調査）

○　各ハラスメント別にみた、企業のハラスメント予防・解決のための具体的な取組内容については、「相談窓口の設置と周知」がいずれのハラスメントにおいても最も高い。

○　顧客等からの著しい迷惑行為や就活等セクハラは、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントと比べて、いずれの取組内容においても実施している割合が低い傾向にある。

ハラスメント予防・解決のための取組



※調査対象：回答企業のうちハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業（無回答・無効回答を除く）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

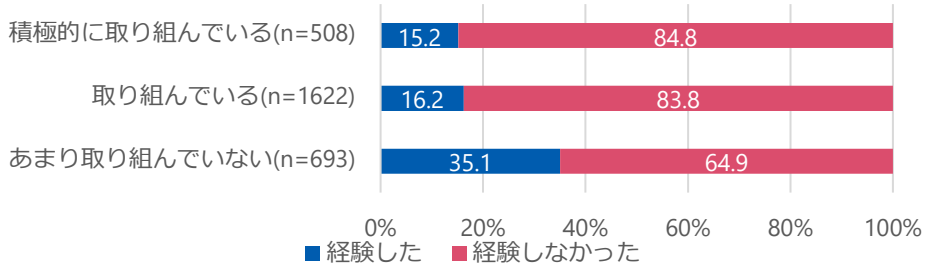
ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる効果（企業調査・労働者等調査）

○　ハラスメントを受けた経験については、各ハラスメントにおいて、「あまり取り組んでいない」と評価されている勤務先で相対的にハラスメントを受けた経験の割合が高くなっている。

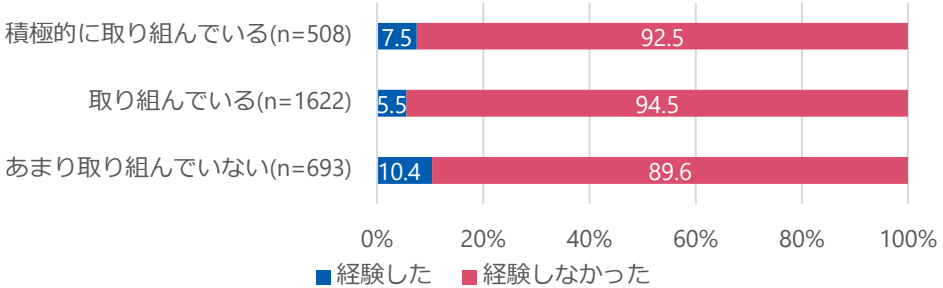
○　ハラスメント予防・解決のための取組の副次的効果については、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」（39.1%）が最も高い。

（労働者等調査）

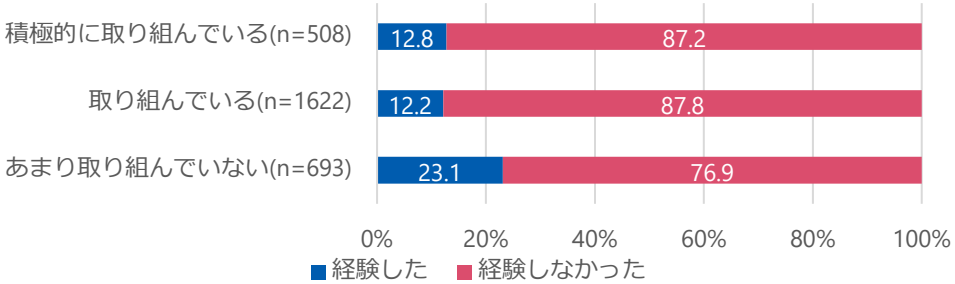
パワハラを受けた経験（勤務先の取組評価別）



セクハラを受けた経験（勤務先の取組評価別）



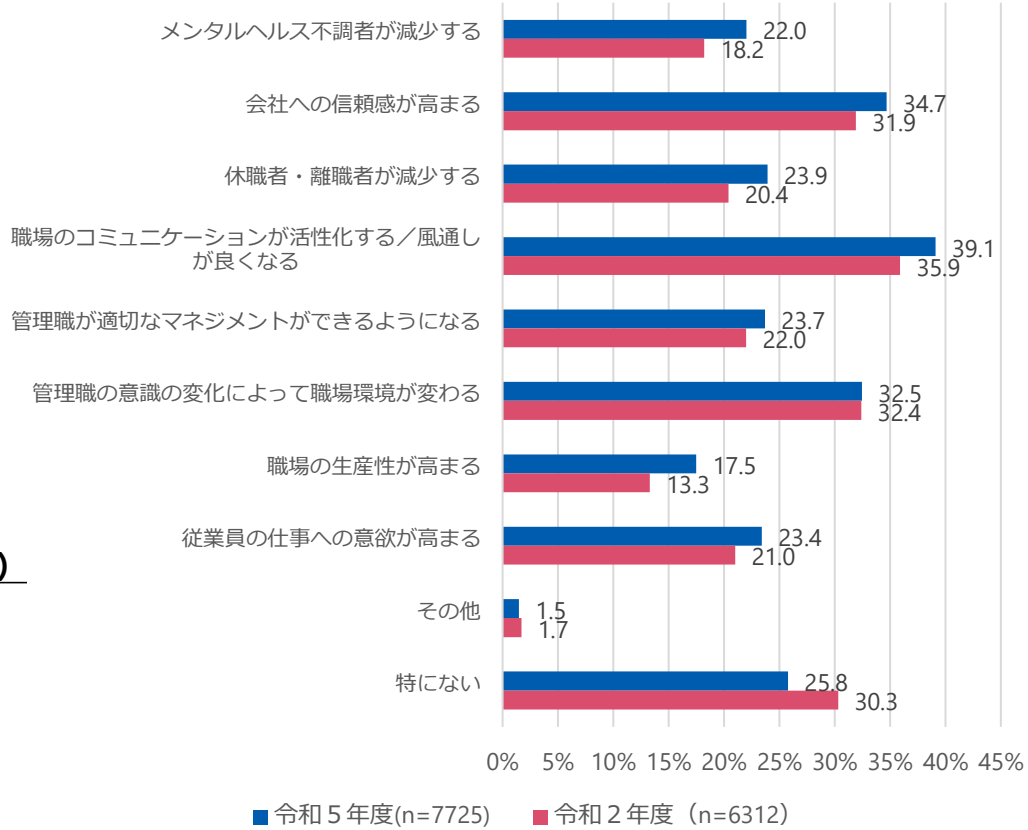
顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（勤務先の取組評価別）



※調査対象：全回答者（n=2,823）（勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く）

（企業調査）

ハラスメント予防・解決のための取組の副次的効果



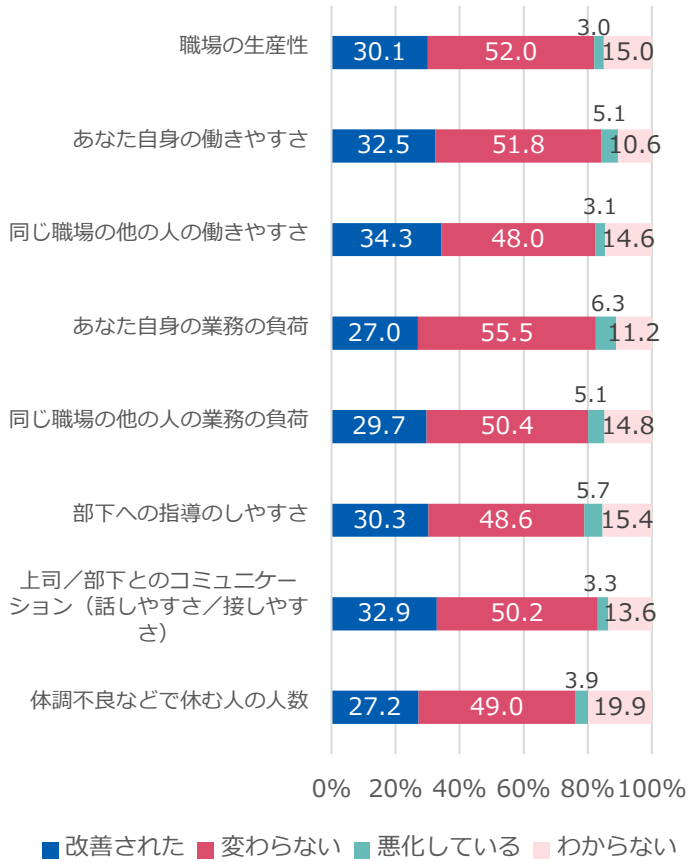
※調査対象：回答企業のうち、1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（無回答・無効回答を除く）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

勤務先のハラスメント予防・解決のための取組と勤務先の変化（労働者等調査）

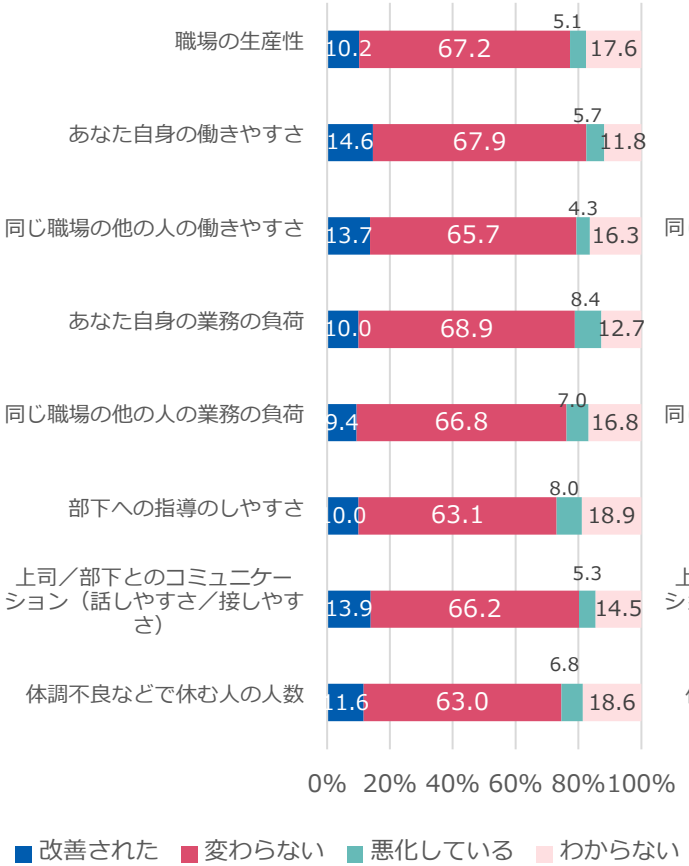
○　勤務先のハラスメント予防・解決のための取組の評価と職場の変化に対する評価との相関を見たところ、
・「積極的に取り組んでいる」と回答者から評価された職場では、その職場の変化について「改善された」と回答した割合が顕著に高く、
・「あまり取り組んでいない」と回答者から評価された職場では、その職場の変化について「悪化している」と回答した割合が顕著に高い特徴がある。

職場の変化に対する評価
（勤務先の取組を「積極的に取り組んでいる」と評価した者）



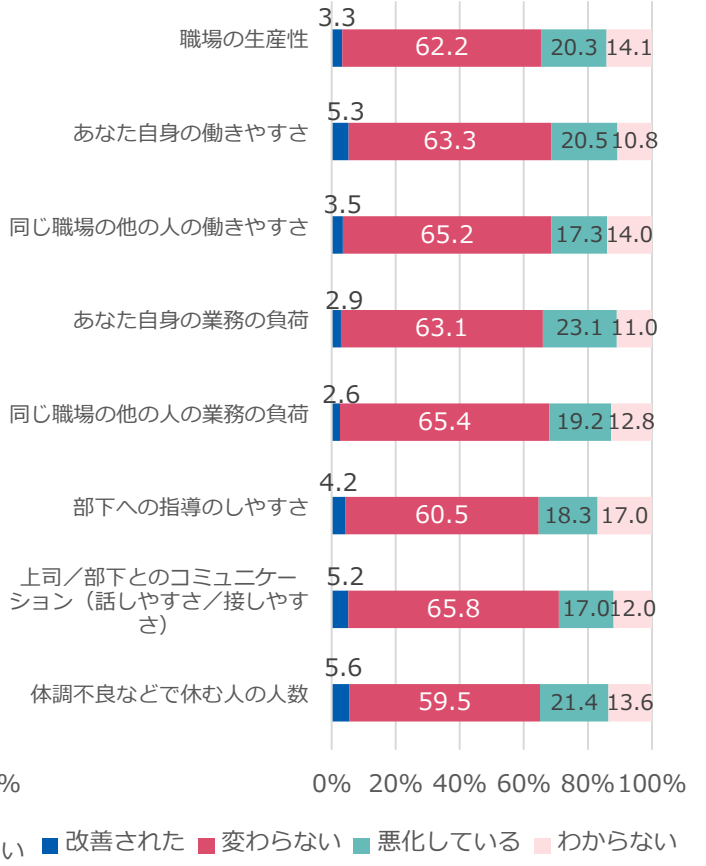
※調査対象：勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、”その他”以外を回答した者のうち、勤務先がハラスメントの予防・解決に向け「積極的に取り組んでいる」と回答した者（n=508）

職場の変化に対する評価
（勤務先の取組を「取り組んでいる」と評価した者）



※調査対象：勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、”その他”以外を回答した者のうち、勤務先がハラスメントの予防・解決に向け「取り組んでいる」と回答した者（n=1,622）

職場の変化に対する評価
（勤務先の取組を「あまり取り組んでいない」と評価した者）



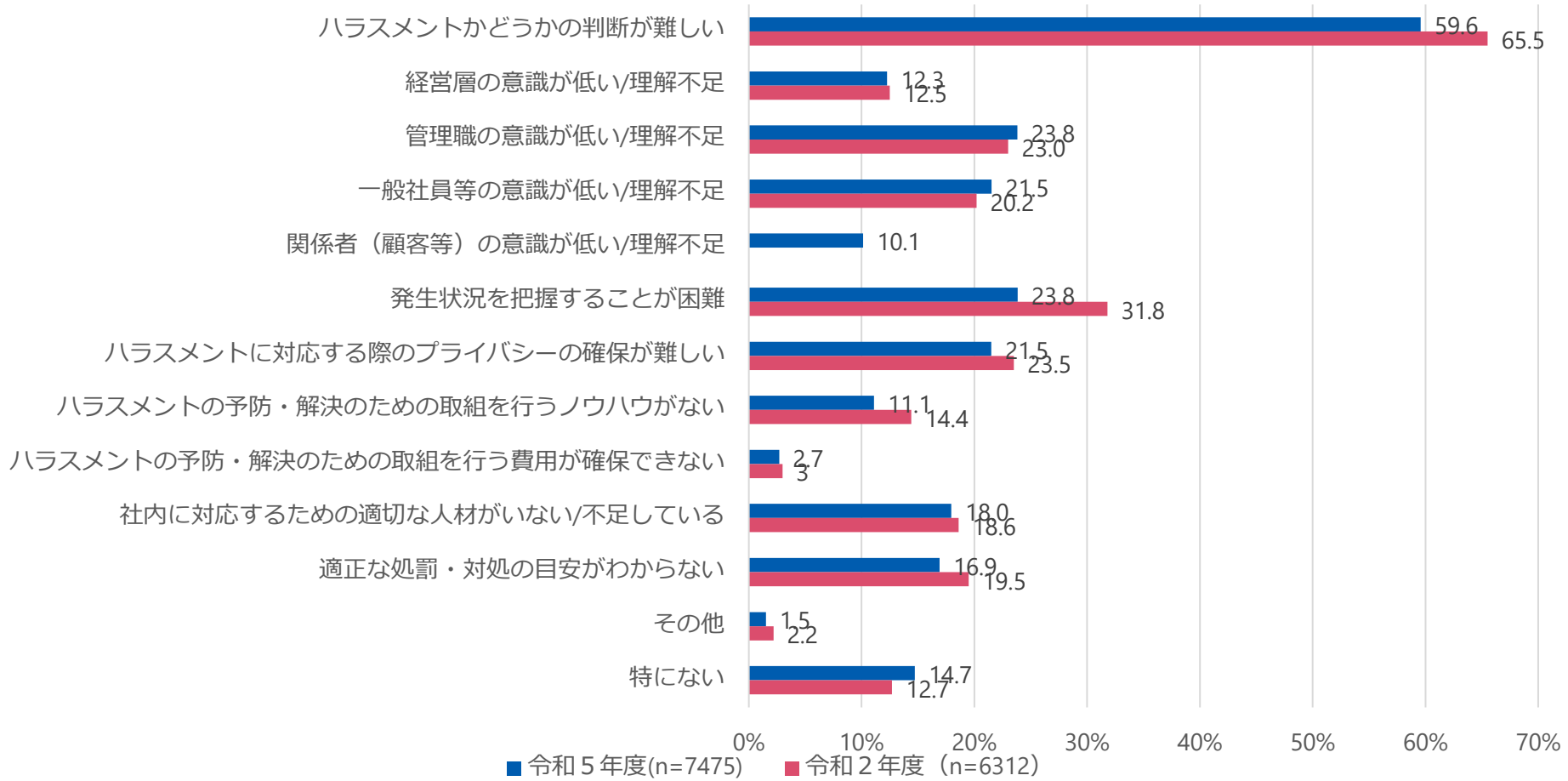
※調査対象：勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、”その他”以外を回答した者のうち、勤務先がハラスメントの予防・解決に向け「あまり取り組んでいない」と回答した者（n=693）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントの取組を進める上での課題（企業調査）

○　ハラスメントの取組を進める上での課題については、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（59.6%）が最も高く、次いで「管理職の意識が低い/理解不足」と「発生状況を把握することが困難」が同率（23.8%）であり、令和２年度と比べても課題状況は概ね同じである。

ハラスメントの取組を進める上での課題



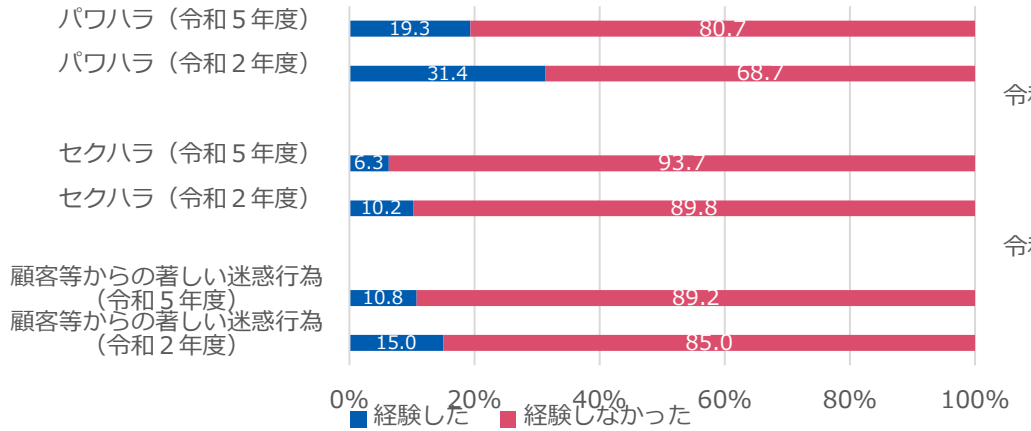
※調査対象：1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（従業員規模が「分からない」と回答した企業、無回答、無効回答を除く）
※令和２年度調査では、従業員規模が「分からない」と回答した企業も含んでいる。
※令和２年度調査では「関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足」は調査項目としていない。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

勤務先等でハラスメントを受けた経験（労働者等調査）

○　過去３年間に勤務先等で各ハラスメントを受けた経験については、パワハラは19.3%（－12.1%）、セクハラは6.3%（－3.9%）、顧客等からの著しい迷惑行為は10.8%（－4.2%）、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは26.1%（－0.2%）、男性の育児休業等ハラスメントは24.0%（－2.2%）、就活等セクハラはインターンシップ中で30.1%、インターンシップ以外の就職活動中で31.9%である。

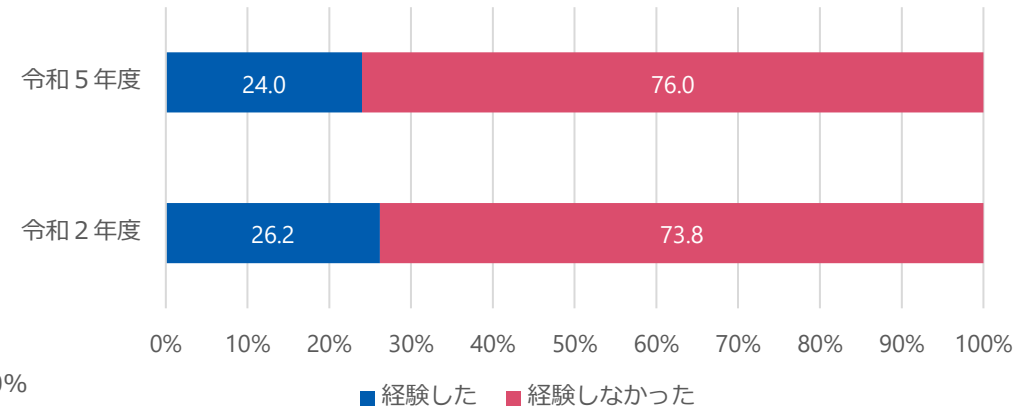
○　令和２年度と比べて、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為は減少し、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、男性の育児休業等ハラスメントは横ばい、インターンシップ中及びインターンシップ以外の就職活動中での就活等セクハラは増加している。

過去３年間にパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験



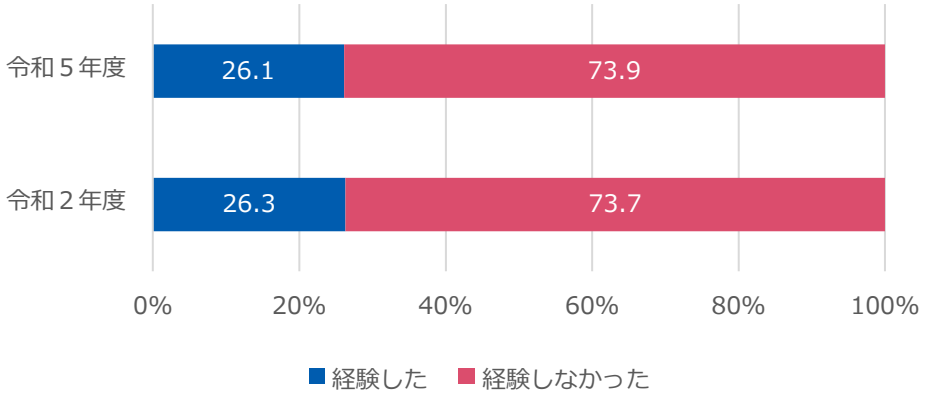
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8000）

