

ハラスメントに関する相談窓口等はこちら

○愛知労働局	雇用環境・均等部指導課（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）	8:30～17:15 (土日祝・年末年始を除く)	☎052-857-0312
	総合労働相談コーナー（パワーハラスメント）	9:30～17:00 (土日祝・年末年始を除く)	☎052-972-0266
○あいち労働総合支援フロア 労働相談コーナー		平 日 9:30～18:00 土曜日 10:00～17:00 (日祝・年末年始を除く)	☎052-589-1405
○日本司法支援センター 法テラス・サポートダイヤル		平 日 9:00～21:00 土曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)	☎0570-078374

○あかるい職場応援団（厚生労働省が運営しているハラスメント対策総合情報サイト）
職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に向け、問題に関する様々な情報を発信。
管理者の方、人事担当の方、ハラスメントに悩むすべての方に。



○カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

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）の防止対策の一環として、厚生労働省が関係省庁と連携して作成した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」。



LGBTQフレンドリー企業に登録しませんか

春日井市ではLGBTQへの支援や配慮した取組を行っている企業を「LGBTQフレンドリー企業」として登録しています。LGBTQへの理解がある取組と支援の輪が水平展開され、互いに個性を尊重し誰もが自分らしく輝ける社会を実現することを目指しています。

登録は、労働施策総合推進法に係る講ずべき措置（パワーハラスメント防止措置）のほか、LGBTQフレンドリー基準に合った取組を1つ以上していると登録できます。

詳細は市のホームページでご案内しています。

積極的なご登録お待ちしております！



女性のための法律相談が統合されます

レディヤンかすがいで実施している「女性のための法律相談」が、令和7年4月から市役所市民相談コーナーで実施している「法律相談」に統合されます。市民相談窓口・電話・市公式LINEで予約してからお越しください。

○法律相談（面接）※予約制 毎週水曜日・金曜日 13:00～16:00
奇数月の最終日曜日 9:00～12:00

問い合わせ先 市民相談コーナー（市役所2階） ☎0568-85-6620

市公式
LINE



相談窓口のご案内

女性の悩み相談（電話・面接 ※面接は原則予約制です） 火～金曜日（祝日、年末年始は休み） 13:00～16:30	☎0568-85-7871
女性のための法律相談（令和7年3月まで） （面接のみ・予約制） 指定土曜日 10:00～12:00 予約電話受付は9:00～17:00	☎0568-85-4401
愛知県女性相談センター（女性悩みごと電話相談） 月～金曜日 9:00～21:00、 土・日曜日 9:00～16:00（祝日、年末年始は休み）	☎052-962-2527

女性のための法律相談の実施日はホームページで確認してください。



春日井市男女共同参画情報紙『はるか』vol.57
2025年3月発行



ユニバーサルデザイン（UD）の考え方に基き、より多くの人に見やすく読みまちがえにくいデザインの文字を採用しています。

企画・編集・発行 春日井市市民生活部多様性社会推進課
〒486-0844 春日井市鳥居松町2丁目247番地
TEL: 0568-85-4401 FAX: 0568-85-7890
Eメール: tayosei@city.kasugai.lg.jp

男性相談窓口のご案内

愛知県男性DV被害者ホットライン 毎週土曜日 午後1時から午後4時まで ※ただし、相談日が第5土曜日、祝日、年末年始の場合は実施しません。	☎080-1555-3055
---	----------------

