

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2月 開催分

長野労働局 雇用環境・均等室

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**

- (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**

職業生活に関する機会の提供の実績

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績

情報公表項目	
<ul style="list-style-type: none"> ・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
<ul style="list-style-type: none"> ・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）



※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係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。

等

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）

2. 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。

2. 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。

【本日の説明内容】

1. **男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について**
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**

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表 について

男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」活用の促進

- 男女間賃金差異の情報の公表にあたり、「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。
- 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日適用予定】

【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別紙三の(1)⑨の項目については、**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

女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」活用の促進

- 女性管理職比率の情報の公表にあたり、「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)

女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」活用の促進（続き）

○ そのほか、通達において以下のような内容が示される予定です。【令和8年4月1日適用予定】

- 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（はんさ）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。

「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。）

女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」活用の促進（参考）

【説明欄イメージ】

女性の活躍推進企業 データベース

厚生労働省 職種又は雇用形態の転換実績

○雇用形態転換実績
(契約社員→正社員) 男性：275人、女性：35人
※ 期間従業員 お気に入り 派遣の正社員登用

▶ 企業担当者の方 ▶ 学生・求職中の方

○再雇用実績

【項目定義】 ?

管理職に占める女性労働者の割合

【項目定義】 ?

27.8% (-人) (管理職全体 (男女計) -人)
※ 部長の名を受け、グループを統括する者を課長と位置付ける

男女の賃金の差異に関する実績

男女の賃金の差異

【項目定義】 ?

(全労働者)	66.2%
(うち正規雇用労働者)	65.9%
(うち非正規雇用労働者)	58.7%

(注釈・説明)
計算の前提

- ・労働者
正規雇用労働者のうち、当社から社外への出向者および他社から当社への出向者は除く
- ・賃金
法定内外福利費、退職金、年金関係費は除く

対象期間 2024年4月1日～2025年3月31日

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 data-bbox="434 671 965 751">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"> ・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 ・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 	<p data-bbox="1272 671 1803 751">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"> ・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)

* 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。

パンフレットのご紹介

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！

常時雇用する労働者301人以上の事業主を対象として、2022年（令和4年）7月8日から男女の賃金の差異が情報公表の必須項目となりました。



現状、最新のパンフレットです。
今後改訂されるかと思われますので、まずは、
このパンフレットをベースに、行動計画の策定
や分析をお願いします。

目次

なぜ女性の活躍推進が必要なのか	1
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	2
一般事業主が行うべきこと	3
女性の活躍に関する状況把握、課題分析	4
一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表	8
一般事業主行動計画の策定例	10
一般事業主行動計画策定にあたっての留意点	12
一般事業主行動計画を策定した旨の届出	13
一般事業主行動計画策定届の記入例	14
女性の活躍に関する情報公表について	20
女性の活躍推進企業データベース	24
認定取得を目指しましょう	25
課題分析の方法例、課題に対する取組例	26
女性活躍推進法の条文等（抜粋）	34
女性活躍推進に取り組む一般事業主へのお知らせ	50

女性の活躍推進企業データベースについて



「女性活躍推進企業データベース」の活用強化

- 以下のように省令が改正され、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チまで及び第四号第二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、第一号リに定める事項を公表しなければならない。

~~一～四~~ (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。

「女性活躍推進企業データベース」の活用強化（続き）

- 同様に、指針も改正しました。

【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

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) ~~(1)及び(2)~~の区分の項目 ~~((3)⑧及び(4)⑧ ~~((1)④及び⑩並びに(2)⑥~~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) ~~(1)④~~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)、(3)⑧及び(4)⑧ ~~(1)④及び(2)⑥~~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り行う必要がある~~（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(3)⑧及び(4)⑧ ~~(1)④及び(2)⑥~~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。

※ 事業主行動計画の公表についても同様の記載（省令第4条・指針第二 四（二））があるため、同様に改正

女性の活躍推進企業データベース

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



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



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

<企業比較

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区1 2 3	東京都〇〇区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	24% (12人) 管理職全体 (男女計) 50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！

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。

※企業が過去データを保存・掲載している場合は、データを経年比較して見ることができます。



職場における女性の健康支援について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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、我が国全体でみると、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、性別を問わず使いやす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。

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。

(参考) 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

○ 働く女性の心とからだの応援サイトでは、女性の健康支援に関する職場の取組のポイントを掲載しています。

ポイント1 ヘルスリテラシー向上の取組

- ・女性特有の健康課題や女性に多い症状に関する研修会の開催（従業員）
- ・健康課題に関する啓発冊子の配布
- ・社内ポータルサイト等での健康情報掲載
- ・オンラインを利用したワークショップ、動画の配信 他

ポイント2 健康に配慮した職場環境の整備

ポイント3 婦人科検診率向上のための取組

ポイント4 女性の健康課題を相談しやすい体制づくり

- ・女性特有の不調について相談できる女性の産業医、カウンセラーの配置
- ・対応可能な体制構築(産業医や婦人科医の配置や外部の医師の紹介)
- ・社内プロジェクトメンバーによる女性相談員の育成
- ・女性限定のチャットルーム等の設置、気軽に相談できる場を提供 他

ポイント5 妊娠・出産等に関わる制度・支援の充実

ポイント6 ハラスメントのない職場環境づくり

ポイント7 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
- ・不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するために、休暇制度の整備や柔軟な働き方（フレックス、時差出勤、テレワークなど）の導入
- ・女性だけでなく管理職や男性も含めた職場全体の働き方改革 他