過去５年間に男性が育児休業等ハラスメントを受けた経験



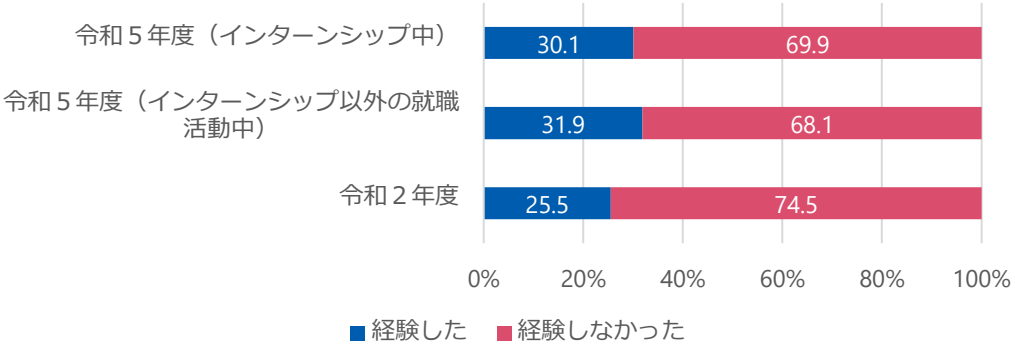
※調査対象：過去5 年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者（n=500）

過去５年間に女性が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験



※調査対象：過去5 年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者（n=1000）

就活等セクハラを受けた経験



※調査対象：（上）インターンシップに参加したと回答した者（n=758）
（中央）インターンシップ以外の就職活動を行ったと回答した者（n=737）
（下）調査に回答した全ての者（n=1000）

※令和２年度調査では、インターンシップ以外の就職活動中の経験と、インターンシップ中の経験を分けずに調査している。

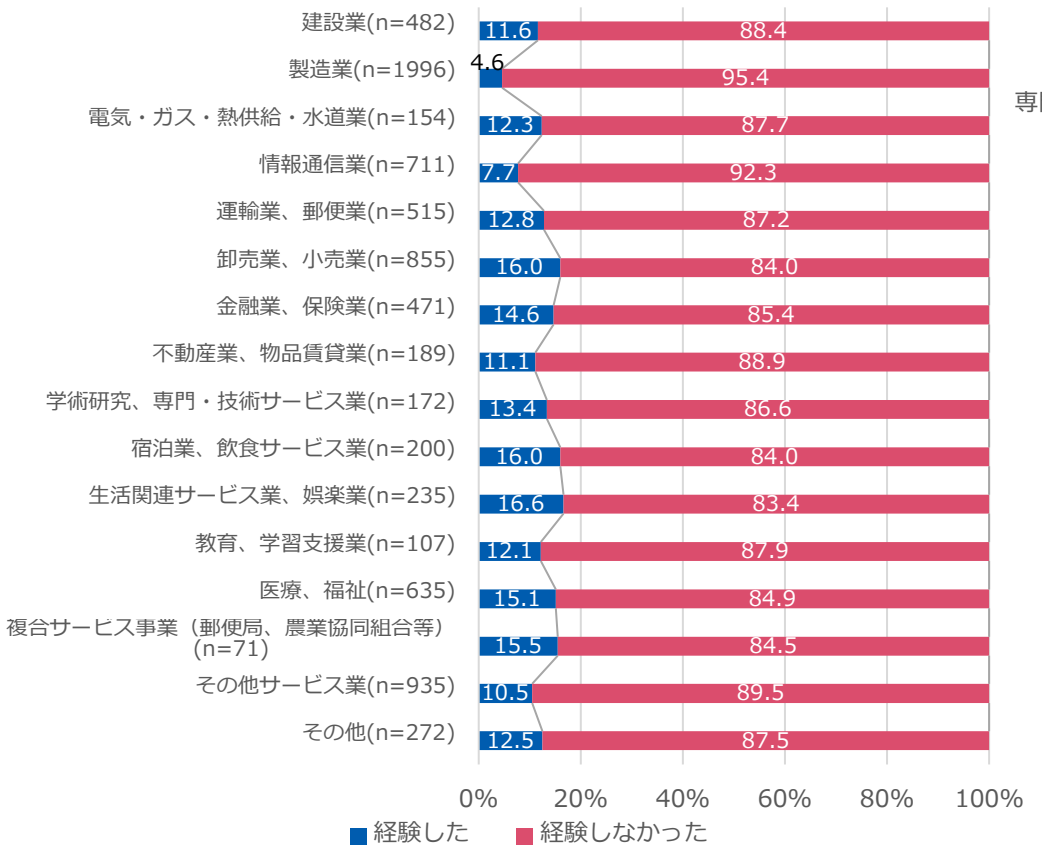
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

顧客等からの著しい迷惑行為の経験状況に関する業種別等の特徴（労働者等調査）

○　労働者が過去３年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為について、業種別に割合が高い上位３つの業種を見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」（16.6%）、「卸売業、小売業」（16.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」(16.0%)である。

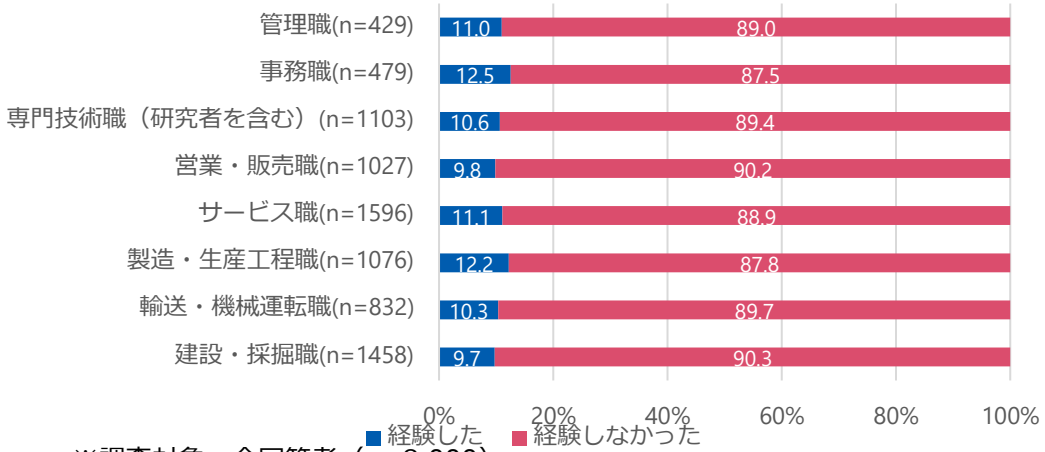
○　職種別に見ると、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験においては職種ごとに大きな差はないが、接客頻度別に見ると、顧客等と接する頻度が多いほど迷惑行為を受けた割合が高い。

過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（業種別）



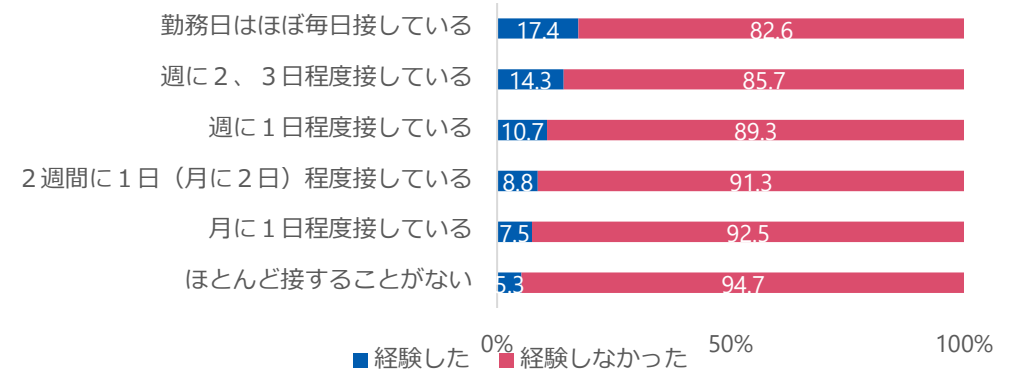
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8000）

過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（職種別）



※調査対象：全回答者（n=8,000）

過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（接客頻度別）



※調査対象：　全回答者(n=8,000)

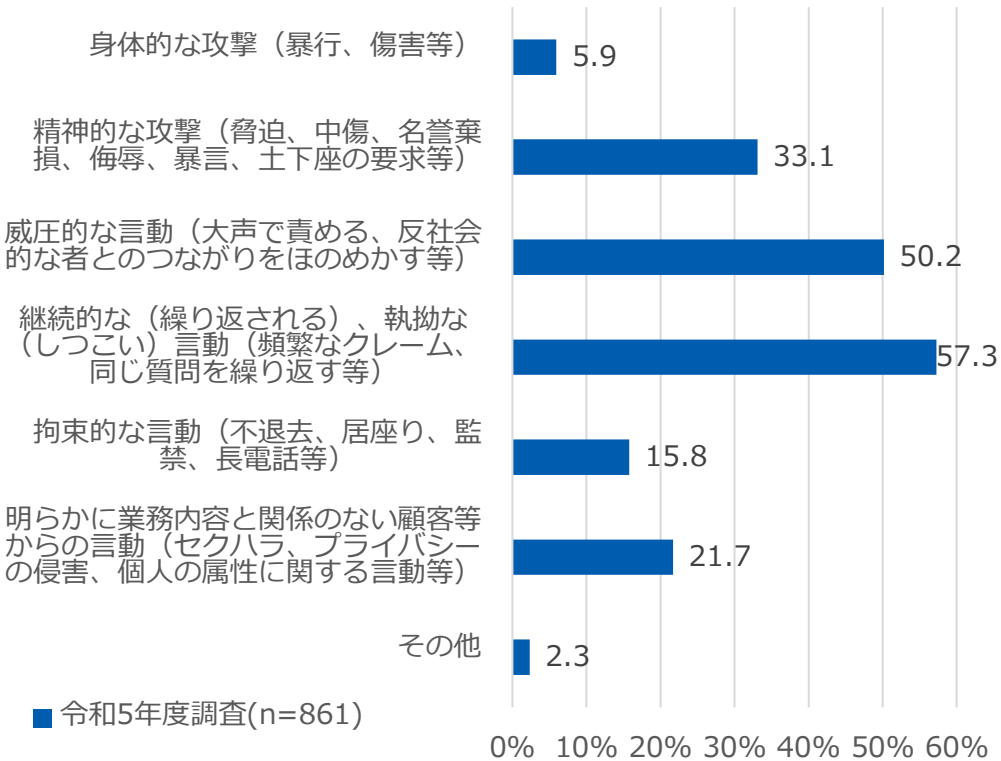
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

顧客等からの著しい迷惑行為の内容・行為者（労働者等調査）

○　労働者が過去３年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容については、「継続的な、執拗な言動」（57.3%）、「威圧的な言動」（50.2%）、「精神的な攻撃」（33.1%）が主な内容である。

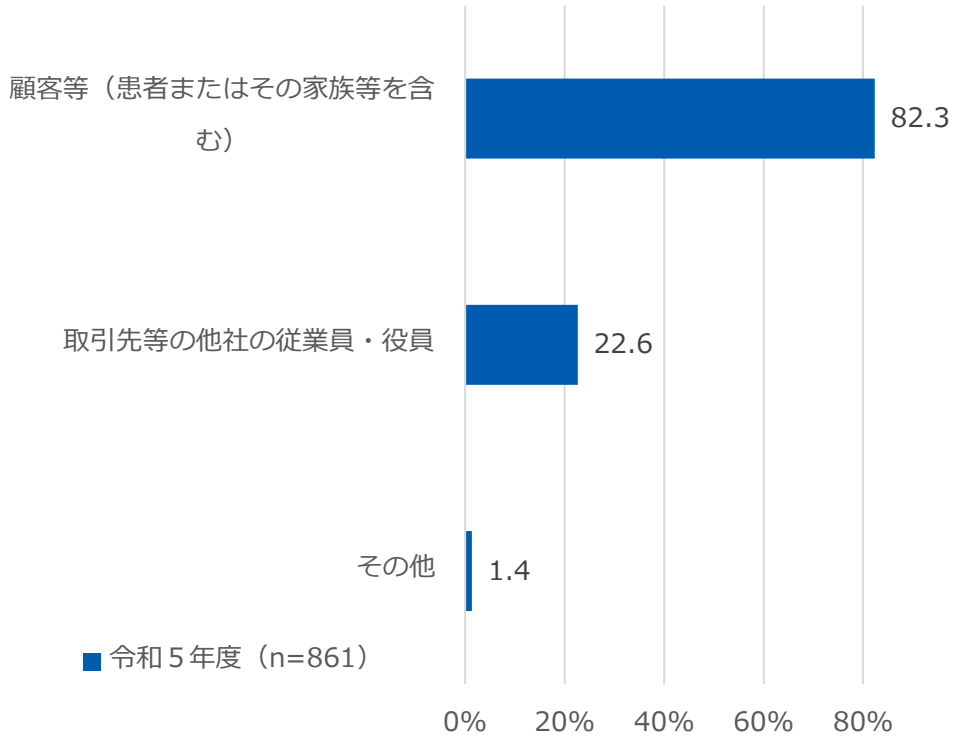
○　顧客等からの著しい迷惑行為の行為者については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」（82.3%）が「取引先等の他社の従業員・役員」（22.6%）よりも高い。

顧客等からの著しい迷惑行為の内容



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

顧客等からの著しい迷惑行為の行為者



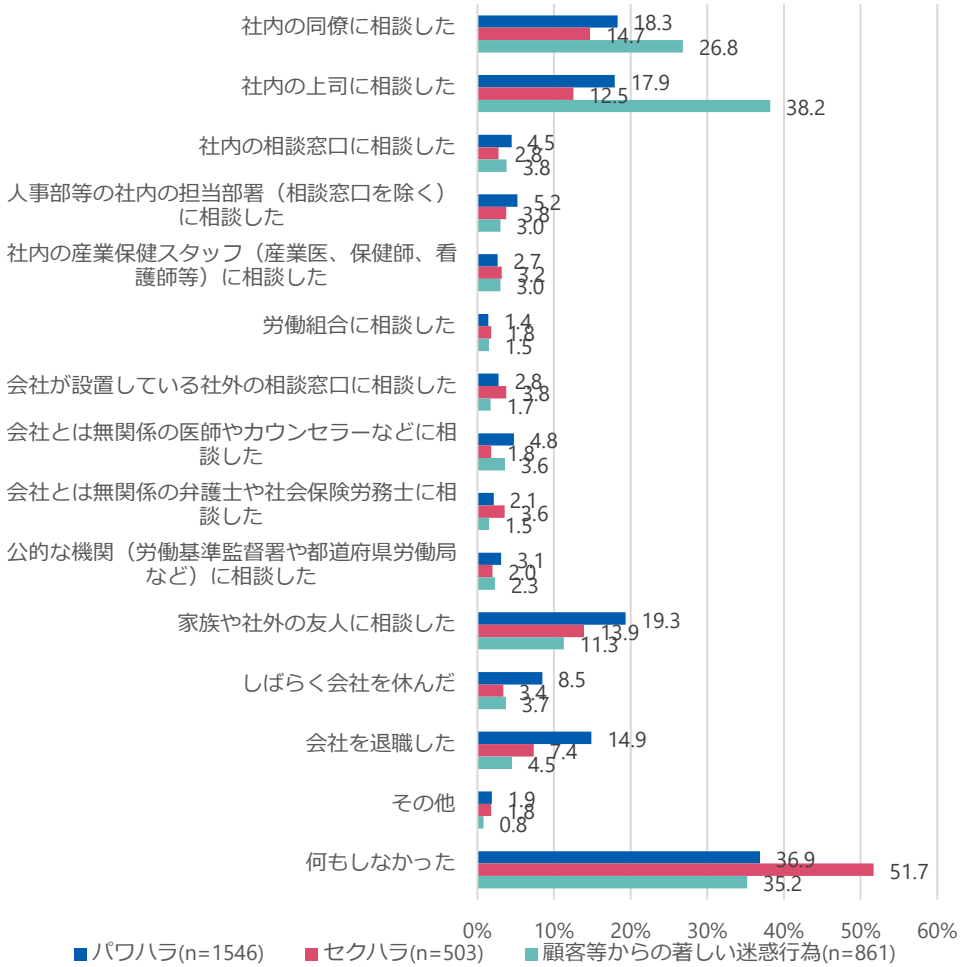
※調査対象：過去３年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントを受けた後の労働者の行動/認識した勤務先の対応（労働者等調査）

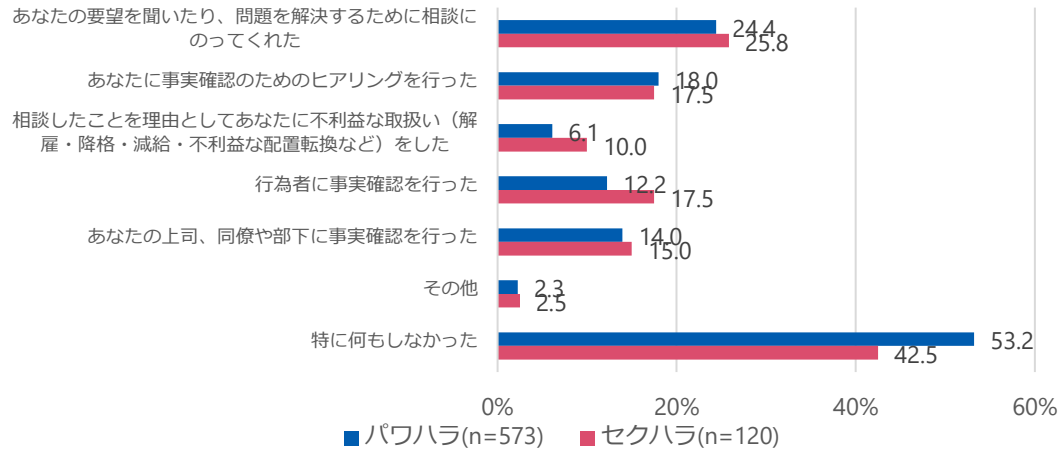
○　ハラスメントを受けた後の労働者の行動については、いずれのハラスメントにおいても「何もしなかった」が最も高い。
○　労働者からの相談や周囲の報告等により、ハラスメントを受けていることを認識した後の勤務先の対応については、
・パワハラ、セクハラは「特に何もしなかった」（53.2%、42.5%）が最も高いが、
・顧客等からの著しい迷惑行為では「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（39.2%）が最も高い。

ハラスメントを受けた後の行動



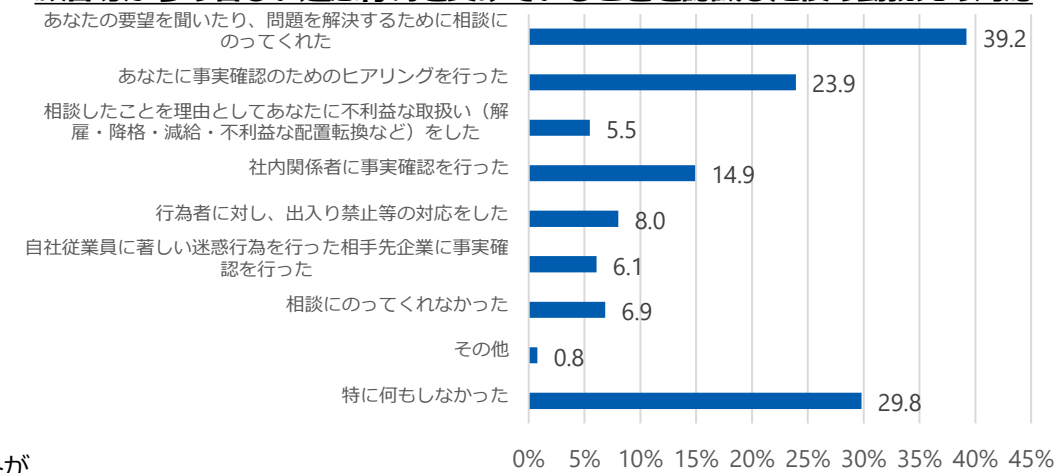
※調査対象：ハラスメントを受けたと回答した者
※「会社を退職した」と回答している者には、その後転職や再就職をした者のみが含まれ、現在無業になっている者は調査対象外である

パワハラ、セクハラを受けていることを認識した後の勤務先の対応



※調査対象：ハラスメントを勤務先が認識していたと回答した者

顧客等からの著しい迷惑行為を受けていることを認識した後の勤務先の対応



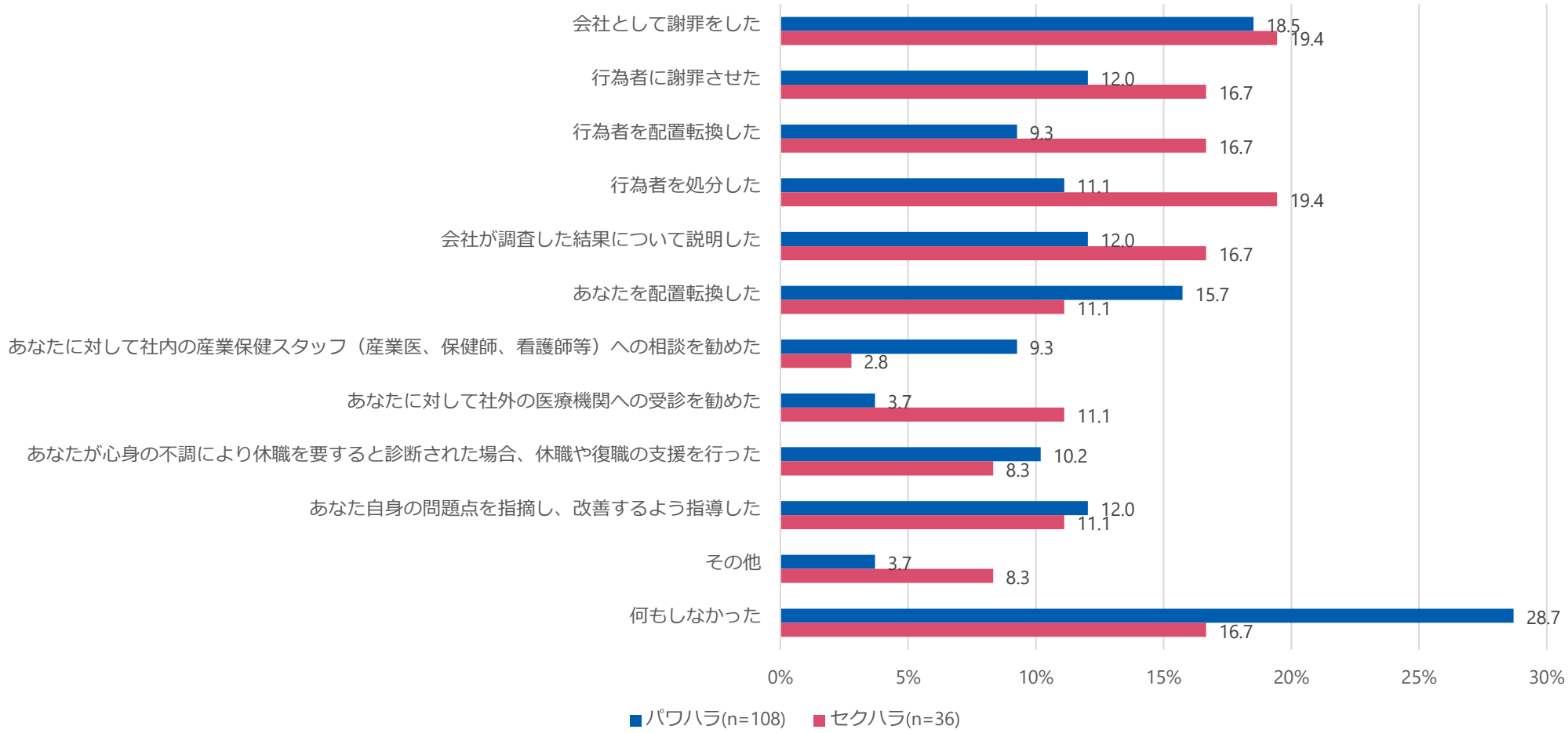
※調査対象：顧客等からの著しい迷惑行為を勤務先が認識していたと回答した者（n=510）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントを受けていることを認めた後の勤務先の対応（労働者等調査）

