

**改正女性活躍推進法等説明会**

**労働施策総合推進法等の一部を改正する法律  
(女性活躍推進法関係) について**

令和8年1月20日

厚生労働省 京都労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

**わが国の女性活躍推進の現状と課題**

2

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム報告（概要）

内閣府・厚生労働省ほか  
女性の職業生活における活躍推進 P.T  
令和7年3月26日

I 女性の活躍推進の意義

- 女性の活躍は、人口減少下での労働供給増、多様性の効果による生産性向上・イノベーション促進、女性の所得増加による消費・住宅投資の増といった経済的意義がある。
- 非正規雇用で働く女性は多く、その正社員転換が進むと、上記のマクロ経済的な効果に加え、女性の生涯年収増加を通じた貧困リスクの低減や、社会保障の支え手の増加が期待される。※ 正社員就労女性が、出産後も就業継続すると、出産後に離職し再就職しない場合に比べ、生涯可処分所得が約1.7億円多いとの試算等を実施。

II-① 民間企業

- <男女間賃金格差>
- 我が国の男女間賃金格差は長期的に縮小しているが、欧米主要国と比べ、依然大きい。
  - 産業ごとにばらつきがあり、企業規模別では大企業の方が大きい。
  - 格差の要因としては大きいのは、「役職」、「勤続年数」、「学歴」。
  - 格差が比較的大きい産業（※）における、格差解消に向けたアクションプラン策定（令和7年夏頃目標）とPDCAの実践を通じた改善
    - ※金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業
  - 企業の取組に資するよう、簡易な要因分析のツールの開発(R7.3)、自社の女性の活躍に関する情報公表サイト「女性の活躍推進企業データベース」におけるランキング機能に「平均継続勤務年数」を追加(R7.2)等
- <参考> 男女間の賃金格差の公表義務を課す対象の企業を拡大（301人以上→101人以上）すること、管理職に占める女性労働者の割合の公表義務を課すこと（101人以上の企業）等の内容を盛り込んだ女性活躍推進法改正案を国会へ提出（R7.3）
- <非正規雇用>
- 我が国の雇用形態は、「長時間労働や転勤の多い正規雇用」と「処遇の低い非正規雇用」とに二分され、非正規雇用労働者には女性が多い。
  - 社労士等の専門家の企業訪問による短時間正社員制度等の導入支援の充実（R7.4〜）等

II 職場

- 「職員の採用・登用」や「給与が高い役職・職務」において女性の割合が低いことや、諸手当（扶養手当等）の受給に男女差があることなどが、男女間の給与差異の要因。
  - 両立支援制度の充実に関する国家公務員・地方公務員の法令改正による処遇改善（R7.10〜）
  - 男女間給与差異に関する詳細な分析等に取り組む地方公共団体の好事例の横展開
- <参考> II-①の女性活躍推進法改正案において、公務部門においても管理職に占める女性職員の割合等の公表を義務付け
- ⇒ 会計年度任用職員について、更なる実態把握や分析の実施を踏まえ、能力実証を経た常勤化等の処遇改善を図る。

II-② 公務部門

※本ページにおいて確認された課題の例

- 金融業・保険業：職種による男女の隔りがあること
- 食品製造業：労働者主体に占める女性割合が高い一方で、管理職に占める女性割合が低いこと
- 小売業：労働者全体に占める非正規雇用労働者の割合が高く、非正規雇用労働者に占める女性の割合が高いこと
- 電機・精密業：技術職や人材の少なさをそれぞれに超えて管理職以上の登用への男女差があること
- 航空運輸業：職種ごとの男女比率に差が大きいこと、女性の勤続年数が短いこと

III 教育

- 義務教育終了段階の数学的・科学的リテラシーは、男女ともに、世界トップレベルだが、理工学部を選ぶ女性は少数。
- 研究者の女性割合は18.5%で諸外国と比べて群を抜いて低い。
- こうした現状の要因の一つとして、教員のアンコンシャス・バイアスの存在も指摘されている。
- ⇒ NPOや教委等が連携した中高生段階での理系進路選択の促進や教員のアンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修の普及等を推進

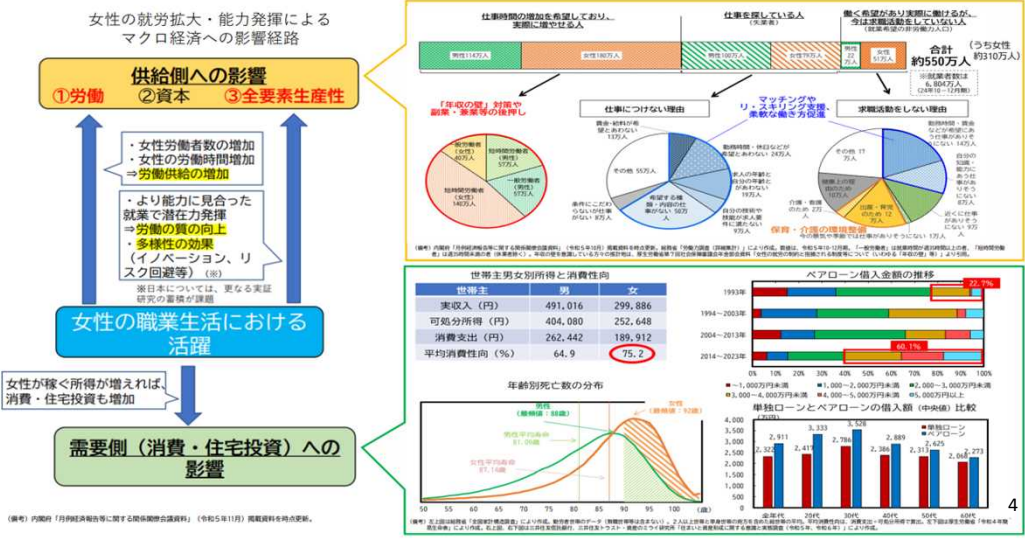
IV 地域

- 一般に、女性の管理職割合が低く、勤続年数の男女差が大きい県ほど賃金格差が大きい傾向にある。
- 地方から若年女性の流出を抑制し、地域経済の持続性を高める上で、格差への対応は有意義。
- 地域の多様な関係者を巻き込む形で女性活躍推進のための協力体制を構築
  - ※ 昨年9月に愛知県と栃木県で専断対話を実施
  - <参考> 第10回プロジェクトチームで、鳥取県独自の取組について紹介(57団体が参画する鳥取県「令和の改新」県民会議を充足し、民間を含めた働きやすさ等推進(R7.1〜)、鳥取方式短時間勤務正職員（R7.4〜予定）など

女性の活躍推進は、経済・地方創生の観点からも重要な意義を有し、社会全体で取り組むべき課題。「女性に選ばれる地方づくり」のため、本プロジェクトチームの成果を活用しながら、女性が働きやすく魅力ある職場づくりに向けた地域の取組を国として実務的にサポートする。

