



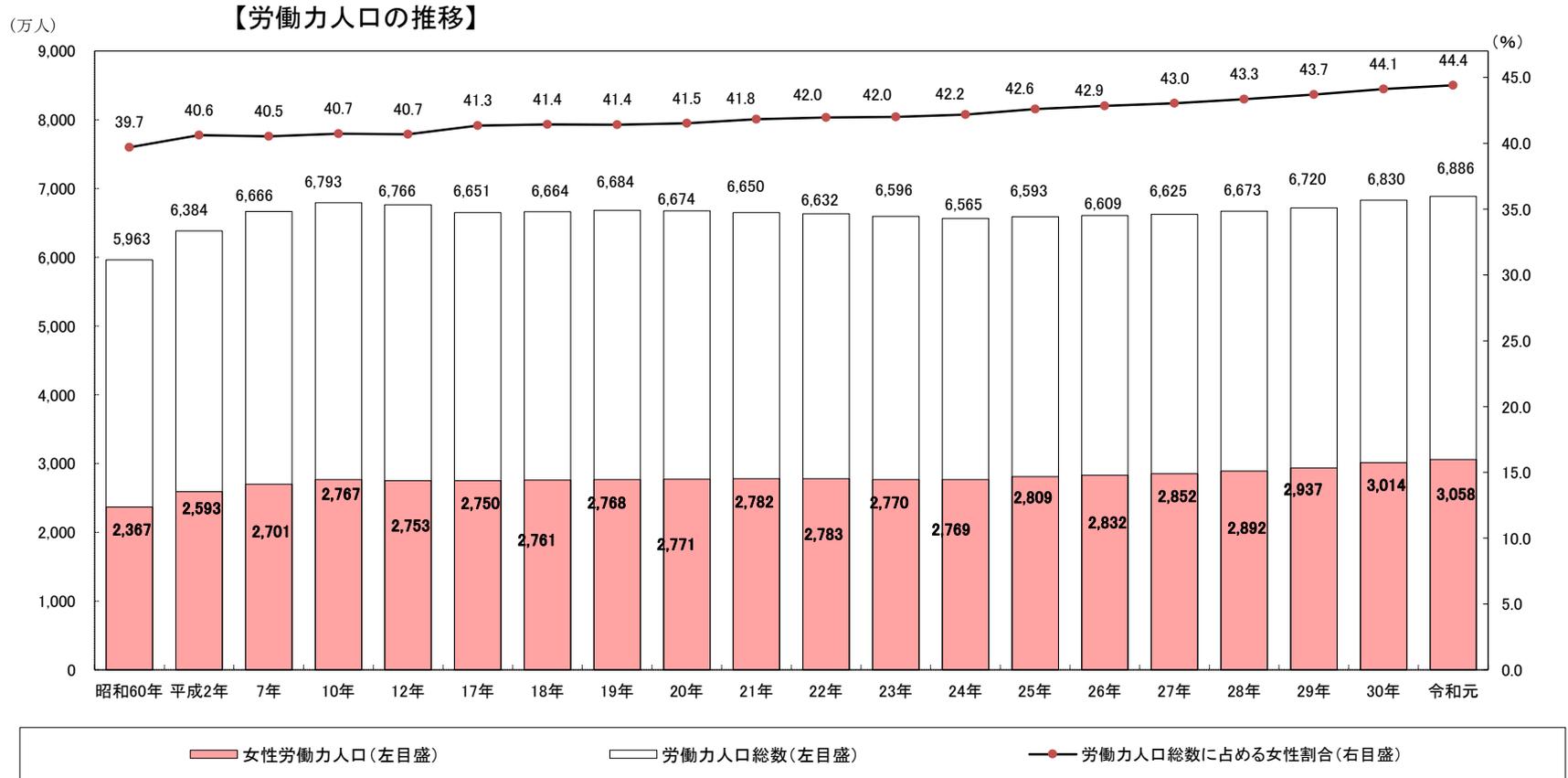
女性活躍の推進

厚生労働省雇用環境・均等局
雇用機会均等課長
渡辺 正道

女性活躍の現状

女性の労働力人口の推移

○ 令和元年の女性の労働力人口は3,058万人。総労働力人口に占める女性の割合は44.4%となっている。



(資料出所) 総務省統計局「令和元年労働力調査」

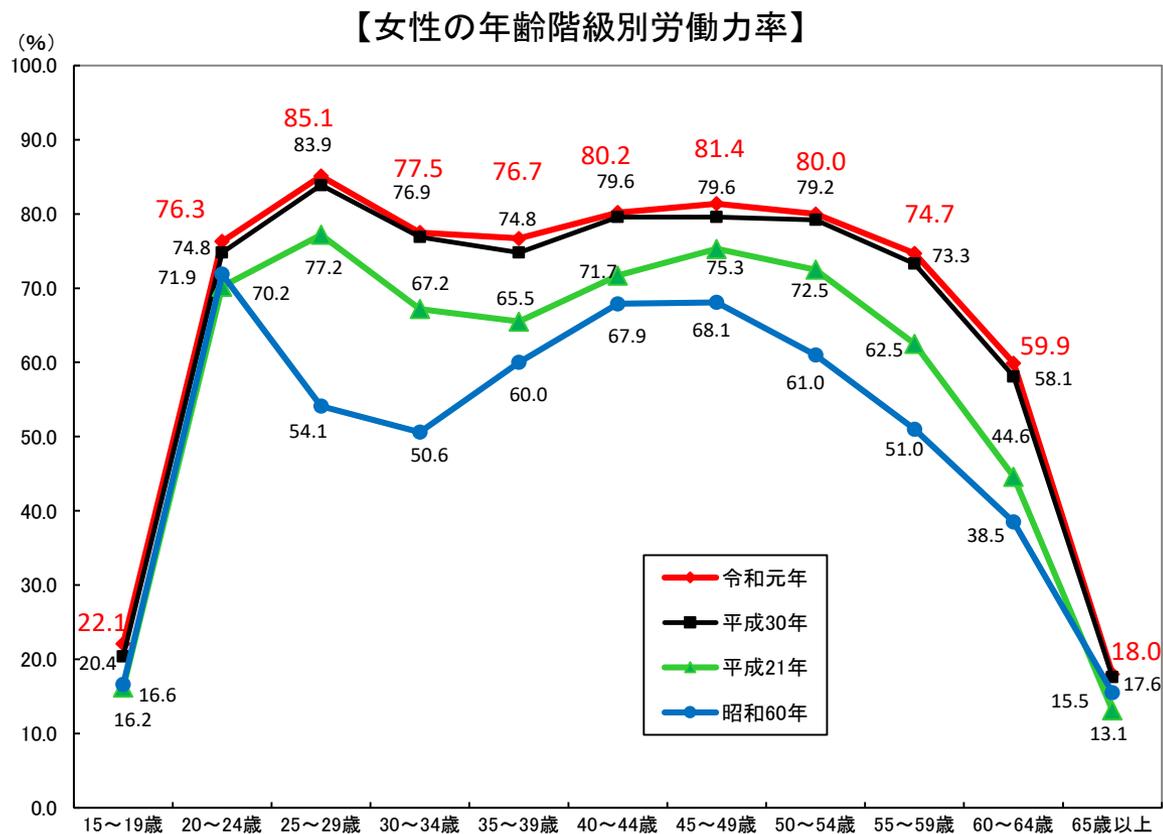
注1) 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

