

育児・介護等への配慮と  
ハラスメント防止に取り組む  
みなさまへ

# フリーランス 就業環境整備

## 取組事例集

～多様な業種・業界10社の事例から考える～



## はじめに

フリーランスの方が安心して働ける就業環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法が制定され、令和6年11月に施行されました。

この法律によって、フリーランスに業務委託をする発注事業者には、育児介護等と業務の両立に対する配慮(法第13条)やハラスメント対策に係る体制整備(法第14条)の義務が課されることとなりました。

これらは、新たに課される義務ではありますが、フリーランスの方の都合も踏まえて打合せの日程を調整するなどの配慮を行う場面は法律が出来る前から存在していたかと思えますし、ハラスメント対策についても、既に自社の従業員を対象とする各種ハラスメント対策を講じている中でその経験・知見を活かしていただくことになるもので、必ずしも特別な対応が必要となるものではありません。

この事例集では、育児介護等と業務の両立に対する配慮とハラスメント対策に係る体制整備について、10社の取組を紹介しています。

事例集をご覧いただくに当たってご留意いただきたいのは、掲載されている取組例はどれも参考になるものと考えておりますが、これが「唯一の正解」といった性質のものではないということです。

取引関係にあるフリーランスの人数や委託している業務内容・契約期間など、事業運営においてどのような形でフリーランスの方に活躍いただいているかは、個々の事業者によって千差万別であり、それ故に、実際にどのように対応するかは必ずしも画一的なものにはなりません。そのため、事例集の作成に当たり対象となる企業の選定にあたっては、事業内容や取引関係にあるフリーランスの人数、委託している業務内容などについて、できるだけバラエティに富むように努めたところです。

この事例集で紹介している取組を見ても、自社従業員向けの既存の制度・取組を活かしてその対象をフリーランスにも拡張する形で対応しているものもあれば、フリーランス向けに新たに取組を講じているものもあります。また、事業運営においてフリーランスの方が果たしている役割を踏まえて、厚生労働省の指針において「望ましい取組」として触れられている、フリーランスに対する一般の方などからの誹謗中傷への対応や、上流の発注事業者として再委託先なども包含した現場全体のハラスメント対策に取り組んでいるものもあり、対応の仕方は様々です。

発注事業者の皆様には、この事例集も参考にさせていただきつつ、置かれている個々の状況を踏まえて対応を検討いただければと考えております。

この事例集が、フリーランス・事業者間取引適正化等法が求めている育児介護等と業務の両立に対する配慮やハラスメント対策に係る体制整備に対する発注事業者の皆様の「解像度」を上げ、取組を進めていく上でのヒント、一助となれば幸いです。

なお、事例集作成にあたってご協力いただいた企業の皆様にはこの場を借りてお礼申し上げます。

## もくじ

<b>事例 1</b>	人事総務室による統括的管理体制を整備し、フリーランス向けの相談窓口を新設 伊藤忠ファッションシステム株式会社 <b>ファッション</b> .....	P.3
<b>事例 2</b>	全国に点在する多数のフリーランスの適正かつ健全な対応を本店・支店で実施 株式会社LIXIL トータルサービス <b>住設メンテナンス</b> .....	P.6
<b>事例 3</b>	短期・単発、少数のフリーランスとの取引について従業員用相談窓口を拡張して対応 小田急不動産株式会社 <b>不動産</b> .....	P.9
<b>事例 4</b>	育児・介護等への配慮とハラスメントの窓口を一元化し、発注書に記載して周知 CINRA, Inc. <b>web メディア</b> .....	P.12
<b>事例 5</b>	従業員・フリーランス双方が利用できるハラスメント相談窓口を社内・社外に整備 cocone ONE 株式会社 <b>スマホアプリ</b> .....	P.14
<b>事例 6</b>	相談窓口などについて、HPに加え、フリーランスの利用が多いSNSも活用して周知 株式会社サンポスト <b>広告制作</b> .....	P.18
<b>事例 7</b>	妊娠・出産・育児を経験したディレクターを相談窓口に起用 ADTANK 株式会社 <b>販促物制作</b> .....	P.21
<b>事例 8</b>	フリーランスを重要なパートナーと位置づけ、一般からの誹謗中傷に関する通報窓口も整備 株式会社ClaN Entertainment <b>エンターテイメント</b> .....	P.24
<b>事例 9</b>	配慮申出には発注企業と調整。チャットルームを設け、相談しやすい環境を整備 株式会社ママントレ <b>就業マッチング</b> .....	P.26
<b>事例 10</b>	元委託事業者として、制作現場全体を対象としたハラスメント防止研修などを実施 Netflix <b>映像制作</b> .....	P.29
企業からのメッセージ .....		P.33
(参考) フリーランス法 13 条・14 条について .....		P.34
参考リンク集 .....		P.36

本事例集においては、以下の略語を用いています。  
「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）」＝「フリーランス法」  
「下請代金支払遅延等防止法」＝「下請法」※下請法は、令和8年1月1日より「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（取適法）となっています。

## 事例 1

### 伊藤忠ファッションシステム株式会社

ファッション



POINT

フリーランスに対して「人事総務室」による総括的管理体制を置き、ハラスメント対応については、社員向けの就業規則中のハラスメント防止規定にフリーランス向けの規定を追加したうえで、フリーランス向け相談窓口を新設し、窓口担当者を中心に対応を行う体制を整備。



#### 企業データ

- 設立年：1971年4月1日
- 本社所在地：東京都港区北青山2-5-1 伊藤忠ビル
- 主たる事業：伊藤忠商事株式会社のグループ企業であり、ファッションマーケティングの知見を活かしたアパレルをはじめ日用品、スポーツブランドなど様々な企業のブランド戦略やマーケティング支援を行っている
- 従業員数：75名（2025年10月現在）
- フリーランス数：21名（2025年10月現在）
- 資本金：2億円



#### フリーランスの概要

人事総務室が作成した「フリーランス管理表」によれば、これまでに1回でも取引実績のあるフリーランスの数（フリーランスに該当するか不明な先を含む）は約380名にのぼるが、現在、取引があるのは21名である。この中で、委託期間が6か月以上に及ぶのは52%（21件中11件）である。ただし、スポット契約の場合でも更新して半年を超える場合がある。男女比はおおよそ男6対女4、年齢は40歳～50歳が中心である。

フリーランスに委託している職種は「デザイナー」「ファッション流通のコンサルタント」「WEB制作」などで、具体的には、特定のシーズンに向けた商品戦略・ブランド戦略・イメージ戦略を立案する過程で、必要となるトレンド情報の調査・報告や、新たなブランディング構築の一環としてロゴ制作などの業務を委託している。

フリーランスの就業は基本的には在宅であるが、対面での打ち合わせなど必要な場合は出社している。

#### フリーランスの業務管理体制

フリーランスの管理は基本的に各部門で行っており、実務上の指示のほかに契約書の管理も各部門で行っている。ただし、ハラスメント相談窓口を人事総務室としており、どのフリーランスと実際に取引があるかを全社で把握する必要があるため、人事総務室で「フリーランス管理表」を作成して取引関係の有無を管理している。

#### フリーランス向け取組の目的・背景

当社がフリーランス法への取組の準備を始めたのは2024年8月頃からである。取組を始めた目的はフリーランス法に対応するためであるが、どのような対策が適切なのか、ハラスメント対策はプライバシーの保護が重要なのでどの範囲まで情報共有するのかなどを検討した。取組開始には親会社の指示もあった。

就業規則もフリーランス法施行時（2024年11月）

に改定し、フリーランスを対象としたハラスメントの禁止事項などを就業規則に新たに追加した。

### ■ 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

#### (1) 配慮の内容

現時点で、妊娠・出産・育児・介護について配慮の申出は人事総務室にはあがってきていない。現状取引しているフリーランスは40～50代が多いことから、今後、介護について相談の申出の可能性があると考えている。

仮に配慮に関する申し出があった場合には、まずはフリーランス本人の希望を確認することが重要だと考えている。その上で、納期の問題など、クライアントとの調整が必要になる可能性があるのも、どのような対応をするかを臨機応変に検討することとしている。また、打ち合わせで時々来社してもらおうが、配慮の申出があった場合、そのような対面での打ち合わせなどを中止し、完全にリモートで業務を進めていくような対応も考えられる。

#### (2) 対応内容の周知

フリーランス法施行時に、毎月実施しているマネージャー会議で、就業環境整備の領域を重点的に説明した。フリーランス法3条書面（委託先との契約書／注文書等）などの契約に関する領域は、これまでの下請法の説明会で話しており、フリーランス（＝社外）に対する就業面の配慮という新しい側面について説明した。就業環境整備の説明の部分はオンラインで全社員も参加した。ここでは、「必要な配慮がありそうか？」などフリーランスから事前情報をもらうなどの前向きな意見が多く出された。

### ■ ハラスメント防止の体制整備

#### (1) 体制の整備

当社では、社員向けに就業規則の中にセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等の行為の禁止を定めているが、フリーランス法の施行に合わせて2024年11月に、各種ハラスメントの行為対象者として「フリーランス」を追加した。この就業規則に違反した社員は懲戒（事案の軽重や情状により7段階あり、軽微であれば戒告、悪質重大事案であれば懲戒解雇の可能性あり）になる可能性がある。

#### (2) 相談窓口の設置

当社は、2024年11月にフリーランス向けの相談窓口を設置し、人事総務室長（男性）と法務マネージャー（女性）の2名が電話相談やメールでの相談などに対応する。

本人が希望する場合、対応する担当者の性別を選べることとしており、さらに電話番号も分けるといった配慮をしている。相談方法は、電話とメールの2種類があり、電話の場合は平日の10～16時までである。メールでの相談の場合、上記2名が同時に受信することになっている。

#### (3) 相談窓口設置の周知

ハラスメント相談窓口を設置したことの案内は当社HP上でのニュースリリースのほか、21人のフリーランスに対しては個別にメールで窓口の案内を送付した。個々のフリーランスに対する相談窓口設置の案内は次ページの通りである。 **次ページ 資料①**

#### (4) 相談窓口での対応

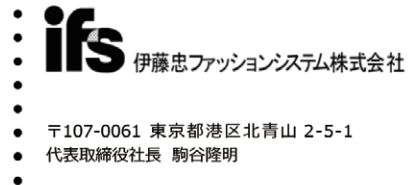
現時点では相談はないが、相談があった場合には、「社内でも調査するかどうかの検討」「相談者への事実確認のヒアリング」「行為者への確認」を行い、深刻な重大事案の場合は顧問弁護士に相談するといった対応を想定している。就業規則にもハラスメント行為は禁止行為かつ懲戒事由となっているので、ハラスメントが認定された場合は、事案の軽重や情状に応じて行為者に対する措置が決定されることになっている。

また、相談者を保護するため、情報管理は窓口担当者だけが行っており、必要に応じて相談者の同意を得たうえで関係部署の担当者とも情報共有することとしている。実際にハラスメントの調査を行う際には現場のその他の担当者としり合わせが必要になるが、相談者の本人の意向を尊重し、同意を得たうえで情報共有することになっている。



## 資料①

### 相談窓口 設置の案内



#### ハラスメント相談窓口について

当社は、「人権の尊重・配慮」を重要課題とし、ハラスメント防止に関する法令上の義務に基づき、職場におけるハラスメント根絶に向けた対応を推進しています。

ハラスメントの被害を受けたり、存在を知り得ることがあれば、ハラスメントに該当するが微妙な事柄であっても、安心して以下まで相談下さい。コンプライアンス責任者にて事実関係を確認し、再発防止策を含めた適切な対応を行います。

##### 1. 電話による相談

ご一報いただいた後、ご相談日程を調整させていただきます。

・男性による対応 080-xxxx-xxxx (人事総務室 室長 ●●)

・女性による対応 080-xxxx-xxxx (人事総務室 法務マネジャー ●●)