I 女性活躍推進の経済的意義

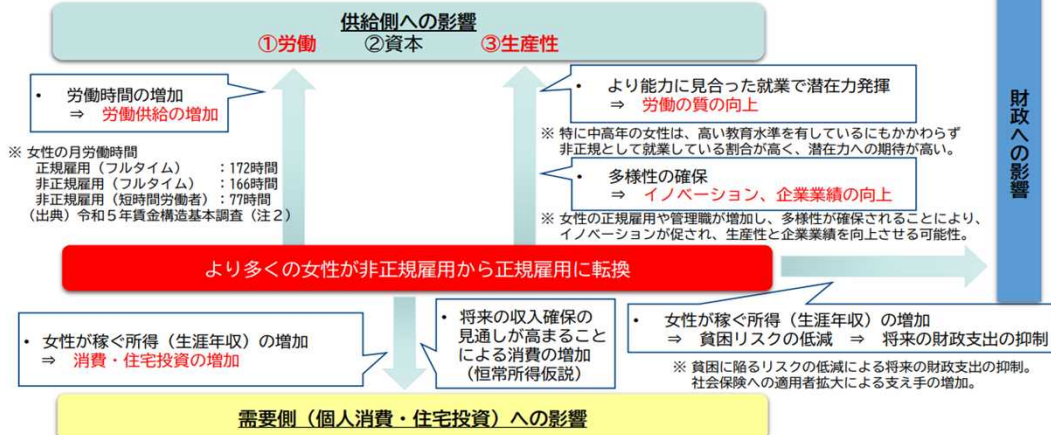
- 女性活躍の推進は、
  - 供給面からみれば、追加的に働くことを希望している女性が約310万人存在していることから、人口減少下での労働供給増加が期待できる。
  - 生産性からみれば、管理職等として意思決定に女性が参画することが経営に多様性をもたらし、ひいては我が国経済における生産性を高め、イノベーションを促進することも期待される。
  - 需要面からみれば、女性の所得向上は、消費や住宅投資の拡大が期待できる。



### 女性活躍推進の経済的意義（女性の非正規雇用の正規転換）

- ◆ 非正規雇用で働く女性の正規転換のマクロ経済的な効果として、
  - ・ 供給面で、労働時間の増加に伴う労働供給の押上げ、より能力に見合った就業や多様性の確保による生産性の向上、
  - ・ 需要面で、賃金上昇により女性の稼げる所得が増加し、消費及び住宅投資の増加が期待。とりわけ、正規転換により将来にわたる収入の見通しが立てやすくなることにより、消費が活発になる可能性。
  - ・ 財政面でも、貧困に陥るリスクの低減を通じた将来の歳入の抑制や、社会保障の支え手の増加が期待。

非正規雇用の正規雇用への転換による効果（マクロ経済への効果）（イメージ）



（備考）令和5年経済財政白書、高村静（2016年）「企業における多様な人材の活用：女性人材・外国人材に着目して」RIETI Discussion Paper Series、山口晃（2022年）「女性役員比率の労働生産性へ与える効果及びイノベーション実現との関係」RIETI Discussion Paperを参考に作成。本スライドは女性の非正規雇用から正規雇用への転換の効果を示したイメージであり、想定されるベースを含め、すべての効果を網羅的に示したものではありません。留意が必要。

（注1）恒常所得仮説とは、消費は、一時的な可処分所得の変動ではなく、生涯を通じた所得見通しの変化に影響されるという考え。

（注2）月間労働時間の計算方法は、フルタイムは「所定内実労働時間数」と「超過実労働時間数」の合計で、短時間労働者は「実労働日数」と「1日当たり所定内実労働時間数」の積。正規雇用（フルタイム）の所定内実労働時間数は164時間、非正規雇用（フルタイム）の所定内実労働時間数は159時間。

5

5

### 女性活躍推進の経済的意義（世帯の生涯可処分所得）

- ◆ 正社員で就労した女性が、出産後も育児休業制度を活用して就労継続する場合、出産後に離職し再就職しなかった場合に比べ、生涯可処分所得が約1.7億円多い試算となっている。

<前提>夫婦・子ども2人世帯・29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②では第2子が6歳で復職。（億円）

	①就労継続		②離職後再就職			③再就職なし
	ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規(フルタイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・ パート・ 「年収の壁」範囲内 (100万円)	ケース②-C 再就職・ パート・ 「年収の壁」を超え (150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
世帯の生涯可処分所得	4.92	4.05	4.41	3.52	3.64	3.25
ケース①-Aとの差	—	-0.87	-0.51	-1.40	-1.28	-1.67
世帯の給与所得等 (税・社会保険料控除後)	3.48	2.92	3.11	2.52	2.56	2.25
世帯の退職金所得 (税・社会保険料控除後)	0.45	0.22	0.37	0.23	0.23	0.23
世帯の年金所得 (税・社会保険料控除後)	0.99	0.90	0.93	0.77	0.84	0.76

（備考）厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について（報告）」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係（資格取得・喪失等）」、全国健康保険協会「第10回全国健康保険協会連盟委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職制労務関係実態調査」より作成。世帯の給与所得等は22歳～64歳までの世帯の可処分所得の合計であり、給与所得の他に出産育児一時金、育児休業給付金、児童手当が含まれる。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。

6

6

### 女性活躍推進の経済的意義 （「年収の壁」を超えて働いた場合の生涯可処分所得増）

- ◆ 出産後にパートタイムとして復職した際に、「年収の壁」を超えて年収150万円で働く場合、就業期間中の給与所得の増加に加え、退職後の年金所得の増加により、「年収の壁」内で働く場合と比べ世帯の生涯可処分所得は合計1,200万円増加。時給増により、更に所得が増える可能性。年収200万円で働く場合、世帯の可処分所得は合計2,200万円増加。

表：パート再就職の場合の可処分所得の試算

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円
妻の給与所得 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円
妻の年金所得 〔税・社会保険料控除後〕	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円
夫の配偶者手当受給額 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約220万円	—	—
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	<b>約1,200万円</b>	<b>約2,200万円</b>
1日の労働時間 〔週5日勤務の場合〕	時給1,125円と仮定 令和5年賃金構造基本統計調査： 短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計 1時間当たり所定内給与額		
	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

合計  
・ケース②-B:約5,500万円  
・ケース②-C:約6,900万円  
・参考ケース:約8,100万円

・企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)、  
夫の配偶者控除/特別控除額の減少分、  
世帯の所得は減少。

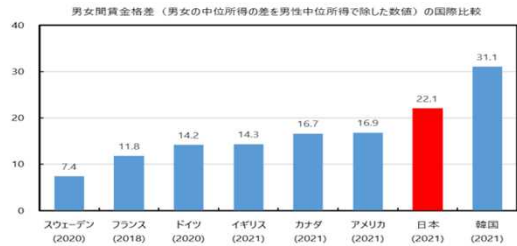
※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額に  
ついては、ケース②-Bと②-Cでは同額。

