

第4回 東京都の雇用就業に関する有識者会議

東京労働局における女性活躍推進の施策について

令和8年2月5日

厚生労働省 東京労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

東京労働局における女性活躍推進のための施策

1 女性活躍推進法施行関係

女性活躍推進法改正（R7.6.11公布）の周知、指導

2 職場におけるハラスメントへの対応

セクハラ、パワハラ等について企業の措置義務等について周知、指導、労使からの相談対応や紛争解決の援助

3 女性活躍に取り組む事業主への支援

- ・ 不妊治療及び女性の健康課題対応のための助成金
- ・ 女性活躍推進アドバイザーによるコンサルティング等の委託事業

1 女性活躍推進法施行関係（改正法の概要①）




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）に義務付けされます。

【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	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（※1）
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（※2）

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

企業名	A社	B社	
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456	
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取得企業だ！		
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	 育児休業の取得率もわかる！	
	80.2% 74.4% 102.3%	 男女の賃金の差異を公表している企業も！	

※「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す。

※1 以下のア、イの表から各1項目以上選んでください。

※2 以下のア、イの表（14項目）の中から選んでください。

ア 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
- 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
- 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
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

イ 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
- 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
- 有給休暇取得率
- 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

1 女性活躍推進法施行関係（改正法の概要②）

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**を令和18年3月31日まで、**10年間延長**しました。

③ 女性の健康課題

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**しました。施行日：公布の日（令和7年6月11日）

→（仮称）**えるぼしプラス**の創設 施行日：令和8年4月1日

「**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の制度※**」を設けていること 等
が認定要件

1 女性活躍推進法施行関係（改正法の概要③）

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ました。

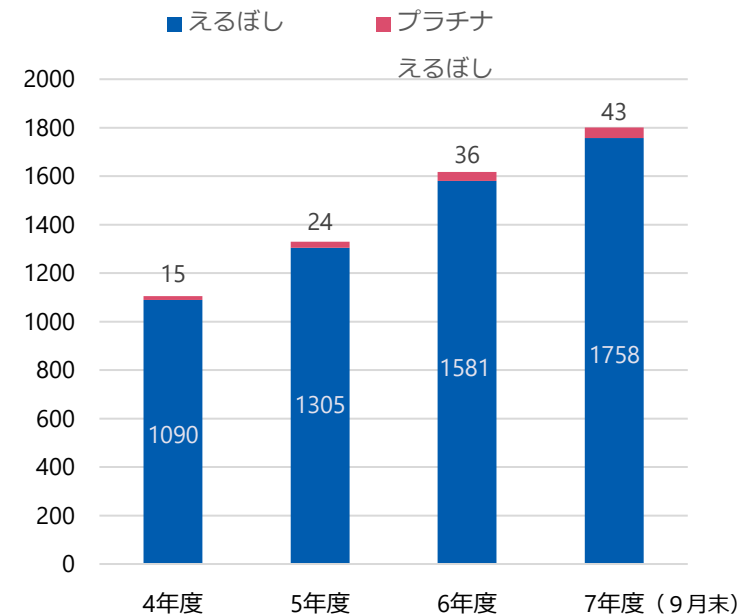
⑤ プラチナえるぼし認定の要件の見直し 施行日：公布日（R7.6.11）から1年6月以内の政令で定める日

