



# 改正女性活躍推進法に基づく取組等

福井労働局雇用環境・均等室

令和4年2月10日 女性活躍推進セミナー

# 女性活躍推進法に基づく取組義務の拡大について

女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から、女性活躍推進のための行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する労働者が101人以上規模企業まで拡大されます（令和4年3月31日までは301人以上企業は義務、300人以下企業は努力義務）。

対象企業は、自社の女性の活躍状況について現状分析や課題把握を行った上で、一般事業主行動計画を策定し、企業本社管轄の労働局に届出ることが必要となります。

福井労働局では、企業の皆様が、令和4年4月1日までに、法に沿った行動計画策定、届出をいただくにあたり、行動計画策定の流れや、課題分析計算方法、課題別の行動計画例を紹介したリーフレット「一般事業主行動計画の策定等は進んでいますか？」を作成しホームページに掲載しています。

現在も既に義務化前企業様の届出を受付中です。

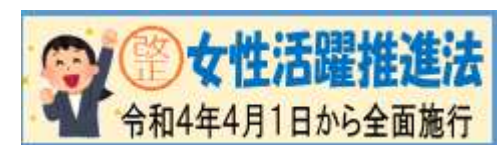
年度末は御多忙な時期です。お早目のお取組みをお勧めしています。



★課題別の女性活躍推進法の行動計画例やパンフレット、一般事業主行動計画策定等届出様式は、福井労働局ホームページの特集ページからダウンロードができます（右バナーより）

（HPトップ>注目情報>改正女性活躍推進法令和4年4月1日から全面施行）

\* アドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）

平成28年4月1日から施行されている法律(令和7年度末、令和8年3月31日までの時限立法)

あらゆる雇用形態で働く女性一人ひとりが、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者それぞれに女性活躍を迅速・重点的に推進するための責務を定めている法律

## 女性の活躍の現状と課題（事業主行動計画策定指針より）

- ・雇用者に占める女性の割合は4割、しかし半数以上は非正社員
- ・就業を希望しながら働いていない女性は231万人
- ・第1子出産を機に約5割の女性が退職
- ・育児が一段落した女性の再就職の多くは非正社員
- ・管理職的立場の女性の割合は約15%。国際的にみても低い



一方で、日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

また、企業自身にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがあります。

→女性の活躍が進むことで、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展や国民の需要の多様化、社会経済情勢の変化にも対応できる社会を実現することを目的としています。

# 次世代育成支援対策推進法との違い

101人以上規模企業は、現在、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という）に基づく行動計画の策定、策定した旨の労働局雇用環境・均等室への届出が義務。

次世代法とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、平成17年4月1日から施行されている法律（取組内容(1)育児休業が取りやすい雇用環境整備、(2)残業削減等働き方の見直しに資する労働条件の整備、(3)雇用環境整備以外の取組）。

計画目標達成等要件を満たせば「くるみん」企業として国の認定を受けることも可能。

10年間の時限立法だったものが、さらに10年間延期され、現在**令和6年度末（令和7年3月31日まで）までの時限立法**。

○次世代法に基づく行動計画策定届出状況（令和3年12月末時点）

福井：301人以上規模企業 85社、101人～300人規模企業 271社  
（全国：301人以上規模企業 17,250社、101人～300人規模企業 31,349社）

## 女活法と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出

女活法に基づく行動計画と、次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出については、**両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に**、両法に基づく行動計画を**一体的に策定・届出**が可能。

例えば、女活法で「②働きやすさ」の取組として、残業時間の削減、年休の取得促進の目標とした場合、次世代法に基づく取組としては「（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（所定労働時間削減、年休取得促進）」の内容に重なります。

その場合、両方の法律の共通の目標として計画を策定することが可能です。

（次世代法と一体型の行動計画を策定時には「**一般事業主行動計画策定・変更届一体型（様式2号）**」をお使いいただけます）。

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主が行う取組の流れ

以下について、令和4年3月31日までは301人以上企業が義務、300人以下企業は努力義務ですが、令和元年6月5日の法改正により、**令和4年4月1日から101人以上300人以下企業は行動計画の策定と、情報の公表が義務化**されます。

1 自社の女性活躍に関する状況を把握し（**①採用者に占める女性比率（区）** **②勤続年数の男女差（区）** **③労働時間の状況** **④管理職に占める女性比率**の4つの**基礎項目は必須**）、その結果を勘案して定めなければなりません。

※ **（区）** は、雇用管理区分ごとに把握します（正社員、非正社員、営業職、技術職、事務職など）

2 行動計画策定にあたり、計画目標は**数値**を用いて定量的に定めなければなりません。  
行動計画には、(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込みます。

3 行動計画を**社内で周知し**、併せて**外部公表\***を行う必要があります。

4 女性の職業選択に資するよう**女性の職業生活における活躍に関する情報を公表\***します。

5 1～4が全て終了したのち、「**一般事業主行動計画策定・変更届**」を労働局へ届け出ます。

**\* 3と4の公表の際は、「女性活躍推進企業データベース」をご活用ください。**



## ● 女性の活躍推進企業データベース

業種、規模、地域別に他社の取組を検索、閲覧もできます。自社の行動計画策定のヒントとすることもできます（えるぼし認定企業の検索も可能）。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（働きがい）

### 1 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

2 男女別の採用における競争倍率(区)

3 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)

4 男女別の配置の状況(区)

5 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)

6 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)

### 7 管理職に占める女性労働者の割合

8 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

9 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合

10 男女の人事評価の結果における差異(区)

11 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)

12 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)

13 男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)

14 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

15 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)

16 男女の賃金の差異(区)

赤文字4項目(①の1・7、②の1・6)が「基礎項目」として状況把握が義務ですが、黒文字は「選択項目」で把握は任意です。

## 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（働きやすさ）

### 1 男女の平均継続勤務年数の差異(区)

2 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)

3 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)

4 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)

5 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

### 6 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

7 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)

8 有給休暇取得率(区)

(※管理職を含むすべての労働者が対象)

# 行動計画として取り組む「数値目標」の数について

301人以上の事業主、300人以下事業主では、設けるべき数値目標の数が違います。

令和元年6月5日の改正により、301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が計画期間始期となる行動計画を策定する際には、数値目標を項目一覧表の中の、①働きがい、②働きやすさの区分ごとに1つ、合計2つ以上の数値目標を定める必要があります（法第8条）。

## ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（働きがい）数値目標例

「採用者に占める女性割合を●%以上とする」  
「営業職で働く女性を●人以上とする」  
「全ての部署・職種で女性の割合を●%以上とする」  
「管理職に占める女性比率を●%以上とする」  
「一般職のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに●%以上とする」等

## 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（働きやすさ）数値目標例

「男女の勤続年数の差を●年以下とする」  
「従業員全体の残業時間を月平均●時間以内とする」  
「フレックスタイム制の利用率を●%以上とする」  
「男女ともに育児休業取得期間を●%アップさせる」等

但し、①働きがい、②働きやすさ、いずれか一方の取組がとて進んでいて、もう一方の区分の取組を集中的に行うことが適当な場合は、同じ区分から2つ以上の数値目標を設定しても構いません。

なお、現在努力義務の300人以下規模企業や、令和4年4月1日以降義務化される101人以上300人以下の企業については、数値目標は①と②の区分全部の中から1つ以上定めることで構いません。（結果、次世代法に基づく行動計画目標と重なっても構いません）

# 「女性の活躍に関する情報」として公表すべき数について

301人以上の事業主、300人以下事業主では、情報公表の義務の数も違います。

令和元年6月5日の改正により、301人以上規模企業は、自社の女性の活躍に関する情報を①と②の区分ごとに1つ、合計2つ以上公表することが法律第20条に基づき義務となっています（省令に定められた項目は以下）。