○　労働者からの相談や周囲の報告等があったパワハラ、セクハラについて、実際に勤務先がハラスメントであると認めた後の勤務先の対応については、
・パワハラでは「何もしなかった」（28.7%）が最も高いが、
・セクハラでは「会社として謝罪をした」及び「行為者を処分した」が同率（19.4%）で最も高い。

パワハラ、セクハラを受けていることを認めた後の勤務先の対応

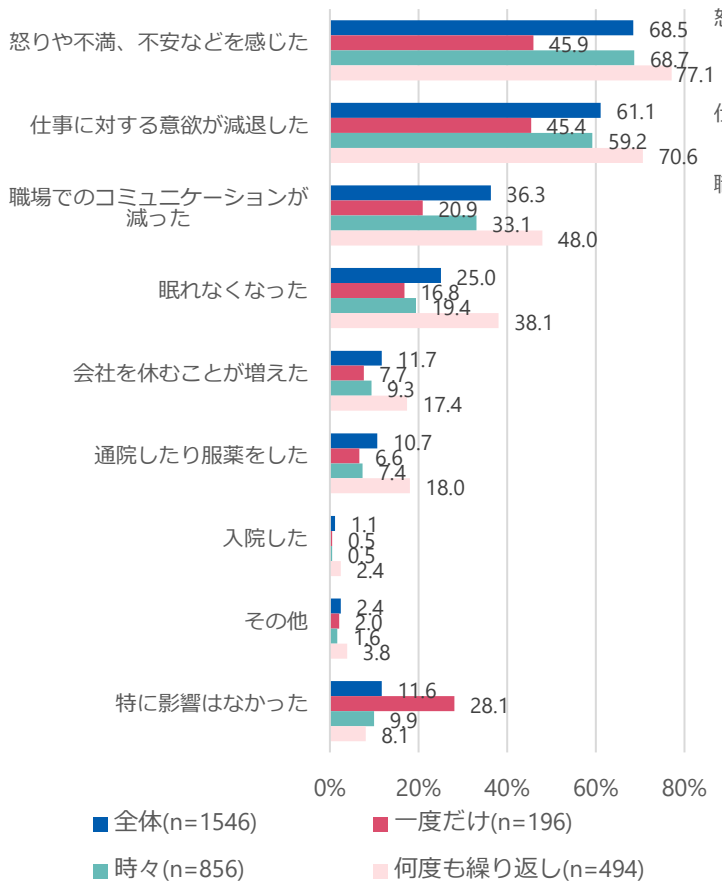


※調査対象：勤務先がハラスメントを認めたと回答した者
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントを受けた労働者の心身への影響（労働者等調査）

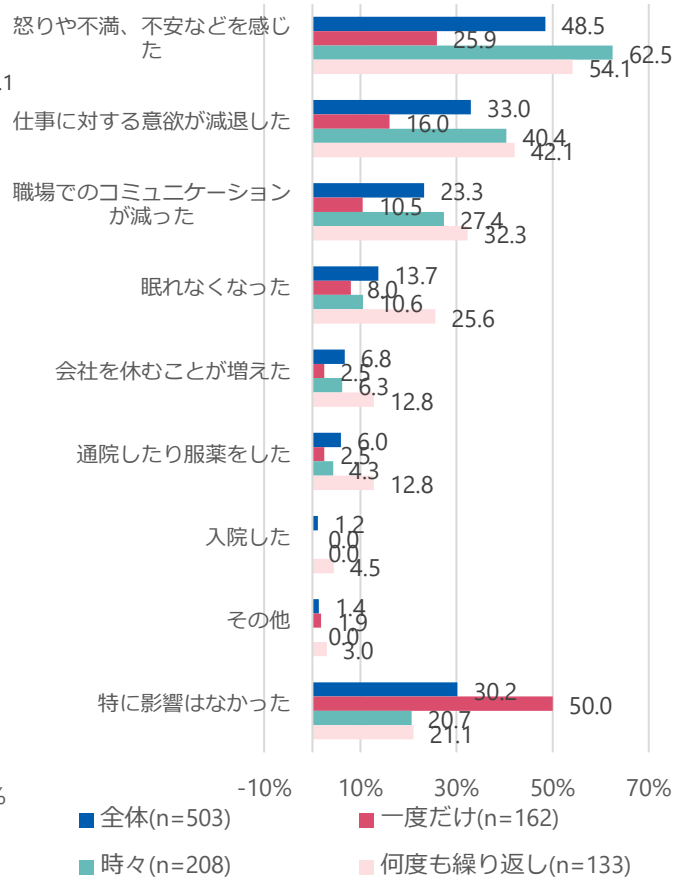
○　いずれのハラスメントにおいても、
・ハラスメントを受けた経験が「一度だけ」であっても、「怒りや不満、不安などを感じた」や「仕事に対する意欲が減退した」などの心身への影響が多く見られ、
・ハラスメントを受けた頻度が多くなるほど、「眠れなくなった」、「会社を休むことが増えた」、「通院したり服薬をした」などのより深刻な心身への影響が高まっている。

パワハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



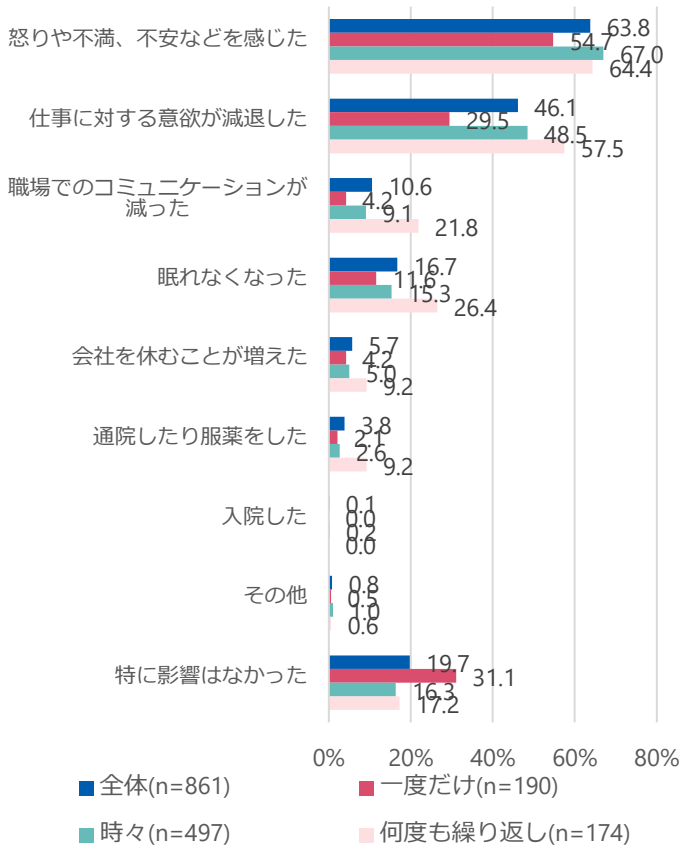
※調査対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)

セクハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



※調査対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



※調査対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)

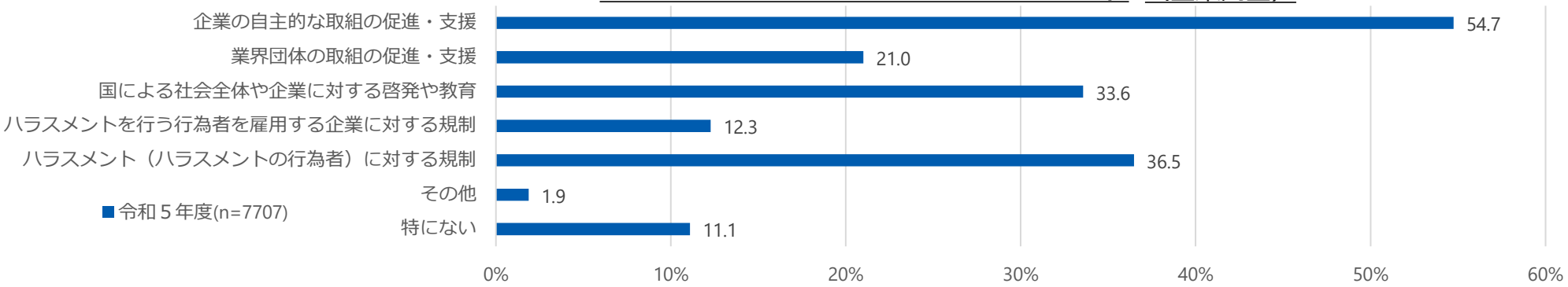
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

今後ハラスメント対策に求める取組（企業調査・労働者等調査）

○　企業が今後必要と考えるハラスメント予防解決のための主な取組については、「企業の自主的な取組の促進・支援」（54.7%）、「ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制」（36.5%）、「国による社会全体や企業に対する啓発や教育」（33.6%）である。

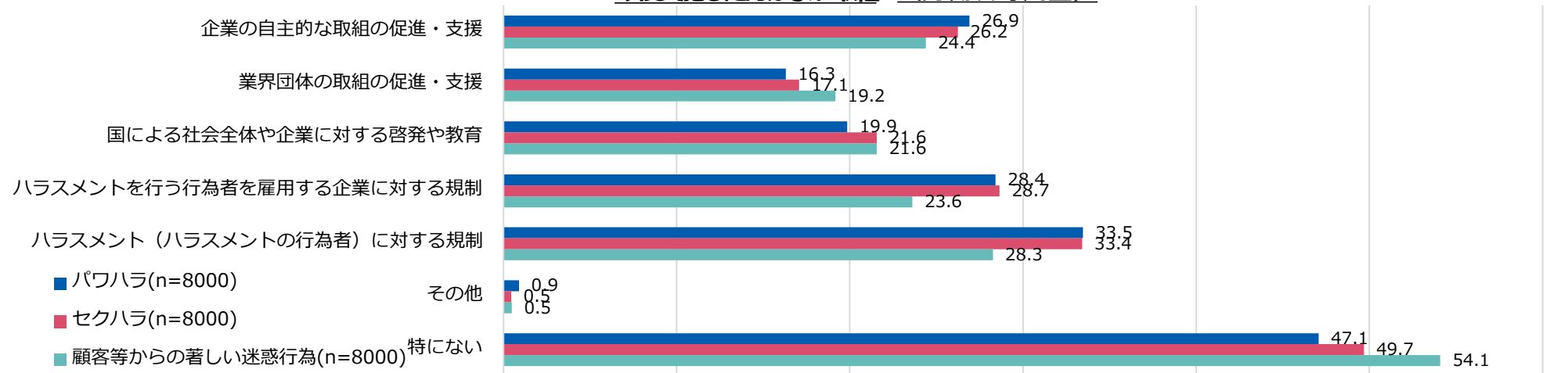
○　労働者が今後実施した方がよいと考える主な取組については、「特にない」を除けば、「ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制」、「ハラスメントを行う行為者を雇用する企業に対する規制」、「企業の自主的な取組の促進・支援」である。

今後必要なハラスメント予防解決のための取組　（企業調査）



※調査対象：全企業（従業員規模が「分からない」と回答した企業、無回答・無効回答を除く）

今後実施した方がよい取組　（労働者等調査）



※調査対象：調査に回答した全ての者

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

過去3年間の顧客等からの著しい迷惑行為及び就活等セクハラの発生状況に関する業種別の特徴（企業調査）

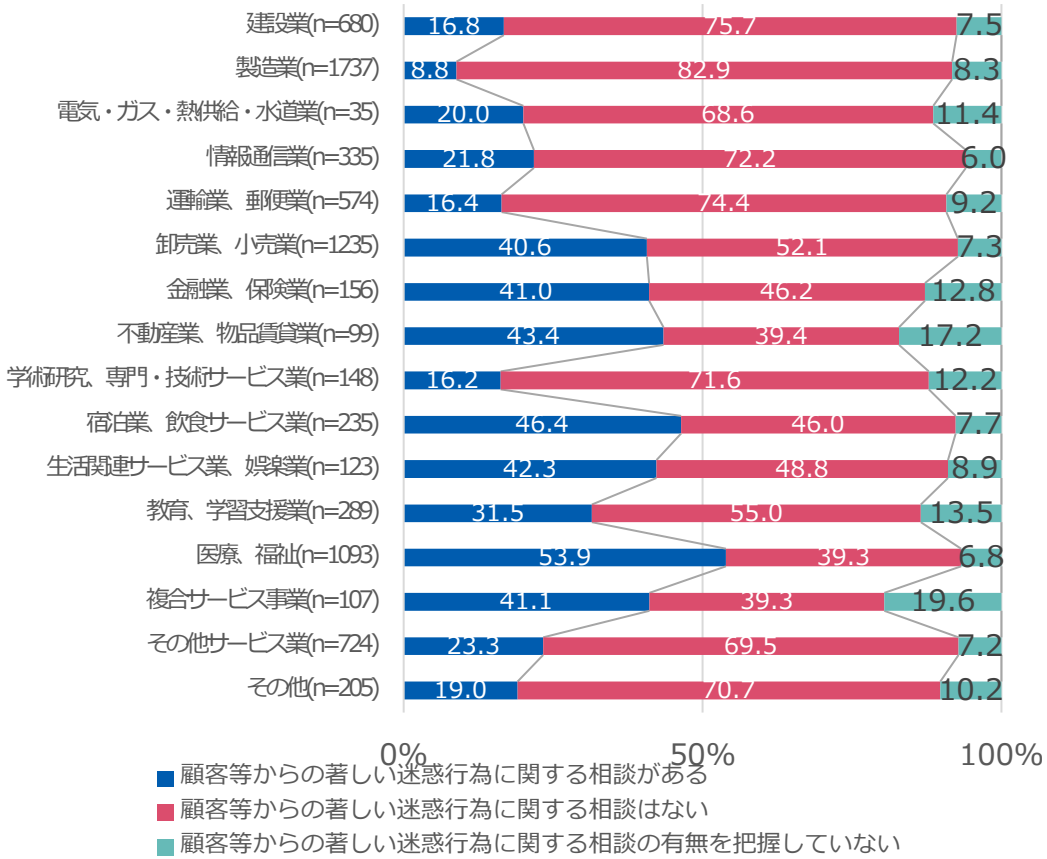
○　企業調査における相談件数の有無について、業種別に割合が高い上位３つの業種を見ると、

・　顧客等からの著しい迷惑行為では、「医療、福祉」（53.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（46.4%）、「不動産業、物品賃貸業」（43.4%）であり、

・　就活等セクハラでは、いずれの業種でも3.0%未満であるが、「電気・ガス・熱供給・水道業」（2.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（2.1%）、「教育、学習支援業」（1.4%）である。

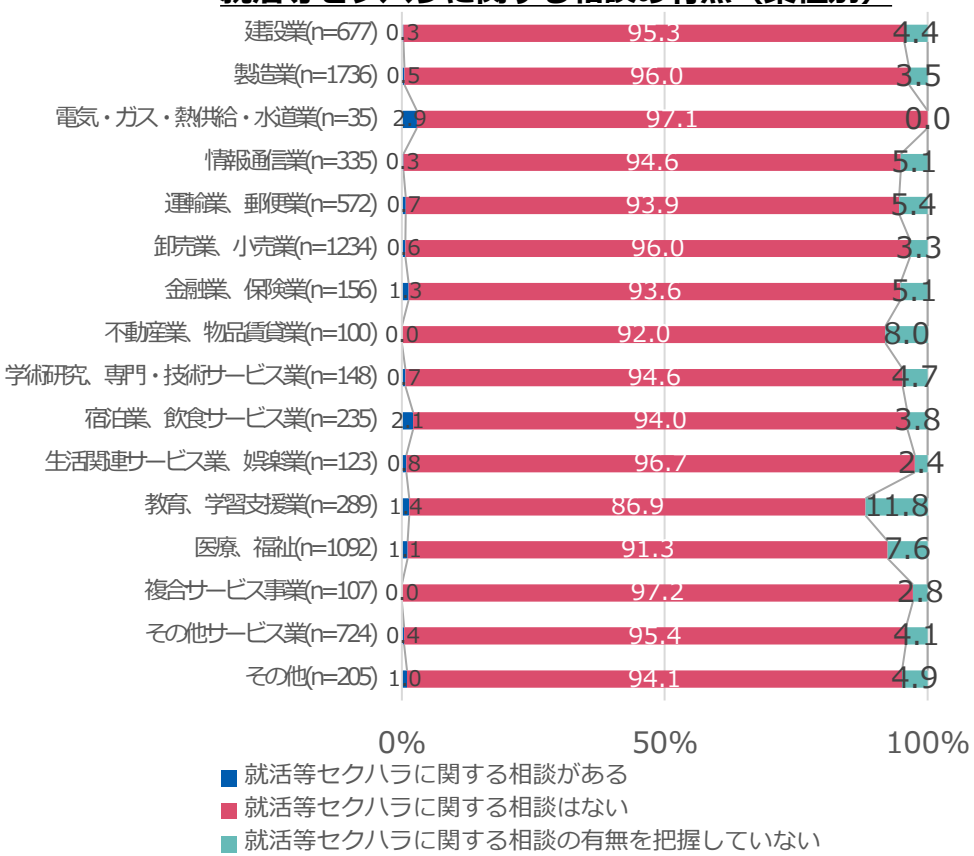
○　顧客等からの著しい迷惑行為については、各ハラスメントの中で業種のばらつきが最も顕著（最上位と最下位は45.1%差）である。

顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談の有無（業種別）



※調査対象：調査に回答した全ての企業（無回答・無効回答を除く）（n=7,775）

就活等セクハラに関する相談の有無（業種別）



※調査対象：調査に回答した全ての企業（無回答・無効回答を除く）（n=7,768）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

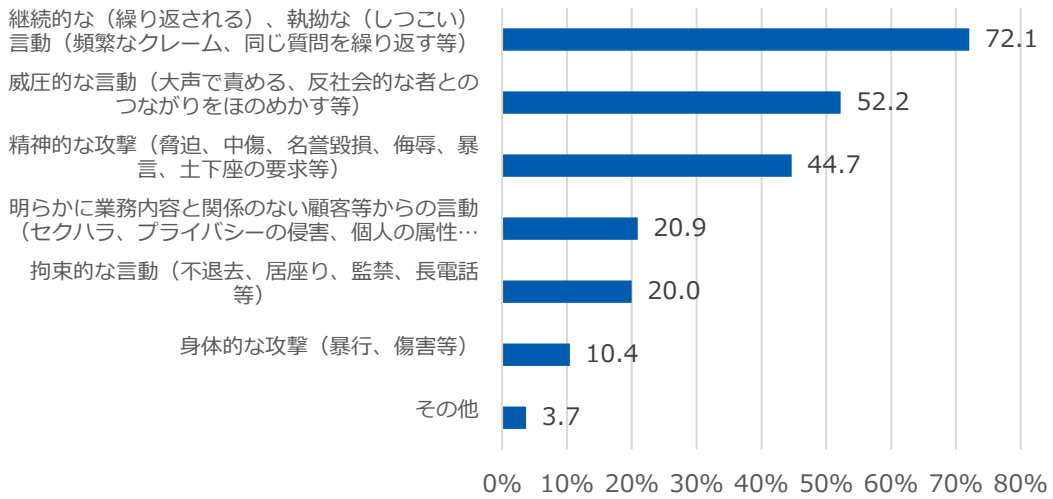
顧客等からの著しい迷惑行為該当事例の特徴（企業調査）

○　過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると企業が判断した事例の主な内容は、「継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）」（72.1%）、「威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）」（52.2%）、「精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の要求等）」（44.7%）である。

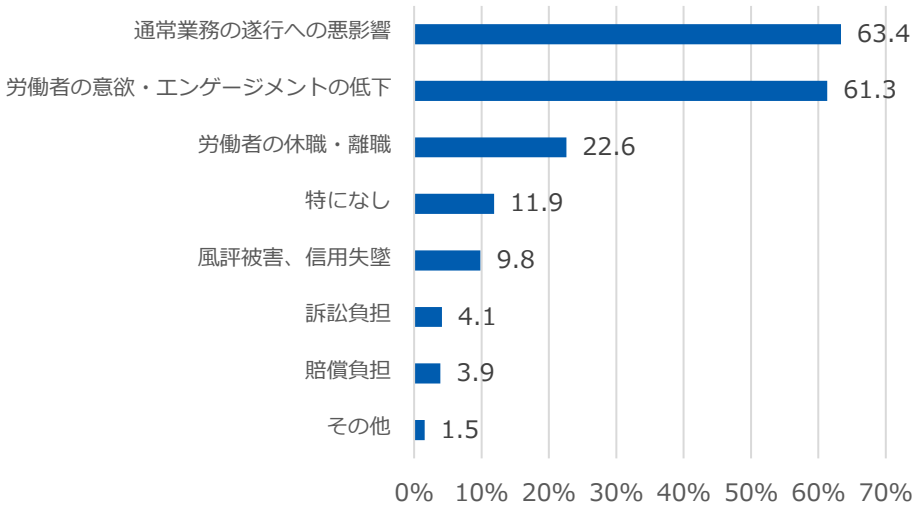
○　該当事例における行為者と被害者の関係については、「顧客等（患者又はその家族等を含む）から自社従業員へ」（91.6%）がほとんどである。

