



# 2023 働き方を 変える

work style reform



ワーク・ライフ・バランスと

多様で柔軟な働き方の実現をめざして

# 目次

ハラスメント相談の現状	2
ハラスメント防止措置について	3
ハラスメント防止の取組事例	5
いたばし good balance 会社賞 2022 受賞企業紹介	6
いたばし good balance 会社賞 2023 募集案内	10

少子高齢化による労働力人口の減少、育児や介護との両立など、働く人々のニーズの多様化などの状況に直面したことで、2019年から「働き方改革関連法」が順次施行され、国の取組として働き方の刷新が行われています。板橋区内の企業においても、働きやすい職場環境の整備や従業員の生活に合わせた柔軟な働き方を認めるなど、多様な取組がなされています。

働き方改革と関係性が深い概念として「ウェルビーイング (well-being)」という考え方があります。ウェルビーイングとは、「肉体的・精神的・社会的に満たされた状態」を指す概念のことをいいます。近年では企業の在り方や働き方を考えるうえでも重要な概念として注目を集めています。働く人にとって「肉体的・精神的・社会的に満たされた状態」を目指すウェルビーイングの取組と、「働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会」を目指す働き方改革は、相互に深く関係していると言えます。働き方改革やウェルビーイングの取組により、人材獲得・定着率向上、生産性・業績の向上、企業イメージの向上などの好循環へとつながります。

働く人が肉体的・精神的・社会的に満たされ、多様で柔軟な働き方を自分で選択できる社会を目指し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望が持てる社会の実現に向け、板橋区内の多くの企業にワーク・ライフ・バランスについて考えてもらうことを推進するため、「2023 働き方を変える」を発行いたしました。皆様でござい読いただければ幸いです。

2023年1月

板橋区総務部男女社会参画課



# ハラスメント相談の現状

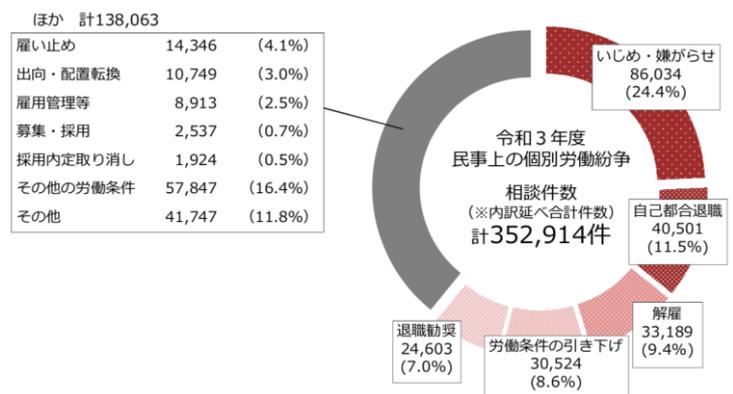
## ハラスメント相談件数と内容

### 総合労働相談件数の推移



資料出所：厚生労働省「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

### 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



令和3年度に厚生労働省が実施した「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、総合労働相談件数は124万2,579件で、**14年連続で100万件を超え**、高止まりとなっています。民事上の個別労働紛争相談件数のうち、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は86,034件（前年度比8.6%増）で**10年連続最多**となっており、ハラスメント対策は喫緊の課題となっています。

※「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度

## ハラスメントの定義

### 1. パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な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であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。※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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

### 2. セクシュアルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

### 3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。



# ハラスメント防止措置について

## パワーハラスメント防止措置 中小企業も義務化

2020年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、2022年4月1日からパワーハラスメント防止措置が中小事業主についても義務化されました。ハラスメント防止のために講ずべき内容を確認しましょう。

### 職場におけるパワーハラスメント防止のために講ずべき措置

#### 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ②職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

#### 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

#### 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

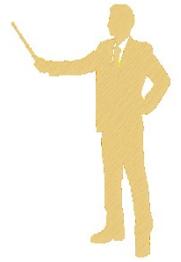
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
  - ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
  - ⑧再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

#### そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること  
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

### 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。



## ハラスメント防止のための望ましい取組

ハラスメント防止のための望ましい取組についても、積極的な対応をお願いします。  
※【★】の事項については、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についても同様に望ましい取組とされています。

### 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- ◆セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- ◆職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- ◆必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

### 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】

～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- ◆職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- ◆雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

### 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

- ◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ◆被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

## 職場における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の防止対策の強化

職場における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については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、以下のとおり防止対策が強化されました。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ①事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※セクシュアルハラスメントのみ



### CHECK

厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報や動画の発信、  
社内研修用資料のダウンロードができます。



# ハラスメント防止の取組事例

## ～『いたばし good balance 会社賞』受賞企業の取組から～

板橋区ではワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む企業を『いたばし goodbalance 会社賞』として表彰しています。

ハラスメント防止の取組として参考となる受賞企業の取組を紹介します。

### 被害防止のための取組

- 従業員に対し、ハラスメントが発生する兆候を感じたら通報するよう声掛けをしています。
  - ハラスメント報告は社内チャットを利用して従業員から管理職へ伝えることが可能です。
  - 社内の相談窓口担当者は、女性管理職または男性管理職が内容により個別対応しています。
- (2022 受賞 株式会社 NHC)

### 相談しやすい体制づくり

- 月 1 回社長と個人面談を実施しており、その他に社員の様子を見ながら、必要に応じて面談を行っています。
  - 加入している保険会社の福利厚生サービスで、電話相談や面談を行える仕組みがあります。社内・社外それぞれ相談できる窓口担当者を定めています。
- (2021 受賞 諏訪建設株式会社)

### 意識啓発の取組

- ハラスメント対策やメンタルヘルス対策として、外部講師による研修会を実施しており、顧問社労士の設置、産業医の設置、新入社員メンター制度を設けています。
  - 約 2 年間にわたって、月 1～2 回の頻度で外部講師による研修を実施し、研修内容を活かした生産会議や、各種ミーティング等の場で意識啓発を行っています。
- (2019 受賞 森本鐵鋼産業株式会社)



### 東京都産業労働局 TOKYO ノーハラ企業支援ナビ

企業のハラスメント防止対策への理解促進・取組支援を図るためのサイト。  
動画コンテンツや企業の取組事例、東京都の支援策などを紹介しています。