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。

女性の年齢階級別労働力率

○ 女性の年齢階級別の労働力率は「M字」カーブを描いていたが、「M字」の底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇している。

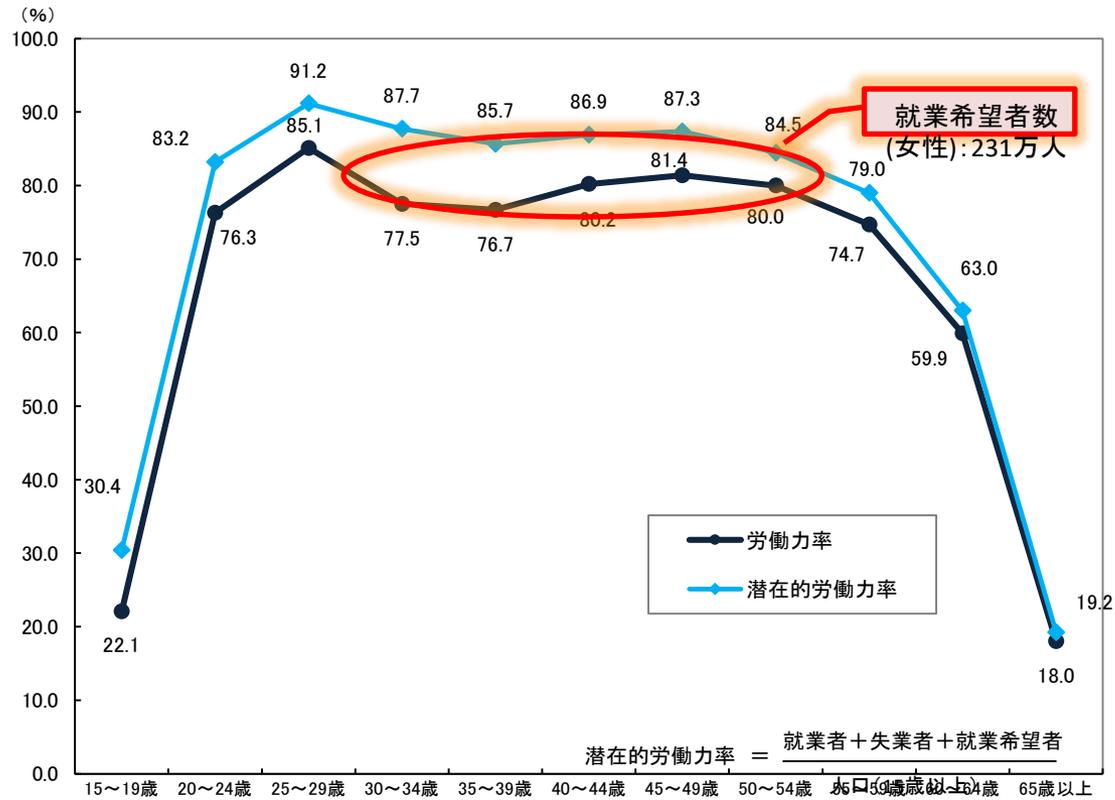


資料出所：総務省「令和元年労働力調査」

女性の年齢階級別労働力率(実際の労働力率と就業希望との差)