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**を追加します。

※全国の認定企業3,953件のうち**45.6%**を東京で認定しています。



東京のえるぼし・プラチナえるぼし認定企業数

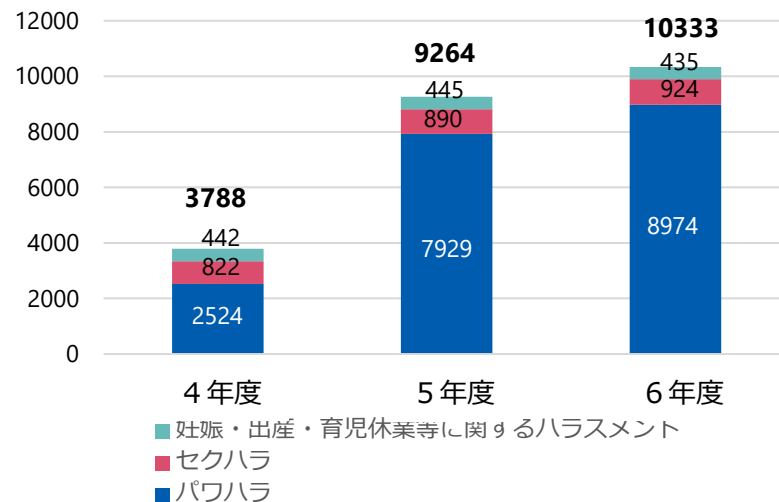


2 職場におけるハラスメントへの対応

職場におけるハラスメントへの対応の概要

- ①各種職場におけるハラスメント（セクハラ、パワハラ等）について、事業主に対する**指導を実施**。
- ②労使間の紛争について**紛争解決援助及び調停制度の活用**を促し**早期解決を支援**。
- ③改正労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法の周知（カスハラ対策・就活セクハラ対策）。
- ④「**あかるい職場応援団**」の活用促進及び「**ハラスメント撲滅月間**」である12月を中心にハラスメントに関して広く社会一般に周知。

ハラスメント関係相談件数の推移



東京労働局 労働政策・就業支援課 労働局のたより 労働政策課

受付費 無料 定員 400名 事前 予約制

改正労働施策総合推進法等説明会

改正労働施策総合推進法（労働施策総合推進法）及び男女雇用機会均等法（男女雇用機会均等法）の改正内容について、労働政策・就業支援課の担当者が説明いたします。また、30人以上の企業は「男女雇用機会均等法」の公表が義務づけられます。

開催日時：2025年3月3日（水）13:20~15:50、3月6日（土）13:20~15:50

①2025年 3月3日 ②2025年 3月6日

13:20~15:50 13:20~15:50

開催場所：13：労働政策・就業支援課
東京都労働局 一ツ橋ビル
東京都労働局 一ツ橋ビル
東京都労働局 一ツ橋ビル

定員：100名（先着順）
参加費：無料（定員いっぱいまで）
申込期間：2025年2月20日（金）15時～2月27日（金）15時
申込方法：https://www.tokyo-labour.jp/

申込先：労働政策・就業支援課 労働局のたより 労働政策課
〒100-8501 東京都千代田区千代田1-1-1
TEL:03-3581-1111 FAX:03-3581-1112
E-MAIL:tokyo-labour@tokyo-labour.jp

お問い合わせ先：労働政策・就業支援課 労働局のたより 労働政策課
〒100-8501 東京都千代田区千代田1-1-1
TEL:03-3581-1111 FAX:03-3581-1112
E-MAIL:tokyo-labour@tokyo-labour.jp

法改正2つの大きなポイント

ハラスメント対策の強化
【対象：すべての企業】
事業主の禁止措置の義務となります
ノスタワーハラスメント
就業上の地位の低下や退職勧奨などの不当な措置の禁止
ノスタワーハラスメント
就業上の地位の低下や退職勧奨などの不当な措置の禁止

女性活躍推進の強化
【対象：女性従業員10人以上の企業】
男女雇用機会均等法
就業上の地位の低下や退職勧奨などの不当な措置の禁止
ノスタワーハラスメント
就業上の地位の低下や退職勧奨などの不当な措置の禁止

こんなお悩み・疑問をぜひ相談したい時は
「民間企業における女性活躍推進事業」の専門家支援をご利用ください
※お申し込みは無料です。参加費は別途お申し込みください。
※お申し込みは無料です。参加費は別途お申し込みください。
※お申し込みは無料です。参加費は別途お申し込みください。



