

「改正女性活躍推進法」が施行されます！

I 【常時雇用する労働者301人以上の事業主の皆さま】

- ▶ 1. 一般事業主行動計画に、**数値目標を「2つ以上」**定める必要があります！
- ▶ 2. 女性の活躍推進に関する**情報公表も、「2項目以上」**公表する必要があります！

1. 一般事業主行動計画の改正内容（令和2年4月1日施行）

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、秋田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)
- ・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)

※ 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。

※「(区)」の表示のある項目：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。

※「雇用管理区分」とは、労働者の従事する職務の内容、転勤の幅・頻度、昇進・昇格の限度、雇用形態（正規・非正規）等が異なる区分をいいます。

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。

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

※「(派)」の表示のある項目：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。

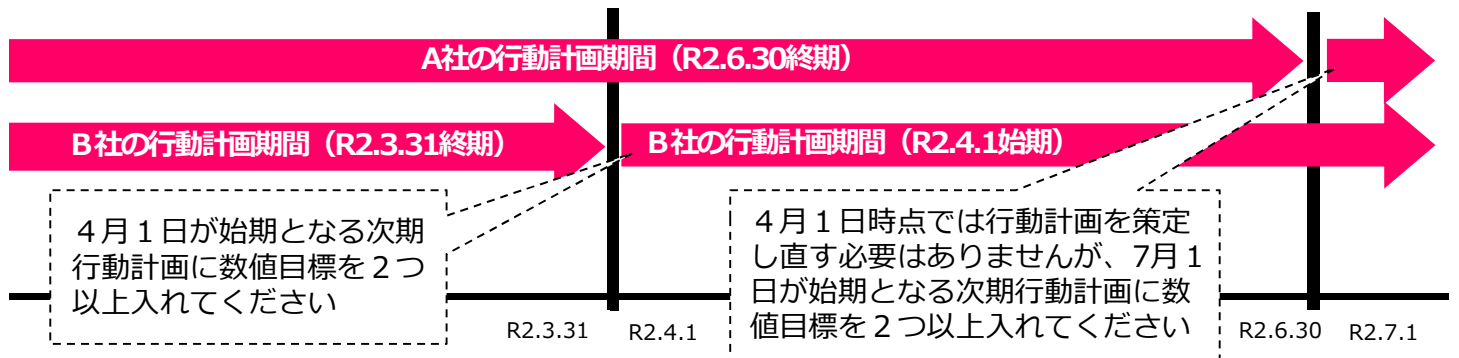
- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

令和2年4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけませんか？

A

令和2年4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、都道府県労働局に提出する必要があります。



Q

令和2年3月31日までに都道府県労働局に策定届(※)を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

令和2年3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が令和2年4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

(※) 策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ(厚生労働省ホームページ内)に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

2. 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)

令和2年6月1日以降は、常時雇用する労働者301人以上の事業主は、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の区分から、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	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
- 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	- 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)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、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。

- 併せて、上記の項目とは別に、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

Ⅱ【常時雇用する労働者101人以上の事業主の皆さま】

▶ 一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表が義務になります！

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取組を実施してください。

なお、**100人以下（令和4年3月31日までは300人以下）の事業主の皆さまは行動計画の策定・届出等の努力義務**があります。

（※）労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

（※）今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

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。

基礎項目	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ※把握が難しい場合は「労働者に占める女性労働者の割合」（区）で代替可能 ・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。

（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。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
・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	・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)

※「(派)」の表示のある項目は、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。

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

● 併せて、上記の項目とは別に、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

Ⅲ【女性の活躍推進に積極的に取り組む事業主の皆さま】

「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。なお、取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。



（認定要件）

- ・事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組みを実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと 等

（※）認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

＜行動計画策定例＞

行動計画の策定例をご紹介します。自社の課題にあった計画を策定していきましょう。

〇〇株式会社 行動計画

社員の働き方を見直し、男女がともに活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

計画期間は2年～5年

2. 内容

目標1：管理職に占める女性割合を30%以上にする。

＜対策・取組内容＞

- 令和 年 月～ 個人面談を実施し、希望を把握（年1回以上）
- 令和 年 月～ 階層別にキャリア研修を実施（年1回以上）
- 令和 年 月～ 管理職に女性を登用

「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の区分に関する数値目標

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間7日以上とする。

＜対策・取組内容＞

- 令和 年 月～ 各部署において管理職含む全員の年次有給休暇の取得計画を策定
- 令和 年 月～ マンスリー休暇を実施
- 令和 年 月～ 1人2役・3役を推進し、無駄な業務をカットすることにより、誰が休んでもカバーできる体制をつくる

