女性活躍推進法等改正法の概要及び
女性活躍推進・ハラスメント防止対策

厚生労働省 宮城労働局 雇用環境・均等室

令和２年2月28日

資料目次

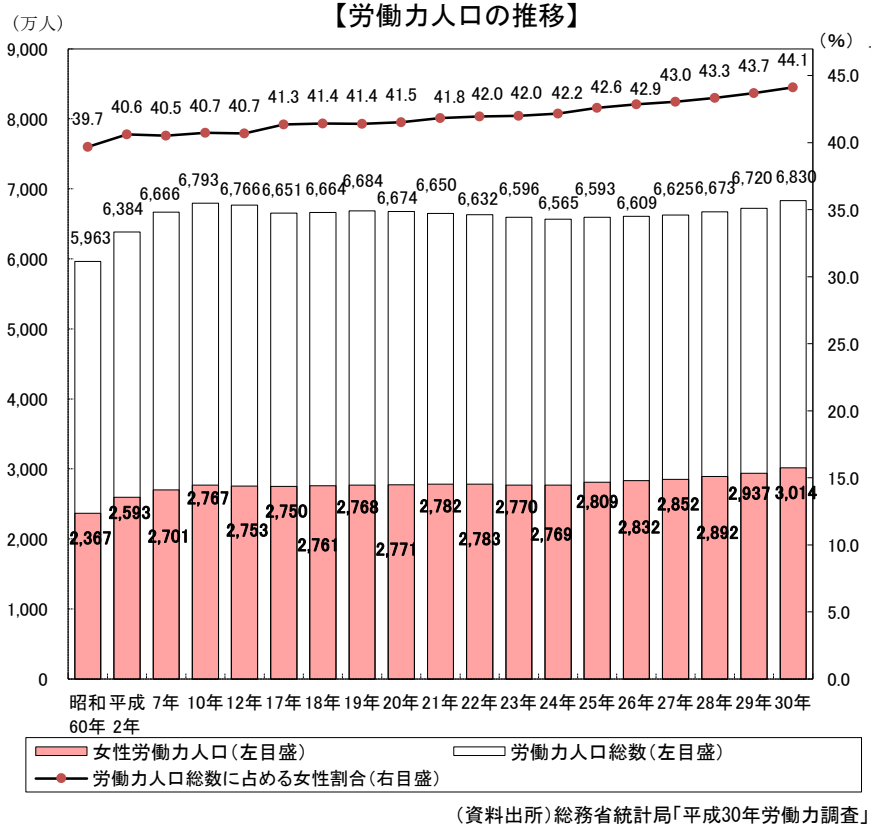
1. 女性活躍の現状・・・3P
2. ハラスメントの現状・・・10P
3. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要・・・15P
4. 職場におけるパワーハラスメントの防止のための指針の策定・・・21P
5. 改正女性活躍推進法の施行に向けて・・・25P
6. 女性活躍推進、ハラスメント防止対策・・・31P
   ～委託事業・助成金関係～

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（実際の労働力率と就業希望との差）

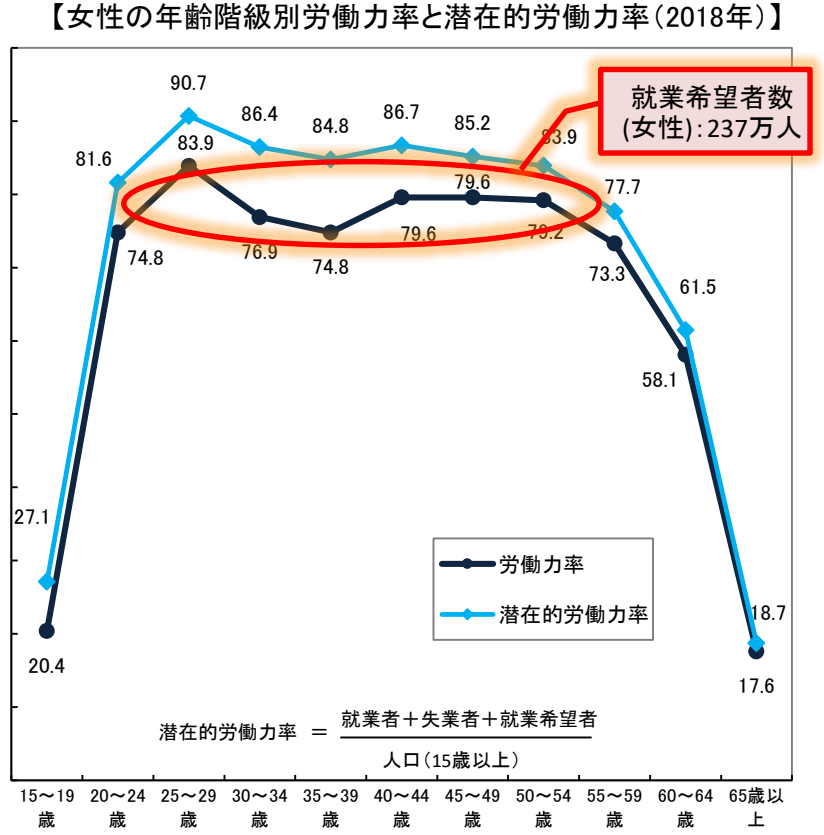
○　平成30年の女性の労働力人口は3千万人を超え、総労働力人口に占める女性の割合は44.1％。
○　女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は237万人にのぼる。

