



厚生労働省北海道労働局発表
令和3年12月16日

担 当

厚生労働省
北海道労働局雇用環境・均等部指導課
課長 佐藤 浩一
課長補佐 林 昌豊
代表電話 011(709)2311 (内線 3577)
直通電話 011(709)2715

報道関係者 各位

令和4年4月施行の改正育児・介護休業法、パワーハラスメント対策全面施行、改正女性活躍推進法に関する説明会をオンラインで開催します

令和4年4月から施行される標記法制度の説明会について、北海道労働局(局長 うえだ くにお 上田 国土)は「令和4年度施行直前 雇用均等関係法令制度説明会」として、令和4年1月から2月にかけて計9回オンラインで開催します。

北海道労働局は、説明会の開催や事業主支援、相談対応により改正法について周知啓発し、令和4年4月からの法の履行確保を図ります。

また、令和3年12月は職場のハラスメント撲滅月間です。自社だけではなく他社も含めて広くハラスメントのない職場環境を作るため、北海道労働局は上記説明会の開催や動画の紹介に取り組んでいきます。

◆ 説明会の日程(各編の各回は同一の内容)

■ 改正育児・介護休業法編

- ①令和4年1月19日(水)10:00～11:30 ②令和4年1月26日(水)10:00～11:30
③令和4年2月2日(水) 10:00～11:30

■ パワーハラスメント対策全面施行編

- ①令和4年1月20日(木)10:00～11:30 ②令和4年1月27日(木)10:00～11:30
③令和4年2月3日(木) 10:00～11:30

■ 改正女性活躍推進法編

- ①令和4年1月21日(金)10:00～11:30 ②令和4年1月28日(金)10:00～11:30
③令和4年2月4日(金) 10:00～11:30

説明会は、「労働局・労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」(令和3年12月17日オープン)において申込いただけます。詳しくは、別紙説明会案内をご覧ください。

◆ 「NO！ハラスメント」動画

ハラスメント撲滅月間に際して、タレント山田邦子さんのメッセージ動画が「あかるい職場応援団」(厚生労働省委託事業サイト)で公開されています。



◆ 法改正の概要

■ 改正育児・介護休業法

- ☐ 雇用環境整備、育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認の措置の義務化
- ☐ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ☐ 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
- ☐ 育児休業の分割取得
- ☐ 育児休業取得状況の公表の義務化

■ パワーハラスメント対策全面施行(改正労働施策総合推進法)

- ☐ 「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

■ 改正女性活躍推進法

- ☐ 一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務が常時雇用する労働者数 101 人以上の事業主に対象拡大

◆ 労働局の取組

- ☐ 「令和4年度施行直前 雇用均等関係法令制度説明会」の開催
- ☐ 北海道労働局雇用環境・均等部指導課内に相談窓口を開設
 - 「育児休業制度等に関する相談窓口」(令和3年 11 月 22 日から令和5年3月 31 日)
 - 「ハラスメント対応特別相談窓口」(令和3年 12 月 1 日から令和4年3月 31 日)
- ☐ 「職場のハラスメント撲滅月間」の周知(地方公共団体及び関係団体等への周知)

【 添付資料 】

- 1 令和4年度施行直前 雇用均等関係法令制度説明会
- 2 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
- 3 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！
- 4 令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101 人以上 300 人以下の中小企業にも義務化されます
- 5 北海道労働局雇用均等関係相談窓口開設のご案内
- 6 2021 年度職場のハラスメント撲滅月間
- 7 ハラスメント悩み相談室(厚生労働省委託事業)

令和 4 年度施行直前 雇用均等関係法令制度説明会

令和 4 年 4 月から、改正育児・介護休業法、パワーハラスメント対策の全面施行及び改正女性活躍推進法が施行されます。

法改正内容等について Zoom ビデオウェビナーを利用したオンライン説明会を開催いたしますのでご出席いただき、法令制度へのご理解をお願いいたします。

□ 説明会日程等

■ 改正育児・介護休業法編

- 【開催日時】 ① 令和 4 年 1 月 19 日（水） 10：00～11：30
② 令和 4 年 1 月 26 日（水） 10：00～11：30
③ 令和 4 年 2 月 2 日（水） 10：00～11：30

【内 容】（全回とも同一の内容です。）

- 改正育児・介護休業法
- 両立支援等助成金制度
- 北海道庁からの情報提供

【主な対象】（各回 300 名、各企業 3 名様まで）

企業の労務担当者様

■ パワーハラスメント対策全面施行編

- 【開催日時】 ① 令和 4 年 1 月 20 日（木） 10：00～11：30
② 令和 4 年 1 月 27 日（木） 10：00～11：30
③ 令和 4 年 2 月 3 日（木） 10：00～11：30