- 労働力率と潜在的労働力率の差を見ると、就業を希望する女性の数は231万人にのぼる。

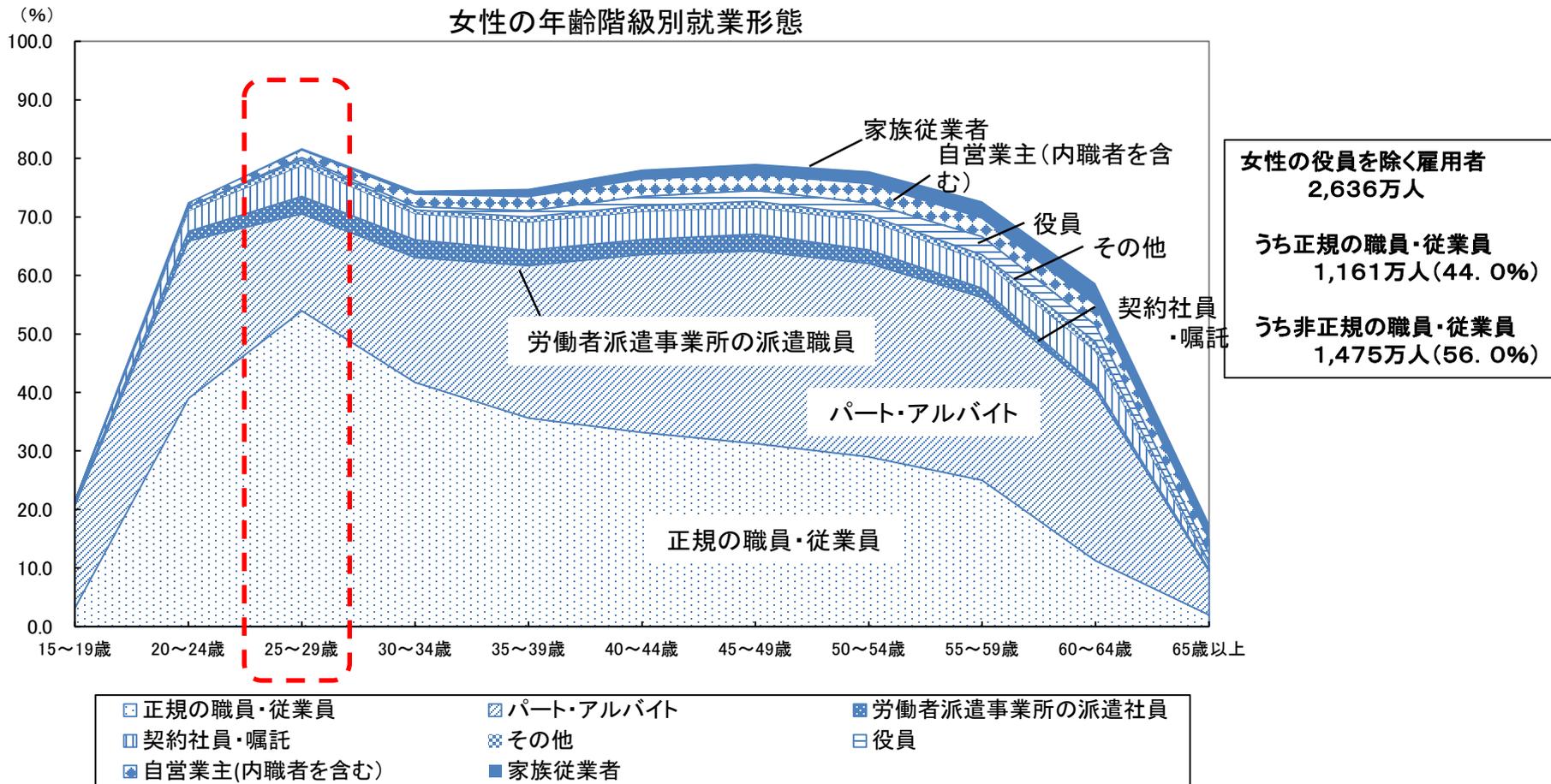
【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2019年)】



(資料出所) 総務省「令和元年労働力調査」、「令和元年労働力調査(詳細集計)」
より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。

