

# 課題解決に向けた共通の取組について

(H30.1.15)

長野県女性活躍推進会議は、女性労働力率のM字カーブ解消をめざして、企業・団体が行う計画的な取組を支援するとともに、女性の継続就業の環境整備を推進します。

## 取組

### 1 女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び取組推進

- ・ 300人以下の企業・団体の計画策定の働きかけ

**【H29.12.1現在 32社・60社程度増加させる ⇒H30.12末現在 40社(8社増)】**

- ・ 策定及び取組に当たり、経営者と従業員が話し合うとともに、計画の推進に当たって、PDCAサイクルを確立することを推進
- ・ 計画策定済企業への「えるぼし」認定取得等の呼びかけ
- ・ 女性の就業に関する実態の把握・分析・活用

### 2 継続就業の環境整備

- ・ イクボス・温かボス宣言者拡大の積極的働きかけ

**【H29.12.21現在 2,194名・700名程度増加させる ⇒H31.1.28現在 2,453名(259名増)】**

- ・ 女性のキャリア向上に資する部署への配置などの女性の職域拡大
- ・ 男性の育休取得と家庭参画の推進
- ・ 優良事例（先進企業、イクメン、イクボス、活躍している女性等）の紹介、表彰推薦

### 3 女性のエンパワーメント支援

- ・ 女性リーダー育成に向けた学びの場づくり
- ・ 多世代、異業種女性の交流促進

## 実施内容

### (会議)

- ・ 女性活躍推進会議応援事業の周知、承認事業の積極的広報
- ・ スキルや意欲向上のための講座等の開催（共催）
- ・ 課題解決に向けた具体的な推進方法の研究

### (各団体)

- ・ 会議の取組の傘下企業等への広報、働きかけ、参加呼びかけ
- ・ 個別の課題解決に向けた取組

### (県・労働局)

- ・ 会議の取組の企画調整
- ・ 女性活躍推進法及び関連する法制度等の周知啓発、取組推進

## 「課題解決に向けた共通の取組」に対する取組状況

**全 般**

## ○女性活躍推進会議応援事業

平成 30 年度承認状況（平成 29 年度実績 6 件）

No.	承認日	実施者	事業名称	事業内容
1	H30.5.15	須坂市	スマイル・ママ・フェスタ in 須坂	子育て世代のママたちが自らの経験や活動を活かした発表の場をつくり、親子で一緒に楽しみ、交流できるイベントを開催
2	H30.9.13	長野県	長野県ウイメンズカレッジ ライフスタイルデザイン基礎講座	将来への不安解消やモチベーションの向上を図るため、ライフデザインを学ぶ講座を開催する。
	H30.12.7	長野県	長野県女性活躍推進トップセミナー	企業の経営戦略としてのダイバーシティ推進に先進的に取組む企業経営者によるパネルディスカッション

(参考)

## ・事業目的

長野県女性活躍推進会議構成団体及びその会員等（以下「事業実施団体等」という。）が実施する女性の活躍推進に向けた取組（講演会・研修・プロジェクト等）を「長野県女性活躍推進会議応援事業」として承認し、取組を広く紹介することを通して女性の活躍推進の気運醸成を図るとともに、県内における女性の活躍に資する環境づくりを推進する。

## ・対象団体

- (1) 長野県女性活躍推進会議構成団体
- (2) 長野県女性活躍推進会議構成団体所属の企業・団体等
- (3) その他、長野県女性活躍推進会議構成団体が推薦する企業・団体等

## ・対象となる取組

一般県民あるいは団体の構成員や社員等に向けた、女性の活躍推進に係る以下のような取組

- (1) 企画・方針・意思決定の段階への女性の参画を進め、女性役員やリーダーへの登用や育成を積極的に進める取組
- (2) 女性の活躍を経営・活動戦略・計画に組み入れて実行し、構成員や社員等の意識改革につなぐ取組
- (3) 男性の育児・介護への参画を促し、女性の活躍や継続就業を支援する取組
- (4) その他、女性の活躍推進に係る取組

**女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び取組推進**

## ○長野県

女性活躍推進セミナー（人権・男女共同参画課）

## \* 女性活躍推進トップセミナー

目的：企業経営者の意識改革を図り、トップのリーダーシップによる主体的な取組を促進

日時：平成 31 年 1 月 17 日（木）午後 1 時 30 分から午後 3 時 30 分

場所：ホテルメトロポリタン長野（長野市）

主催：長野県、長野県経営者協会、長野県中小企業団体中央会、長野県商工会議所連合会

長野県商工会連合会、日本労働組合連合会長野県連合会

共催：長野県女性活躍推進会議

内容：女性の活躍推進企業知事表彰式（受賞企業 株式会社長野銀行）

キーノートスピーチ&パネルディスカッション

「～SDGs時代における～ダイバーシティ推進と企業経営」

コーディネーター 船木成記氏（長野県参与）

パネリスト 西澤敬二氏（損害保険ジャパン日本興亜(株)取締役社長）

丸山将一氏（エムケー精工(株)）

宮島香澄氏（日本テレビ放送網(株)報道局解説委員）

参加者 110名

#### \* 管理職セミナー

目的：管理職等の意識改革を図り、具体的な取組導入を促進

日時：平成30年7月10日（火）

場所：長野銀行本店（松本市）

主催：長野県 共催：長野県経営者協会

内容：女性活躍の取組や働き方改革について、企業が取り組むメリットについて情報提供するとともに具体的な取組方法に関する研修を実施

「ワーク・ライフ・バランスは経営戦略～なぜ、イクボスは業績が好調なのか～」

講師 川島高之氏（NPO 法人ファザーリングジャパン理事） 参加者 82名

#### ○長野県経営者協会

厚生労働省より指定された、長野県次世代育成支援対策推進センターとして、

- ・女性活躍推進法並びに次世代育成支援対策法の周知啓発・一般事業主行動計画の策定支援
- ・「えるぼし」「くるみん・プラチナくるみん」などの認定取得等の呼びかけの実施
- ・改正女性活躍推進法の周知・啓発（改正後）

#### ○長野県中小企業団体中央会

本会ホームページ及び広報誌による会員組合及び傘下会員企業への周知を行った。

#### ○日本労働組合総連合会長野県連合会

- ・加盟構成組織を通じて、300人以下の中小企業における行動計画策定を要請
- ・加盟構成組織に対するアンケート調査実施（2018年7月末）  
「女性の意見が反映されずに策定された」「周知されていない」「計画に具体的な項目が記載されていない」「事業主目線で策定され、労働組合にも話がなかった」「策定以降、進捗状況がチェックされていない」、「女性の応募者が少ないため、採用を増やすことが難しい」、等
- ・春季生活闘争の方針における男女の賃金格差是正の取り組みとあわせ、事業主行動計画の分析選択項目「男女の賃金差異」について、各組織の賃金データに基づいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握した「見える化」を示し、課題改善に向けた具体的な労使間協議を要請  
2018年度個別賃金実態調査実施（2018年12月 41,259人）

#### ○長野県商工会連合会

関係機関からの文書等を周知している。

#### ○長野県私立短期大学協会

- ・行動計画策定と取組推進の重要性は、昨年度末には会員短期大学に周知されていたものの、進捗

状況に就いては未だしというのが現状である。

- ・県内 8 短大の半数は女子大であり、加えて女子大のルーツを持つ共学短大もある。従而、女子学生は固より、教職員にも女性は多く、教員のみならず事務系職員の女性管理職も一般の事業会社よりは割合が大きいと考える。男性に伍して能力、就中、指導力を発揮している女性職員は多く、特に短大の置かれている状況に鑑み、能力主義をより重要視せざるを得ぬ状況下、斯かる面での男女差は比較的少ない。
- ・但し、4 年制大学や付属校・園を併設している短大は別として、現状、短期大学を事業体として捉えれば中小規模に留まるのが実情であり、法の趣旨、行動計画策定の必要性の認識は浸透している一方で、策定及びそれを規程化して取組む段階までには至っていないというのが実態である。協会として向後も総会始め様々な機会に更に働きかけていきたい。

