



働く者の心と健康を守るために
～メンタルヘルスの基礎知識から対応まで～

三木 啓子 アトリエエム(株) 代表取締役
産業カウンセラー

Mアトリエエム株式会社

〒573-1194 大阪府枚方市中宮北町2-6-605

TEL 072-845-6421 FAX 072-845-6422

atoriem@atoriem.jp <http://atoriem.jp>

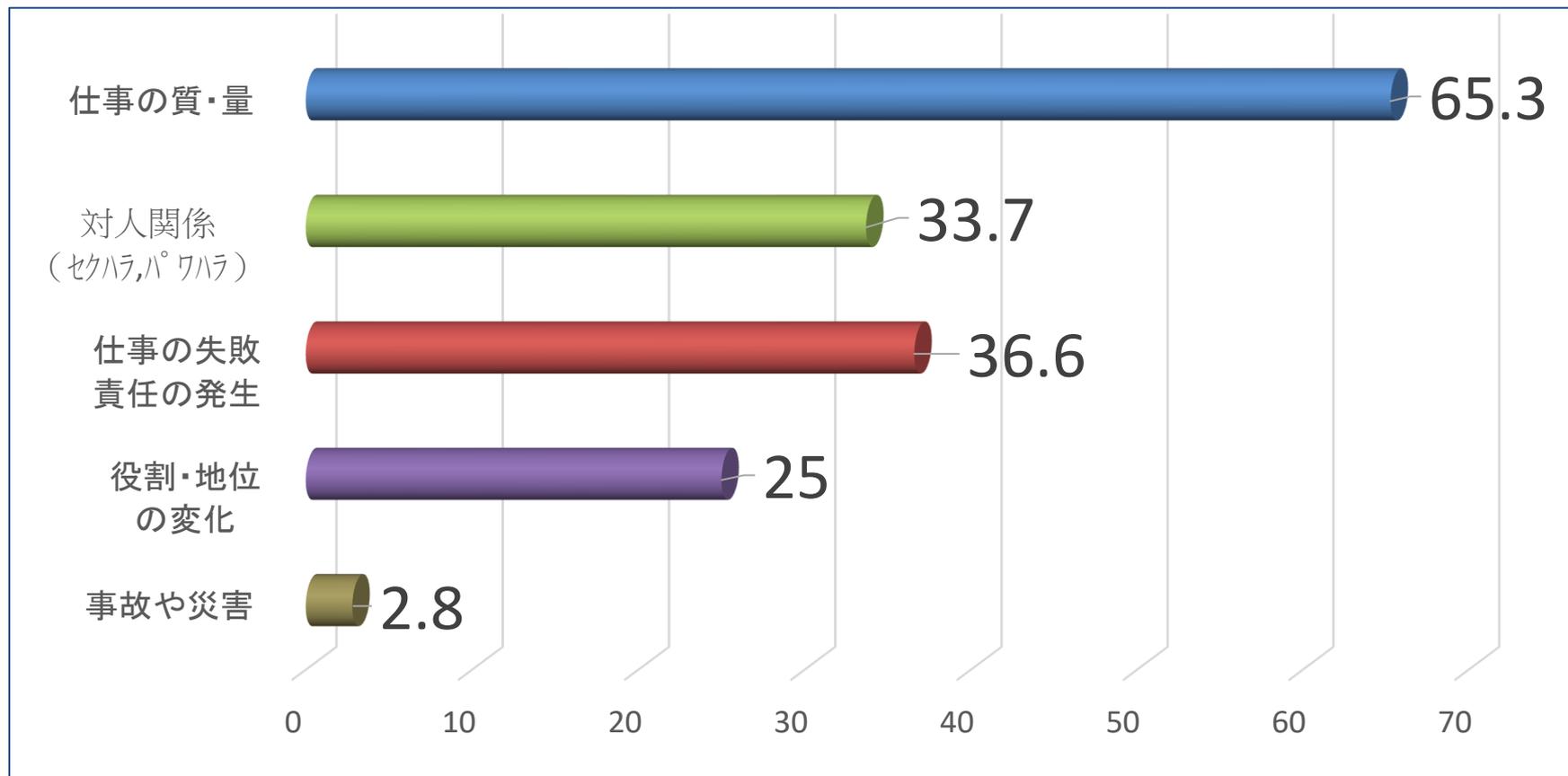
メンタルヘルス(精神保健)とは

- 精神保健: **精神の健康を維持・促進する営み**
- 「健康」とは、単に病気がないということではなく、身体的・精神的・社会的に良好な状態 (well-being)をいう