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
1 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 2 男女別の採用における競争倍率(区) 3 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 4 係長級にある者に占める女性労働者の割合 5 管理職に占める女性労働者の割合 6 役員に占める女性の割合 7 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 8 男女別の再雇用又は中途採用の実績	1 男女の平均継続勤務年数の差異 2 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 3 男女別の育児休業取得率(区) 4 労働者の一月当たりの平均残業時間 5 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) 6 有給休暇取得率 7 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

300人以下の努力義務企業、令和4年4月1日以降の101人以上300人以下企業の場合、①と②の全項目の中から1つ以上の公表で構いません。

※その時点に得られる最新数値（古くとも公表時点の事業年度の前々事業年度）を、概ね年1回以上公表更新することが必要となります（公表にあたり女性活躍推進企業データベースを使うと更新時期にメールでお知らせ機能があります）。



※以降、厚生労働省作成の女性活躍推進法パンフレット掲載内容より説明

パンフレットの印刷版は特集ページでダウンロードもできますが労働局にもありますのでご希望の際はお問合せ下さい。

## 常時雇用する労働者とは

雇用契約の形態を問わず、次に該当する方をカウントします。

- 1 期間の定めなく雇用されている者
- 2 一定の期間を定めて雇用されている者であって、
  - ・過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は
  - ・雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

→正社員だけでなく、非正社員も要件を満たせば含まれます。



法は日本国内にある事業所のみ適用されるため、日本の企業の国外にある事業所等において雇用される労働者は、常時雇用する労働者には含みません。

また、学生アルバイトは、学生として取扱いを受けることが通常なので、原則常時雇用する労働者にはカウントされません。

出向中の従業員は、原則としてその従業員が生計を維持するために必要な主たる賃金を負担する（現に「賃金」として支払いをしている）企業の常時雇用する従業員として取り扱います。

## 男女差で課題がある場合の目安は以下

- 採用については、女性採用者の割合や、全体に占める女性の割合が **4割未満**
  - 平均勤続年数については、女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数の **8割未満**
  - 残業時間については、平均で **45時間** を上回っている月がある場合
  - 管理職については、女性の割合が **4割未満** の場合
- さらに選択項目で分析をしつつ、取組内容を検討します。



産業ごとの平均値を参考にする方法もあります。

女性労働者の割合の平均値	産業計	25.5%
女性の通常の労働者の平均勤続年数の平均値	産業計	9.6年
管理職に占める女性の割合の平均値	産業計	10.2%

(厚生労働省の**女性活躍推進法特集ページ**>

「女性活躍推進法に基づく認定制度に係る基準における平均値  
(令和3年7月1日～令和4年6月30日)」より)

状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について

【更新履歴】

※太字は新規項目。細字は、一部内容を追記した項目。

○2015年10月28日版	公開
○2015年11月16日版	問6、問11、問12、 <b>問32</b>
○2015年11月27日版	問8、 <b>問30</b> 、 <b>問34</b> 、 <b>問37</b> 、 <b>問38</b>
○2015年12月4日版	問6、問8、問11、問20、問29、 <b>問39</b> 、 <b>問40</b>
○2015年12月8日版	問30
○2015年12月11日版	問3
○2016年1月12日版	<b>問41</b> 、 <b>問42</b> 、 <b>問43</b> 、 <b>問44</b>
○2016年2月5日版	問21
○2016年3月14日版	<b>問45</b> 、 <b>問46</b> 、 <b>問47</b>
○2019年3月29日版	問8、問20、 <b>問48</b>

厚生労働省の**女性活躍推進法特集ページ**では

**「状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について  
(Q & A 31.3.29版 (PDF))」**で状況把握計算疑義を紹介  
していますのでご参考ください。

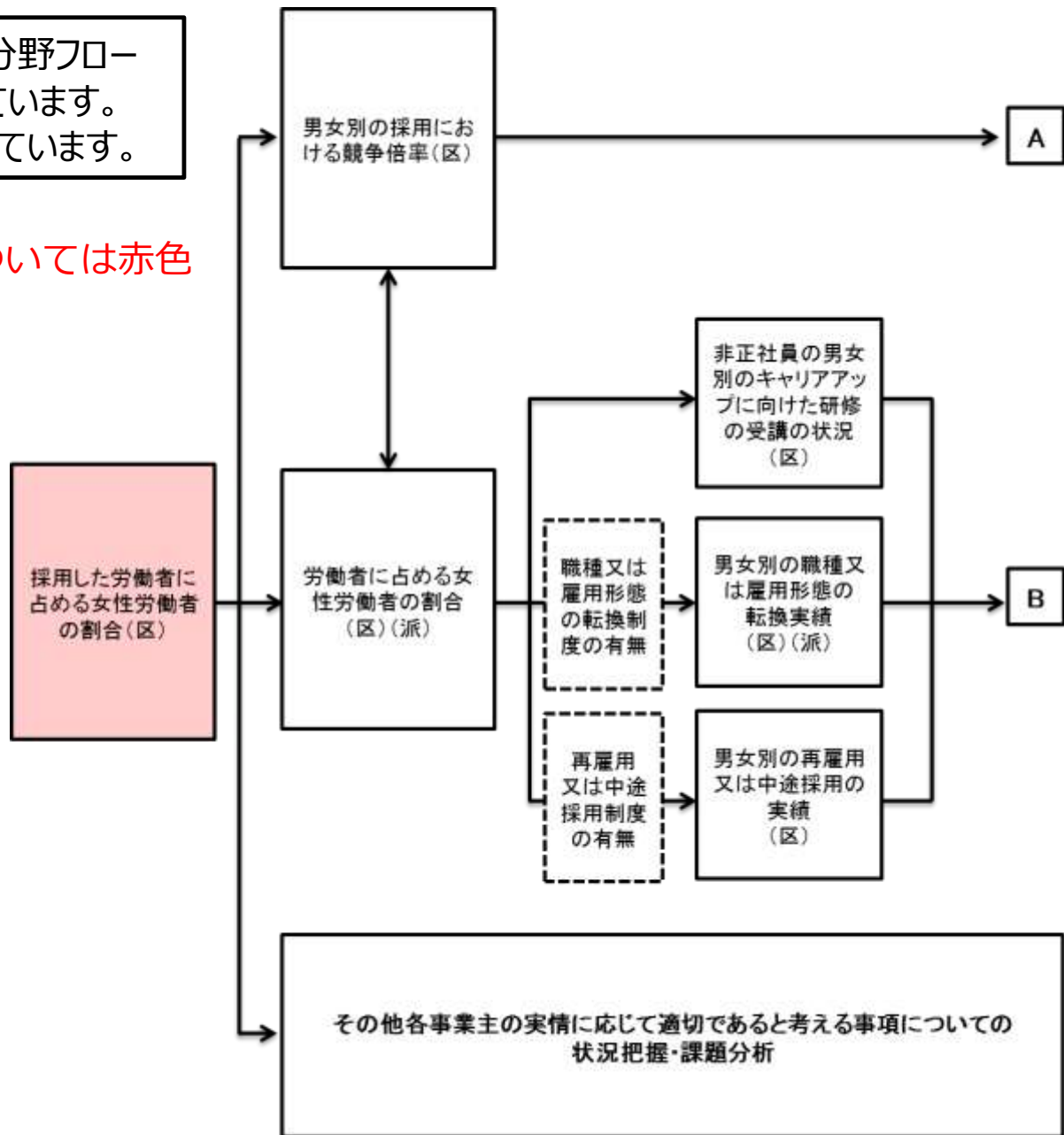
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