※ご相談時間：平日 10:00-16:00

##### 2. 電子メールによる相談

※上記2名(男性/女性)にて受信いたします。

※返信者につき、男性/女性いずれかご希望がある場合は、ご記載ください。

※公益通報者保護法及び当社「内部通報規程」に準じて、プライバシーを保護します。

※相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いはありません。

以上



## 事例②

### 株式会社 LIXIL トータルサービス

住設メンテナンス



POINT

本店・支店共に、全国に点在する多数のフリーランスと適正かつ健全な取り引きを目指し、体制の構築を推進している。



#### 企業データ

- 設立年：2013年4月
- 本社所在地：東京都墨田区錦糸1-5-14
- 主たる事業：株式会社LIXILの100%子会社であり、住宅設備機器・建材の販売・加工・施工、アフターメンテナンス、建築工事の設計・施工管理及び請負を手掛けている。メンテナンス、工事、リフォーム、法人向け販売の4分野で事業を展開し、LIXIL商品の顧客に対して、施工・取り付け・アフターメンテナンスといったサービスを提供している。
- 従業員数：2,903名
- フリーランス数：約3,200社（パートナー企業として大半が個人事業主）/年間
- 資本金：2億円



#### フリーランスの概要

当社は全国各地に事業拠点を設け、年間で約3,200社のフリーランス（主に個人事業主）とパートナー契約を締結している。フリーランスの業務内容はLIXIL製品（風呂・トイレ等）の「取付工事」と「メンテナンス」の2種でいずれも現場作業を伴い、フリーランスの大半は男性である。常駐や在宅の形態はなく、契約は基本契約書（1年ごとの自動更新方式）を締結し、発注は案件ごとに個別に行っている。

#### フリーランスの業務管理体制

業務管理・契約手続共に、全国8支店48拠点に配置された工事・メンテナンスの各業務を所管する部署が担っている。

フリーランスと適正に取引するために、随時基本契約書等の規定の見直しを行っている。

発注は案件単位で実施され、受注可否はフリーランス本人の判断に委ねられている。業務頻度は高い者でほぼ毎日、少ない場合は月にスポット対応1回

程度と幅がある。

#### フリーランス向け取組の目的・背景

「LIXIL 人権方針」に基づき従来から、取引先やフリーランスを含む人権尊重の取組を推進してきた。コンプライアンスおよびハラスメントに関する相談を受け付ける共通通報窓口として、株式会社LIXILの「懸念報告システム」（Speak Up!）（資料1参照）を利用している。 **次ページ 資料①**

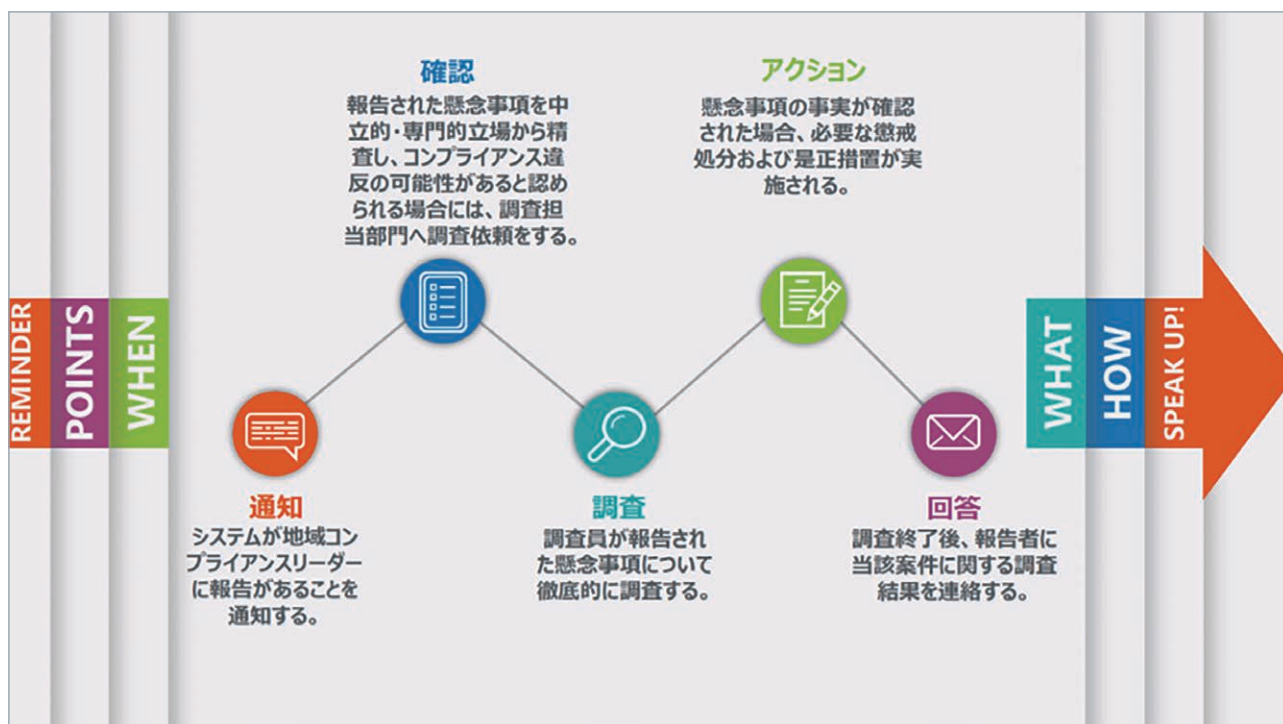
フリーランス法施行に対応して、フリーランスに対しても同システムの利用を周知した。また、同法対応に関する取組内容を企業ホームページに掲載している。

#### 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

##### (1) 配慮の内容

育児や介護を含め、窓口開設以降に配慮に関する申出はこれまで寄せられていないが、育児・介護等

## 資料① 懸念報告システム Speak Up!



との両立が必要な場合に備え、メールによる相談体制を整備している。窓口の情報は、企業ホームページのフッターに掲載している「フリーランスの皆様との取引に関する弊社の方針」内で明示している。相談対応は「LIXIL 人権方針」に沿って、育児介護等への相談を受け付ける運用フローを用意している。また、部門単位で柔軟に調整できる環境があることから、窓口を経由せず現場での個別対応も行っている。

フリーランスは日ごろから業務を行う日時を自身で調整しながら働いているが、急に休みが出た場合でも、他のパートナーが業務を代わるか、お客様に日程を変更してもらうかのどちらかで対応している。

現状ではフリーランスのスケジュールが上記のように調整されているため、育児介護等に関する申出があった場合も同様の対応が行われると想定される。

### (2) 対応内容の周知

社内従業員には一斉メールで通知を行い、フリーランスには月1回実施しているパートナー定例会等を活用し説明した。加えて、ホームページ上に方針文書を掲載し、全ての関係者が確認できる体制としている。

## ハラスメント防止の体制整備

### (1) 体制の整備

「LIXIL 人権方針」および「Speak Up!」に基づき、フリーランスを含む全ての関係者を対象とする方針を整備している。また株式会社LIXIL 及びその関連会社(当社を含む)を対象として、年1回、人権尊重およびハラスメント防止に関するオンライン研修を実施している。終了後10問程度の問いに答える形式となっている。

### (2) 相談窓口の設置

フリーランス法施行以前から「Speak Up!」はグループ共通の懸念報告システムとして運用され、通報はオンラインで行うことができ、専門部署が対応を行う。フリーランス法施行後、当社との取引におけるフリーランスからのハラスメントに関する相談は2件あった。

### (3) 相談窓口設置の周知

2025年3月、「フリーランスの皆様との取引に関する弊社の方針」内で窓口の利用案内と「Speak Up!」アクセス用URLを周知した。**次ページ資料②** これにより、制度内容をホームページ上で確認できるようになっている。



## 事例 3

### 小田急不動産株式会社

不動産



POINT

短期・単発で少数のフリーランスとの取引。  
当社では法令遵守はサステナビリティ経営の  
根幹を成すとの観点から対応した。  
フリーランスに対する体制は従業員が利用している  
相談窓口をフリーランスにも拡張した。



#### 企業データ

- 設立年：1964年
- 本社所在地：東京都渋谷区初台1-47-1 小田急西新宿ビル
- 主たる事業：小田急電鉄株式会社の100%出資子会社として小田急グループの中核を担う総合不動産会社である。小田急沿線を中心に、「分譲」「賃貸」「仲介」「投資開発」「買取再販」など、多様な不動産事業を展開している
- 従業員数：405名
- フリーランス数：0名（2025年12月現在、スポットでの発注のため）
- 資本金：21億4,000万円



#### フリーランスの概要

取引するフリーランスは大きく分けて2種存在する。

##### ①セミナー講師

当社施設等で実施するセミナー講演を依頼する講師。終活や整理収納などのテーマに応じ、適した人材に単発依頼をしている。

##### ②地域イベント・施策の運営協力

小田急沿線にて実施する地域活性化を目的としたイベントや施策の企画や運営協力。これらの業務は短期・単発の依頼が中心であり、契約期間が6か月を超えるフリーランスはいない。小田急沿線に居住する方が、その地域を盛り上げていくイベントにボランティア活動的に参加しており、無償で協力いただくには負荷が大きい業務への報酬という性格が強い。

なお、フリーランスが社内に常駐する形態はなく、就業形態は現場従事型である。

#### フリーランスの業務管理体制

フリーランスの業務管理は、業務を依頼する部署が行う（前述の業務を担っている経営企画部顧客リレーショングループが行うことが多い）。顧客リレーショングループは、ホームページでの情報発信や小田急沿線地域との関係強化イベントなど企画・運営を行っており、本社に5~6名、全拠点で18名が所属している。





なお、フリーランスとの契約は短期・非定期であるため、特定の管理手順や業務監督ルールの整備は行っていない。

### フリーランス向け取組の目的・背景

法令遵守はサステナビリティ経営の根幹を成すとの観点から体制整備を図った。既存の従業員向け相談窓口を活用し、フリーランスにも利用を開放している。

人事総務部担当者が外部セミナーに参加したことを契機に、建設業を営む子会社の発注先に所謂「一人親方」が存在することから、対応の必要性を認識した。

セミナー資料や行政機関の公式情報をもとに社内対応方針を整理し、「フリーランスの方向け相談窓口のご案内」を社内ホームページに公表、子会社にも情報共有し、同様の対応を取るべく支援を行った。

### 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

#### (1) 配慮の内容

フリーランスより相談があった場合には、案件の性質を踏まえたスケジュール調整等により、柔軟に対応することを想定している。

#### (2) 対応内容の周知

社内では法令改正の都度に改正内容を周知してい

る。育児・介護休業法に基づく育児休業の取得は男性も一般的となっており、介護休業についても漸増傾向にある等、法令への理解が深まっている。フリーランス法への対応内容については、社内掲示や顧客リレーショングループへの共有を通じ、関係部署に周知を図っている。

### ハラスメント防止の体制整備

#### (1) 体制の整備

ハラスメント防止のため、従業員が利用している相談窓口をフリーランスにも開放した。ハラスメントの防止については社内規則により明文化し、コンプライアンス研修等を通じて理解促進を図っている。フリーランスに対してハラスメントがあった場合は、人事総務部が従業員と同様のフローで対応することになる。

なお、カスタマーハラスメントへの対応を課題として認識しており、2024年8月には小田急グループ全体で「カスタマーハラスメント対応方針」を策定し、各社で方針に基づく取組を展開している。当社ではグループ全体の対応に先駆け、2023年12月に「カスタマーハラスメント対策ガイドライン」を制定した上で、B to Cの業務を行っている部署を対象に説明会を実施し、従業員の安全配慮に努めており、フリーランスが当社主催のセミナーやイベント等でカスタマーハラスメントを受けた場合も相談を受け付けている。

