

担	埼玉労働局雇用均等室
室	長 絹谷 よし子
地方育児・介護休業指導官	大津 洋子
電 話	048-600-6210

女性の活躍推進に向け企業トップ要請等を実施

～男女雇用機会均等法の改正省令・指針も集中周知～

厚生労働省では、女性の活躍を促進し企業の活性化を推進するため、企業による自主的かつ積極的な取組である「ポジティブ・アクション」に取り組む企業を拡大させる「営業大作戦」（以下、「大作戦」）を実施しています。

埼玉労働局（局長 阿部充）では、厚生労働省と一体となり局長による企業トップ要請等を行います。

特に、6月は男女雇用機会均等月間であることから、企業訪問や県内事業主へ一斉に情報提供を行うなどにより、ポジティブ・アクションの取組の促進及び、7月1日に施行される男女雇用機会均等法の改正省令・指針の周知を集中的に行います。



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク『きらら』

〈平成26年度における埼玉労働局の実施事項〉

- ポジティブ・アクションの取組促進の働きかけを約250社に行います
- 埼玉労働局長による企業トップ要請を行います
(要請の様子は随時当局HPに掲載予定)

〈大作戦で企業に要請する内容〉

- ポジティブ・アクションに取り組むとともに、取組状況を情報開示すること
【例】ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内の
 - ① 「女性の活躍推進宣言コーナー」に登録
 - ② 「ポジティブ・アクション応援サイト」に取組状況を開示