「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」の区分に関する数値目標

▶情報公表の際は、厚生労働省が運営する

「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

（URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>）

▶女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）**

をご覧ください。



女性活躍推進法特集ページ



秋田労働局雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4F TEL:018-862-6684

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

1 段階目 	● 裏面に掲げる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 厚生労働省のウェブサイト（※1）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当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2 段階目 	● 裏面に掲げる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 厚生労働省のウェブサイト（※1）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当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準の 全て を満たし、その実績を 厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表 していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。 ● 秋田県内の認定企業（R2.1.9 現在） ・（社福）平鹿悠真会 （3段階目） ・北日本コンピューターサービス（株） （3段階目） ・（株）秋田銀行 （2段階目） ・（社福）秋田県民生協会 （3段階目）

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
 - ★ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
 - ★ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。
- ※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

秋田労働局 雇用環境・均等室
〒010-0951秋田市山王7-1-3秋田合同庁舎 4階
TEL 018-862-6684

認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】（区）

下線部分は法改正により追加された事項（令和2年6月1日適用）

次のいずれかに該当すること

- （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（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）
- （2）次のいずれにも該当すること ※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は①に該当すること
 - ①直近事業年度における正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（当該平均値が4割を超える産業は4割）以上であること
 - ②直近の事業年度における基幹的な雇用管理区分における正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（当該平均値が4割を超える産業は4割）以上であること

【評価項目2：継続就業】（区）

次のいずれかに該当すること ※（2）は直近の事業年度において（1）で定める割合を算出できない場合に限る
（1）次のいずれかに該当すること

- ①直近の事業年度の「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0.7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）
- ②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8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かつ新規学卒採用者等に限る）

（2）直近の事業年度における女性の正社員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

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

直近の事業年度の各月ごとに、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、全て45時間未満であること

「各月の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間

これにより難しい場合は、

「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝（40×各月の日数÷7）×対象労働者数」÷「対象労働者数」< 45 時間

【評価項目4：管理職比率】

次のいずれかに該当すること

- ①直近の事業年度の管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること
- ②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち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「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について301人以上企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、300人以下企業は1項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）
- 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

【留意点】（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。

秋田県内の厚生労働大臣認定企業 をご存じですか？

- 3つの認定制度があります。
- それぞれの分野で働きやすい職場環境をめざし、成果を上げている企業です。
- 秋田県内の厚生労働大臣認定企業は以下のとおりです。(公表企業のみ掲載)

各認定制度については裏面をご覧ください。

ユースエール認定企業の検索はこちらのQRコードから！



若者雇用促進法に基づく

ユースエール認定企業

一若者の採用・育成に積極的な企業ですー



企業名	所在地	業種	認定時期	企業名	所在地	業種	認定時期
1 秋田製錬(株)	秋田市	製造業	H28.3	9 (社福)大館市社会福祉事業団	大館市	医療福祉業	H30.11
2 (株)フィデア情報システムズ	秋田市	情報通信業	H29.11	10 (株)協和工業	にかほ市	製造業	H31.1
3 (株)タニタ秋田	大仙市	製造業	H30.7	11 秋田シンクリサイクリング(株)	秋田市	製造業	R1.8
4 小林工業(株)	由利本荘市	製造業	H28.12	12 秋田エコブラッシュ(株)	能代市	製造業	R1.9
5 (社福)小坂ふくし会	小坂町	医療福祉業	H28.10	13 (社福)北杜	秋田市	医療福祉業	R1.10
6 (株)カミテ	小坂町	製造業	H29.11	14 小玉醸造(株)	潟上市	製造業	R1.11
7 横手建設(株)	横手市	建設業	H30.8	15 (株)西岡	秋田市	建設業	R2.1
8 エヌビーエス(株)	大館市	製造業	H30.10				