## (2) 相談窓口の設置

フリーランスも利用可能なハラスメント相談窓口を設置しており、郵送またはメールでの受付を行っている。

相談内容を閲覧できるのは人事総務部内の3名に限定しており、秘匿性確保の観点から担当者数を最小限に留めている。

## (3) 相談窓口設置の周知

ホームページ上に「フリーランスの方向け相談窓口のご案内」[本ページ資料①](#)を掲示している。

## (4) 相談窓口での対応

フリーランスからの相談事例は現時点で発生していない。仮に相談があった場合には、人事総務部が内容確認・ヒアリングを行い、必要に応じて外部弁護士へ相談・対応する方針である。この対応は従業員向けと同様のフローに基づく。

### 資料①

#### フリーランスの 方向け相談窓口 のご案内

小田急不動産  
odakyu 小田急不動産

会社情報 サステナビリティ ニュースリリース 事業内容 採用情報 住まいの総合相談サイト お問い合わせ

思う 誰かを 今日も —小田急グループ

ホーム > フリーランスの方向け相談窓口のご案内

## フリーランスの方向け相談窓口のご案内

### ハラスメント相談窓口について

当社では、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）」に基づき、当社の業務を受託されたフリーランスの方が、当社との業務委託契約の履行に際し、当社従業員からハラスメントを受けられた場合のご相談窓口を設置しています。ハラスメントに関する相談は、下記窓口まで郵送または電子メールにてお申し出ください。プライバシーに配慮し、ご相談をお受けいたします。また、申し出たことにより、不利益を被ることはありません。

ご相談に際しては、会社名、お名前、連絡先（メールアドレス等）をお知らせください。匿名でのご相談の場合、十分な調査やご相談者の保護および適切な是正措置を講ずることができない場合があります。

なお、不適切または趣旨の異なる内容（虚偽、誹謗中傷、業務妨害、セールス、サービス案内等）については一切回答いたしませんので、予めご理解いただきますようお願いいたします。

記

#### 1. ハラスメント相談窓口

(1) 郵送  
〒160-8501 東京都千代田区千代田 1-1-1  
小田急不動産株式会社 リスクマネジメント・コンプライアンス委員会事務局

(2) メール  
odakyu@odakyu-realestate.com

#### 2. 記載いただきたい内容

(1) 会社名  
(2) お名前  
(3) 内容  
発生日時  
行為者  
具体的なハラスメント行為  
(4) 連絡先

#### 3. 責任者

小田急不動産株式会社 リスクマネジメント・コンプライアンス委員長

以上

## 事例 4

### CINRA, Inc.

WEB メディア



POINT

社員向けの相談体制をフリーランスにも拡充。  
妊娠・出産・育児・介護やハラスメント等の相談を  
同一窓口で受け付け、発注書に連絡先を明記して  
周知している。



#### 企業データ

- 設立年：2006年5月
- 本社所在地：東京都港区赤坂5-2-20 赤坂パークビル
- 主たる事業：Webメディア「CINRA」の企画運営、オウンドメディアなどWebサイト広告の企画・制作、イベント企画、動画制作などの事業を展開している。Webメディア「CINRA」はCINRA, Inc. 設立前の2003年から運営している芸術文化をルーツとする自社メディア。一人ひとりの情熱や違和感、問題意識に耳を澄ませ、社会や文化に好奇心を抱く人に向けて情報を発信している。2024年から株式会社WOWOW コミュニケーションズの100%子会社。
- 従業員数：80名
- フリーランス数：およそ300名（2025年12月現在・月間）
- 資本金：1,000万円

CINRA▲

#### フリーランスの概要

当社では、業務内容に応じて幅広いフリーランス人材を活用している。委託業務はライター（記事執筆）、カメラマン（写真撮影）、映像制作、インタビュー担当者、Web ディレクター、エンジニア、イベント関連などである。

契約形態は案件単位が中心であるが、長期契約を結ぶ人材もいる。全員が30～40代で約10名が在籍。これらの人材は主にWeb ディレクターやサイト関連のエンジニアとして活躍しており、契約形態は月単位が基本である。業務は一部常駐のフリーランスを除き、原則としてフルリモート体制で行われている。

一方で、カメラマンやライターについては、成果物（データや原稿）の納品を前提とした案件単位の契約を締結している。案件単位のフリーランスの性別比はおおむね半々であり、月間の取引人数は約300名に達する。

#### フリーランスの業務管理体制

社員の編集者が、各案件に応じてフリーランスのライターやカメラマンなどに発注し、業務の進行管理を行っている。また、管理部門においても、契約内容の把握および管理を適切に実施している。

#### フリーランス向け取組の目的・背景

フリーランス法制定前からフリーランスとの取引を行っており、フリーランス法への対応が必要であることから、顧問弁護士と相談の上、対応措置として、これまで社員向けに設けていたメール相談窓口をフリーランスも利用できるように拡充した。さらに、全てのフリーランスに交付する発注書に相談窓口のメールアドレスを明記し、周知の徹底を図っている。当該窓口では、妊娠・出産・育児・介護、ハラスメント等に関する相談を一元的に受け付けている。

## ■ 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

### (1) 配慮の内容

現時点では、妊娠・出産・育児・介護に関する配慮の申出はない。

当社のフリーランスは様々な会社の業務を行っており、当社からの定期的な仕事だけを行っている人は少ないと思われるが、配慮の申し出があった場合には、個々の事情を踏まえて「今回はこの事情なので」と柔軟に対応していくことが想定される。例えば社員の場合は、週3日出社・週2日リモートワークを導入しており、それでも何かあれば、現在のルールに関わらず柔軟に対応することが想定される。フリーランスから何かしらの要望があった場合についても、社員と同様に、臨機応変に対応していくことになると考えている。

なお、当社では妊娠・出産・育児・介護に関する申出や各種相談を受け付けるため、総務部内にメール相談窓口を設置している。社員およびフリーランスが同一の窓口を利用できる体制とし、相談内容には総務部が対応している。

### (2) 対応内容の周知

フリーランスに交付する発注書に相談窓口のメールアドレスを明記し、周知漏れの防止を図っている。

## ■ ハラスメント防止の体制整備

### (1) 体制の整備

社員向けの相談体制を基礎として、フリーランスにも同等の相談環境を提供する観点から、フリーランス法施行に合わせて体制を整備した。当社は2024年にWOWOWグループに入ったが、WOWOWグループではハラスメント防止体制が確立されており、グループ全体でハラスメント等に取り組んでいる。当社としてもグループの取組に準じる形でハラスメント防止対策に取り組むことになった。

取組の例としては、グループで四半期に1回の頻度で委員会を開催して、ハラスメントの件数、内容を共有するなどしっかりと取り組んでいる。なお、このハラスメント防止対策は、フリーランスに限らない一般的な内容である。加えて、所属するWOWOWグループにおいて経営層向けのハラスメント研修を実施しており、一般社員向け研修の受講も予定している。

### (2) 相談窓口の設置

相談窓口はハラスメント向け専用ではなく、妊娠・出産・育児・介護に関するメール相談フォームと共通のものを使用しており、ハラスメントに関する相談も同じ窓口で受け付けている。相談対応は総務部の3名が担当している。現時点でハラスメントに関する相談実績はない。

### (3) 相談窓口設置の周知

発注書へのメールアドレス記載により認知を促進している。

### (4) 相談窓口での対応

相談内容は総務部で共有され、必要に応じて経営会議にて報告・対応を行う体制を整えている。

## 事例 5

### cocone ONE 株式会社

スマホアプリ



POINT

法施行前から従業員・フリーランス  
双方が利用できる共通の相談窓口を整備するとともに、  
社内と外部の両方に相談窓口を設置して、  
相談しやすい環境の維持に努めている。



#### 企業データ

- 設立年：2008年9月
- 本社所在地：東京都港区赤坂九丁目7番1号  
ミッドタウン・タワー
- 主たる事業：アバター着せ替えアプリ「ポケコロ」「ポケコロツイン」  
など自社開発のサービスを消費者に提供しているココネ  
グループのホールディングカンパニーとして、グループ  
全体の戦略意思決定、経営・ガバナンスを行っている。
- 従業員数：1,058名（ココネグループ全体）
- フリーランス数：50名（2025年12月現在・年間、ココネグループ全体）
- 資本金：1億円



#### フリーランスの概要

当社グループでは、約50名のフリーランスと継続的に業務委託契約を結んでいる。主な委託業務はデザイン領域であり、ゲーム内のアバター衣装やグッズ制作を担当するデザイナーが多数を占める。デザイナーの場合、誰がデザインしたかという点が重要であり、フリーランスのデザイナーもその人自身が持つ個性や実績が評価されており、業務を代替しにくいという事情もある。次いで多いフリーランスは開発関連業務で品質保証業務などを担当している。人事・労務分野でも一部フリーランスを活用している。契約は単発案件での業務委託はなく長期を基本とし、はじめは短期で業務を委託し、仕事ぶりや成果を確認して、6か月、1年と契約期間を延ばしていく。

デザイナーのフリーランスはほぼフルリモート、開発関連業務は基本的にオフィス常駐。フリーランスの男女比は約90%超が女性となっている。とくにデザイン部門での委託が多いため、それに伴って女性の比率が高くなっている。

#### フリーランスの業務管理体制

フリーランスの業務管理は各部門が案件進捗を把握し、業務内容や成果物の管理を行っている。契約（契約書の内容の確認を含む）や業務管理については、人事労務部が担当している。

デザイナー職のフリーランスは、月単位の成果物および稼働時間を基準として報酬を設定している。業務時間の使い方は個人に委ねられている。開発のフリーランスは、主に品質保証業務を担っており、基本的にはオフィスに出勤している。稼働時間を部門側で把握し、月間稼働時間をもとに報酬を算定している。このように、業務特性に応じて柔軟な管理手法を採用している。

#### フリーランス向け取組の目的・背景

当社では、2024年11月のフリーランス法施行以前から「ハラスメント通報窓口」および「労務通報窓口」を設置し、従業員とフリーランス双方が利用でき

る仕組みを整備していた。法施行を機に、これら窓口の存在を社外にも周知するため、改めて明文化し、自社ウェブサイト上で公表した。制度内容自体に変更はない。

当社は「従業員とフリーランスを分け隔てなく扱う」という方針を重視している。その一環として、社内イベントへの参加促進や社員食堂の利用機会を提供するなど、可能な範囲で待遇の均等化に取り組み、こうした取り組みにより一体感のある職場環境の形成を図っている。そのため、妊娠・出産・育児・介護やハラスメントに関しても、基本的に従業員と同等の体制と方針で対応している。

## ■ 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

### (1) 配慮の内容

従業員と同様にフリーランスも利用できる相談窓口を設置している。相談窓口の対応はグループ会社のバックオフィス業務を担当する Cocone Business Partners 株式会社の労務担当者（8名）が行っている。現時点でフリーランスからの配慮申出はない。デザイナーのフリーランスは、フルリモートでの就業であり、個人の裁量で時間の使い方を決めることができるため、育児介護等の状況に応じた稼働時間の調整が比較的しやすい。開発で品質保証業務や人事・労務を担当するフリーランスは、常駐で契約で定めた時間での就業となっているが、実際にスケジュール調整の要望があった場合には周囲の人で業務をカバーし、稼働時間の短縮、調整には柔軟に対応することを想定している。

フリーランスから長期的な休業希望があった場合には、社員とフリーランスには“分け隔てなく”が基

本であり、各現場責任者が柔軟に対応することを想定している。復帰を希望する場合には元の業務への復帰、または新しい業務の提案など、業務環境に応じた再契約を行う方針を取っており、妊娠・出産・育児・介護を理由に業務機会を失うことのない体制を整えている。

また、自社開発のサービスを販売しているため、納期やスケジュールの調整も対応しやすい。

### (2) 対応内容の周知

制度やルールについては、掲示板および業務用コミュニケーションツール「Slack」を通じて周知している。フリーランスも同一の情報網に参加しており、従業員と同様に最新情報を把握できる環境となっている。