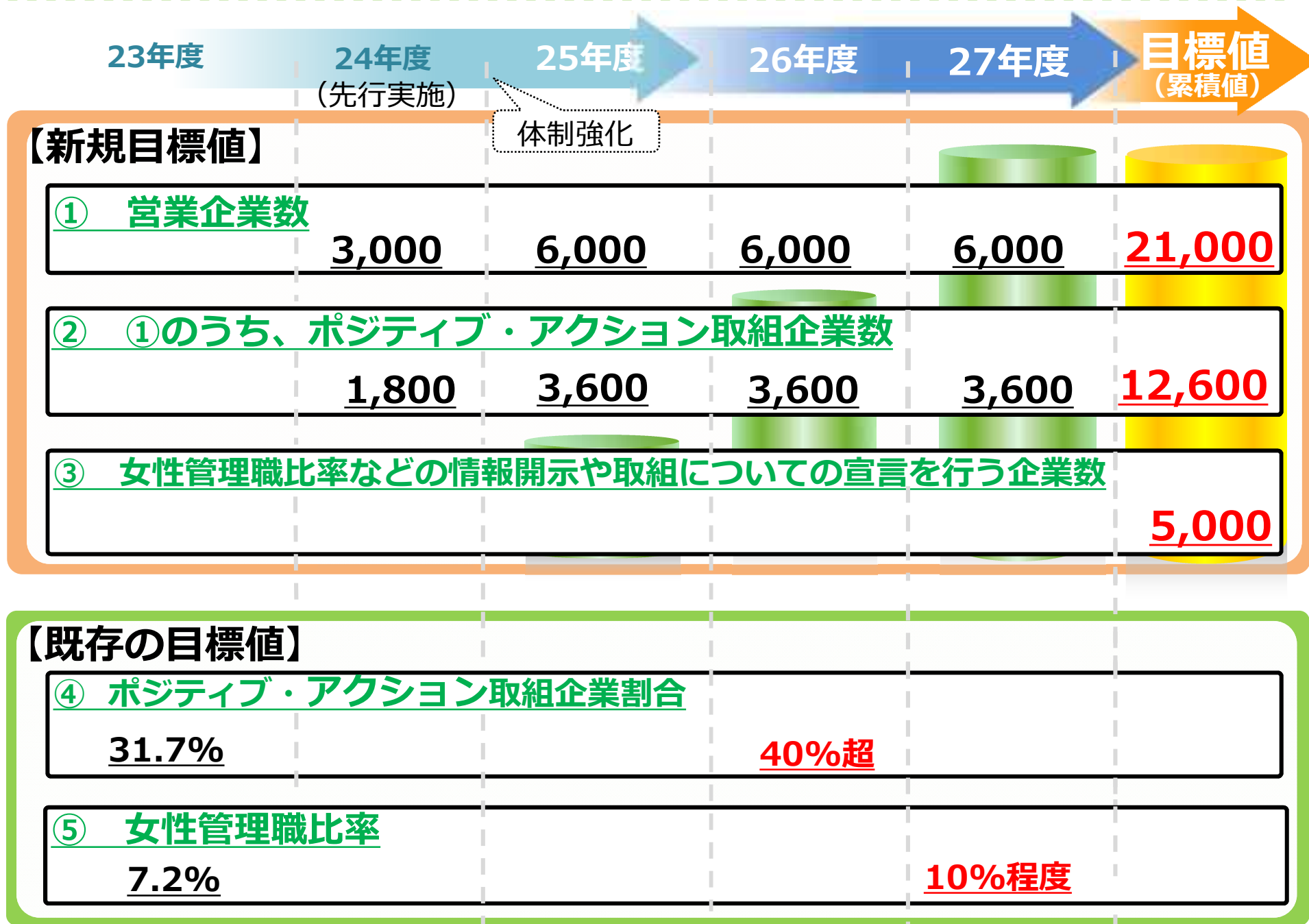
〈平成25年度における大作戦の実績〉

- 局長による企業トップ要請 10社（訪問様子は当局HPに掲載中）
- 職員の企業訪問・集団説明 225社
- ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに情報開示している県内企業（資料4）

※ 埼玉労働局ホームページ（企業トップ要請模様）アドレス：
http://saitama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/kigyohoumon.html

※ 今年度創設された「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」でポジティブ・アクションに取り組む企業を支援します。

女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦目標値



女性の活躍促進・企業活性化推進営業チーム設置要綱

1. 目的

女性の活躍を促進し企業の活性化をするために、企業による自主的かつ積極的な取り組みであるポジティブ・アクションに取り組む企業を拡大させる必要がある。このため、企業に対してポジティブ・アクションの実施を積極的に働きかけるため、厚生労働省に、女性の活躍促進・企業活性化推進営業チーム（以下「営業チーム」という。）を設置する。

2. 営業チームの構成

- (1) 雇用均等・児童家庭局内に、雇用均等・児童家庭局長をチーム長とする営業チームを設置する。
- (2) 営業チームに、チーム長、副チーム長を置く。
- (3) チーム長は雇用均等・児童家庭局長、副チーム長は大臣官房審議官（雇用均等・児童家庭、少子化対策担当）とする。
- (4) (3)に掲げる者のほか、営業チームのメンバーは、別紙の職にある者とする。
- (5) 都道府県労働局においては、労働局長及び雇用均等室長が、本省雇用均等・児童家庭局の営業チームと一体となって、企業のポジティブ・アクションの取組み促進を働きかける。

3. 営業チームの業務

- (1) ポジティブ・アクションの取組み促進のための企業訪問。
- (2) ポジティブ・アクションの取組み促進の働きかけ。
- (3) 企業の情報開示促進の働きかけ。

4. 事務局

- (1) 営業チームに事務局を置く。
- (2) 事務局に、事務局長及び事務局長代理を置く。
- (3) 事務局長は、雇用均等政策課長、事務局長代理は雇用均等政策課均等業務指導室長とする。
- (4) (3)に掲げる者のほか、事務局員は事務局長の指名する者とする。
- (5) 事務局の庶務は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課において処理する。

5. 設置日

本営業チームは、平成24年6月1日に設置する。

6. その他

前各号に定めるもののほか、営業チームの運営に関する事項その他必要な事項は、事務局長が定める。



平成24年度厚生労働省
委託事業

女性の活躍を推進しています

Positive Action

ポジティブ・アクション 情報ポータルサイト

URL

<http://www.positiveaction.jp>

Click

女性の活躍を推進しています
Positive Action
厚生労働省委託事業 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

> ホーム > サイトマップ > 印刷について
検索 印刷

このサイトは女性活躍推進に関心をお持ちの多くの方に向けた情報ポータルサイトです。ポジティブ・アクション推進にぜひこのサイトをご活用ください。

女性の活躍推進状況診断 受付中!
貴社の取組状況をWEB画面でチェック!
診断後、御社のこれからの取組について、アドバイスします! Q&A集を活用して、取組を更にパワーアップ!
詳しくはこちら

NEWS 新着情報 一覧を見る
→ 平成〇年〇月〇日 **NEW**
・女性の活躍推進宣言企業が〇社になりました。
・ポジティブ・アクション応援サイト掲載企業が〇社になりました。