・なお、一定時間以上勤務するパート社員  
には、スキル向上・時給増の機会が増加す  
る可能性。  
例)社内研修・社内資格を通じた時給の増加

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。労働時間は年52週・週5日勤務として試算。時給は1時間当たり所定内給与額の中央値。なお、1時間当たりの所定内給与額の平均値は1,312円。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。一定時間以上勤務するパート社員の時給増の例については、厚生労働省「認定社内決定活用事例集」を参考とした。令和3年「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、有期雇用パートタイムで働き、かつ、配偶者がいる女性のうち、就業調整をしている人は26.4%。「年収の壁」を意識せずに働く人が増えれば、生涯可処分所得が増加。年収100万円の場合には配偶者手当が支給されると仮定したが、配偶者手当を支給する企業が近年減少傾向(2014年:71%→2023年:56%)であることにも留意。今回の試算には含まれていないが、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を進めることで、「手取り」収入を減らさずに労働者が社会保険適用対象となることも可能。

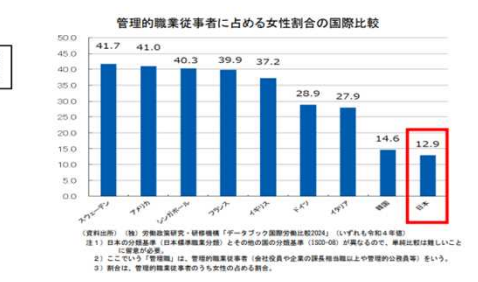
### II-① 民間企業における現状と課題（男女間賃金格差）

- ◆ 我が国の男女間賃金格差は長期的に縮小傾向にあるが、欧米主要国と比較すると依然として大きい。
- ◆ 男女間賃金格差は、産業ごとにばらつきがあり、金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業が比較的大きい。また、企業規模別では、大企業の方が大きい。
- ◆ 男女間賃金格差の要因として最も大きいのは、「役職」であり、続いて「勤続年数」、「学歴」となっている。



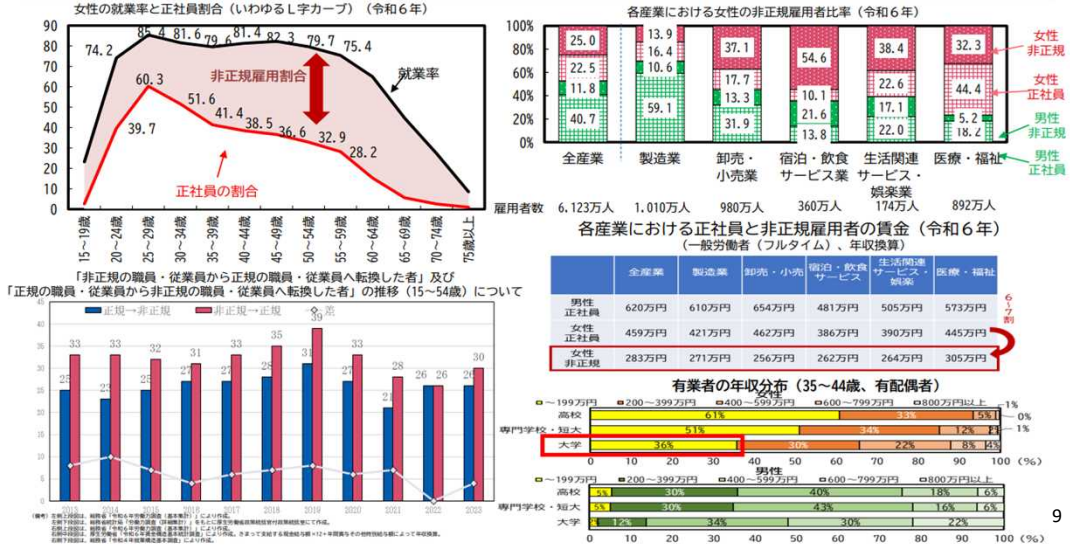
産業	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
総平均	24.8	27.5	20.8
金融業、保険業	61.5	61.6	70.6
製造業	68.2	72.9	75.6
卸売業、小売業	71.1	76.2	78.2
〔(中分類) 航空運輸業〕	(49.3)	(48.3)	(47.8)
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業、郵便業	80.3	83.0	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1

性別を「100」とした場合の実際の女性の賃金水準	男女賃金差異	男女間賃金格差の割合(%)	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
役職	84.6	8.8	
勤続年数	79.4	3.6	
学歴	76.0	2.2	
労働時間	77.7	1.9	
年齢	76.4	0.6	
企業規模	75.9	0.1	
産業	74.5	-1.3	



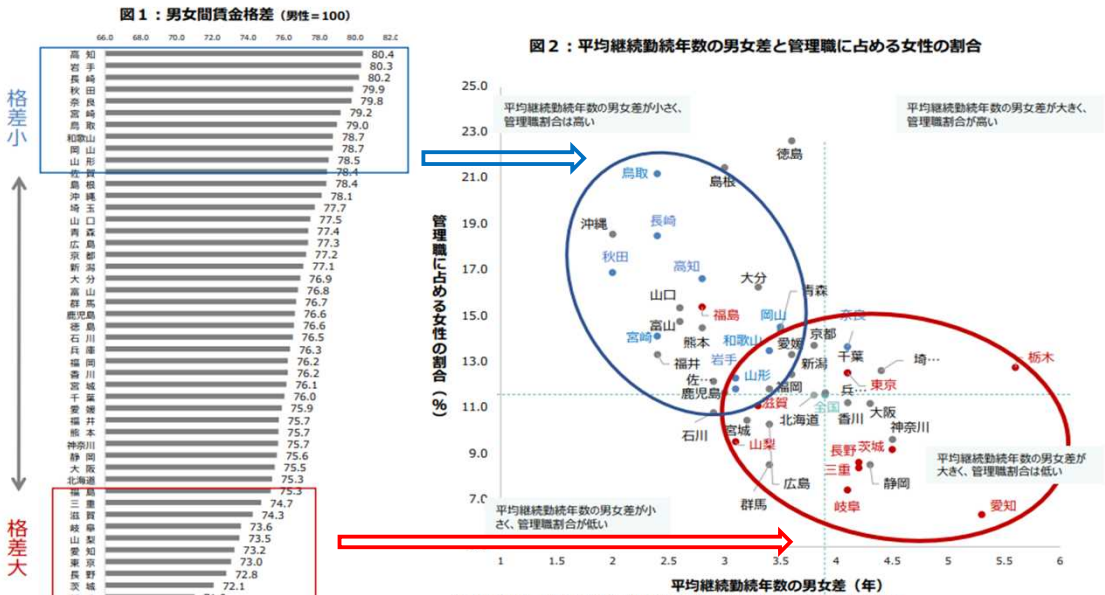
II-① 民間企業における現状と課題（非正規雇用）

- ◆ 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30歳以降は非正規雇用割合が高い。（いわゆるL字カーブ問題）。
- ◆ 非正規から正規へ転換した者は30万人程度と2013年以降ほぼ横ばいであるものの、正規から非正規への転換を上回って推移。
- ◆ 女性の非正規雇用割合は、宿泊・飲食、生活関連サービス・娯楽業、卸売・小売業等の産業で高く、こうした産業における非正規雇用労働者の賃金水準は、フルタイムで年収250万円程度と正社員の6～7割の水準。有配偶女性は大卒有業者でも年収200万未満が36%（同男性は2%）。