## ■ ハラスメント防止の体制整備

### (1) 体制の整備

就業規則は公開し、社内イントラのポータルに掲載している。また、相談の手順、労働に関する規則等、制度の利用についても社内ポータルに掲載している。

### (2) 相談窓口の設置

フリーランスおよび従業員を対象に社内通報窓口・外部相談窓口の2種を設けている。社内窓口は法務部門の担当者（6名）が対応し、外部窓口は社外専門機関を通じて相談を受け付ける。**本ページ資料①** 正確に通報者の状況や求める対応を把握するためハラスメント通報フォーマットを用意している。ハラスメントがあった際には、詳細をこのフォーマットに記載し、相談先にメールを送信するといった流れで

#### 資料①

内部通報・  
相談窓口  
問い合わせ先

#### 【社内：内部通報・相談窓口 問い合わせ先】

##### ① 一般内部通報：

（上記MLに入っているメンバー：BP人事チーム（[代表](#)、[部長](#)、[課長](#)、[副課長](#)）

##### ② 人事に関する通報

（上記MLが人事チーム宛のため人事チームに対する内部通報は外部顧問弁護士が担当します）

顧問弁護士：

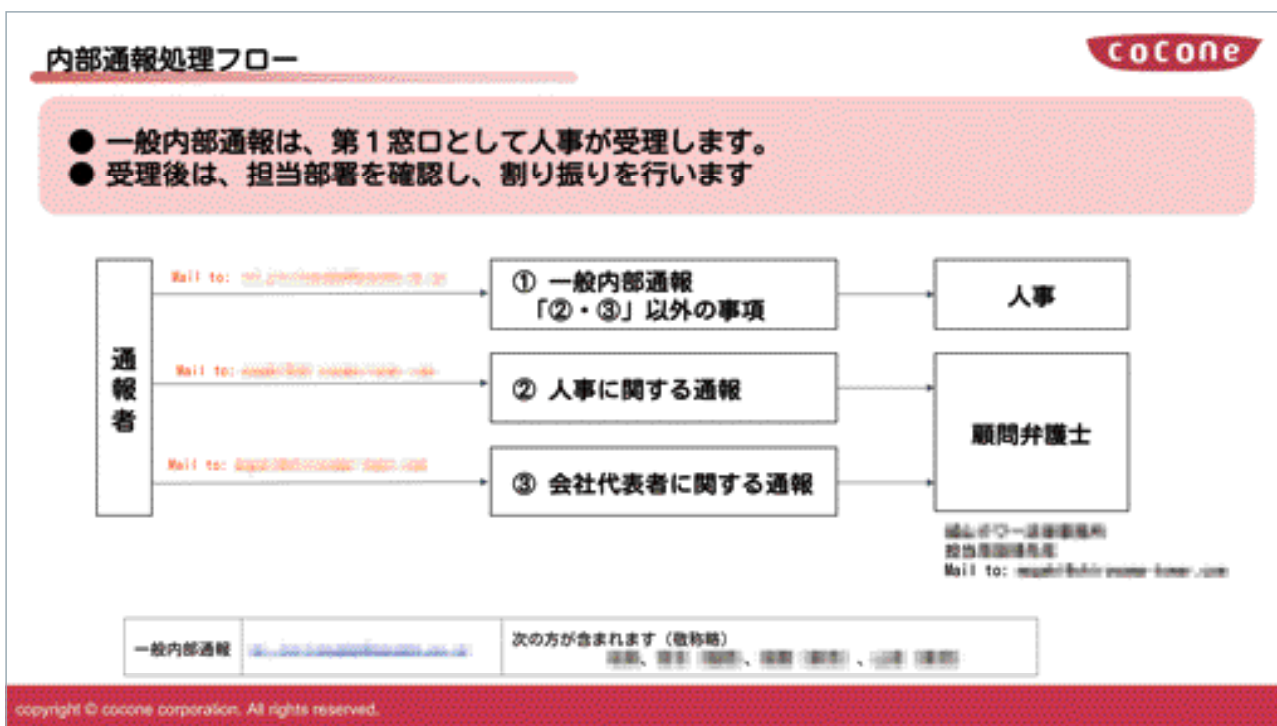
（[〇〇](#) 弁護士）

##### ③ 会社代表に関する通報

顧問弁護士：

（[〇〇](#) 弁護士）

資料② 内部通報処理フロー



資料③ 内部通報・相談窓口の目的について

【内部通報・相談窓口について】

内部通報とは

内部通報・相談窓口とは組織内において社会的な倫理違反やコンプライアンス（※）違反の発生、ハラスメントの発生、またはそのおそれがある状況を知った者が、そのことを信頼できる窓口へ通報・相談すること。

被害を未然に防いだり、被害の拡散を最小限に食い止めるとともに再発を防止するのが狙いです。

※コンプライアンスとは？・・・コンプライアンス (compliance) とは「法令遵守」という意味で、企業がルールに従い、公正・公平に業務を遂行することを指します。

参考URL：

進めていく。匿名での通報も可能である。

(3) 相談窓口設置の周知

ハラスメント防止に関する社内研修を年数回実施しており、顧問弁護士による「コンプライアンス研修」を含めた教育体制を整備している。研修のテーマは法務担当部門と顧問弁護士が協議して決定し、対面（50名規模）とオンラインを併用して実施している。

問い合わせ窓口や相談の流れは「大切な内容」として、四半期に1回の頻度で繰り返し周知している。

(4) 相談窓口での対応

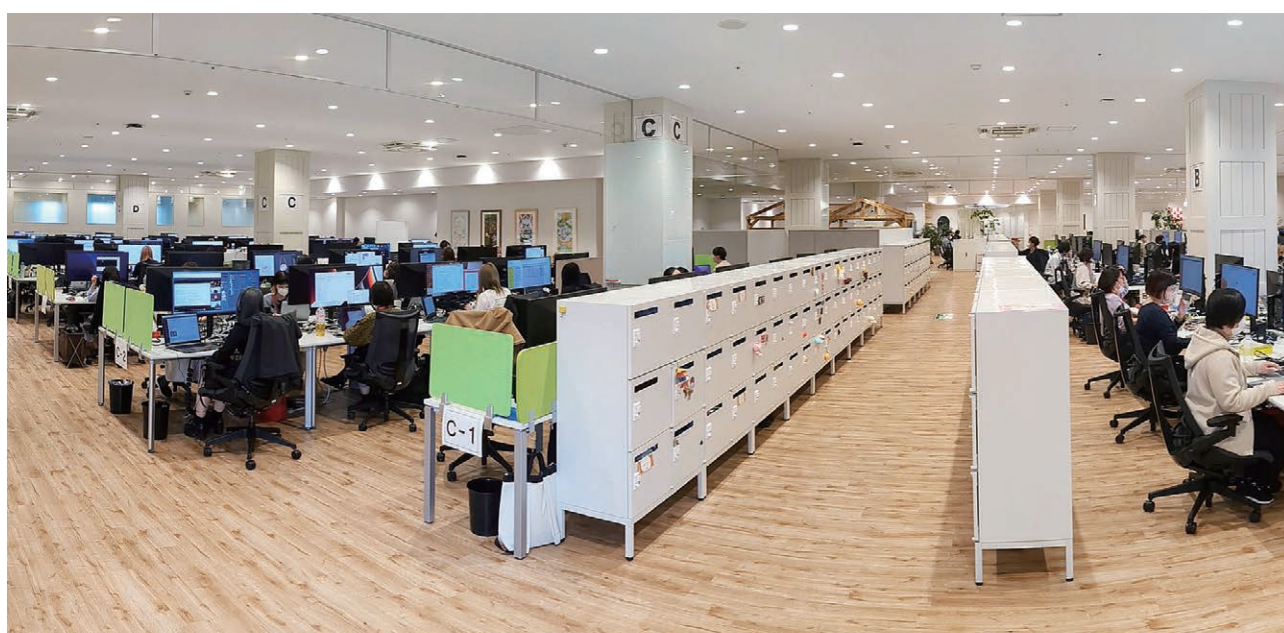
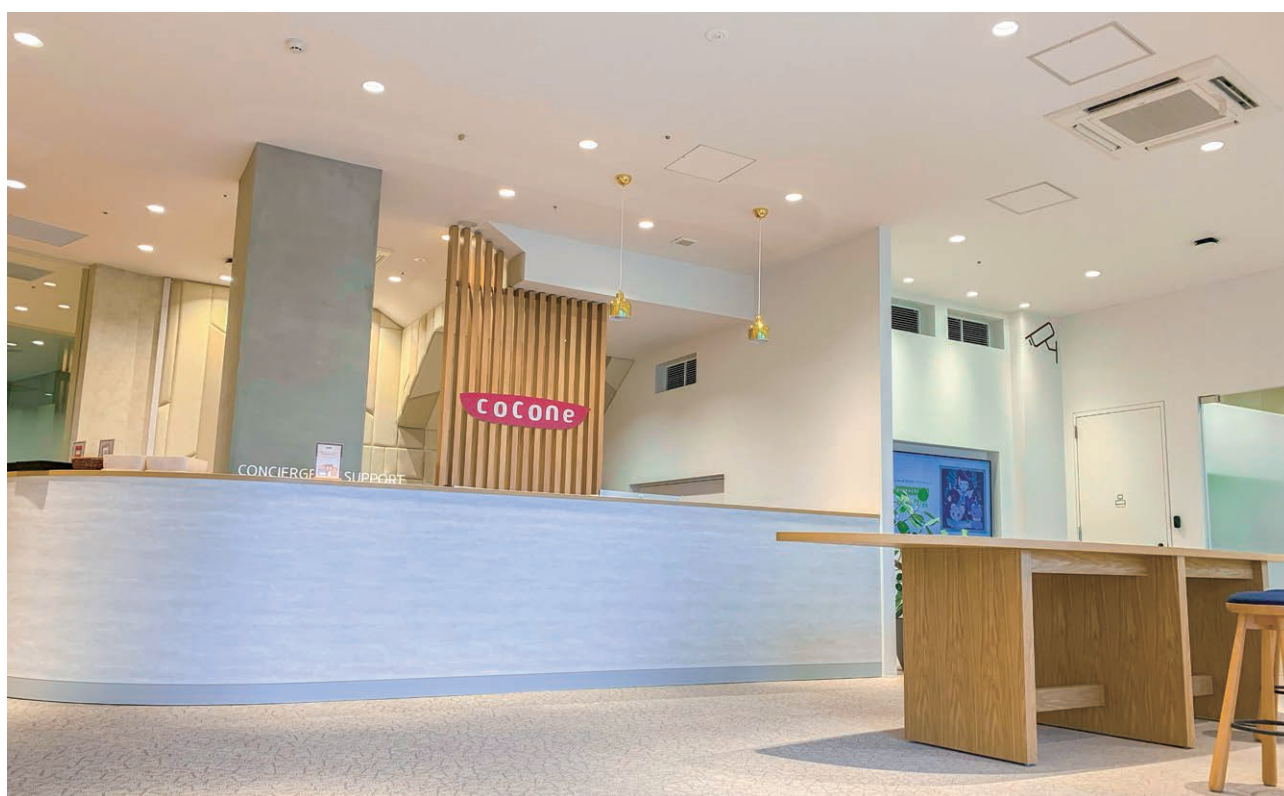
フリーランスおよび従業員を対象に社内通報窓口を設けている。前ページ資料① 窓口は内容によって異なる受付窓口にしており「一般内部通報窓口」「内部通報社外窓口」として社内ポータルにて公開している。

ハラスメントがあった際は、内部通報のフローに沿って、詳細をフォーマットに記載し、相談先のメールに送信するといった流れで進めていく。**前ページ資料②**  
匿名での通報も可能である。内部通報・相談窓口では相談内容ごとにメールの送信先が異なっており、通報者が相談先を選ぶことができる。例として、人事に関する内容を人事に相談したくないといった場合であっても、顧問弁護士へ相談することが可能となっている。また部署（人事部）だけではなく、人事