## **継続就業の環境整備**

### ○長野県

#### 女性の活躍推進企業知事表彰（人権・男女共同参画課）

目的：女性の登用や職域拡大に積極的な取組を行うとともに、働きやすい職場環境づくりを行っている法人、その他の団体を表彰することにより、女性の活躍推進の取組への意欲を高め、女性も男性も働きがいを持ち、能力を十分に発揮しながら働き続けられる職場環境整備の促進を図る。

表彰対象：女性の登用や職域拡大及び働きやすい職場環境づくりに積極的な取組を行う法人、その他の団体

実績：表彰企業 1 社（株式会社長野銀行）

表彰式：女性活躍推進トップセミナー（H31.1.17）において実施

#### 将来世代応援企業表彰（次世代サポート課）

- ・長野県など 14 県の知事で作る「日本創生のための将来世代応援知事同盟」において、子育て支援及び女性や若者への支援に対し、独自性、先進性のある取組を積極的に行っている企業を表彰する「将来世代応援企業表彰」を実施。
- ・平成 30 年度は、長野県が推薦したエムケー精工(株)（千曲市、平成 29 年度女性の活躍推進企業知事表彰受賞）が最優秀賞を受賞した。（H30.5）

#### いい育児の日（次世代サポート課）

- ・いい育児の日（11 月 19 日）、家族の週間（H30 は 11 月 11 日～24 日）を中心に、子どもの成長と子育てを社会全体で応援し、みんなで子育てを楽しむ機運の醸成を図った。  
取組 2 年目の平成 30 年は、県と企業などが連携した親子向けイベントを各地で開催した。
- ・赤ちゃんの泣き声を温かく見守る「WE ラブ赤ちゃんプロジェクト」を広めるため、ステッカー・ポスターを作成し、希望者（個人、施設等）に配布 H30.11

#### （こども・家庭課）

- ・就業支援員を上田・伊那・松本・長野の 4 保健福祉事務所に配置し、母子家庭の母等を対象に、無料職業紹介などの就業支援を実施している。
- ・また、国庫補助事業を活用し、母子家庭の母等の能力開発を支援する各種給付金の支給や講習会の開催を行っている。
- ・母子家庭の母等の雇用を行う法人等に対し、法人事業税・個人事業税を減額することで、母子家庭

の母等の雇用を促進する。

### 子育て期女性の再就職支援（労働雇用課）

子育て支援センター等の身近な地域に出向いて行う就業相談、託児付きセミナーやインターンシップ等によるワンストップの就業支援

【実績】（H26.4～H30.12 累計）

相談者数：8,061人 就職者数：1,402人

### 女性の就業継続支援（労働雇用課）

県内企業の女性従業員を対象としてタイムマネジメントやコミュニケーション力の向上等、職場におけるステップアップ、業務スキル向上を目的としたセミナーを実施

### IT活用による新たな働き方普及事業（労働雇用課）

ITスキル習得セミナーを実施するとともに、企業に対してテレワーカーへの業務発注方法等の普及を図り、セミナー受講者と結び付ける

【事業周知の一般向けセミナー】8/23, 30, 31

【テレワーカー育成セミナー】10月～11月 受講者 128名

【テレワーカー活用のための企業向けセミナー】11/1, 6, 8

※セミナー終了後、受講者と企業との業務のマッチング支援

### 職場環境改善促進事業（労働雇用課）

・企業に対して短時間正社員制度など多様な勤務制度の導入や従業員の処遇改善を働きかけ

【実績】（H25.10～H30.12 累計） 多様な勤務制度導入企業 238社

・「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証企業の拡大

【実績】（H27.7～H31.1.1） 認証企業数 110社

### ○長野県経営者協会

- ・企業の働き方改革促進支援（セミナー・講演会等の開催）
- ・ハラスメント対策の取り組み支援（セミナー・講演会等の開催）
- ・イクボス・温かボス宣言の周知啓発

### ○長野県中小企業団体中央会

- ・働き方改革推進支援センターを設置し、電話相談による個別相談や企業訪問による相談支援及び働き方改革に関するセミナー等を実施している。
- ・イクボス・温かボス宣言者の拡大についてはホームページ及び広報誌等で継続して周知を行っている。
- ・現在、傘下企業を対象に女性管理職の登用に関するアンケート調査を実施している。

### ○長野県商工会議所連合会

- ・イクボス・温かボス宣言者拡大の働きかけ（平成30年6月13日 推進宣言式を実施）  
長野県商工会議所女性会連合会として、県内の企業、団体等に対し、管理職等が従業員や部下の仕事と子育て、介護の両立を支援する「イクボス・温かボス」を増やす働きかけを積極的に行うことを宣言した。
- ・女性の職域の拡大

## ○日本労働組合総連合会長野県連合会

- ・会議・集会での周知とあわせて、加盟構成組織を通じて、イクボス・温かボス宣言の取り組みを要請
- ・両立支援・就業継続に関するアンケート調査を実施（2018年7月）  
「営業日・時間の拡大から、休日保育・夜間保育への更なる対応が必要」「男性に対する育児休暇や介護休暇の促進など、家庭・地域での男女平等参画が遅れている」「育児や介護と仕事の両立支援には、時間単位年休や半日年休など休みがとりやすい環境整備が必要」、等
- ・男女平等月間学習会（2018年5月23日）  
男性トップライダーを対象に開催。「女性活躍・男女平等は進んだか」をテーマに男女平等参画の必要性和男性の育児・家事への参画の重要性について理解を深めた。
- ・女性のための全国一斉労働相談（6月15日（金）、16日（土））  
2日間で約20件（セクハラ、パワハラ、退職、賃金等：全員女性）の相談が寄せられた。相談者が相談しやすいように、対応者は、全員女性役員（6名）が対応した。
- ・県内におけるアピール行動  
3.8国際女性デーにあわせて、女性が働きやすい職場環境について、県内全域にて街頭での周知行動を展開した。オリジナルメモ帳の配付・ティッシュ、チラシ  
2018年3月3日 長野駅前、3月7日 松本駅前 3月8日（長野市トイゴ広場）、2018年3月28日 佐久平駅、4月2日 飯田市内 他県内各地

## ○長野県私立短期大学協会

- ・短期大学には、女子学生の割合が多いことを考慮し、女性の教職員が比較的多い。学生のキャリア形成のうえで、身近にいる社会人として年代別のロールモデルになれるよう努めている。
- ・県の「社員の子育て応援宣言」に登録し、育児休業を取得しやすく、あわせて子どもの看護休暇がとりやすい環境づくりを進めている短大もある。
- ・産休・育休の代替職員の確保が難しく、苦勞している面も感じられる。  
今後とも他の団体の事例も参考にしていきたい。

## ○長野県連合婦人会

イクボス・温かボス宣言者登録の呼びかけ	H31.1.28 現在	2,453 人	
内訳)			
・県、県教育委員会	1,127 人	・市町村	819 人
・国出先機関	36 人	・企業	191 人
・団体等	278 人	・個人	2 人

## ○諏訪市

子育て企業サポート事業としてくるみ認定等を受けた企業者に対し奨励金を交付しており、従業員の安定的な雇用・定着を図り、企業の業績及び生産性の向上を目指した環境整備を支援しています。

- ・H31.1.23 現在各種認定企業 以下のとおり  
社員の子育て応援宣言企業数 117 社  
職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数 6 社  
くるみ認定企業数 3 社（うち1社はプラチナくるみ認定）