3 女性活躍に取り組む事業主への支援（助成金）

両立支援等助成金

（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

おもな支給要件

- A～Cそれぞれの**両立支援制度（※）**、**制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定**

（※）休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等

- 労働者からの相談に対応する**両立支援担当者**を選任
- 対象労働者（制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用）が A～Cそれぞれの**両立支援制度を合計5日（回）利用**

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

3 女性活躍に取り組む事業主への支援（委託事業①）

民間企業における女性活躍推進事業

《個別訪問・オンラインによる企業等への支援》

○女性活躍推進アドバイザーによる個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング

《L字カーブ解消のための啓発》

○地域の実情を踏まえた女性活躍推進に係る周知・広報

○アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発

○学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する広報資料（デジタルリーフレット）の作成

令和7年度厚生労働省委託事業
厚生労働省 民間企業における女性活躍促進事業

女性が活躍できる職場づくりのため
中小企業事業主の皆さまを支援しています

女性がもっと活躍できる職場づくりを進める事業主・人事労務担当者のみなさまを個別の相談・コンサルティングやセミナー等で応援しています。



メニュー | 事業主・人事労務担当者向け

- 個別コンサルティングによる支援
- アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナー（配信）
- 男女賃金差異分析の支援

※大学生等への学生向け出前講座も実施します。
大学生等を対象に、キャリア開発に役立つセミナーを無料で開催します。
大学のキャリアセンターのご依頼をお待ちしています。
お気軽にお問い合わせください。



3 女性活躍に取り組む事業主への支援（委託事業②）

働く女性の心とからだの応援サイト アクセス件数:6,586,428件(令和6年度)

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

<サイトの内容>

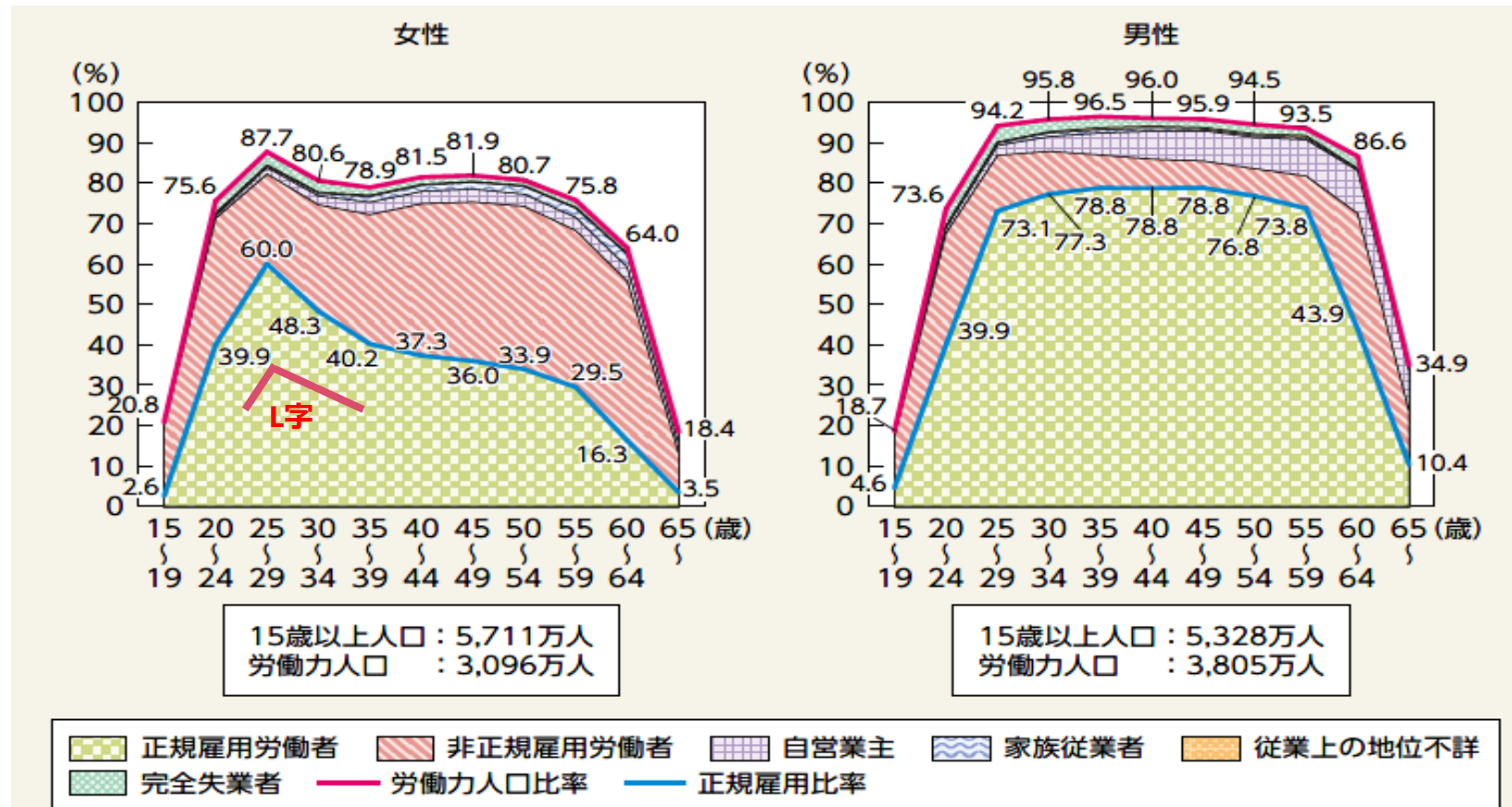
- ・ 事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材、動画の配信
- ・ 母性健康管理、月経等に関するメール相談の実施
- ・ 事業所における具体的取組の好事例の掲載
- ・ 母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供 等