部の誰が対応するか（氏名）も明記している。

通報者は相談先を人事部もしくは顧問弁護士のどちらかから選ぶことができる。人事部の誰が担当するかを明記しているため、透明性が確保されている。

問い合わせ窓口、フローは、「大切な内容」として、四半期に1回の頻度で繰り返し周知している。上記と合わせて、同じページに、内部通報・相談窓口の目的を記載している。**前ページ資料③**



## 事例 6

### 株式会社サンポスト

広告制作



POINT

ホームページでの掲載に加え、フリーランスの利用が多い Instagram や Facebook などの SNS を活用し、ハラスメント相談窓口の設置や取組内容を広く周知。



#### 企業データ

- 設立年：1968年2月
- 本社所在地：東京都新宿区新宿1-8-1
- 主たる事業：SPICED holding 株式会社のグループ会社で、広告制作物の企画・編集・デザインを手がける広告制作会社である。主に、通販カタログや企業パンフレットの制作をはじめ、雑誌・ムック・書籍の企画、取材・執筆、イラスト制作、撮影・印刷などを行っている。
- 従業員数：36名
- フリーランス数：38名（2025年9月までの1年間）
- 資本金：3,000万円



#### フリーランスの概要

1年間で38名のフリーランスと取引している。構成は、約3分の1が通販カタログ関連のスタイリスト、カメラマン、編集ライター、校正者であり、約半数はライターである。契約は案件単位で行われ、常駐型のフリーランスはいない。業務は自宅または撮影現場で遂行される。フリーランスの約7割が女性で、平均年齢は45～50歳となっている。

#### フリーランスの業務管理体制

各現場・案件ごとの担当者が、直接フリーランスに対して業務を発注している。発注書は現場の担当者が作成し、管理は各担当者に委ねられている。日ごろから委託している業務で多いのは、毎月発行している通販カタログに関する業務で、スタイリスト、カメラマン、ライター、校正などそれぞれ専門のフリーランスに委託しており、毎月案件単位で発注している（毎月業務を依頼するケースも多いが、長期契約を結んでいるというわけではない）。

#### フリーランス向け取組の目的・背景

社内から法対応に関する意見が寄せられたことを契機として、「フリーランス向けハラスメント相談窓口」を設置した。当社の事業は長年にわたり多数の専門職フリーランスの協力によって制作業務が成り立っていることから、法令遵守を明示することで、フリーランスが安心して取引できる関係性の構築を目的としている。さらに、今後新たなフリーランスとの契約機会が増加すると見込み、自社を知らない相手に対しても「適正な契約管理と安心できる就業環境を整備している企業」であることを示す体制づくりを重視している。

#### 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

##### (1) 配慮の内容

当社では、長年にわたりプロ意識の高い専門職フリーランスと多数取引しており、日常的に担当者との信頼関係が築かれている。このため、妊娠・出産・育児・介護等の事情が生じた際には、担当者との相

談を通じて柔軟に業務内容やスケジュールを調整していく。

具体的には、複数のフリーランスが業務を分担できる体制を整えるなど、状況に応じた対応が可能な仕組みを構築している。専用の窓口は設けていないが、個別の相談に対しては、取引経験のある他のフリーランスや社員による支援・バックアップ体制を整えている。

現時点では配慮申出はないが、仮に配慮申出があった場合、ある程度バックアップ（今までに取引があり代わりとなってくれるフリーランス）がいる（カメラマン、ライターなどは複数名と取引している）ため、急な要望があってもその申出に柔軟に対応することが可能であると想定している。代わりのフリーランスの方が見つからない場合は、社内にもライティン

グができる社員がいるため、業務によっては社員で対応することもできる。

## (2) 対応内容の周知

当社は長く取り引きしているフリーランスが多く、良好な関係を構築しているため申しやすい環境が整っていると認識している。

## ■ ハラスメント防止の体制整備

### (1) 体制の整備

フリーランス向けにハラスメントに関する相談を受け付ける体制を新たに設置し、メールで相談を受け付けている。

### 資料①

## ハラスメント 相談窓口の ご案内

SUNPOST ABOUT US SERVICE PEOPLE WORKS RECRUIT CONTACT

### ハラスメント相談窓口

TOP > ハラスメント相談窓口

フリーランスの方へ  
ハラスメント  
相談窓口  
相談する

フリーランス保護法に基づく公表  
ハラスメント相談窓口のご案内

当社では、業務委託先のフリーランスの皆様が安心して働ける環境を守るため、専用の相談窓口を設置しています。

#### 皆様の権利を守る3つの約束

秘密厳守：ご相談内容が外部に漏れることはありません。  
不利益禁止：相談を理由とした取引停止等は一切行いません。  
迅速な対応：公正な調査のもと、速やかに環境改善を行います。

相談の対象

パワハラ、セクハラ、育児・介護に関する嫌がらせ等、業務上の不慣れな扱いすべて。

外部サイトリンク：  
公正取引委員会フリーランス法特設サイト

ハラスメントに関するご相談は、以下のフォームよりお申し出ください。

【お名前（会社名）】

【メールアドレス】

【電話番号】

【ご相談内容】 ※このフォームでの営業投稿はご遠慮ください。学習書籍AI判定により営業DMは投稿ができませんので予めご了承ください。

投稿（相談）をする

## 事例⑥ 株式会社サンポスト

### (2) 相談窓口の設置

ホームページ上に「フリーランスの方へ ハラスメント相談窓口のご案内」を公開している。

前ページ 資料①

### (3) 相談窓口設置の周知

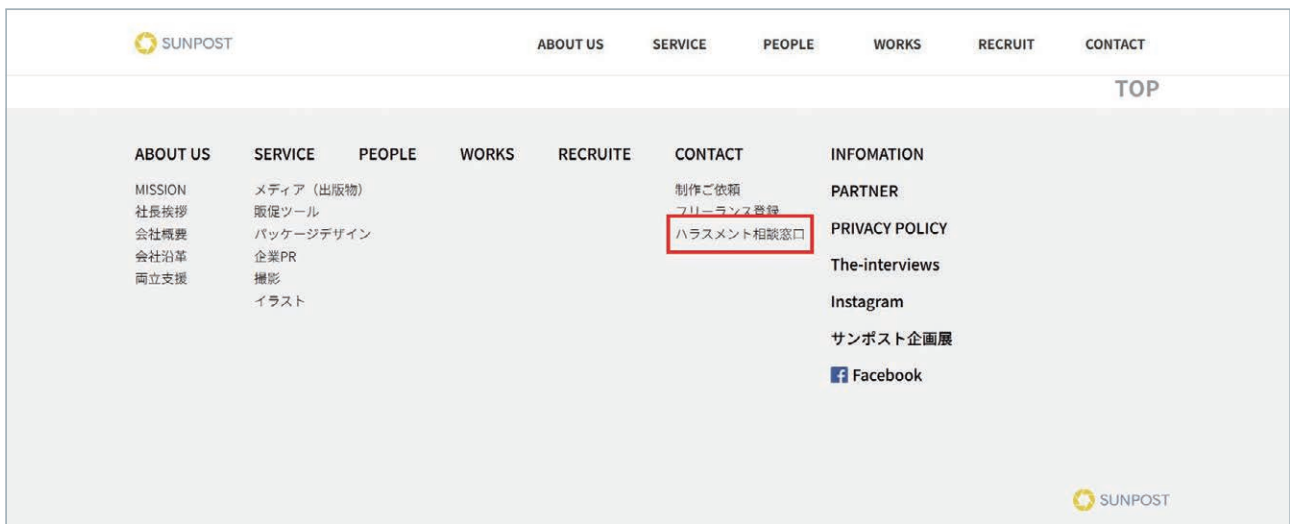
当社では、自社ホームページのトップページ下部の「CONTACT」カテゴリー内に相談窓口へのリンクを設置した。本ページ 資料② さらに、今後フリーランスとの取引拡大が見込まれることを踏まえ、

InstagramやFacebook など、フリーランスとの接点が多いSNSを活用して告知を行っている。また、社内イントラネットでの周知や幹部会議での説明を通じ、社員にも対応方針を共有している。

### (4) 相談窓口での対応

相談対応は発注業務に直接関与しない管理部担当者1名と代表取締役の2名で構成。中立的な立場から相談内容に対応できる体制を維持している。

## 資料② ハラスメント相談窓口へのリンク



## 事例 7

### ADTANK 株式会社

販促物制作



POINT

各プロジェクトにディレクターを配置してプロジェクト全体の進行調整を行い、出産・育児経験のあるフリーランスを相談窓口に着用することで、妊娠・出産・育児に関する相談がしやすい体制を整え、誰もが安心して働ける環境づくりを進めている。



#### 企業データ

- 設立年：1992年
- 本社所在地：東京都台東区台東4-19-9 山口ビル7
- 主たる事業：セールスプロモーション（販売促進）を軸に、マーケティング、メディアプランニング、イベント企画、Webマーケティング、AI開発などを手掛ける企業で、他にフリーランス向けのオンラインコミュニティの「ライター組合」「秘書部」なども運営している。グループ会社に主にオフラインのセールスプロモーションを担う「PXC株式会社」、広報を担う「株式会社アントロット」、東海地域での販売を担う「ADTANK東海株式会社」がある。
- 従業員数：48名
- フリーランス数：約150名（2025年12月現在・年間）
- 資本金：1億円

**ADTANK**  
ADTANK GROUP

#### フリーランスの概要

当社では約150人のフリーランスと取引をしており、主な職種はライター、オンライン秘書、動画制作、広報、デザイン、エンジニアなどである。中でもライターが半数以上を占め、Webライティング業務の委託が中心となっている。オンライン秘書は、経理全般、フリーランスに対する請求書、契約書のやり取りといった業務を委託している。

フリーランスとの取引は1年間の基本契約を結んだ上で、案件ごとの個別契約を行っている。取引しているフリーランスは20代後半～40代前後の女性が多い。

#### フリーランスの業務管理体制

業務はプロジェクト単位で編成され、プロジェクトごとに「ディレクター」がフリーランスの進行調整を行っている。ディレクター自身もフリーランスであり、進行調整や品質管理などを担うプロジェクトも多い。業務内容ごとにフリーランスに委託する分業体制となっており、リサーチ、質問票作成、渉外、取材、執筆、編集、構成、校閲といった工程ごとに複数のフリーランスが分担して進めている。また、オンライン秘書は記入不備や未対応の際のリマインドなどが主で基本契約の方針検討における支援・契約書フォーマットの管理・トラブル・例外対応時の関与、フリーランス法・ハラスメント対応との接続に関しては弊社の管理部の社員および専門家を交えて対応している。



### ■ フリーランス向け取組の目的・背景

当社はデジタルマーケティング支援事業として取材・記事作成等を行っており、多くのフリーランスと取引をしている。中でも、20代後半～40代の女性が非常に多いため、フリーランス法施行前から妊娠・出産・育児等への配慮に注力しており、相談窓口として明示はしていないものの「相談役」のような立場の人が存在していた。フリーランス法施行をきっかけに「相談役」は「相談窓口」として明確化され、妊娠・出産・育児の経験があるディレクターが担っている。

### ■ 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

#### (1) 配慮の内容

当社は妊娠・出産・育児・介護・病気・ケガ等幅広い内容について相談できる相談窓口（Chatwork・Slack）を設けている。相談対応は、フリーランスの進行調整を担うディレクター職かつ、妊娠・出産・育児を経験している女性が中心となっている。

相談窓口担当者は、フリーランスからの配慮申出に対して「どの程度、仕事量を減らしたいのか」「後々増やす余地はあるのか」などの必要とする配慮を具体的に聞き取る一方、理由の詳細について必要以上に立ち入ることがないように注意している。

さらに、配慮申出の情報を共有する人の範囲についても、フリーランスの要望に応じて対象者を限定している。役員のような事業責任者であっても、フリーランス本人が公開を承認しない限り相談内容の詳細は共有されない。妊娠・出産・育児を理由とした配慮申出は女性に限らず男性からもあり、実際に保育園入園までは案件数を減らし、入園後は家事育児や送迎の時間に合わせた稼働調整を行うなどの配慮を実施している。