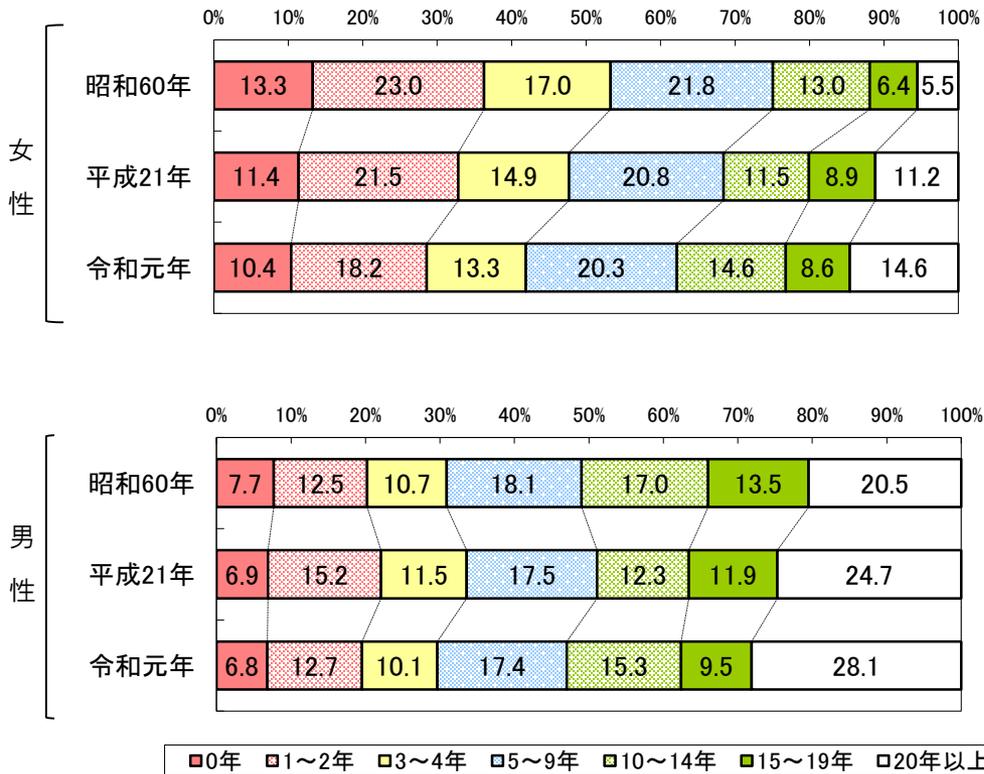


(資料出所)総務省「令和元年労働力調査(基本集計)」

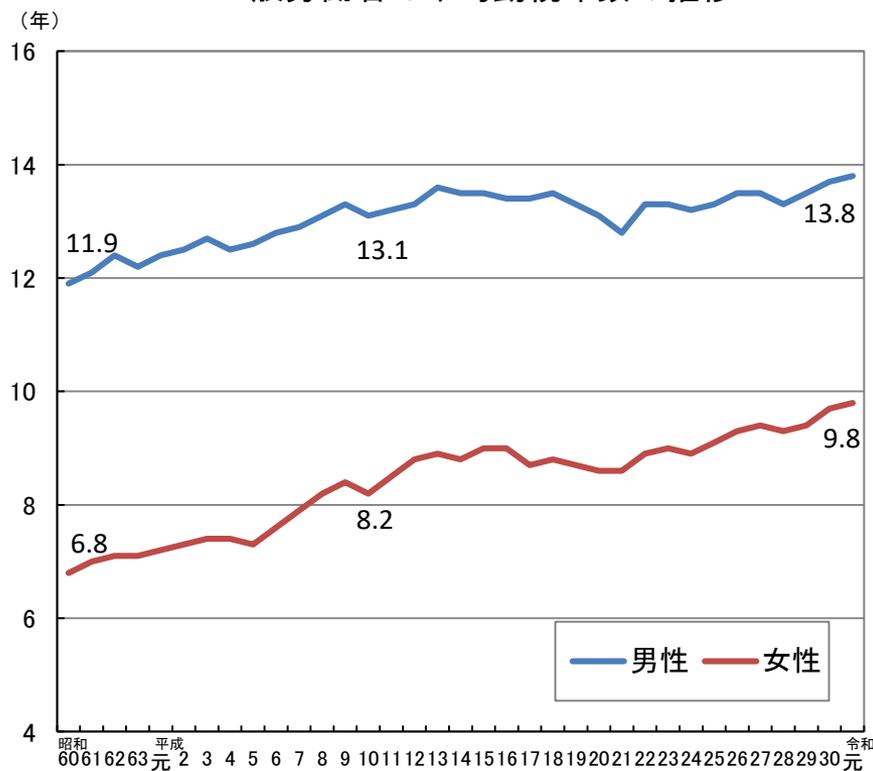
勤続年数

○ 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(令和元年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.8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



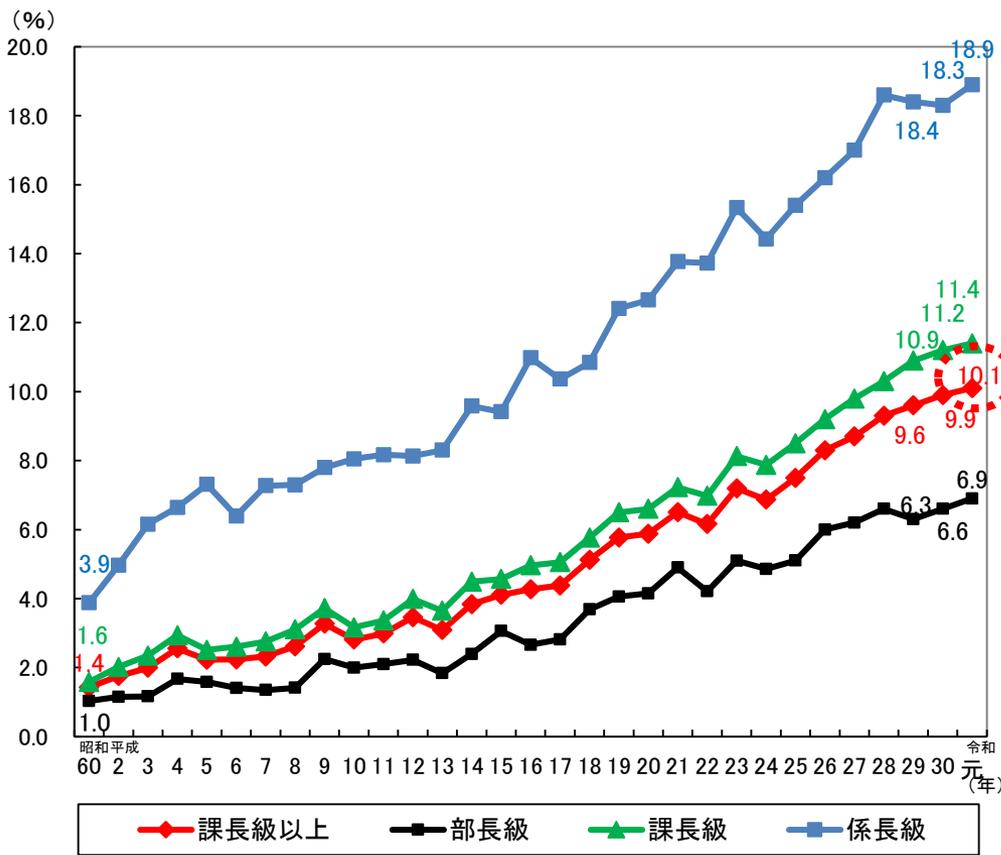
資料出所：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