ポイント8 推進体制の整備

ポイント9 認定、顕彰制度の活用

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

働く女性の心とからだの応援サイト

はじめに

特集ページ

妊娠出産・母性健康管理サポート

女性特有の健康課題

企業ご担当者の方へ

企業取組事例

研修用資料・動画一覧

Q&A

専門家コラム

なぜ女性の健康支援が必要なのか

トップ > なぜ女性の健康支援が必要なのか

なぜ女性の健康支援が必要なのか

取り組みのポイント

健康課題別 職場のサポート

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戦略的に実践する「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活力や生産性が向上し、組織の活性化をもたらし、結果として業績や企業価値が向上することが期待されています。国もその推進を後押しし、顕彰制度として、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」として選定、2016年度からは未上場企業や医療法人などの法人も対象とした「健康経営優良法人認定制度」を開始しています。

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~

トップ > 特集 企業取組事例

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選択肢を示し、その中で、女性の健康課題に対する支援や配慮を行うことは、職場における従業員の均等待遇や一体感の醸成につながります。女性、男性に関わらず、従業員の誰もが健康に働く職場では、生産性や定着率が向上し、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集めました。

<p>太陽生命保険株式会社</p>	<p>2022.12.22 up!</p>	<p>NEVER SAY NEVER ロート製薬</p>	<p>2023.02.09 up!</p>
人生100歳時代を見据え、「従業員」「お客様」「社会」の元気に貢献する取組「太陽の元気プロジェクト」を推進。トップが中心となり継続的に健康増進の取組を進めたことで、従業員のワークスタイルも大きく変化し、誰もが元気で働きやすい職場に。	> 詳しくみる	創業当時より一貫して社員が心身と両方に健康であるための取組を実施。様々な健康施策により、社員自らが健康について考えるための「きっかけ」の場をつくっている。健康を土台として、社内の環境や意識、関係性作りへとつなげていく「Connect for Well-being」のスローガンを掲げ、世の中の健康・Well-being(ウェルビーイング)を支えていく「健康人財」であられる会社を目指す。	> 詳しくみる

4

えるぼし認定制度について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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」**を商品などに付することができる。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"> ● 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。(※) <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"> ● 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。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

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】

現行	改正後【令和8年4月1日施行】
<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年以上連続しての実績改善</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <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事業年度以上連続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、<u>(i)が(ii)より、(ii)が(iii)より改善している必要。</u></p> <p>(i) 直近3事業年度(R4～R6)の平均</p> <p>(ii) (i)の前年度までの3事業年度(R3～R5)の平均</p> <p>(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> </div>	<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年以上連続しての実績改善</p> <p>又は</p> <p>③ – ii <u>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>(1) <u>直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>(3) <u>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</u></p> <p>※ <u>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。</u></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。</p>

(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	プラチナえるぼし
1.採用	<p>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。）</p> <p>又は</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> <p>(※) 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。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 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。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 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</p> <p>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> (i)について、8割以上 (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	同左

(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	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>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。</p> <p>又は</p> <p>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。</p>	<p>○ 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。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>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。</p> <p>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</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 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。</p> <p>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</p>	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（プ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（プ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。

えるぼしプラス（仮称）の創設【令和8年4月1日～】

- えるぼしプラス（仮称）認定を創設しました。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、プラス認定を設けました。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】（プラス基準概要）

- 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・女性ともに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。

改正の趣旨

- ・ 高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。
- ⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

- 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。 **施行日：令和8年4月1日**

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により、事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
 - ・ 研修等による両立支援に関する意識啓発
 - ・ 相談窓口等の明確化
 - ・ 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等
- (例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- ・ 就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- ・ 治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

治療と仕事の両立支援ガイドライン

- 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの



対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

反復・継続した治療が必要な
全ての疾病

(平成28年2月公表)

1 両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針の表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報保護のための適切な情報管理
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備
(例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等)



2 個別の両立支援の進め方

主治医・企業間の適切な情報のやりとりをサポートする各種様式例を掲載

5 両立支援プランの作成



～ハラスメント対策等について～

令和8年2月開催分
長野労働局 雇用環境・均等室

本研修の目的

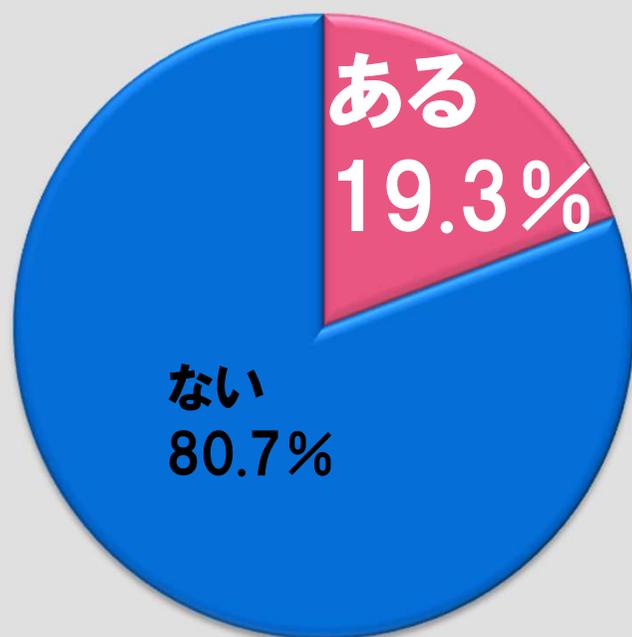
- **まずはパワーハラスメントを中心に、現状を知る**
- **行為者の責任と企業に求められるもの（企業の責任）を理解する**
- **職場におけるパワーハラスメント等をなくすためには、どうすればよいか学ぶ**
- **職場におけるパワーハラスメント等が起きた際の対応を学ぶ**
- **カスハラ対策にも生かす**

- **この研修資料は、あかるい職場応援団（後述）にアップロードされている資料を加工しています。**
- **基本的には、行政は、個別のハラスメント行為の認定を行う権限を有していません。まずは、各企業において事実確認・判断をする必要があります。なお、ハラスメント行為そのものの認定にかかる紛争が生じた場合、最終的には司法判断に委ねられることとなります。**