## **女性のエンパワーメント支援**

### ○長野県

長野県ウィメンズカレッジ（人権・男女共同参画課）

目的：女性の学びやネットワークづくりの場の提供

内容：①講座の一覧化

受講対象者の利便性・受講意欲の向上を図るため、県や市町村など様々な主体で実施している女性対象の講座の一覧化を行い、県ホームページで紹介

②ライフスタイルデザイン基礎講座の開催

将来のライフデザインを学ぶとともに、女性自身のモチベーションの向上を図る。また講座受講者や「長野のみらいを創るキラッと女性プラットフォーム」に参加する女性等との交流によるネットワークづくりを行う。

実施状況：東北信（千曲市白鳥園） 10/31 28名 12/5 30名

中南信（岡谷市あいとぴあ） 11/1 19名 12/6 19名

### 長野のみらいを創るキラッと女性プラットフォーム事業（人権・男女共同参画課）

目的：県内女性のネットワーク化、女性の視点の県施策への反映

内容：長野のみらいを創るキラッと女性プラットフォーム第3期メンバーとの懇談会。今年度は、地域活動や起業をはじめとした女性の活動支援等において、ネットワークづくりを実践する方々による「女性のエンパワーメントに資する学びの場」について懇談

### （長野県男女共同参画センター）

- 働く女性応援 私のチカラ向上セミナー1 H30.9.8
- 働く女性応援 私のチカラ向上セミナー2 H30.9.29
- 働く女性のストレス対処（女性就業支援全国展開事業） H31.1.19
- 働く女性応援 私のチカラ向上セミナー3（予定） H31.2.20、H31.2.27

### 「長野県農村女性プラン」推進事業（農村振興課）

農村女性が農業経営や地域活動に参画し、次代の農村を築くことを目的とする当プラン推進のための普及・啓発活動及び研修を、各農業改良普及センターにおいて実施。（H30.4～H31.3）

### 農業リーダー育成事業（農村振興課）

農業経営や社会参画に意欲的な女性農業者に対し、地域の実践的リーダーとなるための研修を行い、農村生活マイスターとして認定。また、農村女性の起業や社会参画を促進するため、「信州の味コンクール」「農村女性きらめきコンクール」「農村女性フェスティバル」等を開催。（H30.4～H31.3）

### 農業女子経営力アップ支援事業（農村振興課）

信州農業・農村の魅力発信及び消費者や他県農業女子との交流等を通し経営者としてのスキルアップを図るため、農業女子グループが自ら企画・実践するマルシェ活動等を助成。（H30.7～H31.2）

### 担い手育成総合支援事業（女性農業者経営能力向上支援事業）（農村振興課）

農業を経営する女性が、経営の安定や事業発展を目指し、経営者としてのステップアップを図るための自主的な取組(勉強会、農産加工品の商品化等)を助成。（H30.7～ H31.2）

### 農村女性団体の活動支援（農村振興課）

長野県農村生活マイスター協会、農村女性ネットワークながの、NAGANO 農業女子、加工・直売・食育を行う

農村女性団体が行う活動を支援。(H30.4～ H31.3)

#### (信州の木活用課)

林業就業希望者向けに銀座 NAGANO で開催した信州就林セミナーにおいて、林業分野で活躍する女性の先輩移住者を講師に招き体験談を発信。(信州の木活用課)

#### ○長野県経営者協会

- ・女性の能力開発セミナーの継続開催(県内2会場、本年度4年目)

#### ○長野県中小企業団体中央会

- ・現在、本会内に女性部設置につき研究を重ねている。

#### ○長野県商工会議所連合会

- ・女性リーダー育成に向けた研修会の実施、意識改革  
女性会連合会および各女性会ごと資質向上のための研修会を実施している

#### ○日本労働組合総連合会長野県連合会

- ・女性のための労働相談講座(2018年5月29日)  
女性役員に対して、働く女性に関する法律全般について学習し、相談者からの相談にこたえられるようにスキルアップをめざした。
- ・女性リーダー育成講座(2018年6月26日)(別添資料)

#### ○長野県商工会連合会

- ・県下64の商工会女性部員を対象にリーダー研修会、レディースフォーラムを開催している。

#### ○長野県建設産業団体連合会

建設業協会女性部会における活動

- ・HPによる情報発信「建設業で働く女性(Vol.12～Vol.17)」
- ・現場見学会の開催(10月22日)
- ・職域拡大イベントへの協力(長野県との協働事業、大町市・坂城町)
- ・長野高専 女子生徒との意見交換会(11月14日)
- ・H30年度セミナー(2月15日予定)

#### ○長野県私立短期大学協会

- ・異なる学校種で構成されている私学教育振興会の行事に参加して交流を図っている。
- ・加えて各短大独自に他の共学4年制大学、地域の企業、自治体等と協働プロジェクトを展開し、その活動を通して教職員のみならず女子学生も知見、体験を蓄積し、能力とともに大いにプレゼンスを発揮しているケースも少なくない。特に、女性ならではの視点、観点からプロジェクトを成功に導いた事例も多々あって、女性が自らの能力を確認、自信を持つことに繋がるという意義がある点を強調しておきたい。

#### ○長野県男女共同参画推進県民会議

長野県男女共同参画推進県民大会の実施(平成30年11月4日)

- ・長野県男女共同参画推進県民会議表彰(受賞者3団体)

市民ボランティア音楽イベント企画集団ウォーム＊ハーツ  
日本一女性が起業しやすいまちづくり信州実行委員会  
いきいき市民推進チーム☆輝く SUWA

- ・ 県民会議記念事業紹介
- ・ 飯綱町事業紹介「子育てと両立する働き方改革事業の取組」
- ・ 講演「男性学の視点から男女ともに生きやすい社会を考える」

講師：田中 俊之教授（大正大学心理社会学部准教授） 参加者 254 人

## ○諏訪市

男女共同参画推進市民団体「いきいき市民推進チーム☆輝く SUWA」が開催した「男女で担う生活サポート講座」を協働して実施。今年度は避難所運営ゲーム HUG を体験し、避難所運営における意思決定に女性視点を入れることの重要性を認識することで、防災分野における女性参画の推進を図りました。

