

# 職場におけるハラスメント 防止対策・女性活躍推進に 関する改正ポイント



茨城労働局雇用環境・均等室

# 1 職場におけるカスタマーハラスメント防止対策

## (1) カスタマーハラスメントとは

職場におけるカスタマーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすもの

- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う言動であること
- ②社会通念上相当な範囲を超えた言動であること
- ③労働者の就業環境が害されること

## (2) 『社会通念上相当な範囲を超えた』とは

→社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないもの。

# 1 職場におけるカスタマーハラスメント防止対策

## (3) 事業主の講すべき措置

### ①事業主の方針等の明確化及びその周知

- ・ カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知すること。
- ・ カスハラの内容及びあらかじめ定めた職場におけるカスハラへの対処内容を、管理監督者を含む労働者に周知すること。

### ②相談（苦情を含む）対応における必要な体制の整備

- ・ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ・ 相談窓口の担当者が、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。

### ③カスハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ・ カスハラが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮を適正に行うこと。
- ・ 改めてカスハラに関する方針を周知・啓発すること。

# 1 職場におけるカスタマーハラスメント防止対策

## (3) 事業主の講すべき措置

### ④カスハラへの対応の実効性を確保するための必要な抑止措置

### ⑤併せて講すべき措置

- ・ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- ・ カスハラの相談等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発すること。

## 2 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策

(1) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは

事業主が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されること。

(2) 『求職活動等』

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指す。

(例)

- ・企業の採用面接への参加
- ・企業の就職説明会への参加
- ・企業の雇用する労働者への訪問
- ・インターンシップへの参加
- ・教育実習、看護実習等の実習の受講

## 2 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策

### (3) 事業主の講すべき措置

#### ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 就活等セクハラの内容及び就活等セクハラ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。
- 就活等セクハラに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を規程し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること。

#### ②相談（苦情を含む）対応における必要な体制の整備

- 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。
- 相談窓口の担当者が、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。

## 2 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策

### (3) 事業主の講すべき措置

#### ③就活等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ・ 就活等セクハラの事実が確認された場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に実施すること。
- ・ 就活等セクハラの事実が確認された場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・ 改めて就活等セクハラに関する方針を周知・啓発等の再発防止に向けた措置を講ずること。

#### ④併せて講すべき措置

- ・ 相談対応や事後対応における、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ずるとともに、その旨を労働者及び求職者等に対して周知すること。
- ・ 事実関係の確認等を理由として、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（平成27年法律第64号）の概要

## 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。

時限立法 ※1  
（～R18 (2036) .3.31）

## 2. 概要

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

### ○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

- (1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、
- (2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、  
〔事業主行動計画の必須記載事項〕  
・目標（数値を用いて設定）・取組内容・取組の実施時期・計画期間
- (3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、※2

- 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（給与）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、※2

- 「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び  
「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の  
**全ての項目から1項目以上を公表**

### ○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、 公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

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

(1)～(3)の対象は、  
**①常用労働者101人以上の一般事業主** 及び  
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)  
**②全ての特定事業主**

情報公表項目	
職業生活に関する機会の提供の実績	<ul style="list-style-type: none"><li>・採用者に占める女性の割合</li><li>・管理職等に占める女性の割合</li><li>・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績</li><li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li><li>・男女の賃金の差異 等</li></ul>
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	<ul style="list-style-type: none"><li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li><li>・残業時間の状況</li><li>・男女別の育児休業取得率</li><li>・有給休暇取得率 等</li></ul>



※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主及び特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目の公表が義務化される。

# 女性活躍の推進 【女性活躍推進法】

## 改正の趣旨

- 我が国における男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にある。
- 男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準に留まっている。

⇒ 女性活躍推進法の期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、女性活躍の更なる推進を図る。

## 見直し内容

### ① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化 施行日：令和8年4月1日

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付ける。

【一般事業主の見直し前後の比較】

企業等規模	見直し前	見直し後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表 ※1	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表 ※2	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※1 労働者の数が301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、男女間賃金差異に加えて、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」（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 等）から1項目以上、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実績」（男女の平均勤続年数の差異、残業時間の状況 等）から1項目以上の、計2項目以上を公表することとされている。

※2 労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされている。

### ② 女性活躍推進法の有効期限の延長 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

# 女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

○令和8年4月1日以降、

- ・常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、①男女の賃金の差異及び②管理職に占める女性労働者の割合に加え、「③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうちから1項目以上「④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上 計4項目以上を公表することが必要。
- ・常時雇用する労働者数が101人以上の事業主については、①男女の賃金の差異及び②管理職に占める女性労働者の割合に加え、「③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」又は「④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上 計3項目以上を公表することが必要。