WHO(世界保健機関)憲章での定義

- 「精神保健とは、生物学的、医学的、教育的、および社会的な側面から精神的健康を促進して、**よりよい人間関係をつくること**」

職業生活におけるストレス等の原因

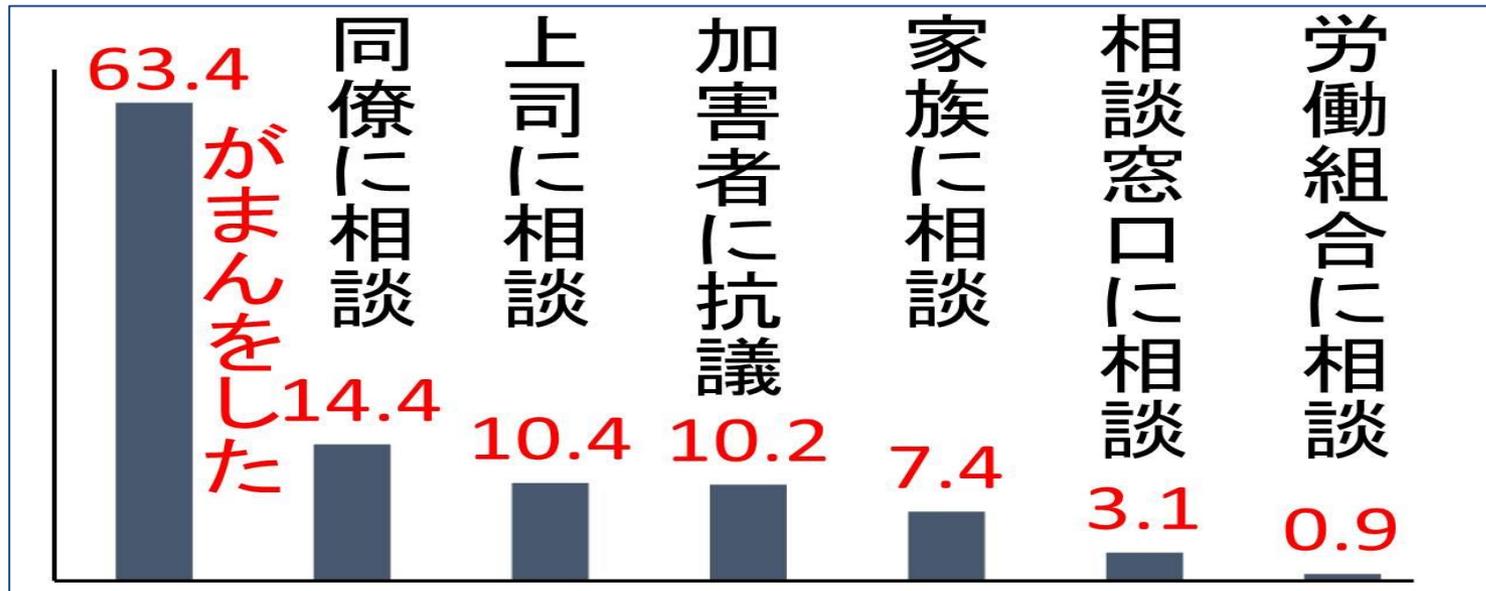


3つ以内の複数回答とし、各件数をストレス等を感じる労働者を100としたときの割合(%)で表す。

出所:厚生労働省「平成25年労働安全衛生調査(実態調査)」

3人に1人が職場でセクハラの被害

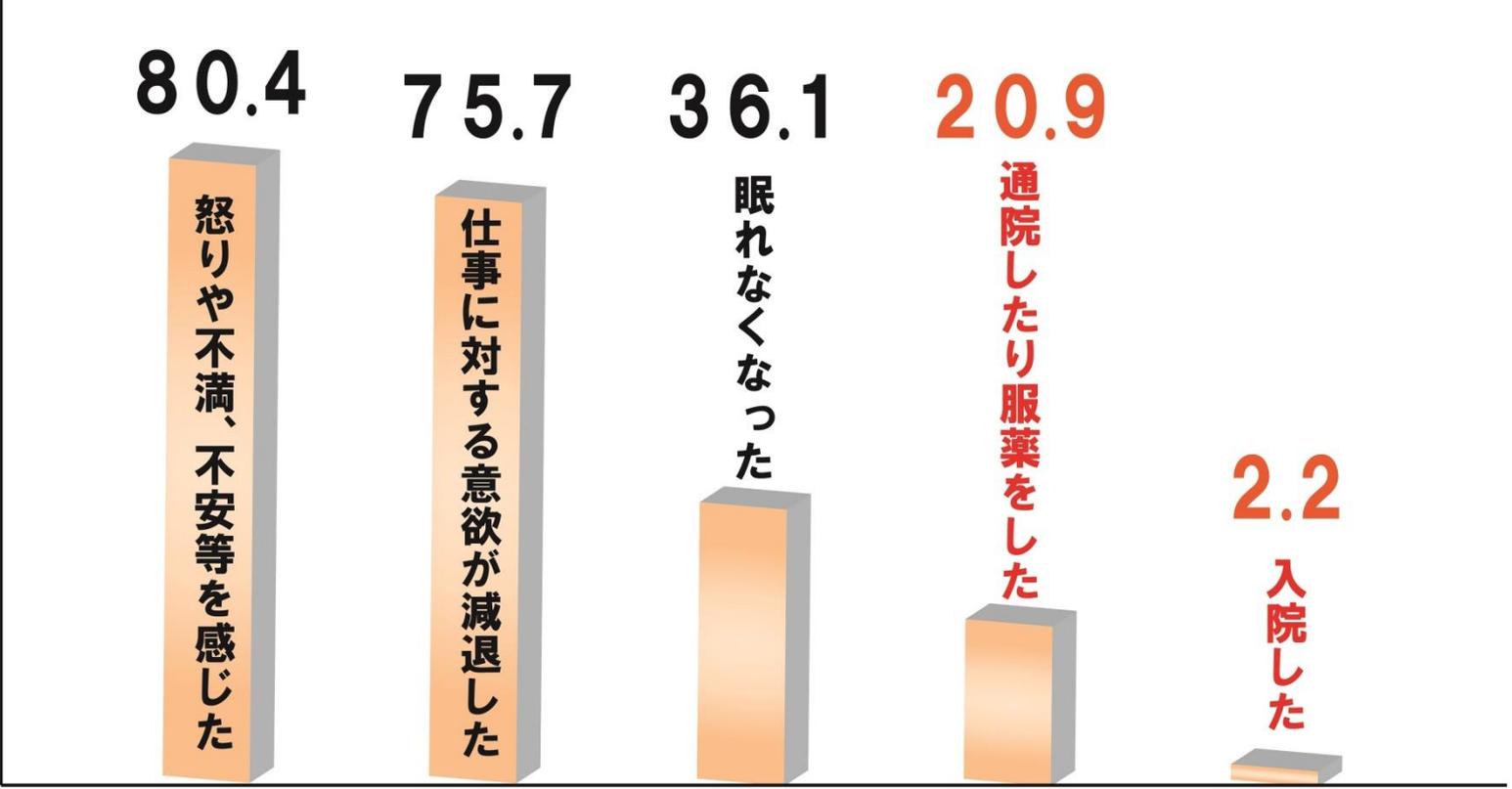
- 職場でセクハラを受けたことのある女性は、3人に1人
- 60%が被害を受けた後「がまんをした」と泣き寝入り



