

報道関係者 各位

令和3年12月28日

【照会先】

厚生労働省 秋田労働局 雇用環境・均等室

室長 石原 房子

指導係 石井日向子

(電話) 018(862)6684

「改正育児・介護休業法等説明会」を開催します！

～令和4年4月1日から段階施行「改正育児・介護休業法」・

令和4年4月1日から全面適用「パワーハラ防止措置の義務化」に向けて～

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」により、事業主から労働者に対する育児休業の意向確認の義務化、育児休業取得要件の緩和、出生時育児休業制度の創設等が令和4年4月1日から順次施行されます。また、「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」に基づく「職場におけるパワーハラスメント防止措置」が令和4年4月1日より中小企業に義務付けられます。

このため、秋田労働局(局長 川口秀人)では、広く県内の事業主の方に関係法令等について知っていただき、より良い就業環境の整備に向けた取組を進めていただくために、県内3か所(計5回)で説明会を開催します。

記

1. 説明会の開催日時及び場所

別添「改正育児・介護休業法等説明会のご案内」の裏面のとおり

2. 説明会の内容

- ① 改正育児・介護休業法について
- ② 改正に伴う就業規則の改定について
- ③ 雇用保険法に基づく育児休業給付について
- ④ 職場におけるパワーハラスメント対策について

【参考資料】

- ・「改正育児・介護休業法等説明会のご案内」リーフレット
- ・「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」リーフレット
- ・「労働施策総合推進法に基づく『パワーハラスメント防止措置』が中小企業の事業主にも義務化されます！」リーフレット
- ・秋田労働局HP特設コーナー紹介リーフレット

【秋田労働局HP特設コーナー】

- ・改正育児・介護休業法特設ページ
https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00898.html
- ・職場におけるハラスメント対策特設ページ
https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00171.html

申込み多数につき

秋田市で追加開催決定!

令和4年4月1日から段階施行

改正育児・介護休業法等説明会のご案内

秋田市、大館市、横手市で説明会を開催します! 【入場無料、事前申込必須】

男女とも仕事と育児を両立できるよう育児・介護休業法が改正され、新たに出生時育児休業・通称「産後パパ育休」が創設されるほか、事業主から労働者への育児休業制度の取得について意向を確認することが義務となります。就業規則の改定も必要になりますので、説明会にご参加いただき、ご準備をお願いいたします。

なお、説明内容については説明会終了後、秋田労働局 HP への掲載も予定しております。遠方の事業主の皆さまや、日程が合わない事業主の皆さまは後ほど HP をご覧ください。

(改正育児・介護休業法特設 HP: https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00898.html)



1

改正育児・介護休業法について

令和4年4月から3段階で施行されます。(令和4年4月、10月、令和5年4月)

☆育児休業等に関する雇用環境整備、育児休業等に関する個別の周知・意向確認の措置が義務化されます。

☆産後パパ育休(出生時育児休業)が創設されます。

☆育児休業を柔軟に取得できるようになります。

……など、改正箇所について説明を行います。

2

育児・介護休業法の規定、育児休業給付について

上記改正に伴い、就業規則の改定が必要になります。

規定例を用いて変更点について説明を行います。

また、改正に伴う育児休業給付の取扱い等について説明します。

3

職場におけるハラスメント防止対策について

令和4年4月1日から、中小企業も職場におけるパワーハラスメント対策を講ずることが義務になります。セクシュアルハラスメント、育児休業等に関するハラスメントと併せて対策をお願いします。

