

フリーランスの就業環境整備を
進めていく上でのヒント
～ モデル実証事業での取組から ～

厚生労働省 委託事業
フリーランス就業環境整備事業

目次

1. 事業の背景・目的	P.2
2. モデル実証における取組(モデル)	P.2 - P.3
3. モデル実証のまとめ	P.4 - P.7
4. むすびに	P.8
【参考資料】ひな形	P.9 - P.16
5. 参加企業における実施モデル一覧	P.17 - P.67
6. フリーランス法第13条・第14条について	P.68 - P.69
7. 参考リンク集	P.70

1. 事業の背景・目的

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(以下「フリーランス法」という。)が制定され、令和6年11月に施行されました。フリーランスと取引をしている発注事業者においては、それぞれ、この法に基づき就業環境整備に取り組まれているかと思えます。

しかしながら、法に基づく就業環境の整備を進めていく中では、「どのように進めていくのが効果的なのだろうか」などの戸惑いの声もあると伺っています。

今般、厚生労働省の「フリーランス就業環境整備事業」(令和6年度補正予算による事業)の一環として、多くのフリーランスの方が活躍している広告業界、具体的には広告業協同組合とその加盟企業の御協力を得て、法が求める就業環境整備のうち、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)について、就業環境改善に向けたモデル実証事業を実施しました。

このモデル実証は、特定の取組を一律・画一的に導入することを目指すものではなく、参加企業の皆様が個々の実情を踏まえて取り組んでいただく中で得られた気付きや工夫などを踏まえ、発注事業者の皆様がそれぞれ就業環境整備の取組を進めていく際の糸口・材料を得ることをねらいとしています。

この報告書では、協力いただいた企業における取組のプロセスを整理するとともに、実際に使用した様式などについてもお示ししています。広告業界においてモデル的に取り組んだものではありませんが、その内容は業界・業種を問わず、就業環境整備を具体的に進めていく上でのヒントになるものと考えています。

新たに法に対応する必要性が生じた発注事業者の皆様、また、就業環境の整備を更に充実・進めていく発注事業者の皆様の、フリーランスに対する就業環境整備に対する「解像度」を上げ、自社における環境整備を進めていく上での参考となれば幸いです。

2. モデル実証における取組(モデル)

モデル実証事業では、まず、フリーランスの就業環境の整備のため、広告業協同組合の加盟企業(協力企業)などからの声を踏まえ、モデルⅠからⅢの3つの取組(モデル)を整理しました。

その後、協力企業には、ⅠからⅢのうちから任意のモデルを選択していただき、モデル実証に取り組んでいただきました。

各協力企業がモデル実証に取り組むに当たっては、各モデルについて、様式例等の「ひな形」を提示し、自社の状況等を踏まえて社内で検討してもらい、自社で実際に活用できる様式にカスタマイズなどした上で、実際の運用につながっています。

2. モデル実証における取組(モデル)

モデルⅠ

就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付

<内容>

- 育児介護等への配慮やハラスメント対策に関する自社の制度・取組について、業務委託契約時等に配付し、発注担当者が簡単に説明できるような補助資料を作成し、活用。

【問題意識】

- 育児介護等への配慮やハラスメント対策に関して、発注事業者が体制を整備していても、フリーランスの認知度が十分でない場合や、発注事業者の担当者の理解が十分でない場合もあるのではないかと。

【ねらい】

- 補助資料の作成・配付を通じて、フリーランスへの周知に加え、発注事業者内における法への理解醸成にもつながることを期待。

モデルⅡ

ハラスメントに関する通報・相談窓口(目安箱)の設置

<内容>

- ハラスメントを実際に受けた・見聞きした方等から、通報・情報提供を受けやすい窓口(WEB上のフォーム等を利用した目安箱)を設置。

【問題意識】

- ハラスメント対策の体制が整備されていても、自ら言い出しにくい・相談しにくい場合も想定され、また、相談に際して、定型的な書式があると相談しやすい、といった声も。

【ねらい】

- ハラスメントについて、相談しやすい環境を整備する。また、本人のみならず、周囲からハラスメントについての情報を吸い上げる一助にもなる。

モデルⅢ

育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供

<内容>

- 妊娠・出産・育児・介護に関する配慮を申し出る際の簡便な様式を作成し、活用する。その際、様式には、発注事業者として対応可能な配慮メニューの例を記載する。

【問題意識】

- フリーランスから、どのように配慮を申し出ればよいのかわからない、どのような配慮を申し出てよいかわからない、との声がある。

【ねらい】

- 様式を用意することで、発注事業者にとっては配慮の申出があった場合の対応を事前に一定程度整理することにつながり、「どう申し出ればよいかわからない」、「どのような配慮を申し出てよいのかわからない」というフリーランスにとっては申出を行うハードルが下がることを期待。

3.モデル実証のまとめ-①

(1)全体的なまとめ

■ モデル実証の実施

<広告業協同組合に加盟する8社が参加>

- 今般のモデル実証には、広告業協同組合に加盟する企業8社に参加いただきましたが、いずれの企業においてもフリーランス人材が事業運営上の重要な戦力として位置付けられ、中には「フリーランスの方がいなければ事業が成り立たない」と述べる企業もありました。参加企業の皆様には高い関心をもってモデル実証に参加していただき、改めて感謝申し上げます。

