

# 令和8年10月1日施行 カスタマーハラスメント対策・ 就活セクシュアルハラスメント対策 の義務化について



令和8年9月17日

栃木労働局 雇用環境・均等室

## 1 労働施策総合推進法等の改正

～カスタマーハラスメント～

## 2 労働施策総合推進法等の改正

～就職活動セクシュアルハラスメント～

## 3 参考情報

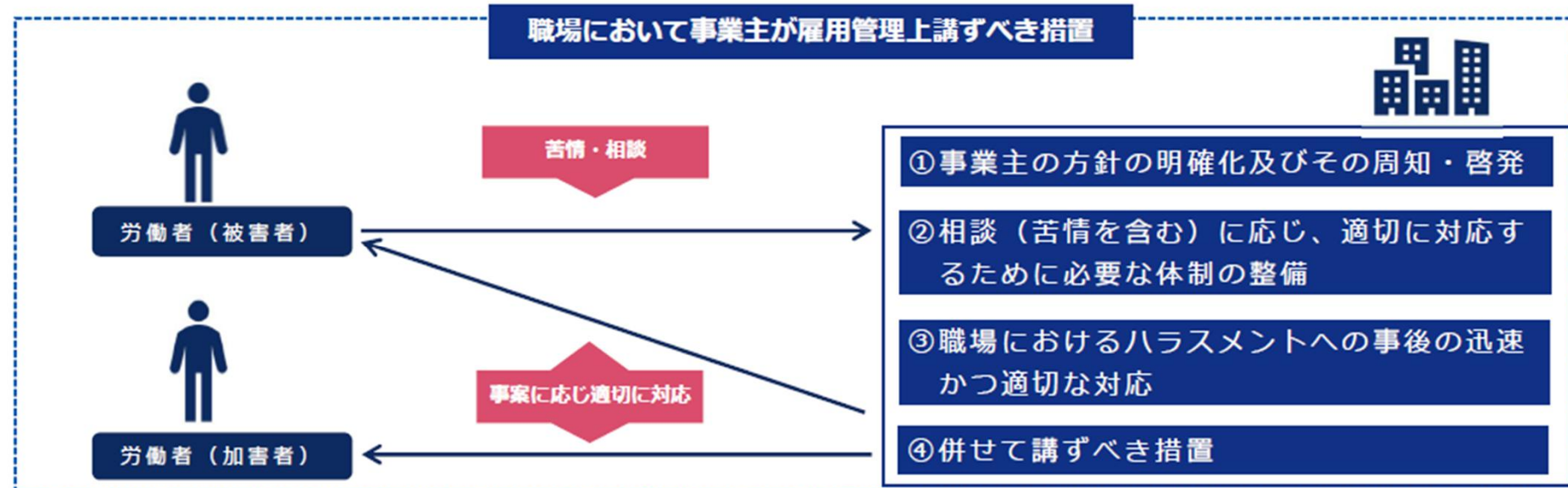
- 情報サイト 等

# 現行のハラスメント法制

|                          | 雇用管理上の措置義務                                                                                                                                                                                                                                                           | 法制化した年                                                            |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| セクシュアル<br>ハラスメント         | <p>○ 男女雇用機会均等法</p> <p>第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により<u>当該労働者の就業環境が害されることのないよう</u>、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>                                                                     | <p>平成9年改正：<br/>事業主の配慮義務</p> <p>↓</p> <p>平成18年改正：<br/>事業主の措置義務</p> |
| 妊娠・出産等<br>に関するハ<br>ラスメント | <p>○ 男女雇用機会均等法</p> <p>第15条 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p> | <p>平成28年改正：<br/>事業主の措置義務</p>                                      |
| 育児・介護休業等に関するハラスメント       | <p>○ 育児・介護休業法</p> <p>第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>                                                                  | <p>平成28年改正：<br/>事業主の措置義務</p>                                      |
| パワーハラスメント                | <p>○ 労働施策総合推進法</p> <p>第31条 事業主は、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つて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>                                                                                          | <p>令和元年改正：<br/>事業主の措置義務</p>                                       |

# 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等について 事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



## 事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ①**事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、管理監督者を含む労働者への周知啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。
- ②**相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合や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。
- ③**職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適正に行う。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④**併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

（根拠法）

○セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：男女雇用機会均等法

○育児休業・介護休業等に関するハラスメント：育児・介護休業法      ○パワーハラスメント：労働施策総合推進法

# 10月から義務化されるハラスメント対策

## カスタマーハラスメント(労働施策総合推進法第33条)

第33条 事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者(次条第五項において「顧客等」という。)の言動であつて、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたもの(以下この項及び次条第一項において「顧客等言動」という。)により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