1-1. パワーハラスメントの現状（1）

- パワーハラスメントの発生状況
（パワハラを受けた経験）

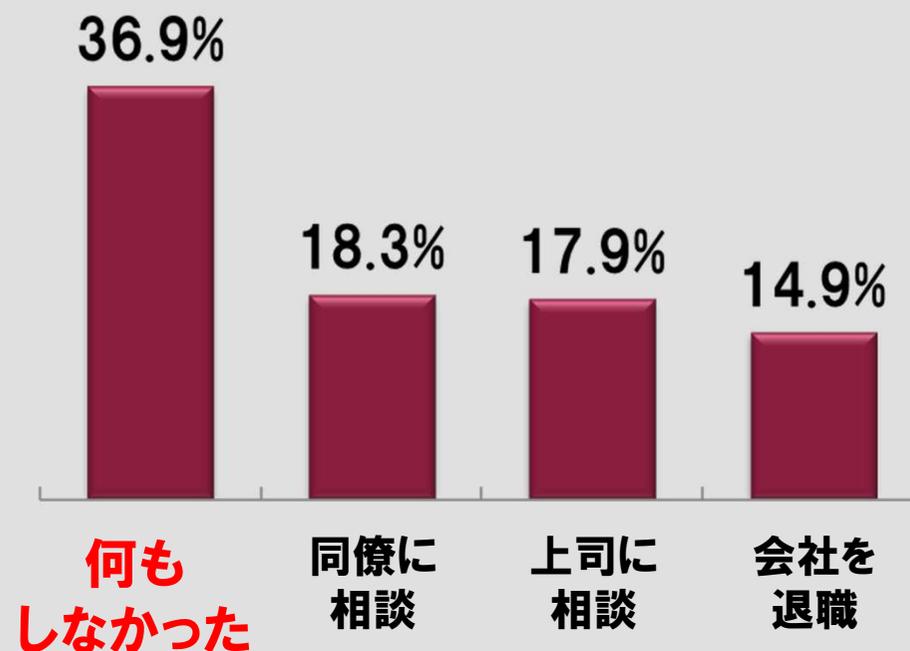
過去3年間にパワハラを受けたことはありますか？



出典：令和5年度 厚生労働省委託事業
職場のハラスメントに関する実態調査報告書（回答：8,000人）

- パワーハラスメントを受けて
（被害者の行動）

そのパワハラを受けた後
どうしましたか？（複数回答）

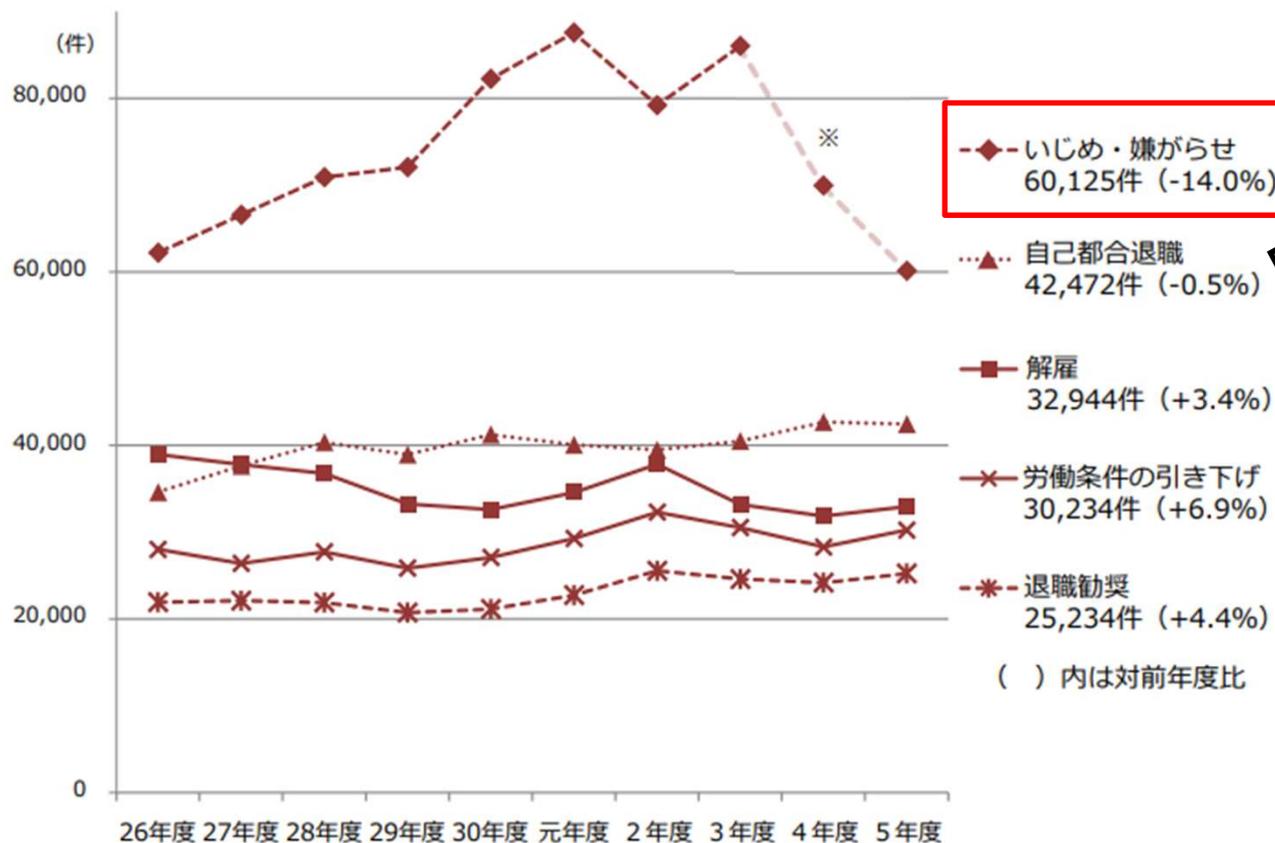


出典：左記報告書（回答：1,546人）

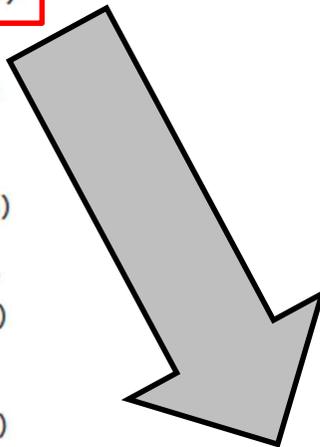
1-1. パワーハラスメントの現状（2）

都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況

（3）民事上の個別労働関係紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）



相談全体件数：
121万412件



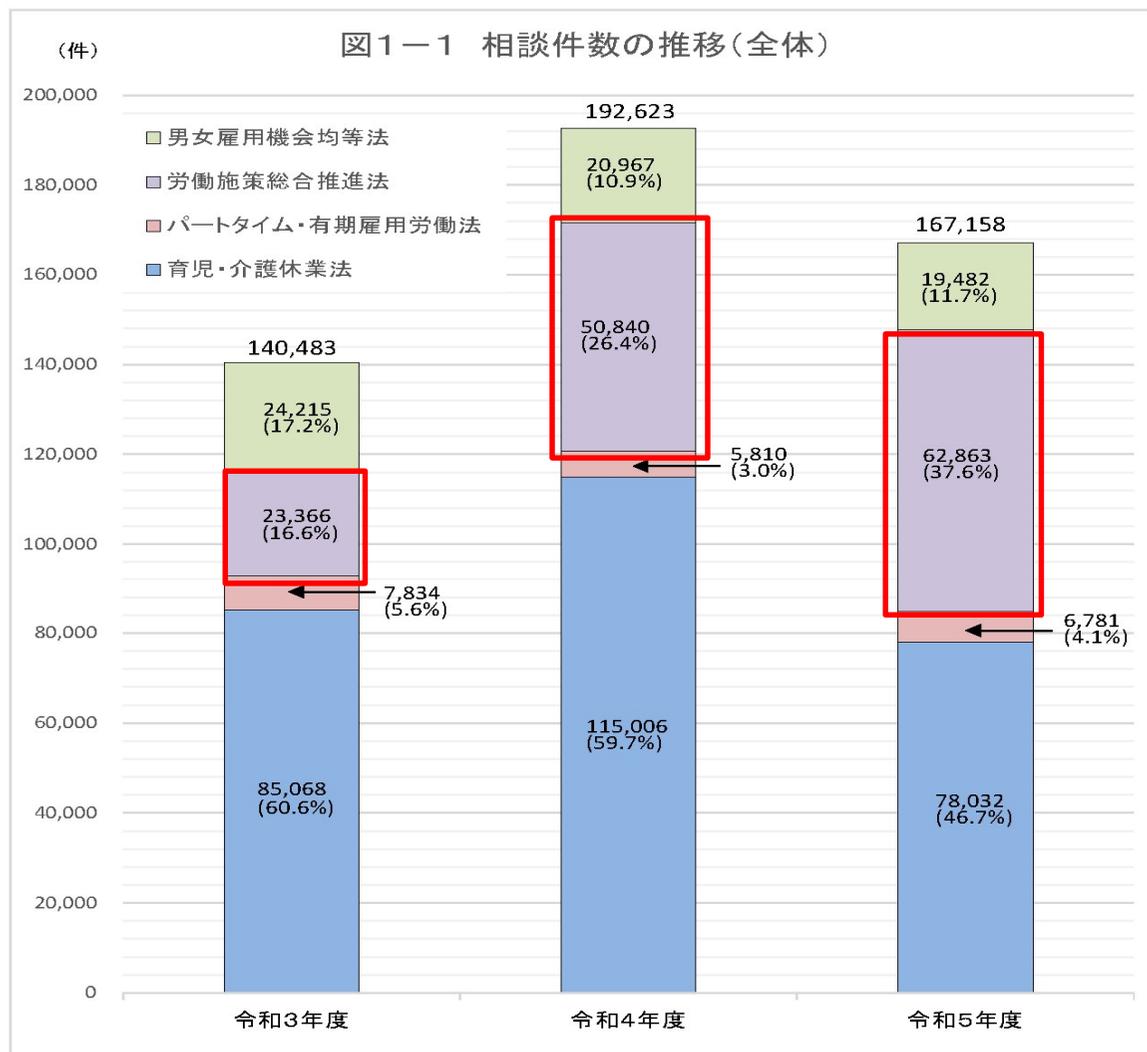
いじめ・嫌がらせ
60,125件

※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て（同法に基づく対応となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

（厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度施行状況」より）

1-1. パワーハラスメントの現状（3）

都道府県労働局に寄せられた相談件数



令和5年度について、いじめ・嫌がらせの相談と合算すると、**138,157件**となる。

相談件数の**約10%**を、いじめ・嫌がらせ または **パワハラ** が占めている現状。

※ただし、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で、セクハラ、マタハラについて規定があるため、ハラスメント件数の総数は、これ以上の数値となりなる。

※ 令和3年改正育児・介護休業法は、令和4年4月1日、10月1日、5年4月1日にかけて段階的に施行。

出典：令和5年度の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における雇用均等関係法令の施行状況について

1-2. 職場におけるパワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素を**すべて**満たすものとしています。

- 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こと
- ✓ 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必要な措置を講じることを**事業主に義務付けられ、**令和4年4月1日**に中小企業も含めて全面的に施行されました。
 - ✓ パワーハラスメントに対する基本的な考え方や該当する/しないと考えられる例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、「**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**」で示しています。