出典: 厚生労働省 2016年3月

重要な初期対応

パワハラを受けた時の心身への影響



出典「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」
厚生労働省 2017年
単位% 複数回答

職場のメンタルヘルス対策の取り組み段階

一次予防

労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを防止する

二次予防

メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う

三次予防

メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する

ストレスチェック制度の目的は あくまでも一次予防の強化！

4つのメンタルヘルスケア

セルフケア

- ・ <労働者による> ストレスへの気づき、対処、専門家等への相談等

ラインケア

- ・ <管理監督者による> 職場環境の改善、個別の指導・相談等

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

- ・ <産業医、衛生管理者等による> 実態の把握、指導、相談、支援、研修等

事業場外資源によるケア

- <事業場外の機関・専門家による> 支援サービスの提供等

ストレス

良いストレス

目標、夢、良い人間関係など自分を奮い立たせてくれたり、勇気づけてくれたり、元気にしてくれたりする刺激とその状態。良いストレスが少ないと人生は豊かにはならない。

悪いストレス

過労、人間関係、不安など自分の身体や心が苦しくなったり、嫌な気分になったり、やる気をなくしたりするような刺激とその状態。

ストレスは様々

物理的

温熱、寒冷、高圧、低圧などの気象の変化

環境的

騒音、照明、たばこなどの空気汚染、振動

社会的

仕事が忙しい、残業、夜勤、重い責任、借金

肉体的

病気、けが、不規則な生活、睡眠不足、疲労

精神的

家族などの病気や死、失恋、解雇、倒産、挫折

人間関係

職場や家族・親せき、近所・友人とのトラブル・ハラスメント



ハラスメント

あなたは、ストレスを感じたとき、 どのような状態になりますか

- ・心の変化(心理的反応)
- ・体の変化(身体的反応)

- ・ イライラしている

- ・ よく眠れない

3つの
い

眠れない

食べたくない

だるい(疲れやすい)

【自分で気づく変化】

よく眠れない、目が覚めても頭がハッキリしない

疲れやすい、食欲がない、身体の調子が何となく悪い

気力がなく、何をすることもおっくうに感じる

何をしても楽しくない

いつもならできることができず、自分がふがいない

考えがまとまらず、堂々巡りばかりして、判断がつきにくい

失敗、悲しみ、失望などから立ち上がれない

生きていく自信がない

心臓が苦しくなる

いつも緊張していて、手が震える

他人が自分を監視しているように感じる

今までの自分とは別の自分がいるような気がする

自律神経

心臓を動かしたり汗をかいたり、
自分ではコントロールできない自動的に働く神経

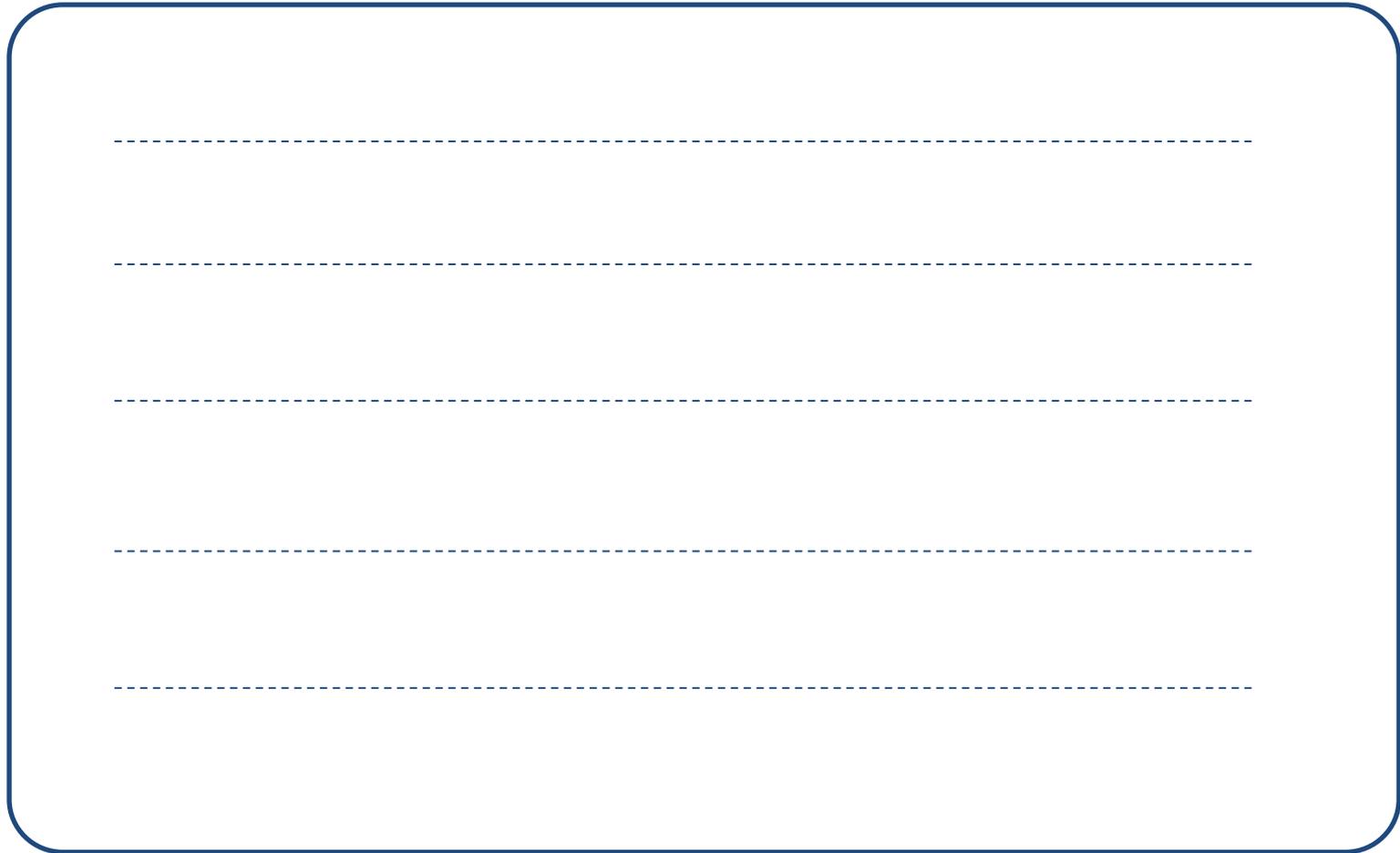
交感神経(昼の神経)