## 求職者等に対するセクシュアルハラスメント(男女雇用機会均等法第13条)

第13条 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの(以下「求職者等」という。)によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動(以下「求職活動等」という。)において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

# 1 労働施策総合推進法等の改正 ～カスタマーハラスメント対策～

# カスタマーハラスメントの定義

○カスタマーハラスメントは、以下の3つの要素すべてを満たすものと定義されました。

職場において行われる

- ①顧客、取引先、施設利用者、その他の事業に関係を有する者が行う
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境が害されること

○ 顧客等からの苦情の全てが職場におけるカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、**客観的にみて、社会通念上許容される範囲で行われたもの**は、いわば正当な申入れであり、**職場におけるカスタマーハラスメントには当たりません。**

○ 障害者から労働者に対して、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律で禁止されている不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、職場におけるカスタマーハラスメントには当たらず、同法に基づき、その実施に伴う負担が過重でないときは、社会的障壁の除去の実施について必要かつ**合理的な配慮**をしなければならないことに留意が必要です。

○ 職場におけるカスタマーハラスメントには、店舗及び施設等において対面で行われるもののみならず、電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

# 社会通念上の許容範囲を超えるか否かの判断基準 ( )は例示

## 言動の内容にかかるもの

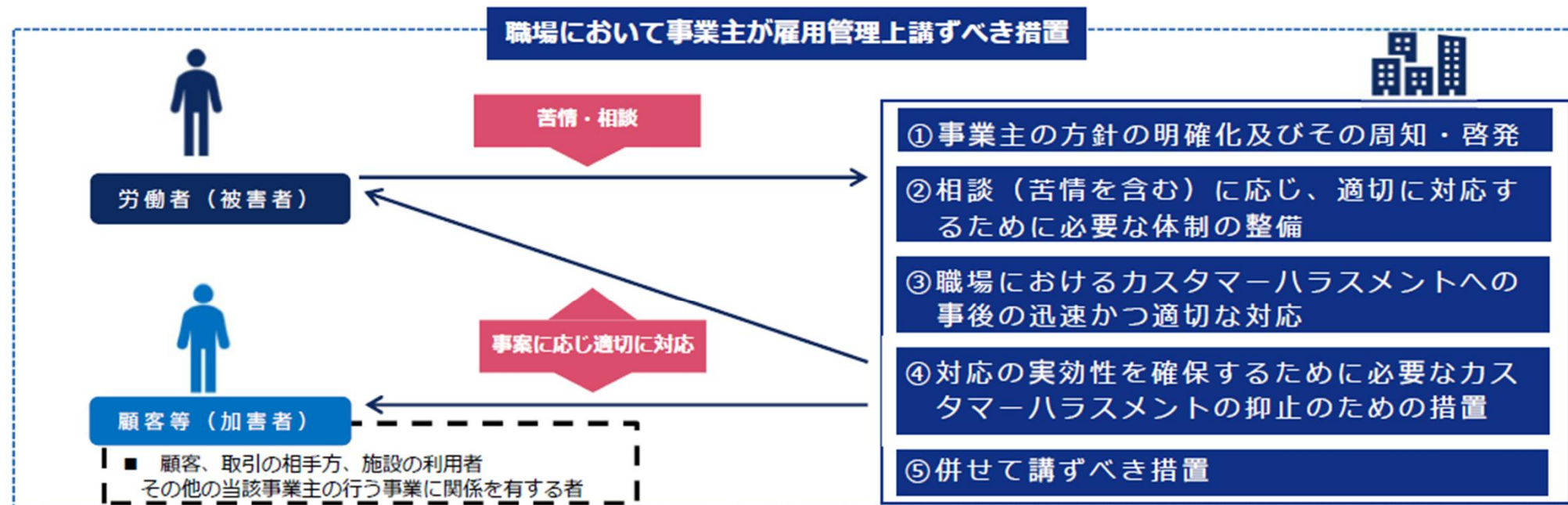
- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求  
⇒(性的な要求や、労働者のプライバシーに関わる要求)
- ・契約等に想定しているサービスを著しく超える要求  
⇒(契約内容を著しく超えたサービスの要求)
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求  
⇒(契約金額の著しい減額を要求すること)
- ・不当な損害賠償請求  
⇒(商品やサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償請求をすること)

## 手段や態様にかかるもの

- ・身体的な攻撃 ⇒(暴行、傷害等)
- ・精神的な攻撃 ⇒(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等)
- ・威圧的な言動  
⇒(大きな声をあげて労働者や周囲を威圧すること。反社会的な言動を行うこと)
- ・継続的、執拗な言動  
⇒(同様の質問を執拗に繰り返すこと。当初からの話のすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立てをすること。  
同様の電子メール等を執拗に繰り返し送り付けること。)
- ・拘束的な言動 ⇒(不退去、居座り、監禁)