# 状況把握について◆採用関係

指針では基礎項目ごとに項目を4分野フロー図にまとめ分野ごとの分析を可能としています。課題分析の視点や取組例も掲載しています。

※基礎項目については赤色

課題分析における判断の目安例：  
 ①全体に占める女性の割合が**4割を下回っている**場合  
 ②男女別の採用における競争倍率については、  
 (女性の競争**倍率×0.8**) ≥ (男性の競争倍率) である場合  
 →男女間の格差が大きいと判断、  
 選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



## 「基礎項目」として女性活躍推進法上必ず把握すべき項目

### 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

- ①「直近の事業年度の女性の採用者数」÷「同じ事業年度の全採用者数」で計算  
または②「労働者に占める女性労働者の割合」で計算

パートなど有期契約労働者の採用は事業場単位で管理するので本社で把握は困難、という場合は、代替措置として、事業年度を含む過去3年以内のいずれかの時点での②を計算します。

※（区）の雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。（例：正社員、非正規社員／総合職、エリア総合職、一般職／事務職、技術職、専門職、現業職、営業職）

状況把握における「直近の事業年度」とは、現在の事業年度の前年度としますが、そこでの数値把握が難しければ前々事業年度でも構いません。

また、直近の事業年度以後の最新の数値を用いる場合、期間が事業年度と合致していなくても構いません。計算にあたっては、中途採用者も対象に含めます。

## 「選択項目」として把握が任意の項目

### ・男女別の採用における競争倍率(区)

「男性の応募者数÷男性の採用者数」と「女性の応募者数÷女性の採用者数」を算出し比較するものです。

内定者を含めて算出して差し支えありません。エントリーシートで性別が判明せず、性別以外の基準で選別を行う場合は、応募者には含めません。筆記試験、面接など、実質的な採用選考が始まった段階の人数を応募者で把握します。

### ・労働者に占める女性労働者の割合(区) (派) →「男女別の再雇用もしくは中途採用の実績(区)」

こちらは、女性の多くが第1子出産を機に退職しており、こうした育児期以降の者の活用が十分行われているかを把握する観点のものです。よって、**定年後再雇用者は除きます。**

## ●課題分析の視点例●

- A 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分が無いのか、採用段階で女性の競争倍率を高く設定していないか、女性が少ない場合、募集方法に問題が無いか
- B より基幹的な職種的女性比率が低く、より補助的な職種において女性比率が高くなっていないか、その場合は、採用時の雇用管理区分にとらわれず、意欲と能力がある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか

## ●取組例●

- A 採用選考基準、運用の見直し、面接官への女性の参画、女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的な広報、技術職採用での理系学生への広報、認定や表彰を受けた女性活躍推進企業であることのアピール
- B 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（廃止など）、一般職から総合職への転換制度、非正社員から正社員への転換制度の積極的な運用、中途採用の積極的实施等

## ●目標例

- （■ = 女性の少ない職種（総合職、営業職、技術職、開発職、生産管理職）について）
- 「■職の採用者に占める女性割合を●%以上とする」
- 「■職の女性の競争倍率を男性と同水準の●倍以内とする」
- 「■の部署・職種で女性の割合を●%以上とする」
- 「一般職のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに●%以上とする」
- 「非正規のキャリアアップに向けた研修の受講割合を男女ともに対象となる層の●%以上とする」



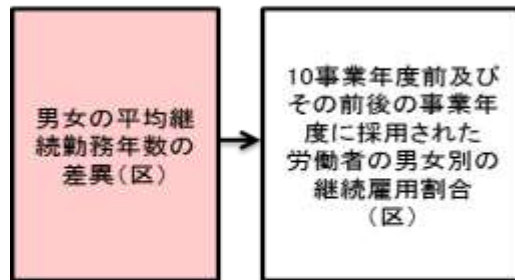


# ◆ 継続就業及び職場風土関係

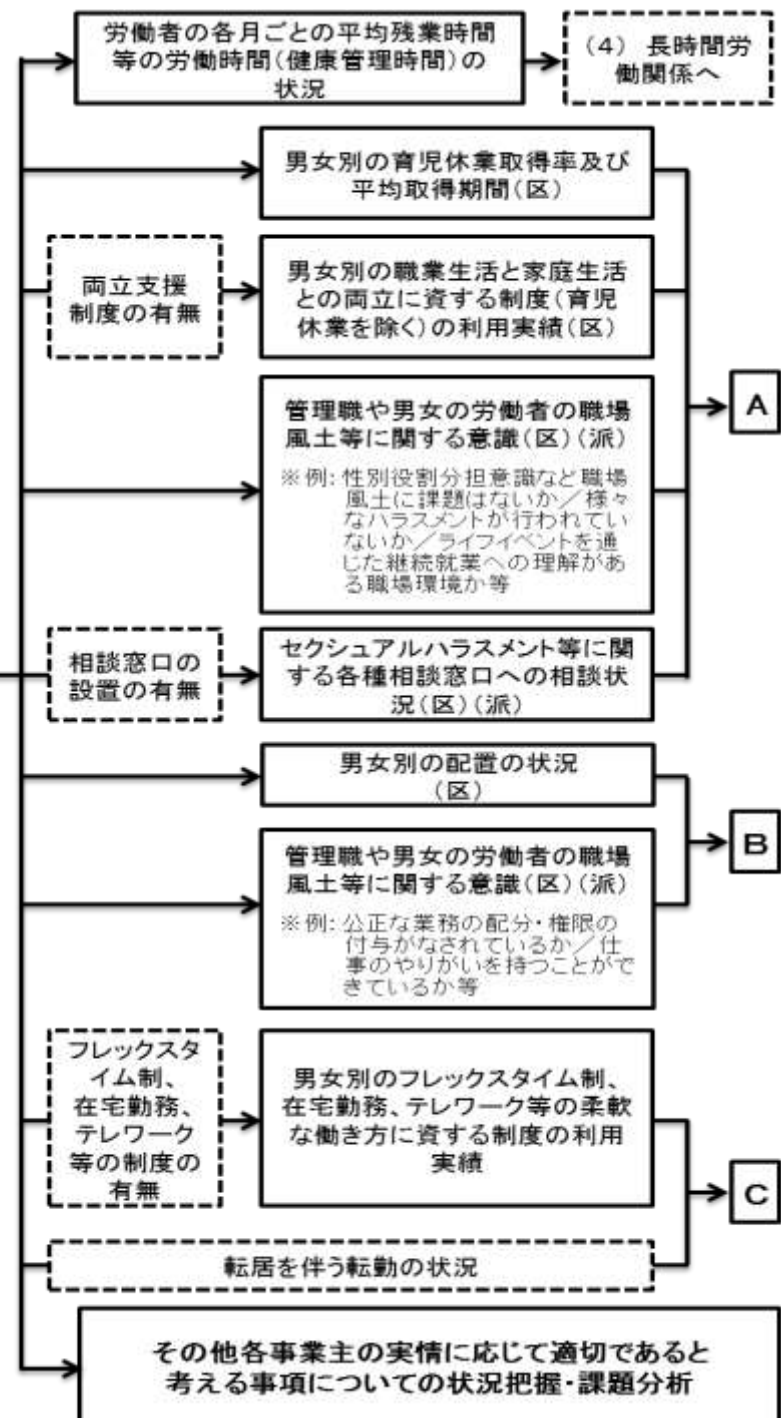
課題分析における判断の目安例：

継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が**8割を下回っている**場合

→男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



※基礎項目については赤色



## 「基礎項目」として女性活躍推進法上必ず把握すべき項目

### 男女の平均勤続年数の差異（区）

女性労働者が出産子育て等により継続就業が困難な状況にないか、雇用管理区分ごとに課題を明らかにするためのものです。

期間の定めのない労働者と、労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が計算対象。

労働契約法により、使用者に対して無期労働契約への転換を申し込むことができる権利を有した労働者までを把握対象。よって、少なくとも、採用された時から無期雇用者、有期雇用者（5年以上）、有期から無期転換者の3つは雇用管理区分ごとに計算が必要。