- 激しい活動を行っている時に活性化する。
- 闘争と逃走の神経
- 瞳孔→拡大
- 脈拍→速くなる
- 血管→収縮
- 血圧→上昇
- 体→エネルギーギッシュ

副交感神経(夜の神経)

- 体を緊張から解きほぐし、休息させるように働く
- 体も心も夜の眠りにふさわしい状態になる
- 瞳孔→収縮
- 脈拍→ゆっくり
- 血圧→下降

ストレスコーピング(対処法)



ストレスコーピング(対処法)

今、ここに集中！
ストレッチ
深呼吸(腹式呼吸)

いくつも用意する
時間がなくても、ちょっとした切り替えを！

休息型

入浴 自然
音楽 アロマ 睡眠

運動型

ストレッチ テニス
ジョギング 水泳
フィットネス

親交型

おしゃべり 食事
家族や友人との交わり

創作型

音楽演奏 料理
絵を描く 趣味

転換型

読書 映画鑑賞 旅行
カラオケ 笑う 泣く

娯楽型(?)

飲酒 喫煙 ゲーム
ギャンブル

認知の修正（発想の転換）

ものの見方、考え方を変える（リフレーミング）

- 完全主義からの脱皮 (all or nothing)
6、7割を許す ほどほど 折り合い
- であらねばならない → それにこしたことはない
- マイナス思考 → プラス思考
 - これしかできない → ここまでできた
 - × 理想からスタート → ここまでしかできない
 - 現実からスタート → ここまでできた

ストレスの3段階

第1段階
警告期

受動的反応期

ストレス ⇒ ショック状態 ⇒ 防衛態勢

★イライラ、肩こり、ミスや事故が増える

第2段階
抵抗期

反発、抵抗する時期

抵抗力が高まる ⇒ ストレスに順応

★仕事を抱え込む、休まない、残業が増える

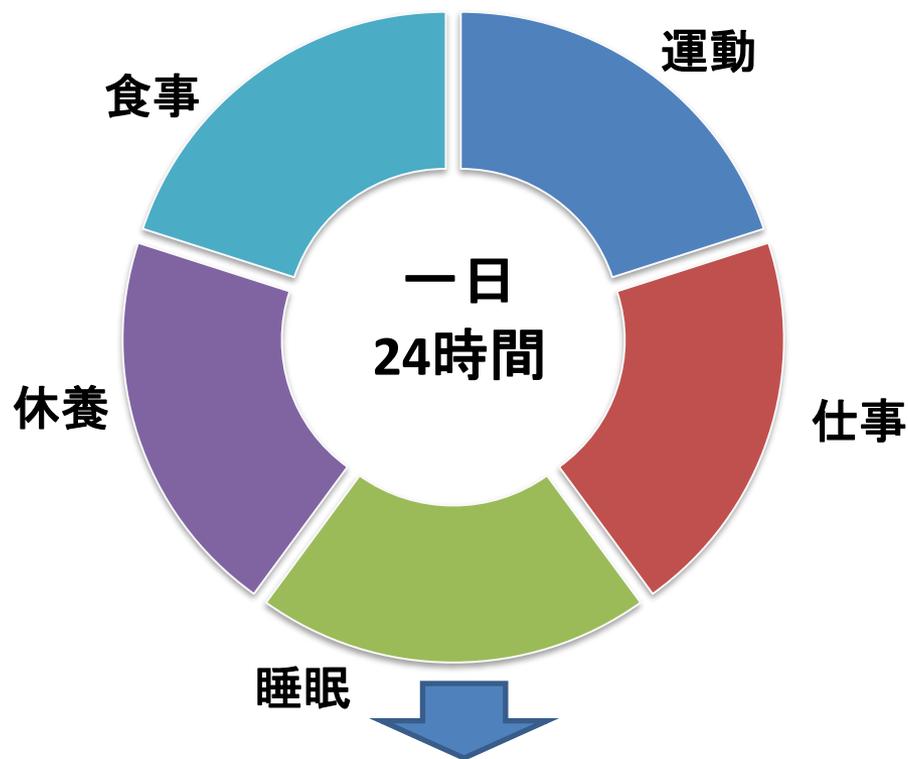
第3段階
疲れはい
期

疲れ切り、病気に移行する時期

ストレスに抵抗しきれなくなる ⇒ 全身の機能が衰える

★集中力の低下、おっくう感、何もする気が起きない

ストレス予防・解消



逃げない
ためない
隠さない



開き直る
受け流す
休む

「ストレス一日決算主義」の生活習慣



「サポーター」を大切に！

職場環境の改善のポイント

健康状況

1

作業環境

3

労働時間

2

人間関係

4

Step 1

危険予知

Step 2

結果回避

同僚・部下の言動で思いあたることはありませんか

A large rounded rectangular box with a red border, containing five horizontal dashed lines for writing.

