ひと、くらし、
みらいのために

女性活躍推進法の改正と認定制度等

福井労働局雇用環境・均等室

令和３年10月28日

女性活躍推進法とは

「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日より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、民間事業主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（女活法第７条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

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。

企業の取組について

●法律第８条により、労働者301人以上を雇用する企業は、女性活躍推進法による「事業主行動計画指針」に即して、「一般事業主行動計画」を定め、本社所在地のある都道府県労働局雇用環境・均等室へ「一般事業主行動計画策定等届」を届け出なければなりません（企業単位で行動計画策定・届出等が義務）。

計画策定にあたっては、厚生労働省令で定めるところにより、自社の女性活躍に関する**状況把握を把握し**（①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 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これを定めなければなりません。

行動計画の目標については数値を用いて定量的に定めなければならない（301人以上企業は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記載し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むこと。行動計画を社内周知し、外部公表を行う必要があります。

●法律第20条により301人以上企業は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定期的に公表しなければなりません（義務）。

●以上について現在は労働者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日より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 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）

・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)
・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の状況(区)
・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)
・管理職に占める女性労働者の割合
・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
・男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
・男女の人事評価の結果における差異(区)
・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)
・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)
・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
・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
・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)
・男女の賃金の差異(区)

赤文字４項目が「基礎項目」として状況把握が義務、
黒文字は「選択項目」で把握は任意

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）

・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
・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)
・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
・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)
・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
・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
・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)
・有給休暇取得率(区)

（※管理職を含むすべての労働者が対象）

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、目標数の義務の数が違います。

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。

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も進んでいて、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。

女性の活躍に関する情報公表の数について

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。

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必要となります（女性活躍推進企業ＤＢを使うと更新時期にメールでお知らせ機能があります）。

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 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績	・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 ・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)

女性の活躍状況の状況把握

以下の４つは「基礎項目」として女活法上必ず把握すべき項目

１　採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

「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「労働者に占める女性労働者の割合」で計算

２　男女の平均勤続年数の差異（区）

女性の平均勤続年数と男性の平均勤続年数を計算し比較。

３　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

「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」で計算。
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、で計算も可。

４　管理職に占める女性労働者の割合

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。

※（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）

課題分析、課題に対する取組

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）

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＆A31.3.29版（PDF））」**で状況把握計算疑義を紹介

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

◆採用関係（女性活躍推進に関する課題分析の視点例、取組例より（法指針別紙２））

基礎項目に続き、「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) 」、「男女別の再雇用もしくは中途採用の実績(区)」を把握

●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　より基幹的な職種の女性比率が低く、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取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、中途採用の積極的実施等

◆長時間労働関係（法指針別紙２）

基礎項目に続き、「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) 」、「一定時刻（例：18時）以降の労働者の退社状況」等を把握

●課題分析の視点例●

A　長時間労働故に、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

◆継続就業及び職場風土関係（法指針別紙２）

基礎項目に続き、「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)」、「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）」を把握

●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ているか
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

◆配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（法指針別紙２）

基礎項目に続き、「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) 」、「管理職や男女の労働者の職場風土等に関する意識(区)(派) 」、「男女の人事評価の結果における差異(区) 」、「男女別の１つ上位の職階へ昇進した者の割合」、「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」等を把握

●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

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。

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

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

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

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

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。

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」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（育児休業が取りやすい環境整備、残業削減等働き方の見直しに関する取組等）。

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6月末時点）

福井：301人以上規模企業　81社、101人～300人規模企業　272社

（全国：301人以上規模企業17,020社、101人～300人規模企業31,496社）

次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出

女性活躍推進法に基づく行動計画と、次世代育成支援対策推進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。

（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）。

計画の社内周知・公表、女性活躍の情報公表、策定届提出

●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。

●**女性の活躍推進企業データベース**
アドレス　https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/
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、くるみん認定企業の検索も可能です）。

◎データベース登録状況（令和3年10月20日時点）
データ登録企業　15,189社
行動計画公表企業　19,745社

●**「一般事業主行動計画策定・変更届」**の提出
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、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。

★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からダウンロードができます。
（ＨＰトップ＞ 重要なお知らせ＞ **女性活躍推進法全面施行まであと６か月**）
＊アドレス　https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html

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（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る）。

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）。

プラチナえるぼし	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、**当該行動計画に定めた目標を達成**したこと。 ● 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。（※） ● 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**全て**を満たしていること（※） ● 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、**８項目以上**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。（※） ※実績を**「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表する**ことが必要
えるぼし（３つ星）	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の５つの基準※の**全て**を満たし、その実績を**「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表**していること。 ※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。
えるぼし（２つ星）	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の５つの基準のうち**３つ又は４つ**の基準を満たし、その実績を**「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表**していること。 ● 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。
えるぼし（１つ星）	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の５つの基準のうち**１つ又は２つ**の基準を満たし、その実績を**「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表**していること。 ● 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。

福井県内のえるぼし認定企業について

プラチナえるぼし認定　１社（全国17社）
福井県民生活協同組合（全国で２番目の認定）

えるぼし認定　　11社（全国1,437社）

＜３つ星＞
アイシン・エィ・ダブリュ工業株式会社（越前市）
江守企画株式会社（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）
福井県民生活協同組合（福井市）
株式会社ＰＬＡＮＴ（坂井市）
株式会社文教コーポレーション（福井市）
＜２つ星＞
株式会社等愛会（若狭町）

プラチナえるぼしマーク

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。

えるぼし3つ星マーク

えるぼし２つ星マーク

「『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）

くるみん認定・プラチナくるみん認定について

行動計画目標を達成し、次世代育成支援対策推進法に基づく基準を満たす企業は、行動計画終了時点で厚生労働省の**「くるみん」認定**を受け、認定を受けた企業は、認定マークを商品、広告、求人広告等につけ、子育てサポート企業であることのＰＲを行うことが可能。

くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行っている企業は特例認定を受けることができ、**「プラチナくるみんマーク」**を表示できます。

くるみんマーク

プラチナくるみんマーク

認定基準（育児休業取得率、時間外労働）

くるみん・プラチナくるみん（共通）

◆女性の育児休業取得率　75%以上

◆労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働　45時間未満

全労働者の月平均時間外労働　60時間未満

愛称「くるみん」は、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味が込められています。カラーは明るさ、優しさ、暖かさを表現したピンクです。

くるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業　7%以上

又は

育児休業＋育児目的休暇　15%以上

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業　13%以上

又は

育児休業＋育児目的休暇　30%以上

その他の認定基準

◆行動計画の期間が、２年以上５年以下であること。

◆策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。

◆３歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること

実績と政府目標

○　民間企業の男性の育児休業取得率は7.48%（令和元年度）。

○　男性の育児休業取得率の政府目標が30%（令和７年度）（少子化大綱（令和２年５月閣議決定））。

福井県内のくるみん認定企業について

プラチナくるみん認定企業　５社（全国451社）

小浜信用金庫（小浜市）
福井信用金庫（福井市）
福井県民生活協同組合（福井市）
株式会社福井銀行（福井市）
キョーセー株式会社（越前市）

くるみん認定企業　33社（全国3,660社）　※【　】内は認定回数

国立大学法人福井大学（福井市）【４回】
福井県民生活協同組合（福井市）
株式会社福井村田製作所（越前市）
福井信用金庫（福井市）【3回】
小浜信用金庫（小浜市）【3回】
株式会社福邦銀行（福井市）【2回】
日本システムバンク株式会社（福井市）
株式会社福井銀行（福井市）【2回】
医療法人林病院（越前市）
株式会社福井新聞社（福井市）【2回】
株式会社ヨシケイ福井（鯖江市）
揚原織物工業株式会社（鯖江市）
株式会社シャルマン（鯖江市）
医療法人たけとう病院（勝山市）
株式会社日本エー・エム・シー（福井市）
医療法人千寿会（福井市）
医療法人広瀬病院（鯖江市）
医療法人誠医会（越前市）
花咲ふくい農業協同組合（坂井市）
社会福祉法人ほのぼの苑（南越前町）
南越建設工業株式会社（越前市）
株式会社吉村甘露堂（大野市）
株式会社日本ピーエス（敦賀市）
株式会社鯖江村田製作所（鯖江市）
福井放送株式会社（福井市）
キョーセー株式会社（越前市）【2回】
株式会社協同（坂井市）
医療法人穂仁会（福井市）【2回】
小浜製綱株式会社（小浜市）
福井鋲螺株式会社（あわら市）
坂川建設株式会社（福井市）
社会福祉法人福聚会宝珠苑（福井市）
興和江守株式会社（福井市）

プラチナくるみんマーク

くるみんマーク

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日より、中小企業は令和4年4月1日より義務化～

改正労働施策総合推進法の施行により、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日より、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います。

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（防止方針、禁止される内容、行為者への対処、相談窓口、プライバシー保護、不利益取扱いの禁止）、**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。（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））

ハラスメントは許しません！

令和　　年　　月　　日

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ことがあります。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。

大勢の人の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・名誉毀損・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　項に当たることによ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おそれがある場合、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行いません！

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みます。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しょう。

令和３年６月９日に改正育児・介護休業法が公布されました!!

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

① 子の出生後８週間以内に４週間取得できる新育児休業制度を創設！　施行日：令和4年10月1日

	新制度（現行育休制度とは別に取得可能）	現行育休制度
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**取得できる新育休制度創設**（通称：産後パパ育休）**	原則子が１歳（最長２歳）まで
休業の申出期限	原則**休業の２週間前**まで	原則１か月前まで
分割して取得できる回数	分割して**２回**取得可能	原則分割不可**(今回の改正で2回まで取得可能)**
休業中の就業	就業に関する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で就業可能(※)**	原則就業不可

② 育児休業申出・取得を円滑するための事業主の措置が義務化！　施行日：令和４年４月1日

- 労働者に対する育児休業に係る研修の実施、相談窓口の設置
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対して、個別に育児休業制度等を周知し、育児休業の取得意向の確認のための面談等の実施（現行法では努力義務）

③ 現行法の1歳までの育児休業も①の新制度とは別に分割取得可能に！　施行日：令和4年10月1日

現行育休制度（改正前）
原則分割することはできない

→

改正後
分割して２回まで取得可能

④ 育児休業を1歳以降に延長する場合に、休業開始日を柔軟化　施行日：令和4年10月1日

現行育休制度（改正前）
１歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は１歳、1歳6か月の時点に限定されている

→

改正後
１歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件「入社1年以上」要件廃止　施行日：令和４年４月1日

改正前

●有期雇用労働者の育児休業取得要件
(1)入社１年以上であること
(2)１歳６か月(2歳までの育休申出の場合は2歳)に達する日迄に契約が満了することが明らかでないこと

●有期雇用労働者の介護休業取得要件
(1)入社１年以上であること
(2)介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日迄に契約が満了することが明らかでないこと

→

改正後
育児、介護とも(1)の要件を撤廃し、(2)の要件のみとする
(無期雇用労働者と同様の取り扱いとなるため、入社１年未満の労働者は**労使協定の締結が無ければ除外できません**)

⑥ 1,000人超企業は育児休業等の取得状況の公表が義務化されます施行日：令和５年４月1日