活用ナビゲーション

このサイトを有効にご活用いただくための推奨プランです。

① 女子学生・女性社員の方

② 企業担当者の方

③ 社会人・一般の方

企業における女性活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する
各種情報を提供するポータルサイトです。

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例を実名で紹介

「見える化」支援ツール

社員の活躍を促進するための実態調査

女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップからのメッセージ

女性の活躍推進状況診断

女性社員の活躍状況を診断できる

WEBマガジン“EVOLUTION”&メールマガジン“きらら通信”

ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせ



厚生労働省

ポジティブ・アクション 応援サイト

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。

URL

<http://www.positiveaction.jp/pa>

Click

ポジティブアクションに取組みたい、
さらに推進したいとお考えの…

事業主、人事労務担当者の方へ

他社の取組の具体的な事例を参考にいただけます。

必見！女子学生の方へ

女性の活躍推進に取り組んでいる企業各社の具体的な情報がわかります。

就職情報に！

- ▶ 企業別・取組項目別、取組の考課や、今後の課題などを表示。
- ▶ 取組内容や業種、所在地域別のクロス検索が可能。
- ▶ 女性が活躍する職場風景や研修場面などの写真を掲載（希望企業のみ）。

取組状況

取組むきっかけ

労働力人口が減る中、女性の活躍が会社の発展には欠かせないとのトップの判断があり、2007年3月にポジティブ・アクション推進が決定しダイバーシティ推進室が設けられた。

取組体制

人事部にダイバーシティ推進室を設け女性の活躍推進に取組んでいる。

取組目標

現在の女性役員比率を2013年3月末に12パーセント、2014年3月末に16パーセント、2015年3月末に20パーセントとすることを目標に、女性の能力開発に力を入れて行く。

取組内容とその結果

1. 女性の活躍推進のための体制整備

ダイバーシティ推進室によるキャリア支援、教育サポート体制の整備。また管理職へは、性差の無い業務内容の指示の徹底、管理職教育などを行っている。

2. 募集・採用の取組

採用セミナーで、女性による企業内での活躍、働き易さ、企業の柔軟性をアピールしている。

3. 職場拡大の取組

ダイバーシティ推進室では、個人相談を随時受け付けており、キャリアアップを後押ししている。また、キャリアに興味が少ない社員にも、現在の業務とは直接関係が無くとも、個人の能力アップのために幅広い資格に対する資格取得奨励を行い、合格者に祝い金を出すなどして、個々の潜在能力に気づいてもらえるような環境作りにも力を入れている。

4. 登用の取組

評価基準が誰でも閲覧できる。必要とされる役職の能力要件を満たし、上長・先輩・同僚・後輩評価制度において一定のポイントを獲得すれば、男女問わず昇格できる。現在は女性の管理職割合を増やす取組の最中であり全社員に周知している。

5. 継続就業の取組

現在育児休業の取得実績は100回（複数回利用可）。これは、妊娠した女性の実に95パーセントである。職場復帰後は、短時間勤務制度も選択でき、その間も能力と評価ポイントで昇格できるなど、やる気をそがない環境は充実している。

6. 環境整備・風土改善の取組

各種ハラスメント対策も重要であるとのトップの考えから、2008年に就業規則に厳格な懲戒規定を設けており、各層毎のハラスメント教育を徹底し、ハラスメントの報告がしやすい環境を人事部の心のケア相談室で行っている。（相談者は、被相談者の性別を問わず相談を行うことが出来る）

取組の効果

女子学生の応募・採用者割合が格段に増えた。また、男女問わず能力開発が出来た結果、生産性が上がり、5期連続で売りが伸び、営業利益共に前年比30パーセント以上増加となった。女性の管理職割合が増加したことによって他の女性社員のやる気が急激に増え、キャリアの底上げが出来ている。

今後の課題

女性管理職割合は目標の通り。また、育児休業中でも休業開始前よりスキルを向上させられる制度、定期的に社内の情報やスキルアップの情報提供が出来ようようなシステムを今年度中に作り上げた。