# 職場におけるカスタマーハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 職場におけるカスタマーハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



## 事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発。カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する。
- ② **相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やカスタマー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。
- ③ **職場におけるカスタマーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置**：特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する。
- ⑤ **併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

# 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

## (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

その際、職場におけるカスタマーハラスメントの発生の原因や背景には、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などもあると考えられる。そのため、職場においてこれらを幅広く解消していく取組を進めることも、職場におけるカスタマーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 対応例
- ・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を記載し、配布等すること。等

ロ 職場におけるカスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を、管理監督者を含む労働者に周知すること。

対処の内容については、職場におけるカスタマーハラスメントが発生し、その場で労働者から管理監督者等に報告があった場合や管理監督者等が現認した場合は、当該管理監督者等が直ちに適切な対応を行うことが必要な場合もあることを踏まえ、その内容を定めること。

- 対処の内容の例
- ・ 労働者から管理監督者等に直ちに報告し、その場の対応の方針について指示を仰ぐこと。
  - ・ 可能な限り労働者を一人に対応させないこと。また、必要に応じて当該労働者に代わって管理監督者等が対応すること。
  - ・ 顧客等とのやり取りを録音・録画すること。なお、録音・録画に当たっては個人情報の保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。
  - ・ 労働者から十分な説明を行った上で、なお繰り返しの要求が続く場合には、一定の時間の経過をもって退店を求めたり、電話を切ったりすること。
  - ・ 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること。
  - ・ 現場対応が困難な場合においては、本社・本部等へ情報共有を行い、指示を仰ぐこと。
  - ・ 法的な手続が必要な場合には、法務部門等と連携し、弁護士へ相談すること。

- 対応例
- ・ カスタマーハラスメントへの対処の内容を定め、当該規定と併せて、カスタマーハラスメントの内容を労働者に対して周知すること。
  - ・ 顧客等への対応に関するマニュアル等に、カスタマーハラスメントの内容及びカスタマーハラスメントへの対処の内容を記載し、労働者に対して周知すること。
  - ・ カスタマーハラスメントの内容及びカスタマーハラスメントへの対処の内容を労働者に対して周知するための研修、講習等を実施すること。

# 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

## (2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

なお、相談に対応する担当者として、労働者の上司に当たる管理監督者等を定めることも考えられる。

イ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。なお、職場における他のハラスメントの相談窓口と一体的に設置することも考えられる。

### 対応例

- ・ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ・ 相談に対応するための制度を設けること。
- ・ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるカスタマーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるカスタマーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

### 対応例

- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と関係部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ・ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

# 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

## (3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- 事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）である場合には、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ることも含まれる。

### 対応例

- ・ (1)ロにおいて定める対処の内容を踏まえ、管理監督者等がその場で事実関係を確認し対応すること。  
相談窓口の担当者、関係部門又は専門の委員会等が、相談者から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。  
また、必要に応じて、周囲の労働者からも事実関係を聴取したり、録音・録画等の客観的な証拠を確認したりする等の措置を講ずること。なお、録音・録画等の客観的な証拠を確認するに当たっては個人情報保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。  
加えて、必要かつ可能な場合には行為者からも事実関係を聴取することも考えられる。等

ロ イにより、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

### 対応例

- ・ (1)ロにおいて定める対処の内容を踏まえ、事案の内容や状況に応じ、管理監督者等が被害者に代わって対応すること、被害者と行為者を引き離すこと等の措置を講ずること。
- ・ 事案の内容や状況に応じ、行為者に対応する担当者の変更又は複数人で対応すること、被害者と行為者を引き離すための配置転換、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。  
また、あわせて、暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については警察へ通報することや、法的な手続が必要な場合には法務部門等と連携し、弁護士へ相談することも考えられる。等

## (3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

Ⅷ 改めて職場におけるカスタマーハラスメントに関する方針を周知・啓発し、必要な場合には、職場におけるカスタマーハラスメントの発生の原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などの改善を図る等の再発防止に向けた措置を講ずること。その際、必要に応じて、接客等における慣行の見直しなどの職場環境の改善や組織風土の見直しを行うことも考えられる。

あわせて、必要に応じて事案の内容や対応経緯を記録し、個人情報の取扱いに留意して関係部門に共有し、再発防止に活用することも考えられる。

また、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

### 対応例

- ・ カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針及びカスタマーハラスメントへの対処の内容を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。  
また、カスタマーハラスメントの発生を契機として、カスタマーハラスメントの原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などが把握された場合には、その問題等そのものの改善を図ること。
- ・ 労働者に対してカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針及びカスタマーハラスメントへの対処の内容を周知・啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。