【労働力人口の推移】



（資料出所）総務省統計局「平成30年労働力調査」

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（2018年）】



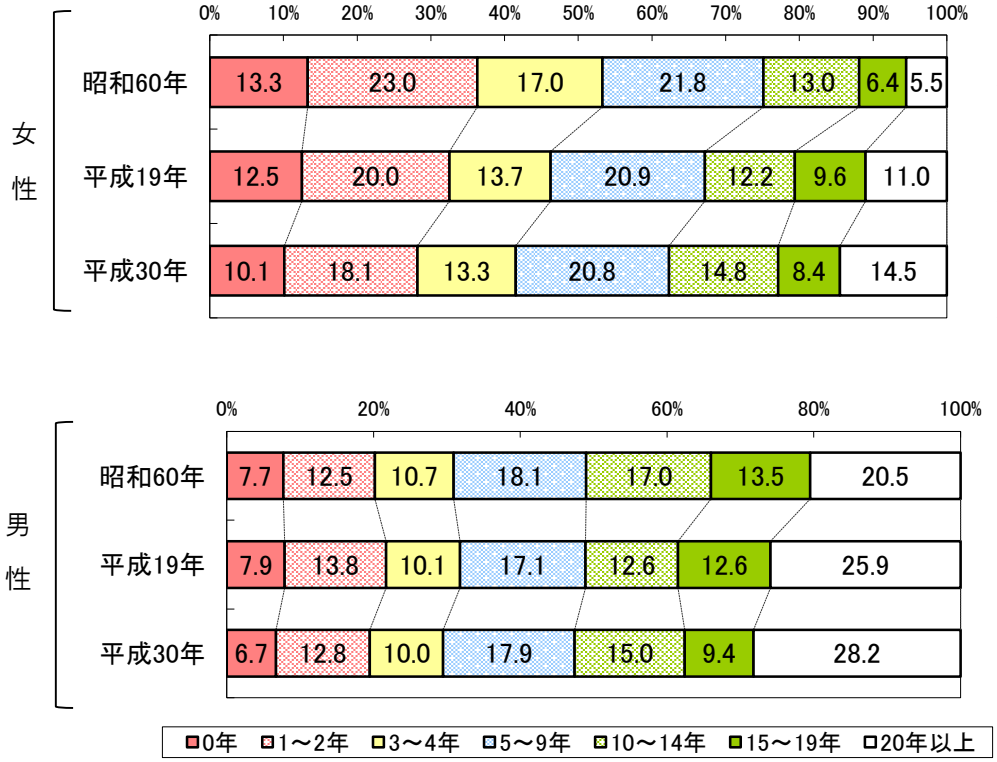
（資料出所）総務省「平成30年労働力調査」、「平成30年労働力調査（詳細集計）」

注1）平成22年から28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17年から21年までの数値は、平成22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。

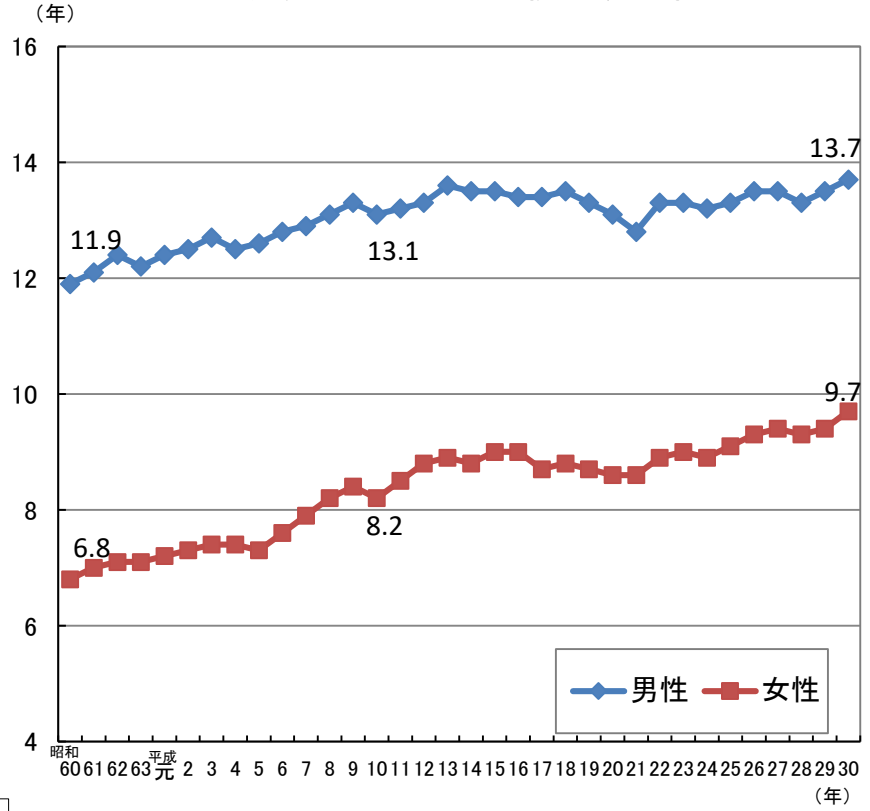
勤続年数

○　女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い（平成30年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.7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