行動面の変化

いつもと違う！

【周囲が気づく変化】

遅刻や早退が多くなる

しばしば休む、突然休む

さしたる理由もなく、職場転換を希望したり、退職を訴える

不平、不満が増える、怒りっぽくなる

ケガが多くなる

職務上の義務を怠りがちになり、責任感に乏しくなる

同僚などと話をするのを嫌がり、付き合いを避ける

身体の具合が悪いなど、とりとめのない訴えが多くなる

表情が乏しく、口数が減って、行動に生気がなくなる

自信がなくなり、取り越し苦労をする

自分の能力の低下を訴える

金づかいが荒くなり、借金を多くするようになる

受診の勧めと未然防止

行動の変化、ケチな飲み屋のサイン

どうしたの？

話を聴かせてもらえませんか？

不眠のチェック 夜はよく眠れている？

不眠あり
早期治療
受診の勧め

不眠なし
未然防止
→ **職場環境の改善**

個人情報保護に配慮

不利益取り扱いの禁止



ハラスメント防止5カ条

1

- 人事評価の基準を明確にして、権力の濫用を防ぐ

2

- 部下のマネジメントができる指導者を育成する

3

- 行為者には公平で毅然とした態度で対処する

4

- ガイドライン、相談窓口、研修の充実を図る

5

- 組織全体でハラスメントのない環境をつくる

リーフレット「考えよう!ハラスメント」I・II

考えよう!ハラスメント

I- あるある職場のハラスメント II- ストレスと心の健康診断

2冊セットで新発売

<ハラスメント規制法について解説付>

I「あるある職場のハラスメント」

パワハラ、セクハラ、マタハラ、LGBT など職場のハラスメントを考えます

II「ストレスと心の健康診断」

ストレスに対する対処法、感情のコントロールの仕方、コミュニケーション術などを解説

2冊セットで1,000円
著者 **三木 啓子**

考えよう!
ハラスメント I

考えよう!
ハラスメント II

三木 啓子

<ストレスと心の健康診断>

- ① のと膝のラインに書きつけて
- ② のと膝を上手に切り替えて
- ③ 「ここまでできた」とポジティブに
- ④ ストレスの原因に何がハラスメントか
- ⑤ 「パワハラ」と感じたら
- ⑥ 「パワハラ」になっていませんか?
- ⑦ 「アサーティブ・コミュニケーション」で
- ⑧ 「アサーティブ・コミュニケーション」で
- ⑨ 対応すると
- ⑩ 「セクハラ」とコミュニケーション
- ⑪ 高い人間関係はお互いのリスクヘッジから
- ⑫ 相談を受け、一緒に考えましょう
- ⑬ 多様な社会で生活する目的は何か? (SOP)を、見つけていますか?
- ⑭ 大きな力でメンタルヘルズ不安に
- ⑮ 「働き方改革」とハラスメント
- ⑯ パワハラと働き方改革
- ⑰ 「部下」の感情はどこにあるのでしょうか?
- ⑱ 「部下」の感情を伝えるには
- ⑲ 「部下」の感情を伝えるには
- ⑳ 高品質な人材育成はリーダーシップ
- ㉑ 部下の感情を、
- ㉒ 部下の感情を、
- ◆ ハラスメント規制法

別アトリエエム株式会社

<あるある職場のハラスメント>

- ① 部下の定期的な指導がパワハラに
- ② マタハラ
- ③ ハラスメントとLGBT
- ④ セクハラ
- ⑤ パワハラと感情のコントロール
- ⑥ パワハラと働き方改革
- ⑦ パワハラとメンタルヘルズの関係
- ⑧ パワハラとコミュニケーション
- ⑨ ハラスメントとLGBT
- ⑩ ハラスメントとLGBT

共

アトリエエムの セミナープログラムご案内

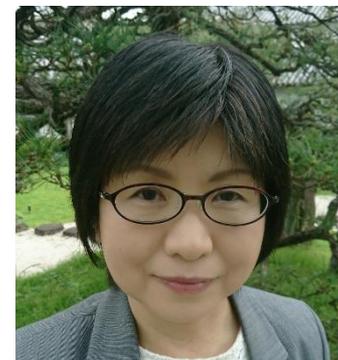
オンラインセミナー等にも対応します

- 全国の企業、行政・教育機関、各種団体等での豊富な経験を生かして、事例や裁判例についても解説。
- ロールプレイやグループディスカッションも活用して、職場の状況等に応じてプログラムをカスタマイズします。

パワハラ 防止セミナー	セクハラ・マタハラ 防止セミナー	アサーティブ・コミュニ ケーションでパワハラ防止
パワハラとはどのような言動なのか、教育的指導とパワハラの違いを正しく認識し、相手の能力を引き出す指導法について理解を深めます。	なぜ、セクハラが起こるのか、どうすればなくなるのか、さらに起きた時の初期対応、防止対策等について具体的に考えます。	相手の考えを尊重しつつ、自分の考えもきちんと伝えるコミュニケーションスキルを学んでパワハラのない職場環境をめざします。
LGBT(性の多様性)を 理解するセミナー	相談対応 セミナー	メンタルヘルス セミナー
性の多様性を正しく理解し、職場や教育現場でどのように具体的に取り組んでいけばよいかを、事例などを盛り込んでわかりやすくお伝えします。	相談対応の留意点、行為者ヒアリング等についてロールプレイ等を通して具体的に学びます。最新の事例や判例を交えて防止対策についても解説します。	ストレスについての正しい知識を深め、自分自身のストレスへの対処法を学びます。誰もが健康に働き続けられる職場環境について考えます。