## ★ (4) 職場における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抑止のための措置

- 事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントの抑止のための措置として、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処の方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、当該方針において定めた対処を行うことができる体制を整備しなければならない。

なお、特に悪質と考えられるものへの対処の例としては次のようなものがあるが、当該方針に記載する対処の内容を検討するに当たっては、各業法等による定めがある場合等、業種・業態等により必要な対応が異なる場合があることに留意しつつ、それぞれの状況に応じた方針を定めることが効果的である。

- ・ 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること。
- ・ 行為者に対して警告文を発出すること。
- ・ 法令の制限内において行為者に対して商品の販売、サービスの提供等をしないこと。
- ・ 行為者に対して店舗及び施設等への出入りを禁止すること。
- ・ 民事保全法に基づく仮処分命令を申し立てること。

### 対応例

- ・ (1)口の措置を実施する際に、併せて、職場におけるカスタマーハラスメントのうち、特に悪質と考えられるものへの対処の方針を定め、労働者に対して周知すること。加えて、当該対処を講ずることができるよう、関係部門間の連携等の体制を整備すること。

## (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

○ (1)から(4)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるカスタマーハラスメントに係る相談者等の情報は当該相談者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該カスタマーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

### 対応例

- ・ 相談者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ・ 相談者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ・ 相談窓口においては相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

□ 労働者が職場におけるカスタマーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「カスタマーハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

### 対応例

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、カスタマーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、カスタマーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

## 2 労働施策総合推進法等の改正

～就職活動セクシュアルハラスメント～

# 求職者等セクハラ(求職者等に対するセクシュアルハラスメント)の定義

○求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、「**求職活動等**」において行われる、「**求職者等**」に対する、「**労働者**」からの「**性的な言動**」により「**求職活動等**」が阻害されることです。

## 「求職者等」とは

求職者(企業の求人に応募する者)に加え、求職者以外の者であって、

- ・事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
- ・教育実習、看護実習その他の実習を受ける者 を指します。

なお、授業の一環としての社会科見学や企業を招いた講演会等の専ら専ら教育を目的として行われるものに参加する者は含まれません。

## 「求職活動等」とは

求職者等が行う求職活動や職業選択に資する活動を指します。

- (例)
- ・企業の採用面接への参加
  - ・インターンシップへの参加
  - ・企業の就職説明会への参加
  - ・教育実習、看護実習等の受講
  - ・企業の雇用する労働者への訪問



SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれます。  
また、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限りません。