企業概要

取組状況

会社名

〇〇株式会社

会社名（フリガナ）

〇〇カブシキガイシャ

所在地・都道府県

東京都

所在地・郵便番号

〒123-4567

所在地・都道府県・住所

東京都〇〇区〇〇1-1-1

所在地・建物等

〇〇の製造

産業分類（表示用）

製造業

事業内容

〇〇の製造

創業年

1975年

ホームページアドレス

<http://www.〇〇〇.co.jp>

従業員数

	正社員	正社員以外
男性	1200人	100人
女性	200人	200人

2012年〇月現在

平均勤続年数男女差（正社員について）

	2年0ヶ月
男性	20年0ヶ月
女性	18年0ヶ月

課長相当職に占める女性の割合（正社員について）

10パーセント

女性のトップの役職（正社員について）

部長

担当者名

〇〇〇〇

担当者部署

〇〇部

担当者電話番号

03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

担当者メールアドレス

〇〇〇@〇〇〇.co.jp

会社のアピールに！

画面入力により、貴社のポジティブ・アクション取組内容が本サイトに掲載されます。（登録無料）

掲載企業からのコメント

「会社をアピールする良い機会となり、優秀な人材を確保するのに役立ちます。」

写真も2枚
掲載できます。

企業概要

会社名

〇〇株式会社

会社名（フリガナ）

〇〇カブシキガイシャ

会社名（詳細表示用）

〇〇カブシキガイシャ

所在地・郵便番号

〒123-4567

所在地・都道府県

北海道

所在地・住所

〇〇〇〇〇〇〇〇

所在地・建物名

〇〇〇〇〇〇〇〇

産業分野

鉱業

産業分野（表示用）

〇〇〇〇〇〇〇〇

事業内容

〇〇〇〇〇〇〇〇

創業年

〇〇〇〇年

ホームページアドレス

<http://〇〇〇.co.jp>

従業員数

〇〇〇人

平均勤続年数男女差（正社員について）

〇〇年〇ヶ月

〇〇年〇ヶ月

写真
1MB以下のJPEG、GIF、PNG形式のファイルを2枚までアップロードできます。

1枚目

画像説明文（1枚目）

参照...

2枚目

画像説明文（2枚目）

参照...

女性の 活躍推進 宣言コーナー

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

URL <http://www.positiveaction.jp/declaration/>

Click



企業のご担当者が登録フォームに必要な事項を入力し、サイト管理者に送信するだけで簡単に掲載できます。
(※事前に内容の確認をさせていただきます。)

女性の活躍推進のための具体的施策をアピールできます。

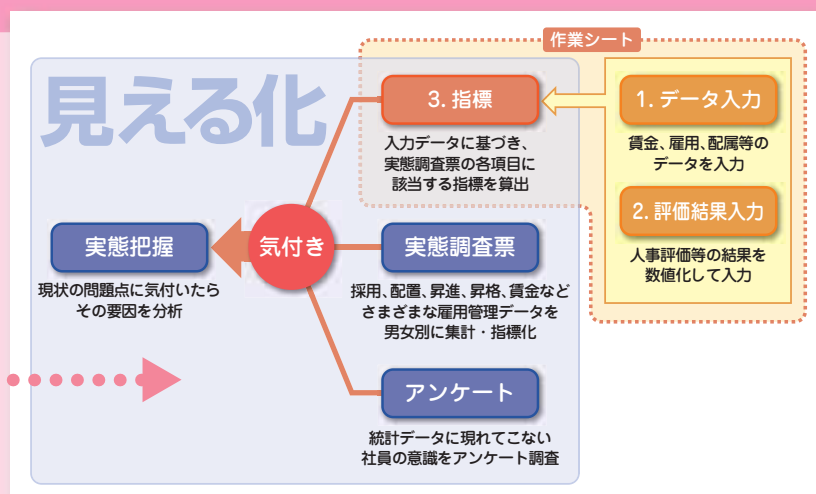
企業データ



見える化 支援ツール

各社のポジティブ・アクション推進に向けた取り組みを促進することを目的としたツールです。

あなたの会社の採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化することなどができ、女性活躍促進における自社の実態を把握することができます。



女性の 活躍推進状況 診断

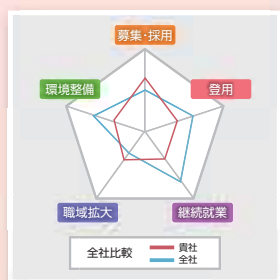
貴社で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における貴社の位置を相対的に比較できるインターネットサービス（無料）です。

診断結果に加えて、参考事例やアドバイスなどの情報もご提供します。
また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできます。