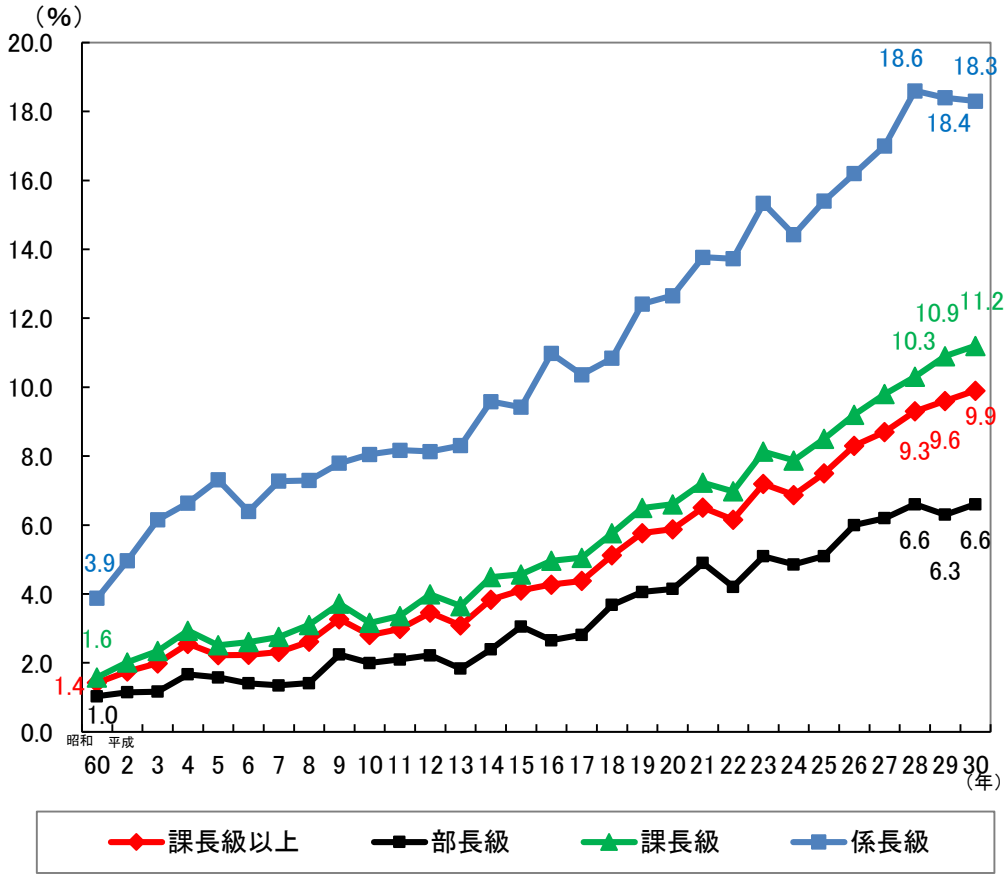


資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

管理職に占める女性割合

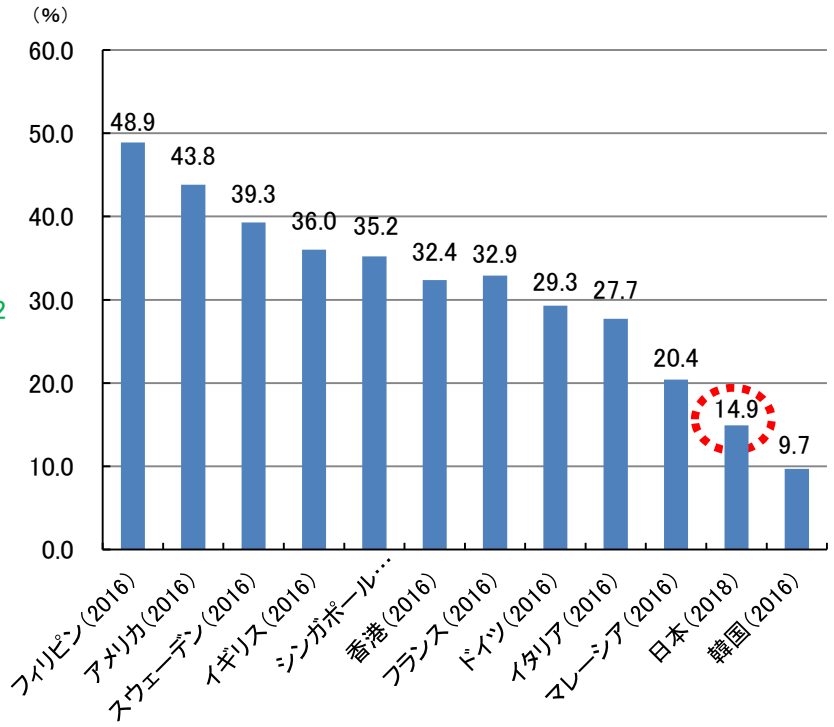
○　管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職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「平成30年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

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：日本:総務省統計局「平成30年労働力調査」、
その他：（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

