

事 務 連 絡
令和 2 年 3 月 2 6 日

各 国 公 私 立 大 学 法 人 担 当 課
大学又は高等専門学校を設置する各地方公共団体担当課
文 部 科 学 大 臣 所 轄 各 学 校 法 人 担 当 課
構造改革特別区域法第 1 2 条第 1 項の認定を受けた
各地方公共団体の学校設置会社立学校主管課
各 国 公 立 高 等 専 門 学 校 担 当 課 御中
各 都 道 府 県 私 立 学 校 主 管 課
各 独 立 行 政 法 人 担 当 課
大 学 共 同 利 用 機 関 法 人 担 当 課
日 本 私 立 学 校 振 興 ・ 共 済 事 業 団 担 当 課
各 都 道 府 県 専 修 学 校 各 種 学 校 主 管 課

文 部 科 学 省 総 合 教 育 政 策 局
男女共同参画共生社会学習・安全課

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
及び関係省令等の施行について

本年 4 月 1 日以降、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（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）及び関係省令等が順次施行され、学校法人等を含む各事業主の女性活躍の推進に関する取組に関する義務や職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

つきましては、下記にご留意の上、改正法及び関係省令等の内容について貴団体内・貴課管下の学校（専修学校・各種学校含む。）、貴課所管の関係機関への周知方よろしくをお願いします。

記

第 1. 女性活躍の推進について〔別添 1 及び別添 2 参照〕

1 一般事業主行動計画の策定について

(1) 常用労働者数 101 人以上 300 人以下の一般事業主について、次の取組が義務付けられること。【令和 4 年 4 月 1 日施行】

- ① 自社の女性活躍に関する状況を把握し、課題を分析すること。
- ② ①の結果を踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進に関する数値目標（1 つ以上）や取組内容等を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」と

いう。)を策定し、社内に周知し、外部に公表すること。

- ③ 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届け出ること。

なお、常用労働者数 100 人以下の一般事業主については、上記①～③の取組は引き続き努力義務となっていること。

- (2) 現行、(1)の①～③の取組が義務となっている常用労働者数 301 人以上の一般事業主について、令和 2 年 4 月 1 日以降が始期となる(1)の②の行動計画の策定に当たっては、厚生労働省で定める「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に区分された項目のうち、原則として各区分から 1 項目以上（計 2 項目以上）を選択して関連する数値目標を設定することが義務付けられること。【令和 2 年 4 月 1 日施行】

2 女性の職業選択に資する情報の公表について

- (1) 常用労働者数 101 人以上 300 人以下の一般事業主について、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（厚生労働省令で定める項目から 1 項目以上を選択して公表）が義務付けられること。【令和 4 年 4 月 1 日施行】
- (2) 現行、(1)の情報公表が義務となっている常用労働者数 301 人以上の一般事業主について、厚生労働省で定める「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「労働者の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」に区分された項目のうち、各区分からそれぞれ 1 項目以上（計 2 項目以上）を選択して公表することが義務付けられること。【令和 2 年 6 月 1 日施行】

3 プラチナえるぼし認定の創設について

女性活躍の推進に関する取組の実施状況が優良な企業の認定制度である「えるぼし認定」よりも更に水準の高い「プラチナえるぼし認定」が創設されること。プラチナえるぼし認定を取得した企業については、一般事業主行動計画の策定義務が免除される、プラチナえるぼし認定マークを商品等に付することができる、公共調達の加点を受けられる等のメリットがあること。

4 一般事業主について

一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を指し、個人事業主にあつてはその事業主個人、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものを指すものであること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も一般事業主に該当するため、各法人におかれては、上記の女性活躍の推進に関する取組について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

第 2. 職場におけるハラスメント対策の強化について〔別添 1 及び別添 3 参照〕

1 職場における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の新設【令和 2 年 6 月 1 日施行。中小事業主は令和 4 年 3 月 31 日まで努力義務】

- (1) 事業主に、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が義務付けられること。なお、職場におけるパワーハラスメントの内容及び事

業主が雇用管理上講ずべき措置等の内容については、「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」（令和2年厚生労働省告示第5号）において定められていること。

(2) また、同指針においては、

① 事業主が自らの雇用する労働者以外の者（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及び労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等））に対する言動に関して行うことが望ましい取組

② 事業主が他の事業主が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に関して行うことが望ましい取組

が示されており、事業主においては、2(1)の責務の趣旨を踏まえ積極的な対応をお願いしたいこと。また、①については、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も同様であること。

2 職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【令和2年6月1日施行】

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）の防止のための国、事業主及び労働者の責務が明確化されること。