## その他の取組

### ○長野県（職員キャリア開発センター）

#### 目標 1 女性職員が能力を発揮できる登用の推進

##### 【取組】管理職等への登用の推進

\* 女性管理職（課長級以上）の割合

≪目標≫10%以上（H33.4.1）

≪実績≫4.8%（H27.4.1）⇒ 6.0%（H29.4.1）⇒ 7.1%（H30.4.1）

\* 女性管理監督職（係長級以上）の割合

≪目標≫15%以上（H33.4.1）

≪実績≫11.8%（H27.4.1）⇒ 14.3%（H29.4.1）⇒ 15.1%（H30.4.1）

\* 職員採用試験（競争試験）受験者に占める女性の割合

≪目標≫40%以上（H33 年度採用）

≪実績≫35.1%（H28 年度採用）⇒39.2%（H29 年度採用）⇒37.7%（H30 年度採用）

#### 目標 2 キャリア形成支援による女性職員の育成

##### 【取組】女性職員を対象としたキャリア形成に向けた研修の実施

##### （H28 年度～） ※H29 年度から先輩職員との対話を取り入れ

\* 女性職員キャリアデザイン研修の実施（H30.7.27 長野 18 名）

（対象）主事～主任級

（目的）様々な変化（ライフイベント・人事異動）に適応しつつキャリアを積み重ねていくための主体的な思考力や行動について学び、将来のキャリアデザインを描く

（先輩職員との対話）

女性管理監督職（課長補佐・係長級）4 名

- ・ 先輩職員の発表や意見交換を通じ、自分のこれからのキャリアデザインを考える

\* 女性職員リーダービジョン研修の実施（H30.8.8 長野 30 名）

（対象）主任超～係長級

（目的）今後、リーダーの役割を担いロールモデルとして活躍していくため、リーダーが果たす役割やリーダーシップの様々なスタイルを知る

（先輩職員との対話）

女性管理職（課長級）4 名

- ・ 女性管理職との対話を通じ、リーダーへとステップアップするための気づきと意欲を醸成

### 目標3 長時間労働の縮減に向けた取組の推進

#### 【取組】年次休暇の取得の促進

\*年休平均取得日数

《目標》年間13日以上（H32年）

《実績》10.1日（H27年）⇒10.4日（H28年）⇒10.9日（H29年）

### 目標4 多様な働き方の仕組づくり

#### 【取組】テレワークの推進

\*本格実施（H28.6.15～） ○環境の拡充（H29.7～）

・サテライトオフィスの増設

11か所（県庁、10合庁）⇒13か所（安曇野庁舎、東京事務所へ新設）

・在宅勤務PCを地域振興局へ配置

5台（県庁5台）⇒15台（県庁5台、各地域振興局1台×10）

\*利用の拡大

国のテレワークデイズへ参加、テレワーク月間（11月）における体験実施、

J S Nや庁内放送による周知

\*利用状況（30.4.1～30.12.31）

・サテライトオフィス勤務：実施者数122名、のべ実施回数427回

・在宅勤務：実施者数44名、のべ実施回数188回

### 目標5 両立を支援する制度の活用と職場環境づくり

#### 【取組①】育児に関する休業・休暇の取得促進

\*育児休業取得率

《目標》女性職員100%、男性職員20%（希望者100%）（H32年度）

\*出産補助休暇取得率、男性職員の育児休暇取得率

《目標》100%（H32年度）

↓

《実績》

男性職員の育児休業取得率、出産補助休暇取得率、男性職員の育児休暇取得率

指 標	H27 実績	H28 実績	H29 実績
育児休業取得率	8.8%(8名)	9.3%(10名)	12.8%(12名)
出産補助休暇取得率	91.2%(83名)	83.2%(89名)	86.2%(81名)
男性職員育児休暇取得率	74.7%(68名)	73.8%(79名)	69.1%(65名)

注) H27の実績は教育委員会を除く、H28の実績は計画の対象職員（全部局（教員除く））

#### 【取組②】両立を支援する制度の周知

\*「長野県子育て応援ハンドブック」の作成

\*子育て職員支援研修の実施（H27年度～）

#### 【取組③】男性職員の育児参画の推進

\*「男性職員の子育て計画書」の提出を義務化（H27.7～）

子が誕生する男性職員が所属長に育児に関する休暇制度の利用計画を提出

→所属長による面談を実施

（提出者数（累計））

36名（H27.7.15～H28.3.31）⇒90名（～H29.3.31）⇒133名（～H30.3.31）

\*子育て職員支援研修の開催（H27年度～）

(対象) H27年度から男性職員も対象とし、男性職員の子育て計画書提出者に対して受講奨励  
(内容) 支援制度の説明、先輩職員の体験発表(育休取得、子育て等)、座談会  
(参加状況)

H27年度：2回、31名(男性8名・女性23名)  
H28年度：2回、48名(男性35名・女性13名)  
H29年度：2回、43名(男性30名・女性13名)  
H30年度：2回、50名(男性26名・女性24名)

#### **【取組④】「イクボス・温かボス」による両立できる職場環境づくりの実践**

**(H28年度～)**

##### **\* 宣言の実施**

(実施時期) 平成28年4月～ 毎年度実施を依頼  
(対象者) 知事、副知事、幹部職員ほか全所属  
(実施者数) 394名(H28年度)⇒403名(H29年度)  
(主な宣言項目)

- ・子育て、介護を行う職員への配慮
- ・休暇を取得しやすい職場環境づくり
- ・時間外勤務の削減
- ・時差勤務、テレワークの活用

##### **\* 共同宣言の実施(主体：長野県連合婦人会) (H28.12.22)**

県庁にて、行政、経済、労働など17団体が参加し共同宣言を実施  
(宣言者数1,523名)

##### **\* 取組の検証(H29.9～10)**

職員アンケート等により取組の検証を行い、結果を踏まえた実効性のある取組を検討  
⇒ アンケート結果の共有、管理職等を対象とする研修会の実施

##### **\* 研修会の実施**

- ・イクボス・温かボス研修会の開催(H30.1～2 計2回、参加者133名)
- ・ワークライフバランス研修会の開催(H30.5 計4回、参加者118名)

#### **【取組⑤】育児休業中のキャリア形成支援、情報提供の実施**

\* eラーニングの機会の提供

#### **○長野県教育委員会**

女性職員活躍推進計画における目標と取組

目標1 女性職員が能力を發揮できる登用の推進

**【取組】管理職への登用の推進**

《達成目標》

女性管理職(教頭級以上)の割合 小中学校 16.5%以上(H32.4.1)  
高等学校 8.5%以上(同上)

《実績》

小中学校 17.3%(H30.4.1) 高等学校 8.7%(H32.4.1)

- ・育児や介護を理由に退職した教員経験者等の特別選考の実施
- ・女性を対象とした教員採用選考ガイダンスの実施

目標2 長時間労働の縮減に向けた取組の推進

【取組】年次休暇の取得の促進

《達成目標》

年休平均取得日数 年間 15 日以上(H32)

《実績》

小中学校 13.1 日(H29) 県立学校 12.7 日 (H29)

目標 3 両立を支援する制度の活用と職場環境づくり

【取組 1】育児をしながら活躍できる職場環境の整備

《達成目標》

育児休業取得率 女性職員 100.0% 男性職員 20.0% (H32 年度)

《実績》

女性職員 99.6% 男性職員 3.7% (H29 年度)

【取組 2】男性職員の育児参加の促進

《達成目標》

出産補助休暇取得率 100.0% 男性の育児休暇取得率 100.0% (H32 年度)

《実績》

出産補助休暇 51.3% 男性の育児休暇取得率 26.2% (H29 年度)

- ・学校管理職研修における女性活躍推進に向けた職場環境づくりの研修（2回）(H30.5 他)
- ・「学校における働き方改革推進のための基本方針」の実施状況の検証や課題を検討する「学校における働き方改革推進会議」を開催（3回）(H30.5 他)
- ・「イクボス・温かボス」宣言の実施 (H30.6)

○諏訪市

諏訪市では行政機関としての立場から、地域における子育てしやすい環境の整備に取り組むことはもちろん、一つの事業主として自らの職員を対象とした「諏訪市特定事業主行動計画『健やか子育てプラン』」を策定しそのプランに基づく取り組みを進めてきました。そのなかで次世代法の有効期限が延長されたことや女性活躍推進法が成立した背景を踏まえ、現行の行動計画を見直した新たな行動計画となる「健やか子育てプランⅡ」を策定し、引き続き仕事と家庭生活の両立と、子育てしながら活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。

【取組】

- ・「イクボス・温かボス」の宣言を部長、特別職が実施（平成 29 年 1 月 4 日）
- ・子育てをする職員や家族を介護する職員が利用できる両立支援制度について、わかりやすくまとめた「子育て・介護応援ハンドブック」を作成（平成 29 年 6 月）
- ・時差勤務（早出）による職員のワークライフバランスを実現するため、夏季に「ゆう活」を試行（平成 30 年 7 月～8 月）