9

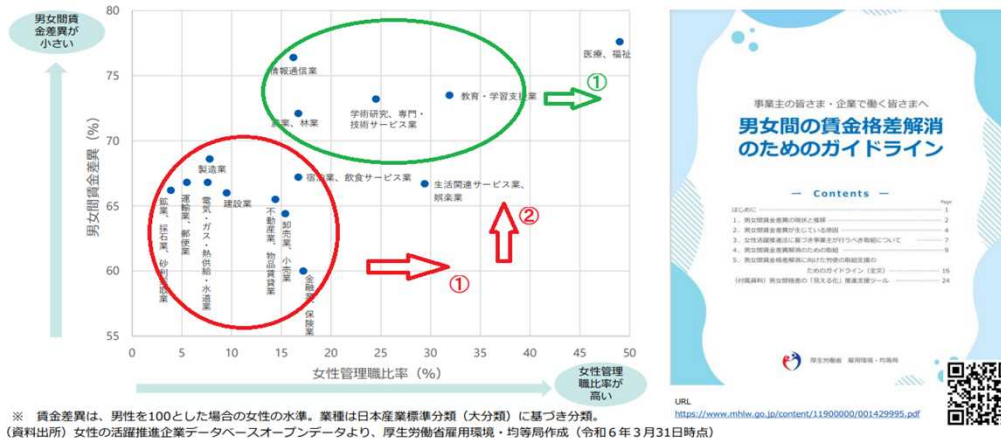
- ◆ 都道府県ごとに状況は異なるが、女性の管理職割合が低く、勤続年数の男女差が大きい県ほど賃金格差が大きい傾向。



10

## 自社の男女間賃金格差の課題分析に役立つツール

- ◆ 各業界・企業においては、まず自業界・自社にどの程度男女間賃金格差が生じているかを把握し、なぜ格差が生じているのか、課題を分析した上で、当該課題に対応策を講じていくことが重要。
- ◆ その上で、継続的な女性の登用、継続就業を可能とする仕事と家庭の両立支援や働き方の見直し、職種の再編などの人事改革、アンコンシャス・バイアス解消を含めた意識変革、リスクリング、労働環境改善、非正規雇用労働者の処遇改善や希望者のキャリアアップ促進等に取り組むことが重要。
- ◆ その際、他産業に先行して策定される5産業（金融業・保険業、食品製造業、小売業、電気・精密業、航空運輸業）のアクションプランや「女性の活躍推進企業データベース」、男女間賃金差異分析ツール、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等が活用可能である。



11

11

## 改正法の概要と主要なポイント

1. 男女間賃金差異の情報公表における「説明欄」の活用
2. 女性の活躍推進企業データベースについて
3. 職場における女性の健康支援について
4. えるぼし認定制度について

12

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、総務省と共官)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 職業生活に関する情報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 職業生活に関する情報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

「職業生活に関する情報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

・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

※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。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要(令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布)

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメント(※)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 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及び特定事業主に義務付ける。

② 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。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、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 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 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、求職者等に対するセクシュア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を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

○ 事業主における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日(ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日)

## 女性活躍の推進【女性活躍推進法】に関わる見直し内容①

### 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、計2項目以上を公表することされている。

※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。

15

15

## 女性活躍の推進【女性活躍推進法】に関わる見直し内容②

### 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ュア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。

#### Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の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** に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後 **おおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する** 必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、**公表時点で得ることができる最新のもの** とする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

16

16

# 1 男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進 情報公表のポイント①

	女性	男性		女性	男性		女性	男性	公表する割合
正規労働者	女性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 男女	男性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 男女	正規労働者	総賃金 (A) 人員数 (B) = 平均年間賃金 ①	総賃金 (C) 人員数 (D) = 平均年間賃金 ②	正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②	$\frac{①}{②} \times 100\%$ 正規雇用の男女の賃金の差異
	女性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 男女	男性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 男女	非正規労働者	総賃金 (E) 人員数 (F) = 平均年間賃金 ③	総賃金 (G) 人員数 (H) = 平均年間賃金 ④	非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④	$\frac{③}{④} \times 100\%$ 非正規雇用の男女の賃金の差異
非正規労働者	女性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 男女	男性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 男女	全ての労働者	総賃金 (A+E) 人員数 (B+F) = 平均年間賃金 ⑤	総賃金 (C+G) 人員数 (D+H) = 平均年間賃金 ⑥	全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥	$\frac{⑤}{⑥} \times 100\%$ 全労働者の男女の賃金の差異

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示 (必須)。

- ▶ 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です。
- ▶ 「全労働者」は、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計、「正規雇用労働者」は、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者、「非正規雇用労働者」は、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）をいいます。
- ▶ 派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外します。
- ▶ なお、個々の事業主において、更に詳細な区分により、男女の賃金の差異の公表を任意で行うことは、何ら差し支えありません。

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000970983.pdf>

# 1 男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進 ※情報公表のポイント②

公表日：2023年4月25日

	男女の賃金の差異 (女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%

※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）



厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001429616.pdf>

## 1 男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進 行動計画策定指針の変更点①

- 男女間賃金差異の情報公表にあたり、「説明欄」の活用を促進するべく、以下のように指針に追記される予定です。
- また、説明欄の活用例について、通達において具体例の充実がなされ、周知される予定です。【令和8年4月1日施行予定】

### 【事業主行動計画策定指針】

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

六 情報の公表

(二) 情報の公表の項目及び方法

(略)

**男女の賃金の額の差異**については、**常時雇用する労働者の数が三百人を超える**事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その雇用する全ての労働者に係る実績及び雇用管理区分ごとの実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法」という。）によってそれぞれ算出し、公表するものとする。

その際、男女の賃金の額の差異については、**指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**である。このため、事業主が、男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。**

(略)

「300人超」→「100人超」に改正

19

19

## 1 男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進 行動計画策定指針の変更点②

- 女性管理職比率の情報公表にあたり、「説明欄」の活用を促進するべく、以下のように指針を改正しました。

### 【事業主行動計画策定指針】

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

六 情報の公表

(二) 情報の公表の項目及び方法

(略)

**管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合**については、**常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主**に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である。このため、当該項目については、その実績を、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法」という。）によって算出し、公表するものとする。

その際、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、**指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**である。このため、事業主が、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。**

(略)

20

20

## 1 男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進 女性管理職比率の『説明欄』と管理職の定義

○ そのほか、通達において以下のように記載される予定です。【令和8年4月1日施行予定】

○ 女性管理職比率に係る**追加的な情報公表**を行うに際しては、**新たに「説明欄」を設けた上でその公表を行うことが可能**である旨を示すとともに、「説明欄」に記載することが望ましい例として以下を示す。その際、記載が煩瑣にならないような記載方法も示す。

- ・ **男女別管理職登用比率を参考値として記載**すること
- ・ 「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している**各企業の役職名を明記**すること