説明会終了後、改正育児・介護休業法など説明内容に関する相談の他、働き方改革関連法や医療労務管理に関する個別の相談を承ります。お気軽にご相談ください。

裏面に開催日程・

参加申込書

秋田労働局雇用環境・均等室

改正育児・介護休業法等説明会 開催日程

申込み多数につき
秋田市で追加開催決定！

No.	開催日時・場所	
1	令和4年1月13日(木) 13:30~15:30 秋田市文化会館 大会議室 〒010-0951 秋田市山王七丁目3-1	受付終了しました
2	令和4年1月18日(火) 13:00~15:00 秋田県北部老人福祉総合エリア 多目的ホール 〒018-5601 大館市十二所字平内新田 237-1	定員間近
3	令和4年1月20日(木) 13:00~15:00 平鹿生涯学習センター 多目的ホール 〒013-0105 横手市平鹿町浅舞字覚町後 140	定員間近
4	令和4年1月27日(木) 13:30~15:30 秋田市文化会館 大会議室 〒010-0951 秋田市山王七丁目3-1	受付終了しました
5 (追加)	令和4年2月1日(火) 13:30~15:30 秋田市文化会館 大会議室 〒010-0951 秋田市山王七丁目3-1	140名

※秋田市会場は駐車スペースが限られています。お越しの際は公共交通機関をご利用ください。

※各会場とも定員になり次第締め切らせていただきます。

※参加申込後に欠席となる場合には、秋田労働局雇用環境・均等室までご連絡願います。

【新型コロナウイルス感染症対策について】

会場収容人数に対し定員を少なくするなどの対策を講じております。当日はマスクの着用・手指の消毒をお願いしますとともに、発熱など風邪の症状がある方は参加を控えていただきますようお願いいたします。

参加申込書

必要事項をご記入の上 FAX (018-862-4300) または郵送でお申込みください。

事業所名		希望説明会 No.	
所在地		電話番号	
参加者職氏名 (ご担当者名)		参加人数	名

説明会に関するお問い合わせは、秋田労働局雇用環境・均等室まで
〒010-0951 秋田市山王 7-1-3 秋田合同庁舎 4階
電話018-862-6684 FAX018-862-4300

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休	休	休	休	休	休	4時間	休	休

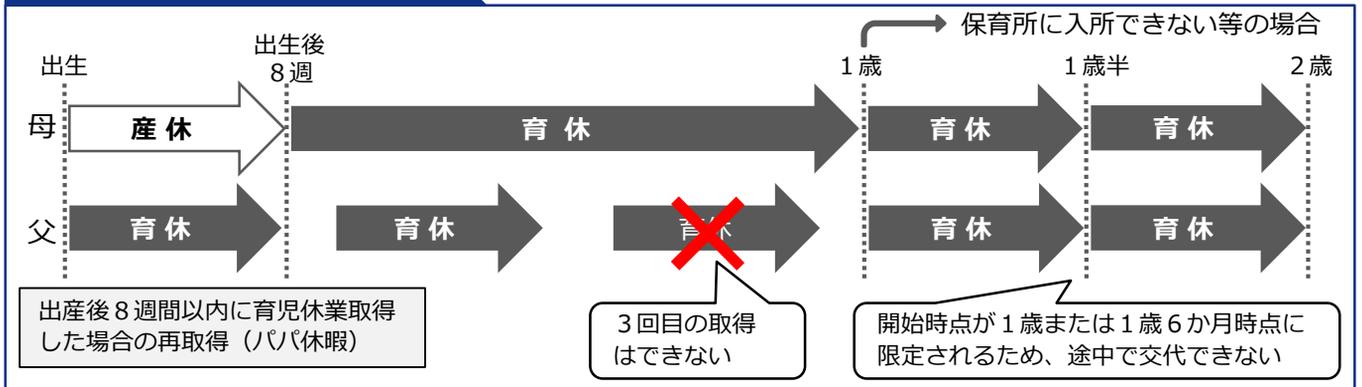
産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