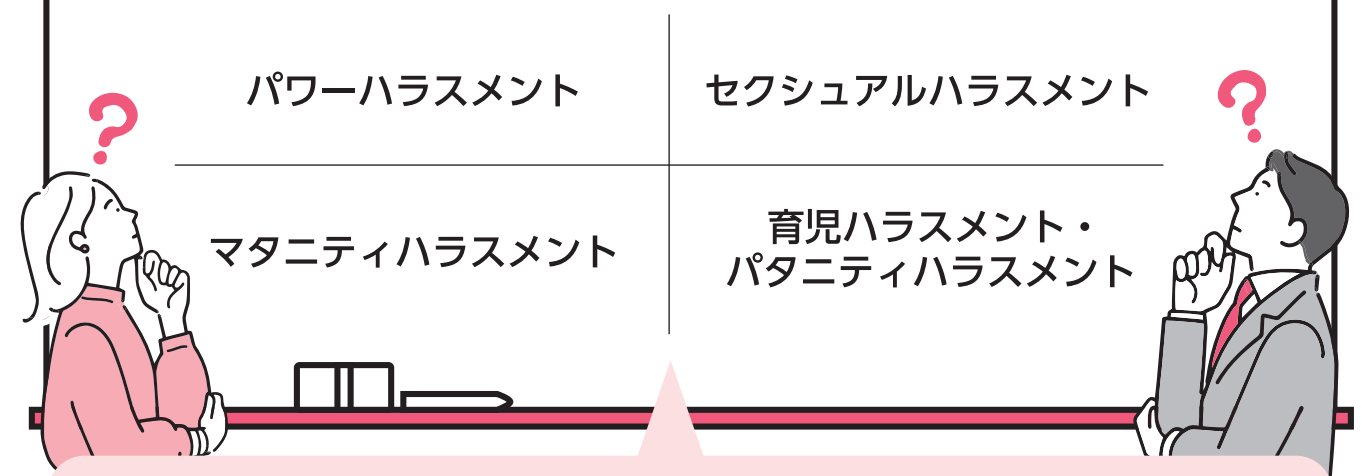


はるか

VOL.57
2025.3

◆特集◆ 我慢しないで！ハラスメントかな？と思ったらすぐ相談！

Q 次のハラスメントにはある共通点があります。それは何でしょう？



A これらは実際の職場で発生すると考えられるハラスメントであり、労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じることが法律によって規定されています。

次のページでそれぞれのハラスメントについて解説します！

【それぞれのハラスメントに関する法律】
パワーハラスメント（労働施策総合推進法第30条の2関係）、セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法第11条関係）、マタニティハラスメント（男女雇用機会均等法第11条の3関係）、育児ハラスメント・パタニティハラスメント（育児・介護休業法第25条関係）

社会の変化とともに、さまざまなハラスメントが注目されてきました。近年はカスハラ（カスタマーハラスメント）や就活ハラスメントという言葉も生まれています。聞きなれてしまった言葉であるからこそ、それぞれのハラスメントについて復習して、ハラスメントはしない、おきない、おこさせない社会をつくるために一緒に考えましょう！

目次

- 《特集》我慢しないで！ハラスメントかな？と思ったらすぐ相談！
- ☆ハラスメントについて知ろう！
- ☆職場のハラスメント防止は企業の義務です！
- ☆社労士さんに聞いてみた！働く人に選ばれる職場になるためには
- ☆ハラスメントに関する相談窓口等はこちら
- ☆LGBTQフレンドリー企業に登録しませんか
- ☆女性のための法律相談が統合されます



ハラスメントについて知ろう！

パワーハラスメント

職場における優越的な関係を背景にした嫌がらせや不適切な言動のこと。上司や同僚が立場や権限を利用し、業務上必要かつ相当な範囲を超える業務指示や指導をすることにより、相手に精神的・身体的な苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりなど、労働者の就業環境が害される行為が含まれる。

代表的な言動

- ①身体的な攻撃…(例)殴る、蹴る、叩く、相手に物を投げつける
- ②精神的な攻撃…(例)人格を否定するような言動、長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返し行う
- ③人間関係からの切り離し…(例) 1 人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
- ④過大な要求…(例) 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- ⑤過小な要求…(例) 管理職である労働者を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ⑥個の侵害…(例) 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする



SOGI ハラスメント

性的指向 (Sexual Orientation) や性自認 (Gender Identity) ([SOGI]) に関する嫌がらせや差別的な言動。特定の性的指向や性自認の人のみに対してではなく、すべての人に関係している。

- ・相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動をする
- ・性的指向や性自認を無理に問い詰める
- ・「男らしく」「女らしく」するよう強要する
- ・労働者の性的指向・性自認などの機微な個人情報について本人の了承を得ずに他人に暴露するなど

セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動によって相手に不快感や、拒否したことで不利益を与える嫌がらせのこと。