## 求職者等セクハラ(求職者等に対するセクシュアルハラスメント)典型的な例

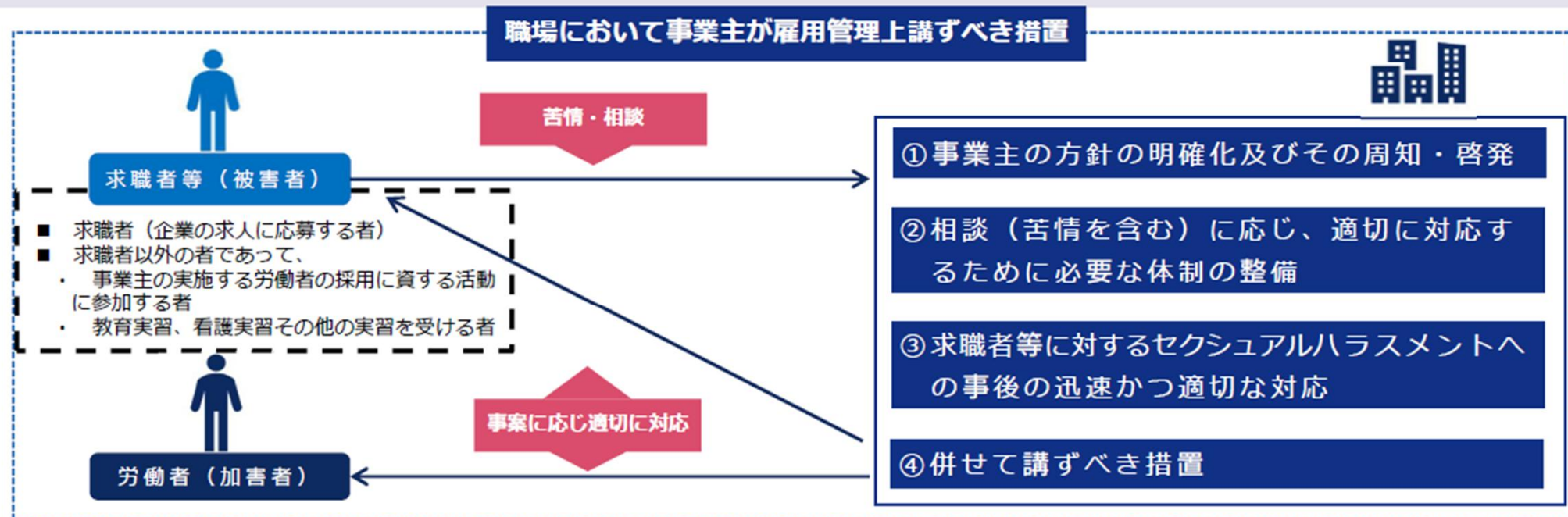


これらの例は限定列挙ではありません。

- ✓ 少人数の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ✓ 企業が実施するインターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- ✓ 企業が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- ✓ 面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。
- ✓ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ✓ インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

# 求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



## 事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、労働者への周知・啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を労働者に周知・啓発。**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者・求職者等に周知・啓発。**  
※ 面談時間、場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類等の面談等を行う際の規則
- ② **相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**：**求職者等に対する**相談窓口の周知。発生のおそれがある場合や求職者等に対するセクシュアル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。
- ③ **求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適正に行う。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者・**求職者等**に周知。事業主の事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

# 雇用管理上講ずべき措置についての指針のポイント

## 1 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

### (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- イ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ロ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ハ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること。

### (2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。なお、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられる。
- ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

### (3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ロ イにより、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ハ イにより、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ニ 改めて求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

### (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- イ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び求職者等に対して周知すること。
- ロ 労働者が事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

## 2 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

- (1) 求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等の求職者等の関係者から求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行うことが望ましい。 など

# 事業主が講ずべき措置一覧表(ハラスメント対策全体)

|    |                                     | パワハラ | セクハラ | マタハラ | カスハラ | 求職者等<br>セクハラ |
|----|-------------------------------------|------|------|------|------|--------------|
| 1  | 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発                | ○    | ○    | ○    | ○    | ○            |
| 2  | 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発           | ○    | ○    | ○    |      | ○            |
|    | カスタマーハラスメントへの対処の内容の周知・啓発            |      |      |      | ○    |              |
| 3  | 求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発              |      |      |      |      | ○            |
| 4  | 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備            | ○    | ○    | ○    | ○    | ○            |
| 5  | 事実関係の迅速かつ正確な確認                      | ○    | ○    | ○    | ○    | ○            |
| 6  | 被害者に対する適正な配慮の措置の実施                  | ○    | ○    | ○    | ○    | ○            |
| 7  | 行為者に対する適正な措置の実施                     | ○    | ○    | ○    |      | ○            |
| 8  | 再発防止措置の実施                           | ○    | ○    | ○    | ○    | ○            |
| 9  | 特に悪質なカスタマーハラスメントへの対処の方針の策定、体制の整備    |      |      |      | ○    |              |
| 10 | 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益な取扱いの禁止)      | ○    | ○    | ○    | ○    | ○            |
| 11 | 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置 |      |      | ○    |      |              |

### 3 参考情報

# 栃木労働局『ハラスメント対策総合案内』

[https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/newpage\\_01640.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/newpage_01640.html)



## セクハラ・マタハラ・パワハラ対策ポスター（フリーランス含む）

## カスハラ・求職者等セクハラ対策ポスター

年 月 日 (事業所の名称) \_\_\_\_\_  
(代表者職・氏名) \_\_\_\_\_

### ハラスメントは許しません



妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。  
また、パワハラの原因や背景には、コミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられるので、職場環境の改善に努めましょう。

取引関係にあるフリーランスの方や契約交渉中の方等、自社の社員以外の方に対してもハラスメントを行ってはなりません。

#### セクハラとは？

(セクシュアルハラスメント)

例えば

- 性的な冗談、からかい、質問
- いせつ画面の閲覧、配付、掲示
- 性的な内容の噂の意図的な流布
- 身体への不必要な接触
- 食事やデートへの執拗な勧誘
- 交際、性的な関係の強要
- 性的な言動により他者の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- 性的な言動への抗議又は拒否等をした社員を辞めさせる、フリーランスの方との契約を解除する等不利益な取扱い
- その他、他の社員やフリーランスの方に不快感を与える性的な言動

\*被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

#### マタハラとは？

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)

例えば

- (職場内において)
  - 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
  - 育児(介護)休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
  - 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「周囲は迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

