第14回子ども・子育て支援等分科会	資料４
令和８年３月18日（水）	

こどもまんなか
こども家庭庁

保育現場におけるハラスメント防止対策の推進について

こどもまんなか
こども家庭庁

保育現場におけるハラスメント防止対策の推進について

現状

○ 令和７年６月に成立した改正労働施策総合推進法（以下「改正法」という。）により、カスタマーハラスメントの防止のため、事業主が雇用管理上必要な措置（※）を講じなければならないこととされた。（令和８年10月１日施行）

（※）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、対応の実行性を確保するために必要なカスハラ抑止のための措置、事後の迅速かつ適切な対応　等

○ また、介護分野では、全ての介護事業者に対して、運営基準においてセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントを防止するための措置を講じることが定められている。加えて、改正法を踏まえ、カスタマーハラスメントへの対応についても同様に義務付けを行うとともに、対応マニュアルの見直しや自治体や事業所への周知を徹底するなど、所要の措置を講ずることが検討されている。

主なハラスメント	雇用管理上の措置義務	法制化した年
セクシュアルハラスメント	■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（昭和47年法律第113号） （職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等） 第11条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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。 ２～５　（略）	平成９年改正：事業主の配慮義務 平成18年改正：事業主の措置義務
パワーハラスメント	■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（昭和41年法律第132号） （雇用管理上の措置等） 第31条　事業主は、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つて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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。 ２～６　（略）	令和元年改正：事業主の措置義務
カスタマーハラスメント	■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（昭和41年法律第132号） （雇用管理上の措置等） 第33条　事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者(次条第五項において「顧客等」という。)の言動であつて、その雇用する労働者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(以下この項及び次条第一項において「顧客等言動」という。)により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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、労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置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。 ２～６　（略）	令和７年改正：事業主の措置義務 （R8.10.1施行）

今後の対応方針

保育現場においても、職場環境改善を進める上で、ハラスメント対策の取組を講じることは重要であるため、

○令和７年度中に、現場の対応に資する現時点の関係情報（※）について周知を行う。

（※）カスタマーハラスメントの防止のため事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要なものとして厚生労働省から示された指針

保育所等における保護者等の対外的な対応を援助する者による巡回支援の取組（※令和７年度より「保育士や保育事業者等への巡回支援事業」において補助）

「保育所等における在園児の保護者への子育て支援」の手引きにおいて示した「理不尽な要求等を繰り返す保護者への対応に関する留意点」

○令和８年度中に、先行している他分野の取組を参考としつつ、保育現場におけるハラスメント対策に係る課題の洗い出しを行い、その結果を踏まえ、ガイドラインや研修資材等（※）を作成し、周知するとともに、制度的な対応の在り方についても検討する。

（※）令和８年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業により、①保育現場における労働者の就業環境保護に係るガイドライン、②管理者・職員向けの研修資材、③周知・啓発用配布資材を作成予定。

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等の一部を改正する法律の概要（令和７年法律第63号、令和７年６月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

１．ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者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当該労働者の就業環境を害すること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

２．女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

② 女性活躍推進法の有効期限（令和８年３月31日まで）を令和18年３月31日まで、10年間延長する。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

３．治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

○ 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して１年６月以内で政令で定める日（令和８年10月１日）

（ただし、１③及び２②から④までは公布日、２①及び⑥並びに３は令和８年４月１日）

令和８年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業
調査研究課題個票（一次公募）

課題番号 一般１－１０	保育現場におけるハラスメント対策の在り方に関する調査研究
調査研究課題を設定する背景・目的	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の一部を改正する法律（令和７年法律第 63 号）により、事業主は、その雇用する労働者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、当該労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上の措置を講じなければならないこととされたところ。 また、同法による改正後の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（昭和 41 年法律第 132 号　以下「労働施策総合推進法」という）第 34 条第１項においては、国は、カスタマーハラスメントに対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、各事業分野の特性を踏まえつつ、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないこととされたところである（令和８年 10 月１日施行予定）。 こうした動向も踏まえ、保育所等の職員が安心して働くことができるよう、労働者の就業環境が害される要因となる問題について、保育分野の特性を考慮しつつ、保育所等の事業者が適切に対策を講じるための方針を明確化し、職場環境・労働環境の改善を図っていくことが必要である。 既に労働施策総合推進法において防止措置が義務化されているセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントも含め、保育所等における労働者の就業環境を守るために留意すべき事項等の整理、保育所等に対する広報・啓発資材等の開発を通じ、当該対策の強化を図ることを目的とする。
想定される事業の手法・内容	（１）　文献調査 ○いわゆるハラスメント対策について、先行している他分野（介護・教育分野を想定）における対応の整理や、保育業界における先行事例の分析等を行う。 （２）　アンケート・ヒアリング調査 ○保育所等における労働者の就業環境を守るための取組の実態把握を目的として、保育士や保育事業者等への巡回支援事業の利用状況も含め、自治体・保育所等に対するアンケート調査を実施し、保育現場におけるハラスメント対策に係る課題の洗い出しを行う。 ○アンケート調査で得られた情報等も踏まえ、自治体・保育所等にヒアリングを行い、場面・状況、ハラスメントの種別（いわゆるカスタマーハラスメント、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント）ごとに労働者の就業環境を守るための取組の好事例を収集する。 （３）研究会の実施（ガイドライン素案、広報・啓発資材案の開発） （１）及び（２）の調査結果を踏まえつつ、自治体関係者、保育関係者、学識経験者、弁護士等により構成される研究会において、保育所等における労働者の就業環境を守るための取組の具体的な在り方について検討し、（２）で収集した好事例も盛り込んだ保育現場における労働者の就業環境保護に係るガイドラ

	イン素案を作成する。また、管理者・職員向けの研修資材案（ガイドラインの内容を分かりやすくまとめたものに加え、チェックシート等を想定。）や、周知・啓発用の配布資材案（ポスター・チラシを想定。）についても検討の上、作成する。 　なお、調査研究を進めるにあたっては、適宜、こども家庭庁成育局保育政策課と協議すること。
求める成果物	・研究会における検討結果等をまとめた報告書（A4 版、概要版含む） ・保育現場における労働者の就業環境保護に係るガイドライン素案 ・管理者・職員向けの研修資材案 ・周知・啓発用配布資材案　等 ※電子媒体及び紙媒体で提出すること。 　また、調査・分析に用いた電子データ一式も併せて提出すること。
担当課室・担当者	成育局保育政策課　企画法令係　03-6858-0058