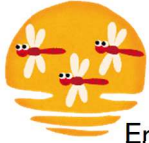


つちはし事務所通信

9

September
2026

発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2026 年 9 月 1 日

重要・ 要チェック

厚労省 カスハラ、求職者等セクハラも盛り込んだ 「ハラスメントの防止に関する規定」の例を公表



……「ハラスメントの防止に関する規定」の例（厚生労働省）……

例 1 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例

【就業規則の規定】

第〇条 ハラスメントの禁止

パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントについては、第〇条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「ハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

【詳細について定めた別規定】

ー ハラスメントの防止に関する規定 ー

（目的）

本規定は、就業規則第〇条に基づき、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守するべき事項を定める。
なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの定義）
第2条 パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、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、パワーハラスメントには該当しない。

2 カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等（取引先の従業員等を含む。）の言動であって、従業員が従事する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、従業員の就業環境が害されるものという。……（略）……

厚生労働省から公表された「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット（令和 8 年 7 月更新）」において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントに加えて、令和 8 年 10 月から防止措置が義務付けられる「カスタマーハラスメント」、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」の内容も盛り込んだ「ハラスメントの防止に関する規定」の例が紹介されています。

規定の整備は、各企業において対応が必要となることですので、確認しておきましょう。

……つちはし事務所より「カスハラ・求職者等セクハラ防止対策措置の義務化に伴う支援パッケージ」のお知らせ……

2026年10月に企業の防止対策実施が義務化！

カスハラ・求職者等セクハラ防止対策措置の 義務化に伴う支援パッケージ

つちはし社会保険労務士事務所

顧客等からの悪質な送付行為や執拗な苦情等によるカスタマーハラスメント（カスハラ）、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント（求職者等セクハラ）が社会問題となっており、今後、企業規模を問わず、防止対策措置を実施することがすべての企業に義務化されます。
法改正への対応、そして、大切な従業員や求職者等を守るために、ぜひ、支援パッケージをご活用いただき職場の整備を進めてください。



カテゴリ	支援内容	Aプラン	Bプラン	Cプラン
カスハラ 求職者等 セクハラ	ハラスメント防止規程（セクハラ、パワーハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止も含む内容）	○	○	○
	府県文書・社内相談窓口設置案内文書の作成	○	○	○
	就業規則（本則）の添削・改定等の見直し	○	○	○
	カスハラ対策マニュアルの策定	-	○	○
	労働基準監督署への届出	自社で届出	○	○
研修	従業員向けハラスメント防止研修	-	-	1 回実施
料金（税別）		30,000円	50,000円	80,000円

オプションメニュー（別途見積り） 追加の従業員向けハラスメント防止研修、管理職向けハラスメント防止研修、外部相談窓口（メールのみ）も対応可

お申し込み後の流れ

01 お申し込み

下記に記入の上
FAXまたはメールで
お申し込みください

02 ご対応の実施

規程改定や様式のご提供、
お打ち合わせなどを
実施いたします

03 お支払い

ご対応が完了後、
請求書をお送りします
引き落としも可能です

お 申 込 書	
会社名(社印を押す)	ご担当者氏名
代表者役職	ご担当者電話番号
代表者氏名	
☐ Aプラン ☐ Bプラン ☐ Cプラン を申し込みます (いずれか1つ選んでください)	
つちはし社会保険 労務士事務所	
FAX 088-611-5580 sr@tsuchihashi-siki.com 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 088-611-5558	

つちはし事務所では、就業規則・ハラスメントの防止に関する規程の改定について、10 月からの改定期間に合わせて左記のような **3 つのプラン** をご用意しました。FAX またはメールにてお申込みください。