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。

※ 当時の資料ですので、最新の状況ではないことに留意してください。

▶ パワハラに該当するのではない行為例

- ▶ 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

- ▶ 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(令和4年3月31日までは努力義務)。
※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）

※ 当時の資料ですので、最新の状況ではないことに留意してください。

※ めわとして、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、相談にのじる等の指直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。

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（パワーハラスメント）の具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ 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（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）の具体的な内容

- ▶ 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（令和4年3月31日までは努力義務）。
※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に、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。

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
(令和2年6月1日適用)

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

<職場におけるパワーハラスメントとは>

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

→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラ 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「 平均的な労働者の感じ方 」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例>

○ 以下は代表的な言動の種類、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

代表的な言動の種類	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 気にいらぬ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



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(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 ⇒ 令和8年に対応義務化

- 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)

2. なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？

■ 社員への影響は？

- 心身への影響は少なからずある。

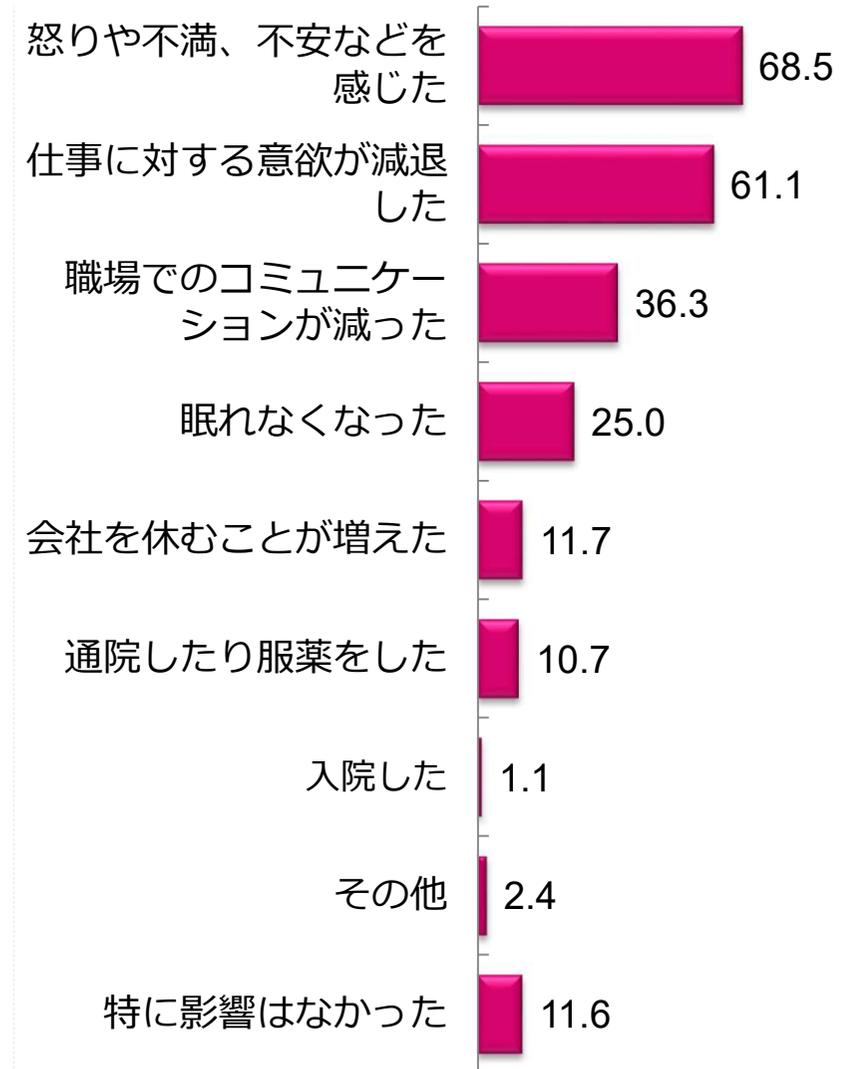
■ 会社への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒採用への影響

■ その他

- コンプライアンス上の問題
民法、刑法、就業規則違反

■ パワーハラスメントを受けたことによる心身への影響（複数回答）



出典：「令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（回答数：1,546）

3-1. パワーハラスメントが起こったら

もし、あなたが行為者になったら・・・

■社内での処分

- ✓ 懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

■民事上の責任として損害賠償を請求される

- ✓ 民事上の責任：
 - （行為者には）民法709条の不法行為責任
 - （会社には）民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）
 - 民法715条の使用者責任

■刑事罰に課せられる

- ✓ 刑事罰：名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等
⇒社会的信用や家庭生活にも深刻な影響を及ぼす可能性があります。

3-2. パワーハラスメント行為者の責任

パワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。

自分自身の言動はもちろん、会社（法人化していない事業場も含む）が雇用する労働者や、自身の部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。



4-1. あなたは大丈夫ですか？改めて日頃の言動を見つめ直しましょう。

- ✓ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ✓ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- ✓ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- ✓ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚もccに入れて送信する
- ✓ 明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる
- ✓ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ✓ 「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- ✓ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ✓ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- ✓ 特定の同僚を仲間外れにする

4-2. 職場のパワーハラスメントについて考える

以下の事例を読んで、考えてください。

- ✓ どの部分がパワーハラスメントになる可能性があるか
- ✓ なぜ、この上司はそのような対応をするのか

上司 : おい! 多々良! 早く来い! 納期の件で佐藤商事の部長よりクレームだ!!

多々良 : 本当ですか?

上司 : 俺は、何も聞いてないぞ! 納期はどういう話になっていたんだ!

納期は、基本の「き」だろ! 部長はペナルティを要求しているぞ!

多々良 : 先方の担当者には確認を取って、了解いただいて….

上司 : じゃあ、なんでクレームが来るんだ!! 子供みたいに言い訳するんじゃない!

なんで納期がずれると分かった時点で報告・相談しなかった!

うちの信頼を損なうような大問題になったらどうするつもりだ! 怠慢だぞ! この給料泥棒!