講師プロフィール

三木 啓子 (みき けいこ)
アトリエエム株式会社 代表取締役
産業カウンセラー



- ▶ 民間企業、男女共同参画センター等で勤務の後、2005年にアトリエエム株式会社を設立、代表取締役に就任。パワハラ、セクハラ、マタハラ、アカハラ、LGBT等のハラスメント防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修、ワーク・ライフ・バランス並びに人材育成事業等を行っている。
- ▶ 特にハラスメント防止については、オリジナルプログラムでのセミナー(研修)を企業、行政機関、教育機関、各種団体等で多数実施。ロールプレイやグループワークを取り入れたセミナーは、実践的でわかりやすいと好評で、メディアでも紹介されている。研修用DVDと冊子も多数製作している。1959年生まれ。
- ▶ 著書に「考えよう! ハラスメント I・II」「LGBTを知ろう」「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「職場のハラスメント 相談対応術」「ハラスメント 相談員の心得」「セクハラ・プリベント」ほか。

<著書> (著者 三木啓子 発行:アトリエエム(株))

【ポケットシリーズ】

- ①「みんな、まじめに楽しく働きたい」(100円)
- ②「セクハラ・プリベント」(100円)
- ③「ここが知りたかった! ハラスメントQ&A」(100円)
- ④「LGBTを知ろう」(100円)

【リーフレット「考えよう! ハラスメント」】

- ⑤「I あるある職場のハラスメント」(300円)
- ⑥「II ストレスと心の健康診断」(700円)

【ハンドブック、ブックレット】

- ⑦「ハラスメント 相談員の心得」(500円)
- ⑧「職場のハラスメント 相談対応術」(600円)
- ⑨「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」(600円)
- ⑩「『働き方改革』で過労死はなくなるか」(中部剛著)(700円)

<DVD> 【考えよう! ハラスメント】 <ハラスメント規制法>を追加

イントラネット(社内配信)にも
対応します



Vol.1
マタニティ
ハラスメント



Vol.2
LGBTを
知ろう



Vol.3
セクシュアル
ハラスメント



Vol.4
パワハラを
学ぶ



Vol.5
メンタル
ヘルス

日本語字幕付/約25分/各2万円/解説:三木啓子/製作・著作:アトリエエム(株)

(C)アトリエエム(株)

ストレスと心の健康診断

⑭ カスハラでメンタルヘルス不調に

●はじめに

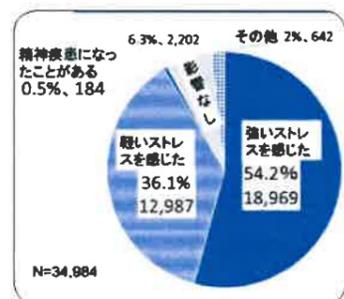
お客さまからの理不尽な要求や悪質なクレームなどで、ストレスを感じることはありませんか。顧客や取引先からの悪質なクレームや迷惑行為などのいわゆる「カスタマーハラスメント

(カスハラ)」の被害が深刻です。調査では4人に3人の人がカスハラを受けたことがあることもわかりました。保険会社からは「カスハラ保険」も発売されるほどになっています。

●9割以上がストレス

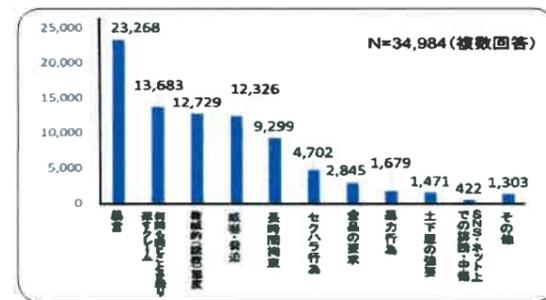
どれほど気をつけていても、ミスやトラブルは起きてしまいます。その時の顧客からの「正当な苦情」には当然ながら真摯に対応して、改善につなげていかなければならないでしょう。しかし、それが理不尽な要求や迷惑行為一カスハラの場合はどうでしょうか。

UAゼンセンの調査では、カスハラに遭遇したことがある人は70%。カスハラを受けて、半分以上の人が「強いストレス」を感じています。精神疾患になった人も0.5%おり、併せて9割以上の人は何らかのストレスを感じていることが明らかになりました。(*1)



▲迷惑行為を受けたときの影響

カスハラが働いている人たちのメンタルヘルスに甚大な影響を及ぼしているのです。



▲カスハラの種類

迷惑行為の内容は「ボケ」「死ね」「ブタ」などの暴言が一番多く6割以上を占めています。次いで繰り返しのクレーム、「要求が通らなかったら地域をあげて、店を潰す」「不当な金品の要求」などの威嚇・脅迫が続きます。長時間にわたって正座をさせられて説教を受ける、「食事しつこく誘われる」「体を触ったり顔を近づけてくる」などのセクハラ行為や土下座の強要なども報告されています。

*1「悪質クレーム対策(迷惑行為)アンケート」
 UAゼンセン, 2017年

●カスハラを受けたら

カスハラに対しては、どのように対応するのが望ましいでしょうか。

まずは「謝る」ことが大切でしょう。謝るとこちら側の過失を認めることになる、と思うこともあるかもしれませんが、過失を認めての謝罪と、相手に不快・不満感を与えていることに対する謝罪とは違います。謝罪をしたからといって法的な責任を負ったり、すぐに損害賠償をすることにはつながりません。たとえこちら側のミスではなかったとしても、顧客に不快な思いをさせたことに対して、誠意をもって謝りましょう。