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

過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案の具体的な内容

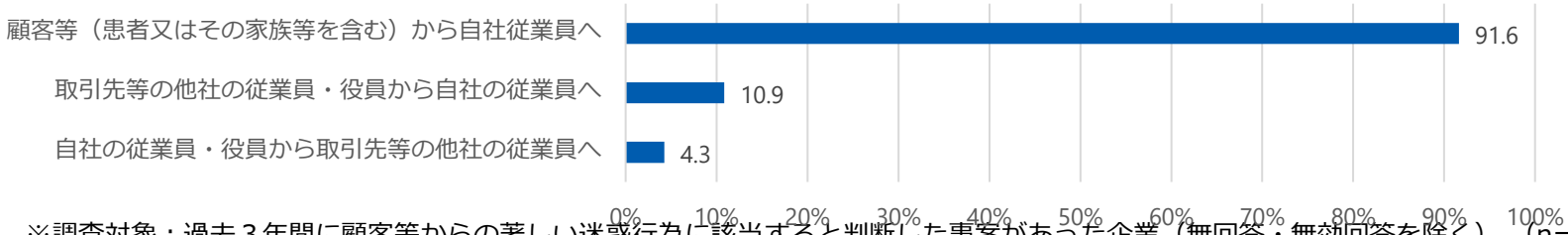


過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為で被った損害や被害



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

顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案における行為者と被害者の関係



※調査対象：過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業（無回答・無効回答を除く）　（n=1,870）

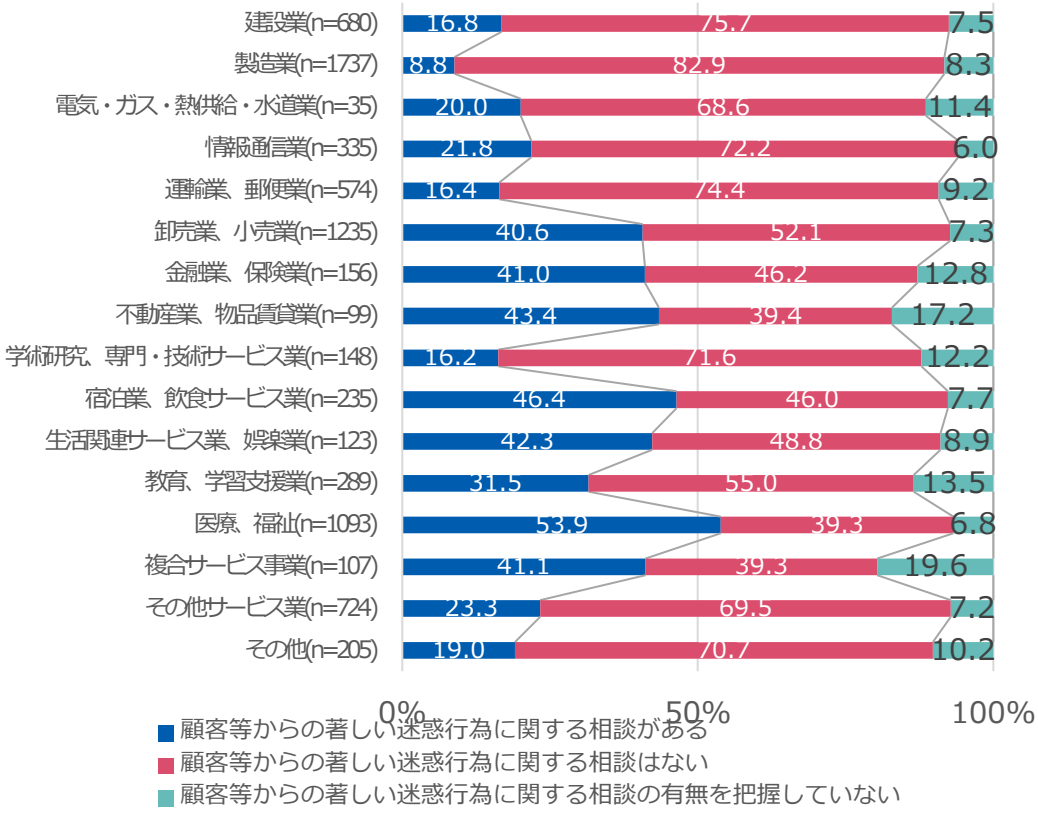
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組状況の特徴（企業調査）

○　顧客等からの著しい迷惑行為に関する企業の取組状況については、概ね、相談が有った割合が高い業種において、予防・解決のための取組の実施割合も高い傾向にあるものの、全体として「特にない」が55.8%を占めており、各業界における取組状況のばらつきも大きい（最上位と最下位は43.2%差）。

○　取組内容の傾向としては、業種全体については、どの取組内容も概ね同じ割合で行われているものの、顧客等へのかかわりが大きいと考えられる業種（「金融・保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」等）では「顧客等からの著しい迷惑行為の対応に関するマニュアルの作成、研修の実施」等の取組割合が高い傾向にあるほか、「行為者に対する出入り禁止等」、「警備会社、警察等の関係各所との連携（連絡体制の構築等）」の実施も見受けられる。

顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談の有無（業種別）



※調査対象：調査に回答した全ての企業（無回答・無効回答を除く）(n=7,775)

顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組（業種別）

[比率の差]
- 全体＋10ポイント
- 全体＋5ポイント
- 全体－10ポイント
- 全体－5ポイント

	該当数	顧客等からの著しい迷惑行為の対応に関するマニュアルの作成、研修の実施	顧客等への周知・啓発	行為者に対する出入り禁止等	自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼（事実確認、再発防止等）	警備会社、警察等の関係各所との連携（連絡体制の構築等）	保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（連絡体制の構築等）	その他	特にない
全体	7698	13.7	11.4	13.1	13.9	12.7	12.0	3.0	55.8
建設業	662	5.3	8.2	5.6	16.2	5.3	9.7	2.7	66.5
製造業	1716	6.4	6.0	4.2	11.2	4.8	9.4	1.8	73.3
電気・ガス・熱供給・水道業	35	5.7	0.0	5.7	5.7	11.4	14.3	8.6	68.6
情報通信業	335	9.3	14.0	5.7	25.1	7.5	17.0	2.7	54.9
運輸業、郵便業	565	6.2	11.0	11.5	17.9	5.0	6.9	1.4	64.8
卸売業、小売業	1227	17.4	7.5	21.3	13.4	18.8	11.2	4.0	48.2
金融業、保険業	153	38.6	10.5	11.1	15.0	30.7	27.5	5.2	30.1
不動産業、物品賃貸業	100	16.0	9.0	17.0	23.0	12.0	16.0	3.0	46.0
学術研究、専門・技術サービス業	145	4.8	11.0	4.1	16.6	6.2	13.1	2.1	65.5
宿泊業、飲食サービス業	235	24.3	9.4	25.5	11.9	23.8	8.5	1.7	42.6
生活関連サービス業、娯楽業	122	17.2	15.6	39.3	9.0	23.0	12.3	2.5	39.3
教育、学習支援業	285	9.5	7.4	10.5	3.9	17.9	13.3	4.9	61.1
医療、福祉	1089	29.0	28.6	26.4	8.7	24.0	17.5	4.1	32.7
複合サービス事業	107	29.0	7.5	14.0	17.8	12.1	14.0	3.7	37.4
その他サービス業	721	10.3	11.7	7.9	20.5	9.3	10.7	3.2	56.4
その他	201	10.4	6.5	6.5	19.4	13.4	11.9	2.5	60.2

※調査対象：調査に回答した全ての企業（無回答・無効回答を除く）(n=7,698)、単位%

※サンプル数が30未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

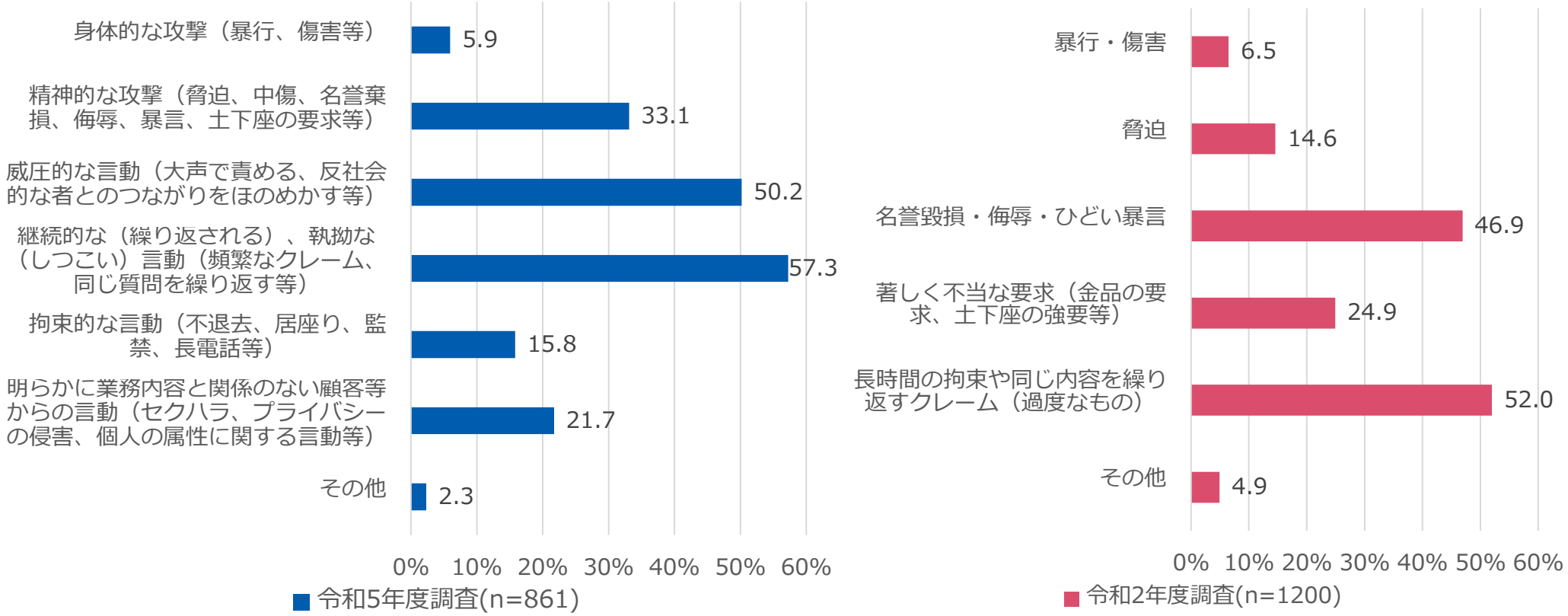
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容（労働者等調査）

○　労働者が受けた顧客等からの著しい迷惑行為の主な内容について、
- 　令和２年度は「名誉毀損・侮辱・ひどい暴言」（46.9%）、「長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム」（52.0%）、「著しく不当な要求」（24.9%）であり、
- 　令和５年度は「継続的な、執拗な言動」（57.3%）、「威圧的な言動」（50.2%）、「精神的な攻撃」（33.1%）である。

○　傾向については、令和２年度と比べて大きな変化はない。

顧客等からの著しい迷惑行為の内容　※複数回答



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

※令和５年度と令和２年度ではアンケート調査の「顧客等からの著しい迷惑行為の内容」の選択肢が異なっているため、単純比較できない。

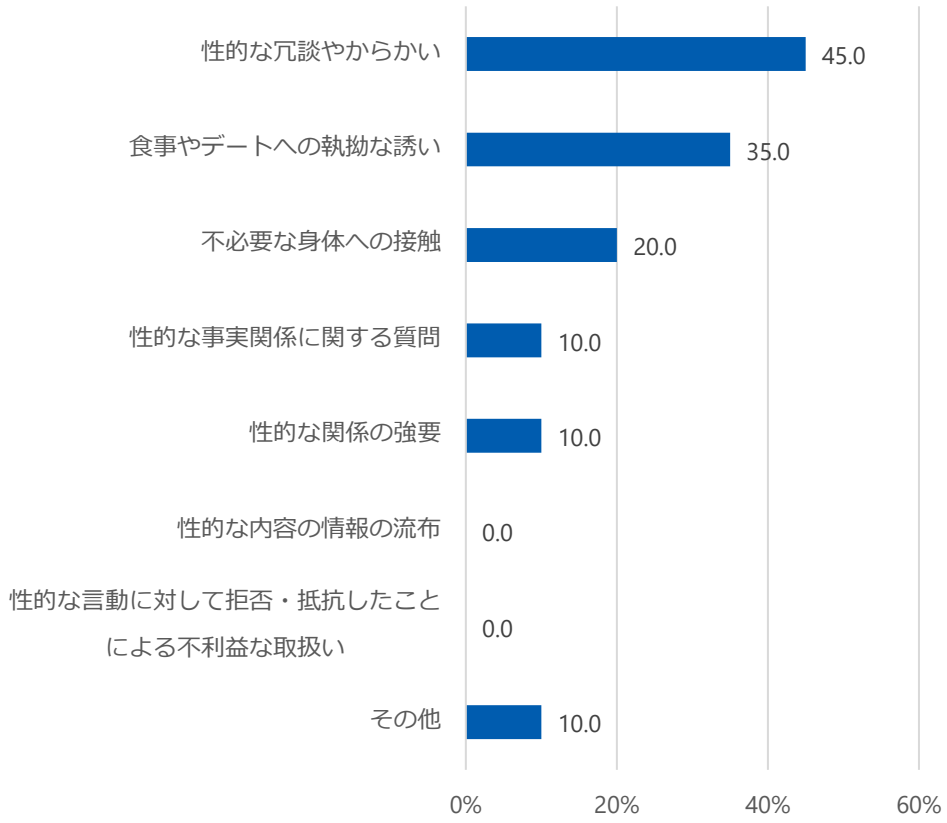
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

就活等セクハラ該当事例の特徴（企業調査）

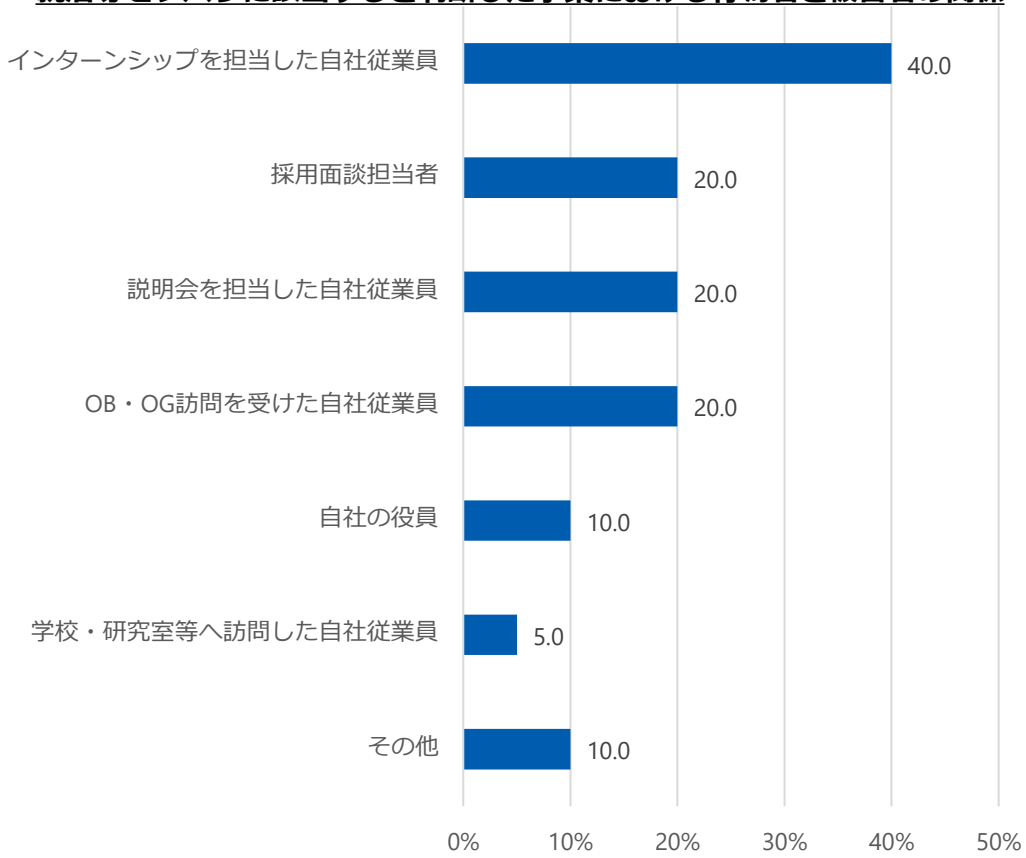
○　過去３年間に就活等セクハラに該当すると企業が判断した事例の件数自体は少ないものの、その主な内容は、「性的な冗談やからかい」（45.0%）、「食事やデートへの執拗な誘い」（35.0%）、「不必要な身体への接触」（20.0%）である。

○　該当事例における行為者と被害者の関係については、「インターンシップを担当した自社従業員」（40.0%）が最も高く、次いで「採用面談担当者」、「説明会を担当した自社従業員」、「ＯＢ・ＯＧ訪問を受けた自社従業員」が同率（20.0%）である。

過去３年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



就活等セクハラに該当すると判断した事案における行為者と被害者の関係



※調査対象：過去３年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業（無回答・無効回答を除く）　(n=20)

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

就活等セクハラに関する取組状況の特徴（企業調査）

○　就活等セクハラに関する企業の取組状況については、

・　「情報通信業」や「金融業、保険業」などでは、全体平均から５ポイント以上高い取組が３つ以上ある。

・　全体としては、就活等セクハラの行為者として高い割合を占める「リクルーターの行動指針やマニュアルの策定・周知」（4.9%）が最も低い。

就活等セクハラに関する取組（業種別）

[比率の差]
- 全体＋10ポイント
- 全体＋5ポイント
- 全体－10ポイント
- 全体－5ポイント

	該当数	就活生等に対するセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化・周知	就活生等からの相談への適切な対応	社員に対する研修の実施	「公正な採用選考」に基づいた面接実施の周知	リクルーターの行動指針やマニュアルの策定・周知	応募者の個人情報の限定利用の徹底	その他	特にない
全体	7713	13.1	12.9	10.1	27.2	4.9	23.7	1.4	53.0
建設業	673	14.6	13.5	9.2	27.6	5.2	22.9	0.9	51.6
製造業	1717	13.0	13.5	9.7	31.9	6.0	26.9	1.4	51.0
電気・ガス・熱供給・水道業	35	5.7	5.7	22.9	28.6	5.7	25.7	0.0	54.3
情報通信業	334	16.5	14.4	17.1	33.5	11.1	39.8	1.5	39.5
運輸業、郵便業	567	9.7	11.8	10.6	22.6	3.0	19.6	1.2	58.9
卸売業、小売業	1230	13.6	11.5	10.1	27.1	4.9	23.3	1.5	52.8
金融業、保険業	154	20.8	18.8	12.3	31.2	11.0	28.6	3.2	42.2
不動産業、物品賃貸業	100	14.0	19.0	14.0	33.0	7.0	32.0	0.0	53.0
学術研究、専門・技術サービス業	147	19.7	13.6	9.5	25.2	5.4	26.5	2.7	50.3
宿泊業、飲食サービス業	235	14.0	14.0	11.5	21.7	3.4	18.3	2.6	50.6
生活関連サービス業、娯楽業	123	14.6	7.3	9.8	21.1	6.5	22.0	1.6	59.3
教育、学習支援業	287	11.1	17.4	6.6	22.3	1.7	19.2	2.4	56.1
医療、福祉	1084	12.5	13.2	8.3	23.0	2.4	20.7	0.7	58.1
複合サービス事業	107	10.3	15.0	12.1	37.4	4.7	16.8	0.9	43.9
その他サービス業	718	11.0	9.5	9.9	24.7	3.3	19.9	1.8	56.3
その他	202	11.4	13.4	12.4	29.2	7.4	24.3	1.0	53.5

※調査対象：調査に回答した全ての企業（無回答・無効回答を除く）（n=7,713）、単位%）

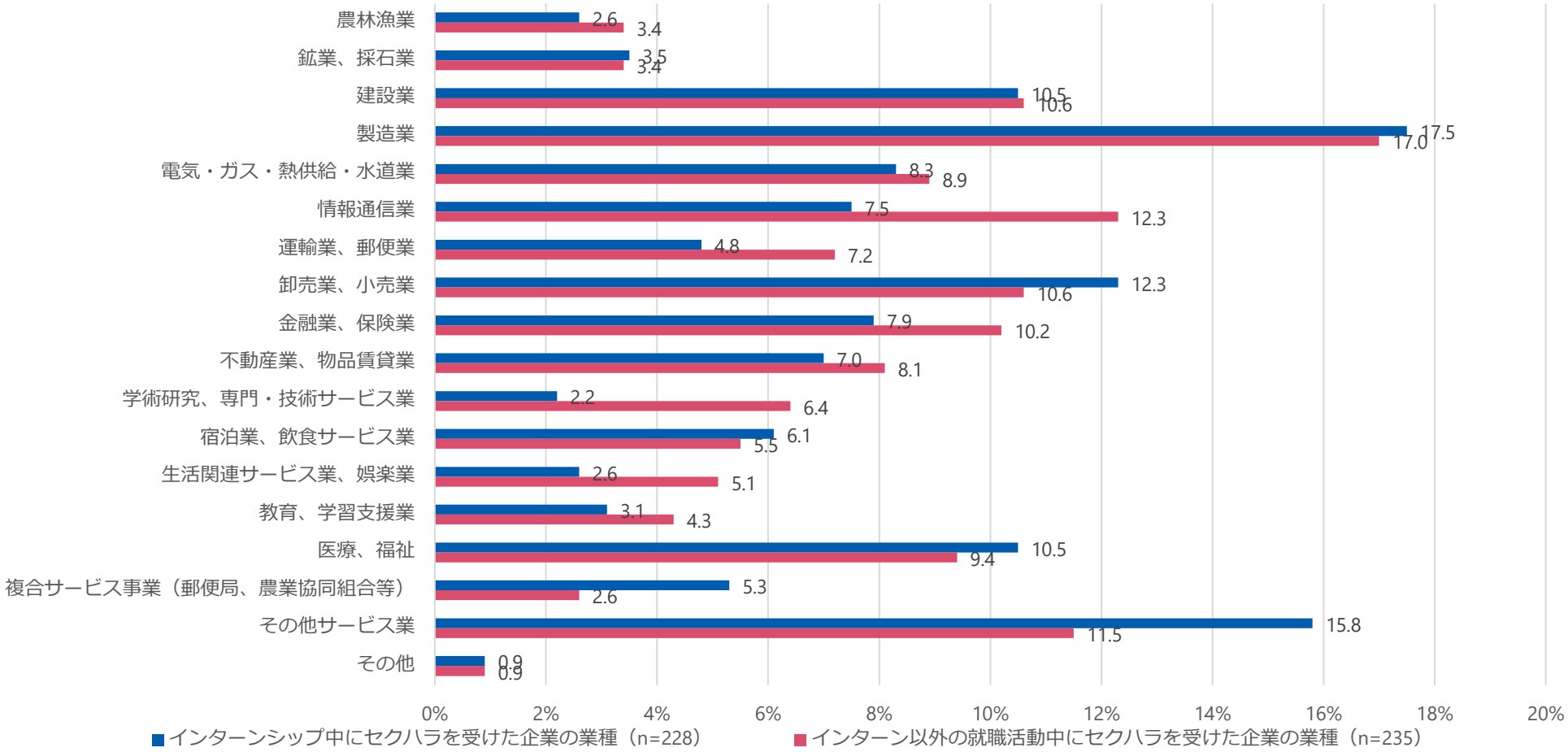
※サンプル数が30未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

