

報告徴収等ヒアリング票

I 事業場等の概要

令和 年 月 日

名称					事業場数	県内 所				
所在地	〒 -					県外 所				
	TEL					フリーランスとの取引実績 ☐ 有 ☐ 無 ☐ 不明				
事業内容					事業開始	年 月 日				
代表者職・氏名					労働組合の有無	☐ 有 ☐ 無				
労働者数(人)	女性				男性				派遣労働者	
	合計	正規社員	短時間・有期雇用労働者	その他	合計	正規社員	短時間・有期雇用労働者	その他	女性	男性
	企業全体	0			0					
	当該事業場	0			0					
週の所定労働時間	時間/週				変形労働時間制度		☐ 有 () ☐ 無			

※「フリーランスとの取引実績」は、これまでフリーランス(個人)に業務(仕事)を発注することがあったかについて、その有無を記載ください。

※「短時間・有期雇用労働者」とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて、短い労働者」又は「事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者」、又はその両方に該当する労働者です。

※「派遣労働者」とは派遣先として受け入れている派遣労働者です。

情報公表の状況 【対象期間(事業年度) 年 月 日 ~ 年 月 日】

※貴社の該当項目に☑を入れたとともに、公表している数値をご記入ください。

項目	有無	数値(%)			掲載場所	公表年月日
男女間賃金差異の情報公表 (女性活躍推進法関係) (常用労働者101人以上のみ)	☐ 有	全労働者	正規	非正規	☐ 女性の活躍推進 企業データベース ☐ 自社HP ☐ その他	年 月 日
	☐ 無	%	%	%		
女性管理職比率の公表 (女性活躍推進法関係) (常用労働者101人以上のみ)	☐ 有				☐ 女性の活躍推進 企業データベース ☐ 自社HP ☐ その他	年 月 日
	☐ 無	%				
男性の育児休業等取得率の公表 (育児・介護休業法関係) (常用労働者301人以上のみ)	☐ 有				☐ 女性の活躍推進 企業データベース ☐ 自社HP ☐ その他	年 月 日
	☐ 無	%				

Ⅱ ハラスメント対策について

実施している項目に☑をつけてください

事業主の講ずべき措置

事業主の講ずべき措置	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・育介 等ハラスメント
1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 ・職場における、それぞれのハラスメントの内容及び行ってはならない旨の方針を定め、全ての労働者に周知・啓発しているか。 ＊ 全ての労働者には、パート、アルバイト、派遣労働者等も含まれる	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
・ハラスメント行為者について、厳正に対処する方針及び対処の内容を規定化し、全ての労働者に周知・啓発しているか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
2 相談に応じ、適切に対応するための体制の整備 ・相談窓口をあらかじめ設置し、労働者に周知しているか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
・相談窓口担当者の適切な対応への取組 ＊ 相談者の心身の状況等やその認識にも配慮する、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても広く相談に対応する等行っているか	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
3 事後の迅速かつ適切な対応 （事案があった場合） ・事案が生じた場合の事実関係の迅速かつ正確な確認を行ったか。 ＊ セクハラ行為者が他の事業主が雇用する労働者等の場合には、必要に応じて他の事業主に事実関係の確認への協力を求めているか	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
・事実関係が確認できた場合、速やかに被害者への配慮の措置を行ったか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
・事実関係が確認できた場合、行為者に対する適正な措置を行ったか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
・事案が生じた場合の再発防止の措置を行ったか。 ＊ 事実が確認できなかった場合にも措置を行ったか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
・妊娠・出産・育介等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消する措置 ＊ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者の実情に応じ、必要な措置を講じているか。			☐ 実施している
4 1～3と併せて講ずべき措置 ・相談者・行為者等のプライバシー保護の措置を講じ、全ての労働者に周知しているか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
・ハラスメントについて相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局に対して援助の申立等したことを理由とした不利益取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発しているか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している

★ 令和8年10月1日施行

	カスタマー ハラスメント	求職者等へのセク シュアルハラスメント
1 事業主の方針等の明確化及び周知 ・カスタマーハラスメントに毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を定め、全ての労働者に周知・啓発しているか * 全ての労働者には、パート、アルバイト、派遣労働者等も含まれる	☐ 実施している	
・カスタマーハラスメントの内容及び対処の内容をあらかじめ定め、全ての労働者に周知・啓発しているか	☐ 実施している	
・求職者等へのセクハラの内容及び行ってはならない旨の方針を定め、全ての労働者に周知・啓発しているか。		☐ 実施している
・行為者に厳正に対処する方針及び対処の内容を規定化し、周知・啓発しているか。		☐ 実施している
・求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、周知しているか。		☐ 実施している
2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ・相談窓口をあらかじめ設置し、周知しているか。	☐ (労働者に対して) 実施している	☐ (求職者等に対して) 実施している
・相談窓口担当者の適切な対応への取組 * 相談者の心身の状況等やその認識にも配慮する、ハラスメント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等行っているか	☐ (労働者に対して) 実施している	☐ (求職者等に対して) 実施している
3 事後の迅速かつ適切な対応(事案があった場合) ・事実関係の迅速かつ正確な確認を行ったか	☐ 実施している	☐ 実施している
・事実関係が確認できた場合、速やかに被害者への配慮の措置を行ったか。	☐ 実施している	☐ 実施している
・事実関係が確認できた場合、行為者に対する適正な措置を行ったか。		☐ 実施している
・事案が生じた場合の再発防止の措置を行ったか。 * 事実が確認できなかった場合にも措置を行ったか。	☐ 実施している	☐ 実施している
4 カスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその防止のための措置 ・特に悪質と考えられるものへの対処方針を定め、全ての労働者に対して周知しているか。	☐ 実施している	
5 1～4の措置を併せて講ずべき措置 ・相談者等のプライバシー保護の措置が講じ、周知しているか。 * カスタマーハラスメント：全ての労働者 * 求職者等へのセクシュアルハラスメント：全ての労働者と求職者等	☐ 実施している	☐ 実施している
・以下を理由として不利益取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発しているか。 * カスタマーハラスメント：相談をしたこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局に対して援助の申立等したこと * 求職者等へのセクシュアルハラスメント：事実関係の確認に協力したこと、労働局に対して援助の申立等したこと	☐ 実施している	☐ 実施している

事業主の責務	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・育介 等ハラスメント	カスタマー ハラスメント	求職者等に対する セクシュアル ハラスメント
・ハラスメントの問題について、労働者の関心と理解を深め、労働者が、他の労働者（他社の労働者や求職者等を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう努めているか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している
・事業主（法人の場合にあつては、その役員）自らも、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他社の労働者や求職者等を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう努めているか。	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している	☐ 実施している