## 「選択項目」として把握が任意の項目

### ・10事業年度前及びその前後に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)

$\frac{9 \sim 11 \text{事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数}}{9 \sim 11 \text{事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数}}$  ※新規学卒採用者等が対象

### ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)

### ・男女別の両立支援制度（育児休業を除く）の利用実績(区)

### ・管理職や男女の労働者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

職場風土に関する意識調査として、様々なハラスメントが行われていないか、出産、育児、家族の介護などのライフイベントを通じた継続就業への理解がある職場環境か、という事項が考えられます。

（派）の表示のある項目について、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

## ●課題分析の視点例●

- A 出産・子育てを機に女性労働者が退職する傾向に無いか、様々なハラスメントが無いか
- B 出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができるか
- C 転居を伴う転勤や、介護を機に女性労働者が退職する傾向にないか

## ●取組例●

- A 定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行、時間制約を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修、ハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修
- B 仕事と家庭の両立や、キャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援、育児休業復帰者へのメンター制度等
- C フレックスタイム制、在宅勤務等柔軟な働き方の実現、育児や介護時期の一定期間における転居を伴う転勤の中止等

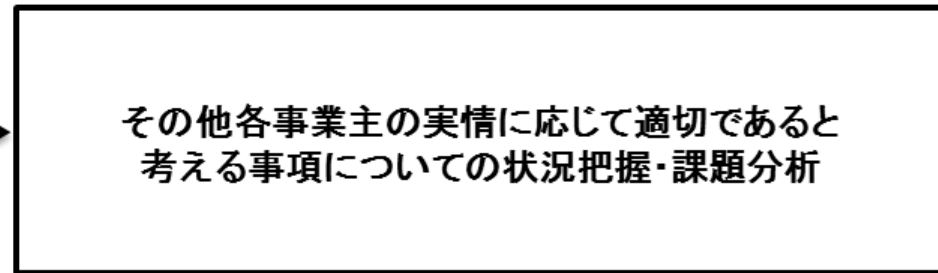
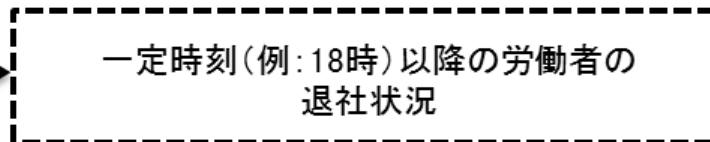
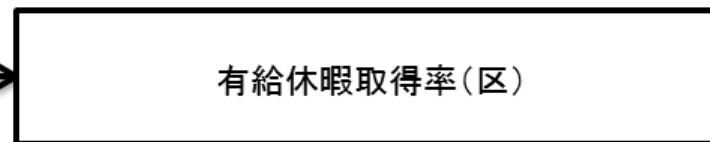
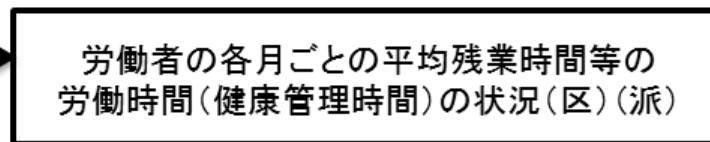
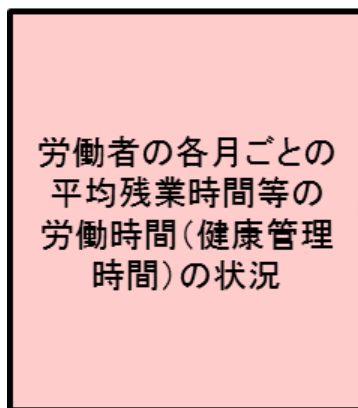


## ●数値目標例

- 「男女の勤続年数の差を●年以下とする」
- 「9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする」
- 「マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、就業継続意欲の基準を●ポイント以上向上する（特に離職率の多い雇用管理区分を含める）」
- 「育休取得者とその上司を対象とした復職研修を●%実施する」
- 「フレックスタイム制の利用率を●%以上とする」
- 「在宅勤務やテレワークの利用率を男女ともに対象となる層の●%以上とする」

# ◆長時間労働関係

※基礎項目については赤色



課題分析における判断の目安例：  
残業時間が**平均で45時間**を上回っている月がある場合

→ 長時間労働の課題があると判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

## 「基礎項目」として女性活躍推進法上必ず把握すべき項目

### 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

(年間の業務の繁閑の把握ができるよう、「各月ごと」1月から12月それぞれの把握を求めるもの)

「各月の対象労働者の法定労働時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

これによりがたい場合は、

(「各月の対象労働者の総労働時間数」－「各月の対象労働者の法定労働時間数の合計」)÷各月の対象労働者数

計算対象となるのは当該月の初日から末日まで、通じて在籍している労働者についてカウント。  
月途中で雇い入れ、辞職した等の事情で、月を通じて従事していない労働者は含みません。  
非正規雇用労働者も含めた全労働者の労働時間の状況を把握する必要があります。

## 「選択項目」として把握が任意の項目

- ・労働者（※）の各月の平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況(区) (派)  
(※管理職を含む全ての労働者が対象)
- ・有給休暇取得率(区)  
年休取得率計算式 有給休暇取得日数÷有給休暇付与日数（繰越日数を除く)
- ・一定時刻（例：18時）以降の労働者の退社状況

長時間労働の是正の取組は**職場単位で行うことも重要**であるため、派遣先事業主は、派遣労働者も含めたすべての労働者について状況把握、課題分析をして取組を進めましょう。



## ●課題分析の視点例●

- A 長時間労働ゆえに、仕事と家庭の両立が困難となっていないか
- B 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間あたりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土、評価制度になっていないか
- C 特定の部署・担当者・時期に特に長時間労働となっていないか、必要な時に休みが取れる職場になっているか

## ●取組例●

- A 組織のトップから、長時間労働是正に関するメッセージを発信、組織全体、部署ごとの数値目標を設定し徹底的なフォローアップを行う
- B 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価
- C 属人的な業務体制の見直し、複数体制や労働者の多能工化による業務のカバー体制の構築等



## ●数値目標例

- 「■職の残業時間を月平均●時間以内とする（長時間労働が発生している雇用管理区分を設定）」
- 「年次有給休暇の取得率を各部署の現状の取得率より●%以上アップさせる」