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。

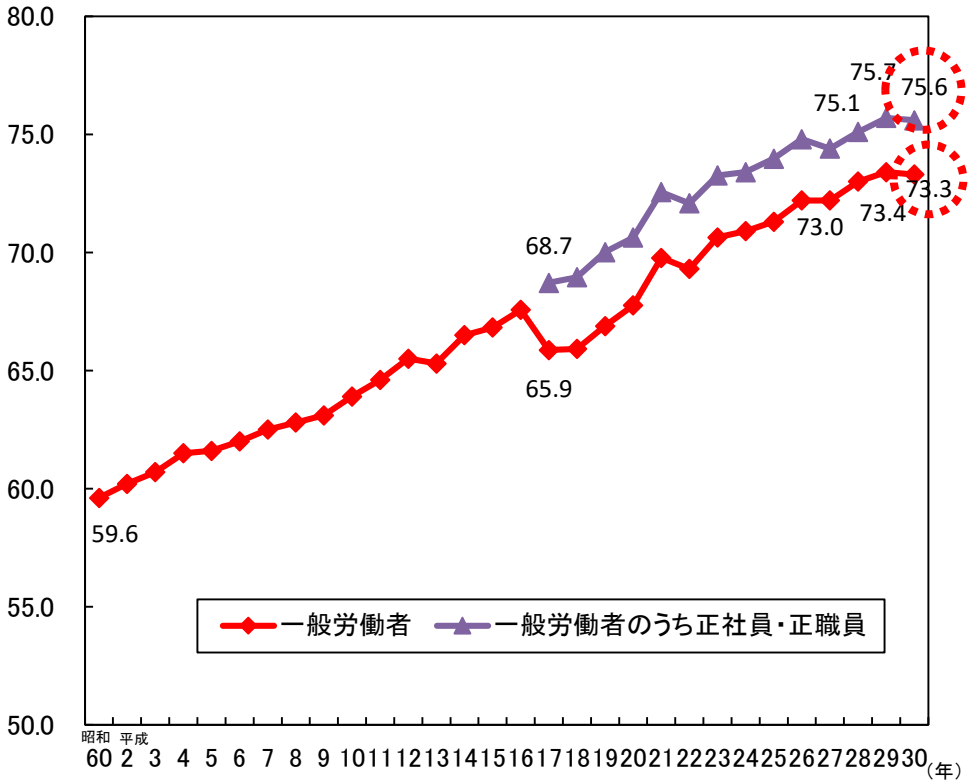
男 女 間 賃 金 格 差

○　男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。

○　男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差（※）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



注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。
注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。
注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。

資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

男女間賃金格差の要因（単純分析）（平成30年）

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②－①
	男女間格差（原数値）①	男女間格差（調整済み）②	
勤続年数	73.3	77.7	4.4
役職	74.8	83.8	9.0
年齢	73.3	74.0	0.7
学歴	73.3	73.7	0.4
労働時間	73.3	74.7	1.4
企業規模	73.3	73.6	0.3
産業	73.3	71.1	−2.2

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
注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
注3）「役職」については、調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する事業所における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要（他の要因については、事業所規模10人以上）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 （民間事業主関係部分）

1 基本方針等

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

2 事業主行動計画等

※（1）（2）について**大企業（301人以上）：義務／中小企業（300人以下）：努力義務**

（1） 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

✎ 行動計画の必須記載事項
▸**目標（定量的目標）** ▸取組内容 ▸実施時期 ▸計画期間

（2） 女性の職業選択に資するよう、女性活躍に関する企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

✎ 情報公表の項目 （省令で規定）
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列挙）から事業主が適切と考えるものを公表

（3） 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」の利用を可能に

✎認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

（4） 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

▸地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

▸原則、**公布日（平成27年9月4日）施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）**。 ▸**施行3年後の見直し**。 ▸**10年間**の時限立法。

行動計画における状況把握項目及び情報公表項目

（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 ＊**太字下線**は基礎項目	情報公表項目
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)	
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）
	・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 **・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** ・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) ・管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ・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
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）	・管理職に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者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) ・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（区）	

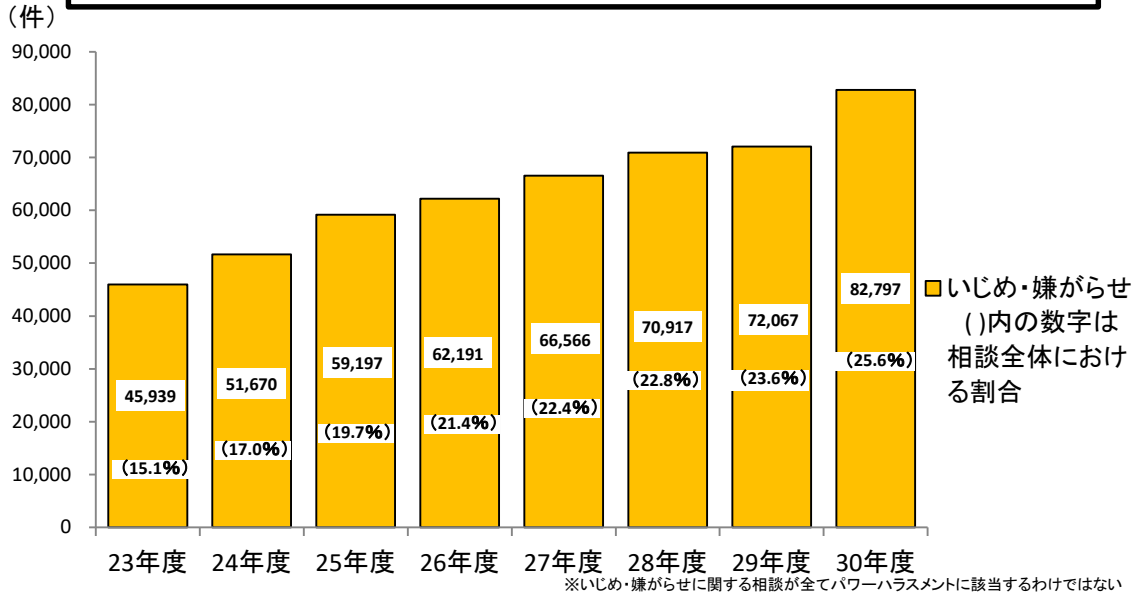
２　ハラスメントの現状

職場における
セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！！

職場のパワーハラスメントの現状（1）

総合労働相談コーナーへのいじめ・嫌がらせの相談件数の推移

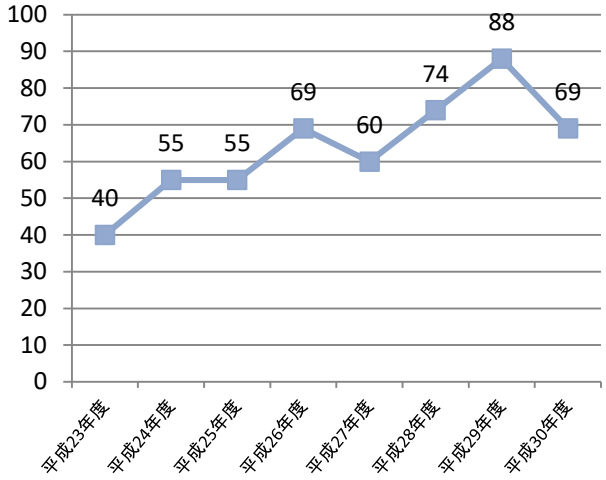
職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は8万件を超え（H30年度）、7年連続ですべての相談の中でトップ