注1)平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
 (変更前:1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後:1か月以上の期間を定めて雇われている者)
 注2)平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

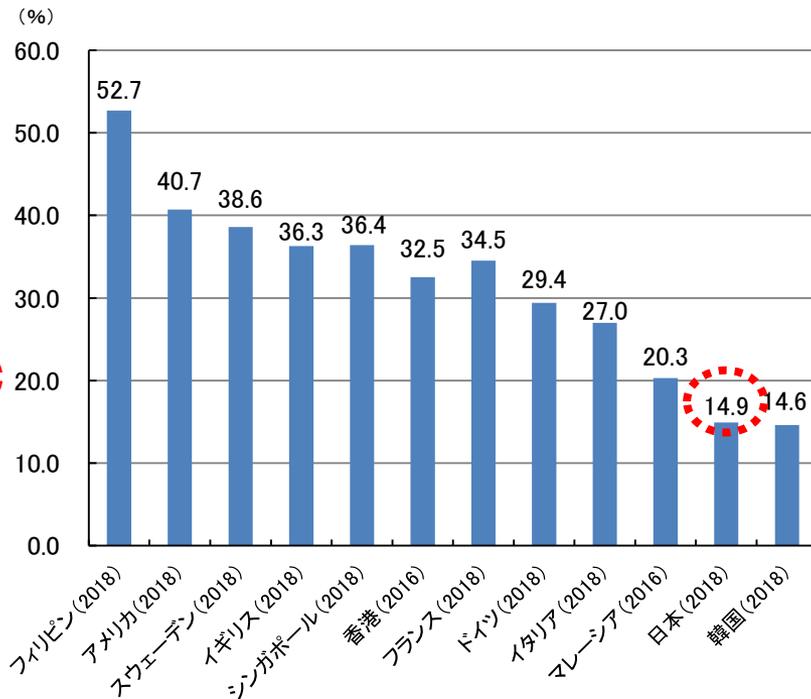
管理職に占める女性割合

○ 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)



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2019」

- 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。

資料出所：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

注1)平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

(変更前:1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後:1か月以上の期間を定めて雇われている者)

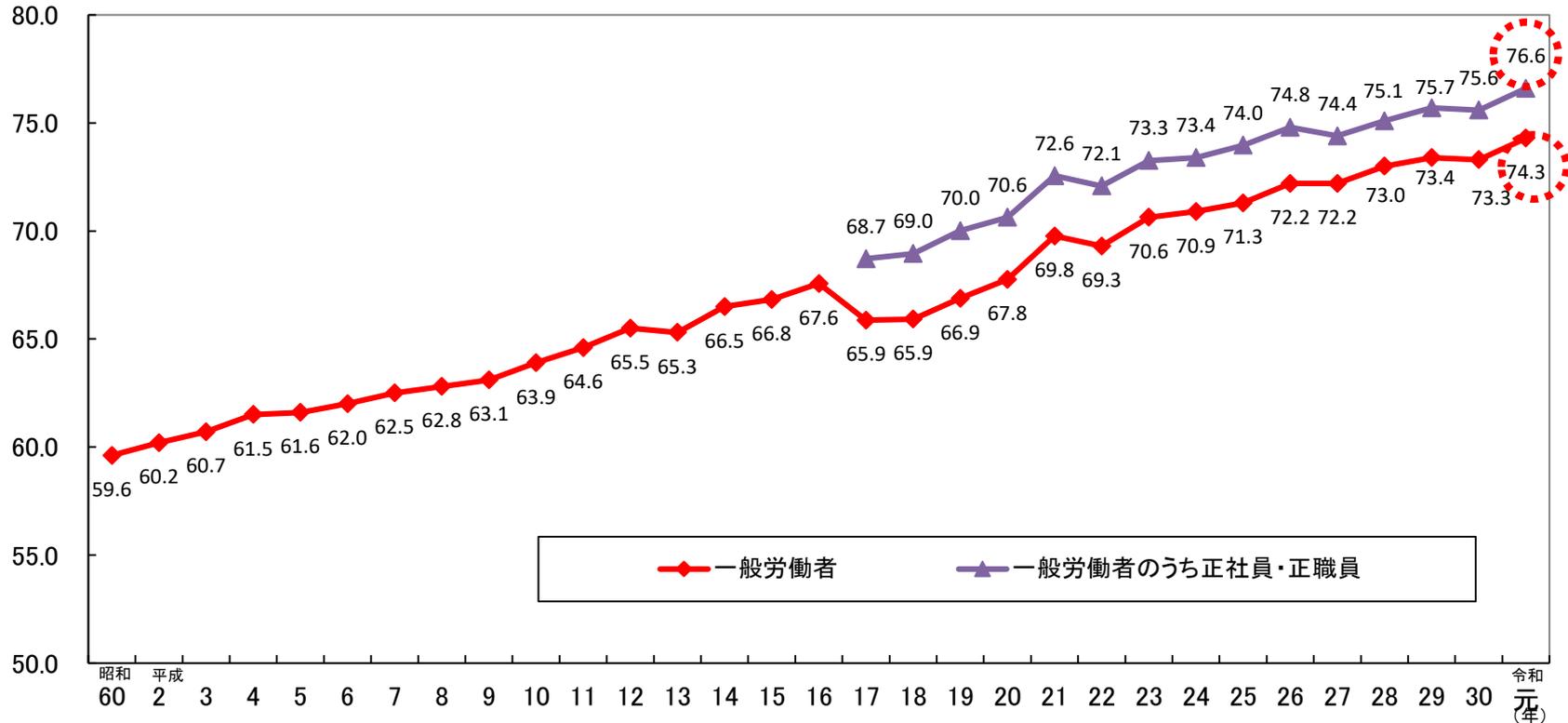
注2)平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