# 配置・育成・教育訓練 及び評価登用関係

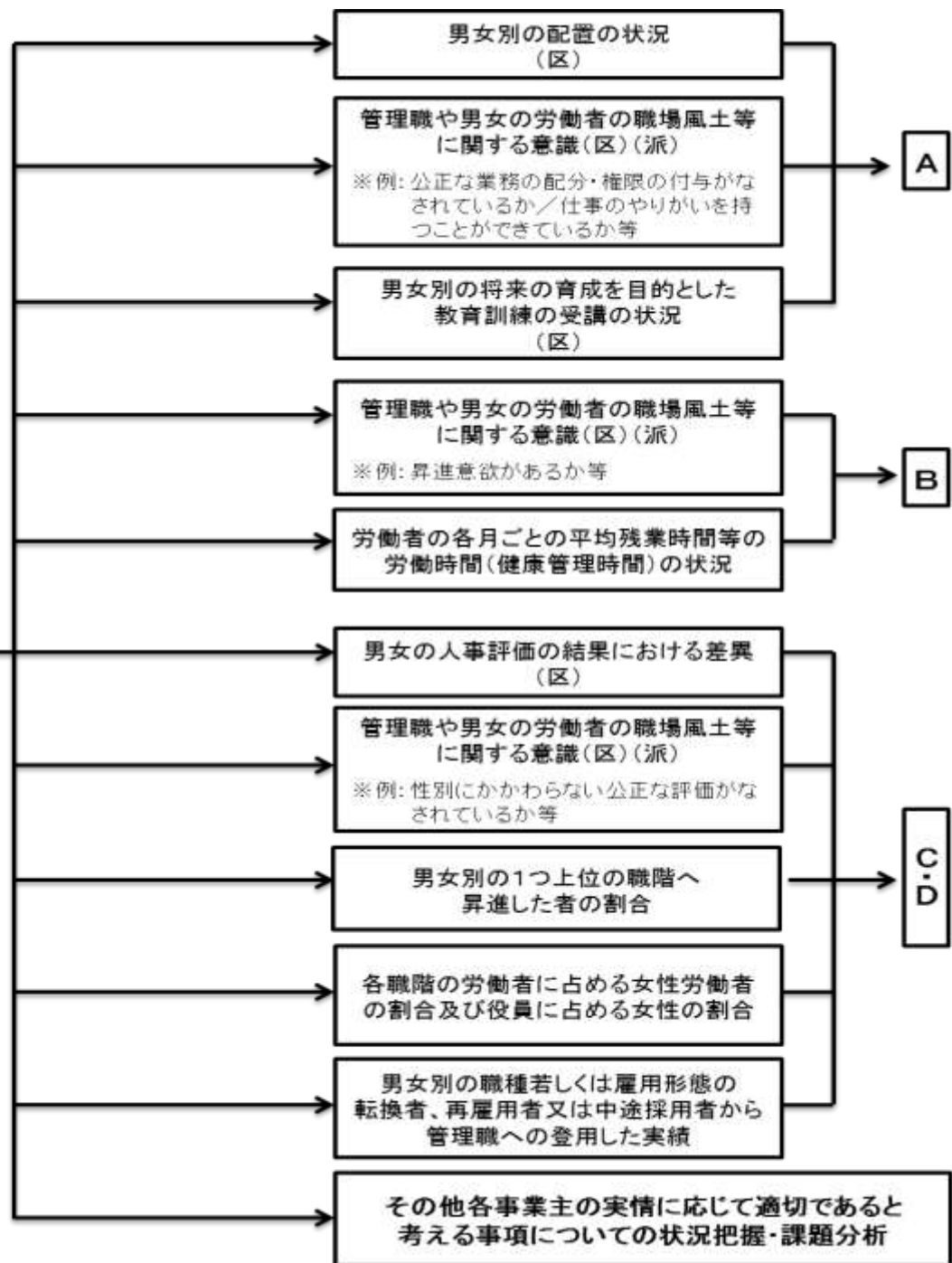
※基礎項目については赤色

課題分析における判断  
の目安例：

- ①全体に占める女性の割合が**4割**を下回っている場合
- ②男性に対する女性の割合が**8割**を下回っている場合

→①又は②の場合、  
男女間の格差が大きい  
と判断、選択項目等によるさらなる課題分析  
の必要性が高い

管理職に占める  
女性労働者の  
割合





## 「基礎項目」として女性活躍推進法上必ず把握すべき項目

### 管理職に占める女性労働者の割合

「管理職」とは、課長級と課長級より上位の役職の合計数としますが、役員を除きます。

女性の管理職数÷管理職合計で計算。

## 「選択項目」として把握が任意の項目

- ・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状況(区)
 

将来の育成を目的とした研修には、管理職等の養成に向けた選抜研修等の男女別の受講率が考えられます。
- ・管理職や男女の労働者の職場風土等に関する意識(区) (派)
 

意識調査の内容として、例えば、性別に関わらない公正な業務の配分、権限の付与、評価がなされているか、昇進意欲があるか、仕事のやりがいを持つことができているかという事項が考えられます。
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
 

例えば、直近の事業年度における人事評価結果について、人事評価の評価段階ごとの男女別分布、高評価者の男女別分布(『「評価段階の最高位の女性(男性)の数」÷「被評価者の女性(男性)総数」』の男女別による比較) などにより人事評価の結果における男女の差異を把握。
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した者の割合
 

「事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階(例：係長級から課長級)に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階(例：係長級)の女性(男性)労働者の数」
- ・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

## ●課題分析の視点例●

- A 若いうちに男女平等な配置、業務配分、権限付与と育成がなされているか
- B 女性労働者が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができているか、管理職が長時間労働であり女性労働者にとって仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらい状況となっていないか
- C 性別に関わりない公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか
- D 周囲に同性女性の管理職が少ないために新任の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか

## ●取組例●

- A 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大とそれによる多様な職務経験の付与、女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング
- B 管理職層の女性が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用、帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
- D 新任の管理職に対する役員等によるメンタリングの実施等



## ●数値目標例

- 「■職で働く女性を●人以上とする」（これまで女性があまり配置されてこなかった部署・職種等を設定）
- 「管理職、■職の残業時間を月平均●時間以内とする」（■職：長時間労働が発生している職種等）
- 「管理職（課長以上）に占める女性比率を●%以上とする」
- 「係長級の役職者に占める女性の割合を●%以上とする」
- 「選抜研修、管理職養成研修の女性の受講割合を男性と同水準の●%（対象者に占める割合）とする」

## 男女雇用機会均等法との関係

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置、昇進・降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職などにおいて、性別を理由とする差別することは禁止されています（男女雇用機会均等法第5条、6条）。

但し、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う、女性のみを対象とした取扱いや、女性を優遇する取扱いは違法ではありません（男女雇用機会均等法第8条）。

均等法第8条を適用するためには、一つの雇用管理区分における女性が同じ雇用管理区分の男性と比較して相当程度少ない、**4割を下回る場合**に限られています。

一つの雇用管理区分において女性が男性の4割未満である場合、女性に限定した募集採用、研修への女性の積極的受講勧奨等を行うことができますが、4割以上の場合は、女性限定ではなく男女を対象とした取組でなければ均等法違反となりますのでご注意ください。



## 行動計画の策定や推進にあたっての意識

女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解のもとに進めることが重要です（組織のトップ自らが、企業戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを配信するなど）。

他、非正社員を含め幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要です（必要に応じて労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換を実施など）。



# 行動計画の例（福井労働局「一般事業主行動計画策定等は進んでいますか？」リーフより）

## 課題：女性労働者が少ない(応募が少ない)

A社 行動計画（300人以下規模企業の例）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 目標と取組内容

**目標：〇〇職の女性労働者の採用を1人以上増やす。**

取組内容

令和〇年〇月～ 女性労働者が活躍できる企業であることをPRする  
（会社案内・ホームページに掲載）

令和〇年〇月～ 女性がいない又は少ない部門（〇〇部門）・  
職種（〇〇職）への女性労働者の積極的な配置

## 課題：管理職の女性割合が低い

B社 行動計画（300人以下規模企業の例）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 目標と取組内容

**目標：課長以上の管理職の女性労働者を1人以上増やす。**

取組内容

令和〇年〇月～ 〇〇職・〇〇部門等における女性労働者の配置  
拡大と多様な職務経験の付与を実施する。

令和〇年〇月～ 管理職候補となる女性労働者の育成研修を行う。

## 課題：女性の平均勤続年数が男性より短い

D社 行動計画（300人以下規模企業の例）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 目標と取組内容