(2) 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が禁止されること。

(3) 事業主は、その雇用する労働者等による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととされること。

3 事業主について

(1) 事業主とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものが事業主であること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も事業主に該当するため、各法人におかれては、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

(2) 中小事業主とは、資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下であるもの及び常用労働者数が300人以下（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）であるものをいい、業種の分類については、中小企業基本法の中小企業の考え方に準拠しているため、中小企業庁のホームページを参照されたいこと。

(URL) 中小企業の定義について

https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.html

第3 その他

改正法及び関係省令等の周知資料を添付するので、参考とされたいこと。また、今般の改正等に伴い、大学等の学内におけるハラスメントへの対応やいわゆる就活セクハラにつき大学及び高等専門学校において留意されたい事項がまとめられた別紙を添付しているので、大学等において参照されたいこと。さらに、改正法及び関係省令等の詳細な内容については、厚生労働省ホームページ（下記参照）において確認されたいこと。

（別紙）

- ・学内におけるハラスメントの防止等について

（添付資料）

- ・「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及び関係省令等の施行について」（厚生労働省雇用環境・均等局事務連絡）
- ・別添1 参考資料「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」
- ・別添2 リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」
- ・別添3 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日より、大企業を対象に職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！」

（URL）

- ・女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- ・あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

（本件担当）

文部科学省総合教育政策局

男女共同参画共生社会学習・安全課

男女共同参画企画係

電 話：03-6734-3268

E-mail：danjo@mext.go.jp

学内におけるハラスメントの防止等について

文部科学省高等教育局
大 学 振 興 課
専 門 教 育 課
学 生 ・ 留 学 生 課
国立大学法人支援課

本年 4 月 1 日以降、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（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」といいます。）及び関係省令等が順次施行され、各事業主の職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

改正法等により新たに事業主に義務付けられる事項は、大学等との関係では、主に事業主である学校法人等が雇用する労働者（教職員）間のハラスメントを防止するための措置に関するものであり、教職員が学生に対して行うハラスメント等（以下「学内ハラスメント」といいます。）の防止を直接の対象とするものではありません。

しかし、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境は、個々の学生の学びを支える基本的な前提条件であるのみならず、学生の学びを深く充実したものとし、ひいては大学等が提供する教育の質の高さを裏付けるものとなるものとも考えられます。

こうした観点も踏まえ、各大学等におかれては、学内ハラスメントの相談窓口の設置等、学内ハラスメント防止等に向けた自主的・自律的な取組を積極的に進めていただいているところですが、今般の改正に際し各大学等において御留意いただきたい点を以下にまとめましたので、各位におかれては引き続き学内ハラスメントの防止等に向け、積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。

- (1) 「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」を参考とする学内ハラスメントの防止等の充実について

今般の法改正に伴い、「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」（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号。以下「第 5 号指針」といいます。）が新たに策定されました。

同指針中、

- ・ ハラスメントに関する方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・ 事後の迅速かつ適切な対応の実施
- ・ プライバシー保護のために必要な措置を講じること
- ・ 不利益取扱の禁止と周知・啓発

等の内容は学内ハラスメントの防止等に取り組む上で参考となるものと考えられます。

また、学内ハラスメントの相談体制を整備する上では、外部機関の活用なども含め、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学等の運営に反映されることも重要であると考えられます。

更に、各大学等における学内ハラスメントへの取組をより実効的に機能させる上では、学生に対し相談窓口を紹介するなど各大学等の取組を周知することが重要ですが、教職員がハラスメントに対する基本的な知識を身に付け、学生から相談を受けた際、学内の適切な相談窓口を紹介することができるようにするなど、教職員に向けたハラスメントに関する情報提供を充実させることも重要であると考えられます。

各大学等におかれては、第5号指針の内容や上記の観点を踏まえつつ、学内ハラスメントの防止等に向けた取組を充実させていただきようお願いいたします。

(2) 就職活動中の学生等へのセクシュアルハラスメントについて

今般の法改正に伴い、「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」（平成18年厚生労働省告示第615号）の一部が改正されました。

この改正により、就職活動中の学生等へのセクシュアルハラスメントに関し、事業主が行うことが望ましい取組も盛り込まれました。

具体的には、事業主（学生を募集する企業）は、

- ・就職活動中の学生やインターンシップに参加する学生等に対しても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の明確化を行うことや、
- ・学生等から相談があった場合には、社内におけるセクシュアルハラスメントへの対応方法・体制等を参考にしつつ、当該相談に対して適切な対応を行うように努めること