※いじめ・嫌がらせに関する相談が全てパワーハラスメントに該当するわけではない

出典：「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」（厚生労働省・令和元年6月）

「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を主な出来事とする精神障害の支給決定件数

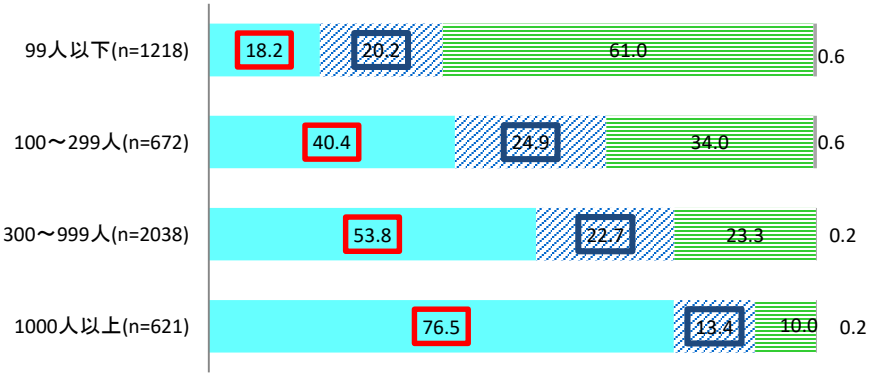


（出典：「過労死等の労災補償状況」（平成26～30年度）
「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（平成23～25年度））

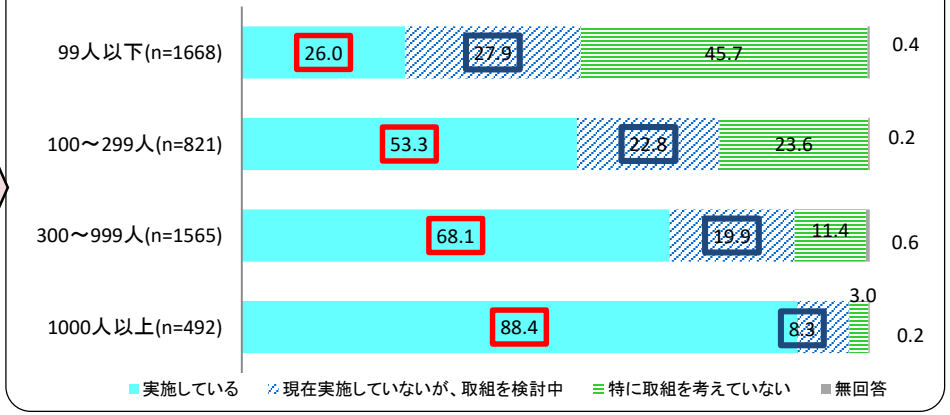
パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（従業員規模別）

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

【平成24年度実態調査】



【平成28年度実態調査】



（出典：「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（平成24年度、28年度））

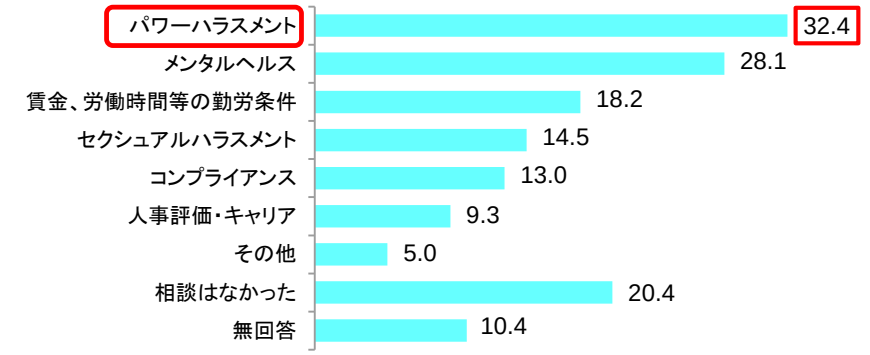
職場のパワーハラスメントの現状（2）

○従業員向けの相談窓口で従業員から**相談の多いテーマ**は、**パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。**

○**過去３年間に１件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けた**と回答した**企業**は、**36.3%**。

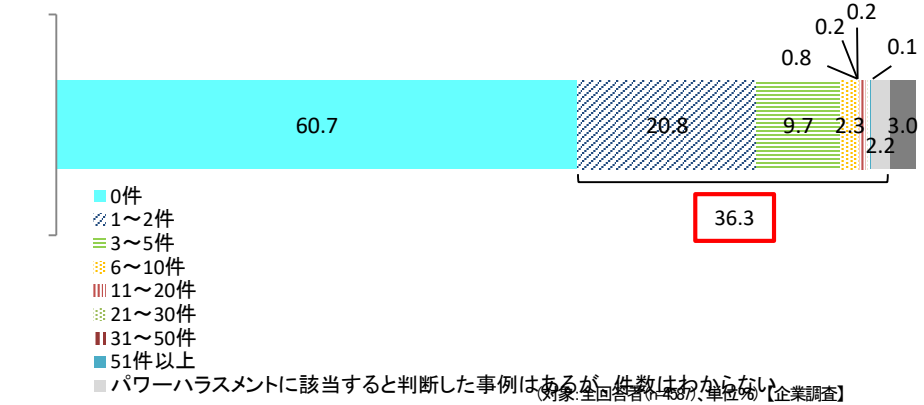
○**過去３年間にパワーハラスメントを受けたことがある**と回答した**従業員**は、**32.5%** 。