**共通の取組を進めていく上での課題**

○長野県経営者協会

- ・人手不足と言われる中小企業への浸透・周知啓発などの課題をどう改善するのか。
- ・行政や各種団体で行っているセミナー・研修会等はなるべく調整し、日程や内容等がだぶらないものとするべきではないか。

- ・表彰制度自体は否定しないが、行政においても各種表彰制度が混在しており、表彰企業を探すことのみが目的とならぬよう、表彰制度のあり方を検討すべきではないか。

#### ○長野県私立短期大学協会

- ・所謂、Glass ceiling の問題は、欧米においても未だ払拭しきれていないのが実情である。  
法の上での男女平等に加え、女性が社会でリーダーシップを取るための環境整備は進展しているものの、男性側（これまでの体制側）の意識改革以上に、女性側も意識を強く持つ必要がある。則ち、難題山積の社会状況を打開するためには、性差に拘わらず能力が認められ、自由に発揮されるべき機会の平等化が社会として必須であり、同時にそれに応える挑戦の気概が女性に対してより一層求められると考える所以である。

#### ○日本労働組合総連合会長野県連合会

- ・男性も含めた働き方の見直しが必要であり、そのためには、男性も積極的に育児・家事・介護に関わることができる組織風土・地域風土が必要。
- ・事業主の視点だけの取り組みではなく、労使の話し合いにより、労働者の目線に立った取り組み計画となる必要がある。会社・部課・チームごとにきちんと定期的な話し合いの場ができているか、労使での共通認識のもと課題解決に取り組む必要がある。

※報告のあった団体等の取組を記載しています。

このほか、各団体において、国及び県からの制度周知等広報活動を実施。

# 第5回長野県女性活躍推進会議

## 長野労働局提出資料

平成31年2月8日  
長野労働局 雇用環境・均等室

# 雇用環境・均等室の業務実施状況

## 女性活躍推進法の施行状況

(平成30年12月末現在)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出状況（義務企業301人以上）  
計266社 うち義務企業226社(届出率99.1%)、努力義務企業40社  
えるぼし認定 7社

## 次世代育成支援法の施行状況

(平成30年12月末現在)

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定届出状況（義務企業101人以上）  
計1,447社 うち義務企業777社(届出率99.7%)、努力義務企業(100人以下)670社  
くるみん認定 68社 プラチナくるみん(特例認定) 12社

## 男女雇用機会均等法の施行状況

(平成29年度)

均等法に係る相談件数は192件(前年度331件)となり、内容別では、「セクシュアルハラスメント」に係る相談が81件と最多。次いで、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い及びハラスメント」68件、「母性健康管理」21件となっている。

## 育児・介護休業法の施行状況

(平成29年度)

育児・介護休業法に係る相談件数は1,317件で、前年度(2,145件)と比較し減少している。相談の大部分は制度に関するものであるが、育児関係の不利益取扱い及びハラスメントに係る相談は138件、介護関係の不利益取扱い及びハラスメントは65件となっている。

長野県女性活躍推進会議  
「共通の取組」今後の方向性について(案)

《女性の職業生活における現状》

○平成 29 年就業構造基本調査結果

- ・いわゆるM字カーブは解消の方向に進んでいる。
- ・正規職員として働く女性の割合は 34.1%で依然として低い。
- ・管理職に占める女性の割合は 8.4%で全国最下位（全国平均 14.8%）

○平成 30 年女性雇用環境等実態調査結果

- ・仕事を継続する上で必要なこと「育児休業制度の充実」「職場の同僚・上司の理解と協力」
- ・女性管理職が少ない理由「必要な知識・経験・判断力を有する女性がいらない」「女性本人が希望しない」

《共通の取組の推進方法の課題》

- 環境整備、人材育成における連携が必要

今後の方向性

「働きやすさ」そして「働きがい」へ

長野県女性活躍推進会議は、女性が職業生活において、個性と能力を発揮し、やりがいを持って、いきいきと働くことができる社会づくりを推進します。  
そのための環境整備や女性の人材育成に取り組みます。

《2019 年度の取組》 ～女性管理職の増加を目指す～

1 女性が活躍できる環境の整備

○環境整備に向けた取組の推進（管理職の登用）

WG

- ・以下の取組について、経営者と従業員が話し合うとともに、計画の推進に当たっては、PDCAサイクルを確立することを推進
- ・取組の優良事例（認証制度、先進企業、イクボス、イクメン）の紹介、表彰推薦