が望ましいとされました。（パワーハラスメントについてもパワハラ指針において同様の定めが置かれています。）

各大学等においては、こうした改正を踏まえ、就職活動を行う学生を支援する際、

- ・学生を募集する企業は、自社の社員等が就職活動中の学生等に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の明確化を行うことや、
- ・被害の相談に対し適切に対応すること

が望ましいとされたことを周知することで被害の防止に努めるとともに、

- ・学内の相談窓口を周知し、学生からの相談に適切に対応したり、
- ・必要に応じ企業への相談をサポートしたりする

など、適切に学生を支援していただくようお願いいたします。

また、都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにおいても、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等の相談を受け付けており、事業主への助言等が可能な場合もありますので、その点についても併せて周知をいただくとともに、大学等としても適宜連携し、対応いただくようお願いいたします。

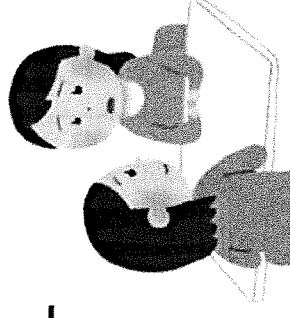
就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントについて

大学への相談事例

- ・食事やデートに執拗に誘われる。
- ・OB訪問等において性的な関係をもちかけられる。
- ・性的な冗談を言われる／性的なからかいを受ける。
- ・個人的連絡先を聞かれる。
- ・社外での面談、社外での待ち合わせを要求される。
- ・異性との交友関係について質問を受ける。
- ・結婚の予定、結婚観について質問を受ける。
- ・身体を触られる。

大学における取組事例

- ◆ 就職活動に関するガイダンスやインターンシップに行く前のガイダンス等において、ハラスメントにあった場合は大学へ相談するように伝え、実際に相談があった場合には、大学から企業へ申し入れを行っている。
- ◆ ハラスメントに遭わないよう十分注意して就職活動を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意を呼び掛けている。
- ◆ OB訪問に関して、ある程度の距離を持つように学生にアドバイスし、不安があるときは大学に連絡するように伝えている。
- ◆ 学生からの相談を受けて、同じ企業の選考を受けている学生に対して注意喚起を行い、未然に被害を防いだ。
- ◆ 学生の希望に沿って企業の問合せ先を紹介し、学生から企業に対し抗議を行った。
- ◆ 企業に申し立てたところ、企業側でも事情を把握し、謝罪の連絡があった。
- ◆ 面接官の発言にセクハラ的な言葉があり不快に感じたということで学生が相談に来られたので、カウンセラーが学生の心のケアを行った。



上記の取組事例を参考に、学生に対し学内の相談部署の周知、学生からの相談への適切な対応をお願いします。また、都道府県労働局等に設置されている「総合労働相談コーナー」に相談することも可能であるため、適宜活用・連携し対応をお願いします。

労働に関するトラブルの解決を、労働局が **無料** でサポート

お悩みやお困りごとがある方は、全国の総合労働相談コーナーにお気軽にご相談ください！

47都道府県労働局や労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーでは、就活生を含む「求職者」、アルバイトの方等を含む「労働者」、そして「事業主」が抱える仕事・職場でのトラブル相談を、無料で受け付けています。

下記のような状況でお困りの皆さま、裏面に記載した労働局までお気軽にご連絡ください。

皆さまから寄せられる相談例

- ✓ 就職説明会に行ったところ、企業の担当者から **食事にしつこく誘われて** 困っている。
- ✓ アルバイト先の店長から、毎日 **怒鳴られて** 辛い。
- ✓ バイトを辞めると店長に伝えたところ、代わりを探してこいと言われ、 **辞められない**。
- ✓ 上司から、 **給料を半分にすると** 言われたが、生活があるため撤回してほしい。
- ✓ 社長から **急に解雇** と言われて困っている。解雇を撤回してほしい。
- ✓ **社員からパワハラについて相談** があったが、どのように対応すべきかわからない。

私たち労働局は、3つの制度（「総合労働相談」「都道府県労働局長による助言・指導」「紛争調整委員会によるあっせん」）を使い、皆さまをサポートします。

■ 総合労働相談（匿名可・秘密厳守）

労働者などと事業主とのトラブルの中には、法律などを知らないことや誤解していたことによって発生しているものも多く見られます。そのため、労働問題の専門家に相談することで、トラブルの未然防止や早期解決につなげることができます。匿名でもご相談いただけます。秘密も守ります。

