

「働き方改革サポートオフィス鳥取」の取組状況

R 8 年 7 月 24 日

1 相談等実施状況（6月末実施ベース）

- ア 窓口相談 67 件、訪問コンサルティング 99 件、計 166 件（目標 730 件の 23%）
内訳は、助成金関係 60 件、就業規則 55 件、36 協定 16 件、休暇関係 11 件等
- イ セミナーは、7 月上旬に助成金セミナーを労働局共催で開催（8 月下旬も開催予定）

2 広報等実施状況

労務環境整備の支援窓口としての浸透を図っていくため、広報活動に加えテレアポ等によるセンターの紹介、相談案件の掘り起こしを行っている。

- ア チラシ 2 万 2 千枚、ポスター 250 枚を作成し、商工団体、業界団体、行政機関等に広く配布した。

- イ 全商工団体の会報の 7 月号等に広告を掲載し、10 月の法改正内容等を紹介。

- ウ 7 月下旬に TVCM、8 月上旬に FMCM を実施、8 月下旬に SNS 動画配信を開始し、効果測定も行うこととしている。

- エ 6 月 1 日よりハローワーク求人リストを活用したテレアポを開始している。

- オ 労働局の年度更新集合受付に合わせ、窓口相談派遣を行い、併せてチラシ配りを行った。

3 企業への情報提供

企業さんとの関係を維持しながら活動していくこととし、相談企業、セミナー参加企業、テレアポ企業等をリスト化し、毎月上旬をめどに労務関係等の情報提供（はたサポ通信等）を行っていくこととしている。

4 今後の取り組み

- ア 商工団体、よろず支援拠点との一層の連携を図ることとし、今後、説明会、ミニセミナーの開催等具体的な取り組みを進める。

- イ 特に、カスハラ対応の義務化やパートタイム・有期労働者に関するルールの改正等 10 月施行の法改正内容等に対応したセミナーの開催に努める。



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分からない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、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、使い方が分からない。
- ☒ 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。

働き方改革サポートオフィス鳥取

〒680-0845 鳥取市富安1-152 SGビル4階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0800-200-3295 FAX 0857-30-0351

MAIL tottori@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tottori/>

働き方改革サポートオフィス鳥取

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 56版

働き方改革サポートオフィス鳥取 専門家による無料相談 FAX申込書

FAX番号

0857-30-0351

メール・電話・Webからでもお申し込みいただけます。

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名			
業種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者 名)
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署/役職	
電話番号		メールアドレス	
相談希望日時 ※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。	第1希望 月 日 時から 第2希望 月 日 時から ☐ 専門家と後日日程調整を希望する		
相談内容 (複数選択可)	☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いか分からない ☐ 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 ☐ その他()		
専門家相談を知ったきっかけ	☐ 労働局からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他() ☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ 労働局HP ☐ 金融機関からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ		

お問い合わせ先

働き方改革サポートオフィス鳥取

〒680-0845 鳥取市富安1-152 SGビル4階

TEL:0800-200-3295

MAIL:tottori@workstylereform.net

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。



重要対策

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます。

近年、カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という。）が社会問題化しています。これを受け、令和7年（2025年）6月には法改正が行われ、令和8年（2026年）10月1日から、企業等にはカスハラ防止のため、雇用管理上、必要な措置を講じることが義務付けられることになりました。併せて求職者等セクシャルハラスメント対策も義務化されることになりました。

1、カスタマーハラスメント対策の義務化【労働施策総合推進法】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客、取引の相手方、施設の利用者等の言動であって
- ②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
- ③労働者の就業環境が害されるもの

上記①～③の要素を全て満たすものを「カスタマーハラスメント」と、言います。

※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。

～カスハラ防止の為に事業主が講ずるべき措置～

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

◆相談体制の整備

◆事後の迅速かつ適切な対応

◆対応の実効性を確保するために必要なカスハラ抑制のための措置

◆相談者のプライバシーの保護、不利益な取扱いの禁止等の措置を講じ、周知する



※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスハラを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

2、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【男女雇用機会均等法】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「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います。

～求職者等セクハラ防止の為に事業主が講ずるべき措置～

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

◆相談体制の整備

◆事後の迅速かつ適切な対応

◆相談者のプライバシーの保護、不利益な取扱いの禁止等の措置を講じ、周知する



求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・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。
- ・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た。

義務化に向けたカスハラ対策、求職者等セクハラ対策にお困りの時は、お気軽にご相談ください。

★編集後記★

気づけば一年の折り返し。雨の合間に差す強い日差しに、夏の足音を感じる季節になりました。今月号もお読みいただきありがとうございます。次号でも有益な話題をお届けできればと思います。