- ◆女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び取組推進

\*策定の働きかけと策定済企業の取組促進

- ◆認証取得（「くるみん」「えるぼし」「職場いきいきアドバンスカンパニー」）を促進

- ◆イクボス・温かボス宣言者拡大の積極的働きかけ【2,453名⇒500名程度増加させる】

○ワークライフバランスの推進（長時間労働の削減、休暇・休業の取得）

○経営トップ、管理職の女性活躍への理解促進

- ・女性活躍推進トップセミナー、管理職セミナーの開催等

WG

2 女性の人材育成

○キャリアパス確立やキャリアに応じた研修の働きかけ

WG

- ・女性のキャリア向上に資する部署への配置などの女性の職域拡大
- ・管理職登用に向けた研修

○スキルアップや資格取得等の能力開発支援

○女性のエンパワーメント

- ・多世代、異業種女性の交流、ロールモデル紹介

WG

☆ワーキング・グループ設置

（目的）「共通の取組」の推進方法の具体策の検討

（メンバー）経済団体、労働団体、教育関係団体、労働局、県で構成

\*必要に応じて随時、他の構成団体、企業等外部からの参加も可能とする。

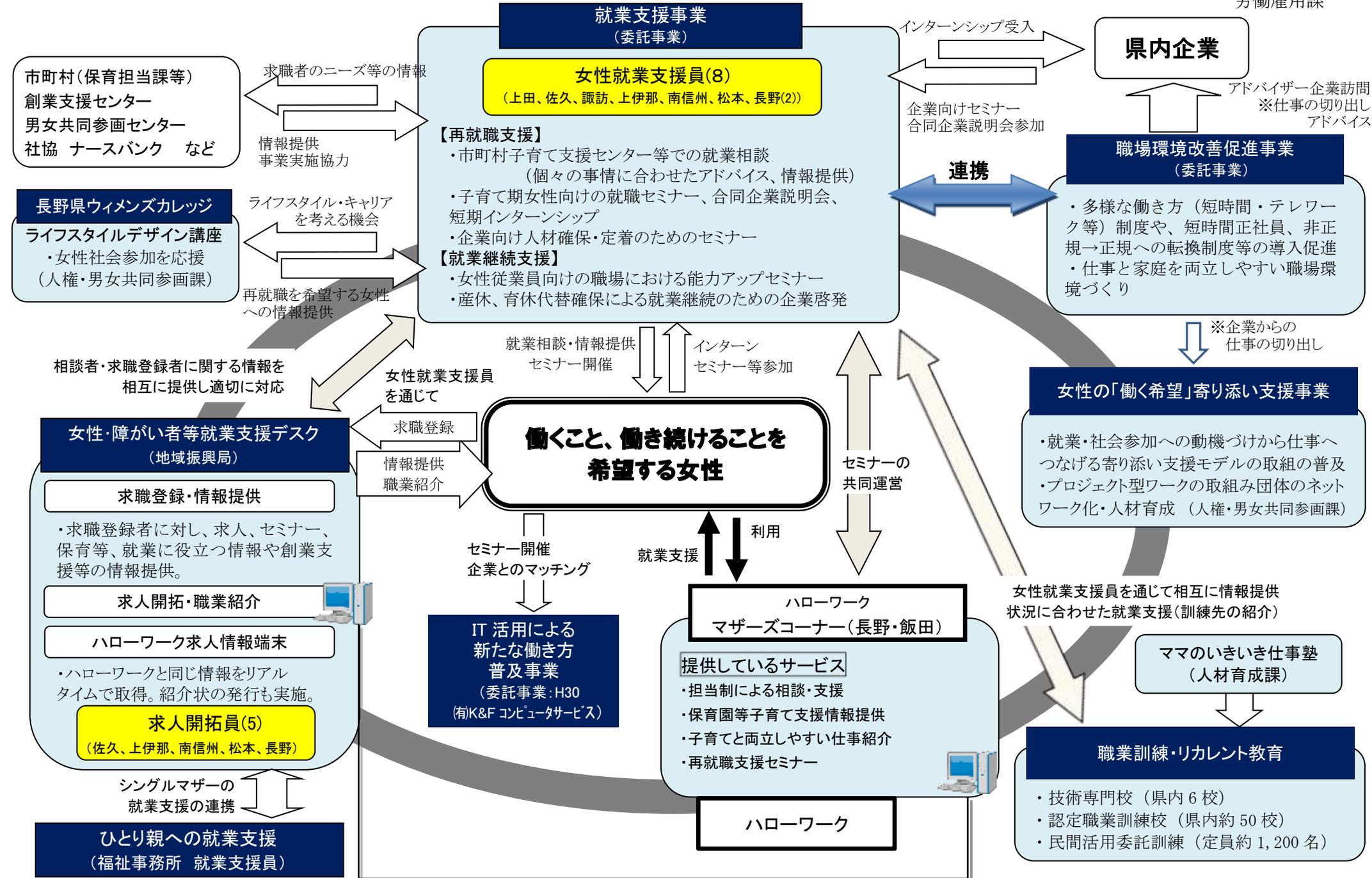
（2019 年度の検討内容）

- ・環境整備に向けた取組の推進（企業へのヒアリング等）
- ・女性活躍推進セミナー等の企画
- ・キャリアに応じた研修における協働、連携

# 女性に対する就業支援概要図(H31年度)

資料5-2

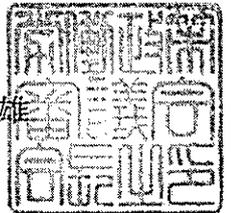
労働雇用課



労 審 発 第 1032 号  
平成 30 年 12 月 14 日

厚生労働大臣  
根 本 匠 殿

労働政策審議会  
会長 樋 口 美 雄



女性の職業生活における活躍の推進  
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省  
設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の雇用環境・均等分科会の報告のとおり。

(別添)

平成 30 年 12 月 14 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

雇用環境・均等分科会

分科会長 奥宮 京子

女性の職業生活における活躍の推進  
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（報告）

本分科会は、標記について、平成 30 年 8 月 27 日以降、平成 30 年 12 月 14 日までの間に 10 回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

女性の職業生活における活躍の推進  
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について  
(報告書)

1. はじめに

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）は、日本の職場での男女間の事実上の格差が大きい現状を踏まえ、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、10年間の時限立法として整備された。女性活躍推進法が平成27年9月（一般事業主行動計画（行動計画）については、平成28年4月）に施行されて以降、民間企業における同法に基づく女性活躍の取組は着実に進展し、行動計画の策定・届出が義務付けられている301人以上企業を中心に届出数は2万社を超え、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」では、約1万2千社が行動計画を掲載、約1万社が同法に基づく情報を公表している。
- 一方で、我が国の女性の年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、労働力率と潜在的労働力率の差は依然として大きい。年齢階級別に女性の就業形態を見ると、正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の「25～29歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少している。また、管理的職業従事者に占める女性割合は13.2%と諸外国に比べて低い水準である。さらに、男女間賃金格差について、長期的には減少傾向にあるものの依然として開きがある状況が続いている。このように、女性活躍推進法の施行後3年を迎える中で今なお課題が残っている。
- 今後、女性活躍推進法が目指す、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会（女性活躍推進法第1条）を実現するためには、あらゆる女性が希望に応じて個性と能力を十分に発揮できるよう、職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活の両立を通じて女性の職業生活における活躍をさらに推進することが必要である。
- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。企業にとっても経営上の損失に繋がる。

- 職場のパワーハラスメントについては、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（平成 24 年 3 月）を踏まえ、国は、職場のパワーハラスメント防止の社会的気運を醸成するための周知・啓発等に取り組んできた。さらに、働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、職場のパワーハラスメント防止を強化するための対策を検討することが盛り込まれたことを受けて、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催し、議論を進めてきた。国際的にも、平成 30 年の ILO 総会で仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約について討議が行われるなど、ハラスメント問題全体に対する社会的関心が高まっている。

こうした中で、嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は 88 件（平成 29 年度）に増え、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も増加傾向となっている。職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題であり、現在、法的規制がない中で、対策を抜本的に強化することが社会的に求められている。

- また、セクシュアルハラスメントについては、事業主に対し、平成 11 年に事業主に対し防止に向けた雇用管理上の配慮義務が、その後平成 19 年に措置義務が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）により課されたが、都道府県労働局に対するセクシュアルハラスメントに関する相談件数は約 7 千件（平成 29 年度）と高水準にとどまっていること等に鑑みれば、職場のセクシュアルハラスメントの防止対策について、一層の実効性の向上が必要である。

## 2. 今後の対策

### I. 女性の職業生活における活躍の推進等について

#### (1) 基本的な考え方

- 今後、社会全体で女性活躍を一層推進するためには、計画的な PDCA サイクルを促す行動計画の策定や、求職者の職業選択に資する情報公表等に、より多くの企業が取り組むことが必要である。

現在、300 人以下の企業については女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされているところ、既に多くの企業が何らかの取組を進めている一方、取組を進める企業においても課題を感じていることを踏まえれば、これらの

企業においても、負担軽減に配慮しつつ、確実な取組を求めることが適当である。

- 行動計画策定や情報公表等の取組の内容については、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」に資するものとなるよう制度を見直すとともに、企業に対するインセンティブを充実させることが適当である。
- また、男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けて、企業の実効性ある取組を促すことが必要である。

## (2) 具体的な取組

### 1) 行動計画策定について

- ① 企業における女性活躍に関する計画的な PDCA サイクルを広く促すため、101人以上300人以下の企業にも行動計画策定を義務付けることが適当である。
- ② 状況把握については、各社の共通の課題となる4つの基礎項目について状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて任意項目の状況把握・課題分析を行う仕組みが指針等で示されていることから、既に企業の実態に応じた適切な状況把握ができていると考えられ、企業が積極的な状況把握をすることができるよう、この仕組みについて丁寧に周知することが適当である。
- ③ 数値目標の設定に当たっては、各企業の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、女性活躍推進法を踏まえた取組がより一層進むよう、複数の項目を設定することとするのが適当である。その際、状況把握項目を i) 及び ii) に区分し、原則として当該区分毎に、1項目以上を選択して関連する数値目標を設定することが適当である。
  - i) 「職業生活に関する機会の提供」に関する項目
  - ii) 「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目
- ④ 行動計画策定を義務付ける企業を拡大するに当たっては、行動計画策定に関する負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるよう、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保することや、

数値目標の設定方法について現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当である。加えて、行動計画策定・公表方法の簡素効率化、厚生労働省のホームページやパンフレット、行動計画策定支援ツールなどの改善、セミナーの拡充を含め、策定プロセスへの手厚いサポートなどを行うことが適当である。

併せて、行動計画の策定が努力義務とされる企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引き続き実施することが適当である。

- ⑤ また、企業における行動計画策定等の取組が形式的な内容にならないよう、女性活躍推進法の基本原則などの趣旨や理念、数値目標の設定や行動計画の策定の在り方について、丁寧に周知を行うことが適当である。その際、行動計画に定める数値目標や取組内容が男女雇用機会均等法違反にならないようにすべきであることも、併せて分かり易く周知することが適当である。