お前に任せた仕事だといっても、自分だけで判断して進めるのは100年早い!

半人前のくせして思い上がって自分を過信するな!

まずは、先方に謝罪に行ききちんとお詫びして来い!

最初から言い訳なんかするんじゃないぞ、早く行け!

(厚生労働省 あかるい職場応援団HP「動画で学ぶ」

パワハラにならない叱り方「アウトレベル」より

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/3-1>)

4-3. パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

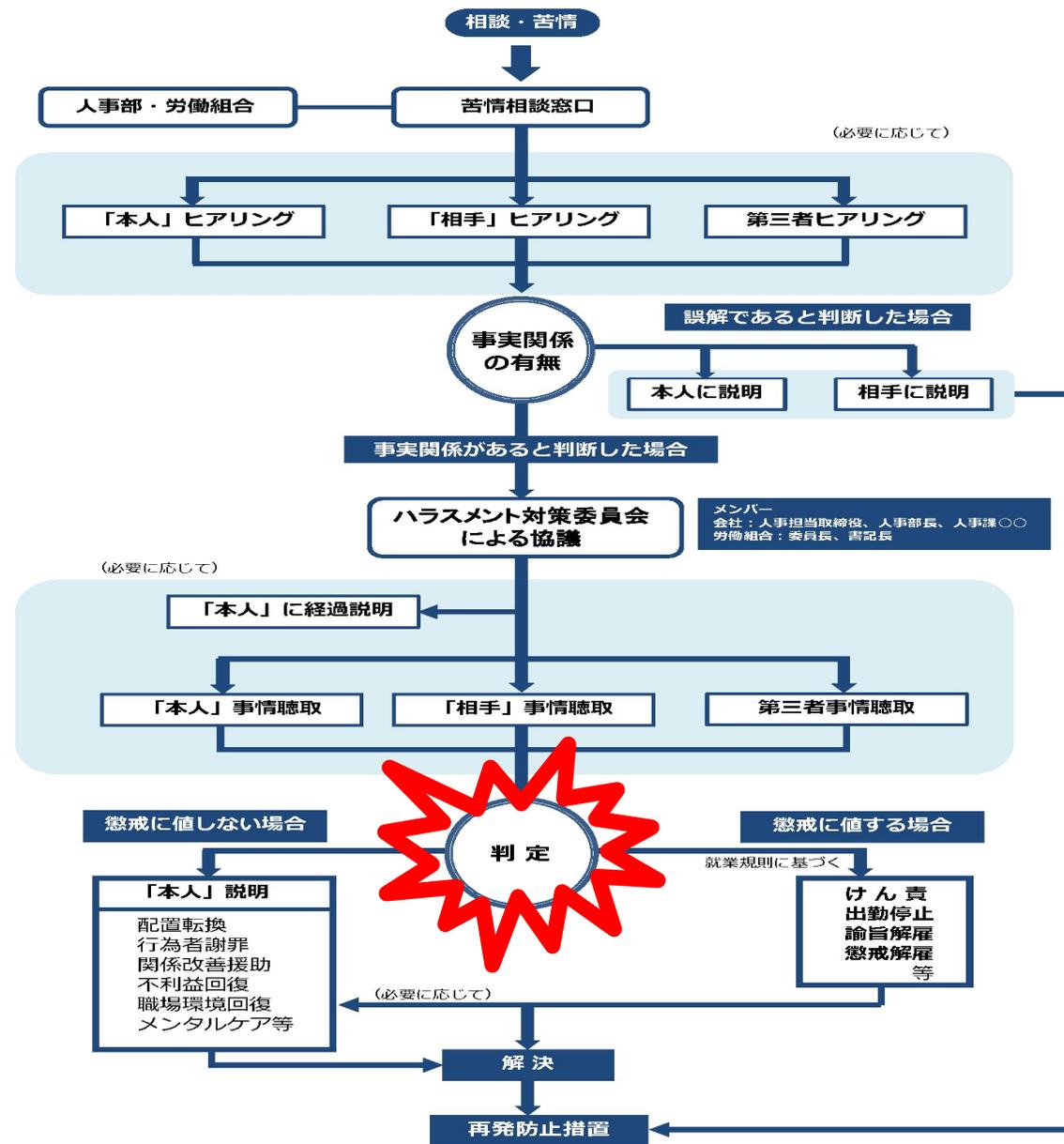
- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が「何やってるんだ！」と注意した。
→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと**人格を否定**するような言動を行う。
→パワーハラスメント行為に該当する場合があります。

注意や業務指導は業務を進める上で必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、部下の成長のため、適正な範囲で業務指導を行いましょう。

パワーハラスメントに関する相談への対応の流れ（パンフレットより抜粋）



本法に基づく相談対応を求められた場合、事業場側でハラスメントの「判定」が求められる。
 ⇒判定しない限り、法に基づく再発防止策を行いようがなく、また迅速に対応していないと指摘される可能性があるため。

フローに正解はないが、目安はある。

（労働災害が発生した時のように）あらかじめ、事案が発生した時のことを見越して対応しなければ、対応が後手後手になり、**会社や被害者（とされる者）等への損害や被害が拡大するおそれがある。**

パワーハラスメントに関する相談への対応の流れ（例）

1. 本人（相談者）との面談

面談にあたっては、必ずプライバシーが確保できる場所を準備します
秘密は絶対に守ります！



2. 事実関係の確認

行為者ヒアリング／第三者ヒアリング（必ず本人（相談者）の了解をとってから行います）



3. 行為者、相談者の意向を確認し、各人への対応を検討

（例）

「配置転換」「行為者謝罪」「関係改善援助」「不利益回復」「職場環境回復」
「メンタルケア」等

<懲戒に値する場合（就業規則第●条参照）>

「けん責」「減給」「降格」「出勤停止」「懲戒解雇」等



4. 相談者、行為者へのフォロー



5. 再発防止



5-1. 職場のパワーハラスメントを予防するためには (1)