○ 「**管理職**」の定義については、これまで**施行通達の状況把握項目**において示している「**管理職**」の定義と**同様**のものであることを示す。

(参考) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」(平成27年10月28日付職業安定局長・雇用環境・均等局長通達)

第2 法の概要

7 女性の職業生活における活躍の推進に関する状況の把握(法第8条第3項)

(4) 状況把握項目

ウ 省令第2条第1項第4号の「管理職」とは、「**課長級**」及び**課長級より上位の役職にある労働者**の合計をいうこと。

① 課長級とは、次のいずれかに該当する者をいうこと。

① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長

② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、**その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者**(ただし、一番下の職階ではないこと。)

21

21

## 1 男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進 情報公表項目の選択

○ 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
<b>③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</b> <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>	<b>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</b> <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、労働者派遣の役割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。

22

22

## 2 「女性活躍推進企業データベース」の活用強化

○ 以下のように省令を改正し、女性活躍推進企業データベースを利用することが最も適切である旨を示しました。

### 【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】

(法第二十条第一項の情報の公表)  
 第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、第三号及び第四号次の各号に掲げる情報の区分ごとに第三号第一号イからイまで及び第四号第三号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表するとともに、第一号に定める事項を公表しなければならない。  
 一～四一三 (略)  
 2・3 (略)  
 4 一般事業主は、第一項又は第三項の規定により公表するに当たっては、**おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切なインターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。**

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 ※【事業主行動計画策定指針】も変更予定  
 六 情報の公表

(二) 情報の公表の項目及び方法  
 情報の公表については、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については別紙三の(3)及び(4)イ及び(2)の区分の項目(③④及び④①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺㊻㊼㊽㊾㊿を除く。)の中からそれぞれ一つ以上かつ別紙三の(1)及び(2)の項目を、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については別紙三の項目(①、②、③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺㊻㊼㊽㊾㊿を除く。)の中から一つ以上かつ別紙三の(1)及び(2)について、を選択して、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある(常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主の場合は別紙三の項目の中から一つ以上公表することが努力義務)。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。その他、事業主は、別紙三の③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺㊻㊼㊽㊾㊿の項目を公表することができる。  
 (中略)  
 なお、別紙三の項目については、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。  
 また、**公表の方法については、求職者が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である。**  
 なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

23

23

## 女性の活躍推進企業データベース



### 自社の男女間賃金格差の課題分析に役立つツール ~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る。

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】

企業名	A社	B社
所在地	東京都港区1-2-3	東京都港区4-5-6
企業規模	101人~300人	10~100人
企業認定等	女性の活躍を促すために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	(事業数) 40% (従業員) 30%	(事業数) 20% (従業員) 15%
労働者に占める女性労働者の割合	(事業数) 30.2% (従業員) 3.3%	(事業数) 12.2% (従業員) 1.5%
男女の平均賃金格差率	(事業数) 男性: 20%, 女性: 95% (従業員) 男性: 22%, 女性: 89%	(事業数) 男性: 7%, 女性: 93% (従業員) 男性: 0.5%, 女性: 89%
年次有給休暇取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
労働者に占める女性労働者の割合	24% (12人) 管理職全体(男女計) 50人	
男女の賃金の差を占める割合	80.2%	
男女の賃金の差を占める割合	74.4%	
男女の賃金の差を占める割合	100.3%	

図に、男女の賃金を表示している企業だ!

24

24

### 3 職場における女性の健康支援の推進

- 以下のように指針を改正し、職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいことを示しました。

#### 【事業主行動計画策定指針】

- 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  
 (四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本である。検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわらず公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体で見ると、依然として、第一子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

(中略)

また、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい**。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要である。なお、性別を問わず使い易い特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**である。

さらに、取組内容については、別紙二の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はない。

25

25

### 職場における女性の健康支援の推進（続き）

- 具体的な取組例については、指針の別紙二に新たな項目を新設し、働く女性の心とからだの応援サイトに掲載している女性の健康支援のための職場の取組のポイントを参考に、以下のような取組例を示しました。
- なお、これらの取組については、事業主が任意に公表することができることとされているものとして取り扱う予定です。

#### 【事業主行動計画策定指針】

別紙二 (6) 女性の健康上の特性に係る取組例

新設

#### 取組例


- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
  - ・ 女性の健康上の特性に関する研修会の開催
  - ・ 婦人科検診等の受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
  - ・ 生理休暇を取得しやすい環境の整備
  - ・ 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
  - ・ 女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（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）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
  - ・ 女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
  - ・ 女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
  - ・ 婦人科検診の受診に対する支援
  - ・ 妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

(注) これらの取組例については、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも考えられる。

26

26

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:6,586,428件(令和6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

女性の健康支援に関するページ



なぜ女性の健康支援が必要なのか

健康経営への関心の高まり

「健康経営」とは

「従業員が健康であることが、企業の利益率にもつながる」という観点から、企業が従業員の健康管理を積極的に実施する「健康経営」に注目が集まっています。従業員が健康で働くことで効率が生産性が向上し、組織の活性化にもつなぐ。健康として働き続け企業価値を高まることが期待されています。

国もその推進を後押しし、働き方改革として、経済産業省では2014年度から東京証券取引所と共同で、健康経営に取り組んでいる上場企業を「健康経営銘柄」として認定。2016年度からは上場企業や医療法人などの法人も対象にして「健康経営推進法人認定銘柄」を認定しています。

企業取組事例集のページ



特集 企業取組事例

～女性も男性も健康でイキイキ働く企業の取り組み～

性別によらず、一人一人のライフステージ・健康状態に適した働き方の提供を志し、その中で、女性の健康課題に対する具体的な取組を行うことは、働き続ける従業員が職場の中で健康な働き手として活躍し続けることにつながります。女性、男性に関わらず、従業員一人ひとりの健康を高め、企業で定着率を向上し、長期的な人材確保の観点からも重要なメリットがあります。誰もが健康に働く職場づくりに取り組む企業の事例を掲載しました。

事例1: 大塚生命保険株式会社





事例2: ロート製薬

4 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。**

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

## 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年以上連続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を示しました。

【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
① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表 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 （基準を満たさない項目につき） ③ 2年以上連続しての実績改善 各項目における「実績改善」の評価の方法 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④」については、2事業年度以上連続して実績が改善している必要。 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。 (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 ※ 「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。	① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表 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 （基準を満たさない項目につき） ③ - i <b>2年以上連続しての実績改善</b> 又は ③ - ii <b>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</b> <b>(1) 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値</b> <b>(2) 直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値</b> <b>(3) 直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値</b> ※ 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。 （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。

29

### （参考）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

評価項目	えるぼし	ブラチナえるぼし
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 <b>7割以上</b> 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 <b>8割以上</b> 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、 <b>8割以上</b> ・ (ii)について、 <b>9割以上</b> 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

30

30

(参考)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	ブラチナえるぼし
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 <b>15%以下</b> の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が <b>15%以上</b> 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 <b>40%以上</b> の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が <b>正社員に占める女性比率の8割以上</b> 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