「対価型」

労働者の労働条件が不利益を受ける
(例) 事業主から性的な関係を要求されたが、拒否したら解雇された。

「環境型」

労働者の就業環境が害される
(例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

他にも…

就活ハラスメント

就職活動中の学生に対して企業や採用担当者が行う不適切な言動や行為。就活生が対等な立場で活動できない状況を利用したハラスメント。

- ・圧迫面接：威圧的な態度や不必要なプレッシャーを与える
- ・個人的な情報への干渉：恋愛や家族、プライベートな事情をしつこく質問する

職場のハラスメント防止は企業の義務です！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行され、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されました。

パワーハラスメント防止対策は企業の**義務**です。
セクシュアルハラスメント等と合わせて防止対策することが望ましいです。

事業主の方針の明確化及び周知・啓発

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

職場におけるハラスメントに関する
事後の迅速かつ適切な対応

併わせて講ずべき措置
(プライバシー保護、不利益扱いの禁止等)

- ・ハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備する
- ・就職活動中の学生等の求職者や他の事業主が雇用する労働者などに対してもハラスメントを行ってはならない方針を併せて示す
- ・カスタマーハラスメントに関する相談体制の整備、被害者への配慮のための取組、被害防止のためのマニュアルの作成、研修の実施方法など

もしかして、ハラスメントを受けている？と思ったら…



- ・嫌と言える場合は言いましょう
- ・言えないときは、一人で悩まず、上司や同僚に相談しましょう
- ・社内相談窓口へ相談しましょう
- ・社内で相談しにくい場合は各種相談窓口を活用しましょう(裏面を御確認ください)



社労士さんに聞いてみた！働く人に選ばれる職場になるためには



ハラスメントは社会問題であり、企業においては、従業員一人ひとりが輝ける働きやすい職場環境づくりに取り組むことが重要であると社会保険労務士の松下さんは話します。働く人に選ばれる職場になるためにはどうすればいいかポイントを聞いてみました。

社会保険労務士法人 いとう労務経営事務所
代表社員 松下 真希さん

社会保険労務士法人
いとう労務経営事務所
〒487-0006 春日井市石尾台4-1-1
TEL : 0568-95-0041
FAX : 0568-95-0044



ハラスメントが起きない環境づくりのポイント

一番の原因はコミュニケーション不足です。
円滑なコミュニケーションができる、風通しの良い、何か些細な事でも相談できるような環境が必要です。
一例として、従業員一人ひとりにキャリア相談の場を設ける事で、日々の悩みも聞くことができ、ハラスメントの未然防止に繋がる場合があります。
報告・連絡・相談をこまめに行い、「自分だけが取り残されている」「分からないときに聞けない」環境になるのを防ぎましょう。メールやSNSは効率が良いのですが、活字だけでは相手の表情が読み取れず、コミュニケーション不足になりがちなので、対面で話す時間もある程度必要です。

ハラスメントが起きたときのリスクと危険性

職場環境、風紀、秩序が乱れるリスクがあります。職場で起きたと聞いただけでも精神的ダメージを受け、生産性や作業効率の低下、転職などの人材離れに発展します。
また、企業名が公表されると会社のイメージもぐっと下がり、採用等にも影響が出る可能性があります。

ハラスメント対策は何から始めるとよいか

会社や社長がハラスメントの対策や指針を明示する事が大切です。具体的な取組内容や、起こさない職場をみんなで作ろうというメッセージを出すことで、従業員は安心して就業できます。
また、社内研修も防止に繋がります。ハラスメントに対する世代間のギャップを解消し、知識を深めていく事が大切です。
併せて、防止ポスターを掲示する事で抑止にもつながり、すぐ取り組めるものとして有効です。
厚生労働省のハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」には方針やガイドラインのひな形や研修動画、防止ポスターが掲載されています。是非活用してください。

働く人に選ばれる職場になるためには

公正な人事管理や評価制度、柔軟に働ける職場が選ばれます。
従業員は会社の経営理念・経営指針に沿って日々頑張っています。それが公正に評価されると、目標やキャリアを描きやすくなり、仕事を楽しむ気持ちも生まれます。従業員のモチベーションは、企業成長には欠かせません。
また益々、働き方の多様化が注目される中、企業側は柔軟な「働くしくみ」を作らなければなりません。そして、育児や介護だけでなく、誰もが柔軟な働き方を実現していく意識を持ち、尊重し合える職場環境作りを目指すことが大切です。