- (フリーランスの方に対して)
  - 妊娠・出産又はこれらに起因する症状等により業務を行えないこと、業務能力が低下したことを理由として嫌がらせ等を行うこと
  - 育児介護と業務の両立のための配慮の申出を退却したり、申出をしたことや配慮を受けたことをきっかけに嫌がらせをしたりすること
  - 妊娠・出産や、配慮の申出をしたこと、配慮を受けたこと等を理由として契約を解除する等不利益な取扱いを示唆すること

#### パワハラとは？

(パワーハラスメント)

例えば

- (職場内において)
  - 物を投げつけられ、身体に当たった
  - 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
  - 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
  - 一人ではできない量の仕事を押しつけられる
  - 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

- (フリーランスの方に対して)
  - 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
  - 私的なことに過度に立ち入ること
  - 契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、業務の妨害を行うこと
  - 合理的な理由なく契約内容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
  - 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
  - 脅迫・名誉棄損・侮辱・誹謗・悪意ある嫌がらせ等精神的な攻撃を行うこと



ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象とすることがあります。行為の具体的な態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

#### ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

#### 相談窓口

- \*あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
- \*ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- \*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ので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方(他社からの協力依頼によるものも含む)に不利益な取扱いはいりません。
- \*相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴く等して事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- \*妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。フリーランスの方の配慮の申出ができることにも留意してください。
- \*制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行います。
- \*気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。
- \*このポスターの内容や相談窓口については、別途、フリーランスの方に対しても示しています。

年 月 日 (事業所名称) \_\_\_\_\_ (代表者職氏名) \_\_\_\_\_

### STOP ハラスメントは許しません!!

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、社員の能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害し、会社の社会的評価に影響を与える問題です。

このような言動を行わないよう注意し、職場環境の改善に努めましょう。  
※カスハラには、毅然とした態度で対応し、可能な限り一人で対応させない、顧客とのやりとりを録音・録画する等、皆様の保護します。特に悪質なカスハラには警察への通報や出入り禁止等も行います。

パート・アルバイト、派遣労働者、フリーランスも含め、職場で働いているすべての社員に対する下記のハラスメント行為を許しません。当社の社員以外の方に対しても、ハラスメントを行ってはなりません。

#### 求職者等セクハラ

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントは、当社が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるもの。

- 例えば
- ①性的及び身体上の事情に関する不必要な質問・発言
  - ②いせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
  - ③うわさの流布
  - ④不必要な身体への接触
  - ⑤食事・交際を執拗に求めること
  - ⑥性的な関係を求めること
  - ⑦その他、相手方に不快感を与える性的な言動

当社における求職活動等に関するルール

面談・面接の時間: \_\_\_\_\_  
場所: \_\_\_\_\_  
実施体制: \_\_\_\_\_  
連絡手段: \_\_\_\_\_  
その他: \_\_\_\_\_

求職者等セクハラは、同性に対する行為も対象となり、被害者の性的指向または性自認にかかわらず性的な言動であれば該当し、性別役割分担意識に基づく言動は、求職者等セクハラ発生の原因や背景となる場合があります。また、カスハラについては、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足等も考えられます。職場全体で皆が働きやすい環境を目指していきましょう。

求職活動等におけるマタハラ、パワハラ、育児・介護休業等ハラスメントに関する行為について、求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めます。なお、求職活動等におけるカスハラに関する行為においても、適切に対応するよう努めます。

ハラスメント行為者には、就業規則等に基づき懲戒処分とする等、厳正に対処します。

※①行為者の具体的な態様(時間・場所・内容・程度)、②当事者同士の関係、③被害者の対応・心情等を総合的に判断し、処分内容を決定します。

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

#### 相談窓口

- \*あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員、フリーランスであっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
- \*ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- \*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ので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方(他社からの協力依頼によるものも含む)に不利益な取扱いはいりません。
- \*相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴く等して事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- \*カスハラハラスメントについては、事案が発生した時点ですぐに相談できることも重要なため、上記相談窓口ではなく、上司に相談することも可能です。
- \*気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。



# 栃木労働局『ハラスメント対策総合案内』

[https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/newpage\\_01640.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/newpage_01640.html)



## 規定例

### 職場におけるハラスメントの防止に関する規定例

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。  
なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、契約社員、派遣労働者及びフリーランスも含まれるものとする。

(パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの定義)

第2条 パワーハラスメントとは、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、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。

2 カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等（取引先の従業員等を含む。）の言動であって、従業員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、従業員の就業環境が害されるものをいう。なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たらない。

3 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティの状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

4 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

5 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、従業員による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。