<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(ブラチナえるぼしのみ)。
- ・ **【未施行】求職者等に対するセクシュア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(ブラチナえるぼしのみ)**。  
 (※)令和7年の女性活躍推進法改正によるもの。公布の日(令和7年6月11日)から起算して1年6月以内で政令で定める日より施行。
- ・ えるぼし認定又はブ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(辞退の前日に、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。

31

31

えるぼしプラス(仮称)の創設

○ えるぼしプラス(仮称)認定が創設されます。えるぼし認定の全ての認定段階について、以下の認定基準①～④の全てを満たすことを要件として、プラス認定が新設されます。なお、必ずしも女性に限る取組でなくてもよいことが通達で示される予定です。

【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)

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮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、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮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
- ④ 労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

(参考1) 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書(令和6年8月8日)(抜粋)

第2 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題

3 今後の対応の方向性

(2)ヘルスリテラシー向上

(ヘルスリテラシーの重要性)

女性のライフサイクルの中での、女性特有の健康課題(月経、妊娠・出産、更年期、婦人科がんの罹患等)については、職場において女性が働きやすい環境を整備することや、女性自身が知識を得て生涯にわたり健康を確保するために、男性・女性ともを知っておくことが重要である。

(参考2) くるみんプラスの認定基準

<不妊治療と仕事との両立に関する認定基準> ※全てを満たした場合

- ・ 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。

32

32



# これからの女性活躍推進に求められるものとは



33

## I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

女性活躍・男女共同参画の重点方針2025  
(女性版骨太の方針) 策定資料  
令和7年5月9日 内閣府男女共同参画局

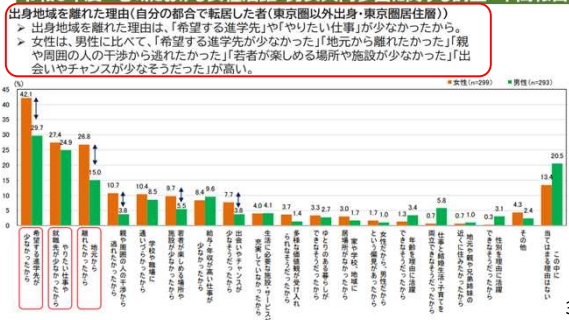
### 基本的な考え方

- 地方における人口減少、女性の転出超過が続いており、「女性に選ばれる地方」を実現することが急務となっている。
- 女性が出身地域を離れた理由として、「希望する進学先が少なかったから」に次いで、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」や「地元から離れたかったから」とする回答が多く、女性がやりがいを持って取り組める仕事の創出、女性にとって魅力的な職場づくり、そのための人材確保・育成及び体制づくり等に取り組む必要がある。

地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合



令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査 中間報告



34

34





## ◆女性活躍推進に向けたポイント

### 1 一般事業主行動計画の策定

○産業別・企業別に女性活躍のための課題は異なるため、各企業で自社の現状と課題分析を行い、目標設定を行うことが重要。

○えるぼし認定・くるみん認定の取得促進。行動計画の目標の1つとして、**えるぼし認定などの取得要件の達成を目指していただきたい。**

### 2 積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進

○各企業で「女性社員がそもそも少ないので管理職に登用したくてもできない⇒対策として、新規・中途採用の女性採用を積極的に行う」など、対策も異なってくる。男女間で各世代の年齢構成に大きな差がないにもかかわらず、女性の管理職比率が低い企業の対策も重要な課題となる。

○上記の事案では、「会社としては（人事評価など社内の昇格要件を満たした女性社員に）管理職になってほしいが、本人が希望しない」という事案もある。

⇒多くの女性社員が同様の理由で管理職への昇任・昇格を忌避する状況がある場合、労働者個人の問題というよりも、職場の職場環境など企業側の問題が考えられる（改正法の「女性特有の健康課題」や子育ての課題など）。こうした職場環境の問題を解決し、性別や役職に関わらず**誰もが働きやすい職場環境を整備していく（職場で輝ける）**ための目標・取組内容となっているか。

⇒男性管理職ばかりの状況で、管理職候補の女性社員が将来の管理職となる姿を描きにくいことも想定される。**ロールモデルとなる人材**をどう育て登用していくかも重要。

### 3 誰もが働きやすい職場環境

○家事・育児に対する性別役割意識や女性特有の健康問題への理解、社内の**世代間の仕事に対する意識の違い**・溝を埋め、男女ともライフステージごとにその能力が発揮できる環境整備。

39

39

## 4 情報公表の意義

○情報公表を多く行っている企業では、採用募集や社員の仕事への取り組み方の変化など、プラスの効果が認められる。これは、企業規模が小さい方がより顕著に見られる。

○各事業場の女性活躍推進に関わる情報公表は、事業場における人的資本への投資をどれだけ行っているかの**見える化**を図るもので、外部からの投資や人材確保、内部のモチベーション向上など様々な面で重要な取組といえる。

※女性の活躍推進企業データベースは、各事業場の上記の取組を項目ごとに産業別・地域別・企業規模別など様々な方法で利用者が自由に比較できるツールとなっている。

大学での講義資料としての活用や学生の求職活動の指標としての活用も見られる。

※えるぼし認定の取得も、事業場の取組の見える化の有効な手段といえる。

## 5 改正法のポイント

○規模別に情報公表項目を見直し※従来選択制であった部分（黄色）を公表義務化

従業員数	男女間賃金差異	女性管理職比率	女性労働者に対する職業生活に関する機会均等（7項目）	職業生活と家庭生活との両立（7項目）
301人以上	○	○	1つ選択	1つ選択
101人～300人	○	○	1つ選択	


○男女間賃金差異では、男女間の平均賃金や比率を記載するだけでなく、男女間格差の要因分析や課題把握、具体策を実行していくことが重要であるため、「**説明欄**」の活用を図る。

⇒「説明欄」の活用例の充実と好事例の情報提供など事業場支援を国として行っていく。

○女性管理職比率では、「説明欄」で女性管理職の登用状況など補足情報を記載できるよう改善。

40

40

 厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

**改正女性活躍推進法等説明会**

**労働施策総合推進法の改正概要とカスタマーハラスメント  
対策について**


令和 8 年 1 月 2 0 日  
厚生労働省 京都労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