<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

【参考】正規雇用労働者のL字カーブ

女性は男性に比べて正規雇用比率が低く、女性の正規雇用者の割合は25～29歳の60%をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、**L字カーブ**(青い線)を描いている



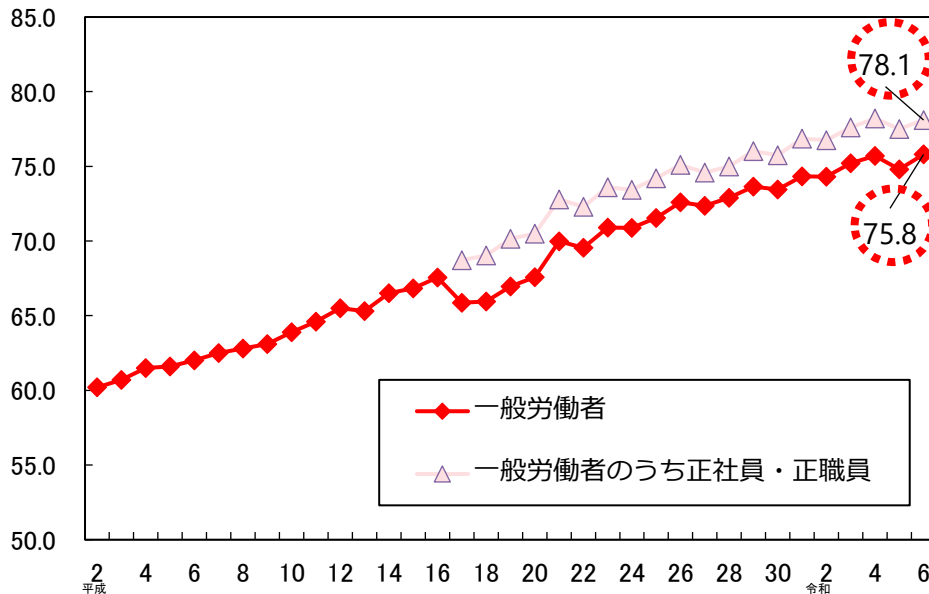
- (備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」より作成。
 2. 労働力人口比率は、「労働力人口 (就業者+完全失業者)」 / 「15歳以上人口」 × 100。
 3. 正規雇用労働者は「役員」と「正規の職員・従業員」の合計。非正規雇用労働者は「非正規の職員・従業員」。