くるみん・プラチナくるみん認定企業の詳細はこちらのQRコードから！



次世代育成支援対策推進法に基づく

くるみん・プラチナくるみん認定企業

一子育てサポートに積極的な企業ですー



企業名	所在地	業種	認定回数・時期	企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1 (株)カミテ	小坂町	製造業	☆H19.4	14 (医)運忠会	秋田市	医療福祉業	☆H26.7
2 (株)秋田魁新報社	秋田市	情報通信業	☆☆H24.5	15 (社福)羽後町保育会	羽後町	医療福祉業	☆H27.2
3 (社福)阿仁ふくし会	北秋田市	医療福祉業	☆H21.5	16 (株)北都銀行	秋田市	金融業	☆H27.9
4 (社福)県南ふくし会	大仙市	医療福祉業	☆H21.12	17 (社福)水交会	美郷町	医療福祉業	☆H28.3
5 (医)正和会	潟上市	医療福祉業	☆H23.7	18 (社福)比内ふくし会	大館市	医療福祉業	☆H28.4
6 (医)久盛会	秋田市	医療福祉業	☆☆☆H29.7	19 (社福)雄勝福祉会	湯沢市	医療福祉業	☆H28.8
7 古城建設(株)	秋田市	建設業	☆H25.1	20 (国)秋田大学	秋田市	教育学習支援業	☆H28.12
8 (社福)いなかわ福祉会	湯沢市	医療福祉業	☆H25.5	21 マックスバリュ東北(株)	秋田市	卸小売業	☆H29.7
9 秋田中央交通(株)	秋田市	運輸業	☆H25.5	22 (株)東北フジクラ	秋田市	製造業	☆H29.7
10 むつみ造園土木(株)	秋田市	建設業	☆H25.8	23 (社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	☆H30.7
11 (医)仁政会	潟上市	医療福祉業	☆H25.11	24 (社福)横手福寿会	横手市	医療福祉業	☆H30.8
12 (株)言与	横手市	農林業	☆H26.1	25 アルフレツ ファイナミル(株)	秋田市	製造業	☆R1.6
13 (医)秋田愛心会	三種町	医療福祉業	☆H26.7				

☆…くるみん認定回数

…労働者数 100 人以下(次世代行動計画策定等が努力義務)の企業

えるぼし認定企業の詳細はこちらのQRコードから！



女性活躍推進法に基づく

えるぼし認定企業

一女性の活躍が進んでいる企業ですー



企業名	所在地	業種	認定段階・時期	企業名	所在地	業種	認定段階・時期
1 (社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	3段階目 H30.7	2 北日本コンピューターサービス(株)	秋田市	情報通信業	3段階目 H30.12
3 (株)秋田銀行	秋田市	金融業	2段階目 R1.7	4 (社福)秋田県民生協会	北秋田市	医療福祉業	3段階目 R2.1

※認定段階：裏面に記載されている評価項目を1つ又は2つ満たせば1段階目、3つ又は4つ満たせば2段階目、5つ満たせば3段階目となります。

…労働者数 300 人以下(女性活躍推進行動計画策定等が努力義務)の企業

お問い合わせは 秋田労働局

- ユースエール認定については…職業安定部職業安定課 (TEL : 018-883-0007)
- くるみん・プラチナくるみん認定、えるぼし認定については…雇用環境・均等室 (TEL:018-862-6684)

【ユースエール】



若者雇用促進法に基づく認定制度。

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」と認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。

○主な認定基準

- ・若者（新規卒含む）対象の正社員求人を行っていること
- ・若者の人材育成に積極的に取り組んでいること
- ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下であること
ただし、採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ。
- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上であること
- ・直近3事業年度において男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上であること
- ・青少年雇用情報について公表していること
- ・過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと など

【くるみん・プラチナくるみん】

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度。

一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画的に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を、厚生労働大臣が「くるみん認定企業」と認定します。また、「くるみん認定企業」と既に認定された企業が、さらに両立支援の制度の導入や利用を進め、高い水準の取組を行っている場合、当該企業を、厚生労働大臣が「プラチナくるみん認定企業」と認定します。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定めるマークを商品や広告などに付すことができ、子育てサポート企業であることをPRでき、優秀な人材の確保やイメージの向上等につながることを期待できます。

○主な認定基準

- ・行動計画に定めた全ての目標を達成したこと
- ・計画期間内に男性の育児休業取得率が7%以上であることまたは育児休業取得者及び小学校就学前の子の育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者の割合が15%以上であり、かつ育児休業取得者が1人以上いること（従業員数300人以下の事業主の特例あり）
- ・計画期間内に女性の育児休業取得率が75%以上であること（従業員数300人以下の事業主の特例あり）
- ・計画期間の終了日の属する事業年度において、フルタイム労働者等の法定時間外、法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であり、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
- ・3歳から小学校入学前までの子を持つ労働者対象の勤務時間短縮の措置等を講じていること
- ・所定外労働の削減措置や年次有給休暇の取得促進措置などを、成果に関する具体的目標を定めて実施していること