41

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

**職場におけるカスタマーハラスメントの実態**

ひと、くらし、みらいのために  
  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

42

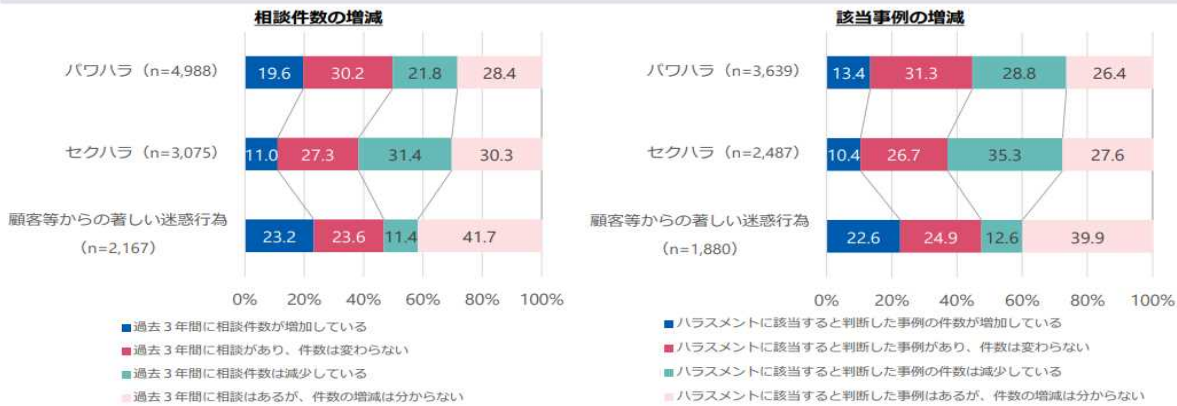
## ハラスメント法制

	雇用管理上の措置義務	法制化した年
セクシュアル ハラスメント	<b>○ 男女雇用機会均等法</b> 第11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	<b>○ 男女雇用機会均等法</b> 第15条 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65 条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2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・介護 休業等に関 するハラス メント	<b>○ 育児・介護休業法</b> 第25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	<b>○ 労働施策総合推進法</b> 第31条 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用す る労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上 必要な措置を講じなければならない。	令和元年改正： 事業主の措置義務
カスタマー ハラスメント	<b>○ 労働施策総合推進法</b> 第33条 事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（次条第 五項において「顧客等」という。）の言動であつて、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される 範囲を超えたもの（以下この項及び次条第一項において「顧客等言動」という。）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、労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確 保するために必要なその抑止のための措置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7年改正： 事業主の措置義務 ※施行日は法律の公布の日 から起算して1年6ヶ月以 内で政令で定める日
求職者等 に対するセク シュアルハラ スメント	<b>○ 男女雇用機会均等法</b> 第13条 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」とい う。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この項及び同条第一項において「求職活動等」という。）におい て行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等か 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7年改正： 事業主の措置義務 ※施行日は法律の公布の日 から起算して1年6ヶ月以 内で政令で定める日

※男女雇用機会均等法及び労働施策総合推進法の条番号は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）」による改正後のもの（施行日は法律の公布の日から起算して1年6ヶ月以内で政令で定める日）。

## ハラスメントの発生状況（企業調査）

- 相談件数の過去3年間の増減の傾向としては、
  - ・ パワハラとセクハラでは、「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、
  - ・ 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、
  - ・ パワハラとセクハラでは「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高いが、
  - ・ 顧客等からの著しい迷惑行為では「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

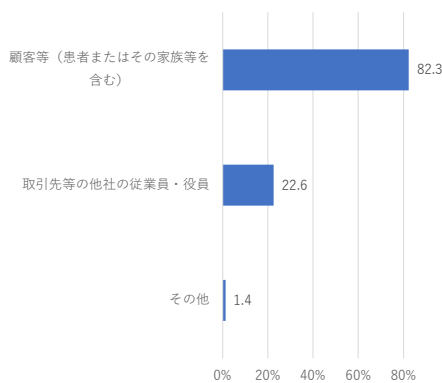


※調査対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）  
 ※調査対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取扱いに該当すると判断した事例があると回答した企業（無回答、無効回答を除く）

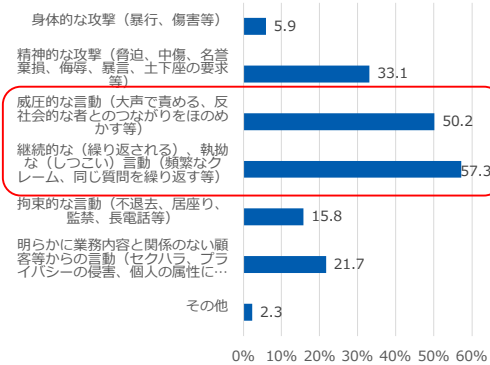
## 顧客等からの著しい迷惑行為の行為者・内容

- 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）」が82.3%、「取引先等の他者の従業員・役員」が22.6%となっている。
- 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



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（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）

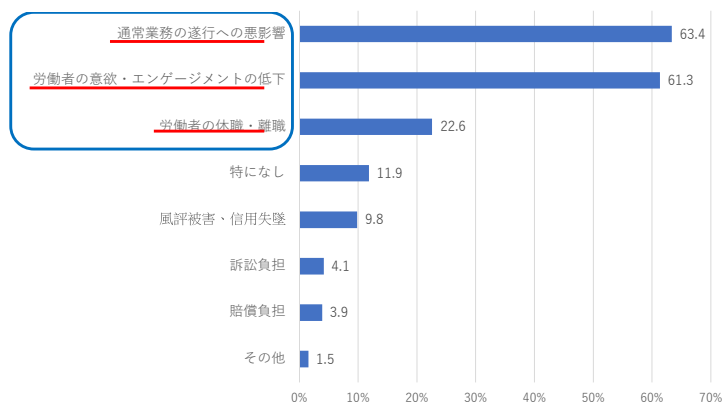
45

45

## 顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害

- 顧客等からの著しい迷惑行為で企業が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。

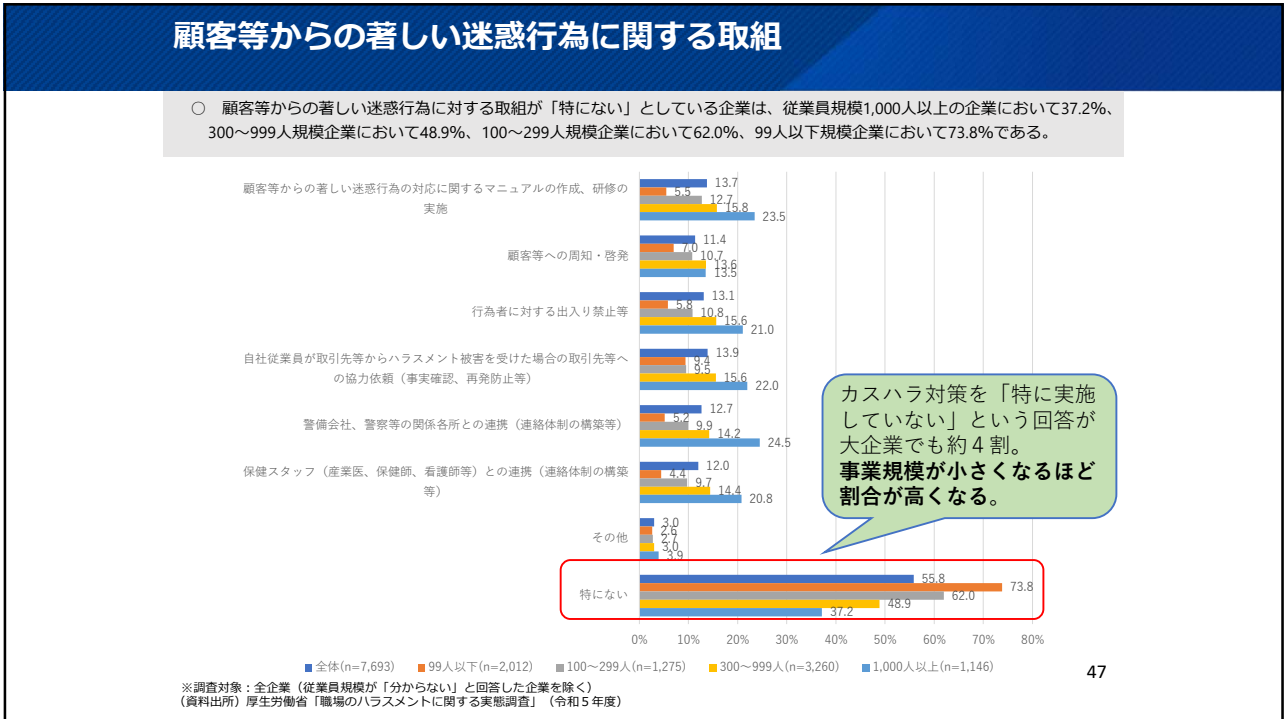
過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害