そして、冷静に対処します。相手が感情的になると、どうしてもこちらも感情的になってしまいがちですが、相手の主張を「事柄」と「感情」に整理しつつ、冷静に聞きます。できればメモを取ることが望ましいでしょう。

●組織としての対策が必要

カスハラに対しては、個人の対応だけでなく組織としての適切な対策が不可欠です。調査でも会社に望む対策として、組織体制の整備、対策の教育、マニュアルの整備などがあげられています。

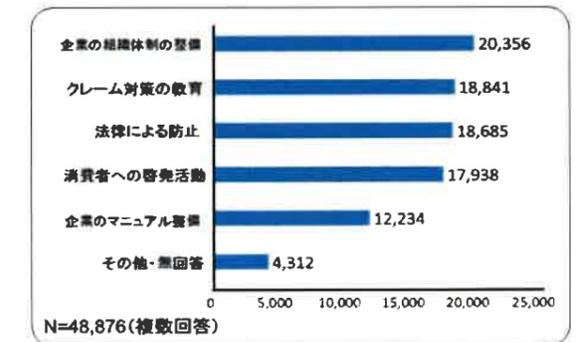
民間企業の調査では、半数以上の企業が「最近カスハラが増えている」と回答しつつ、社員を守るための顧客対応マニュアルがある企業は31%にとどまり、「作成しておらず作成予定もない」が半数以上に上りました。(*2) 2019年5月には労働施策総合推進法などが改正されて、パワハラ防止は事業主の措置義務となりました。カスハラについても、指針で事業主は雇用管理上の配慮を行うこと、と示されました。

暴言や怒鳴り声などに対しては、やめるように求めて、収まらない場合には録音をします。無断録音はプライバシーの侵害にあたるのではないかと考える人もいるでしょうが、当事者同士の会話ですから第三者が勝手に録音をする盗聴とは違います。ただ、それを公開することは、また違う側面から考える必要があります。

また、蹴る、殴る、ぶつかるなどの暴力や物を振り回したり、ドアを強く開け閉めするような危険行為は、1人ではなく必ず複数人で対応しましょう。場合によっては警察への通報もためらわないことです。

いずれの場合も、同じ顧客から繰り返しのクレームや長時間のクレームに1人で対応することは避けましょう。上司と一緒に、またチームで対応することが肝要です。

従業員が健康に働き続けるためにも、組織としての体制整備を具体的に進めていくことが必要でしょう。



▲迷惑行為から守るための必要な措置

*2「カスタマーハラスメント実態調査」
 (株) エス・ピー・ネットワーク, 2019年

ハラスメントのない
豊かな職場環境をつくるために

アトリエエムのセミナーでハラスメント防止を

- ◇法律の施行に向けて、ハラスメント防止の取り組みをより一層進めていくことが求められています。
- ◇アトリエエムでは、企業、大学、行政機関などでパワハラ、セクハラ、LGBT、アサーティブ・コミュニケーションなどのセミナー（研修・講演会）を実施、オンラインセミナーにも対応しています。ぜひご活用ください。

ハラスメント規制法 ハラスメント 2020
～法律と指針の概要とポイント～

製作・発行 アトリエエム株式会社 © 2020年7月
〒573-1194 大阪府枚方市中宮北町 2-6-605
TEL 072-845-6421 FAX 072-845-6422 <http://atoriem.jp>

ハラスメント規制法 ハラスメント 2020

～法律と指針の概要とポイント～

職場におけるハラスメント対策の
強化を柱とした法律が成立しました。

2020年1月には指針が公表されました。

法律と指針のポイントをわかりやすくまとめています。
ハラスメント防止の取り組みにぜひお役立てください。

アトリエエム

定義

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

*①～③の全ての要素を満たすもの

*当該労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要

6 類型

パワハラに当たりうる全てを網羅したものではありません、これら以外は該当しないということではありません。

1、身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行や傷害など

2、精神的な攻撃

人格を否定する、相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的言動、長時間にわたる厳しい叱責など

3、人間関係からの切り離し

仕事外し、長期間の別室隔離や仲間はずし、無視など

4、過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、



仕事の妨害など

5、過小な要求

能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことなど

6、個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の個人的情報をアウティングすることなど



法律・附帯決議

国 パワハラ問題の解決を促進するため必要な施策を充実すること。

事業主 労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

・相談をした労働者に対して、解雇やその他不利益な取り扱いの禁止。

労働者 他の労働者に対する言動に必要な注意を払い、事業主の措置に協力する。

都道府県労働局長 当事者から援助を求められた場合は、必要な助言、指導、勧告をすることができる。調停の申請があった場合は、紛争調停委員会に調停を行わせる。勧告に従わなかった場合はその旨を公表でき、虚偽の報告をした者は20万円以下の過料に処する。

《附帯決議》

・SOGIハラ及び性的指向・性自認の望まぬ暴露「アウティング」も雇用管理上の措置になり得る。

(*SOGI: Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字で、性的指向・性自認のこと)

・同僚や部下からのハラスメント行為も対象である。

指針

- ◆ 社内方針を明確にし、管理者等への周知・啓発、研修
- ◆ 加害者への厳正な対処内容を就業規則などで規定
- ◆ 相談窓口を置き、適切に対応する
- ◆ プライバシーを保護する(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)
- ◆ 相談を理由にした不利益な取り扱いをしない など

法律・指針

★セクハラ、マタハラの被害を相談した労働者への解雇などの不利益な取り扱いを禁止。

国 セクハラ問題に対する事業主と国民の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他措置を講ずるよう努める。

事業主 労働者の関心と理解を深めるため、研修の実施その他必要な配慮を行い、国の措置に協力するよう努める。

- ・「男女雇用機会均等推進者」の選任に努める。
- ・自社の労働者が社外でセクハラをした場合、被害者側の企業による事実確認等に協力するよう努める。

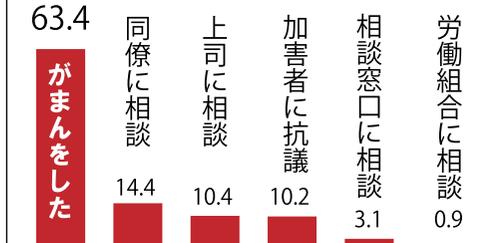
労働者 セクハラ問題に関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払い、事業主の措置に協力する。

《指針》

・事業主は、フリーランス、就職活動中の学生、インターンシップを行っている者に対するセクハラを防ぐよう努めなければならない。

参考!