リーフレット入手方法

★今回の事務所通信 9 月号と共にメールにてお届けしています

★9 月にお送りする「秋の送付物」に同封する予定です

※ 3 つのプラン以外にも、ご都合に合わせて別途お見積りが可能です。

どうぞお気軽にお声かけください。

★今回の義務化により、企業は 5 つの具体的対応が求められます★

①方針等の明確化と周知・啓発

②相談体制の整備

③事後の迅速かつ適切な対応

④ハラスメント防止のための措置

⑤そのほか併せて講ずべき措置

・相談者等のプライバシー保護のための必要な措置を行い、それを従業員に周知すること

・相談したこと等を理由として不利益な取り扱いがされない旨を定め、それを従業員に周知・啓発すること



徳島県では、男性の育休取得促進や仕事と不妊治療の両立支援に取り組む中小企業等を対象に、「共働き・子育て」応援奨励金を創設しました。令和7年4月1日以降に取得を開始した育児休業や、不妊治療に係る休暇制度の利用が対象です。申請受付期間は令和8年8月26日（水）から令和9年3月31日（水）までとなっています。対象となりそうな事業主様は、下記の概要をご確認ください。

……………徳島県「共働き・子育て」応援奨励金の概要（徳島県リーフレットから抜粋）……………

① 男性の育休取得促進 【支給要件】 通算28日以上の子育休を取得した場合 20万円 ※1回限り	② 代替人員確保 【支給要件】 代替人員を新たに確保し、業務に従事させた場合 上限20万円 /月あたり
③ 同僚への応援手当 【支給要件】 業務を代替する従業員に手当を支給した場合 上限10万円 /月あたり	④ 仕事と不妊治療の両立支援 【支給要件】 不妊治療に係る休暇制度を規定し、従業員が利用した場合 5万円 ※1回限り



対象事業主 …下記すべてに該当する事業主

- 県内に事業所を有する中小企業等
- 県の「はぐくみ支援企業」として認証されていること
- 県が主催する「経営層向けセミナー」を受講すること

（詳細については、交付要綱をご覧ください。）

★男性育休の取得や不妊治療との両立を進めたい事業主様にとって、活用しやすい奨励金です。対象要件など詳しく知りたいときは、気軽にお声掛けください。



詳細・お申込みはこちらでチェック

徳島県「共働き・子育て」応援奨励金
（徳島県ホームページ）

<https://www.pref.tokushima.lg.jp/ippannokatata/kenko/kosodateshien/7304711/>

こども未来部 子育て応援課 TEL：088-621-2730

◆あとかぎ◆つちはし事務所より

- ★ 来月、令和8年10月1日より、カスタマーハラスメント対策と求職者に対するセクシュアルハラスメント対策が事業主に義務付けられます。どちらも法的に対応が必要なのはもちろんなのですが、もう一つ取り組みを進めたい重要な理由は、**職場の心理的安全性を高めて従業員の退職防止につながる**効果が期待できるという点です。人手不足、採用難が重大な経営課題となっている中、お客様からの心ない言葉で従業員がメンタル不調となり、会社に来れなくなる事態が発生すれば大きな損失です。
- ★ そのような損失を避けるためにも、つちはし事務所の「カスハラ・求職者等セクハラ防止対策措置の義務化に伴う支援パッケージ」をご利用ください。従業員にこれらの対策への取り組みの方針を知らせるためには、セミナー付きがお薦めです。リーフレットでお申込みいただければ、担当からご連絡いたします。
- ★ 毎年この時期の大きな話題といえば最低賃金の引き上げ。今年、徳島県は**57円の引き上げとなり1103円**となりました。**適用は、令和8年11月1日**の予定です。最低賃金が1103円になると、1日8時間の週休2日制で年間休日105日の場合、通勤手当や皆勤手当を除いて月額19万1187円以上の支給が必要となります。今年も、最低賃金割れの従業員が発生しないかの検証を、よろしくお願いいたします。
- ★ 最低賃金の引上げ時期に毎年話題となるのが「業務改善助成金」。今年は**申請受付が9月1日開始**となり、**地域別最低賃金の発効日前（10月31日）までに引き上げる計画が必要**です。
業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者が、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、同時に生産性向上に資する設備投資（POSレジ導入や機器導入など）を行った場合に、その設備費用の一部を助成する制度です。今年は、対象労働者が「雇入れ後6か月以上の雇用保険被保険者」に明確化されたことも要チェック。