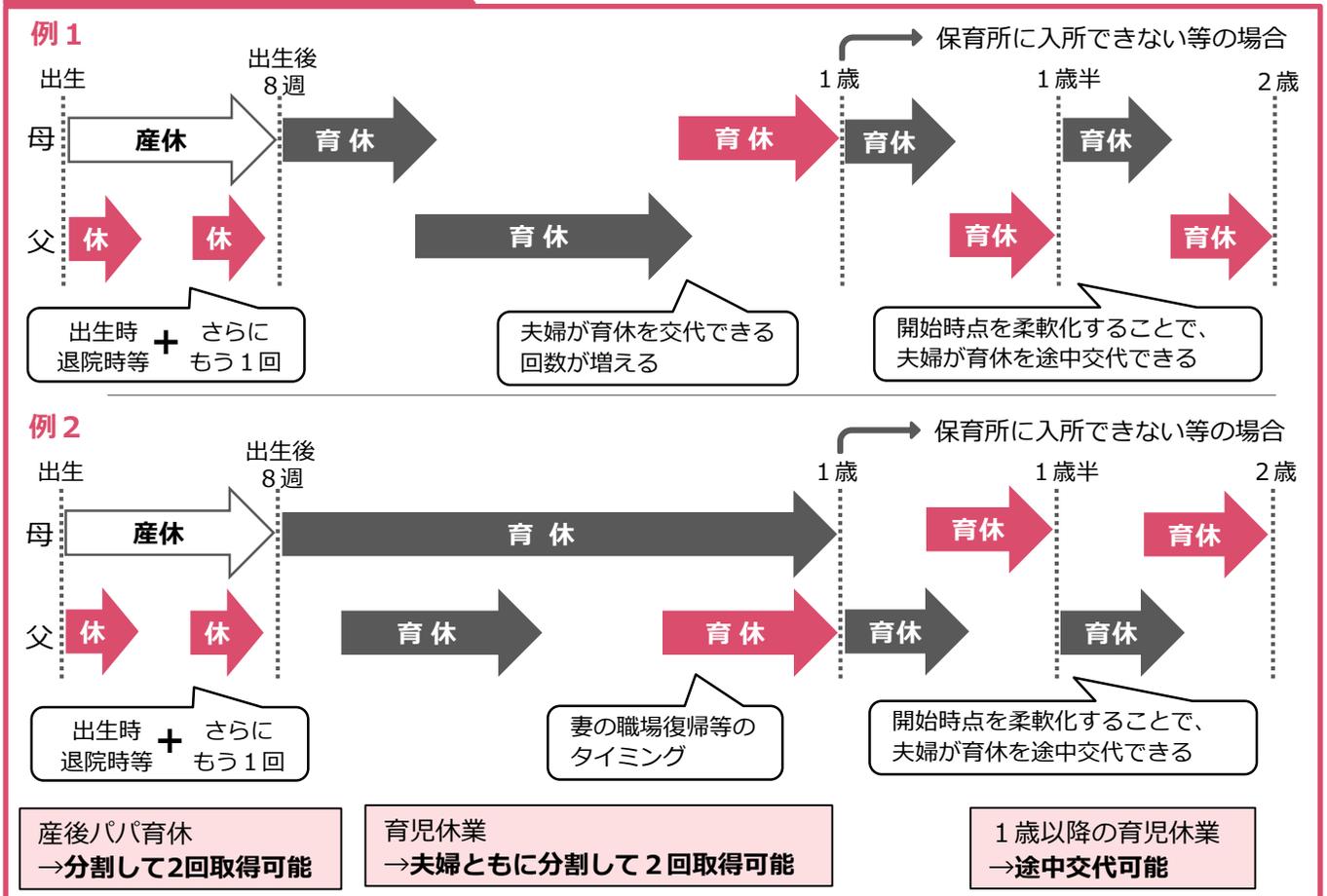
改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

現行



令和4年10月1日～

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用いただけます。

③ 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度末予定）。

⑤ 両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	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		

令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※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は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1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。
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、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、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
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、相談内容や状況に応じ、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 に関する事後の 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ための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、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 (事実確認ができなかった場合も含む)
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、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止 されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- 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・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備**すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP



改正育児・介護休業法が

秋田労働局HPの
特設コーナーで

令和4年4月から段階施行

まるごとわかります！！

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日、10月1日、令和5年4月1日の3段階で施行されます！

改正に伴う就業規則の改定など、準備をお願いいたします！

【特設HPの内容】

- 改正育児・介護休業法のポイント
 - ・育児休業の個別周知、意向確認の措置義務
 - ・産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- 改正法に対応した規定例
- 企業における男性の育児休業取得事例 など

お手持ちのスマートフォンで
こちらの二次元コードから
特設HPへアクセスできます。



ホーム

Google カスタム検索

検索

本文へ サイトマップ

ニュース&トピックス

各種法令・制度・手続き

事例・統計情報

窓口案内

労働局について

- ▶ [令和3年12月以降の雇用調整助成金の特例措置等について（厚生労働省HPリンク）](#)
- ▶ [新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金について（厚生労働省HPリンク）](#)
- ▶ [トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）と特定求職者雇用開発助成金の併給について（厚生労働省HPリンク）](#)
- ▶ [秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金について（秋田県HPリンク）](#)
- ▶ [「秋田県新型コロナウイルス感染防止対策飲食店認証」を取得するための設備導入を支援します（秋田県HPリンク）](#)
- ▶ [秋田県労働移動奨励金について（秋田県HPリンク）](#)
- ▶ [新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について](#)

HPは随時更新予定です！

「改正育児・介護休業法」
をクリック



早速チェック！

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00898.html

秋田労働局 雇用環境・均等室 TEL018-862-6684

職場におけるハラスメント対策が

秋田労働局HPの
特設コーナーで

令和4年4月1日から中小企業も
パワーハラスメント対策が義務に！

まるごとわかります！！

令和4年4月1日から職場におけるパワーハラスメントの防止対策が中小企業にも義務化されます！あわせて、職場におけるセクシュアルハラスメント・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も引き続きお願いします！

【特設 HP の内容】

- パワーハラスメント防止対策について
- ハラスメント防止規定例、周知用ポスター・チラシ
- ハラスメント防止対策対応事例集 など

お手持ちのスマートフォンで
こちらの二次元コードから
特設HPへアクセスできます。



厚生労働省 **あきた 秋田労働局** [ホーム](#)

[ニュース&トピックス](#) [各種法令・制度・手続き](#) [事例・統計情報](#) [窓口案内](#) [労働局について](#)

- ▶ [令和3年12月以降の雇用調整助成金の特例措置等について（厚生労働省HPリンク）](#)
- ▶ [新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金について（厚生労働省HPリンク）](#)
- ▶ [（令和4年4月1日）と特定求職者雇用開発助成金の併給について（厚生労働省HPリンク）](#)

(下にスクロール)

▶ 各種助成金	▶ 女性活躍、ハラスメント対策、仕事と家庭の両立支援	▶ 長時間労働の抑制
▶ 安全と健康	▶ 最低賃金	▶ 労災保険給付
▶ 職業紹介、雇用保険	▶ 高年齢者、障害者、外国人雇用対策	▶ 人材開発(職業訓練等)
▶ 労働者派遣・職業紹介事業	▶ 労働保険制度	▶ 情報公開、採用・募集
▶ 労働基準に関するQ&A	▶ 雇用に関するQ&A	▶ 均等法に関するQ&A
▶ 就職氷河期世代支援		

▶ 秋田ではたらくLab

▶ 秋田労働局You Tube公式チャンネル

▶ 秋田労働局ミニインフォメーション

▶ 秋田労働局職業安定部（ハローワーク）公式SNS

▶ 秋田県内の雇用情勢

▶ 統計情報

▶ **職場におけるハラスメント対策**

「職場におけるハラスメント対策」
をクリック

早速チェック！

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00171.html

秋田労働局 雇用環境・均等室 TEL018-862-6684