<3つのモデルから任意に取組を選択>

- モデル実証は、モデルⅠ（就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付）、モデルⅡ（ハラスメントに関する通報・相談窓口（目安箱）の設置）、モデルⅢ（育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供）の3つから各企業が任意に取組を選択する形で実施しました。

■ 「ひな形」の提示による円滑な実施

<所要期間は社内手続きを含め概ね1か月～、具体的な内容の検討そのものは数日程度>

- 当初は各企業における社内決裁等に時間を要し、中々取組が進まないのではないかの懸念もありましたが、いずれの企業においても、概ね1か月～1か月半の期間で実装を完了し、運用を開始することができており、概ね円滑に取組が進められました。

この「概ね1か月～1か月半」との期間については、組織的な取組を開始するために必要となる社内手続き等を含んだものであり、取組内容や関係資料等の検討・作成そのものに要した期間をみると数日程度であり、実際、例えばモデルⅠの補助説明資料について、「担当者が自社独自のアレンジを加えながら、2日で作成出来た」といったような声もありました。

<円滑に実施できた要因として「ひな形」の存在を挙げる声>

- このように各企業で円滑な実施が可能であった要因としては、汎用性の高い「ひな型」を提示し、そのひな形を各社の事情に応じてアレンジして利用してもらう形でモデルⅠ～Ⅲに取り組んでももらう形としたことが考えられます。
- 参加企業の皆様からは、「ひな形」が提示されたことで実施すべき内容が明確となり、「取り組みやすかった」との評価が多く寄せられました。「ひな形」については、連絡先等を必要に応じてアレンジすれば即時に活用することもできる構成となっており、実際、ひな形を最大限活用する形で取り組んだケースもありました。

■ フリーランスの就業環境整備の効果

<フリーランスからも好評。法令の遵守に留まらず、事業運営へのプラスの効果も期待>

- 参加企業からは、「取引があるのは面識のあるフリーランスばかりのため、育児介護等への配慮、ハラスメント対策についてあまり意識していなかったが、モデル実証の取組は改めて考えるきっかけとなり、今後新たに契約するフリーランスの安心にもつながると思う」といった声や(D社)、「フリーランスの方から「ここまでしっかり取り組んでいる会社はあまりないです」、「安心感が得られました」などの反応があり、フリーランスの方からの信頼を得ることにつながった」といった声(B社)などが寄せられており、フリーランス人材が事業運営において重要な役割を果たす中、フリーランスの就業環境整備に取り組むことは、法令の遵守に留まらず、発注事業者の事業運営にプラスの効果も期待されます。

3.モデル実証のまとめ-②

(2)モデル I (就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付)について

■ 補助説明資料の内容・形式

<説明内容に取引適正化の内容を含めたケースも>

- 就業環境整備についてのみならず、フリーランス法に基づく取引適正化の内容についても一体化した説明資料を作成し、就業環境整備部分の内容チェックに「ひな形」を活用した企業もありました。(B社)

■ 実際にハラスメントに関する相談があった場合の対応

<実際に相談があった場合の対応は窓口担当者向けの研修動画も参考に>

- 「ひな形」を活用することで円滑に就業環境の整備を進めることは出来ると思うが、自社従業員間でのハラスメント事案への対応などの経験がないと、実際に相談があった場合に対応に悩む場面もあるのではないかと、この声もありました。(G社)

この点、「フリーランス就業環境整備事業」の一環として、ハラスメント相談窓口対応者向けに、相談対応の流れや相談対応の際の留意点を学ぶことができる研修動画を作成し、厚生労働省HPに掲載されていますので、活用いただければと思います。

■ 育児介護等への配慮義務の対象・範囲・捉え方

<契約期間に関わらず周知することで周知・説明に伴う実務的な負担軽減にも>

- フリーランス法第13条に基づく育児介護等への配慮については、法令上契約期間が6か月以上(更新も含む)の場合は義務、6か月未満の場合は努力義務とされていますが、モデル実証においては、契約期間が6か月以上・未満に関わらず、育児介護等への配慮について周知しました。これは、法の趣旨を尊重するとともに、契約期間によってフリーランスへの周知・説明内容を異ならせる実務的な負担を軽減することにもつながると考えられます。

<法令に基づく指針で定める範囲よりも広く育児・介護等への配慮に取り組むケースも>

- 法令に基づく指針において、配慮義務の対象となる育児、介護の対象者は限定されています(育児:小学校就学前の子。介護:要介護状態(2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態)にある家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫))。

これを踏まえ、「ひな形」では指針が定める対象者を記載していましたが、フリーランスから相談があれば、指針が定める対象者の範囲に限らず、育児介護等への配慮を検討するとの考え方から、対象者を限定しない形で説明資料を作成した企業がありました。(F社)