## 2) 情報公表について

- ① 情報公表について、各企業の女性活躍の取組を促すとともに、求職者の職業選択に資するため、より多くの企業で情報公表が進むよう、101 人以上 300 人以下の企業にも情報公表を義務付けることが適当である。
- ② 情報公表項目について、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、情報公表項目を次の i) 及び ii) に区分し、当該区分毎に、1 項目以上を任意に選択して複数の項目を公表することを義務付けることが適当である。
  - i) 「職業生活に関する機会の提供」に関する項目
  - ii) 「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目また、情報公表項目として、既定の定量的な項目に加えて、人材育成や両立支援等に関する「法定を上回る企業内制度」の概要も公表できることとすることが適当である。
- ③ 情報公表を義務付ける企業を拡大するに当たっては、情報公表に関する負担を軽減できるよう、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保することや、情報公表の内容について現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当である。

併せて、情報公表が努力義務とされる企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引き続き実施することが適当である。

### 3) えるぼし認定について

- ① インセンティブを強化し、企業における更なる女性活躍の取組を推進するため、「えるぼし認定」よりもさらに基準の高い認定制度として、「プラチナえるぼし（仮称）」制度を創設することが適当である。
- ② 「プラチナえるぼし（仮称）」制度については、女性活躍推進の取組について客観的に優れていることや、行動計画の数値目標を達成していることなどを認定基準にした上で、プラチナくるみん制度と同様に、認定を取得した企業については、行動計画の策定義務を免除する（ただし、取組状況の情報公表を求める）ことなど認定取得に向けたインセンティブを設けることが適当である。
- ③ 現行のえるぼし認定の基準について、現に女性活躍の取組を積極的に進めている企業が適切にえるぼし認定を受けられるようにするため、採用の基準（男女の競争倍率の基準）について女性労働者の割合に関する別の基準を検討するなど、必要な見直しを行うことが適当である。

### 4) 履行確保について

- ① 女性活躍推進法の確実な履行確保のため、求職者の職業選択に影響を与える情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して勧告に従わない企業については、企業名を公表できることとすることが適当である。
- ② 認定制度の信頼性を確保するため、行動計画策定や情報公表が努力義務である100人以下のえるぼし、プラチナえるぼし認定取得企業であっても報告徴収を行えることとすることが適当である。

### 5) 男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けた取組について

- ① 各企業における男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に関する実効性ある取組を促すため、現在通達で選任するよう示している社内で当該業務を担当する労働者（男女雇用機会均等推進者）について、選任するよう努めることを法律に規定し、選任を促すことが適当である。また、当該推進者の役割に、女性活躍推進法に基づく行動計画や情報公表の取組の推進についても位置付けることが適当である。
- ② コース別雇用管理指針において、当該指針は総合職と一般職のみを対象に想定したものではなく、無期転換した労働者についても、総合職や一般職とは異なるコース等で雇用管理が行われるのであれば、当該コースも指針の対象に含まれることを明確化することが適当である。

## Ⅱ. 職場のハラスメント防止対策等について

### (1) 基本的な考え方

- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。また、企業にとっても経営上の損失に繋がることから、防止対策を強化することが必要である。
- 具体的には、職場のパワーハラスメントの防止について、企業の現場において確実に予防・解決に向けた措置を講じることが不可欠であることから、事業主に対し、その雇用する労働者が自社の労働者等（役員等を含む。）からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることが適当である。その際、現場の労使が対応しやすくなるよう、職場のパワーハラスメントの定義や考え方、企業が講ずべき措置の具体的内容を明確化していくことが必要である。
- 特に中小企業については、パワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等から、その負担軽減に十分配慮し、支援を強化することが適当である。
- 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷

惑行為についても、労働者に大きなストレスを与える悪質なものであり、人権侵害にもなり得る無視できないものであるが、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを超えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しいこと等の課題がある。このため、これらについては、自社の労働者等からのパワーハラスメントに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知・啓発を図ることが適当である。

- 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性の向上については、まず、被害を受けた労働者が相談を行い易くするとともに、二次被害を防止するため、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことを理由として不利益な取扱いが行われないよう徹底することが適当である。
- また、社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応を明確化し、取組を徹底すること、調停制度がより実効性を上げ、できるだけ多くのセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの紛争が解決されるよう改善を行うことが適当である。
- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの行為者に対して刑事罰による制裁を科すことや、被害者による行為者等に対する損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては、現状でも悪質な行為は既存の刑法違反に該当し、または不法行為として損害賠償請求の対象となり得る中で、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の種々の課題がある。このため、今回の見直しによる状況の変化を踏まえた上で、ハラスメントの問題に関する様々な動きも考慮しつつ、その必要性も含め中長期的な検討を要すると考えられる。
- しかしながら、職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者（取引先等の労働者を含む。）に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、法律上で明確にすることが適当である。
- 国は、就業環境を害するような職場におけるハラスメント全般について、総合的に取組を進めることが必要であり、その趣旨を法律上で明確にすることが適当である。

## (2) 職場のパワーハラスメント防止対策の強化

### 1) 職場のパワーハラスメントの定義について

職場のパワーハラスメントの定義については、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書(平成30年3月)の概念を踏まえて、以下の3つの要素を満たすものとするのが適当である。

- i) 優越的な関係に基づく
- ii) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- iii) 労働者の就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

### 2) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

- ① 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けることが適当である。
- ② 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止のための指針の内容や裁判例を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定することが適当である。
- ③ 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当である。また、取引先との関係が元請・下請関係である場合があることや、消費者への周知・啓発が必要であることを踏まえ、関係省庁等と連携した取組も重要である。
- ④ 男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度等や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律

で規定することが適当である。

- ⑤ その際、中小企業はパワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等、円滑な施行のための支援等を積極的に行うことが適当である。
- ⑥ 職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

### 3) 指針において示すべき事項について

① 当該指針において、特に以下の事項を示すことが適当である。

#### i) 職場のパワーハラスメントの定義について

- ・ 3つの要素の具体的内容
- ・ 3つの要素を満たすものが職場のパワーハラスメントであること
- ・ 「優越的な関係」の考え方、具体例
- ・ 「業務上必要かつ相当な範囲」の考え方、具体例
- ・ 「就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」の考え方（「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであることなど）、具体例
- ・ 「職場」とは業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含まれること
- ・ 業務上の適正な範囲内の指導については職場のパワーハラスメントに当たらないこと
- ・ 職場のパワーハラスメントの典型的な類型、パワーハラスメントに該当する例、該当しない例

#### ii) 事業主が講ずべき措置等の具体的内容について

- ・ 事業主における、職場のパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周

#### 知・啓発等の実施

- ・ 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備（本人が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあることに留意すべきこと）
- ・ 事後の迅速、適切な対応（相談者等からの丁寧な事実確認等）
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置

#### iii) 事業主が講ずることが望ましい取組について

- ・ 職場のパワーハラスメント発生の要因を解消するための取組（コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等）
- ・ 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談対応等の取組

### (3) 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上

- ① 事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して労働者がハラスメントに関する相談を行うことを躊躇することがないように、事業主に対し、労働者がこれらの問題に関する相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することが適当である。また、事業主が行うセクシュアルハラスメントの事実関係の確認に協力したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することについても、事業主の確実な取組を求めることが適当である。

なお、当該措置については、上記(2)のパワーハラスメントの防止対策や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても講ずることが適当である。

- ② 職場のセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

なお、当該措置については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても同様とすることが適当である。

- ③ 社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応について、以下の事項を指針等で明確にすることが適当である。

