

# みんなでつくる！ハラスメントのない風通しのよい職場

## 法改正のポイント

令和7年6月11日にハラスメント防止と職場環境の改善に向けた法改正が行われ、事業や事業主に対してより具体的な対策が義務づけられることが明確化されました。カスタマーハラスメント（カスハラ）および求職者等に対するセクハラ（就職セクハラ）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。さらに女性活躍推進法の改正により、男女間賃金格差や女性管理職比率の向上が義務化され、透明性と説明責任が一層求められます。事業主が講ずるべき具体的な措置の内容等は、指針において示される予定ですので今後の動向にも注目していきましょう。<sup>1</sup>



## ハラスメントが起こりにくい職場の特徴

みなさんの職場ではどのようなハラスメント対策を行っているでしょうか。総務省の調査<sup>2</sup>では、ハラスメント被害がない職場の特徴として、「休暇を取得しやすい」（62.4%）のほか、「同僚同士のコミュニケーションが多い／活発である」（56.9%）、「上司・部下のコミュニケーションが多い／活発である」（52.9%）の回答割合が高くなっており、コミュニケーションの活性化は、ハラスメント防止にも役立つとされています。職員個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、ハラスメントの行為者・被害者になることを防止する上で重要です。日常的にコミュニケーションを取るように努めることや、定期的に面談やミーティングを行うことで、風通しの良い職場環境や互いに助け合える職員同士の信頼関係を築いていくことができます。



## ハラスメント対策の認知とこれからの対応策

ハラスメントとは、具体的には「嫌がらせ」や「いじめ」を意味し、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や行動を指す、人権問題です。また被害者だけでなく、その周囲、行為者や職場全体にも大きなダメージを与えます。ハラスメントの行為者にならないために、①発言・行動する前に、ひと呼吸おきましょう。②自分と相手の受け取り方は違います。相手の意思を大事にし、自分の行為を相手の立場に立って考えてみましょう。またハラスメントを受けたと思ったら、①はっきりと意思を伝えましょう。②いつ、だれが、どこで、何をしたかなど記録をとりましょう。③1人で悩まず、相談しましょう。

ハラスメントが起こったら、ハラスメントを受けたり、見たり聞いたりしても「誰に相談すればいいかわからない」などといった理由から、何もしない・できないという人は少なくありません。適切な対処法や相談先を知り、ハラスメントが起こりにくい職場づくりに役立てましょう。またハラスメントの相談を受けたら、相手を否定したり責めたりしてさらなる苦痛を与えるのは「セカンドハラスメント」に当たります。相談者の言葉を疑ったりはぐらかしたりせず、真摯に受け止め、気持ちに寄り添うことを意識してください。

### 〈相談窓口の紹介〉

- 江東区職員の内部窓口の紹介：職員課・組合推薦する職員 ●江東区職員の外部の相談窓口：特別区人事委員会事務局
- 労働相談 東京ろうどう 110 番 電話：0570-00-6110 ●カスハラ相談 東京都カスタマーハラスメント総合相談窓口 電話：0120-182-276

### 【出典・引用・参考文献】

- パーソル総合研究所「2026 年版 人事が知っておきたい法改正のポイント-ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正／労働安全衛生法改正／〈2026 年度以降の改正〉労働基準法改正（2005 年 12 月 1 日）」<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/thinktank-column/c-law2026/>
- 総務省「地方公共団体における各種ハラスメントに関する職員アンケート調査【結果のポイント】（令和 7 年 4 月）」[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/001007193.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/001007193.pdf)