【内 容】（全回とも同一の内容です。）

- パワーハラスメント対策（改正労働施策総合推進法）
- 動画で学ぶハラスメント
- 北海道庁からの情報提供

【主な対象】（各回 300 名、各企業 3 名様まで）

令和 4 年 4 月から対策が義務化される中小企業の人事労務担当者様

■ 改正女性活躍推進法編

- 【開催日時】 ① 令和 4 年 1 月 21 日（金） 10：00～11：30
② 令和 4 年 1 月 28 日（金） 10：00～11：30
③ 令和 4 年 2 月 4 日（金） 10：00～11：30

【内 容】（全回とも同一の内容です。）

- 改正女性活躍推進法
- 両立支援等助成金制度
- 北海道庁からの情報提供

【主な対象】（各回 300 名、各企業 3 名様まで）

令和 4 年 4 月から行動計画策定等が義務化される労働者数 101 人以上規模の企業の人事労務担当者様

- ☐ 参加費 無料
- ☐ 主催 厚生労働省北海道労働局 ☐ 共催 北海道
- ☐ 申し込み方法等

■ 申し込み受付サイト

「労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」によりお申込みください。
<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/top>

二次元コード

改正育児・介護休業法編		
①令和4年1月19日 	②令和4年1月26日 	③令和4年2月2日 
パワーハラスメント対策全面施行編		
①令和4年1月20日 	②令和4年1月27日 	③令和4年2月3日 
改正女性活躍推進法編		
①令和4年1月21日 	②令和4年1月28日 	③令和4年2月4日 

■ 当日の資料等

- ・資料については、開催日の1週間前程度までに北海道労働局ホームページの「新着情報」に掲載しますので、事前にダウンロードしてご参加ください。
- ・資料として質問票も併せて掲載することとしておりますので、改正法内容等についてご質問がある場合は、当該質問票により事前にFAXでお送りください。代表的な質問について説明会でご回答させていただきます。
- ・Zoom ビデオウェビナーにより開催しますので、参加にはインターネット環境が必要となります。
- ・その他受講のための注意事項は「労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」申込ページに記載していますので、ご確認ください。

☐ お問い合わせ先



厚生労働省 北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎

TEL 011-709-2715 FAX 011-709-8786

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。

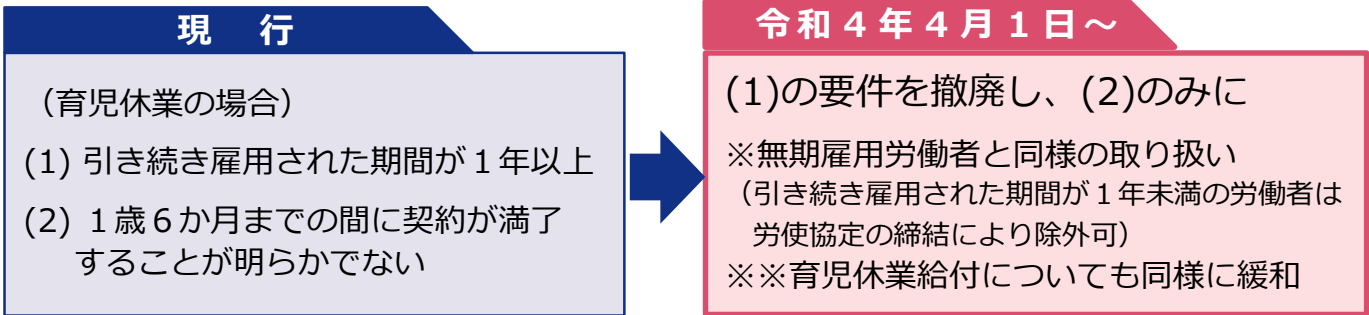
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