6 妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

## 求職者等向け周知(会社ホームページ等)(例)

2026年〇〇月〇〇日

### 求職活動等を行う皆さまへ

株式会社〇〇〇  
代表取締役社長 〇〇 〇〇

当社は、求職活動・選考の過程において生じ得るハラスメント等(※)の防止に真摯に取り組んでいます。求職者の皆さまが安心して面談・選考に臨むことができるよう、行動規範および選考ルールを以下の通り定めています。

(※)セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに類する行為、カスタマーハラスメントに類する行為、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに類する行為等を含みます。

#### 1. 禁止される言動および当社の選考ルール

|                  |                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 禁止される言動<br>(具体例) | 選考過程において、当社従業員による以下の言動を厳格に禁止しています。<br>・性別、容姿、結婚・恋愛観など選考と関係のない不必要な質問や言動<br>・選考と無関係な個人的な食事・デートの誘いや、個人SNS・連絡先交換の強要<br>・採用選考上の立場を利用した不適切な要求や優越的な接触行為 |
| 面談・選考の実施方針       | 【時間】 〇〇:〇〇 ~ 〇〇:〇〇<br>【場所】 本社会議室、社内打ち合わせスペース等、会社が指定した場所(注1)<br>【体制】 オープンスペースでの実施、または複数名で対応する等、透明性の高い環境を徹底します。(個室で行う場合は必ず複数人で実施します)               |
| 連絡手段の限定          | 選考に関するやり取りにはEmailのみを使用します。<br>(当社従業員は公的な会社メールアドレスを使用します)                                                                                         |

#### 2. 相談窓口および発生時の対応フロー

万が一、選考過程で不適切な言動を受けた場合や、判断に迷う場合も含め、遠慮なく以下へご相談ください。



#### 【不利益取扱いの禁止とプライバシー保護】

・お寄せいただいた相談内容や個人情報、相談者の同意なく目的外使用・第三者へ開示することは一切ありません。  
・ご相談や事業継続のために協力者が採用選考の担当判断に不利な結果を与えることは絶対にありません。どうぞ安心してご相談ください。

(注1) オンラインやカフェ等のオープンスペースでの開催も想定されます。

(注2) 求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられます。

表示は一部分のみとなっています 詳細はHPへ

# 参考：ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」



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



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**



悩んでいる方



管理職の方



人事担当の方



ハラスメントを知る



動画で知る



対策で知る



ダウンロードコーナー



よくあるお悩み(Q&A)



外国人の方へ  
For foreigners





事業主の取り組みで、  
お客様も、働く人も笑顔に



**NO!**  
カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります



業種別  
**カスタマーハラス**  
各コンテンツのご紹介

ポスター 研修動画



ハラスメントを受けて  
悩んでいる方



ハラスメントと言われた  
管理職の方



ハラスメント対策の実施  
人事担当の方

ハラスメントの  
**基本を知る**

ハラスメントの定義や基本情報をご紹介します

もっと知る



セクハラ



妊娠出産、  
育児介護ハラ



パワハラ



カスハラ



求職者セクハラ

ハラスメントに関する法律と防止のために  
**講ずべき措置**

職場におけるハラスメントに関する法律  
や指針と事業主がハラスメント防止のた  
めに講じる措置や指針などをご紹介します。

**裁判事例**

実際に裁判で扱われたハラスメントにつ  
いてご紹介します。切り口で検索できま  
す。

**相談窓口のご案内**

ハラスメントにあったけれど会社に相談  
窓口がない時などの相談窓口を詳しくご  
紹介します。

相談窓口のご案内

ダウンロードコーナー

# 令和8年度ハラスメント事案解決のための伴走型支援及び事例集の普及事業



パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント（2026年10月1日からはカスタマーハラスメント、求職者等に対するハラスメント）対策が事業主に義務付けられていますが、本事業では、企業の労務管理に精通する専門家が、ハラスメント事案が生じた企業等からの相談に応じ伴走支援を行い、速やかに解決するための対応策を助言します。オンラインでの対応も可能です。

オンライン対応可

秘密厳守

本事業のアドバイザーが

ハラスメント事案が生じた企業等の事業主や

人事労務管理者等に対してアドバイス・提案を行います。

ハラスメント対策を自立して進められるように、

無料で専門家を派遣してお手伝いします！

ハラスメントが発生した際は、**早期対応が必要**です。

職場での各種ハラスメント※は、被害者の救済が重要であることはもちろん、  
ほかにも様々な影響があります。

周囲の人たち

- ・仕事への意欲低下
- ・職場全体の生産性に悪影響

各種ハラスメントを  
行った人

- ・社内での自分の信用低下
- ・懲戒処分や訴訟の可能性
- ・自分の居場所が失われる

企業

- ・業績悪化
- ・貴重な人材の損失

職場における各種ハラスメントが発生した場合、迅速かつ適切に対応する必要があります。

※パワーハラ、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、カスタハラ、求職者等セクハラ

<https://harassment-jian-banso.mhlw.go.jp/>



アドバイザーが、  
ハラスメント事案が生じた企業等の  
事業主や人事労務管理者等に対して  
アドバイス・提案を行います。  
(全4回)