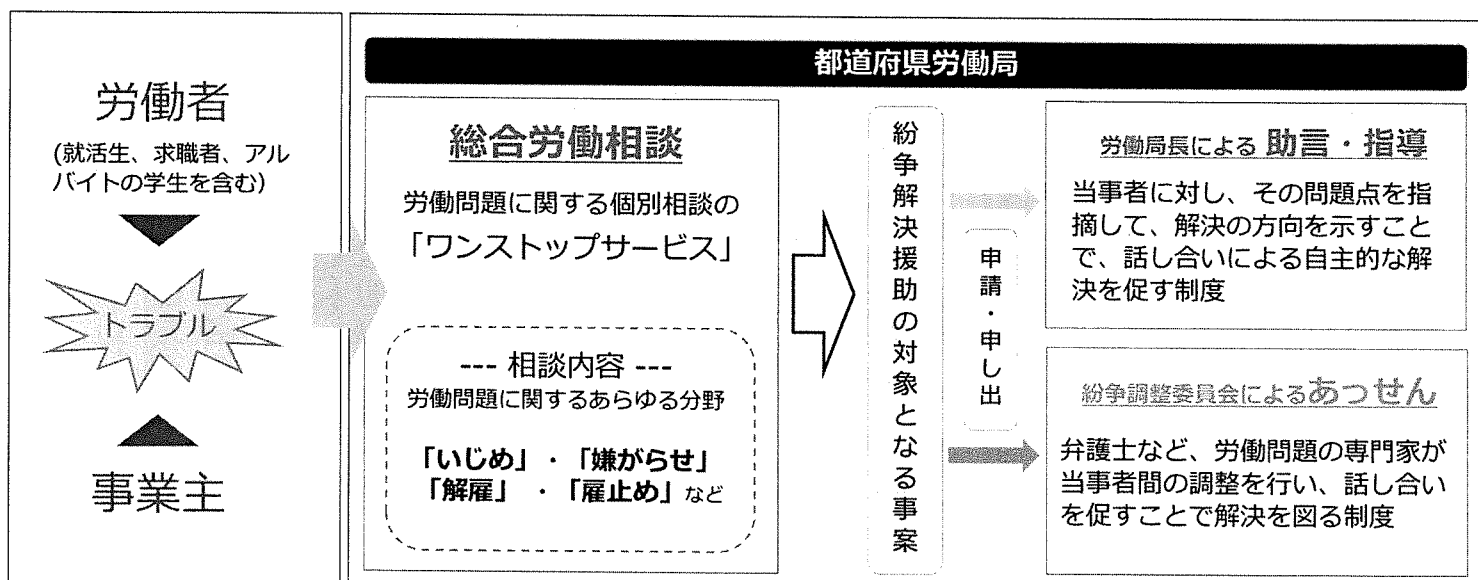
■ 都道府県労働局長による助言・指導

（匿名不可）

労働者などと事業主とのトラブルについて、トラブルの問題点を指摘し、解決の方向を示すことで話し合いを促し、解決に導きます。

■ 紛争調整委員会によるあっせん（匿名不可）

労働者と事業主とのトラブルについて、公正・中立な労働の専門家（弁護士など）が調整を行い、話し合いを進めることで、紛争の解決を図ります。（募集・採用に関するトラブルなどは対象外です）



都道府県労働局 総合労働相談コーナー

労働局	所在地	電話番号	労働局	所在地	電話番号
北海道	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎9階	011-707-2700	滋賀	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階	077-522-664
青森	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211	京都	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-322
岩手	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002	大阪	大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-7660-007
宮城	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8834	兵庫	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-085
秋田	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階	018-862-6684	奈良	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-020
山形	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226	和歌山	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-102
福島	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-4600	鳥取	鳥取市富安2-89-9 鳥取労働局庁舎2階	0857-22-700
茨城	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295	島根	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-700
栃木	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795	岡山	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-201
群馬	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677	広島	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階	082-221-925
埼玉	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビルランド・アクシス・タワー16階	048-600-6262	山口	山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-035
千葉	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2303	徳島	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-914
東京	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608	香川	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-892
神奈川	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358	愛媛	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階	089-935-520
新潟	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3501	高知	高知市南金田1-39 労働総合庁舎4階	088-885-602
富山	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740	福岡	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-476
石川	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432	佐賀	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-716
福井	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3363	長崎	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階	095-801-002
山梨	甲府市丸の内1-1-11 4階	055-225-2851	熊本	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-386
長野	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-223-0551	大分	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-536-011
岐阜	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階	058-245-8124	宮崎	宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階	0985-38-882
静岡	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212	鹿児島	鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階	099-223-823
愛知	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階	052-972-0266	沖縄	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-606
三重	津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2110			