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



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

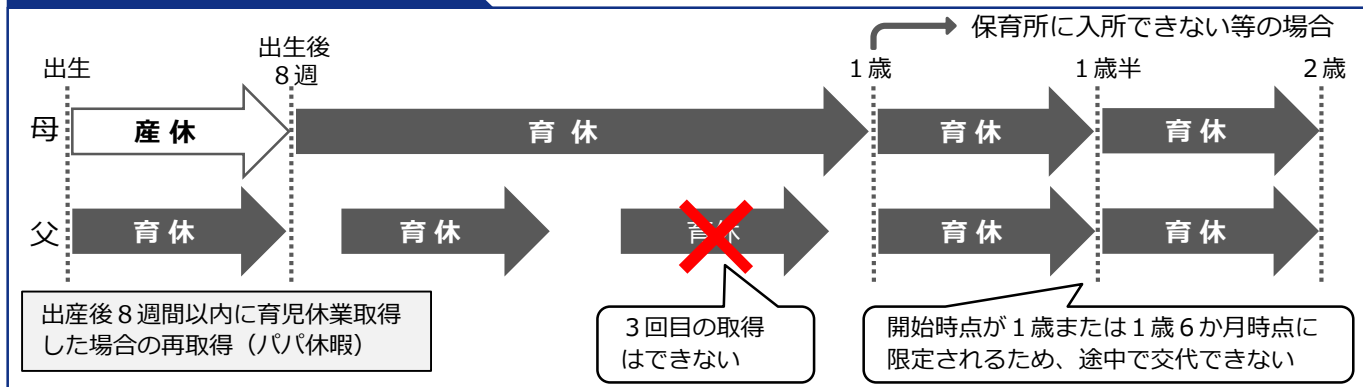
例）所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

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		4時間		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。

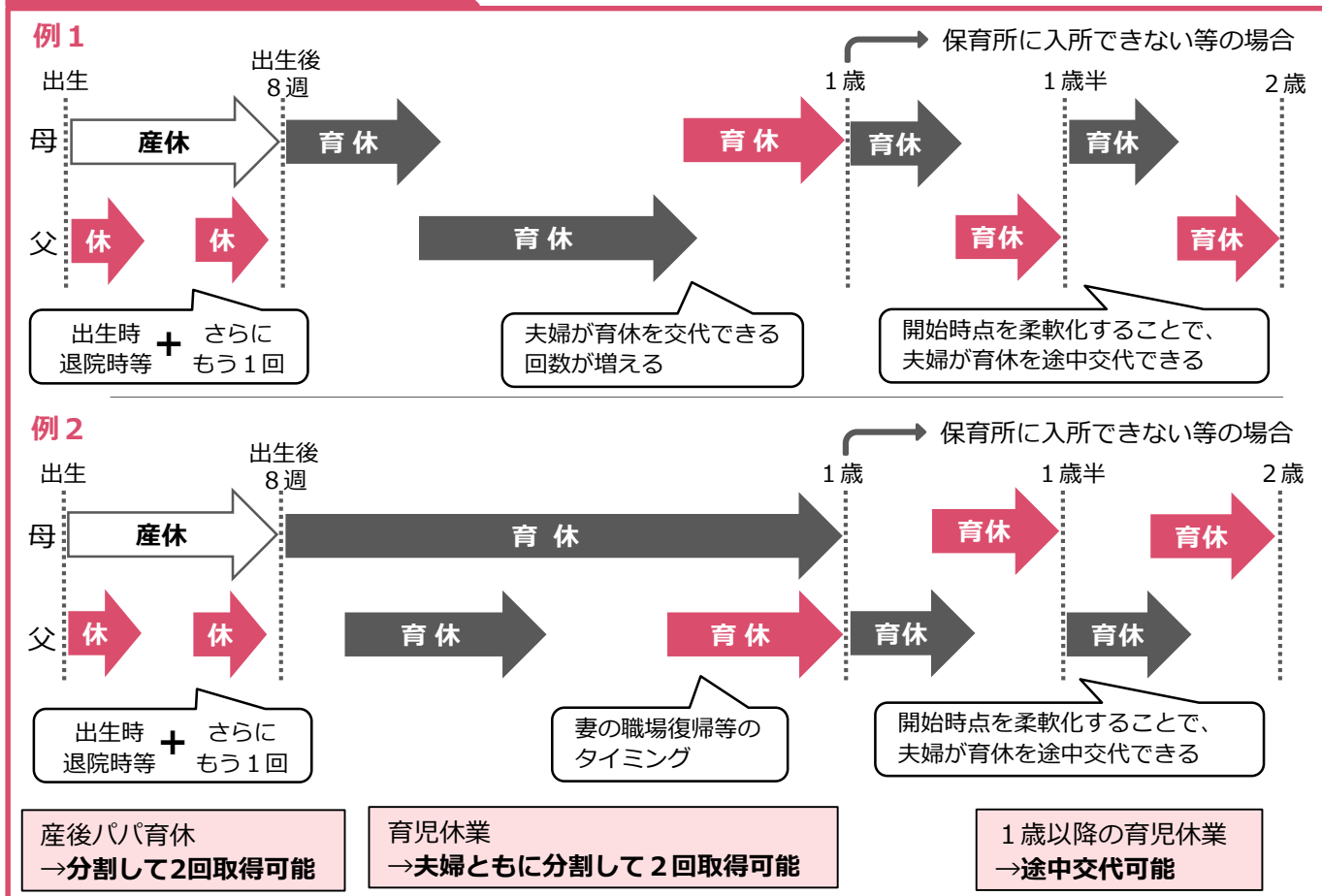
改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