**目標：女性労働者の平均勤続年数を現在の〇年より1年以上  
のばす。**

取組内容

令和〇年〇月～ 利用できる両立支援制度とハラスメント防止について  
管理職を含む労働者に周知徹底する。

令和〇年〇月～ 年次有給休暇を取得推進する取り組みを行う。

## 課題：残業時間が多い

F社 行動計画（300人以下規模企業の例）

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主  
行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 目標と取組内容

**目標：労働者1人当たりの年次有給休暇の取得率を、〇%  
とする。**

取組内容

令和〇年〇月～ 年次有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況を  
とりまとめる。

令和〇年〇月～ 社内広報誌等で年次有給休暇取得促進キャン  
ペーンを行う。

# 女性活躍推進企業DB掲載企業の行動計画数値目標（ご参考）

掲げられた数値については各社で課題有と分析された現状数値（男女構成比等）を踏まえてのものです

全社員に占める女性の割合を15%以上とする  
製造現場で働く女性を1人増やす。  
「技術職」の女性の人数を4人以上とする。  
「技術職」を現員の0人から1人以上に増加させる。  
営業員の女性を1人以上配置する。  
女性営業スタッフの数を3名から6名に倍増する。  
生産部の女性の割合を12%以上にする。  
非正規職員から正規職員への転換制度の積極的運用を図り、5年間に非正規職員を3名以上正職員に転換する。  
役職者に占める女性割合を8%以上とする。  
係長以上の女性の割合を30%以上にする。  
今まで女性がいなかった現場係長職に1人以上配属する。  
リーダー以上の管理職に占める女性の割合を現在の40%から60%に引き上げる。  
主任職以上に占める女性の割合を現在の0人から1人以上とする。  
副班長以上の監督職、管理職に就く女性労働者の比率を現在の9%から15%以上を目指し段階的に上げていく。  
外部教育訓練の女性受講者率を50%以上とする。  
キャリアアップ（管理職候補育成）に向けた研修の受講人数を男性と同水準の10人以上とする。  
女性管理職候補者へ研修を年間2回以上実施する。  
2025年3月31日までに、所定外労働時間を10%削減する。  
所定外労働を月平均5時間まで削減する。  
全従業員の年次有給休暇取得率65%以上を目指す。  
年次有給休暇取得率を常勤職員年間12.5日、非常勤職員は80%以上の環境を維持する。常勤職員の有給休暇利用年7日未満の職員を0人とする。  
男女ともに両立支援制度を利用しやすい環境を整備し、平均勤続年数を10年以上とする。  
男女の平均勤続年数を30%以上のばす。年次有給休暇の平均取得率を10%以上のばす。  
男女の平均勤続年数の差を7.6年から6.0年に縮減する。

## ● 行動計画の社内周知

事業所内の見やすい場所へ掲示、電子メール送信、企業内イントラネットへの掲載等。

## ● 計画書の外部公表、女性活躍に関する情報公表

厚生労働省運営サイト「女性の活躍推進企業データベース」、自社ホームページへ掲載。

↓ 情報公表画面のイメージ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(総合職) 23% (一般職) 71%
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(総合職) 男性:30倍、女性:43倍 (一般職) 男性:11倍、女性:23倍
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(総合職) 29% (一般職) 85%
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(総合職) 男性:23年、女性:17.5年 (一般職) 男性:7.2年、女性:8.3年
4(2). 男女別の採用10年前後の継続雇用割合【項目4(2)定	

◎データベース登録状況  
(令和4年2月3日時点)  
データ登録企業 16,465社  
行動計画公表企業 21,557社

雇用管理区分が、正社員と非正規社員に分かれている場合は、「(正社員)、(非正規社員)」で記載いただきます。

「一般事業主行動計画策定・変更届」に行動計画期間、内容、状況把握、情報公表内容を策定届に記載し、企業本社管轄の労働局雇用環境・均等室へ郵送、持参、電子申請等にて提出します。

## ●女性活躍推進法と次世代法の行動計画を「一体型」で策定する場合の流れ

例えば、次世代法に基づく行動計画期間を、現在、令和2年4月1日から令和5年3月31日までで策定し、労働局へ届け出ている場合の企業。

令和4年4月1日以降、女性活躍推進法と一体型の行動計画とするには2つの行動計画の計画期間を揃えなければなりません。その場合、次世代法に基づく行動計画期間を当初の計画終了日である令和5年3月31日を、令和4年3月31日に短縮終了し、その旨の「変更届」を労働局へ提出する必要があります。

その上で、計画期間は2年から5年の範囲が望ましいため（指針）、令和4年4月1日から令和9年3月31日の計画期間の一体型の行動計画を策定します。

令和4年3月1日に、次世代法の計画を短縮終了する変更を決定し、同日付けで、令和4年4月以降開始する次世代法と女性活躍推進法に基づく一体型の計画を策定、その旨を労働局へ届け出る、という流れの場合、

- 1 次世代法に基づく行動計画策定・変更届の変更に丸印をつけて、変更した日を 令和4年3月1日
- 2 次世代法と女性活躍推進法の一体型の行動計画策定届の策定に丸印をつけて、策定した日を 令和4年3月1日
- 3 届出書の右上の実際の日付を、令和4年3月1日とし、
- 4 届出書を令和4年3月中に労働局へ郵送等により提出いただきます。

次世代法の部分は記載は省略できませんが、女性活躍推進法の部分は行動計画書の添付があれば丸印等の記載の省略が可能です（受理後の写しが必要の際は、その旨、封書内で記載願います。一律写返送の取扱いではないため）。

## ●一体型に変更する際の労働局への提出物

「一般事業主行動計画策定・変更届 女性活躍推進法・次世代法一体型（様式第2号）」

「一般事業主行動計画策定・変更届 次世代法（様式第一号）」

## ●このようなことをせずに、女性活躍推進法に基づく行動計画を単独で策定する際の提出物

「一般事業主行動計画策定・変更届 女性活躍推進法（様式第1号）」

（次世代法の行動計画を終了させると、くるみん認定を目指していた目標が達成できないままになる、等の事情がある場合、次世代法の行動計画はそのままにし、女性活躍推進法の行動計画を別途単独で策定、その計画終了日を次世代法の計画終了日と一致させれば、次回の届出から、一体型での届出も可能です。）





# 「一般事業主行動計画策定・変更届」(女性活躍推進法 単独型)

(第一面)

(第二面)

(第三面)

様式第1号(省令第一号及び第五号関係) (第一面) 女性活躍推進法 (A4)

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 令和 2年 4月 1日

都道府県労働局長 殿  
(よりがな) 株式会社 A  
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A  
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 ○○○○ (印)  
住所 〒100-0000 東京都千代田区○○○  
電話番号 03-XXXX-XXXX

一般事業主行動計画を(策定)変更したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第3項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

1. 常時雇用する労働者の数 591 人  
男性労働者の数 327 人  
女性労働者の数 264 人

2. 一般事業主行動計画を(策定)変更した日 令和 2年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容  
① 一般事業主行動計画の計画期間  
② 目標又は女性活躍推進対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)  
③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成(令和) 2年 4月 1日 - 令和 6年 3月 31日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
① 事業所内の見やすい場所への掲示  
② 書面の交付  
③ 電子メールの送信  
④ その他の周知方法

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法  
① インターネットの利用(女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他) ( )  
② その他の公表方法

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法  
① インターネットの利用(女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他) ( )  
② その他の公表方法

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況  
(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( ) ( )  
(2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なもののみを記載)  
(各職種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、雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均就業時間数等の就業状況)

