

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関して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、消費者の権利等を阻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定めておくこと等）
 - ・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

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日までに延長**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)
- プ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	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上 を公表	男女間賃金差異及び 女性管理職比率 に加えて、 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 に加えて、 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の提供に関する実績」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」から1項目以上の、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されています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プ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、プ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要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増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	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	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
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	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	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	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	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）

男女間賃金差異分析ツールを公開しました！

～男女間賃金差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みましょう～

「男女間賃金差異分析ツール」

- 「男女間賃金差異分析ツール」では、自社の男女間賃金差異をはじめとする**労務管理の基本データ**を同業種・同従業員規模の**企業平均のデータ**と比較することで**自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかに**することができます。
- また、活用パンフレットにおいて、「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しに係るアドバイスを掲載しています。こちらもぜひご参照ください。
- 男女間賃金差異には、管理職に占める女性比率が低いこと、女性の継続就業に課題があること等の様々な事情が反映されるため、女性の活躍推進に取り組むにあたって、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となります。ぜひ「男女間賃金差異分析ツール」を活用して女性活躍の推進を図りましょう！

男女間賃金差異分析ツール画面イメージ

男女間賃金差異分析ツール 分析結果

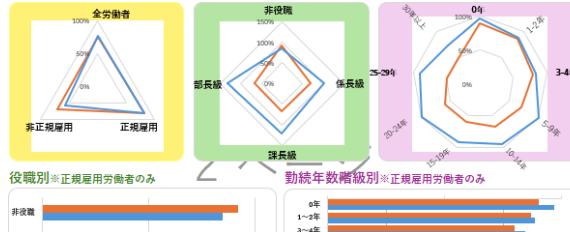
1. 男女間賃金差異

(貴社の情報) ※貴社の賃金＝最月の固定給与※賞与※残業代 (参考値)

全労働者	正規雇用労働者	全労働者	正規雇用労働者
75.1%	82.5%	76.1%	82.8%
	非正規雇用労働者		非正規雇用労働者
	70.3%		57.2%

■ 貴社 ■ 参考値

雇用形態別

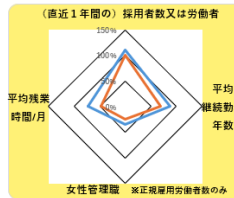


2. 男女間賃金差異が生じる要因

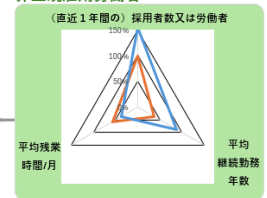
※男性に対する女性の割合(%)＝女性値÷男性値

雇用形態	貴社と参考値の比較		貴社の女性割合(%)	参考値の女性割合(%)
	貴社の女性(%)	貴社の男性(%)		
直近1年間の採用者数	1人	1人	100.0%	110.3%
平均勤続年数	12.2年(9.9年)	17.8年(11.4年)	68.7%	86.8%
管理職数	1人	4人	25.0%	34.3%
一月当たりの平均残業時間	21.3時間(9.7時間)	45.0時間(13.4時間)	47.2%	36.4%
	25.5時間(2.8時間)	45.0時間(7.7時間)	56.7%	72.4%

正規雇用労働者



非正規雇用労働者



ツールで分析した課題や、課題に基づく目標や施策は女性活躍推進法(※)で定める一般事業主行動計画の策定にも活かすことができます。

女性活躍推進法のポイント

- 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
- 詳細は「女性活躍推進法特集ページ」(厚生労働省ホームページ)(裏面ご案内あり)をご覧ください。



「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」

- 「男女間賃金差異分析ツール」より踏み込んで詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい場合は「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」をご活用ください。
- 本ガイドラインパンフレットには、男女間賃金差異の現状や女性活躍に関する各種支援ツールの紹介、男女を問わず社員の活躍を促進するための「賃金・雇用管理に関する実態調査票」等がついており、配属先、育成、能力開発、キャリア形成、人事評価など様々な指標から要因が分析できます。

1 男女間賃金差異解消のための取組

—— 男女間賃金差異の「今」 ——

男女間賃金差異は依然として大きい状況です！

男女間賃金差異とは？

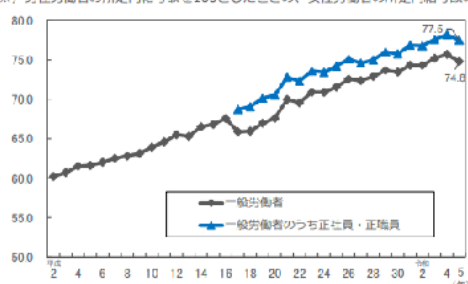
女性活躍推進法では、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示した「男女の賃金の差異」の公表を求めています。

一般労働者（※）の男性の平均賃金水準を100としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は、令和5年で74.8と約7割でした。長期的には緩小傾向にあるものの、先進諸外国と比較すると、その差異は依然として大きくなっています（図1）。

（※）一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除いた労働者をいふ。

図1 男女間賃金差異（※）の推移

（※）男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



入手・ご利用方法

- 「男女間賃金差異分析ツール」
 - 「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」
- は「女性活躍推進法特集ページ」（厚生労働省ホームページ）からダウンロードしてご利用ください。

事業主の皆さま・企業で働く皆さまへ

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

Contents

	Page
はじめに	1
1. 男女間賃金差異の現状と推移	2
2. 男女間賃金差異が生じている原因	4
3. 女性活躍推進法に基づき事業主が行うべき取組について	7
4. 男女間賃金格差解消のための取組	9
5. 男女間賃金格差解消に向けた労働者の取組支援の ためのガイドライン（全文）	16
（付属資料）男女間格差の「見える化」推進支援ツール	24