【参考】 男女間賃金差異とその要因

- 男女間賃金差異は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

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



- 「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。
- 「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。
- 「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。
- 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)
- 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。
- 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法(復元倍率)が変更されている。
- 平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和6年)

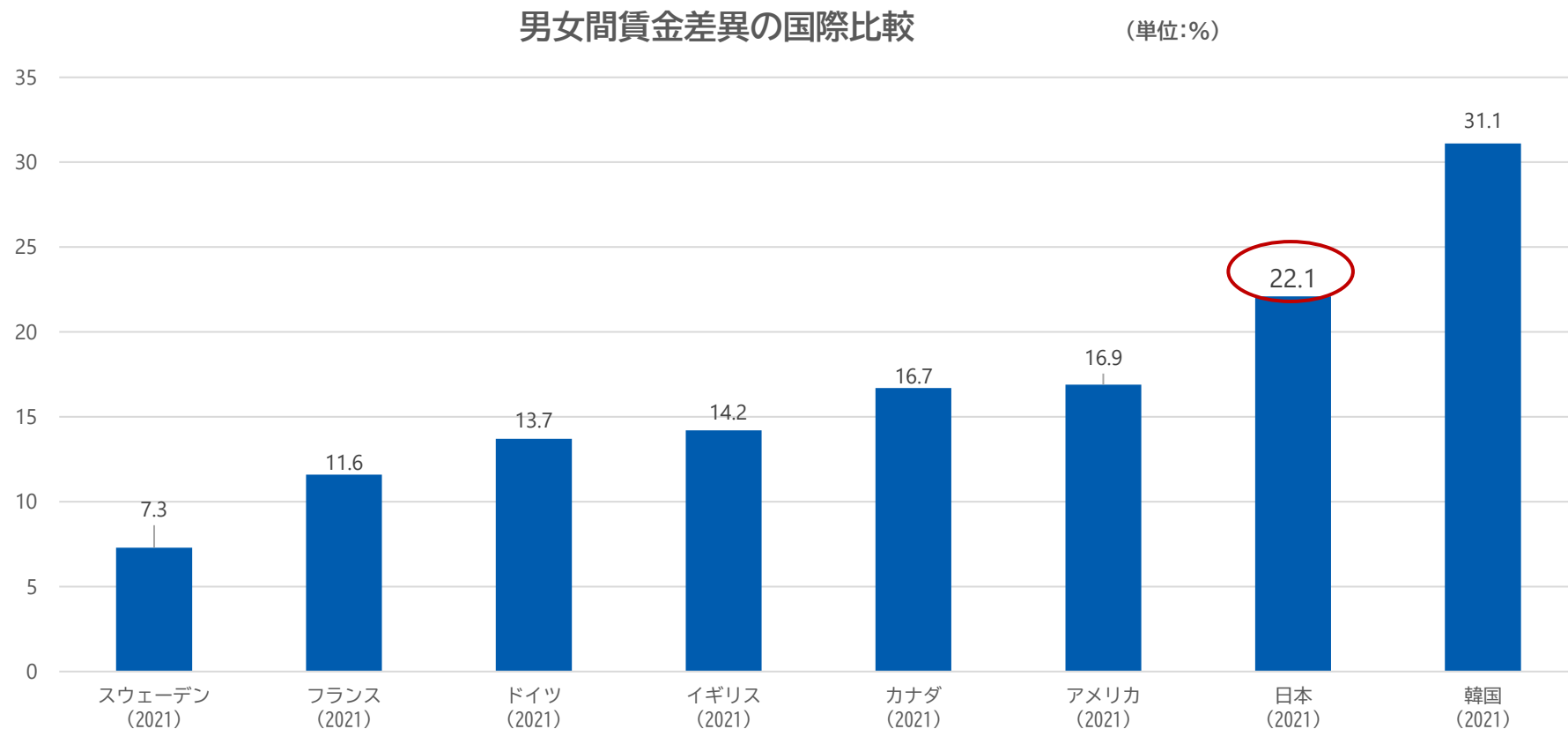
調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間差異(原数値) ①	男女間差異(調整済み) ②	
役職	75.8	84.6	8.8
勤続年数		79.4	3.6
学歴		78.0	2.2
労働時間		77.7	1.9
年齢		76.4	0.6
企業規模		75.9	0.1
産業		74.5	-1.3