一般事業主行動計画の担当部署	○○○○部
(よりがな) 担当者の氏名	○○○○

様式第1号(第一号及び第五号関係) (第二面・第三面)

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況(一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略)  
(1) 達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301以上の事業主は、分類について1の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)  
(1) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	達成しようとする目標に関する事項(分類)
①	管理職(課長級以上)に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

(2) 2つ目の達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載)

分類	達成しようとする目標に関する事項(分類)
②	全社員の就業時間を月平均20時間以内とする。

達成しようとする目標に関する事項(分類)	達成しようとする目標に関する項目
① 女性労働者に占める女性労働者の割合(区)	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
② 女性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	男女別の採用における競争採率(区)
③ 女性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	労働者に占める女性労働者の割合(区)(部)
④ 女性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	男女別の配属の状況(区)
⑤ 女性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	男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受領の状況(区)
⑥ 女性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	管理職及び男女の労働者の配属・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)(部:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
⑦ 女性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	管理職に占める女性労働者の割合
⑧ 女性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	各職種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
⑨ 女性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つ上位の職種へ昇進した労働者の割合
⑩ 女性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	男女別の人事評価の結果における意識(区)
⑪ 女性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	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)(部)
⑫ 女性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	男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(部:雇入れの実績)
⑬ 女性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	男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
⑭ 女性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	男女別の離職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昇した実績
⑮ 女性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	非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受領の状況(区)
⑯ 女性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	男女の資金の意識(区)
⑰ 女性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	男女の平均総経歴年数の差(区)
⑱ 女性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	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)
⑲ 女性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	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
⑳ 女性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)
㉑ 女性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
㉒ 女性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	労働者の各月ごとの平均就業時間数等の就業時間(就業管理時間)の状況(区)(部)
㉓ 女性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	労働者の各月ごとの平均就業時間数等の就業時間(就業管理時間)の状況(区)(部)
㉔ 女性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	有給休暇取得率(区)

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項(分類)	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項(例示)
採用に関する事項	ア 採用選考基準や、その運用の見直し イ 女性が活躍できる職場であることについての応募者に向けた積極的広報 ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・超過改善 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 カ その他
継続就業・職場風土に関する事項	ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 イ 上可を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底 エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 キ その他
長時間労働の是正に関する事項	ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ テーム内の業務状況の情報共有/上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他
配属・育成・教育訓練に関する事項/評価・運用に関する事項	ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配属拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の多様な、公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介/ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職場等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ (女性社員に対するアンケート等による研修ニーズの把握)
多様なキャリアコースに関する事項	ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し(コース区分の廃止・再編等) イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・超過改善 ウ 非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的な運用 エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 オ ( )



# 「一般事業主行動計画策定・変更届」(女性活躍推進法・次世代法 一体型)

## (第一面)

## (第二面)

## (第三面)

## (第四面) 以降は様式第1号に同じ

様式第2号(次世代法第一条の二及び第二条並びに女活省令第一条及び第五条関係) (第一面) (A4)





一般事業主行動計画策定・変更届		届出年月日	令和 2年 4月 1日
都道府県労働局長 殿			
(ふりがな)		かぶしがいしや えい	
一般事業主の氏名又は名称		株式会社 A	
(ふりがな)		まるまる	
(法人の場合) 代表者の氏名		代表取締役	印
主たる事業		xxxxxx	
住所		〒100-0000 東京都千代田区	
電話番号		03-xxxx-xxxx	
一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。			
記			
1. 常時雇用する労働者の数	581人	(うち有期契約労働者	51人)
男性労働者の数	327人		
女性労働者の数	254人		
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日	令和 2年 4月 1日		
3. 変更した場合の変更内容	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。) ③ その他		
4. 一般事業主行動計画の計画期間	平成・令和 2年 4月 1日 ~ 令和 5年 3月 31日		
5. 規定整備の状況	① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無) ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)		
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日	令和 2年 4月 1日		
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法	① インターネットの利用(自社のホームページ/女性活躍・両立支援総合サイト(両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース) / その他( )) ② その他の公表方法 ( )		
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付 ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法 ( )		
9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法	① インターネットの利用(女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他( )) ② その他の公表方法 ( )		
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定(くるみん認定)の申請をする予定	(有・無・未定)		
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定(プラチナくるみん認定)の申請をする予定	(有・無・未定)		

様式第2号(次世代法第一条の二及び第二条関係) (第二面・第三面)		女活省令第一条及び第五条関係 (第三面から第五面)	
12. 次世代育成支援対策の内容			
行動計画策定 指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項		
ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施		
イ	男性の子育て目的の休暇の取得促進		
ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施		
エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し		
オ	育児休業等取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組		
カ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度		
キ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営		
ク	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施		
ケ	労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入		
コ	希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度的実施		
サ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながらか働く労働者に配慮した措置の実施		
シ	育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知		
ス	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施		

その他	(概要を記載すること)
ア	所定外労働の削減のための措置の実施
イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
ウ	短時間正社員制度の導入・定着
エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
その他	(概要を記載すること)
2 開する事項	1以外の次世代育成支援対策に (1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供 (2) 地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施 (3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施 (4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施 (5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進 その他 (概要を記載すること)
13. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( 済 ) (2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なものを記載) <b>(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、雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均就業時間数等の労働時間の状況)</b>	
14. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況(一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可) (1) 達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について次頁の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。) (i) 1つ目の達成しようとする目標の内容	
分類	<b>管理職(課長級以上)に占める女性労働者の割合を30%以上にする。</b>
①	
(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載)	
分類	<b>全社員の就業時間を月平均20時間以内とする。</b>
②	

# えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

行動計画を策定した企業は、女性活躍推進法の基準を満たす場合、厚生労働省の「えるぼし」認定を受け、認定マークを商品、広告、求人広告等につけ、女性活躍推進企業であることのPRを行うことが可能です。**優秀な人材の確保や企業イメージ向上などにつながることを期待**できます（認定段階は3つ星、2つ星、1つ星と達成した評価項目数で星の数が異なります）。**令和元年6月5日の法改正**で、従来のえるぼし認定を受けた企業のうち、計画目標達成等、取組が特に優良な企業を、**プラチナえるぼし企業**としての認定制度が創設（令和2年6月1日から施行）。

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※）</li> <li>● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※）</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準※の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul> <p>※男女の採用倍率が同じ程度、男女の勤続年数の差が小さい（女性の年数が男性の7割以上等）、法定時間外労働が全て月45時間未満、女性管理職の割合が産業ごとの平均値以上、女性非正規社員を正社員への転換等キャリアアップの取組を行っている企業が認定。</p>
<p>えるぼし (2つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。</li> </ul>
<p>えるぼし (1つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。</li> </ul>

## プラチナえるぼし認定 1社（全国23社）

福井県民生活協同組合

（全国で2番目の速さでの認定）

## えるぼし認定 13社（全国1,601社）

### <3つ星>

アイシン・エイ・ダブリュ工業株式会社（越前市）

江守企画株式会社（福井市）

株式会社江守情報（福井市）

小浜信用金庫（小浜市）

小林化工株式会社（あわら市）

株式会社サイエンスクラフト（越前市）

社会保険労務士法人坪川事務所（福井市）

日華化学株式会社（福井市）

福井キャノンマテリアル（株）（福井市）

福井県民生活協同組合（福井市）

株式会社P L A N T（坂井市）

株式会社文教コーポレーション（福井市）



プラチナえるぼしマーク



えるぼし3つ星マーク



えるぼし2つ星マーク

### <2つ星>

株式会社等愛会（若狭町）

円の中の白抜きの「L」にプラチナの「P」を加え、グレーでプラチナの輝き、5つの星を爽やかなグリーンとブルーで表現し、女性が伸びやかに個性と能力を発揮して活躍できる企業を表します。