男女を問わず社員の活躍を促進するための 賃金・雇用管理に関する実態調査票

趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。

※以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

I. 採用に関する指標

I-1. 本年度新規卒者の採用実績

指標 I-1-1 コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

I-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合

【指標】 4 年制大学／大学院新規卒者の「総合職」採用実績において、	
$\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$	%
※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。	

I-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合

【指標】 4 年制大学／大学院新規卒者の「一般職」採用実績において、	
$\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$	%

① 女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ）はこちら（→）

② 女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ（→）

③ 男女間賃金差異分析ツール・男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）
についてのお問い合わせ先

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課 TEL：03-5253-1111（代表）

①

②



「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。

女性の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

▶データの登録・修正 ▶企業情報の検索 ▶企業担当者の方 ▶学生・求職者の方 ▶企業公表データのダウンロード

♡ お気に入り

企業担当者の方

データの新規登録・更新の手続き、
他社データの検索はこちらから

現在の登録企業数は
35,139社
(データ公表企業)
48,192社
(行動計画公表企業)

- 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」に登録すると更新時期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。

女性活躍推進法では、事業主に対し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報や、虚偽の公表を行っていると判断された場合には、助言・指導の対象となることもありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

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

企業名	株式会社 女性の活躍推進企業
所在地	東京都千代田区大手町1-1-1
法人番号	
業種	情報通信業
企業規模	101人～300人
企業認定等	 
働きがいに関する実績（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	（正社員）48.5%
労働者に占める女性労働者の割合	（正社員）41.1%

企業認定の表示により
女性が活躍している会社とアピールできます

年1回以上更新して最新の
情報を公表しましょう

公表データ
(イメージ)

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表すものでもあるため、積極的に公表していくことが望めます。

入力操作マニュアルは
こちらをご覧ください。



女性の活躍推進企業データベースを利用した企業の声



えるばし認定申請にあたり整備したデータを女性の活躍推進企業データベースに公表しました。会社の状況を積極的に公表することで、女性が活躍できる会社であることを多くの方に知っていただきたいと思います。（総合建設業）

女性の活躍推進企業データベースは、「自社を知るためのツール」だと捉えています。自社の状況を数値で見える化することで、働き方改革の取組成果を測ったり、自社の立ち位置を知るために活用しています。（製造業）

人手不足は業界共通の課題であり、採用活動のPRにも利用できるツールとして、データベースを活用しています。（医療・福祉業）

自社の状況をデータ化することにより、客観的に状況把握でき、可視化できるところが良いと考えています。積極的に公表することで、社内の活性化を図り、社外には当社を知っていただくツールのひとつになっています。（建設業）



女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報の公表

ログイン方法変更のご案内

ログイン方法が従来のメールアドレスを利用したものから
ログインID・PWによる方法になりました。
既に登録済の方もログインID・PWの登録が必要です。
詳細はこちらをご参照ください。



「女性の活躍推進企業データベース」に公表する

ホーム > ログイン > マイページ

マイページ
貴社の現在の登録状況は以下の通りです。

ログインID・PWの登録後、「**マイページ**」でサイトへの登録を行います。

女性の活躍推進企業データベースの「**新規登録する**」または「**修正する**」をクリックすると入力フォームが開きます。

サイト登録状況

次世代法・女性活躍推進法一併型で一般事業主行動計画を策定・届出をした場合、「両立支援のひろば」と「女性の活躍推進企業データベース」の**両方に公表**してください。

両立支援のひろば

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表
- ブラチナくるみん認定企業の実施状況の公表
- 仕事と介護の両立に関する取組（トモニマークの使用申請）
- 育児・介護休業法に基づく育児休業等の取得の状況の公表

新規登録する 新規登録する

女性の活躍推進企業データベース

- データ公表（えるぼし認定・ブラチナえるぼし認定企業の実績等の公表もこちらから）
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表

新規登録する 新規登録する

データ公表（男女の賃金の差異）はこちらから

一般事業主行動計画はこちらから

女性の活躍推進企業 データベース

更新・修正 更新・修正したい内容を選択して「次のページへ」ボタンを押してください。

☐ 女性活躍推進法に基づくデータの公表 **アーク**

☐ えるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表（えるぼし認定を申請する企業のデータ公表もこちらから）

☐ 女性活躍推進法に基づくデータの公表、および、えるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表を同時に更新したい方はこちらから **アーク**

☐ ブラチナえるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表 **アーク**

※過去データの保存・公表・修正 **操作方法(PDF)**
過去と現在のデータを比較することができますので、過去データの公表をおすすめします。

次の画面へ進む

受付メールの受け取り

件名：【重要】【女性の活躍推進企業データベース】
新規申請または更新申請を受け付けました
サイト管理者による掲載の手续に2～5営業日かかります。

掲載完了メールの受け取り

件名：【重要】【女性の活躍推進企業データベース】
に掲載しました
掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

情報公表のためのお役立ちツール

●データベース入力操作マニュアル

初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。



●入力準備シート

データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

行動計画策定のためのお役立ちツール

●一般事業主行動計画の策定例

●行動計画策定支援ツール等

過去データの保存・公表

●令和5(2023)年度以降に女性の活躍推進企業データベースに公表した情報は保存・公表することができます。

※それ以前に遡って過去データを保存・公表することはできません。

●更新・修正ページから「過去データの保存・公表・修正」を選択の上、過去データを保存してください。

詳しくはこちらをご覧ください