図1　従業員から相談の多いテーマ（上位2項目）（複数回答）



（対象：相談窓口を設置している企業（n=3365）、単位%）【企業調査】

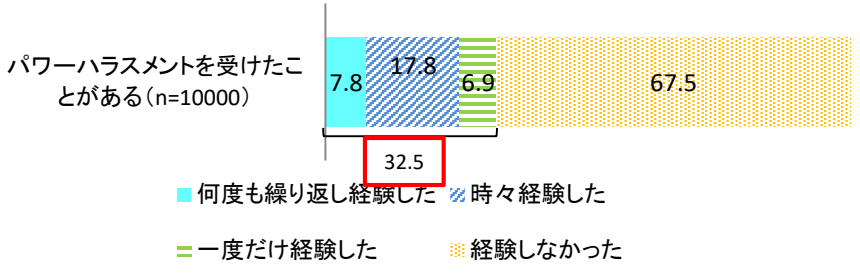
図2　過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



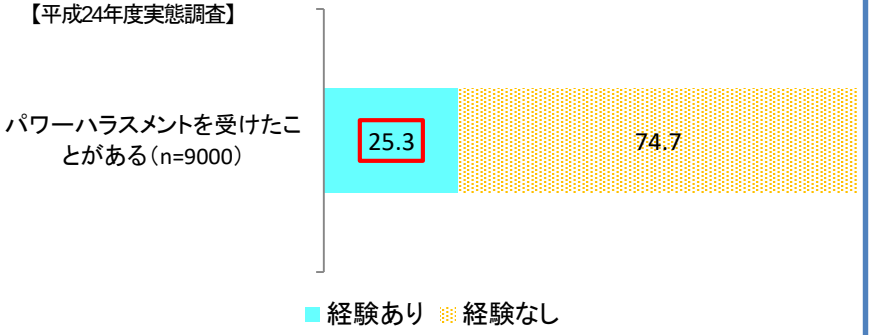
（対象：全回答者（n=4387）、単位%）【企業調査】

図3　過去3年間のパワーハラスメントの経験

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】



（対象：全回答者、単位%）【従業員調査】

職場のパワーハラスメントの現状（3）

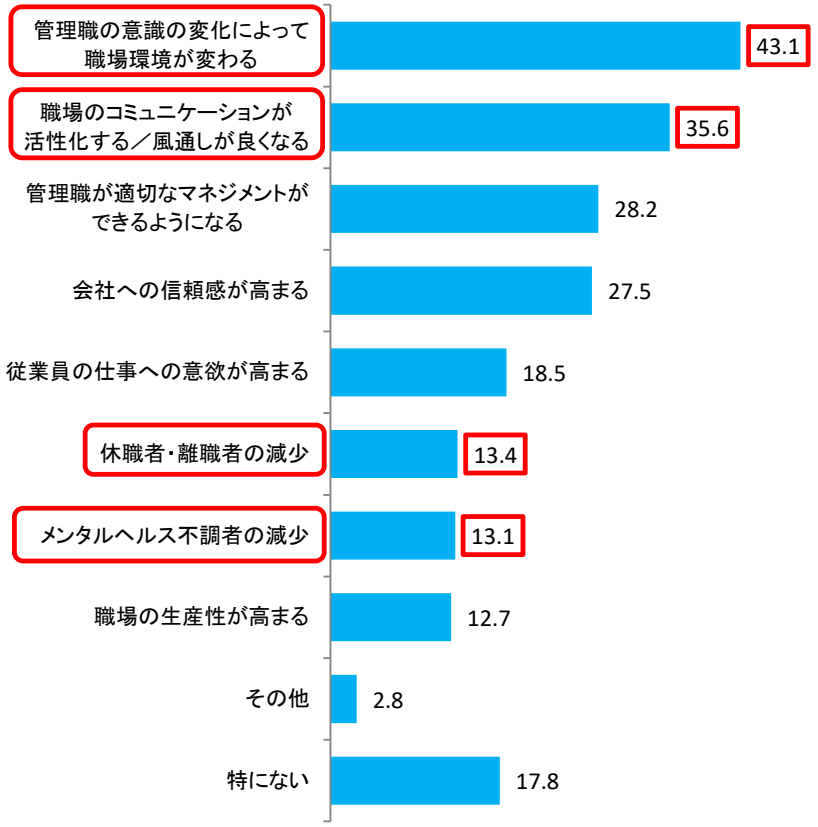
パワーハラスメントに関する相談件数が増加した／変わらなかった理由（複数回答）

パワーハラスメントに関する相談が３年前と比べ増加（または変わらない）理由としては、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」が最も高く、「職務上のストレスが増加している」が続いている。

（対象：「パワーハラスメントに関する相談があり、以前（3年前）と比べて増加している」または「パワーハラスメントに関する相談があり、以前（3年前）と変わらない」と回答した企業（n=1322、単位%）【企業調査】

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果（複数回答）

パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組により**、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、**「休職者・離職者の減少」**、**「メンタル不調者の減少」**などの付随効果がみられる。



（対象：パワー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（n=2394）、単位%）【企業調査】

（出典：「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（平成28年度））

現行のセクシュアルハラスメント対策

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

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。
２　厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
３（略）

○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についての指針
＜概要＞

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があ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、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。

３　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の概要

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）

１．女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

【現状等】・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
・ 女性活躍推進法の施行（H27年９月）３年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

（１）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

○ 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大**する。

（２）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

○ 情報公表義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大**する。

○ 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
② **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績
に区分し、各区分から１項目以上公表することとする。

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

	情報公表項目（区分のイメージ）
①	・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・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 ・係長級にある者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の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	・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 ・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 ・有給休暇取得率

○ 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

（３）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

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

（４）対象拡大に関する配慮等

○ 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮
（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）。

