

# 女性活躍推進法に基づく

# 『情報公表』の準備はお済みですか

事業年度終了が令和8年6月30日の場合、令和8年9月30日までに自社の「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」等を公表する必要があります。

## 【すべての企業共通の公表内容】

①男女間賃金差異    +    ②女性管理職比率

## 【従業員301人以上の企業の公表内容】

上記共通項目①②に加え、下の左右各表から1項目ずつ

## 【従業員101～300人以下の公表内容】

上記共通項目①②に加え、下の2つの表から1項目



えるほしプラス(3段階目)マーク

「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」 以下の7項目から1項目以上を選択
<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</li><li>男女別の採用における競争倍率</li><li>労働者に占める女性労働者の割合</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</li><li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul>

「職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備」 以下の7項目から1項目以上を選択
<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</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</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</li></ul>

情報の公表は、事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね三か月以内に公表する必要があります。

## 公表内容は女性の活躍推進企業データベースに登録をお願いします!

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」を活用しよう!

「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く一般事業主行動計画(行動計画)と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

●女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。

●「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新情報をメールでお知らせします。情報公表については年1回以上更新しましょう。

※当データベースでは、事業主に対し、適切な情報は共有を行うことと定めています。誤った情報や、虚偽の企業を行っていることと判断された場合には、更新/削除の対応と対応をさせていただきますので、あらかじめご了承ください。

女性の活躍推進企業データベースで女性活躍に関する情報や取組を公表しましょう

女性活躍推進法に基づく情報公表項目は16項目あります。自社のアピールしたい項目を公表してください。事業主の女性活躍推進に対する姿勢を示すものでもあるため、積極的に公表していくことが望まれます。

女性の活躍推進企業  
データベース



厚生労働省HP

← 登録はこちらから

【お問い合わせ先】

佐賀労働局雇用環境・均等室

☎0952-32-7218

女性の活躍推進企業データベース

# 令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

## カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」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、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）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を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含まれます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

### 【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

### 【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

## カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する  
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

### ◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

### ◆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
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

### ◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、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から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

## 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

### 【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
  - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

### 【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

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

## 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

## 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する**

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

### ◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する