配慮申出受付後は各プロジェクトのディレクターが業務上の対応をしており、納期に影響が出る場合は他のフリーランスへ依頼する、ディレクター自身で対応する等でカバーをしている。急な配慮申出にも対応できるよう、普段から案件を複数人体制でまわす、業務を細分化するなどサポート体制を整備している。業務を細分化することで、フリーランスに依頼する1件あたりの単価（委託費用）は安価になるが、一方で、自分自身が得意な業務だけを担当するため、「楽しくて仕事が速くなる」側面があり、結果的に多くの案件を受けられるようになり、トータルの収入はあまり変わらない。

#### (2) 対応内容の周知

フリーランスには相談窓口担当者と連絡方法を伝えている。

## ■ ハラスメント防止の体制整備

### (1) 体制の整備

当社ではハラスメントを「相手に不快な思いを与えるコミュニケーション」と定義し、相手を傷つけないコミュニケーションを学ぶ研修動画をフリーランスに提供している。特にディレクターはプロジェクト全体の進行調整を担う立場であることから、ハラスメントに関わる可能性が高いと考え、他のフリーランスとのやり取りの方法などコミュニケーションについて細かく解説した研修動画を年1回受講するよう依頼している。このディレクター向け研修動画は事業責任者が作成しており、日常のやり取りの中で気づいた改善が必要なコミュニケーション事例を参考に毎年内容を更新している。1シリーズあたり約2時間であり、合計で12時間程度である。

同様に社員向けにもハラスメント研修を実施しており、動画視聴後にテストを受ける形式となっている。

### (2) 相談窓口の設置

従業員およびフリーランスの双方が利用できる「公式ハラスメント相談窓口」を社内の管理部門に設置し、電話またはメールでの相談を受け付けている。

またフリーランスは、前述した妊娠・出産・育児などにおける相談窓口担当者にハラスメントに関する相談を行うことも可能である。これは公式ではない窓口を用意しておくことで、何でも相談をできる安心感を与えるためである。

### (3) 相談窓口設置の周知

フリーランスに対しての相談窓口の周知はSlack等の連絡ツールおよび、契約フリーランス向けの内部ポータルサイトで行なっている。

### (4) 相談窓口での対応

公式のハラスメント相談窓口（メール・電話）での相談内容は、部門長（GL）および経営陣（CEO、COO）に共有される。内容がハラスメントに該当すると判断された場合は、社内ルールに基づき迅速に対応する。これは従業員・フリーランスを問わず同一のフローである。

フリーランスよりハラスメントの相談を受けたことはないが、「相談役」への相談のうちハラスメントに関わると判断される場合は、従業員のフローと同様にハラスメントとして相談を行うことを想定している。



## 事例 8

### 株式会社 ClaN Entertainment

エンターテインメント



POINT

フリーランスを重要なパートナーと位置づけ、一般からの誹謗中傷に関する通報を受け付ける窓口も整備し、法令遵守を踏まえた安心して働ける環境づくりを重視している。



#### 企業データ

- 設立年：2022年4月1日
- 本社所在地：東京都港区東新橋1-6-1
- 主たる事業：ClaN Entertainmentは、VTuberを中心としたエンターテインメント事業を手掛けており、バーチャル×リアルをミックスさせたコンテンツ制作を行う「コンテンツクリエイティブ事業」、VTuberや歌手、イラストレーターといったクリエイターの活動を支援する「クリエイターネットワーク事業」、VTuberを起用したプロモーション施策の企画・実行を行う「VTuberマーケティング事業」を展開している。
- 従業員数：67名
- フリーランス数：約500名（2025年12月現在）
- 資本金：9,000万円

#### フリーランスの概要

当社では約500人弱のフリーランスとの取引があると想定される。イラスト・映像制作などのクリエイティブ業務委託を中心に、クリエイターとして活動する者など多様なフリーランスと取引している。契約形態は案件ごとの業務委託が中心である。

就業形態は原則在宅であり、業務内容によっては必要に応じて月数回から十数回の出社を行う。年齢層は20代から30代が中心である。

#### フリーランスの業務管理体制

業務管理は各現場担当者が実施し、契約内容は経営管理部でも把握・管理している。契約形態に応じて、年間契約の場合は契約書を締結し、案件単位で発注書を発行したり、希望に応じて案件ごとに個別契約を締結している。

#### フリーランス向け取組の目的・背景

フリーランス法施行の約6か月前から対応準備に着手した。特に、無理な価格交渉・無理な納期（約束した納期よりも前倒しで納品を要求するなど）・納品後の複数回にわたる修正依頼の3点に気をつけなければならないと考え、当社顧問弁護士等に確認を行った。

当社にとってフリーランスは事業運営上欠かせない存在であり、信頼を得ることが企業価値の向上につながると認識している。そのため、法令対応を単なる義務ではなく、企業姿勢として当然の取組と位置づけている。

## ■ 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

### (1) 配慮の内容

当社の制作機能を強化するためには、フリーランスの存在が事業に不可欠である。また、当社は代理店を介さずにクリエイターと直接取引するケースが大半であるため、スケジュール調整を比較的柔軟に行うことが可能である。現時点では配慮の申出はないが、申出があった場合には、妊娠・出産・育児・介護のほか、その他の都合も含めて、納期の柔軟な見直しや、ゆとりのある納期設定、早期発注などの配慮を想定している。

また、当社と取引するフリーランスは全体で500名弱に上り、配慮義務が課せられる6ヶ月以上の契約期間の対象となるかどうかを都度判断し異なる対応を行うことは実務上困難である。そのため、スポット案件で委託しているフリーランスであっても、要望があれば最大限の配慮を行うことを想定している。

### (2) 対応内容の周知

対応内容の周知についてはフリーランスへの具体的な発注および条件交渉、案件進行中において配慮が必要となった際には、最大限の対応を行うことを想定している。

## ■ ハラスメント防止の体制整備

### (1) 体制の整備

フリーランス法施行に合わせて、社員向けのハラスメント相談制度を拡充し、フリーランスも利用できる体制とした。制度改訂にあたっては、顧問弁護士とともに運用内容を精査、連絡した。

### (2) 相談窓口の設置

フリーランス向けのハラスメント相談窓口を社内を設置し、メール及び電話での受付を行っている。この窓口では、ハラスメントの他に、無理な価格要求、無理な納期要請、納品後の複数回の修正要求など、契約関係のトラブルについての相談も含めて対応している。

### (3) 相談窓口設置の周知

フリーランスに対しては、すべての発注書に窓口情報を記載しており、周知漏れが生じないように運用している。社員については、オンライン学習環境を整備し、自由に受講できる体制を設けている。また、「管理職」を対象にハラスメント研修をおこなった。

### (4) 相談窓口での対応

相談対応は経営管理部が行う。現場部門が直接関与することを避け、第三者的な立場での公正な対応を重視している。また、所属タレントが一般から誹謗中傷を受ける場合に備え、ハラスメント相談窓口とは別に通報専用窓口を設置した。この通報窓口は、例えば所属タレントがSNS上で誹謗中傷を受けている場合に、通報を受けることを目的としている。窓口に通報があった内容は法務部門で内容を確認し、度が過ぎた内容の場合は誹謗中傷を行う者に対し開示請求など法的対応を進め、健全なタレント活動が行える環境を整備した。



## 事例⑨

### 株式会社ママントレ

就業マッチング



POINT

累計1,000人の登録者を持つフリーランスと企業のマッチングサービス提供企業として、契約締結及び管理に加え、配慮申出を受けた際には発注企業との調整を行っており、案件ごとにチャットルームを設けハラスメント等に関する相談をしやすい環境を整えている。



#### 企業データ

- 設立年：2016年7月
- 本社所在地：兵庫県芦屋市精道町2-16
- 主たる事業：フリーランスと企業のマッチングサービス「エリアマイスター」の運営を中心に、事務代行、DX支援、Webサイトの企画・制作・運用、各種コンサルティングサービスなどを展開。
- 従業員数：1名
- フリーランス数：50名（2025年12月現在・月稼動平均数）
- 資本金：500万円

  
mamantre

#### フリーランスの概要

従業員数は1名で、登録フリーランスは約1,000名。当社は、妊娠・出産により、育児と仕事の両立が困難なことから退職した経験をもつ代表が、「出産・育児等で諦めないで済む働き方を作ろう」という想いで設立した。Webサイト・印刷物の制作・更新代行や事務作業のアウトソーシング、セミナーやイベントの開催、自治体での多様な働き方セミナーの実施、働き方に悩む女性のサポート（相談会、勉強会等）など様々な事業を展開しているが、就業意欲は高いものの家庭の事情等でフルタイム・入社での働き方が難しい女性（フリーランス）と企業をマッチングする、「エリアマイスター」がメイン事業となっている。「エリアマイスター」は企業からの案件をフリーランスに紹介するプラットフォームであり、この「エリアマイスター」にフリーランスが登録し、当社が事務作業やWebサイトの更新、印刷物の制作などを企業から受注した案件をフリーランスに委託するという形のサービス（再委託）である。

この「エリアマイスター」に登録しているフリーランスは累計で1,000名にのぼる。現在、稼働しているフリーランスはスポットも含めて50~60名/月程度である。継続的に働く人とスポットで働く人の割合は半々位である。フリーランスは全員女性で、平均年齢はおおむね40歳前後である。就業形態は主に在宅ワークであり、経理、給与計算、請求書発行、原稿・資料作成、補助金申請支援、データチェックなどの事務系業務や、Web/SNS更新などのクリエイティブ系業務やIT系など様々である。

#### フリーランスの業務管理体制

フリーランスとの契約締結および管理は、原則として当社が実施している。これには、秘密保持契約の締結、報酬の支払、契約内容の明示などが含まれる。

Webサイト制作や印刷物制作など、当社が受託した案件をフリーランスに再委託する場合には、品質チェック、進捗管理などは当社が行う。また、当社ではフリーランスの業務管理システムを導入し、支

## 資料①

### フリーランス への手交資料

#### 困った時はすぐ相談を

仕事を依頼する側として一番困るのが「やっぱりできませんでした」と事後報告を受けること。

ちょっと難しそう・・・と思った時点ですぐに相談してください！

相談すると、次からお仕事来ないかも・・・というのありませんのでご安心くださいね。



払い管理、発注書・請求書の作成、検収の有無の確認など、フリーランス法に則った運用を行っている。

#### フリーランス向け取組の目的・背景

当社は「時間・場所に縛られない働き方」をコンセプトとしており、フリーランス法が施行される以前から、様々な取組を行ってきた。そのため、施行をきっかけとして取組を始めたものはない。また、フリーランス法の施行により契約手続きの明確化が進み、有益な点が生まれていると考えている。特に、中途解除や契約更新に関する判断について、クライアント企業と適切なタイミングで調整を行いやすくなった。同法では、フリーランスに対して中途解除または不更新を通知する際、30日以上前の事前告知が義務づけられている。この基準が明確になったことで、クライアント企業に対し契約終了の可能性がある場合には早期の連絡を求めやすくなり、結果として、双方にとって透明性の高い契約運用が実現しやすくなっている。

社内では毎月運営に関わるメンバーによる定例会を実施しており、その中で色々な情報交換や研修などを行っている。

#### 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

##### (1) 配慮の内容

当社がフリーランスへの業務委託企業となる場合、フリーランスへの妊娠・出産・育児に対する配慮は、特にルール化しておらず、案件やワーカーの状況に

よって臨機応変に対応することを方針としている。実際、登録しているフリーランスの平均年齢は40歳前後であることから、妊娠・出産・育児に関する申出は毎年2～3件ある。一方、介護の場合は、自由に時間を選べる仕事であれば業務との両立が可能であることから、配慮の申出を行う人はほぼいない。

日中の対応ができない場合は、在宅で空いている時間に作業をしてもらい、それでも間に合わない時は、他のフリーランスや当社スタッフがサポートを行っている。

長期間休む必要がある時は、当該フリーランスからの申出に応じて、これまで通りに働くのか、これまで通り働く場合はどれくらい休暇が必要かなど、本人の希望を聞き、要望をもとにクライアントと話し合いを行っている。