「総合労働相談コーナー」のホームページはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



厚生労働省 都道府県労働局

事 務 連 絡
令和 2 年 2 月 10 日

文部科学省関係部局 御中

厚生労働省雇用環境・均等局

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
法律及び関係省令等の施行について

本年 4 月 1 日以降、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（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）及び関係省令等が順次施行され、各事業主の女性活躍の推進に関する取組に関する義務や職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

つきましては、下記にご留意の上、改正法及び関係省令等の内容について貴部局所管の関係機関、関係団体及び関係業界等に対する周知方よろしく願います。

記

第 1. 女性活躍の推進について〔別添 1 及び別添 2 参照〕

1 一般事業主行動計画の策定について

(1) 常用労働者数 101 人以上 300 人以下の一般事業主について、次の取組が義務付けられること。【令和 4 年 4 月 1 日施行】

- ① 自社の女性活躍に関する状況を把握し、課題を分析すること。
- ② ①の結果を踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進に関する数値目標（1 つ以上）や取組内容等を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、社内に周知し、外部に公表すること。
- ③ 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届け出ること。

なお、常用労働者数 100 人以下の一般事業主については、上記①～③の取組は引き続き努力義務となっていること。

(2) 現行、(1)の①～③の取組が義務となっている常用労働者数 301 人以上の一般事業主について、令和 2 年 4 月 1 日以降が始期となる(1)の②の行動計画の策定に当たっては、厚生労働省で定める「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に区分された項目のうち、原則として各区分から 1

項目以上（計 2 項目以上）を選択して関連する数値目標を設定することが義務付けられること。【令和 2 年 4 月 1 日施行】

2 女性の職業選択に資する情報の公表について

(1) 常用労働者数 101 人以上 300 人以下の一般事業主について、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（厚生労働省令で定める項目から 1 項目以上を選択して公表）が義務付けられること。【令和 4 年 4 月 1 日施行】

(2) 現行、(1)の情報公表が義務となっている常用労働者数 301 人以上の一般事業主について、厚生労働省で定める「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「労働者の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」に区分された項目のうち、各区分からそれぞれ 1 項目以上（計 2 項目以上）を選択して公表することが義務付けられること。【令和 2 年 6 月 1 日施行】

3 プラチナえるぼし認定の創設について

女性活躍の推進に関する取組の実施状況が優良な企業の認定制度である「えるぼし認定」よりも更に水準の高い「プラチナえるぼし認定」が創設されること。プラチナえるぼし認定を取得した企業については、一般事業主行動計画の策定義務が免除される、プラチナえるぼし認定マークを商品等に付することができる、公共調達の加点を受けられる等のメリットがあること。

4 一般事業主について

一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を指し、個人事業主にあつてはその事業主個人、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものを指すものであること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も一般事業主に該当するため、各法人におかれては、上記の女性活躍の推進に関する取組について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

第 2. 職場におけるハラスメント対策の強化について〔別添 1 及び別添 3 参照〕

1 職場における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の新設【令和 2 年 6 月 1 日施行。中小事業主は令和 4 年 3 月 31 日まで努力義務】

(1) 事業主に、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が義務付けられること。なお、職場におけるパワーハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上講ずべき措置等の内容については、「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」（令和 2 年厚生労働省告示

第5号)において定められていること。

(2) また、同指針においては、

① 事業主が自らの雇用する労働者以外の者（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及び労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等））に対する言動に関して行うことが望ましい取組

② 事業主が他の事業主が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に関して行うことが望ましい取組が示されており、事業主においては、2(1)の責務の趣旨を踏まえ積極的な対応をお願いしたいこと。また、①については、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も同様であること。

2 職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【令和2年6月1日施行】

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）の防止のための国、事業主及び労働者の責務が明確化されること。

(2) 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が禁止されること。

(3) 事業主は、その雇用する労働者等による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととされること。

3 事業主について

(1) 事業主とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあってはその企業主が、会社その他の法人組織にあってはその法人そのものが事業主であること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も事業主に該当するため、各法人におかれては、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

(2) 中小事業主とは、資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下であるもの及び常用労働者数が300人以下（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）であるもの

をいい、業種の分類については、中小企業基本法の中小企業の考え方に準拠しているため、中小企業庁のホームページを参照されたいこと。

(URL) 中小企業の定義について

https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.html

第3 その他

改正法及び関係省令等の周知資料を添付するので、参考とされたいこと。また、改正法及び関係省令等の詳細な内容については、厚生労働省ホームページにおいて確認されたいこと。

(添付資料)

- ・別添1 参考資料「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」
- ・別添2 リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」
- ・別添3 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日より、大企業を対象に職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！」

(URL)

- ・女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- ・あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