①男女の賃金の差異	②管理職に占める女性労働者の割合
<p>③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li><li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li><li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li><li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li><li>・役員に占める女性の割合</li><li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li><li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul>	<p>④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li><li>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li><li>・男女別の育児休業取得率(区)</li><li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)</li><li>・有給休暇取得率</li><li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li></ul>

\*上記に加えて、「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」を任意で公表することも可能。

(注)

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

# 女性活躍の推進 【女性活躍推進法】

## 見直し内容

### ③ 女性の健康課題 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性の職業生活における活躍の推進は、**女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。**

### ④ 女性活躍推進に関する基本方針へのハラスメント対策の位置付け 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

政府が策定する女性活躍の推進に関する**基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。**

### ⑤ プラチナえるぼし認定の要件の見直し 施行日：公布日（R7.6.11）から1年6月以内の政令で定める日

女性活躍の推進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）の認定要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシャルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。



### ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化

特定事業主（国・地方公共団体）の行動計画に係る手続の効率化を図り、取組の実効性を確保する。

# えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○**えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

○**プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。 <令和2年6月～>

→ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができる。また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。

 プラチナ えるぼし	<ul style="list-style-type: none"><li>策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li><li>男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※）</li><li>プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること（※）</li><li>女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※）</li></ul> <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 えるぼし (3段階目)	<ul style="list-style-type: none"><li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li></ul>
 えるぼし (2段階目)	<ul style="list-style-type: none"><li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li></ul>
 えるぼし (1段階目)	<ul style="list-style-type: none"><li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li></ul>

# えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

- 以下のように省令が改正され、基準を満たさない項目について、2年以上連續しての実績改善の他に、改善傾向にあることを評価する選択肢が提示される予定です。

【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一般事業主行動計画等に関する省令】（改正イメージ）

現行	改正案
<p>① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表</p> <p>② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表</p> <p>（基準を満たさない項目につき）</p> <p>③ 2年以上連續しての実績改善</p> <p>各項目における「実績改善」の評価の方法</p> <p>① 「1. 採用②」、「2. 就業継続」、「3. 労働時間等の働き方」及び「4. 管理職比率①」については、2事業年度以上連續して実績が改善している必要。</p> <p>② 「1. 採用①」及び「4. 管理職比率②」については、(i)が(ii)より、(ii)が(iii)より改善している必要。</p> <p>(i) 直近3事業年度(R4～R6)の平均 (ii) (i)の前年度までの3事業年度(R3～R5)の平均 (iii) (i)の前々年度までの3事業年度(R2～R4)の平均</p> <p>※「5. 多様なキャリアコース」は、直近3事業年度のいずれかにおける項目の該当数を評価する基準であるため、①②いずれにも該当しない方法で確認している。</p>	<p>① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表</p> <p>② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表</p> <p>（基準を満たさない項目につき）</p> <p>③-i 2年以上連續しての実績改善</p> <p>又は</p> <p><u>③-ii 左の①に掲げる事項について、(1)が(2)より、(2)が(3)より改善していること</u></p> <p><u>(1) 直近の事業年度までの連續する3事業年度の平均値</u></p> <p><u>(2) 直近の事業年度の前年度までの連續する3事業年度の平均値</u></p> <p><u>(3) 直近の事業年度の前々年度までの連續する3事業年度の平均値</u></p> <p>※ 例えば、(1)がR4～R6、(2)がR3～R5、(3)がR2～R4のそれぞれ平均値の場合、(1)の数値が(2)の数値より改善し、(2)の数値が(3)の数値より改善していれば、要件に該当することとする。</p> <p>（注）当該事項のうち左の②に掲げる事項については、現状でも平均を用いているため、引き続き同じ要件とする。</p>

# 各種ご案内

事例動画など役立つコンテンツを掲載



あかるい職場応援団 HP

検索



# 法改正について詳細を確認したい！

令和7年12月23日『改正女性活躍推進法等説明会』開催！



説明会様子

## 改正法 説明会



女性活躍  
カスハラ  
就活セクハラ  
育児・介護規定チェック

YouTubeサムネイル

茨城労働局  
YouTubeチャンネル



お問い合わせ先：茨城労働局 雇用環境・均等室 Tel:029-277-8295