- (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

資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

【参考】男女間賃金差異の国際比較

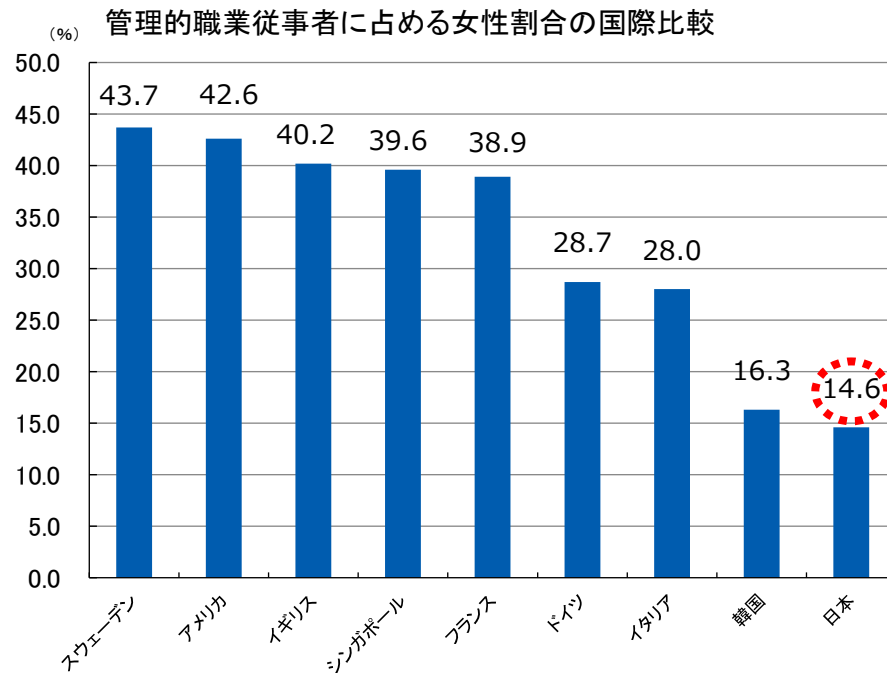
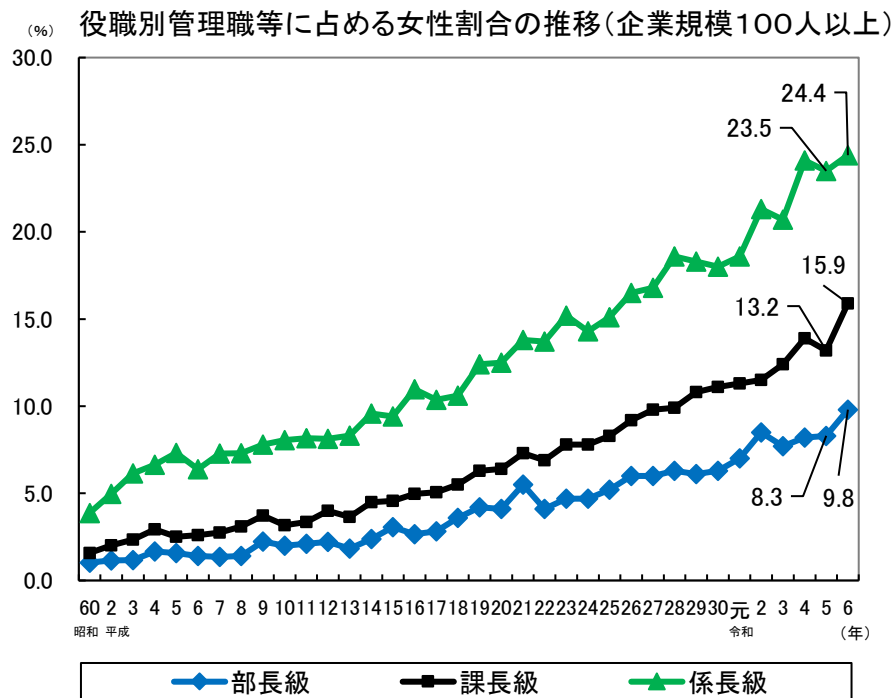
国際的にみると日本は依然男女間賃金差異は大きい



注) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則フルタイム労働者の週当たりの総収入が対象。
(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」

【参考】 管理職等に占める女性割合

- 管理職等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。



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。
 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

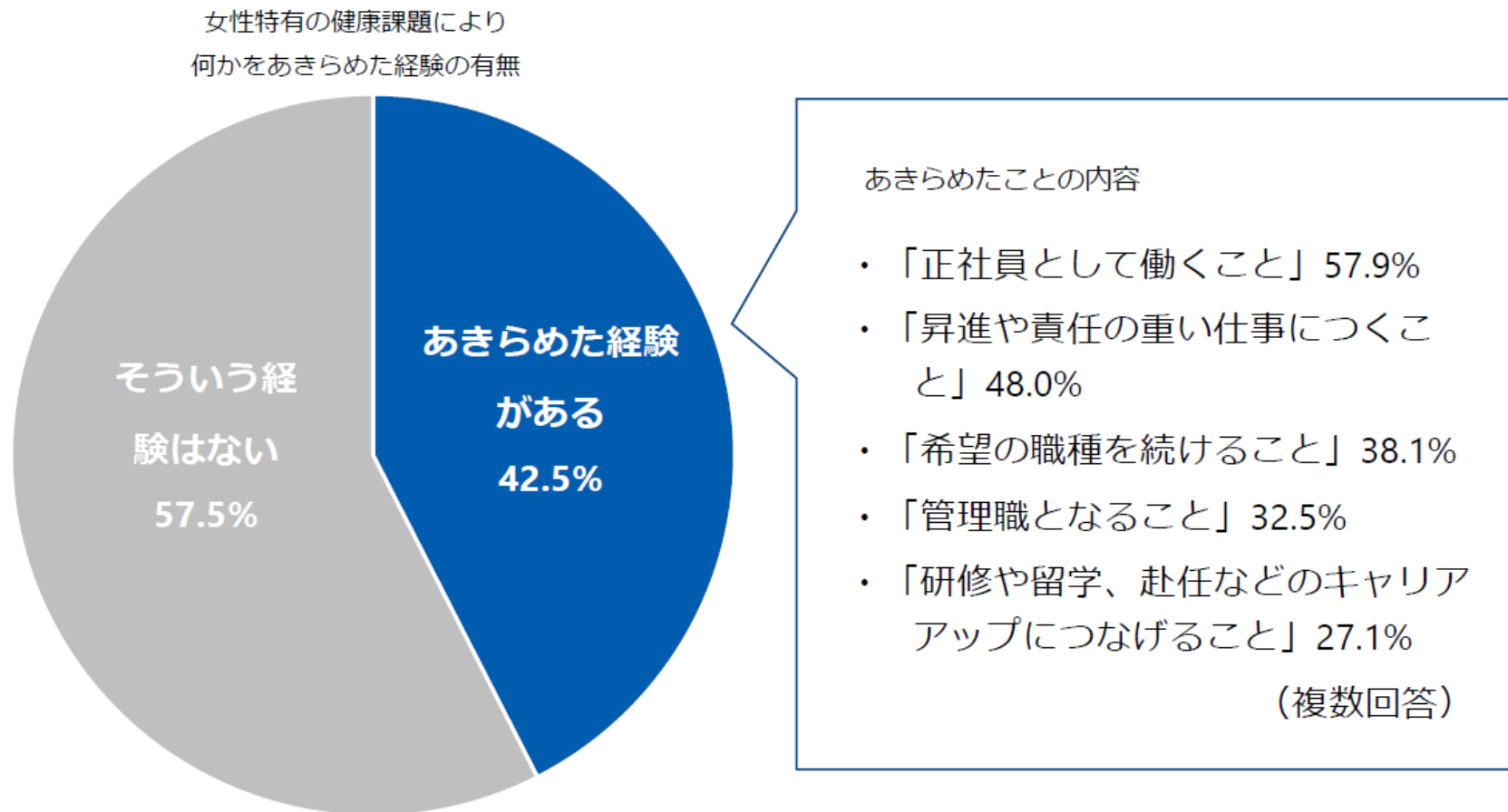
(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025」
 いずれも2023年値