就活等セクハラの経験状況に関する業種別の特徴（労働者等調査）

○　過去３年間に就職活動を行った者のうち、インターンシップ中又はインターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者が、就活等セクハラを受けた際に志望していた企業・団体の業種について、割合が高い上位３つの業種を見ると、「製造業」、「その他サービス業」、「卸売業、小売業」である。

インターンシップ中/インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の志望企業・団体の業種



※調査対象：就活等セクハラを受けたと回答した者

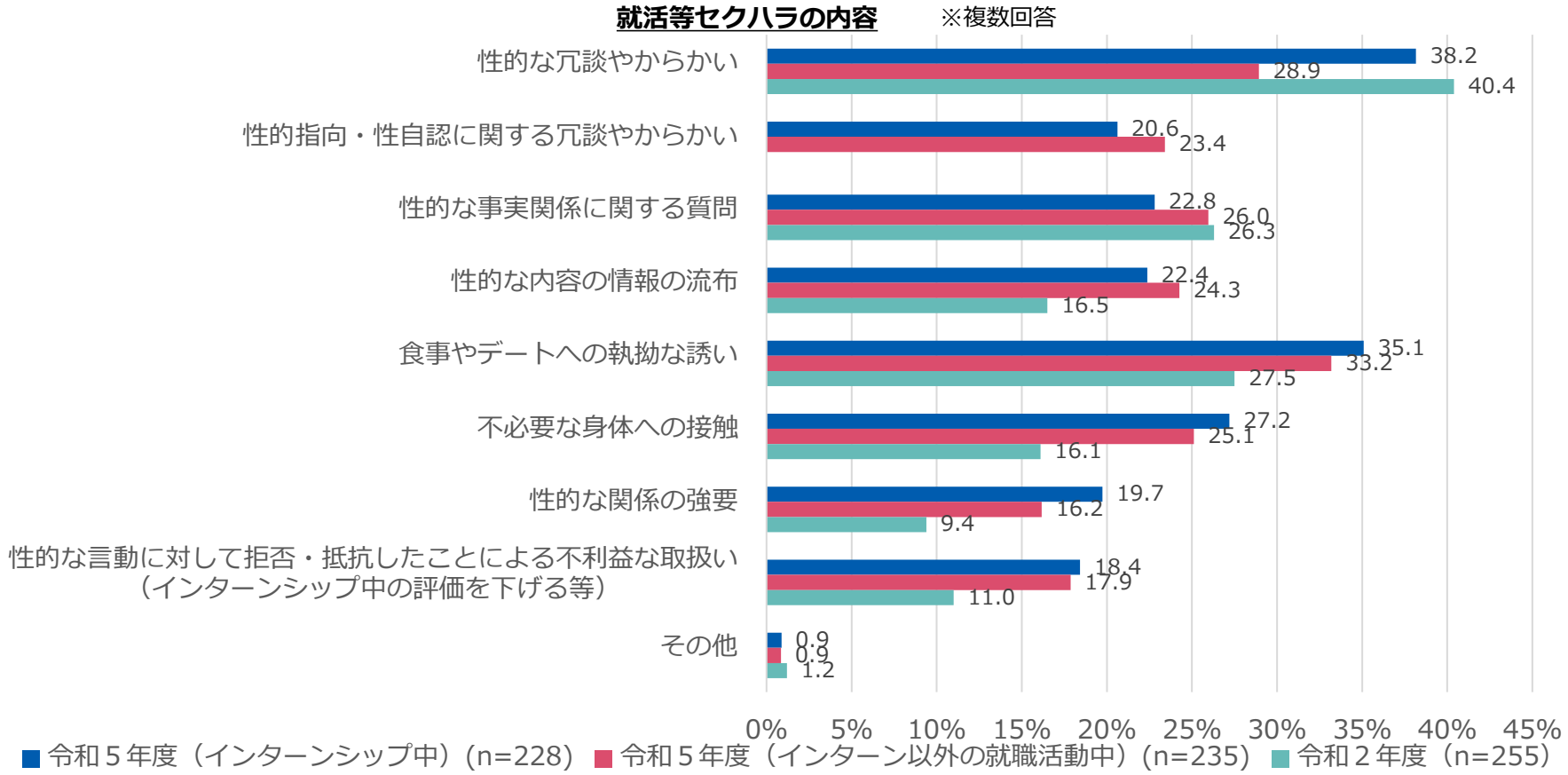
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

受けた就活等セクハラの内容（労働者等調査）

○　インターンシップ中に受けた就活等セクハラの主な内容については、「性的な冗談やからかい」（38.2%）、「食事やデートへの執拗な誘い」（35.1%）、「不必要な身体への接触」（27.2%）である。

○　インターン以外の就職活動中に受けた就活等セクハラの主な内容については、「食事やデートへの執拗な誘い」（33.2%）、「性的な冗談やからかい」（28.9%）、「性的な事実関係に関する質問」（26.0%）である。

○　傾向としては、令和２年度と比較して、冗談やからかいは減少しているが、それ以外の内容は概ね増加している。

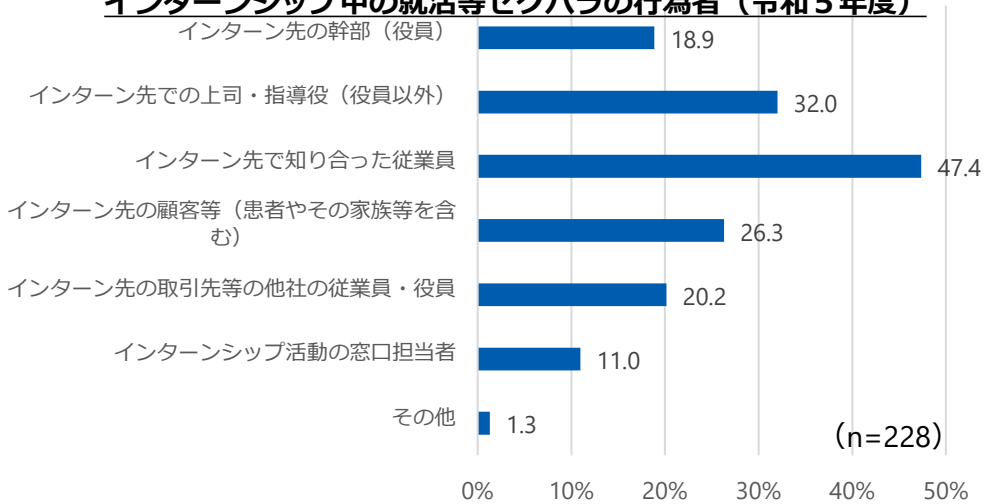


※調査対象：（令和５年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。
※「性的指向・性自認に関する冗談やからかい」は、令和２年度では選択肢としていない。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

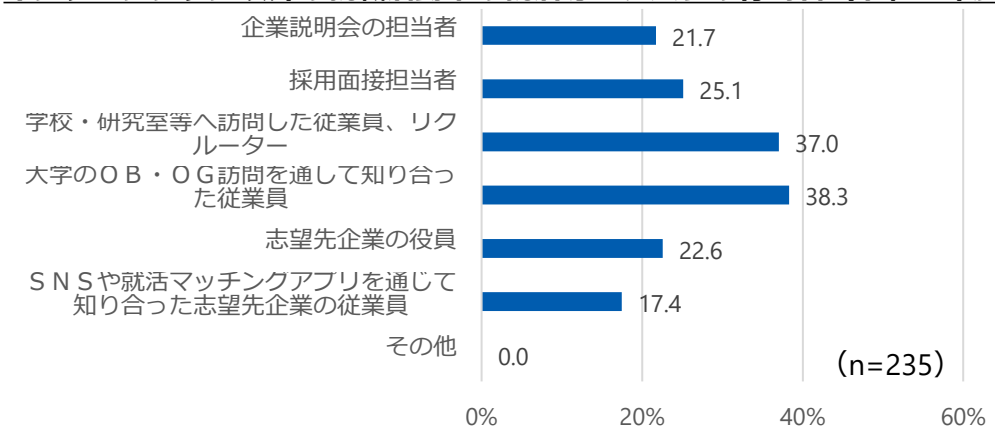
就活等セクハラの行為者（労働者等調査）

○　就活等セクハラの行為者については、
- インターンシップ中では、「インターンシップで知り合った従業員」（47.4%）、「インターン先での上司・指導役(役員以外)」（32.0%）、「インターン先の顧客等（患者やその家族等を含む）」の順に多い。
- インターンシップ以外の就職活動では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」（37.0%）、「採用面接担当者」（25.1%）の順に多い。

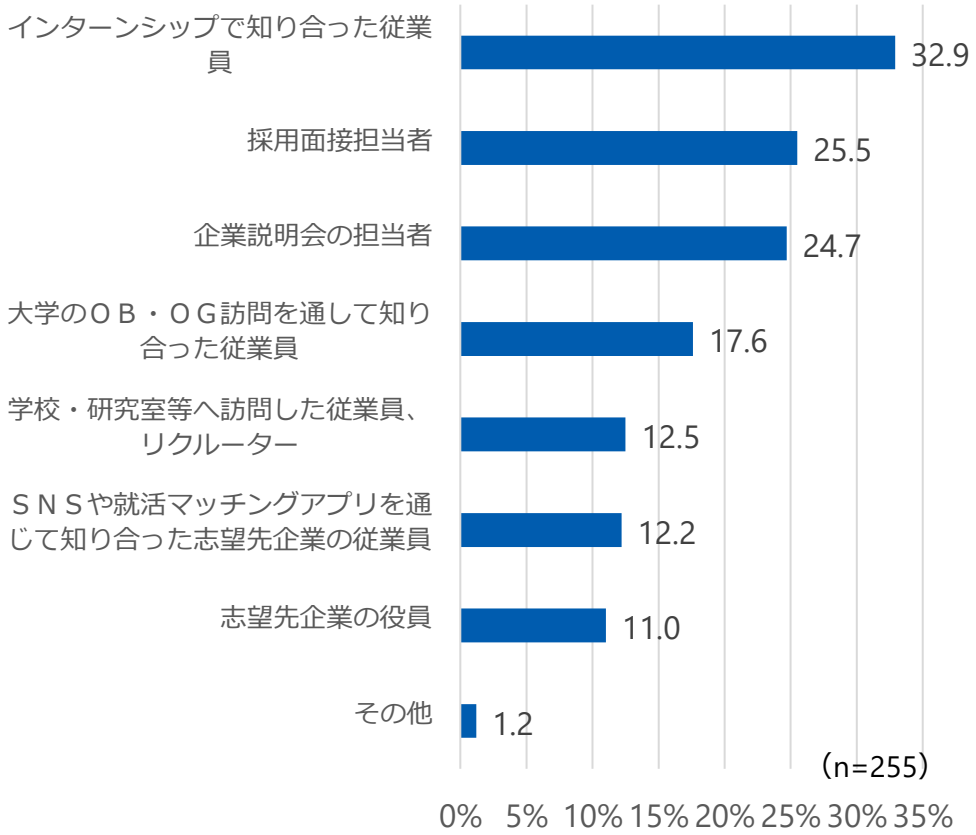
インターンシップ中の就活等セクハラの行為者（令和５年度）



インターンシップ以外の就職活動中の就活等セクハラの行為者（令和５年度）



就活等セクハラの行為者（令和２年度）

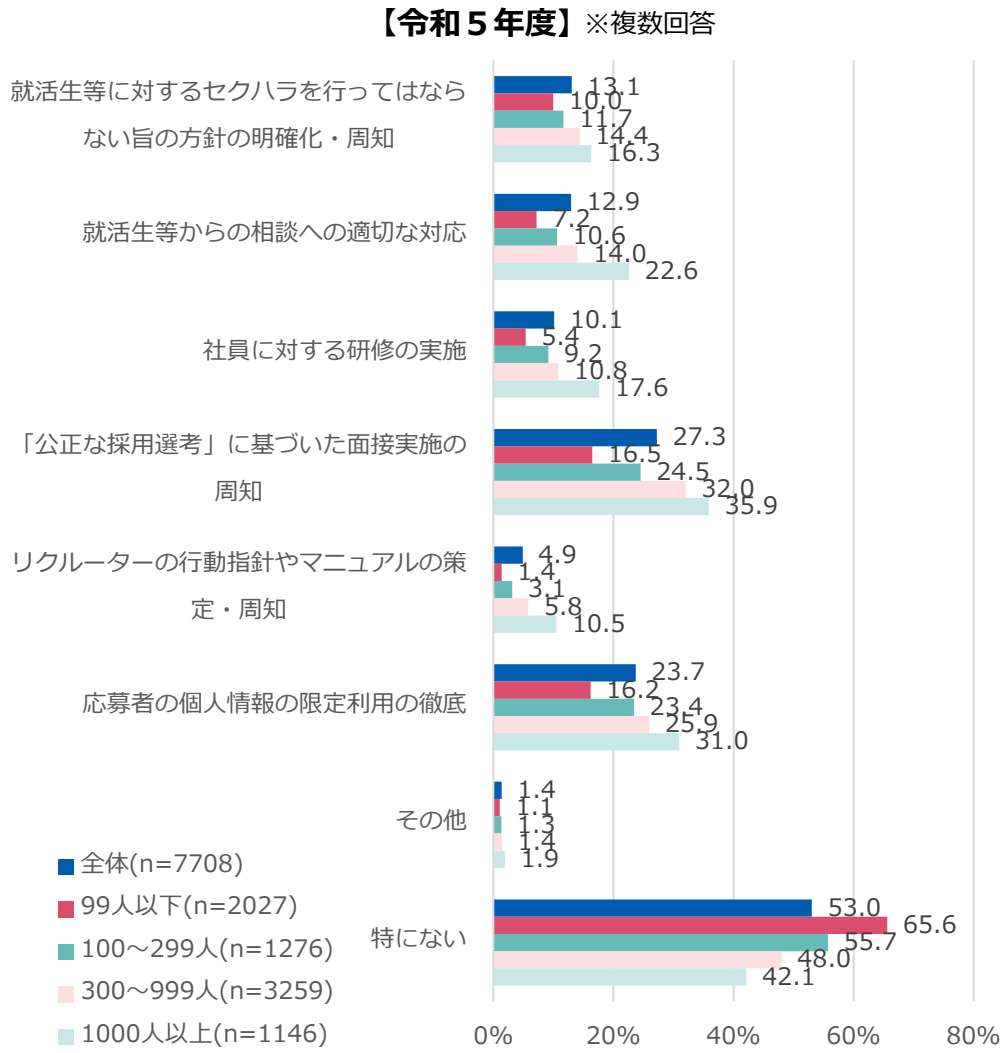


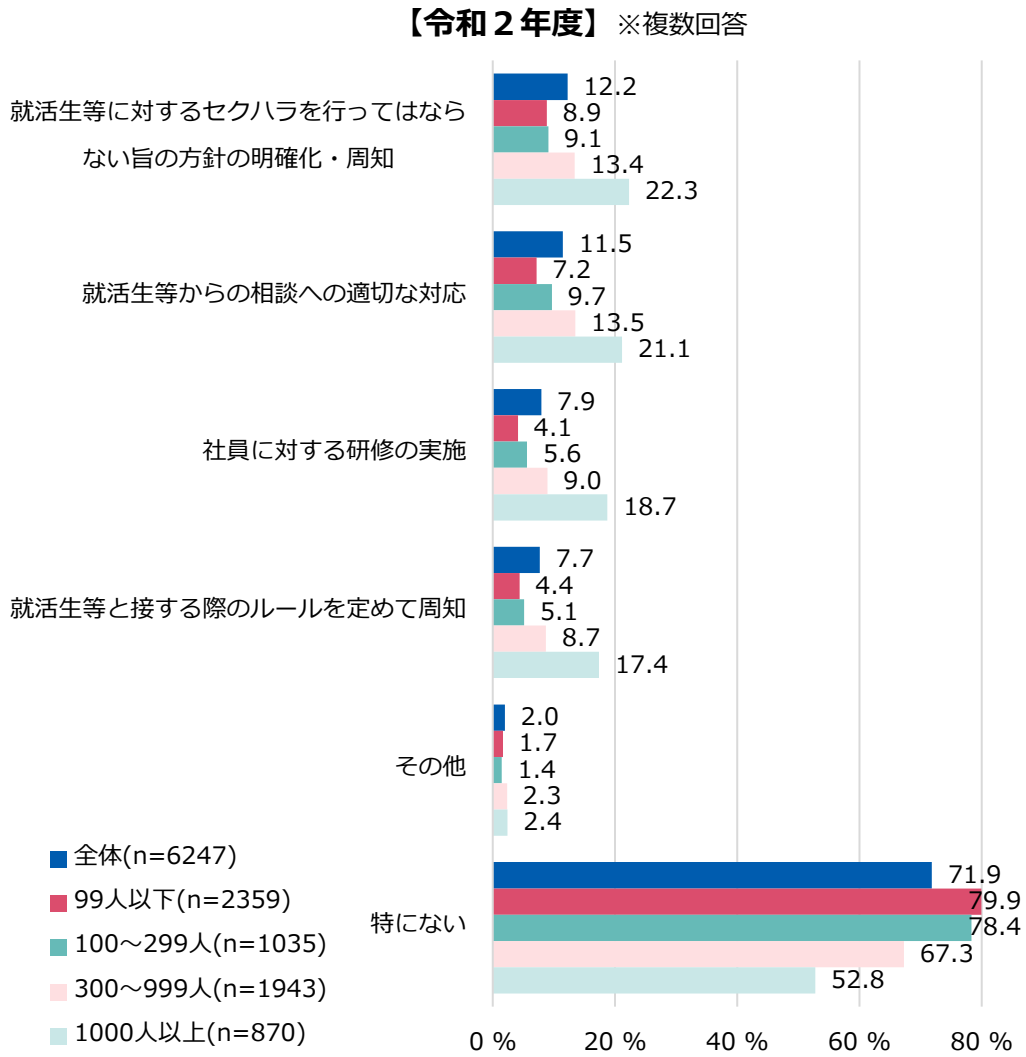
※調査対象：（令和５年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

企業における就活等セクハラに関する取組状況（企業調査）

○　企業における就活等セクハラに関する取組状況については、令和２年度と比較して、「就活生等に対するセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化・周知」や「就活生等からの相談への適切な対応」、「社員に対する研修の実施」がやや増加しており、企業規模別にみると、特に1000人以上の大企業において取組が進んでいる。





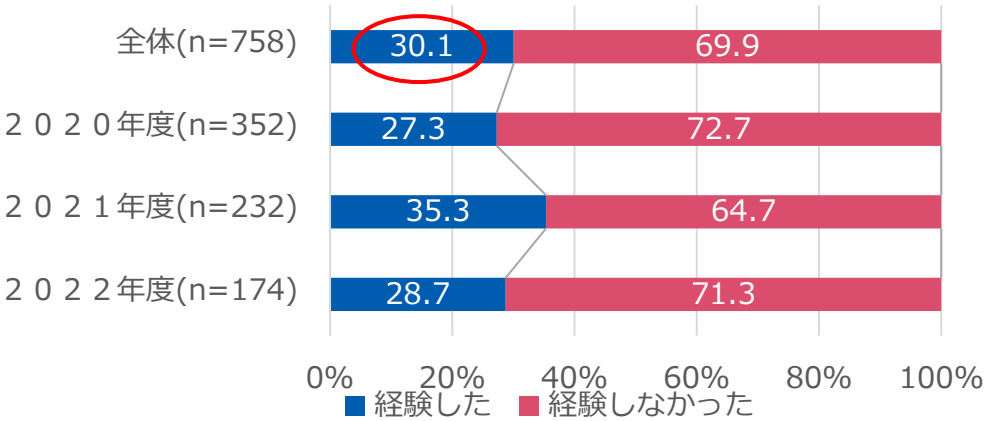
※調査対象：全企業（無回答・無効回答を除く。従業員規模がわからないと回答した企業を除く。）
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

就活等セクハラを受けた経験（労働者等調査）

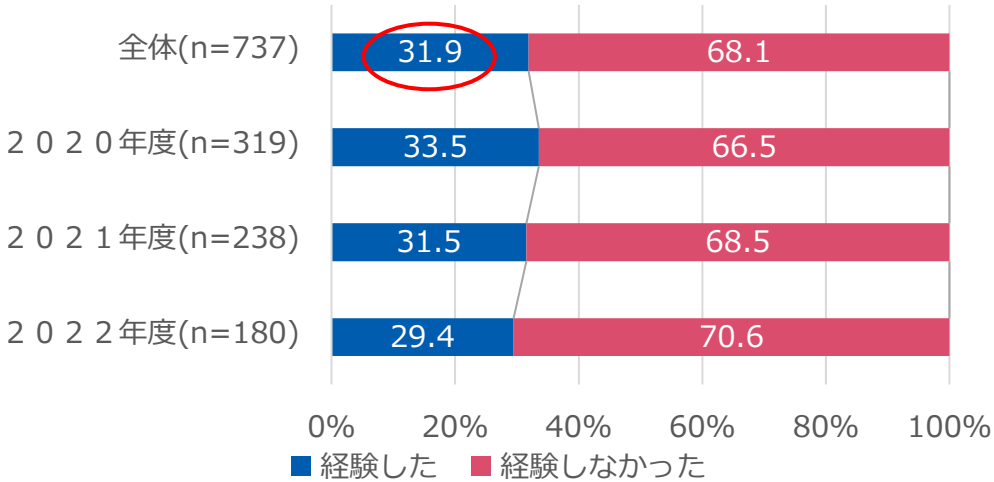
○　令和５年度では、就活等セクハラを受けた経験のある者の割合は、令和２年度に比べて増加している。
○　男女別に見ると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中どちらにおいても、男性・女性ともに一定程度見受けられる。