※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。

２．ハラスメント対策の強化（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※の改正）

※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

【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で６年連続で全ての相談の中でトップ。
・ セクハラの 相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。

ハラスメントのない社会の実現に向けて、
職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

（１）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

○ 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**する。

（２）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

○ パワーハラスメントとは、**「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「③就業環境を害すること」**（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいうことを明記する。

○ 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の**雇用管理上の措置**を講じることを義務付ける。

○ パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、**厚生労働大臣が「指針」を策定**することとする。

〔指針で規定する内容〕

・パワハラの具体的な定義
- ３つの要素の具体的内容
- パワハラに該当する／しない行為例
- 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと　等

・雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）
- 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- 苦情などに対する相談体制の整備
- 被害を受けた労働者へのケアや再発防止　等

※ 取引先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）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

○ 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（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。

○ 中小事業主に対する配慮等

パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（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までの間は、努力義務とする。）

※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

（３）セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

①　セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等は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、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様（②④も同じ）

②　事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③　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

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施（事実確認等）に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※　あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④　調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

女性活躍推進法等改正法等の施行期日について

＜法改正事項＞

被改正法律・項目		施行期日
女活法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 （301人以上→101人以上）	**令和４年４月１日**
	その他（情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、 報告徴収等の対象拡大）	**令和２年６月１日**
労働施策総合推進法	国の施策へのハラスメント対策の明記	**公布日**（令和元年６月５日）
	国、事業主及び労働者の責務	**令和２年６月１日**
	雇用管理上の措置義務の新設	**令和２年６月１日** ※　中小事業主は、令和４年３月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	**令和２年６月１日**
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保（報告徴収、公表規定整備）	**令和２年６月１日** ※　中小事業主は、措置義務については、 令和４年３月31日までは対象外
均等法	国、事業主及び労働者の責務	**令和２年６月１日**
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力（努力義務）【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育介法	国、事業主及び労働者の責務	
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

＜省令改正事項＞

【女性活躍推進法】　一般事業主行動計画策定（状況把握・数値目標）	**令和2年4月1日** （対象拡大に関するものは令和4年4月1日）

４　職場におけるパワーハラスメントの防止のための指針の策定

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和２年６月１日から大企業の義務になります！

～ ～ **セクシュアルハラスメント対策**や
妊娠･出産･育児休業等に関するハラスメント対策と
ともに対応をお願いします ～ ～

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）

５　改正女性活躍推進法の施行に向けて

一般事業主行動計画の改正内容（令和２年４月１日施行）

▶ **常時雇用する労働者301人以上の事業主**は、**令和２年４月１日以降**が**始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の**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**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 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)
- 男女別の配置の状況(区)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- 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)
- 男女の賃金の差異(区)

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- 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
- 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
- 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(区)(派)
- 有給休暇取得率(区)

※　令和２年４月１日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

（注）①上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。

②「(区)」の表示のある項目については、状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

③「(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、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

女性の活躍推進に関する情報公表の改正内容（令和２年６月１日施行）

▶ **常時雇用する労働者301人以上の事業主**は、**令和２年６月１日以降**、女性の活躍推進に関する**情報公表**についても、以下の**①と②の区分ごとにそれぞれ１項目以上選択して２項目以上情報公表**する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 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

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

- 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となります。

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です。

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です。

一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象拡大（令和４年４月１日施行）

▶　一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。常時雇用する労働者が**101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに以下の取組を実施してください。

1　一般事業主行動計画の策定・届出

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）を用いて把握してください。
・把握した状況から自社の課題を分析してください。

（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（必要に応じて把握する項目（前のページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

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２）（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です。

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)１つ以上の数値目標**、**(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してください。
・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

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け出てください。

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・評価してください。

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**１項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

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となります。
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です。

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です。

「プラチナえるぼし」認定の創設（令和２年６月１日施行）

▶　女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

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。

６　女性活躍推進、ハラスメント防止対策
～委託事業・助成金関係～

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

～女性活躍推進のためのさらなる拡充～(女性の活躍推進企業データベース)

趣旨・目的

女性活躍推進法に基づく情報公表や行動計画の掲載先として、企業における女性の活躍状況に関する情報及び項目を集約し、女性の活躍推進に積極的な企業ほど労働市場で選ばれるという社会環境をつくる。

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

女性が長く働き続けられる企業はどこだろう？？

○○業

企業名	認定企業等	2.(1)採用における男女別の競争倍率又は(2)採用における競争倍率の男女比（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）					4.(1)男女の平均継続勤務年数の差異又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合					10. 管理職に占める女性労働者の割合	
		基幹的な職種／正社員	男性		女性		基幹的な職種／正社員	男性		女性		割合／人数	
A社		基幹的な職種	5	倍	10	倍	基幹的な職種	20	年	10	年	15	%
B社		基幹的な職種	4	倍	5	倍	対象となる労働者すべて	70	%	65	%	30	%
C社							基幹的な職種					4	人

女性の活躍を進めて認定を取得した企業だ！

女性が管理職として活躍している企業に興味がある！

今後の取組

・情報公表が義務となっている企業だけでなく、労働者300人以下の努力義務企業への積極的な登録勧奨
・提供する企業情報の充実（英訳版作成、既存の情報提供サイトとの連携等）
・画面レイアウトの工夫や検索機能（複数の認定取得企業検索等）の充実等を図り、学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択を資するよう改修を行う。

効　果

・ユーザー(就職活動中の学生、留学生、投資家、消費者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるようになる。

・企業自身にとっても他社との比較により自社の女性活躍の状況が「可視化」され、取組を促進。
⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