【えるぼし】

女性活躍推進法に基づく認定制度。

自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表を行い（301人以上の大企業は義務）、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を、厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定めるマークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

○主な認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】（区）

直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が雇用管理区分ごとに同程度であること（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限り）

【評価項目2：継続就業】（区）

直近の事業年度の「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0.7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り）等

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

直近の事業年度の各月ごとに、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、全て45時間未満であること等

【評価項目4：管理職比率】

直近の事業年度の管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること等

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること

- 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



職場におけるハラスメント防止対策について

- ▶ 1. **パワーハラスメント対策**が令和2年6月1日から企業の**義務**（中小企業は令和4年3月31日までは努力義務）になります！
- ▶ 2. **セクシュアルハラスメント対策**や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策も強化されます！

1. 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※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

事業主は、**職場におけるパワーハラスメント防止**のために、**相談体制の整備などの雇用管理上必要な措置を講ずることが、令和2年6月1日から義務**になります（中小企業は令和4年3月31日までは努力義務）。

<労働施策総合推進法>

▶ 事業主に、職場における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義務付けるとともに、相談等したことに対する不利益取扱いの禁止**を規定。

第30条の2（雇用管理の措置等）

事業主は、職場において行われる**優越的な関係を背景とした言動**であって、**業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**によりその雇用する労働者の**就業環境が害されることのないよう**、当該労働者からの**相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置**を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき**事業主が講ずべき措置等**に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な**指針を定めるものとする**。

▶ パワーハラスメントに関する**事業主及び労働者の責務**について規定。

事業主は、パワーハラスメントは行ってはならないこと等に対する労働者の関心と理解を深めることや、**他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう**、研修の実施その他の必要な配慮等をするように努めなければならない。

また自らも、パワーハラスメントは行ってはならないこと等に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

労働者は、パワーハラスメントに対する理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずるパワーハラスメント防止措置に協力するように努めなければならない。

▶ 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）の対象とすること、措置義務等についての履行確保（助言、指導、勧告等）**について規定。

中小企業の範囲：「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

※業種の分類は日本標準産業分類に従って判断されます。

＜中小企業＞	資本金の額又は出資の総額	or 常時使用する従業員の数
①製造業など（②～④以外）	3億円以下	300人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下

2. 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の改正)

企業規模に関わらず令和2年6月1日から適用となります。

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は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**事業主・労働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、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。

パワーハラスメント防止のための指針 概要

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1月15日厚生労働省告示第5号

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

<職場におけるパワーハラスメントとは>

▶ 職場において行われる**①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な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までの要素を全てみたすもの。

→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラ 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	▶ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・職務上の地位が上位の者による言動 ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	▶ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	▶ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ▶ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

▶ 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

- ▶「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場合であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。
- ▶「労働者」とは、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する労働者の全てをいう。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、その雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

- ▶ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。
個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じる必要がある

2. 事業主等の責務

▶事業主の責務

事業主は、職場におけるパワハラを行ってはならないことその他職場におけるパワハラに起因する問題（パワハラ問題）に対する、雇用する労働者の関心と理解を深め、**当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。以下同じ。）に対する言動に必要な注意を払う**よう、研修の実施その他必要な配慮をするほか、国の講ずる広報活動等その他の措置に協力するように努めなければならない。

また、**事業主（法人である場合は、その役員）自らも、パワハラ問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払う**ように努めなければならない。

▶労働者の責務

労働者は**パワハラ問題に対する関心と理解を深め、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主が講ずる職場のパワハラ防止措置に協力する**ように努めなければならない。

3. 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雇用管理上講ずべき措置

▶事業主は、雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合は、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

（１）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

（２）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

（３）職場におけるパワーハラスメントにかか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こと
- ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

（４）（１）から（３）までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為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、周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

4. 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行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

5. 自らの雇用する労働者以外の者（就活生等）に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

6. 他の事業主の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（いわゆるカスタマーハラスメント）に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ○被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

▶ **パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの防止に関する規程例、周知用ポスター、相談・苦情への対応の流れ図は秋田労働局のHPからダウンロードすることができます。**

「秋田労働局HPトップページ」>「各種情報・お知らせ」>「職場におけるパワーハラスメント対策」>「ハラスメント防止規定（例）」
「ハラスメント防止周知用チラシ（例）」「ハラスメント相談・苦情への対応の流れ（例）」

秋田労働局雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4F TEL:018-862-6684

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】