

公益社団法人 全国老人保健施設協会
一般社団法人 日本慢性期医療協会
日本介護医療院協会
公益社団法人 日本看護協会
公益財団法人 日本訪問看護財団
一般社団法人 全国訪問看護事業協会
一般社団法人 全国デイ・ケア協会
一般社団法人 日本訪問リハビリテーション協会
一般社団法人 日本リハビリテーション病院・施設協会
一般社団法人 日本言語聴覚士協会
一般社団法人 日本作業療法士協会
公益社団法人 日本理学療法士協会

御中

平素より大変お世話になっております。

厚生労働省老健局老人保健課でございます。

厚生労働省では、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、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報を実施することとしております。

本年6月に、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律が成立し、公布の日（令和7年6月11日）から起算して1年6月以内で政令で定める日から、カスタマーハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられます。

そのため、今年度は、カスタマーハラスメント対策をテーマとして、ポスター「No!カスタマーハラスメント」（別添1）の作成やシンポジウムの開催（別添2）などにより、広報を実施することとしております。

お忙しいところ恐れ入りますが、貴団体の会員の皆様へ情報提供いただきますようお願いいたします。

お手数をおかけして申し訳ありませんが、御協力くださいますようお願い申し上げます。



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)、

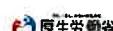
職場におけるハラスメント対策シンポジウムを
オンラインで開催します。

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

当社のハラスメント相談窓口の連絡先などを記載してください。相談窓口が無い場合は、ハラスメント対策の取組みをすすめましょう。

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/>



12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

その一環として、「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。



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



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



職場におけるハラスメント対策シンポジウム

12月10日水 オンライン開催！[参加無料]

【開催日時、開催形式】

12月10日 13:30~15:15、オンライン（事前申し込み制）

【開催内容】

- ① 改正法の説明
- ② 業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取り組み事例
 - ☆ 一般社団法人空港グランドハンドリング協会
- ③ カスタマーハラスメント対策に取り組んでいる企業によるパネルディスカッション
 - ☆ 参加企業：株式会社イトーヨーカ堂、イオン九州株式会社

【詳細・お申し込みはこちら】

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



令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、**カスタマーハラスメントや、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、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

詳しくは裏面をご覧下さい

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③ 労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・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・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

いわゆる「就活セクハラ」

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
(例: 面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応 (例: 相談への対応、被害者への謝罪等)

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

★ ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