■ なぜパワーハラスメントが起きてしまうのか

【人的課題】

- ✓ 仕事以外に育児介護など常に何かに追われていて、余裕がない
- ✓ 急激な価値観の変化（男女差別・LGBTQなど）による考え方の多様性 ⇔ 同質性
- ✓ コミュニケーションの機会の多様化・希薄化 ⇒ 高度な理解力が必要な状況
- ✓ 感情のヒートアップ ⇒ コントロールのきかない否定的感情（年齢や特性上）
- ✓ 人間は、一度言えば必ず覚えるという驕り

■ 職場環境の問題

- ✓ 職場のコミュニケーションが少ない（ツールの多様化）
- ✓ 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている
- ✓ 多様な考えを許容しながら働くことの難しさ ⇒ 異質性の排除
- ✓ 残業が多い・休みが取り難い
- ✓ 失敗が許されない、失敗への許容度が低い
- ✓ 競争の激化、業務多忙、業績不振など職場環境の変化
- ✓ 急激な価値観の変化に、企業体質や風土が適応できない又は難しい

など

5-2. 職場のパワーハラスメントを予防するためには (2)

- **労働者も事業主も**、パワーハラスメントについての十分な関心・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。

(※) 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や退職者も含まれます。

- パワーハラスメントにならないためのコミュニケーションを心がける。
円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解

- ✓ 叱る対象・理由は正当な範囲かどうか
- ✓ 自分の感情を認識する (怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み)
- ✓ 攻撃でなく「改善点を的確に指摘・指導」する
- ✓ 相手を見て接し方を工夫する
- ✓ 不要な誤解を招かないコミュニケーションを心掛ける

- 隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意
- パワーハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割理解 (**役員**・管理職)
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力する

5-3.ハラスメントは許しません！（事業主のメッセージ）

ハラスメント防止措置の対応例(労働者向け・フリーランス向け一体版) 本文編(ポスターver.)

ハラスメントは許しません！

年 月 日

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

ハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人の能力の有効な発揮を妨げ、また、当社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

この方針の対象

- ・正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等**当社の全ての従業員**の他、従業員以外の者（フリーランス、取引先等の従業員、就職活動中の学生等、当社の業務運営にかかわるあらゆる者）に対するハラスメント行為を対象とします（以下「従業員等」といいます。）
- ・当社の全ての従業員は、ハラスメントに類する行為をしてはなりません。セクシュアルハラスメントについては、顧客、取引先の社員等による行為も対象となります。

ハラスメントが発生したら

- ・ハラスメントを受けたり見聞きした時は、相談窓口へお知らせください。速やかに事実関係を確認し、必要な対応を取ります。
- ・ハラスメントの事実が確認できた場合、行為者は就業規則にもとづき処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - ① 行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）
 - ② 当事者同士の関係（両当事者の業務上の立場等）
 - ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

対象となるハラスメントの内容

セクシュアルハラスメント	妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメント	パワーハラスメント
<p>従業員等の意に反する性的な言動により従業員等の就業環境を害することです。</p> <p>例えば 性的な冗談、からかい、質問 わいせつ図画の配付、掲示 性的な噂の流布 身体への不必要な接触 交際、性的な関係の強要 拒否等を行った従業員等に対する不利益取扱い等</p>  <p>同性に対する言動や、性的指向・性自認に関する性的な言動もセクシュアルハラスメントに該当します。</p> <p>性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、このような言動も控えましょう。</p>	<p>妊娠・出産したこと、妊娠等に起因する症状による能率低下、妊娠・出産・育児・介護等に関する制度の利用や配慮の申出等を理由として、従業員等の就業環境を害することをいいます。</p> <p>上司・同僚・業務委託担当者による以下の言動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産・育児・介護に関する制度の利用の阻害 ・不利益な取扱いを示唆する言動 ・法に基づく制度・配慮の申出等をしたこと、制度の利用・配慮の申出による嫌がらせ 等  <p>妊娠、出産及び配慮の申出に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントの発生や背景となることがありますので、控えましょう。</p>	<p>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、従業員等の就業環境を害することをいいます。</p> <p>代表的な言動の類型は</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体的攻撃 ・精神的攻撃 ・人間関係からの切り離し ・過大な要求 ・過小な要求 ・個の侵害 等  <p>・妊娠・出産、育児や介護を行う従業員等は、就業規則や法に基づく制度が利用できます。円滑に制度の利用等ができるよう、早めの相談や日ごろからのコミュニケーションを心がけましょう。また、所属において、利用者が安心して制度の利用ができるよう必要な配慮を行いましょう。</p>

【社内窓口】 ○〇部〇〇課 ○〇 TEL：〇〇〇〇 Email：〇〇〇〇
 【社外窓口】 △△△ TEL：△△△ Email：△△△△

- ・実際にハラスメントが起きている場合だけでなくその可能性がある場合、ハラスメントに当たるか微妙な場合、当事者以外の第三者からの相談も含め、広く相談に対応します。
- ・相談者はもちろん、行為者や情報提供者についてもプライバシーを守って対応します。
- ・相談者、情報提供者、事実関係の確認等に協力した方すべてに不利益な取扱いはいりません。
- ★業務委託をする場合は、契約担当者等は必ずこの枠内の内容をフリーランスに周知してください。

まずは事業主が、ハラスメントを許さないというメッセージを明確に示してください。

⇒ハラスメント対策は、重要な経営課題のうちの一つではないでしょうか。

出典：東京労働局
 (https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/freelance_00001.html)

【参考】パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの (企業の責任) (1)

上司の注意指導等とパワーハラスメント(東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日 労判558-68)