セクハラを受けた本人の対応



出所：厚生労働省委託調査 JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」(2016年) n=4,056 (複数回答)

セクハラ防止に取り組んでいる企業は6割、そのうち相談窓口を設置しているのは4割弱。しかし、半数以上の女性は被害を誰にも相談できずにがまんしています。

法律・附帯決議

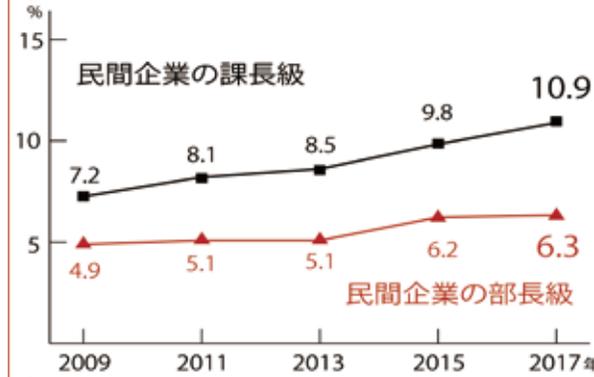
★女性活躍の数値目標策定義務を中小企業(101人以上)に拡大する。

《附帯決議》

・事業主の情報公表項目については、「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」「男女間の賃金格差」、

雇用管理区分ごとの「平均残業時間」「有給休暇取得率」の公表を行うこと。

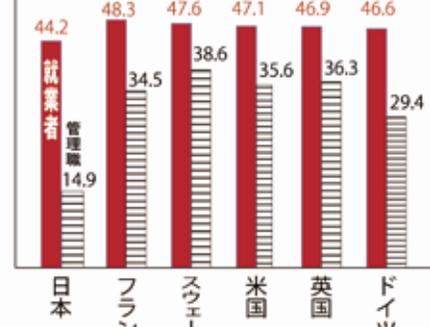
階級別役職者に占める女性の割合の推移



出所：総務省「賃金構造基本統計調査」

・国は、2020年までに指導的地位に占める女性割合30%の目標の達成に向けて、事業主に対する支援を強化するとともに「女性の活躍推進企業データベース」を求職者を中心に国民に幅広く周知する。

就業者と管理職に占める女性の割合



出所：総務省「労働力調査(基本集計)」(2018年)、ILO「ILOSTAT」

附帯決議

★顧客や取引先からの悪質なクレームや理不尽な要求等のいわゆるカスハラ（カスタマーハラスメント）の被害が深刻です。法律には明記されませんでした。が、附帯決議で示されました。

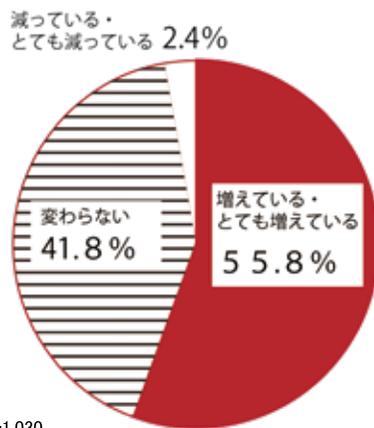
- ・悪質クレームを始めとした顧客からの迷惑行為等に関する実態も踏まえ、その防止に向けた措置を講ずること。
- ・訪問介護、訪問看護等の介護現場や医療現場におけるハラスメントについてもその対応策を具体的に検討すること。

《指針》

- ・カスハラに対して、事業主は雇用管理上の配慮を行うこと

参考！

最近3年間でカスタマーハラスメントが増えていると感じるか



n=1,030

出所：「カスタマーハラスメント実態調査」（株）エス・ピー・ネットワーク（2019年）

カスハラが増えている、と半数以上が回答。被害の内容は、土下座や社員の解雇等の不当な要求、長時間の拘束、論点がずれたクレーム等。顧客対応マニュアルの有無については「作成しておらず予定もない」企業が半数以上に上りました。

ILO条約

★ILO（国際労働機関）総会は、6月21日に職場でのセクハラやパワハラなどのハラスメントを全面的に禁止した条約を採択。

- ・暴力やハラスメントを「身体的、精神的、性的、経済的危害を引き起こす許容できない行為や慣行、その脅威」と定義。
- ・対象は、労働者、実習生等訓練中の人、雇用が終わった労働者、ボランティア、求職者等。職場、休憩や食事の場、更衣室、仕事関連の旅行や通勤時間も適用。
- ・国内事情を踏まえ①職場での暴力やハラスメント禁止を法律で義務付ける ②執行、監視の仕組みを確立、強化する ③(民事的責任や刑事罰等の)制裁を設ける。

改正された法律

★2019年5月29日成立、6月5日公布

★施行日 2020年6月1日（大企業、一部を除く）

- ① 女性活躍推進法
(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)
- ② 労働施策総合推進法
(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)
- ③ 男女雇用機会均等法
(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)
- ④ 労働者派遣法
(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)
- ⑤ 育児・介護休業法
(育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律)