「『L』がデザインされた円の上に星が輝くデザインにふさわしく、様々な企業や社会の中で活躍し、星のように輝く女性への『エール』と、そんな輝く女性が増えていくようにとの願いをこめて『えるぼし』としました。」（愛称作成者コメントより）

## ● 公共調達における加点評価

常時雇用する労働者が300人以下の事業主が行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長へ届け出ている場合、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります（問い合わせ先：内閣府男女共同参画局HP）

[https://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/wlb\\_torikumi.html](https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html)

## ● 「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資

えるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫が実施する「働き方改革推進支援資金」を通常よりも低金利で利用することができます（問い合わせ先：日本政策金融公庫HP）

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)

## ● 両立支援等助成金女性活躍加速化コース（300人以下企業対象）

● 支給額 数値目標達成時 47.5万円（女活法に基づき女性の活躍に関する課題解決にふさわしい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定・公表・届出を行い、取組目標を実施し、数値目標を達成した場合対象）（問い合わせ先：福井労働局雇用環境・均等室）

## ● 女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）

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

## ● 中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

企業の4つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況をタイプ別に分け、タイプ別の行動計画目標、取組内容が提案されます（上記本省特集ページに掲載有）。

★福井労働局ホームページの特集ページから上記各サイトへのリンクが可能です。

（HPトップ>注目情報>改正女性活躍推進法 令和4年4月1日から全面施行のバナーより）

アドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>



# 改正育児・介護休業法対応について

## ① 育児休業を取得しやすい雇用環境整備が必要です！ 令和4年4月1日から義務化

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <ul style="list-style-type: none"><li>①育児休業・産後パパ育休に関する<b>研修の実施</b></li><li>②育児休業・産後パパ育休に関する<b>相談体制の整備</b>（相談窓口や相談対応者の設置）</li><li>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得<b>事例の収集・提供</b></li><li>④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する<b>方針の周知</b></li></ul>
具体的には？	<p>①「<b>研修</b>」対象は、全労働者が望ましいですが、<b>少なくとも管理職</b>は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「<b>相談体制の整備</b>」窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、<b>実質的な対応が可能な窓口</b>を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「<b>自社の育休取得事例の提供</b>」自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、<b>労働者が閲覧できるようにしてください</b>。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、<b>特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください</b>。</p> <p>④「<b>制度と育休取得促進に関する方針の周知</b>」育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

## ② 個別の周知・意向確認が必要です！ 令和4年4月1日から義務化

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④<b>全てを行ってください</b>。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <ul style="list-style-type: none"><li>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）</li><li>② 育児休業・産後パパ育休の申し出先（例：「人事課」、「総務課」など）</li><li>③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</li><li>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</li></ul>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までに
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか （③④は労働者が希望した場合に限る）

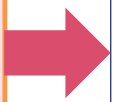




**第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！**

**③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件「入社1年以上」要件が廃止されます 令和4年4月1日施行**

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。  
**就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。**  
 ※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能です。  
 (労使協定による除外に関する改正はありません)



具体例（現行の規定例と削除対象）	
有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。	
●育児休業	(1) 引き続き雇用された期間が <b>1年以上</b> ←削除！
	(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
●介護休業	(1) 引き続き雇用された期間が <b>1年以上</b> ←削除！
	(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

**第2弾「令和4年10月1日」までに就業規則変更**

**④産後パパ育休（出生時育児休業）の創設！ 令和4年10月1日施行**

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
申出期限	原則、休業の2週間前まで(雇用環境の整備などについて、法を上回る取組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る)
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる

**⑤育児休業制度の変更 令和4年10月1日施行**

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能

※個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例、規定例は厚生労働省育児・介護休業法特集ページをご覧ください

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

# 職場におけるパワーハラスメント防止措置の義務化について ～大企業では令和2年6月1日から、中小企業は令和4年4月1日から義務化～

労働施策総合推進法等関連法の改正（令和元年6月5日）により、職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となり、大企業では令和2年6月1日から、適用となっています（**中小企業における適用は令和4年4月1日**）。



また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの防止対策を講じることは既に義務となっておりますが、今回の法改正により、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、自社の労働者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、事業主及び労働者の責務が法律上明記される等、防止対策が強化されています（**令和2年6月施行**）。

福井労働局では、企業の皆様に、法に沿った職場におけるハラスメント防止措置を講じていただきたく、**防止措置を一体的に講じるちらし例等を作成**しホームページに掲載しています(次頁)。お取組みが未だの企業様は是非お早目にお取組みください。

\* 福井労働局HP <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>

（福井労働局HPトップ>法令・様式集>様式集>男女雇用機会均等法関係>「ハラスメント一体型（改正法対応版）社内啓発用ちらし」（ExcelとPDF））

\* 厚生労働省ハラスメント防止関連特集ページ（パンフレット等ダウンロード可能です）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/s/eisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/s/eisaku06/index.html)

# ハラスメントは許しません！

企業名

代表者職名・氏名

## 1 職場におけるハラスメントとは？

職場におけるハラスメントは、人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序の乱れや業務遂行の阻害や社会的評価への悪影響につながる問題です。妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となる場合があります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

### セクシュアルハラスメントとは？（セクハラ）

「性的な言動に対し拒否や抵抗されたことにより不利益を与えること又は就業環境が不快なものとなり能力の発揮に影響を及ぼすこと」

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは？（いわゆるマタハラ）

「育児・介護休業・育児介護関係の諸制度の利用に関する言動により就業環境が害されること又は女性労働者が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境が害されること」

### パワーハラスメントとは？（パワハラ）※

- ①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
- 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こと

※（改正労働施策総合推進法により、パワーハラスメントが法制化されました。）

他にもハラスメントがあります。就業環境を害する言動がなされないように注意が必要です。



職場の宴会で体を触られた。  
性的な話をされた。



上司・同僚に「繁忙期に妊娠する  
なんて非常識だ」と言われた。



大勢の人前で執拗に叱責された。

## 2 当社は下記のハラスメント行為を禁止します（就業規則第 条）

### セクシュアルハラスメント

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

### いわゆるマタニティハラスメント

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
  - (2) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
  - (3) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ
  - (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する言動
  - (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- ※不妊治療に対する否定的な言動含む

### パワーハラスメント

- (1) 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- (2) 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
- (3) 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
- (5) 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
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること

## 3 ハラスメント行為者は就業規則に基づき処分されることがあります！（就業規則第 条）

ハラスメントを行った場合は、就業規則第 条「懲戒の事由」第 項、第 項に当たることになり処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ①行為者の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ②当事者同士の関係（職位等）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等

## 4 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化する場合がある場合、上記2に該当するか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

部署名	氏名	内線・メールアドレス

## 5 相談には公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応します！

## 6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません！

相談を受けた場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者への配慮措置及び行為者への措置を講じるとともに、再発防止策を講じる等、適切に対処します。

## 7 妊娠・出産、育児・介護のための諸制度が利用できます！

当社には妊娠・出産・育児等に関わる労働者が利用できる様々な制度があります。どのような制度が利用できるのか、就業規則等により確認しましょう。

また、そのような制度の利用に関して分からないことがあれば、上司や人事担当、上記の相談窓口等にご相談ください。

## 8 この方針の対象は

正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客や取引先の社員の方等も含まれます。また、自社の労働者以外の他の労働者（就職活動中の学生等の求職者等）についてもハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めます。顧客等から著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）を受けた場合も同様の対応を行います。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。