【令和５年度】

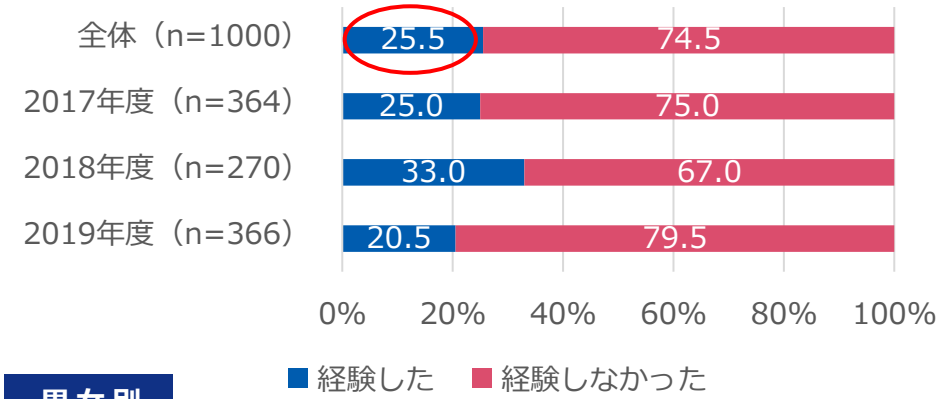
インターンシップ中



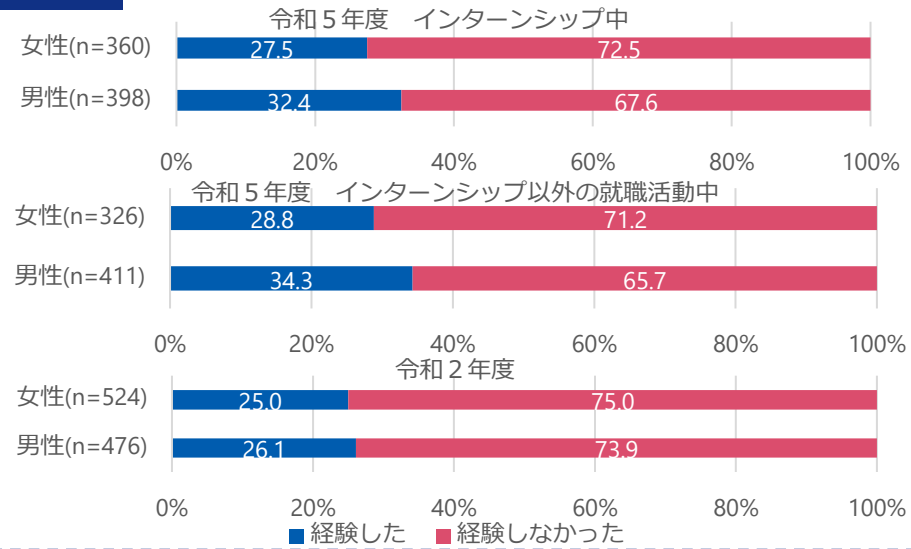
インターンシップ以外の就職活動中



【令和２年度】



男女別



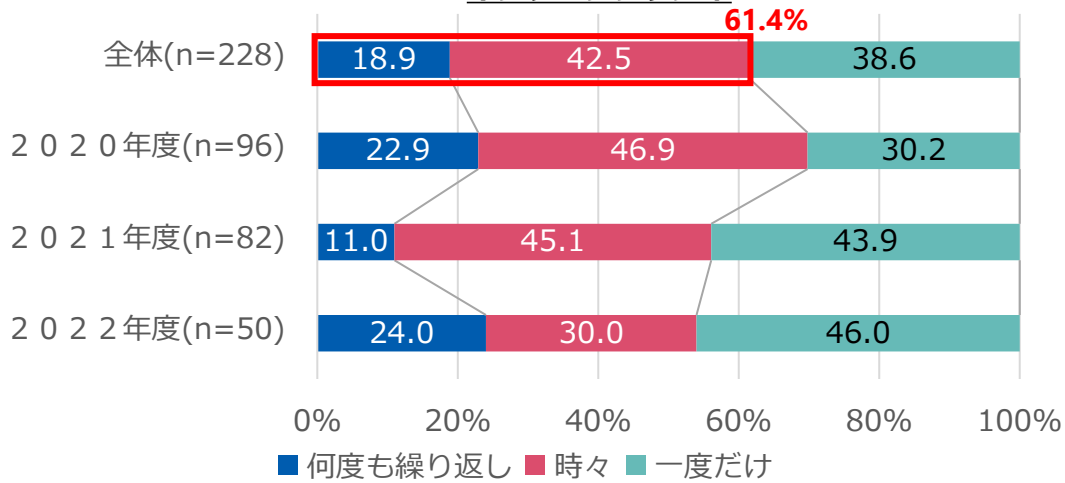
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=1000）
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

就活等セクハラを受けた頻度（労働者等調査）

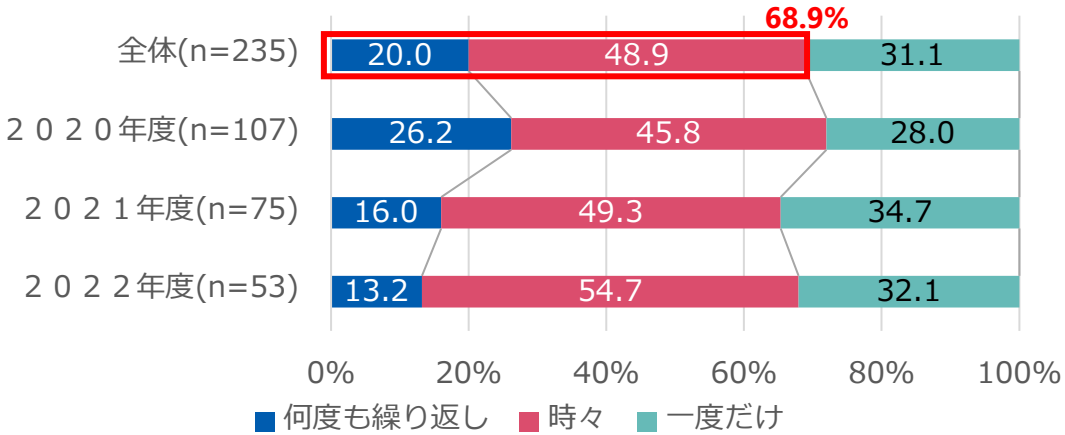
○　令和５年度では、令和２年度に比べて、複数回経験したと回答した者の割合が増加している。
○　男女別に見ると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中どちらにおいても、男性・女性ともに複数回経験したと回答した者の割合が増加している。

【令和５年度】

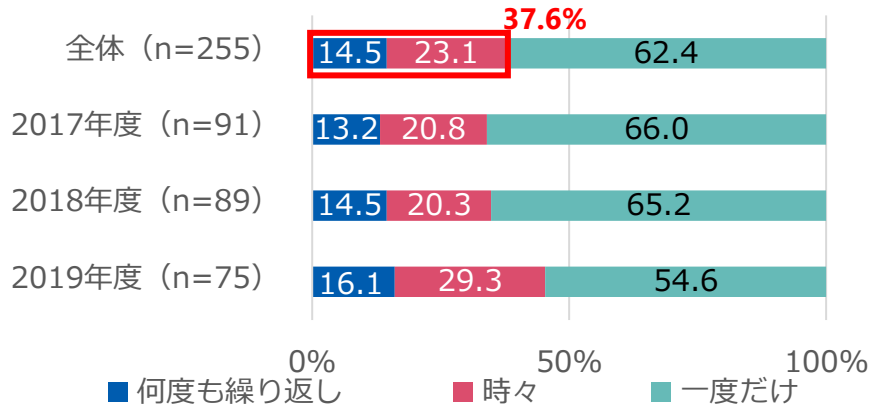
インターンシップ中



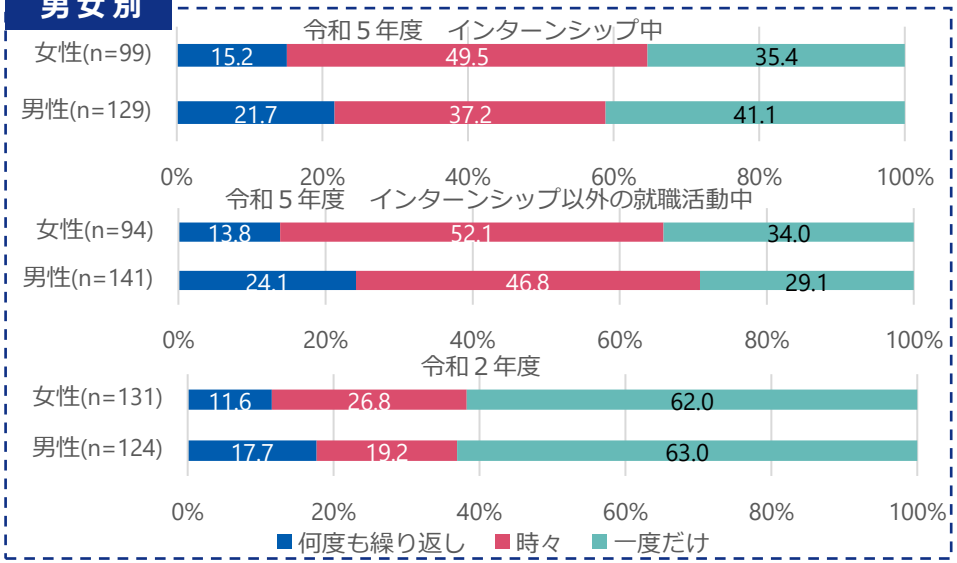
インターンシップ以外の就職活動中



【令和２年度】



男女別



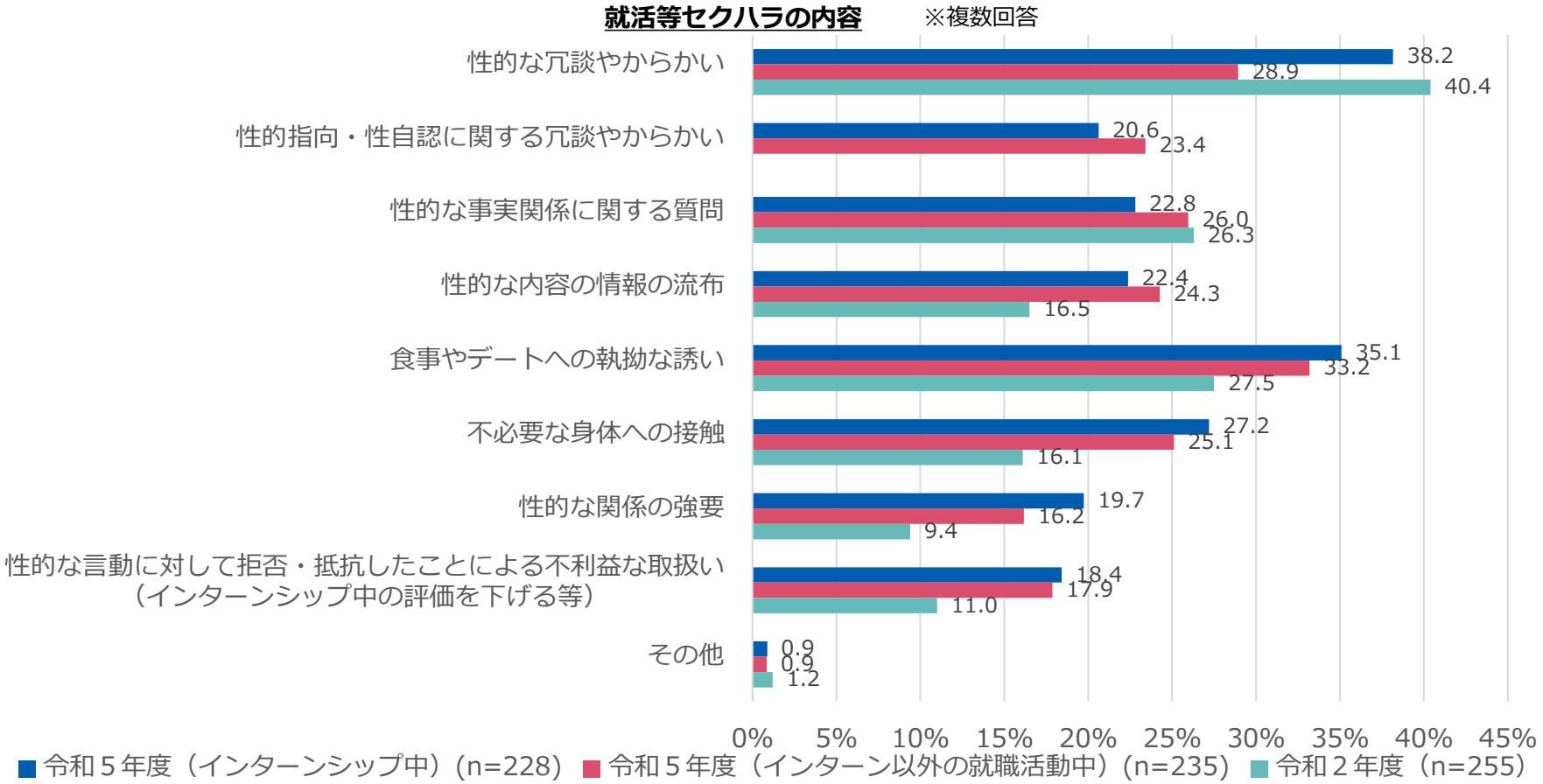
※調査対象：（令和５年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

受けた就活等セクハラの内容（労働者等調査）

○ インターンシップ中に受けた就活等セクハラの主な内容については、「性的な冗談やからかい」（38.2%）、「食事やデートへの執拗な誘い」（35.1%）、「不必要な身体への接触」（27.2%）である。

○ インターン以外の就職活動中に受けた就活等セクハラの主な内容については、「食事やデートへの執拗な誘い」（33.2%）、「性的な冗談やからかい」（28.9%）、「性的な事実関係に関する質問」（26.0%）である。

○ 傾向としては、令和２年度と比較して、冗談やからかいは減少しているが、それ以外の内容は増加している。

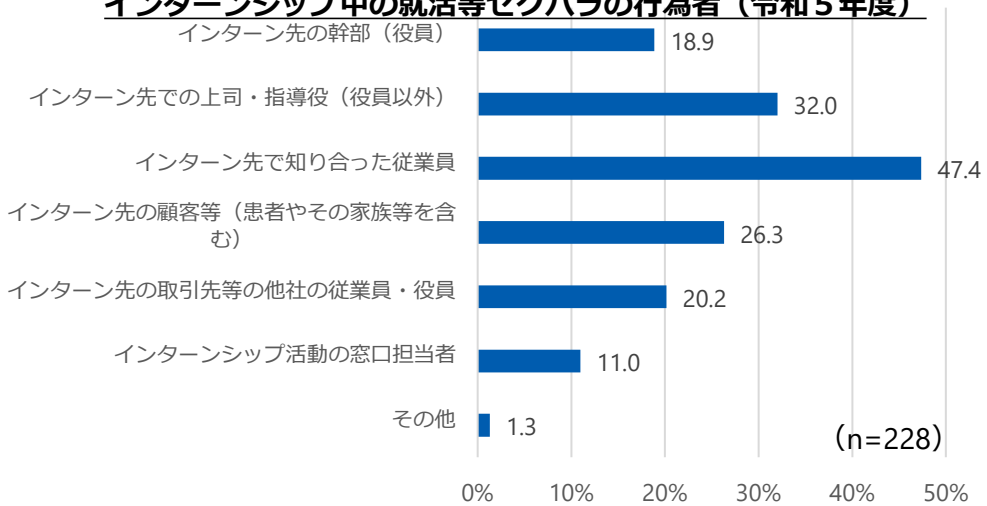


※調査対象：（令和５年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。
※「性的指向・性自認に関する冗談やからかい」は、令和２年度では選択肢としていない。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

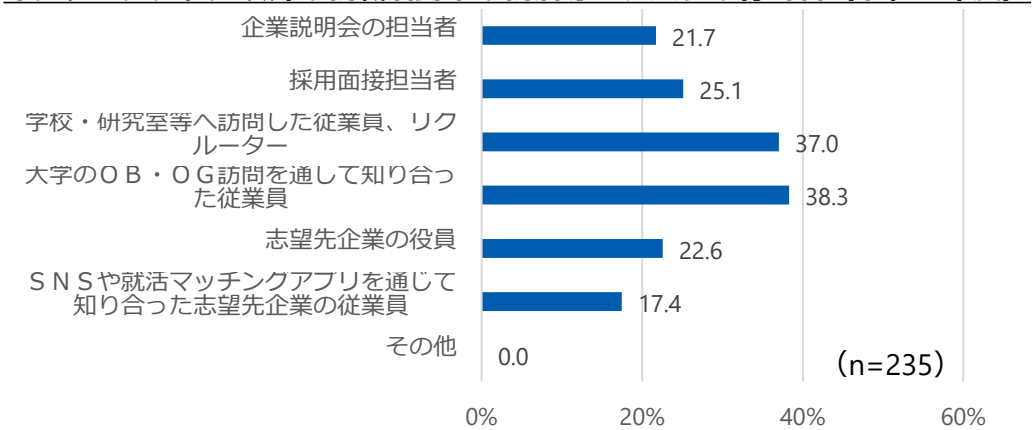
就活等セクハラの行為者（労働者等調査）

○　就活等セクハラの行為者については、
- インターンシップ中では、「インターンシップで知り合った従業員」（47.4%）、「インターン先での上司・指導役(役員以外)」（32.0%）、「インターン先の顧客等（患者やその家族等を含む）」の順に多い。
- インターンシップ以外の就職活動では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」（37.0%）、「採用面接担当者」（25.1%）の順に多い。

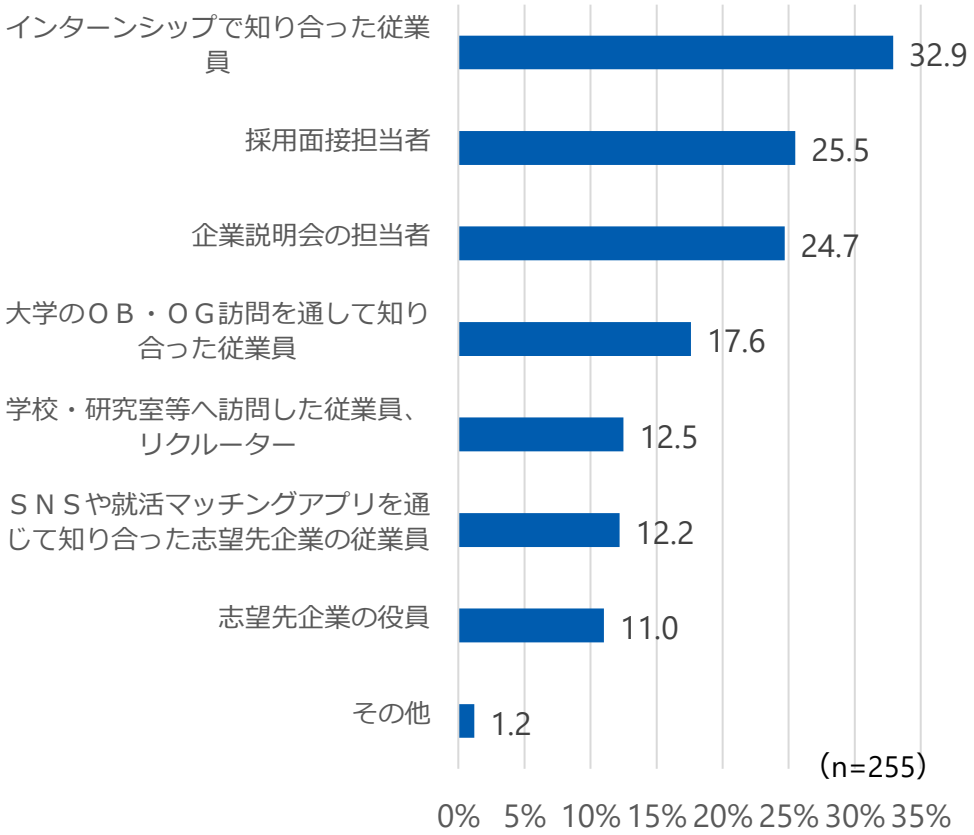
インターンシップ中の就活等セクハラの行為者（令和５年度）



インターンシップ以外の就職活動中の就活等セクハラの行為者（令和５年度）



就活等セクハラの行為者（令和２年度）

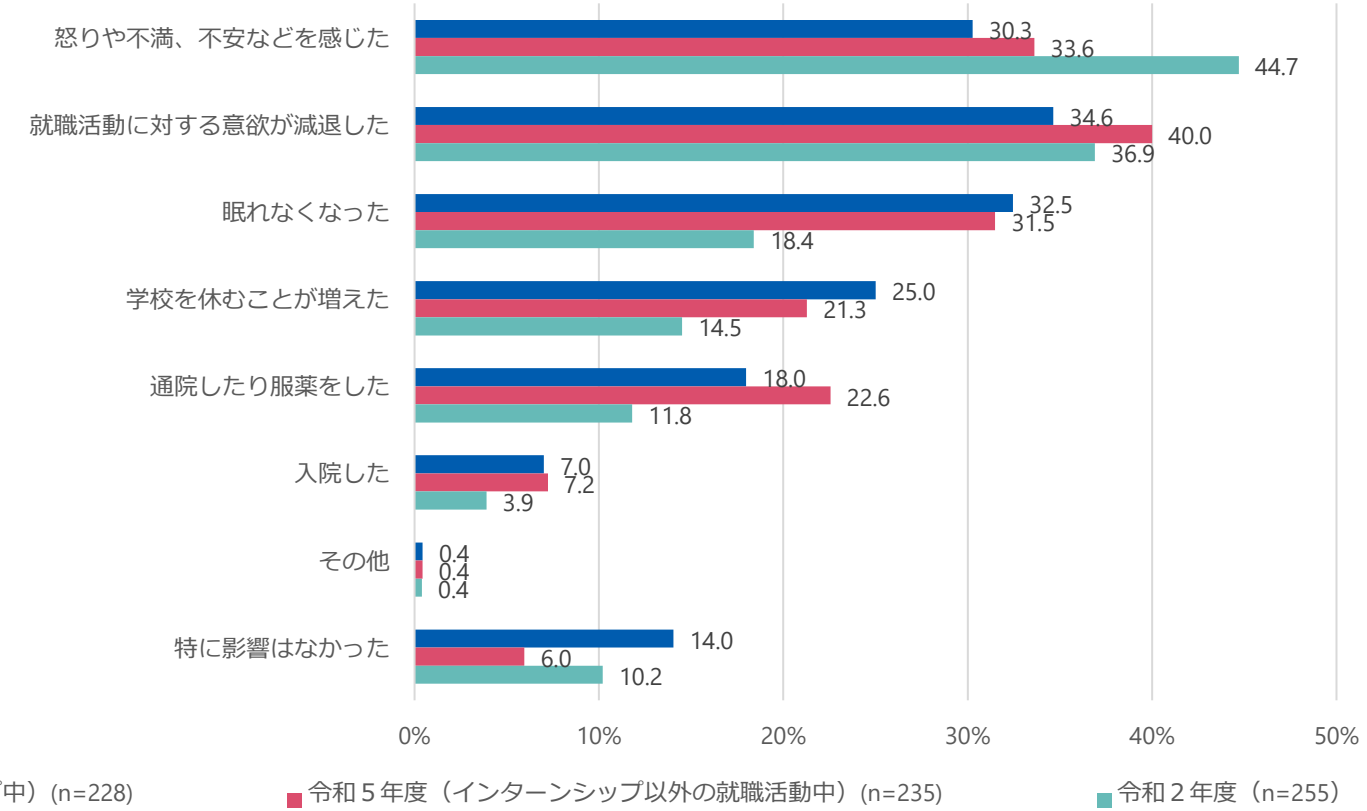


※調査対象：（令和５年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

就活等セクハラの心身への影響（労働者等調査）

○　過去３年間に勤務先でハラスメントを受けた経験があると回答した労働者の心身への影響について、
・　就活等セクハラでは、インターンシップ中とインターン以外の就職活動の両場面で 「怒りや不満、不安などを感じた」、「就職活動に対する意欲が減退した」、「眠れなくなった」が上位３つを占める。
○　傾向としては、
・　就活等セクハラについては、「怒りや不満、不安などを感じた」は減少しているものの、「眠れなくなった」、「学校を休むことが増えた」、「通院したり服薬をした」は増加している。