男女間賃金格差(一般労働者)

○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、依然として開きがある。

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



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。

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。

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。

4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)

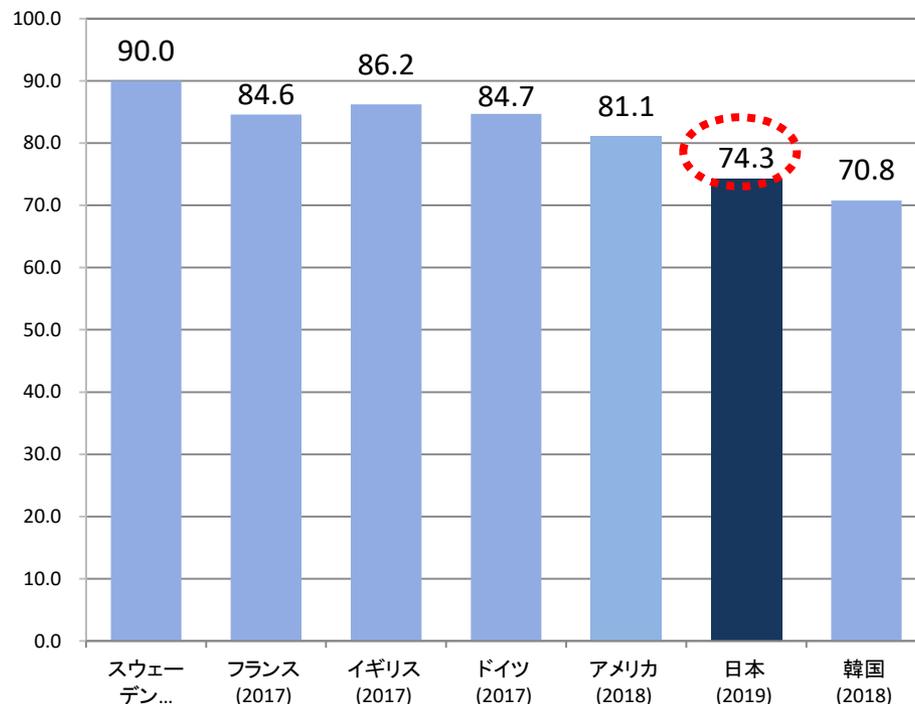
5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

一般労働者(常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者)の男女間賃金格差の要因と国際比較

○ 一般労働者(常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者)の男女間賃金格差は、管理職や勤続年数が男女同程度になると仮定すると大幅に縮小する。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和元年)

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	74.3	78.4	4.1
役職	75.5	84.9	9.4
年齢	74.3	74.9	0.6
学歴	74.3	74.6	0.3
労働時間	74.3	76.1	1.8
企業規模	74.3	74.5	0.2
産業	74.3	71.8	-2.5



(資料出所) 日本:厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」及び(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

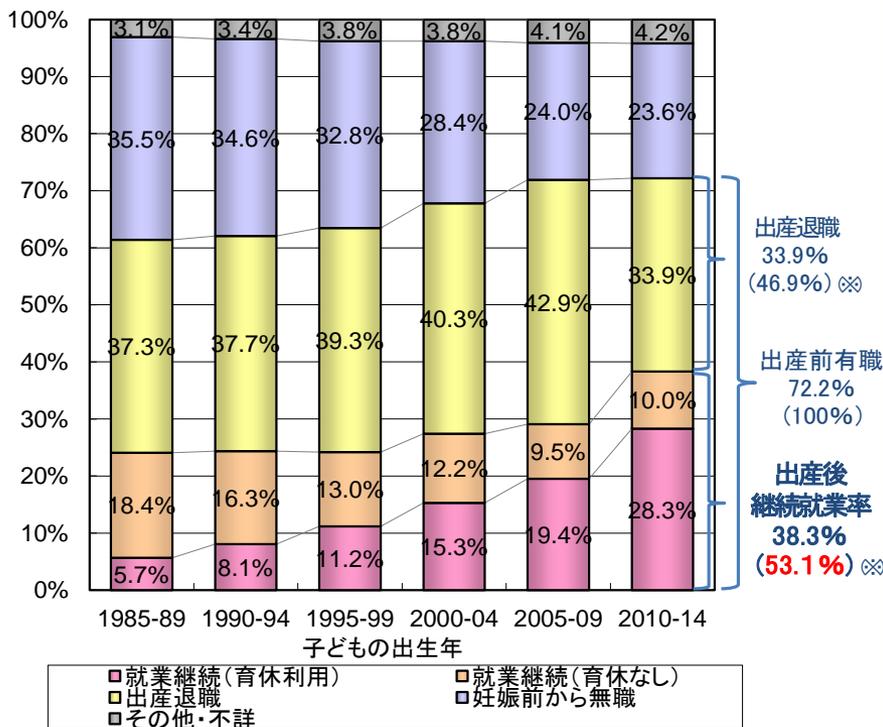
- (注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
- 2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準
- 3 「役職」については、調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する事業所における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要(他の要因については、事業所規模10人以上)
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前:1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後:1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 諸外国のデータは原則、産業計の賃金額より算出。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者の1か月当たり所定内給与額。
- 7 フランスは速報値。