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	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	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		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和 3 年 11 月作成

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4年
4月1日より

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	●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	●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	●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	●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	●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	●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、解雇その他の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

北海道労働局雇用環境・均等部指導課 電話 011-709-2715

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 検索

あかるい職場応援団 HP 検索



令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（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）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 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

把握した状況から自社の課題を分析してください。

・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。

・（区）の表示のある項目は、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、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。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、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など



ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

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、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届け出の様式は、以下をご参照ください。

- 一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>

- 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

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。

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 - 男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) - 男女別の再雇用または中途採用の実績	- 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前およ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です。

- 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

早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

① 公共調達における加点評価 (問い合わせ先：内閣府男女共同参画局)

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になります。

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf

② 「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資 (問い合わせ先：日本政策金融公庫)

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定



「えるぼし」 認定	一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である 等の一定の要件を満たした場合に認定します。
「プラチナえるぼし」 認定	えるぼし認定企業のうち、 一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である 等の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定取得のメリット

- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、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が期待できます。
- 認定を受けた企業は、公共調達の加点を受けられます。
- また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

女性活躍推進法に関する詳しい情報は、北海道労働局雇用環境・均等部 指導課 へ

① <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

(電話番号011-709-2715)



● 女性活躍推進法に基づく一般事業種行動計画を策定しましょう (詳しいパンフレット)

② <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>



● 中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

③ <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsm>

一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2を簡単に行うことができます。

北海道労働局雇用均等関係相談窓口開設のご案内

育児休業制度等に関する相談窓口

北海道労働局では改正育児・介護休業法が令和4年4月1日から順次施行されることに伴い、「育児休業制度等に関する相談窓口」を以下のとおり開設しました。育児・介護休業法の改正内容を始めとする育児休業制度等について、お気軽にご相談ください。

- 開設場所 北海道労働局雇用環境・均等部指導課
札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎9階
- 設置期間 令和3年11月22日～令和5年3月31日
- 受付時間 9時～16時30分(土日祝日、年末年始除く)
- 相談方法 来庁または電話

担当:指導課 林・曾根 電話 011-709-2311(内線3577)

ハラスメント対応特別相談窓口

ハラスメントのない快適な職場環境をみんなで作りましょう！

みんなで NO ハラスメント !

令和3年12月1日より、ハラスメント対応特別相談窓口を開設します。

職場におけるパワーハラスメントの相談のほか、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を受け付けています。

また、働く人に対しては「ハラスメント悩み相談室」において土日、夜間にも労働相談を受け付けていますので、ご利用ください。

【ハラスメント対応特別相談窓口】

場 所 北海道労働局雇用環境・均等部 指導課内

電 話 011-709-2715(直通番号)

【ハラスメント悩み相談室(厚生労働省委託事業)】

電 話 0120-714-864(相談無料)

担当:指導課 林・曾根 電話 011-709-2311(内線3577)

2022年4月から
パワハラ防止措置が
全企業に義務化されます。

12月は
職場のハラスメント
撲滅月間です

みんな

ハラスメント



あかるい職場応援団

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

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。

NOハラスメント



職場におけるハラスメントに悩んでいませんか？

ハラスメント 悩み相談室

相談
無料

妊娠・出産・
育児休業等に
関する
ハラスメント

セクシュアル
ハラスメント

パワー
ハラスメント



電話相談



ナ イ ヨ ハ ラ ス
0120-714-864

●受付時間：月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00
祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)を除く。携帯電話・スマートフォンからも通話できます。



メール相談

●受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan>

●メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

24時間受付・3営業日以内に返信予定。パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。



(委託運営)

専用Webサイト [ハラスメント悩み相談室](#) 検索

LEC 東京リーガルマインド

**職場におけるハラスメントのことで
お悩みの方、お困りの方、
ハラスメント悩み相談室へご相談ください！**

**例えば、このようなことで
お困りではありませんか？**



- 仕事中に性的発言を度々する上司に困っている
- 先輩が食事やデートの執拗な誘いをやめてくれない
- 上司に妊娠を報告したら、代わりの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われた
- 育児休業について上司に相談したら昇給はないと思えと言われた
- 同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた
- 自分ひとりだけ部署の食事会に誘われない



相談無料

匿名可

**プライバシー
厳守**

専門家が電話・メールから相談を受け付けます

ハラスメント悩み相談室

こんな情報も提供しています

- 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・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントとは？
- 必要があれば関係機関をご案内 など

