

厚生労働省岩手労働局発表
令和7年11月28日(金)

報道関係者 各位

【照会先】

岩手労働局雇用環境・均等室
室 長 井嶋 俊幸
室長補佐 千田 智勝
電話 019-604-3010

12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！ ～ハラスメント防止対策を改めて点検しましょう～

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人権を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、会社秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失に繋がり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

厚生労働省では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報を実施します。

本年6月には労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、今後、カスタマーハラスメントの防止措置が義務化（※）となります。職場におけるハラスメント防止について理解を深めるため、本月間を機に現在の自社の取組が適切なものとなっているか、改めて点検しましょう。また、通年、職場のハラスメントに関する相談を受け付けております。お気軽にご相談ください。

（※）公布の日から起算して1年6か月以内に政令で定める日に施行予定

厚生労働省では、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催。

■「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」

【開催日】

令和7年12月10日(水) 13:30～15:15 (13:00 オンライン画面スタート)

【詳細・参加申込はこちら】(事前申し込み制)

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



【別添 1】

12 月は職場のハラスメント撲滅月間です
岩手労働局ハラスメント相談窓口

【別添 2】

ハラスメント防止対策を改めて点検しましょう（チェックリスト）

【別添 3】

職場のストレスによる精神障害の労災保険給付等の相談窓口の開設について

※別添 1， 3 については、通年相談を受け付けております。

事業主の取り組みで、お客様も、働く人も笑顔に



カスハラ防止措置が事業主の義務になります

2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

詳しくはコチラ



12月は職場のハラスメント撲滅月間です
2025年12月10日(水)、
職場におけるハラスメント対策シンポジウムを
オンラインで開催します。

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記URLからご確認ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



●当社のハラスメント相談窓口はこちら

貴社のハラスメント相談窓口の連絡先なども記載してください。相談窓口が無い場合は、ハラスメント対策の取組をお願いします。



ハラスメント対策の総合サイト
あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/> (NOハラスメント)



厚生労働省 警察庁 金融庁 消費者庁 国土交通省 総務省 法務省 文部科学省 農林水産省 経済産業省 中小企業庁

岩手労働局ハラスメント相談窓口

■パワーハラスメント(パワハラ)

○岩手労働局 総合労働相談コーナー 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
 フリーダイヤル 0120-980-783 ※県内の一般電話、公衆電話から通話できます。
 電話 019-604-3002 ※スマートフォン、携帯電話の方はこちら。

○各地域の総合労働相談コーナー(各労働基準監督署内に設置しています。)

盛岡相談コーナー 019-907-9221 宮古相談コーナー 0193-62-6455
 釜石相談コーナー 0193-23-0651 花巻相談コーナー 0198-20-2310
 一関相談コーナー 0191-23-4125 大船渡相談コーナー 0192-26-5231
 二戸相談コーナー 0195-23-4131

■セクシュアルハラスメント(セクハラ)、マタニティハラスメント(マタハラ)

○岩手労働局 雇用環境・均等室
 電話 019-604-3010
 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

就職活動中のセクハラや、カスタマーハラスメント(取引先や顧客等からの著しい迷惑行為)のご相談もこちら。

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

ハラスメント防止対策を改めて点検しましょう

厚生労働省では、年末に向けての業務の繁忙や忘年会など、ハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定めています。

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人権を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、会社秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失に繋がったり、社会的評価にも悪影響を与えかねない問題です。

特に事業主の方は、管理職を含めた全労働者に繰り返し周知するなど、実効性のあるハラスメント防止対策が必要です。また、事業主自身も労働者への言動に注意する責務があります。

本月間を機に自社の取組が適切なものとなっているか、点検していただくことが望めます。

以下のチェック事項は全て義務です！

方針の明確化と周知 ①

- ☐ 会社として、パワハラ・セクハラ・マタハラを行ってはならないとの方針を明確にし、全社員に周知している。
- ☐ 行為者には厳正に対処する方針と、対処の内容を就業規則などに規定し、全社員に周知している。

②はマタハラ要因を解消するための措置ですが未措置のケースが多く見受けられます！

方針の明確化と周知 ②

- ☐ 妊娠・出産・育児介護休業などで休むことに関する否定的な言動がマタハラの原因や背景となることを明確にし、社員の権利として制度の利用ができることを全社員に周知している。
- ☐ 周囲の社員に業務の偏りが生じないよう業務体制を整備をするなど、実情に応じた必要な措置を行っている。

相談窓口の設置等体制の整備

- ☐ 相談窓口をあらかじめ定め、全社員に周知している。
- ☐ 相談担当者が相談を受けた際に適切に対応できるようにしている。

相談への迅速かつ適切な対応

- ☐ パワハラ・セクハラ・マタハラの相談があった場合は、次の措置を全て行っている。
 - 相談者と行為者とされる者から事情を聴き、事実関係を確認する
 - ハラスメントが確認された場合、被害者への配慮のための措置を行う
 - ハラスメントが確認された場合、行為者に対し懲戒など適正な措置を行う
 - ハラスメントが確認されなかった場合でも、再発防止のための措置を行う

プライバシー保護、不利益取扱いの禁止

- ☐ 相談者や行為者等関係者のプライバシーを守る措置を講じ、全社員に周知している。
- ☐ 相談したことや事実関係確認の協力を理由に解雇等の不利益な扱いはしないことを定め、全社員に周知している。

※本欄では、パワーハラスメントを「パワハラ」、セクシュアルハラスメントを「セクハラ」、妊娠・出産・育児介護休業等に関するハラスメントを「マタハラ」と表記しています。

<あかるい職場応援団サイト>

自社研修に使用できる動画や資料など、ハラスメントに関する情報を発信しています



セクシュアルハラスメント

パワーハラスメント

など

職場のストレスによる精神障害の労災保険給付等の
相談窓口の開設について

岩手労働局では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場のストレスによる精神障害の労災保険給付等について、臨床心理士の資格を有する専門調査員による相談窓口を開設しております。

こんなときに…

- ・職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントにより精神障害を発症した。
- ・職場におけるストレス等により精神障害を発症した。
- ・職場における出来事により精神障害を発症した。

など

相談日時・場所は…

- ・相談日時：毎月第2・第4水曜日
午前9時00分から12時00分まで
- ・相談場所：岩手労働局労働基準部労災補償課
(相談者のプライバシーに配慮した相談室での対応となります。)
盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号
盛岡第2合同庁舎 5階
- ・ご希望により、岩手県内の最寄りの労働基準監督署において出張相談も可能ですので、事前にご相談下さい。

《お問い合わせ先》

岩手労働局労働基準部労災補償課

電話：019-604-3009