掲載項目
①採用した労働者に占める女性労働者の割合
②採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比
③労働者に占める女性労働者の割合
④男女の平均継続勤務年数の差異　又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合
⑤男女別の育児休業取得率
⑥一月当たりの労働者の平均残業時間
⑦年次有給休暇取得率
⑧係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑨管理職に占める女性労働者の割合
⑩役員に占める女性の割合
⑪男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑫男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑬企業認定の有無

中小企業のための女性活躍推進事業

趣旨・目的

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され２年が経過したが、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出等が努力義務の常時雇用する労働者が300人以下の企業からの届出は、平成30年3月末現在で4,568社に留まり伸び悩んでいる状況にある。労働者の6割以上は、300人以下の事業主に雇用されていることから、女性の活躍推進に向けた取組を実効あるものにするためには、中小企業に対する支援を強化する必要がある。

○ 中小企業において、届出数が伸び悩んでいる理由として、①取組のメリットが十分に理解されていない、②計画策定・取組に関する知識が不足、③自社単独では取組を進めることが困難といったことが明らかになった。また、女性の活躍推進についての中小企業における共通課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない」といったことが明らかになった。

○ このようなことを踏まえ、中小企業における女性の活躍推進の取組を進めるためには、中小企業の共通課題への支援を行うとともに、先進企業の事例の収集・提供により、取組のインセンティブを繰り返し伝え、説明会の開催や個別訪問による支援、電話相談の実施、さらに、１の行動計画は２年から５年が望ましいとされていることから、次期行動計画策定に向けた支援等といった中小企業の実情に沿った丁寧できめ細やかな対応が求められている。

課題解決のための支援

女性活躍推進センター（経済団体等）

○企業単独では取組が難しい女性活躍推進の取組支援（**将来を見据えた仕事への向き合い方、継続して能力発揮できる社員となるための女性社員向け意識啓発セミナーの実施、女性社員を育成するための管理職向けのセミナーの実施及び他社や異業種との交流会の実施等**）（新規）。

○中小企業の女性活躍推進について、真に取組の理解を得るための効果・メリットの分析、広報資料の作成の作成等（新規）。

説明会

中小企業を対象として説明会を開催し、女性の活躍推進のための行動計画策定、取組好事例等について説明・紹介する。

・全国で実施　47回

電話相談、個別企業訪問支援

女性活躍推進のための状況把握・課題分析、行動計画策定、認定取得等にあたり、女性活躍推進アドバイザーが電話相談、個別訪問等によりきめ細かく支援を行う。

さらに、行動計画を策定し取り組んでいる中小企業への相談対応や、次期計画策定へのアドバイス等、実効性・継続性のある取組を促進するための支援を行う。

広報、周知

全国の中小企業における改善事例集作成、周知等により中小企業の女性活躍推進の取組促進を支援する。

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

趣旨・背景

女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決に相応しい取組目標及び数値目標を盛りこんだ計画を策定・公表して取組を行った結果、２つ以上の目標を達成した企業に対して、行動計画の策定・公表・取組目標達成時及び数値目標達成時に助成金を支給。

(1)女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。

⇒

(2)自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表・届出と自社の女性活躍の状況の公表。（公表は女性の活躍推進企業データベース）

⇒

(3)女性活躍の推進に資する取組のうち２つ以上の取組目標を達成
⇒計画策定等、取組実施、目標達成に係る助成金の支給（定額）

⇒

(4)数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）
⇒取組の継続的実施、数値目標達成に係る助成金の支給（定額）

支給対象となる目標・助成額

【数値目標】各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。（現状把握時よりも高い目標値が必要）
⇒採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数　等

【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

・設定した数値目標に応じた取組（職域拡大や管理職登用に向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、大学の工業系学部等と連携した女子学生向けセミナー等の実施、総合職へのコース転換を目指す一般職社員を対象とする研修等の実施　等）

【助成額】

※　生産性要件を満たした場合は＜＞の額を支給

中小企業：常時雇用する労働者が300人以下の事業主

＜平成３０年度＞

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	ー
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	ー
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

＜平成３１年度＞

	中小企業
①2つ以上の取組目標達成時	**38万円〈48万円〉**
②数値目標の達成時	28.5万円〈36万円〉
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5万円〈60万円〉

厚生労働省・都道府県労働局における**総合的ハラスメント対策**

≪NOハラスメント！キャンペーン≫

趣旨・目的

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワー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。

ハラスメントが起こったら
働く人は・・・
意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職
企業は・・・
業績の悪化、人材の流出、イメージダウン
など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

☆男女雇用機会均等法やパワハラ対策の事業主等に対する周知が不十分
＊何がセクハラにあたるのか
＊取引先等からのセクハラへの対応　など
☆被害者への相談支援体制の充実
被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる
（職場環境の改善、メンタル相談等）

これらに対応するために

○ 全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底
○ ハラスメントを受けた働く人等への迅速な相談対応とニーズに応じた適切な支援
○ 企業に対するハラスメント防止措置の導入支援

等を実施する

事業概要

Ⅰ　ハラスメント撲滅対策の全国集中実施

○　「ハラスメント撲滅月間」を設定し、シンポジウムの開催等による集中的な周知・啓発の実施
○　全国の都道府県労働局による事業主向け説明会の開催、主に労働者向けハラスメント対応特別相談窓口の開設
○　職場のハラスメント防止パンフレット・リーフレット（事業主向け・労働者向け）の作成・配布

Ⅱ　迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

○　ハラスメントを受けた労働者等の相談に迅速に対応し、ニーズに応じた支援につなげる窓口の設置
・フリーダイヤル等による相談窓口の設置 (新規)
・雇用均等指導員の増員による相談対応の強化（拡充）

Ⅲ　中小企業への支援

○　中小企業等へのハラスメント防止対策セミナーの実施
○　個別企業訪問による支援

Ⅳ　周知・広報

○　ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
○　ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
○　ハラスメントサポートガイド等の作成・配布