診断結果サンプル

当サイトの診断を終えると、以下のような診断結果画面が見られます。

診断結果を活用することで、自社のポジティブ・アクションに関する取組を客観的に評価することができます。



！ポイント レーダーチャートで表示！

5つの分野について診断得点をレーダーチャートで表示します。五角形のグラフから、自社の得点率のバランスを平均と比較して把握することができます。

【診断結果の見方】

貴社の取組項目ごとの得点と、基準値データでの全社平均値とを比較したものです。

貴社（赤線）が、全社平均（青線）より外側にあれば取組状況は平均以上です。赤線が、五角形の外枠に近いほど取組が進んでいることを表しています。



！ポイント 貴社の順位がわかる！

パーセンタイル（百分位）表示では、直近3年間の全累積データを100分位に順位分けし評価したものを基準値として用い、高位（1位～30位）、中位（30位～70位）、低位（70位～99位）のグラフで表しています。

仕切り線上の数値は、100分位の1位、30位、70位及び99位の各項目の数値です。

「平均勤続年数の順位」は、「a.平均勤続年数の男女差（男性－女性）の順位」と「b.女性の平均勤続年数の順位」の相加平均で順位を表しています。

WEBマガジン
EVOLUTION
メールマガジン
きらら通信

WEBマガジン“EVOLUTION”は、ポジティブ・アクションの取り組みが進んでいる企業の内容や活躍している女性の声、特集記事などを紹介しています。

メールマガジン“きらら通信”は、ポジティブ・アクションに関する最新・有益な情報を掲載したメールマガジンです。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに関するお問い合わせは

<https://www.positiveaction.jp/form/form.php>

所 管：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 TEL:03-5253-1111 (内線：7844)

企画・制作：株式会社 三菱総合研究所

平成24年12月

「ポジティブ・アクション」情報ポータルサイトに情報開示している埼玉県企業

(平成26年6月17日現在)

「女性の活躍推進宣言コーナー」登録企業 (27社)	「ポジティブ・アクション応援サイト」に取 組状況開示企業(18社)
①アイジャパン(株) ②ウエルシア関東(株) ③AGS(株) ④(株)大宮電化 ⑤カルソニックカンセイ(株) ⑥協和界面科学(株) ⑦(株)グラフィイトデザイン ⑧埼玉縣信用金庫 ⑨埼玉信用組合 ⑩埼玉ひびきの農業協同組合 ⑪(株)埼玉りそな銀行 ⑫三州製菓(株) ⑬ジェコー(株) ⑭医療法人聖仁会 西武総合病院 ⑮西武鉄道(株) ⑯(株)西武ホールディングス ⑰(株)第一住宅 ⑱東武レジャー企画(株) ⑲(株)ナカヤマ ⑳フジミック埼玉 ㉑医療法人へブロン会大宮中央総合病院 ㉒(株)ベルーナ ㉓(株)武蔵野 ㉔(株)武蔵野銀行 ㉕(株)メディアサプライ ㉖吉野電化工業(株) ㉗(社福)和光福祉会	① 曙ブレーキ工業(株) ② 朝日航洋(株) ③ 社福) 杏樹会 ④ ウエルシア関東(株) ⑤カルソニックカンセイ(株) ⑥川口信用金庫 ⑦(株)グラフィイトデザイン ⑧サイタ工業(株) ⑨(株)埼玉りそな銀行 ⑩三州製菓(株) ⑪医療法人尚寿会 ⑫(株)十万石ふくさや ⑬新日本無線(株) ⑭生活協同組合コープみらい ⑮(株)太陽商工 ⑯(株)ナカヤマ ⑰(株)ヤオコー ⑱(株)八木橋

第29回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の一層の推進により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなく自らのキャリアを築き、その能力を発揮できる環境整備等を進めること及び女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについて社会一般に定着させることが重要である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底を図る必要がある。

また、均等法の省令・指針が改正され、平成26年7月1日より施行されることからその内容を十分に周知するとともに、相談窓口が都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）であることを、社会一般に定着させる必要がある。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

2 目 標

- (1) 均等法及び改正省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの取組の促進
- (3) 女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについての定着

3 テーマ

踏み出そう ポジティブ・アクション！
～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～

4 期 間

平成26年6月1日から30日までの1か月

5 主 唱

厚生労働省

6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

7 実施事項

(1) 周知・広報活動の実施

月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じ、7月に施行される改正省令・指針の周知及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談窓口が雇用均等室であることも含め広報活動を実施する。