※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）  
（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）

46

46



47

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## 労働施策総合推進法の改正概要

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

2

48

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

**改正の趣旨**

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

**改正の概要**

**1. ハラスメント対策の強化**【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
  - ※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

**2. 女性活躍の推進**【女性活躍推進法】

- ① 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及び特定事業主に義務付ける。
- ② 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。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、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 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 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（プラチナエスほし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュア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を図る。

**3. 治療と仕事の両立支援の推進**【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

**施行期日**

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

49

49

**ハラスメント対策の強化**【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

**改正の趣旨**

- ・ 職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷付け、職場環境を悪化させる、あってはならないもの。
  - ・ これまでも順次対策の強化が図られてきたが、都道府県労働局へのハラスメントに係る相談件数は依然高止まりしているほか、近年、カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっている。
- ⇒ **更なるハラスメント対策の強化を通じて、全ての労働者が活躍することのできる就業環境の実現を図る。**

**見直し内容**

① **カスタマーハラスメント対策の強化**（労働施策総合推進法） **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**

- **カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、措置の具体的な内容については国が指針を定めることとする。**

《カスタマーハラスメントとは》

- (1) 職場において行われる、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、
- (2) その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- (3) 当該労働者の就業環境を害すること

《具体的な措置の内容》

- (1) **事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発**
- (2) **相談体制の整備・周知**
- (3) カスタマーハラスメントに係る**事後の迅速かつ適切な対応、抑制のための措置**等



※ 厚生労働大臣（都道府県労働局）は、事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うことができる。

- **カスタマーハラスメントを行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に注意を払うよう努めること等を、国、事業主、労働者及び顧客等の責務として明確化する。**

50

50

## 改正法施行に係る今後のスケジュール

令和7年12月10日労働政策審議会  
雇用環境・均等分科会資料3-4より作成

### 職場におけるカスタマーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針について

- 告示日：**令和8年2月（予定）**
- 適用期日：**令和8年10月1日（予定）**

(令和7年12月10日開催労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料3-4より)  
\* 審議会の議論により指針の内容は変更される可能性がある

51

51

## 参考 あかるい職場応援団のホームページの活用



◆あかるい職場応援団のHPでは、ハラスメント関係の各種資料、研修動画、裁判例などが紹介されています。

52

52

### 業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援（企業マニュアル・ポスター・研修動画、マニュアル策定手順例）



カスタマーハラスメント対策に関心をもち業界団体等が業界内のカスタマーハラスメントの実態を踏まえ、業界共通の対応方針等を策定し、発信するまでの支援モデル事業として実施しています。令和6年度は、スーパーマーケット業界において実施し、マニュアル、周知啓発ポスター、研修動画を作成しました。マニュアルには、本事業の一環で実施したスーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメントの実態調査や業界企業へのヒアリングを踏まえ、カスタマーハラスメントに対する業界団体等の傘下の企業の共通の方針や、企業が取り組むべき対策を具体的に記載しています。また、今後、他の業界が同様に業種別のカスタマーハラスメント対策マニュアルを策定する際の参考とすべく、令和6年度の事業の経緯や成果を基に、下記のとおりマニュアルの策定手順の一例を示します。カスタマーハラスメント対策の取組は是非ご活用ください。

### 【NEW!】業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業種）・ポスター



業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業種）

ダウンロード 4.9MB (PDF)



スーパーマーケット業界向けカスタマーハラスメント周知啓発ポスター（コメント記入スペースあり）

ダウンロード 0.6MB (PDF)



スーパーマーケット業界向けカスタマーハラスメント周知啓発ポスター（コメント記入スペースなし）

ダウンロード 0.2MB (PDF)

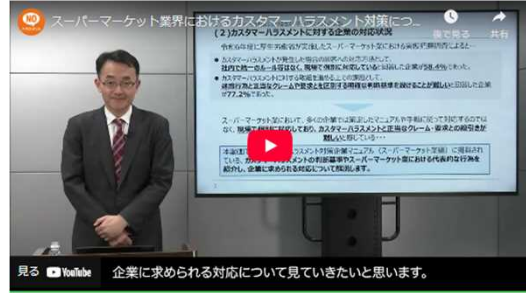
### 【NEW!】業種別カスタマーハラスメント対策・研修動画

マニュアルの内容及びカスタマーハラスメントに対応するための取組方法を解説した研修動画を作成しました。

#### — 研修動画

講師：成蹊大学法学部 教授 厚昌 隆氏

「スーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメント対策について」



見る YouTube 企業に求められる対応について見ていきたいと思ひます。



研修動画・資料(PDF)

### 「見たい動画を、サクッと検索！」 動画で学ぶハラスメント



これってハラスメント？ 見たい動画を検索して、確認しよう！

職場のハラスメントを予防・解決に役立つ動画が、検索できるようになりました。項目はバウハラの「6種類」、バウハラを回避するための「指導」動画、バウハラ相談対応者の対応の仕方をもめた「相談」動画、セクハラやマタハラ・パタハラ、就活ハラの解説動画、カスタマーハラスメントの解説動画、就活ハラの解説動画の計12の項目から、ボタンを押すと該当する動画が取り込まれ、モニター上に掲載されます（複数検索も可能）。社内研修での視聴にもご利用ください。（社内研修で利用される場合、申請やご連絡は不要ですが、出典を明記した上でご利用ください。）なお、営利目的でのご利用はご遠慮ください。

バウハラ、セクハラ、社風・出産等に関するハラスメントのVR動画も掲載しています。

動画の絞り込み項目（複数可）



従業員を守るため、カスタマーハラスメント対策に取り組もう！

従業員を守るため、カスタマーハラスメント対策に取り組もう！

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異態

動画を見る    ダウンロード    動画を見る    ダウンロード    動画を見る

#カスタハラ #相談    #精神的な攻撃 #身体的な攻撃 #カスタハラ    #精神的な攻撃 #相談の対応 #相談の対応



VR カスタマーハラスメントをもっと考えよう！

動画を見る

#精神的な攻撃 #相談の対応 #カスタハラ    #相談の対応 #身体的な攻撃