本人だけではこれまで通りに業務を行うことが難しい場合には、ジョブシェアリングをして業務量を減らす、他のフリーランスや当社スタッフが代行をする、スケジュールを調整するなどの対応を行っている。

##### (2) 対応内容の周知

現行の研修内容には妊娠・出産・育児・介護に関する説明は含まれていないが、今後はこれらを明示的に取り入れる方向で改訂を検討中である。

これら全般において「困ったときはすぐ相談を」という姿勢を徹底し、相談しやすい環境づくりを推進している。 **本ページ資料①**

さらに運営に関わるメンバー向けには、毎月行われる定例会にて、フリーランス法に関する情報交換も実施した。

## ハラスメント防止の体制整備

### (1) 体制の整備

フリーランス法に基づく対応方針を整理し、当社ウェブサイト上に「2024年11月1日施行 フリーランス新法への対応について」と題する案内を掲載。「フリーランスの皆様へ」「クライアントの皆様へ」の双方に向けた内容を明示している。 **本ページ資料②**

### (2) 相談窓口の設置

フリーランスは、弱い立場に置かれやすいことから、ハラスメントが起こることが多いと思うが、プラットフォームとして案件の進捗管理や支払い等は当社が担当するなど関与しており、また、HPでも「ハラスメント対策を整備する」ことを明言している当社が間に入り、フリーランス単独ではなく後ろ盾があるということで、ハラスメントの抑止につながっている。

クライアント企業が特定業務委託事業者の場合、そこで働いているフリーランスに対する相談窓口を

設けて対応しているが、当社ではプラットフォームとして案件ごとに専用のチャットルームまたは事務局宛のメールにて相談する体制をとっている。これをプラットフォームとしての相談窓口として位置付け、迅速かつ気軽に相談できる仕組みを構築している。

### (3) 相談窓口設置の周知

前述のWebサイト上の案内および登録時研修動画により、相談可能である旨を周知。業務中に不安や問題が生じた際には、同チャットを通じ報告する手順が共有されている。

### (4) 相談窓口での対応

ハラスメントの報告を受けた場合、当社はチャットを通じ内容を確認し、行為者とされる発注企業へ連絡を行い、状況の是正を図る。チャット内容の確認は当社在籍スタッフ（5名）を基本としている。

#### 資料②

#### フリーランス新法への対応について

### フリーランス新法への対応について

当社は、2024年11月1日に施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」（通称：フリーランス新法）に全面的に対応しております。

### フリーランスの皆様へ

私たちは、フリーランスの方々が安心して業務に取り組める環境づくりに取り組んでいます。

- 契約内容の明確化: 業務内容、報酬額、支払期日などの重要な取引条件を書面で理解
- 適正な報酬支払い: 給付受領から60日以内の報酬支払いを保証
- 正当な取引: 不当な報酬減額や成果の返品などの禁止行為の除外
- ハラスメント対策: 快適な快適環境の整備

## 事例 10

### Netflix

映像制作



POINT

業務を依頼するフリーランスは各部門で管理し、必要に応じて法務部が対応する体制を整備。元委託事業者として、制作会社や関係フリーランスを含む現場全体を対象に、米国Netflixの手法を参考にしたハラスメント防止研修や相談体制の整備など、働きやすい環境づくりに継続して取り組んでいる。



#### 企業データ

- 設立年：2015年
- 本社所在地：東京都港区赤坂9-7-2 東京ミッドタウン・イースト
- 主たる事業：米国Netflixの日本法人であり、映画、ドラマ、アニメ、ドキュメンタリーなど、多岐にわたるジャンルの映像コンテンツをストリーミング配信するサービス「Netflix」を提供している。日本でのNetflixサービスは2015年9月に開始され、2024年上期には会員数1,000万人を突破した。日本法人発のコンテンツ制作も手掛けている。
- 従業員数：非公開
- フリーランス数：10名程度（2025年11月現在）
- 資本金：1億5,725万円

# NETFLIX

#### フリーランスの概要

当社が社内の業務を依頼し直接取引のあるフリーランス（以下、社内フリーランス）は10名程度であり、主に宣伝部門にてマーケティング関連業務を委託している。一方、制作現場にて間接的に取引があるフリーランス（以下、制作フリーランス）は多数おり、職種はカメラマン・スタイリスト・照明・音響・舞台道具・美術等など多岐にわたる。当社は、制作会社（発注先）を通じて関与するフリーランスを含め、制作現場全体の環境改善に注力している。就業場所について社内フリーランスは、会議出席の際に来社をする場合もあるが、その他は指定していない。制作フリーランスは基本的に撮影現場にて業務を行っ

ている。どちらも男女比、年齢は正確に把握していないが、主な年齢層は30代と認識している。

#### フリーランスの業務管理体制

社内フリーランスについては、基本的に各部門の担当者が発注・管理している。報酬は成果物ベースの支払いであり、稼働時間の制約は課していない。契約内容の確認についても各部門の担当者が責任を持って行っており、何らかの問題が発生した際に法務部門が対応する形を取っている。

当社の制作は、日本で一般的な制作委員会方式ではなく、Netflix単独出資による独自の制作体制を採



用している。そのため、企画から撮影・編集まで一貫して制作会社と密接に連携しており、制作現場の撮影環境の改善を自社の責任として推進している。

### フリーランス向け取組の目的・背景

当社は2024年11月のフリーランス法施行以前から、社内フリーランス向けに、相談窓口が利用できる環境を整えていた。

同様に施行以前から、制作フリーランスに対して、制作現場における業務環境整備に注力している。導入した取組の大半は米国Netflixで実施していたものである。制作現場が殺伐とした雰囲気になると、演者や制作関係者が追い込まれてしまい、作品の質にも影響が出るおそれがある。結果として問題が起きてさらにコストがかかってしまう可能性もある。品質の高い作品を制作するためには、演者やスタッフが安心して集中できる就業環境を作ることが不可欠であると考えている。

### 妊娠・出産・育児・介護に対する配慮

#### (1) 配慮の内容

社内フリーランスは社員・アルバイトなどが利用可能な社内ホットライン（相談窓口）に相談することができる。各部署、現場にて臨機応変に対応しているものと認識している。これとは別に、制作現場専

用のホットライン（相談窓口）も別途設置している。それぞれのホットラインで、ハラスメントなど様々な相談を受け付けているが、現時点では妊娠・出産・育児・介護に関する相談を受けたことはない。

#### (2) 対応内容の周知

当社では制作現場におけるホットラインとは別に、社内の業務を委託するフリーランスが利用可能なホットラインを設置しており、設置されていることは広く認知されている。

前者の制作現場向けのホットラインについては、コールシート（制作現場向けの資料）にホットラインのアクセス方法（二次元コード等）を明示し、匿名相談も可能となっている。

### ハラスメント防止の体制整備

#### (1) 体制の整備

米国Netflix発祥の「Respect at Netflix」という、制作に関わる全ての人がお互いを尊重し合う共通認識を持つ、という考え方を日本にも導入している。

その一環として、2018年より当社が制作する作品では、必ず撮影前に全員が「リスペクト・トレーニング」というハラスメント研修講座を受講するルールを設けている。「リスペクト・トレーニング」は、研修に特化した企業に委託しており、「相手に対して敬意（リスペクト）を払っているか、敬意を欠く行為

は何か」といったディスカッション形式を中心にして  
いる。トレーニング受講歴があっても、前回の受講  
から1年が経過していた場合は再受講の必要がある。  
結果として、現場の意識が高まっていると認識して  
いる。

制作現場における取組としてスタートしたが、リ  
スペクトの考え方は重要であると考え、全社員を対  
象に「社内版リスペクト・トレーニング」も実施して  
いる。

## (2) 相談窓口の設置

前述のとおり、社内フリーランスが利用可能なホッ  
トライン、制作現場専用のホットラインをそれぞれ  
設置しており、ウェブサイト、メール、電話を通じ  
て匿名相談を受け付けている。各相談窓口では法務  
部門(3~4名)、制作労務担当(1~2名)、制作管理  
部門(4~5名)が常時対応する。制作労務とは作品  
ごとに設置される制作現場における人事部であり、  
制作管理部門はプロダクションマネジメントを行う  
部署である。

## (3) 相談窓口設置の周知

社内向けのホットラインについては、設置されて  
いることは広く認知されている。

制作現場専用のホットラインについては、ハラス  
メント等についてもコールシート(制作現場向けの資  
料)にアクセス方法(二次元コード等)を明示し、匿  
名相談も可能であることを告知している。

社内向け・制作現場向けそれぞれの「リスペクト・  
トレーニング」を通して、意識の定着を図っている。

## (4) 相談窓口での対応

通報を受けた担当者は、匿名性を尊重しつつ、具  
体的な事実確認を行い、必要に応じて対応措置を講  
じる。相談内容の傾向を分析し、制作現場の改善策  
につなげている。

## (5) その他、制作現場におけるハラスメント防止 関連の具体的取組

### ● インティマシー・コーディネーター配置

演者が身体的接触や肌を露出するシーンの撮影に  
おいて、演者側と演出側の間に入り調整をするコー  
ディネーターを配置し、安全で尊重的な撮影環境を  
確保している。





●ユース・ウェルフェア・コーディネーター配置

未成年の演者に対して心理的ケアを行う専門スタッフを導入。暴力的なシーンや刺激的なシーンの撮影を行う際に不安を抱かないよう丁寧に説明を行う、監督に未成年に配慮するよう助言をするといった役割を担う。

未成年の演者は当社の作品に出演することをチャンスと捉えている場合も多く、監督や目上の役者に声を上げにくい環境があるといった背景から配置している。

米国では、州法に基づいて認定された「チャイルドチューター」と呼ばれる講師がいるが、日本には存在しないため独自にトレーニングを行い約10名の講師を確保している。

●撮影時間の適正化

12時間を超える撮影は禁止し、週1日は撮影休止日、2週に1回は完全休養日を設定。長時間業務の抑制と撮影環境改善を推進している。

●クラフトサービス (ケータリング)

現場の雰囲気改善と健康確保のため、専門業者による軽食の提供を導入。キッチンカーや季節メニュー(例：夏季のかき氷)などで快適な現場づくりを実施している。



**就** 業規則の変更や相談窓口の設置など、体制整備自体には大きな負担はなく、取組内容を全社員に説明したことを通じて、フリーランス法を遵守する意識が高まったことは成果だと感じている。一方、実際の対応方法については未知のことも想定されるため、今後も情報収集していきたい。

今後、新たにフリーランス法に関する体制を構築する場合は、フリーランスと直接やり取りを行う現場ではなく、間接部門が主導することが重要だと考える。各担当者の裁量に任せると対応がばらついたり、担当者自身がハラスメントの行為者となる可能性もあるため、中立的な立場の部門が全体を統括するのが理想的だと考えている。

**基** 本的に従業員やフリーランスは「分け隔てなく」といった方針であり、社内イベントにも参加してもらうなど日常的なコミュニケーションに力を入れ長期的に良好な関係性を構築してきた。フリーランス、従業員を問わず、安心して働ける環境づくりを継続的に進めており、今後も多様な働き手の活躍を支える体制強化を図っていく予定である。

**フ** リーランス法対応を進める企業に対し、**「社員とフリーランスを分け隔てなく適正に対応すること」**の重要性を強調している。特に、同一の職場で社員とフリーランスが就業するケースにおいては、立場にかかわらず適切な環境整備を行うことが求められる。いずれか一方に過度な配慮が行われると、職場内で不公平感が生じる可能性があるため、法令に基づきつつ双方のバランスを踏まえた運用を行うことが望ましいと考えている。

**現** 時点では、フリーランスに対する妊娠・出産・育児・介護への配慮やハラスメントの相談事例はないが、法令遵守や社会的要請として体制の整備は当然のことと認識している。法整備がなされたとはいえ、実態としてフリーランスの方と企業が本当の意味で対等な立場となるには時間を要すると認識しており、社会全体で制度運用の実効性を担保することが課題である。