(2) 協力依頼の実施

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。

(3) 均等法に基づく指導の集中的実施

雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

(4) 事業主に対するポジティブ・アクションの取組促進

厚生労働省及び都道府県労働局において、直接企業や団体を訪問することにより、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行うとともに、その取組状況についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用による情報開示の促進を図る。

ポジティブ・アクション能力アップ助成金の概要

女性がスキルアップを図りつつ活躍できるように、働き続けることを希望する女性労働者が就業意欲を失うことなく、その能力を伸張・発揮できるよう、女性の計画的な育成を図る環境整備を進めることを目的に創設された助成金です。

○以下の取り組みを実施した事業主に支給します

①「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に関し、ポジティブ・アクションに関する数値目標を設定していること

②「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」（※１）内の「ポジティブ・アクション応援サイト」（※２）または「女性の活躍推進宣言コーナー」（※３）に数値目標を含む内容または宣言を企業代表者名を明らかにして掲載していること

※１ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト <http://www.positiveaction.jp>

※２ ポジティブ・アクション応援サイト <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

※３ 女性の活躍推進宣言コーナー <http://www.positiveaction.jp/declaration>

③「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与するため等の一定の研修（ポジティブ・アクション研修）を実施すること。

▶実施する研修をあらかじめ計画し、①研修の目的、②研修する研修の種類、③対象者を明らかにして明文化しておくことが必要です。

▶研修の内容、時間は一定の要件を満たす必要があります。（下記の表を参照）

④数値目標について、上記②のサイト又はコーナーへの当該目標の掲載日から6ヶ月経過後3年以内に達成され、さらに支給申請日までその状態が継続されていること。

⑤数値目標を達成するにあたり、女性労働者のうち少なくとも1名はポジティブ・アクション研修に参加していたこと。

ポジティブ・アクション研修	
研修対象者	研修の内容
1 職域拡大又は管理職登用等を図る対象の女性労働者	①職域拡大のための資格取得研修その他必要な知識を付与する研修 ②管理職登用に向けての資格取得研修その他必要な知識を付与する研修 ③企業内外の別の職種への短期的な業務研修 ④仕事と家庭の両立をしながらキャリアアップをするための取組事項に関する研修 ⑤企業トップ等が講師となり、自社における女性活躍の重要性等を理解させるための研修
2 管理職その他労働者等	①「女性の職域拡大」を促進するため、管理職に必要なスキル（管理職の意識改革、コーチング等）を学ぶための管理職を対象とした研修 ②「女性の管理職登用」を促進するため、管理職に必要なスキル（管理職の意識改革、コーチング等）を学ぶための管理職を対象とした研修 ③企業内におけるメンター育成研修 ④仕事と家庭を両立しながらキャリアアップするための意識啓発研修 ⑤企業トップ等が講師となり、自社における女性活躍の重要性等を理解させるための研修

研修時間

○1と2からそれぞれ1項目以上を組み合わせ合計30時間以上実施

○1項目の研修対象時間は2時間以上実施

○1日に実施する研修時間は最低2時間以上

支給額（1企業1回限り）

15万円（中小企業は30万円）

申請期間

○数値目標の達成日が1月1日から6月末日までの場合は同年7月1日から8月末日まで

○数値目標の達成日が7月1日から12月末日までの場合は、翌年1月1日から2月末日まで

☆ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。

【ポジティブ・アクション能力アップ助成金のご案内】

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei_22-7.pdf

助成金の詳細や支給申請については各都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせ下さい。

男女雇用機会均等法で禁止している 「間接差別」の対象範囲が拡大します

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、
「間接差別」として禁止されます。



これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、
「間接差別」として禁止されてきました。

〈「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例〉

- ×労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。
- ×部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社などがないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置（※以下の①～③）を、合理的な理由なく、講じることをいいます。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
- ②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（「転勤要件」）を要件とするもの
- ③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

（改正後）

- ②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの



職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

＜以下の**太字**部分が、今回指針に明示した事項です＞

- ◆職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれる**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、**発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。**
- ◆セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じることとしています。**例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが考えられます。**
- ◆セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
 - ・被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - ・行為者による謝罪
 - ・被害者の労働条件面での不利益の回復
 - ・**管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応**

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来、通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html