就活等セクハラの心身への影響



※調査対象：（令和５年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

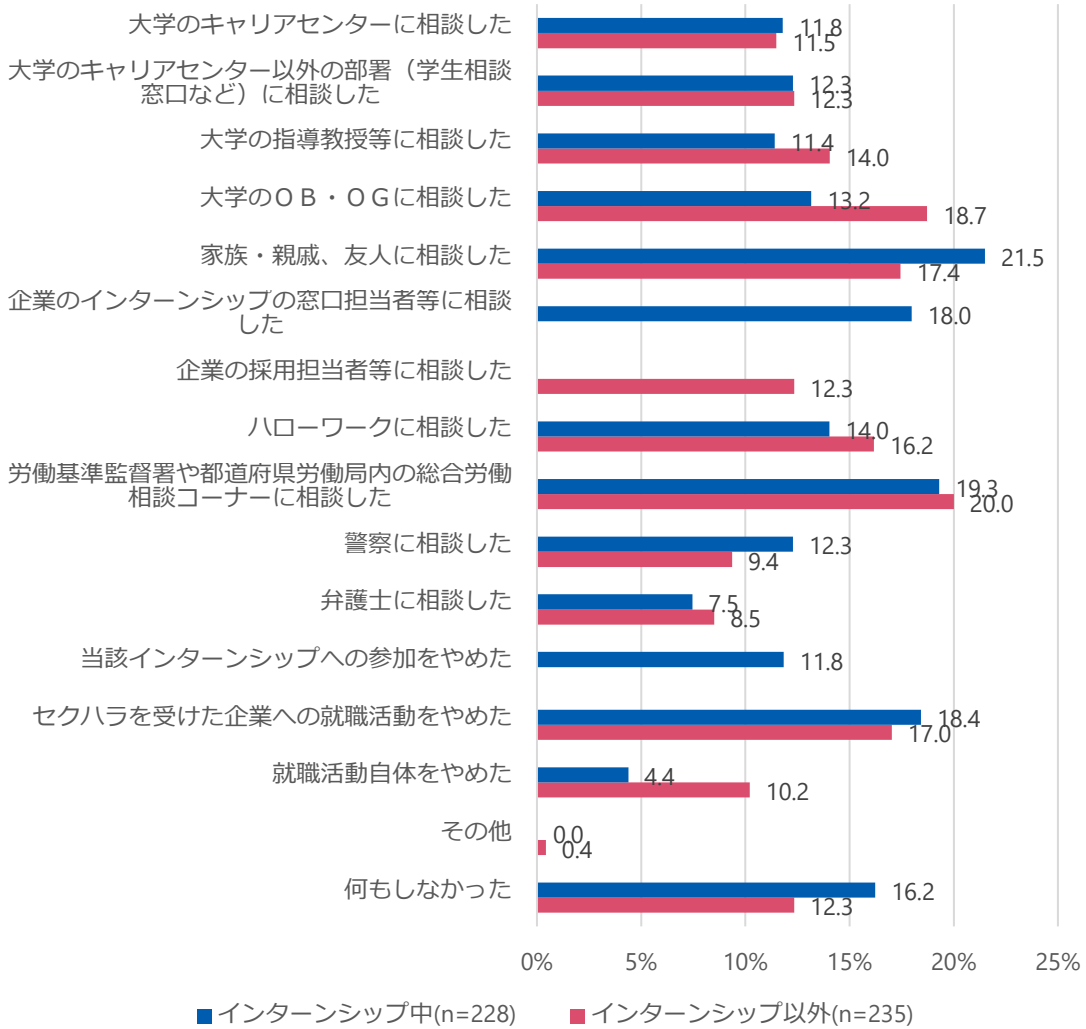
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

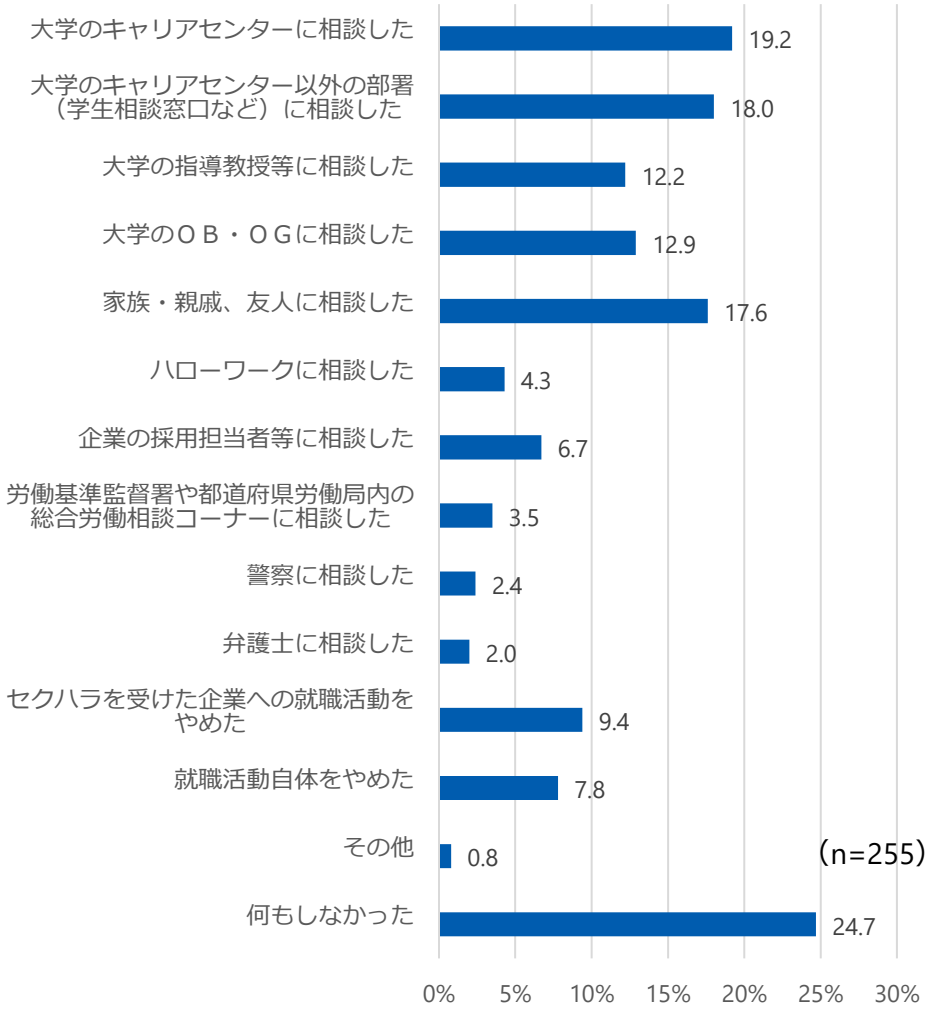
就活等セクハラを受けた後の行動（労働者等調査）

○　就活等セクハラでは、インターンシップ中は「家族・親戚、友人に相談した」(21.5%)が最も多く、インターンシップ以外の就職活動では、「労働基準監督署や都道府県労働局内の相談コーナーに相談した」(20.0%)が最も多い。

【令和５年度】



【令和２年度】



※調査対象：（令和５年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

厚生労働省委託事業「ハラスメント悩み相談室」における顧客からの著しい迷惑行為に関する相談件数（業種×職種区分別）

○　業種では、「卸売業・小売業」での相談件数が最も多く、次に「医療・福祉」が多い。
○　職種では、「販売」での相談件数が最も多く、「サービス職業」、「専門的・技術的職業」と続く。

※業種ごとに職種トップを網掛け

業種×職種	販売	サービス職業	専門的・技術的職業	事務	管理的職業	建設・採掘	生産工程	運搬・清掃・包装等	保安職業	輸送・機械運転	その他	不明/無回答	総計
卸売業・小売業	55	8	2	4	6		1				1	5	82
医療・福祉	2	7	38	5	10			1			5	3	71
サービス業	5	16	8	5	2			3	1	1	2	8	51
宿泊業・飲食サービス業	2	12		1	4		1					3	23
生活関連サービス業・娯楽業	1	11	4	2								1	19
製造業	2		5	3	1	1					1	2	15
不動産業・物品賃貸業	2	3	1	2	1						3	2	14
学術研究・専門・技術サービス業		5	2	1	1		1					3	13
金融業・保険業	3	1	1	5	1						1	1	13
建設業			1	3	1	4						3	12
情報通信業	2	3	5									1	11
電気・ガス・熱供給・水道業		1	2	3		1			1				8
公務（国家、地方）	2		1	4								1	8
運輸業・郵便業		1	1	1				1		2		1	7
教育・学習支援業		5		1								1	7
不明/無回答	2											2	4
複合サービス業		1		1	1								3
総計	78	74	71	41	28	6	3	5	2	3	13	37	361

※業種は、日本標準産業分類に基づき分類。
※対象：厚生労働省委託事業「ハラスメント悩み相談室」で受信した、カスタマーハラスメントに係る相談（n=361）
※期間：令和５年４月１日～令和６年３月31日

厚生労働省委託事業「ハラスメント悩み相談室」における顧客からの著しい迷惑行為に関する相談件数（業種×相談内容別）

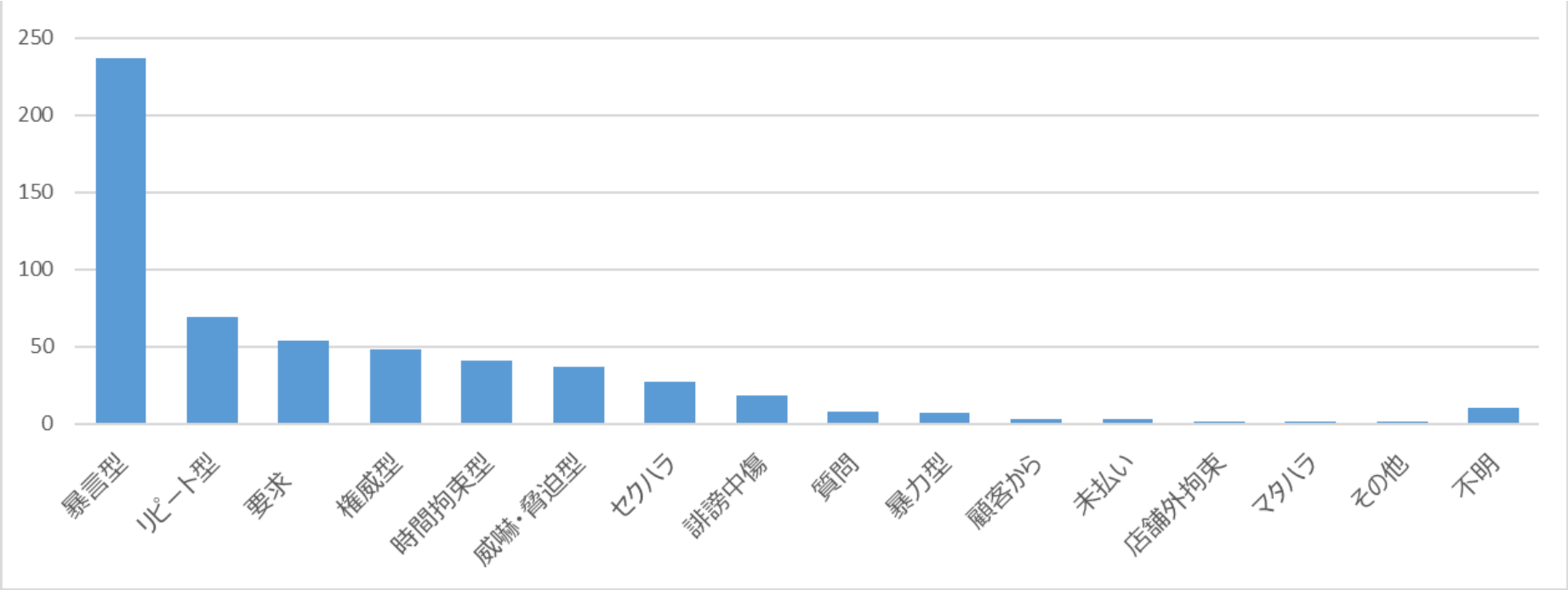
○　会社の対応に係る相談内容では、「上司の対応」の件数が最も多い。
○　顧客の言動に係る相談内容では、最も件数が多いのが「暴言」で、「リピート型」、「要求」と続く。

業種×相談内容（累計）	会社の対応			顧客の言動																総計
	上司対応	社内制度	労務問題・法的違反等	暴言型	リピート型	要求※	権威型	時間拘束型	威嚇・脅迫型	セクハラ	誹謗中傷	質問	暴力型	顧客から※	未払い	店舗外拘束	マタハラ	その他	不明	
卸売業・小売業	29	12		58	21	15	11	9	13	5	6	1		1						181
医療・福祉	30	5	1	50	16	6	8	9	3	9	2	1	2			1	1		1	145
サービス業	8	3		31	11	7	9	4	7	4	4	1	1	2				1	3	96
宿泊業・飲食サービス業	5		1	12	5	9	1	2	1	2		1	2						1	42
生活関連サービス業・娯楽業	8	2		16	2		3	2	5	2										40
製造業	8			7		4	4	1			1	2							1	28
不動産業・物品賃貸業	4	2		9	2	2		3	1	1	2								1	27
金融業・保険業	4	1		10	1	1	4		2											23
建設業	1			8	2	2	1	3	1	1					3					22
情報通信業	3	3	1	8			1	1		2	1									20
教育・学習支援業	4	1		5	3	1	2	1	1				1						1	20
公務（国家、地方）	4	2		3	3	2		2			1								1	18
学術研究・専門・技術サービス業		1		7		2	2	2		1		1								16
電気・ガス・熱供給・水道業	3			4	2	2		1	2				1							15
運輸業・郵便業	1	1		5		1	1		1		1									11
複合サービス業				1	1		1	1				1							1	6
不明/無回答				3																3
総計	112	33	3	237	69	54	48	41	37	27	18	8	7	3	3	1	1	1	10	713

※業種は、日本標準産業分類に基づき分類。
※「要求」は、不当要求・金銭要求・謝罪要求・金品要求・対応過多等の、要求全般を指す。
※「顧客から」は、顧客が、「従業員からカスハラと言われた」という相談のことを指す。（業種は従業員の業種）
※対象：厚生労働省委託事業「ハラスメント悩み相談室」で受信した、カスタマーハラスメントに係る相談（受信１件につき複数内容への該当あり）（n=713）
※期間：令和５年４月１日～令和６年３月31日

厚生労働省委託事業「ハラスメント悩み相談室」における顧客からの著しい迷惑行為に関する相談件数（顧客の言動に係る相談内容別構成比）

○　顧客の言動に係る相談内容別の構成比では、「暴言型」（42%）が最も多く、「リピート型」（12%）、「要求全般」（10%）と続く。



	暴言型	リピート型	要求※	権威型	時間拘束型	威嚇・脅迫型	セクハラ	誹謗中傷	質問	暴力型	顧客から※	未払い	店舗外拘束	マタハラ	その他	不明	総計
構成比	42%	12%	10%	8%	7%	7%	5%	3%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	2%	100%
件数	237	69	54	48	41	37	27	18	8	7	3	3	1	1	1	10	565

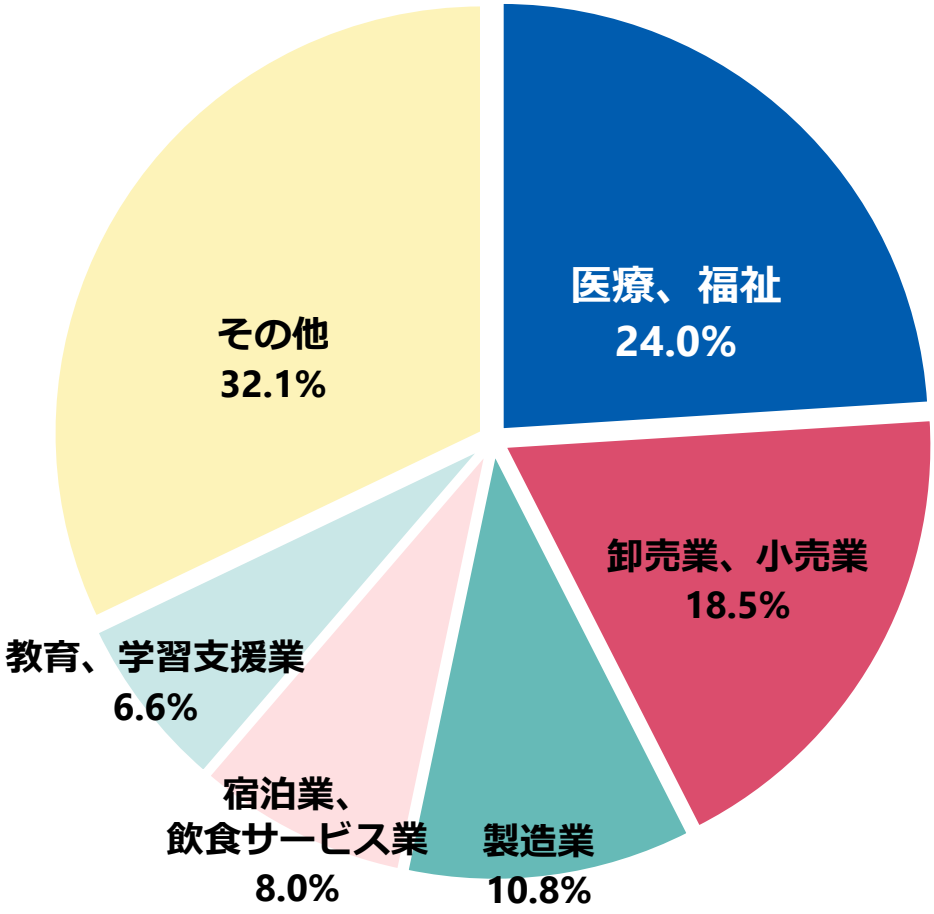
※「要求」は、不当要求・金銭要求・謝罪要求・金品要求・対応過多等の、要求全般を指す。
※「顧客から」は、顧客が、「従業員からカスハラと言われた」という相談のことを指す。

※対象：厚生労働省委託事業「ハラスメント悩み相談室」で受信した、カスタマーハラスメントに係る相談（受信１件につき複数内容への該当あり）（n=565）
※期間：令和５年４月１日～令和６年３月31日

（参考）産業別女性雇用者数の構成比

・　産業別女性雇用者数の構成比を見ると、「医療、福祉」が約４分の１を占めており、これに加え、「卸売業、小売業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」の５産業で約７割を占めている。

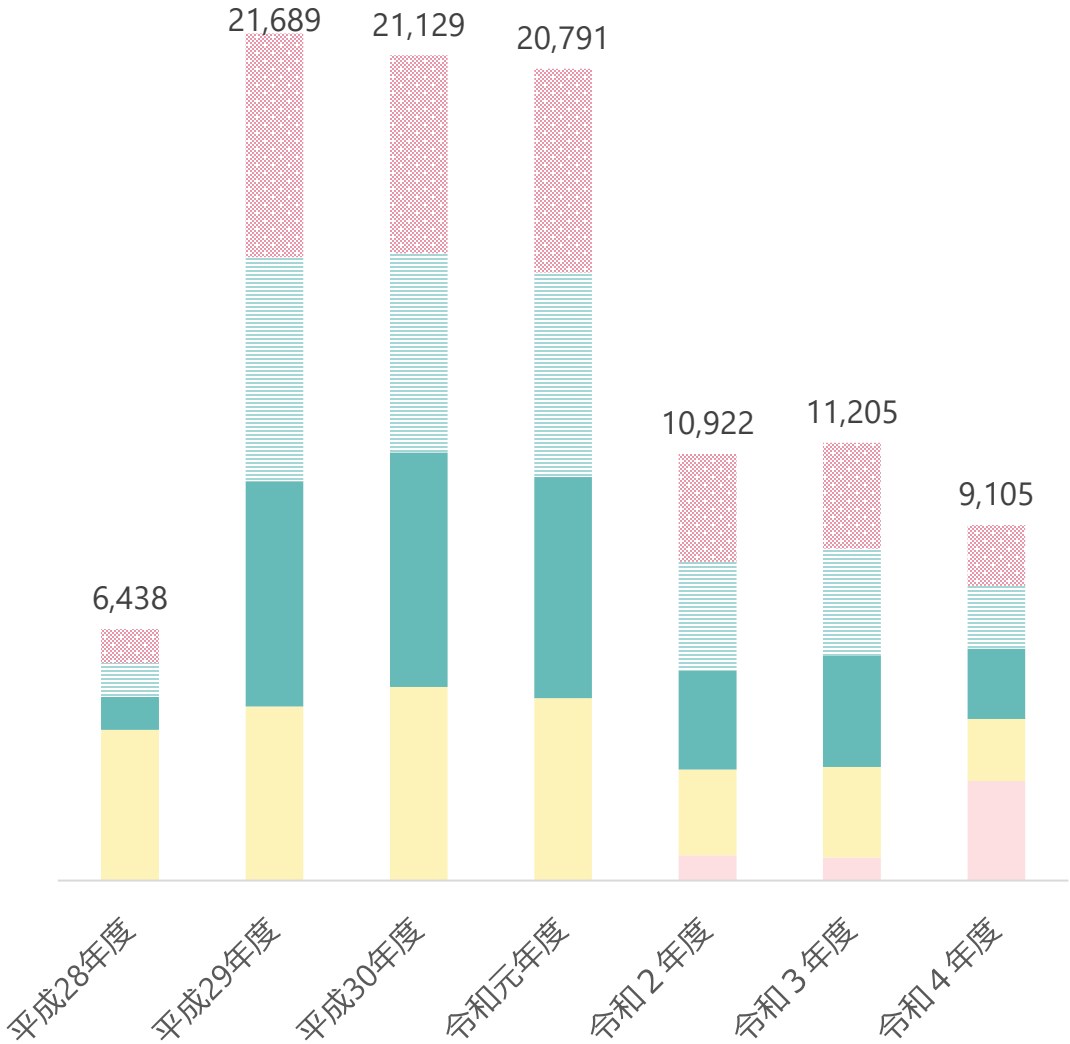
産業別女性雇用者数の構成比（令和５年）



（資料出所）総務省「労働力調査」（令和５年）

都道府県労働局におけるハラスメントに関する是正指導件数の状況

○　都道府県労働局でのハラスメントに関する是正指導件数は、パワーハラスメントに関するものが最も多く、次いで妊娠・出産等に関するハラスメントに関するものが多くなっている。（令和４年度）