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「賃金構造基本統計調査」(令和6年)を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

【参考】女性特有の健康課題が仕事に与える影響

女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により「職場で何かをあきらめた経験」がある。具体的な例としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い



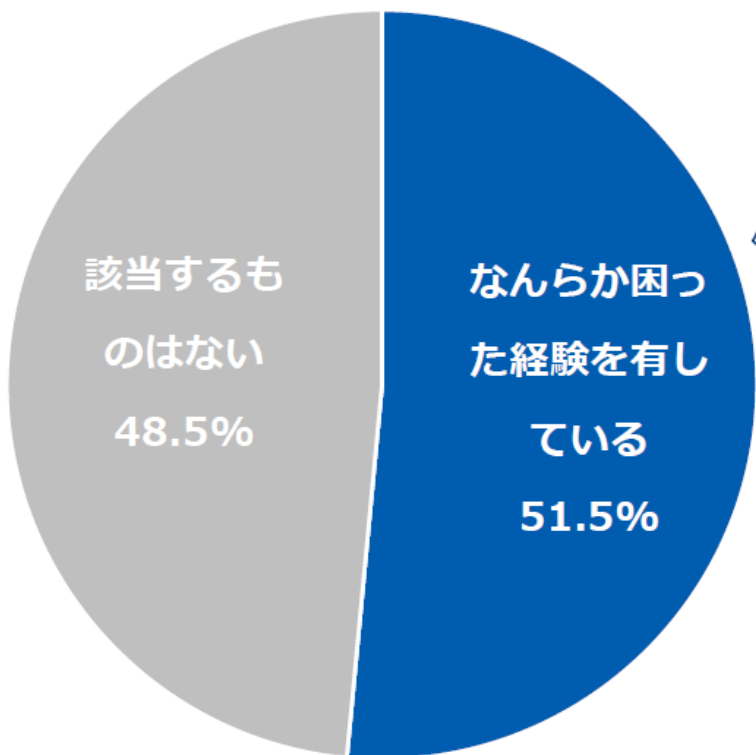
※調査対象：全回答者（n=2,400）

(資料出所) 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

【参考】女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無について、困った経験があるという回答比率は51.5%であり、半数以上の女性が何らかの困った経験を有している。具体的な健康課題・症状としては、「月経関連の症状や疾病」、「PMS（月経前症候群）」、「更年期障害」、「メンタルヘルス」が主である。

女性特有の健康課題や症状により職場で困った経験の有無



※調査対象：全回答者（n=2,400）

職場で困った具体的な健康課題・症状