オンライン対応可

秘密厳守

HPからお申込みいただけます。

本事業に関するお問い合わせ、支援の申込はHPから  
<https://harassment-jian-banso.mhlw.go.jp>



## 参考：ハラスメント研修のご案内（無料）



中小企業・小規模事業者の皆さまへ  
**こんなお悩みありませんか？**

☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。

☒ 最低賃金が上がっているの、どう対応したらよいか知りたい。

☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。（同一労働同一賃金）

☒ 残業を減らしたい。

☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。

☒ 就業規則を見直したい。

☒ 36協定の作り方を知りたい。

☒ 働き方の選択肢を増やしたい。  
・多様な正社員制度  
・選択的週休3日制  
・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です



**ぜひ！  
働き方改革推進支援センターにご相談ください！**

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

### コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

### 個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

### セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

### 栃木働き方改革推進支援センター

〒321-0151 宇都宮市西川田町923-20 リーガルビル2階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-800-590 FAX 028-678-8929

MAIL [tochigi@workstylereform.net](mailto:tochigi@workstylereform.net)

WEB <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tochigi/>

栃木働き方改革推進支援センター

検索



令和8年度 厚生労働省委託事業  
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業  
受託者：全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成版

ホーム > 無料相談窓口 > 栃木働き方改革推進支援センター

## 栃木働き方改革 推進支援センター

☎0120-800-590

栃木働き方改革  
推進支援センター

センターからのお知らせ

訪問コンサルティング  
のご案内

セミナーのご案内

出張相談会のご案内

センター長からご挨拶

専門家ご紹介



<https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tochigi/>

### 相談内容

- ☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いかわからない
- ☐ 長時間労働の是正
- ☐ 同一労働同一賃金
- ☐ 生産性向上（業務効率化・IT活用）
- ☐ 多様な働き方の実現（多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制）
- ☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善
- ☐ 外国人、高齢者の雇用
- ☐ 給与体系、就業規則の見直し
- ☐ 人材育成・教育訓練
- ☐ 育児・介護休業規定の整備
- ☐ ハラスメント対策
- ☐ 女性の活躍推進
- ☐ テレワーク勤務の導入
- ☐ 補助金・助成金制度の活用

事業主向け

## 栃木労働局の公式SNSのご案内

○栃木労働局では、事業主の方に役立つ雇用に関する様々な情報を発信しています！




LINE  
@722spdyu




Instagram  
@tochigikyoku




X(旧Twitter)  
@tochigikyoku




YouTube  
@tochigi\_kyoku

### 栃木労働局

〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎  
開庁時間：平日 8時30分～17時15分（土・日・祝は閉庁）

[ホーム](#) > 
 [政策について](#) > 
 [分野別の政策一覧](#) > 
 [雇用・労働](#) > 
 [雇用環境・均等](#) > 
 職場におけるハラスメントの防止のために

雇用・労働

## 職場におけるハラスメントの防止のために

- [カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が事業主の義務となります！](#)
- [パワーハラスメント対策が事業主の義務となりました！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されました～](#)
- [職場のセクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です](#)
- [ハラスメントの被害にあった時は](#) ● [職場におけるセクシュアルハラスメントについて](#)
- [職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて](#)
- [職場におけるパワーハラスメントについて](#)
- [就職活動中の学生等に対するハラスメントの防止について](#)
- [顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）について](#)
- [より詳しい情報について](#) ● [12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です](#) ● [お問い合わせ先](#)

**カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が事業主の義務となります！**

厚生労働省

『職場におけるハラスメントの防止のために』

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

| 政策について                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>分野別の政策一覧</li> </ul>                                                                                                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>健康・医療</li> <li>福祉・介護</li> <li>雇用・労働</li> </ul>                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用</li> <li>人材開発</li> <li>労働基準</li> <li>雇用環境・均等</li> <li>非正規雇用（有期・パート・派遣労働）</li> <li>労使関係</li> <li>労働政策全般</li> <li>相談窓口等</li> </ul> |



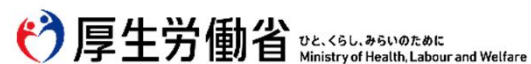
# ご清聴ありがとうございました



かんぴょう

いちご

ニラ



## 栃木労働局雇用環境・均等室

〒320-0845

宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎

電話： 028-633-2795