今後は、社外有識者や他社事例等を参考にしつつ、当社におけるフリーランスの働き方を鑑みた上で、どのような形が双方にとって適切かつメリットがある姿なのかを考慮し、これまで通りフリーランスとの良い関係を継続していきたい。

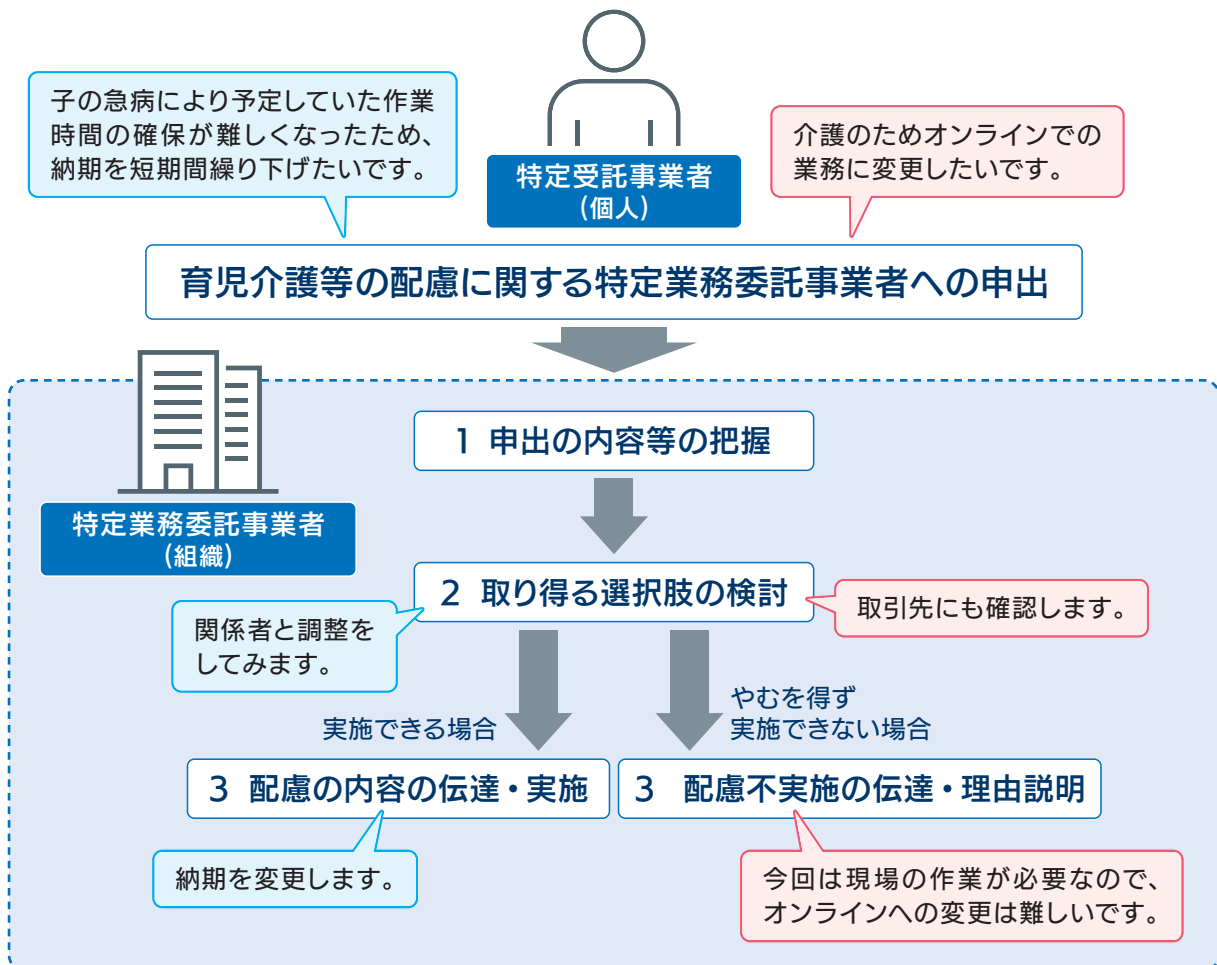
**「** **く** るみんマーク」「健康優良企業認定」などの認証を取得し、働きやすい環境整備を進めている。フリーランスについても、就業環境の整備に積極的に取り組んでいきたい。

**制** 作現場全体を対象としたハラスメント防止研修などの取組は、個々で見ると時間やコストがかかる。ただ、殺伐とした雰囲気やピリピリした雰囲気によって追われて取り組むと作品の質に影響する上、スタッフが疲弊してしまい良い仕事ができなくなる。最悪の場合、事故等につながるなど作品の品質とは関係ない部分でも悪影響が出る可能性がある。取組を通して細かな懸念を取り除くことで、高品質な作品を生み出すことができ、全体で見たときには余計なコストをかけずに済んでいると考えている。

育児介護等と業務の両立に対する配慮義務 13条

- ▶ 特定業務委託事業者は、**6か月以上の業務委託**(※1)について、**特定受託事業者からの申出に応じて、特定受託事業者が育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をしなければならない**。(13条1項)(※2、3)
- ▶ 特定業務委託事業者は、**6か月未満の業務委託**について、**特定受託事業者からの申出に応じて、特定受託事業者が育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をするよう努めなければならない**。(13条2項)

(※1) 契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託も含む。  
 (※2) 特定業務委託事業者は、特定受託事業者からの申出の内容を把握した上で、配慮の内容を検討し、実施しなければならない。  
 検討の結果、配慮をやむを得ず実施できない場合は、特定受託事業者に対し、実施できない理由を説明する必要がある。  
 (※3) ①特定受託事業者からの申出を阻害すること、②特定受託事業者が申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うことは、「特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」に該当する。



※ なお、この配慮義務は、特定業務委託事業者に対して、特定受託事業者の申出に応じて、対応を講じることを求めるものであり、取引を行う全ての特定受託事業者の育児介護等の事由を予め把握して配慮することまでを求めるものではないことに留意が必要。

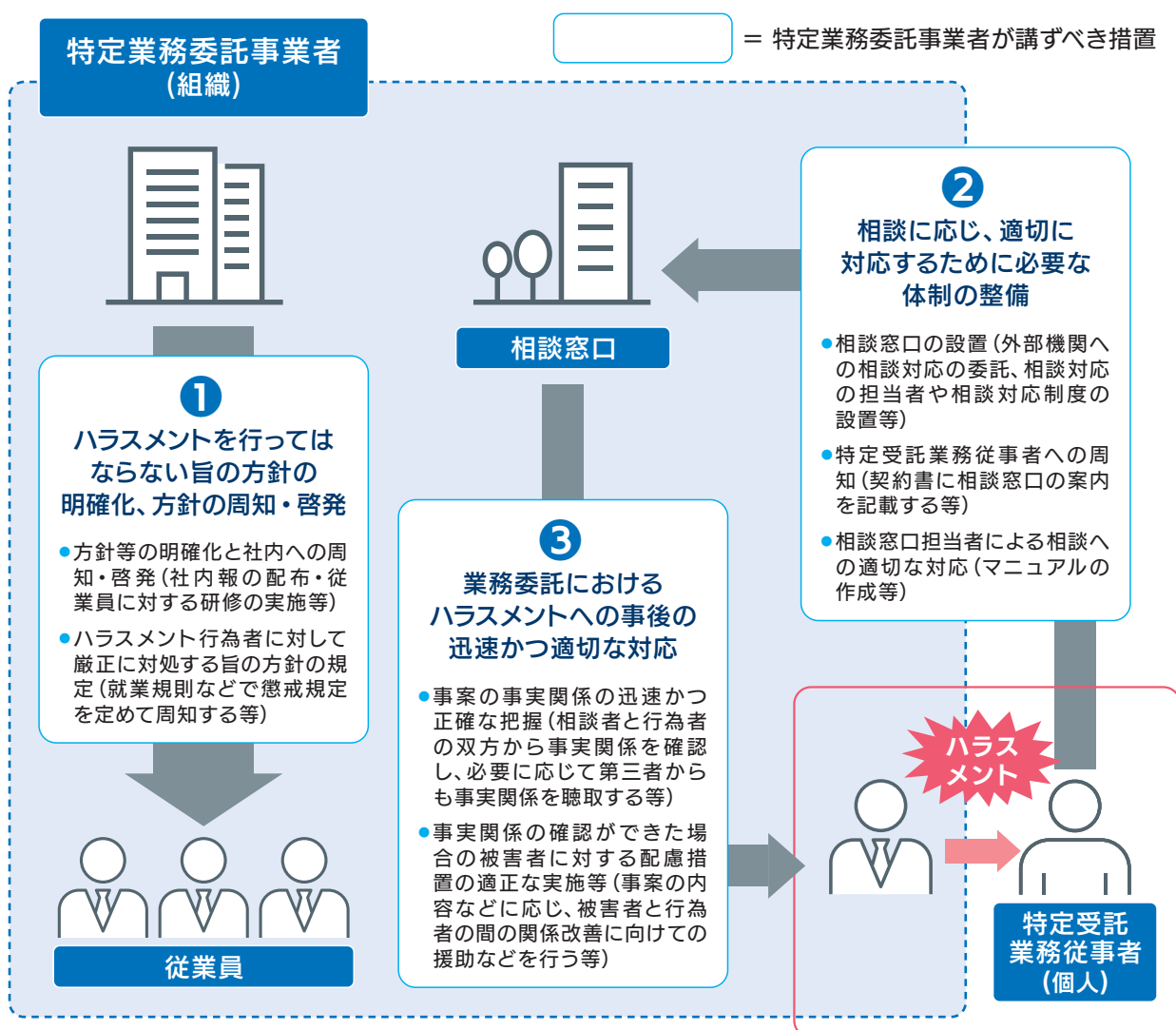
## ハラスメント対策に係る体制整備義務 14条

▶ 特定業務委託事業者は、ハラスメント行為<sup>(※1)</sup>により特定受託業務従事者の就業環境を害することのないよう相談対応のための体制整備その他の必要な措置<sup>(※2)</sup>を講じなければならない。(14条1項)

▶ 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者がハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならない。(14条2項)

(※1) 業務委託におけ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、パワーハラスメント

(※2) 特定業務委託事業者は下図の①～③の措置を講ずる必要がある。



※ 上図の①～③の対応にあたり、特定業務委託事業者が、雇用主として労働法に基づき講じている職場のハラスメント対策と同様であり、労働法に基づき整備した社内体制やツールを活用することも可能。

※ ①～③と併せ、(1) 相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、雇用する従業員や特定受託業務従事者に周知することや、(2) 特定受託業務従事者が相談をしたこと・労働局などに対して申出をして適当な措置を求めたこと等を理由に契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発することを実施する必要がある。

令和6年12月版特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法) 説明資料 (<https://www.mhlw.go.jp/content/001358299.pdf>) 14、15頁より

フリーランス法に関する詳しい情報はこちら

「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/index\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html)



発注事業者はどのような対応をとらなければならないのか、また、実際にフリーランスの方からハラスメントに関する相談があった場合の対応の流れや留意点などについて、学ぶことができる動画を作成しました

「フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画ができました！」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_00007.html)



<h2 style="margin: 0;">フリーランスに対する ハラスメント対策</h2>	<h2 style="margin: 0;">フリーランスに対する ハラスメント対策</h2>	<h2 style="margin: 0;">フリーランスに対する ハラスメント対策</h2>
<p>発注事業者に課される義務とは？</p> <p style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">発注事業者向け</p> 	<p>～ハラスメント相談対応のポイント～</p> <p style="background-color: #8b4513; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">ハラスメント相談 窓口担当者向け</p> 	<p>広告業界で起こりうるハラスメントと対応とは？</p> <p style="background-color: #2e7d32; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">広告業界向け</p> 