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%(令和2年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



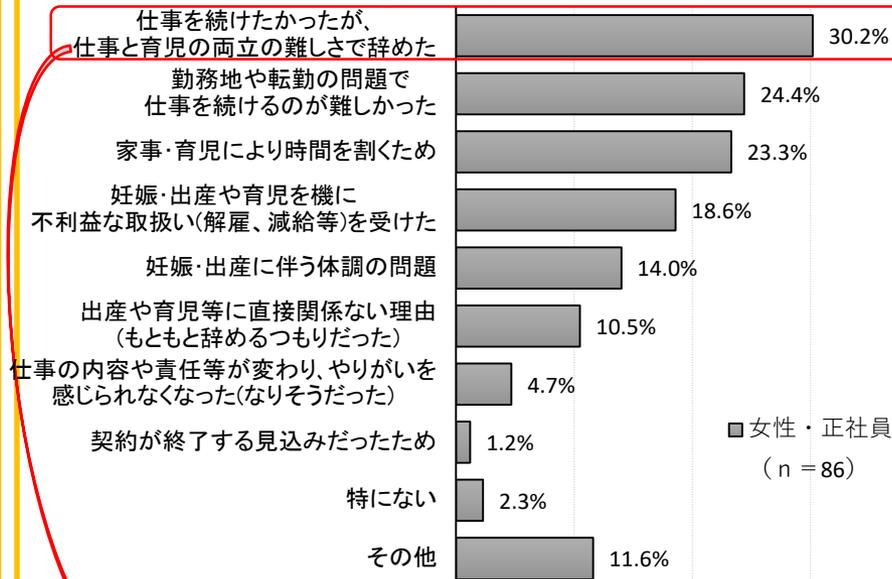
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(30.2%)、「転勤等で就業継続が困難」(24.4%)

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

- ①育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった) (57.7%)
- ②勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (46.2%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (38.5%)
- ④自分の体力がもたなさそうだった(もたなかった) (23.1%)
- ⑤育児のための休暇・休業を取れそうもなかった(取れなかった) (19.2%)
- ⑥保育所等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (15.4%)
- ⑦家族がやめることを希望した (11.5%)

女性活躍に関する法律

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件

◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④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強力対応の努力義務(R2.6.1～)

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

平成27年9月4日施行(事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行)

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**常用労働者数が301人(令和4年4月1日以降は101人)以上の事業主：義務**／**300人(令和4年4月1日以降は100人)以下の事業主：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**(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶**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(限定列举)から以下のとおり公表

▶常用労働者数301人以上の事業主(義務)

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績及び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をそれぞれ1つ以上(計2つ以上)公表(令和2年6月1日～)

▶常用労働者数300人以下の事業主(努力義務(常用労働者数101人以上の事業主は、令和4年4月1日以降は義務))

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績又は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を1つ以上公表(令和2年6月1日～)

(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」「プラチナえるぼし(令和2年6月1日～)」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
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。(令和2年6月1日～)

3 その他(施行期日等)

- ▶令和元年6月5日に改正法が公布。 ▶改正法施行(令和2年6月1日)5年後の見直し。 ▶10年間(令和7年度まで)の時限立法。



行動計画策定から取組までの流れ

厚生労働省パンフレット
「一般事業主行動計画を策定
しましょう！！」より抜粋

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。

<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

- **状況把握**
自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。
- **課題分析**
把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

- **行動計画の策定**
自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。
- **行動計画の社内周知、公表**
行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。

<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、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。
➔<ステップ1>へ

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を**確立**させましょう！

女性活躍推進法の改正

改正女性活躍推進法

- 【背景】・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)。

情報公表項目	
①	<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・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	<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・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・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



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)(2)の対象拡大は3年(令和4年4月1日))

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。
○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

(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、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

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	<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。

<p style="text-align: center;">① 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 ・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 	<p style="text-align: center;">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</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)
---	---

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。

- 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

（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。**

<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。

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	<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 <u>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。</u></p> <p>(i) <u>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。</u></p> <p>(ii) <u>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</u></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。 (※) 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。 (※) 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>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>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。</u></p>	<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

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

(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。

女性活躍推進法に基づく取組

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

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。



企業比較

最新の数値が掲載されていて
各社の比較もしやすい！

	A社	B社
企業名	A社	B社
本社所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業認定等		
均等・両立推進 企業表彰	均等推進企業部門 平成〇年度優良賞	
1. 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%
3. 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%
5. 男女別の 育児休業取得率	(事務職)男性:15%、女性:95% (技術職)男性:3%、女性:89%	(事務職)男性:7%、女性:90% (技術職)男性:0.5%、女性:89%
8. 年次有給休暇の 取得率	(正社員)75%	(正社員)50%
10. 管理職に占める 女性労働者の割合	30%(1,500人) (管理職全体(男女計)5,000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！