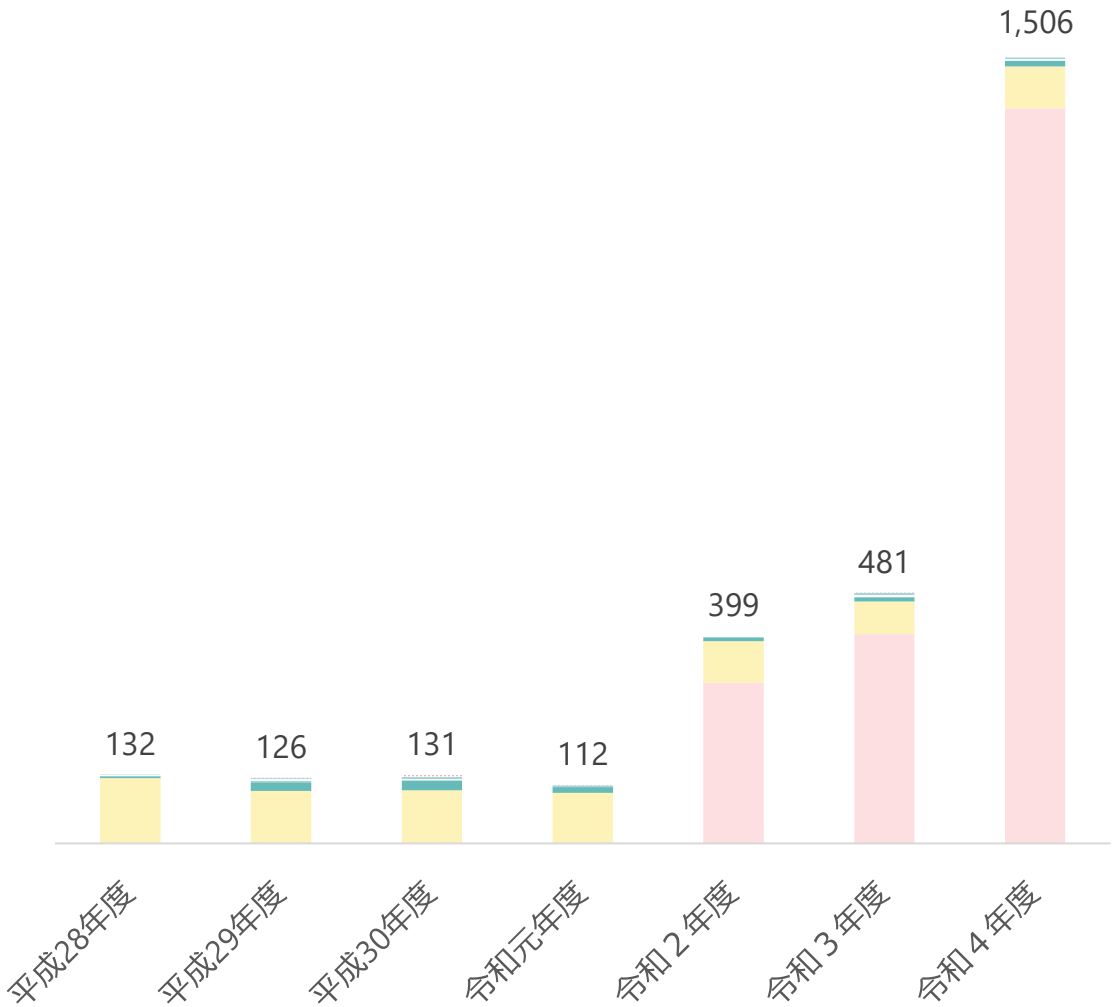
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
育児・介護休業法における**介護休業等に関するハラスメント**に関する是正指導件数	868	5,726	5,071	5,222	2,766	2,707	1,557
育児・介護休業法における**育児休業等に関するハラスメント**に関する是正指導件数	870	5,741	5,097	5,236	2,787	2,749	1,606
男女雇用機会均等法における**妊娠・出産等に関するハラスメント**に関する是正指導件数	840	5,764	6,008	5,662	2,526	2,847	1,805
男女雇用機会均等法における**セクシュアルハラスメント**に関する是正指導件数	3,860	4,458	4,953	4,671	2,198	2,313	1,591
労働施策総合推進法における**パワーハラスメント**に関する是正指導件数	―	―	―	―	645	589	2,546
合計	6,438	21,689	21,129	20,791	10,922	11,205	9,105

（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」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

※　令和２年６月１日より、職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業に対して義務付け（中小企業は令和４年３月31日まで努力義務）られたことから、パワーハラスメントに関する件数は、令和２年度より集計されている。

ハラスメントに関する都道府県労働局長への紛争解決援助の申立受理件数の状況

○　ハラスメントに関する都道府県労働局長への紛争解決援助の申立受理件数は、パワーハラスメントに関するものが最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関するものが多くなっている。



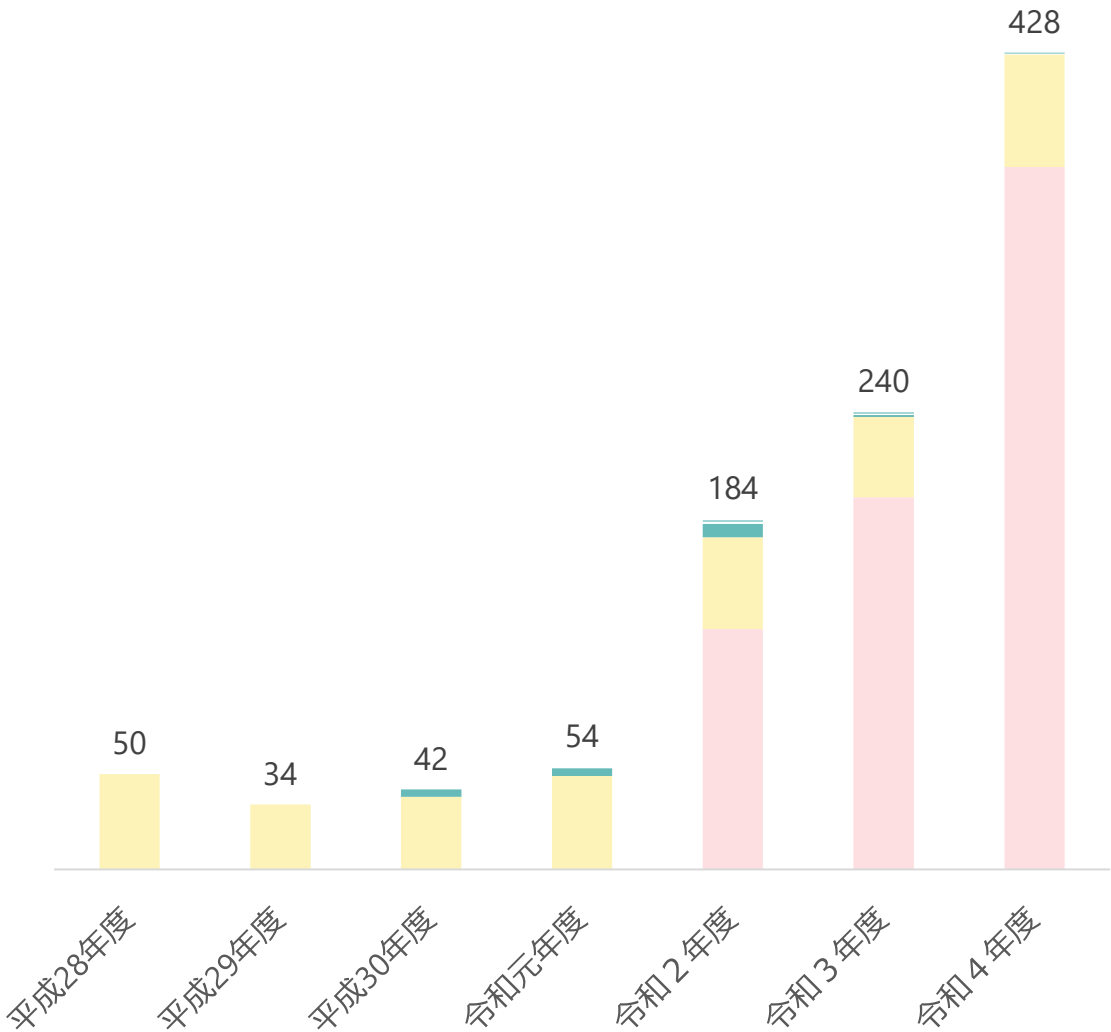
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
育児・介護休業法における**介護休業等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	0	1	2	1	0	1	0
育児・介護休業法における**育児休業等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	3	8	8	3	5	8	6
男女雇用機会均等法における**妊娠・出産等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	4	16	19	11	6	8	11
男女雇用機会均等法における**セクシュアルハラスメント**に関する調停申請受理件数	125	101	102	97	80	63	80
労働施策総合推進法における**パワーハラスメント**に関する調停申請受理件数	―	―	―	―	308	401	1,409
合計	132	126	131	112	399	481	1,506

（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」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

※　令和２年６月１日より、職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業に対して義務付け（中小企業は令和４年３月31日まで努力義務）られたことから、パワーハラスメントに関する件数は、令和２年度より集計されている。

都道府県労働局におけるハラスメントに関する調停申請受理件数の状況

○　都道府県労働局でのハラスメントに関する調停申請受理件数は、パワーハラスメントに関するものが最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関するものが多くなっている。



	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
育児・介護休業法における**介護休業等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	0	0	0	0	0	0	0
育児・介護休業法における**育児休業等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	0	0	0	1	3	2	1
男女雇用機会均等法における**妊娠・出産等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	0	0	4	4	7	1	0
男女雇用機会均等法における**セクシュアルハラスメント**に関する調停申請受理件数	50	34	38	49	48	42	59
労働施策総合推進法における**パワーハラスメント**に関する調停申請受理件数	―	―	―	―	126	195	368
合計	50	34	42	54	184	240	428

（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」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

※　令和２年６月１日より、職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業に対して義務付け（中小企業は令和４年３月31日まで努力義務）られたことから、パワーハラスメントに関する件数は、令和２年度より集計されている。

３　ハラスメント対策関係

（３）　予算事業

総合的ハラスメント防止対策事業

令和６年度予算額　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「あかるい職場応援団」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

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「あかるい職場応援団」

月平均アクセス数：202,602件

（令和５年４月～令和６年３月）

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

○　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

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/

月平均アクセス数：202,602件
（令和５年４月～令和6年３月）

動画で学ぼう「カスタマーハラスメント」

カスタマーハラスメントと　リモートハラスメントの実態

VR カスタマーハラスメントをもっと考えよう！

No.	タイトル	企業名	従業員数	業種
事例1	社員の健全な業務を守るため、カスハラ対策の取組を始動	ヤマト運輸株式会社	約18万人	運送業
事例2	カスタマーハラスメントへの取組により従業員の安心感を獲得！	フリー株式会社	1,083名	IT・サービス業
事例3	トップの意識の高さからマニュアル策定やHPへの対応方針を公開	A病院	約1,000名	医療・福祉
事例4	従業員が本来の業務に専念できる職場環境を目指して	株式会社イトーヨーカ堂	26,083人	小売業
事例5	会員の声を聞いて、カスハラ対策の取組を始めました	イオン同友店会	約30万人	小売業
事例6	世界一のサービス品質と安心して働ける職場環境の両立を目指して	日本航空株式会社	36,039人（グループ従業員数）	運送事業
事例7	取組のきっかけはSNSでのつきまとい行為	タリーズコーヒージャパン株式会社	959人	飲食・サービス業

３　ハラスメント対策関係

（４）　顧客等からの著しい迷惑行為への対応状況

カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（2022年2月作成）

○令和2年1月、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和２年厚生労働省告示第５号）が策定され、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」）に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められ、カスタマーハラスメント対策の強化は急務。
○そこで、厚生労働省は委託事業により、小売業、運輸業、飲食サービス業、宿泊業等、顧客と接することの多い業種に属する企業12社にヒアリング等を行い企業が具体的に取り組むべきカスタマーハラスメント対策等をまとめた「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成。

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

＜マニュアルが対象とする「カスタマーハラスメント」のイメージ＞
○顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例
・企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合
・要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合

「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例
（要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの）
・身体的な攻撃（暴行、傷害）
・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言）
・威圧的な言動
・土下座の要求
・継続的な（繰り返される）、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。

等

パワハラ防止指針における「顧客等からの著しい迷惑行為」

○　「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和２年厚生労働省告示第５号）において、顧客等からの著しい迷惑行為に関し、事業主が行うことが望ましい取組の内容が規定されている。

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（抄）

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

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、**その雇用する労働者が就業環境を害されることのない**よう、**雇用管理上の配慮**として、例えば、⑴及び⑵の取組を行うことが望ましい。また、⑶のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

⑴　相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

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

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

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

⑵　被害者への配慮のための取組

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

（被害者への配慮のための取組例）

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

⑶　他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

⑴及び⑵の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関する**マニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効**と考えられる。また、**業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なる**と考えられることから、**業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的**と考えられる。

労災認定基準等の改正

○　令和５年９月１日に労働者災害補償保険制度の「業務による心理的負荷評価表」に、令和６年２月14日には国家公務員災害補償制度の「公務に関連する負荷の分析表」に、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）が追加された。

民間企業労働者を対象とした労働者災害補償保険制度

【労災認定基準の改正（令和５年９月１日）】

○　「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正（※）し、「業務による心理的負荷評価表」の「具体的出来事」に以下を規定。

（※）心理的負荷による精神障害の認定基準について（令和５年９月１日付け基発0901第２号）

（対人関係）

・顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた

※心理的負荷の総合評価の視点として、

・迷惑行為に至る経緯や状況等
・迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等
・反復・継続など執拗性の状況
・その後の業務への支障等
・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等

国家公務員災害補償制度

【公務上災害認定指針の改正（令和６年２月14日）】

○　「精神疾患等の公務上災害の認定指針」を改正（※）し、「公務に関連する負荷の分析表」の「出来事例」に以下を規定。

（※）「精神疾患等の公務上災害の認定について」の一部改正について（通知）（令和６年２月１４日職補ー３０）

（対人関係等の職場環境）

・組織外の者から業務に関連して迷惑行為を受けた

※過重な負担となる可能性のある業務例として、

・組織外の者から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた場合
・組織外の者から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為（暴行・脅迫・ひどい暴言・著しく不当な要求等）を反復・継続するなどして執拗に受けた場合

旅館業法の改正

○　営業者が、宿泊しようとする者から無制限に対応を強いられた場合、宿泊者の衛生に必要な措置をはじめ、旅館業の施設において本来提供すべきサービスが提供できず、旅館業法上求められる業務の遂行に支障を来すおそれがあるため、新たに、宿泊を拒むことができる事由として、特定の要求が行われたときを追加する法令改正が行われた。

改正後の旅館業法（令和５年12月13日施行）

〇旅館業法（昭和23年法律第138号）（抄）

第五条 営業者は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、宿泊を拒んではならない。

一・二　（略）

三　宿泊しようとする者が、営業者に対し、**その実施に伴う負担が過重**であつて**他の宿泊者に対する宿泊に関するサービスの提供を著しく阻害するおそれのある要求**として**厚生労働省令で定めるものを繰り返したとき**。

四　（略）

２（略）

	厚生労働省令で定める事項	具体例（指針）
内容面	①宿泊料の減額その他の**その内容の実現が容易でない事項の要求**（※1）	不当な割引・アップグレードや、土下座等を繰り返し要求
方法面	②**従業者の心身に負担を与える言動**を交えた要求であって、**接遇に通常必要とされる以上の労力**を要することとなるもの（※2）	従業員に対し、長時間にわたり、不当な要求を繰り返す

※１　障害者差別解消法の社会的障壁の除去を求める場合は除く（筆談等を求めることや視覚障害者が部屋まで誘導を求めること等）。

※２　**合理的な理由があるもの**（例えば、障害の特性により外形的に乱暴な言動をしてしまうと把握できる場合等）**は除く**。

道路運送法施行規則等の改正

○　SNS の普及をはじめとした時代の変化に伴い、乗務員等のプライバシーを守り安心して働くための環境を整備しつつ、旅客に対する適切な情報提供を行う観点から車内の掲示規定の見直しを行い、令和５年８月１日付で道路運送法施行規則等が改正された。

改正前

・バス、タクシー、自家用有償旅客運送において、車内での乗務員等の氏名などを掲示することが義務付けられていた。

R5.8.1改正後

・バス、タクシー、自家用有償旅客運送における**車内の乗務員等の氏名の掲示を廃止**(※1)
・特定自動運行保安員について、**保安員証を廃止**し、特定自動運行保安員であることを服装その他の方法により旅客に示すこととした(※1)
・**タクシーの運転者証・乗務証を、新たなデザインに変更**(※2)

(※1) 旅客自動車運送事業運輸規則（昭和 31 年運輸省令第 44 号）、道路運送法施行規則（昭和 26 年運輸省令第 75 号）の一部改正
(※2)　タクシー業務適正化特別措置法施行規則（昭和 45 年運輸省令第 66 号）の一部改正

タクシーの運転者証・乗務者証新デザイン
（タクシー業務適正化特別措置法施行規則の改正）

【旧デザイン】

【新デザイン】

医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律施行通知及びＱ＆Ａの改正

○　薬剤師等の名札への氏名記載について、ストーカー被害やカスタマーハラスメントの防止等の観点から見直しを行い、令和４年６月27日付で施行通知およびＱ＆Ａが改正された。

医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律施行規則（昭和36年厚生省令第１号）では、薬局開設者等に対して、従業員が薬剤師、登録販売者又は一般従事者であることが容易に判別できるよう、名札を付けさせることを求めている(※１)。

改正前

名札について、
- 運用における技術的助言として、氏名を記載することを施行通知(※２)において示すとともに、
- Ｑ＆Ａ(※３)では、「姓及び名ともに記載されたい」と示していた。

R4.6.27改正（※4,5）後

名札について、
原則的には従前の対応（姓・名の記載）によることとしつつ、
ストーカー被害やカスタマーハラスメントの防止等の観点から、姓のみ又は氏名以外の呼称の記載によることでも差し支えないこととした。

※１　医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律施行規則第15条、第147条の2
※２　「薬事法の一部を改正する法律等の施行等について」（平成21年５月８日薬食発第0508003号厚生労働省医薬食品局長通知）
※３　「一般用医薬品販売制度に関するＱ＆Ａについて」（平成22年７月12日厚生労働省医薬食品局総務課・厚生労働省医薬食品局監視指導・麻薬対策課事務連絡）
※４　「「薬事法の一部を改正する法律等の施行等について」の一部改正について」（令和４年６月27日厚生労働省医薬・生活衛生局長通知）
※５　「「一般用医薬品販売制度に関するＱ＆Ａについて」の一部改正について」（令和４年６月27日厚生労働省医薬・生活衛生局総務課事務連絡）

３　ハラスメント対策関係

（４）　就活等セクハラへの対応状況

セクハラ防止指針における「就活等セクハラ」

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」（抄）

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

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

こうした責務の趣旨も踏まえ、**事業主は、**４⑴イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、**当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。**

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

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/

月平均アクセス数：202,602件

（令和５年４月～令和6年３月）

就活ハラスメントーこんな場面で起きていますー

VR 就活ハラスメント
をもっと考えよう！

就活ハラスメント防止対策企業事例集

就活ハラスメント対策リーフレット

４　閣議決定等関係資料

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

⑴　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。

⑵　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。

⑶　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

⑴　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】

⑵　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

⑶　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 ⑴ ⑵の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、２ ⑴は公布日。また、2⑵①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）

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　附帯決議（平成31年4月24日　衆議院厚生労働委員会）①

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百一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。

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　附帯決議（平成31年4月24日　衆議院厚生労働委員会）②

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。

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　附帯決議（令和元年5月28日　参議院厚生労働委員会）①

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百一人以上三百人以下の中小事業主に対し、行動計画の策定支援、セミナー・コンサルティングの実施等、支援策を講ずること。また、その効果を具体的に検証しつつ、将来的な全事業主への適用拡大についても引き続き検討を進めること。

二、雇用の分野における男女平等の実現に向けては、事業主行動計画の策定や情報公表を全ての企業を対象とした恒常的な制度とするよう、男女雇用機会均等法の改正も視野に入れて検討すること。また、女性活躍施策やハラスメント対策など、本法が推進しようとする各種施策の実効性を確保する観点から、指針等の策定に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画を促す方策について検討を行うこと。

三、事業主の情報公表項目については、女性にとってより働きやすい就職先を求める女性求職者の選択肢を広げる観点から、「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」、男女間格差の結果指標の一つである「男女間の賃金の差異」を加えることについて、「男女間の賃金の差異」を状況把握の基礎項目に加えることも含め、労働政策審議会で検討すること。

四、求職者の職業選択に資するため、平均残業時間や有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについて、労働政策審議会で検討すること。

五、特例認定制度の認定基準を定めるに当たっては、管理職に占める女性労働者の割合について全産業で統一化された基準を設ける等、真に女性が活躍している職場が認定されるように検討すること。また、特例認定後においても、認定時の一般事業主行動計画に定められた水準を維持・向上させることを認定事業者に促すとともに、制度の趣旨にそぐわない事態が生じた場合には、速やかにその認定を取り消すこと。

六、二〇二〇年までに指導的地位に占める女性割合三〇%の目標の達成に向けて、女性活躍推進の取組が進むよう、事業主に対する支援を強化するとともに、女性活躍推進法及び厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」を求職者を中心に国民に幅広く周知すること。

七、特に中小企業を対象とする女性活躍推進の取組を進めるに当たっては、中小企業における女性活躍推進の取組への需要を喚起するとともに、中小企業の動向を見つつ、女性活躍推進を支援する体制の強化及び拡充を図ること。

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

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

1　パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮すること。

2　自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先、就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。

3　職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。

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

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

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

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

十四、セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起こりやすい業種、業態、職務等について官民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・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ＩＬＯ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】