- ・ 自社の労働者が社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、雇用管理上の措置義務の対象となること
  - ・ 自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないよう配慮するとともに、当該セクシュアルハラスメントが起こった場合に円滑な問題解決が図られるよう、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するよう努めること
- ④ 調停制度について、紛争調停委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大することが適当である。



※各法律に関するお問い合わせ先は裏面をご覧ください

内 容	法 律	概 要	施行日(日にちはすべて4月1日)					
			2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
時間外労働の上限規制	労働基準法	・36協定の上限時間は、1か月45時間、年360時間を原則 臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間以内、単月100時間未滿(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)以内	大企業					
時間外労働の上限規制にかかる適用猶予の事業・業務		・自動車運転業務、建設業務、医師等の業務について、施行5年後に上記上限規制を適用	※左に該当する事業・業務で、全ての企業規模					
フレックスタイム制の清算期間		・フレックスタイム制の「清算期間」を1か月から3か月に延長	全ての企業規模					
中小企業の割増賃金率引き上げ		・月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%に引き上げ	※中小企業					
年次有給休暇の取得		・使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定の上取得させる	全ての企業規模					
高度プロフェッショナル制度		・自律的な働き方を希望する方々が高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を提供 ・健康確保措置を講じるとともに、対象者を限定	全ての企業規模					
労働時間の把握義務	労働安全衛生法	・すべての人の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法により把握	全ての企業規模					
産業医への情報提供の充実(※50人未滿の事業場は努力義務)		・事業者から産業医への情報提供を充実・強化 ・産業医の活動と衛生委員会との関係を強化	全ての企業規模					
勤務間インターバル(※努力義務)	労働時間等設定改善法	・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息时间(インターバル)を確保	全ての企業規模					
正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差の禁止	パートタイム・有期雇用労働法 労働者派遣法	・同一企業内の正規と非正規(パート、有期、派遣)との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を禁止 ・労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 ・上記にかかるものを含め、裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定をパート・有期・派遣各労働者について整備	大企業 ※中小企業 派遣事業					

※「中小企業」の範囲は、次のいずれかの事業主となります。「小売業(飲食店を含む)」で資本金の額・出資の総額が5,000万円以下又は常時雇用する労働者の数が50人以下。「サービス業」で資本金の額・出資の総額が5,000万円以下又は常時雇用する労働者の数が100人以下。「卸売業」で資本金の額・出資の総額が1億円以下又は常時雇用する労働者の数が100人以下。「その他の業種」で資本金の額・出資の総額が3億円以下又は常時雇用する労働者の数が300人以下。

## 【問い合わせ先】長野労働局 長野市中御所1-22-1（長野労働局庁舎）

■ 労働基準法に関するお問い合わせ	労働基準部監督課	(TEL) 026-223-0553
■ 労働安全衛生法に関するお問い合わせ	労働基準部健康安全課	(TEL) 026-223-0554
■ 労働時間等設定改善法に関するお問い合わせ	雇用環境・均等室	(TEL) 026-227-0551
■ パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ	雇用環境・均等室	(TEL) 026-227-0125
■ 労働者派遣法に関するお問い合わせ	職業安定部需給調整事業室	(TEL) 026-226-0864
◆ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ	長野県働き方改革推進支援センター 長野市大字中御所字岡田 131-10（長野県中小企業団体中央会内）	(TEL) 0800-800-3028

### ○労働基準監督署のご案内

署名	所在地	電話番号	管轄区域
長野署	長野市中御所 1-22-1	026-223-6310	長野市（中野署の管轄区域を除く）、千曲市、 上水内郡、埴科郡
松本署	松本市大字島立 1696	0263-48-5693	松本市（大町署の管轄区域を除く）、塩尻市、 安曇野市のうち明科東川手・中川手・光・七貴・ 南陸郷、東筑摩郡、木曽郡
岡谷署	岡谷市神明町 3-14-8	0266-22-3454	岡谷市、諏訪市、茅野市、諏訪郡
上田署	上田市天神 2-4-70	0268-22-0338	上田市、東御市、小県郡
飯田署	飯田市高羽町 6-1-5	0265-22-2635	飯田市、下伊那郡
中野署	中野市中央 1-2-21	0269-22-2105	中野市、須坂市、飯山市、長野市のうち若穂綿 内・川田・牛島・保科、上高井郡、下高井郡、 下水内郡
小諸署	小諸市三和 1-6-22	0267-22-1760	小諸市、佐久市、南佐久郡、北佐久郡
伊那署	伊那市中央 5033-2	0265-72-6181	伊那市、駒ヶ根市、上伊那郡
大町署	大町市大町 2943-5	0261-22-2001	松本市のうち梓川上野、梓川梓、梓川倭、大町 市、安曇野市（松本署の管轄区域を除く）、北 安曇郡

### ○働き方改革関連助成金のご案内 ※【 】内は問い合わせ先

- 「時間外労働等改善助成金」【長野労働局雇用環境・均等室 026-223-0560】  
※支給対象となる取組を実施し、各コースごとの成果目標を達成した場合に支給されます。
  - ・職場意識改善コースで、年次有給休暇取得日数の増加又は所定外労働時間の削減の成果目標の達成状況に応じ、対象経費の1/2~3/4助成、上限67~150万円
  - ・勤務間インターバル導入コースで、9時間以上の勤務間インターバル導入で、対象経費の3/4助成、上限20~50万円
  - ・時間外労働上限設定コースで、特別条項付36協定を締結し、要件に該当する事業主において、36協定の延長する労働時間を短縮するなどの成果目標の達成状況に応じ、対象経費の3/4~4/5助成、上限50~150万円（加算額25~100万円）
- 「キャリアアップ助成金」【長野労働局職業対策課 026-226-0866】  
・正社員化コースで、有期から正規へ転換した労働者1人あたり42.75~72万円
- 「業務改善助成金」【長野労働局雇用環境・均等室 026-223-0560】  
・事業場内最低賃金を一定額以上引上げ、設備投資等を行った場合で、対象経費の7/10~3/4助成、引上げ額30円以上で引き上げる労働者数に応じ上限50~100万円
- 「両立支援等助成金」【長野労働局雇用環境・均等室 026-223-0560】  
・出生時両立支援コース（男性の育児休業）で、1人目の場合、28.5~72万円  
・育児休業等支援コース（育休取得時）で、28.5万円~36万円  
・女性活躍加速化Aコースで、女性活躍促進法に基づき行動計画を策定し、対策を実施の場合28.5~36万円
- 「人材確保等支援助成金」【長野労働局職業対策課 026-226-0866】  
・雇用管理制度助成コースで、評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度の導入を通じて、離職率低下目標達成により、57~72万円  
・人事評価改善等助成コースで、生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて賃金アップを行い、制度整備助成で50万円、離職率低下目標達成で80万円  
・設備改善支援コースで、生産性向上に資する設備等への投資により、生産性向上・賃金アップ等を行った場合で、雇用管理改善計画（1年・3年）と設備投資費用に応じ、計画達成助成50~150万円、目標達成助成80~200万円
- 「65歳超雇用推進助成金」【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 長野支部 026-258-6001】  
・65歳継続雇用促進コースで、①65歳への定年の引上げの場合10~150万円、②66歳以上への定年の引上げの場合15~160万円、③定年の定めの廃止で20~160万円
- 「障害者雇用安定助成金」【長野労働局職業対策課 026-226-0866】  
・障害や傷病治療と仕事の両立支援制コースで、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立できる制度導入及び専門人材を配置し制度を実施した場合、専門人材の配置等の環境整備助成で20~30万円
- 「人材開発支援助成金」【長野労働局訓練室 026-226-0862】  
・一般訓練コースで、職務に関連した20時間以上の訓練の実施に対し、賃金助成が1人1時間あたり380~480円、訓練経費助成が実費相当額の30~45%