育児休業や有給休暇は取
得しやすい企業かな？

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、法改正により義務が拡大する労働者300人以下の企業への積極的な登録勧奨を行う。
- ・義務が拡大する300人以下の中小企業がスムーズに企業情報を公表できるよう、利便性の高い入力機能の追加を行う。
- ・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、企業選択に資するよう、求職者向けの企業PRを記載できる項目の追加や企業毎の情報公表項目数の表示等掲載内容の充実を図る。

効果

- ・ユーザー(就職活動中の学生、求職者等)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「見える化」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	⑧年次有給休暇取得率
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	⑨係長級にある者に占める女性労働者の割合
③労働者に占める女性労働者の割合	⑩管理職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	⑪役員に占める女性の割合
⑤男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑥男女別の育児休業取得率	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑦一月当たりの労働者の平均残業時間	⑭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」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主には一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている。
改正女活法の成立により、義務企業は常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されるが、常時雇用する労働者が300人以下の事業主の行動計画届出数は平成31年3月末現在で6,041社に留まり、中でも101人以上300人以下の事業主については1,761社と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、改正女活法の円滑な施行に向け中小企業に対する支援を強化する必要がある。
- 女性の活躍推進に関する取組に遅れの見られる企業において、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している、といった課題があることが明らかになった。また、人員的にも制約がある中小企業には、訪問やメール等による個別支援が有効である。
- 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、取組のインセンティブや、計画策定・取組に関する知識を繰り返し伝えるとともに、中小企業の実情に応じた丁寧できめ細やかな対応が求められる。

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）

説明会

中小企業を対象として、女性活躍推進法に基づく課題分析、行動計画策定、認定取得等についての説明会を行う。

- ・全国10カ所で開催



電話・メール・個別企業訪問支援（拡充）

女性活躍推進アドバイザーを増員し、女性活躍推進のための状況把握・課題分析、行動計画策定、認定取得等についての電話相談、メール相談、個別訪問等によるきめ細かい支援を行う。

また、すで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。

研修による専門家の育成（拡充）

女性活躍推進アドバイザーのみならず、中小企業の実情に応じた丁寧できめ細やかな支援を行うことのできる専門家を養成するため、実際の支援を想定したロールプレイング等活動に必要なスキルを学ぶ研修を実施する。

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、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）に基づき、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一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した時に助成金を支給する。

現在、女活法においては、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主には行動計画の策定等が義務付けられている。改正女活法の成立により、義務企業は常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されるが、行動計画策定のノウハウを持たない中小企業にとっては、行動計画策定に係る事務負担を理由に計画策定自体を躊躇する傾向にあるため、本助成金によって策定及び取組を促すことにより、企業の女性活躍への取組の促進に資するもの。

(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1つ以上の取組目標を達成

(4)1つ以上の数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）
⇒取組の継続的实施、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。（現状把握時及び一定の基準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】

令和元年度

	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（管理職に占める女性の割合が行動計画策定時よりも上昇し、かつ、15%と以上となっていること）	47.5万円<60万円>

令和2年度

	中小企業
数値目標達成時	47.5万円<60万円>

※中小企業：常時雇用する労働者が300人以下の事業主

生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

関連する施策

仕事と育児の両立支援対策の全体像

- 子育てをしつつ継続就業したいとの希望がかなわずに退職する女性も多く、第1子出産前後の女性の継続就業率は53.1%（平成27年）。
 - 男性の育児休業取得率は上昇しているが、7.48%と依然として低水準（令和元年）。
- ⇒男女がともに活躍できる社会をつくるため、男女がともに仕事と育児を両立できる環境を整備することが必要。

<法律に基づく両立支援の取組>

仕事と育児の両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

- 育児休業制度
 - ・子が1歳（保育所に入所できない等一定の場合は最長2歳）になるまで休業可。
 - ・父母がともに育児休業を取得する場合は子が1歳2ヶ月に達するまでの1年間休業可（パパ・ママ育休プラス）。
- 子の看護休暇制度
 - ・子の看護等をするため年5日（子が2人以上であれば年10日）を限度として取得可（1日又は半日単位。※令和3年1月1日から1日又は時間単位。）。
- 育児のための所定労働時間の短縮措置、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限等
 - ・子が3歳に達するまで利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）の措置を義務づけ。
 - ・子が3歳に達するまで、所定外労働の制限が可能。
 - ・子が小学校就学前まで、月24時間・年150時間を超える時間外労働の制限及び深夜業の制限が可能。
- 育児休業を取得したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を義務づけ。

【都道府県労働局による指導等】

- ・苦情処理、紛争解決援助、調停
- ・報告の徴収、助言、指導、勧告
- ・規程整備の支援 等

育児休業中の経済的支援（雇用保険法）

- 育児休業を取得した雇用保険被保険者に対し、育児休業給付金（休業開始後6ヶ月は賃金の67%、以降は50%相当）を支給。

<両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり>

事業主への支援等

- 「育休復帰支援プラン」の利用支援。

育休復帰支援プラン：事業主が自社の労働者の円滑な育児休業の取得及び育児休業後の職場復帰を支援するために作成するプラン

- 両立支援等助成金（出生時両立支援コース、育児休業等支援コース）の支給。

表彰等による事業主の意識醸成

- イクメンプロジェクトの実施、次世代法に基づく「くるみん」認定制度の普及促進。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規雇用・非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※¹ について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※²の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※¹ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※² 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

施行期日

2020年4月1日 ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

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。

（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

・雇用管理上の措置の具体的な内容（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。

施行期日

令和2年6月1日。ただし、中小事業主は、(2)の措置義務については、令和4年3月31日まで努力義務。

ご静聴ありがとうございました。