概要: 製造業A社の工場に勤務していたBの後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、上司CがBに対して反省文の提出等の注意指導を行った。Bは「Cの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張してA社及びCに対し、民事上の損害賠償請求をした。

判決内容: 上司には所属の従業員を指導し監督する権限があり、注意したり、叱責したことは指導監督する上で必要な範囲内の行為とした上で、本件の場合、Cの、反省書の作成や後片付けの再現等を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るとして、A社とCに損害を賠償するよう判示した。

先輩によるいじめと会社の法的な責任(さいたま地裁判決平成16年9月24日 労判883-38)

概要: D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師のFから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、暴言等のいじめを受け、**自殺**した。

判決内容: 判決ではFのEに対するいじめを認定し、FにEの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任(民法709条)と、勤務先であるDに対し、安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)を認めた。

内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任(富山地裁判決平成17年2月23日 労判891-12)

概要: 勤務先Gの闇カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたHへ、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等を行ったGに対し、Hが損害賠償請求をした。

判決内容: 判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。

【参考】 パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの (企業の責任) (2)

長期にわたるパワハラ等を理由に分限免職処分となった市の消防職員への当該処分は有効であるとされた事案 (長門市・市消防長事件 最高裁三小 令4.9.13判決 労働判例1277号5頁)

概要:	<p>Y市の消防職員である地方公務員Xが、9年以上にわたり、Xの部下等の立場にあった約30人の職員(消防職員全体の半数近くを占める。)に対し、主に以下のような行為を約80件程度行った(以下、これらを総称して「本件各行為」という。)。なお、Xは、本件各行為の一部について、暴行罪により罰金20万円の略式命令を受けている。</p> <ul style="list-style-type: none">① 暴行(羽交い絞めにして太ももを強く膝で蹴る、顔面を手拳で10回程度殴打する等)② 暴言(「お前が辞めた方が市民のためや」、「クズが遺伝子を残すな」等)③ 卑猥な言動(トレーニング中に陰部を見せるよう仕向ける等)④ プライバシーに関する事項を無理やり聞き出す行為(携帯電話に保存されていたプライバシーにかかわる情報を強いて閲覧した上で「お前の弱みを握った」と発言する等)⑤ 報復を示唆する言動等(Xの行為を上司等に報告する者がいた場合を念頭に、「そいつの人生を潰してやる」などと発言等) <p>第一審(山口地裁令3.4.14判決)及び控訴審(広島高裁令3.9.30判決)は、本件処分は重きに失するというべきであるとして、本件処分を取り消す旨の判断を行なったため、Y市がこれを不服として上告したのが、本事案。</p>
判決内容:	<p>最高裁は、本判決において、本件各行為について以下の点(※今回は記載を省略)を指摘し、免職に係る本件処分については、特に厳密、慎重な判断が要求されることを考慮しても、本件処分を決定した消防長の判断が合理性を欠くものとはいえないため、本件処分は違法ではないと判断した。</p>

退職勧奨とパワーハラスメント(大阪地裁判決平成11年10月18日 労判772-9)

概要:	<p>Lは航空会社Mの客室乗務員であったが、通勤途中の交通事故による欠勤後、Mから就業規則上の解雇事由に該当するとして、約4か月間・30回以上にわたる退職勧奨を受け、解雇されるに至った。このMの行為に対し、Lから人格権侵害による損害賠償請求がなされた。</p>
判決内容:	<p>本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由に該当せず、Mの対応は、<u>頻度や面談時間の長さ、Lに対する言動など、社会通念上許容される範囲を超えて単なる退職勧奨とは言えず、違法な退職強要として不法行為と判示した。</u></p>

6.カスタマーハラスメント対策について

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）

公布日：令和7年6月11日

ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **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を防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
- **事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。**
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を侵害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ決めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）
- ★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。
- ※ 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は行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、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、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

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



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

II：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和18年（2036年）3月31日まで延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。（施行日：令和8年4月1日）
- **ブラチナえるぼし認定の要件が追加されます。**（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に追加して、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に追加して、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に追加して、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会」に関する事項、から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に関する雇用環境の整備」から1項目以上、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとしています。

ブラチナえるぼし認定の要件追加

- **ブラチナえるぼし認定の要件に、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します。**
- ※ 現在、ブラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、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することが条件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の補足を認める予定です。
- ★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解促進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号				
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709				
佐賀	0952-32-7218	青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	鳥取	0853-31-1161	長崎	095-801-0050
熊本	096-352-3865	岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7390	三重	059-226-3118	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025		
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	075-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821		
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	078-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239		
福岡	092-536-4609	石川	076-265-4429	大塚	06-6961-8840	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380		
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-835-5222				
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-82-0210	高知	088-885-6041				
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1370	福岡	092-411-4894				

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）



都道府県労働局雇用環境・均等部（室） 令和7年6月作成

施行日：令和8年10月1日？

【当局HP】 <https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roundoukyoku/00172.html>

6.カスタマーハラスメント対策について

【令和8年2月時点での情報】

カスタマーハラスメント(カスハラ)とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
 - 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までの要素を**全て**満たすもの。

これらについて、事業主は措置を行う必要がある(パワハラ対策と重複する部分もある)。

⇒ ただし、消費者の権利を阻害しないことや、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務は遵守する必要あり。

- 今後、具体的な規制内容・指針等について審議される予定。

(参考)

第87回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 | 厚生労働省

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_65956.html)

職場におけるハラスメント対策の総合情報サイト 「あかるい職場応援団」

職場のハラスメント対策に取り組む企業へのインタビュー記事を掲載しています。
働きやすい職場の整備に向けて、ぜひ参考にしてください。

「社内でハラスメント発生！」
人事担当の方



ポスターやパンフレット、社内研修用資料など、ダウンロード資料も充実しています。



NO あかるい職場応援団
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。



企業の取組事例や、裁判例等を紹介する
ハラスメント対策の総合情報サイトです。
是非ご活用ください！