<申出内容を実現出来ない場合は代替案を検討、配慮が難しい場合にはその理由を説明>

- 当初、「フリーランスから配慮の申出があった場合、必ずその通りに応えなければならないのではないか」と受け止めていた取組企業が一部見られました。(A社、G社)。この点については、法令上、必ずしも申出があった内容をそのまま実現する義務があるわけではなく、実現できない場合には、代替案を検討し、配慮が難しい場合には、その理由を説明することで、法が求める義務を果たすことになります。

「フリーランス就業環境整備事業」の一環として、フリーランス法に基づく育児介護等への配慮やハラスメント対策について学ぶことができる研修動画を作成し、厚生労働省HPに掲載されていますので、法への理解を深めるため、社内研修などに活用いただければと思います。

3. モデル実証のまとめ-③

■ 育児介護等への配慮可能メニューの整理

<説明資料の作成を通じた配慮可能メニューの事前整理>

- 当初、モデルⅢの取組(育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供)を通じて、発注事業者における配慮可能メニューの事前整理がなされることを想定していましたが、モデル実証の状況を見ると、モデルⅢに取り組んでいない企業であっても、モデルⅠにおける育児介護等の配慮に関する説明資料の作成に当たり、「ひな形」における「■具体的な配慮の例」の箇所について、取組企業それぞれの状況に応じた記載内容を検討することを通じて、発注事業者における配慮可能メニューの事前整理がなされていました。(E社)

(3)モデルⅡ (ハラスメントに関する通報・相談窓口(目安箱)の設置)について

■ハラスメントの相談フォームと育児介護等への配慮に関する相談フォームの一体化

<ハラスメントの相談と育児介護等への配慮の相談に1つのフォームで対応するケースも>

- 当初モデルⅢ(育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供)に取り組む予定はなかったが、モデルⅡの取組を検討する中で、モデルⅢの内容も包含した相談フォームを作成した取組企業もありました。(C社、D社)

■ 外部の通報・相談窓口について

<既存の従業員向けの外部相談窓口をフリーランスも対象とすることで円滑に対応>

- モデルⅡの検討を契機に、通報・相談窓口を社内のみならず、社外にも設置するかどうかについて検討する取組企業もあり、外部窓口を設置した企業をみると、自社従業員向けの外部相談窓口をフリーランスも対象とすることで円滑に対応していました。(A社、B社)

■ 通報・相談に当たっての記名・匿名の取扱いについて

<迅速な事実確認・対応を重視する観点と心理的安全性を重視する観点から>

- 取組企業では、通報・相談に当たっての記名・匿名の扱いに関して、迅速な事実確認・対応を重視する観点と通報・相談者の保護や心理的安全性を重視する観点とを踏まえながら、検討が重ねられました。その中では、第三者からの通報については匿名を可能とし、相談については記名を原則とする取扱いとした企業や、詳しい事実把握など具体的な対応を希望する場合には記名とする企業がありました。(H社:通報は匿名可、相談は記名、E社:事実把握を希望する場合は記名)

3. モデル実証のまとめ-④

(4) モデルⅢ(育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供)について

■「育児介護等への配慮には実質的にこれまでも取り組んでいた」との気付き

<実質的にはこれまでも育児・介護への配慮を実施>

- 育児介護等への配慮について、フリーランス法で義務が課されることになったものではあるものの、「これまでも「こどもが小さいので、県外への取材はできない」といったようなフリーランスからの要望について現場で対応してきており、その延長線上の取組と捉えている」(C社)といった声や、「ひな形で示されていた配慮内容は既に実施している内容だった」(A社)といった声がありました。

■配慮と業務の進捗状況報告をセットで

<適切に配慮できるよう、フリーランスからの業務進捗状況の報告についても記載>

- 育児介護等への配慮を適切に行うためには情報共有が重要であるとの観点から、配慮を講じる際には、業務の進捗状況を随時発注事業者に対して報告する必要があることを説明資料に追加で盛り込み、明確化した取組企業がありました。(G社)

■実態を踏まえ、書面での申出を前提としない柔軟な対応も。

<「ひな形」では口頭やメールによる申出への対応も考慮>

- モデルⅢに関し、配慮の申出について、業務遂行の実態やこれまでの事例を踏まえると、フリーランスの方が事業場に来た際に担当者と口頭でやりとりすることで十分対応できるため、自社では簡便な申出様式の作成は必須ではないと考えた企業もありました。(E社)
この点について、「ひな形」では、必ず申出様式を用いなければならないこととはせず、担当者に口頭やメールで配慮を申し出ることも可能である旨を明記し、柔軟な対応をとることが出来る内容としています。申出様式を事前に整理・用意しておくことを通じて、口頭などで申出がされた場合に、発注事業者の担当者が申出内容を整理するときに活用することや、フリーランスの方が配慮を申し出るときに担当者に伝達する最低限の情報の目安となることも期待できます。

4.むすびに

フリーランス法に基づく就業環境整備の取組については、「具体的にどのような進めていけばよいか分からない」といった声も少なくないことから、このモデル実証で用いた「ひな形」や実際に取組企業が作成・使用した様式などについては、就業環境整備の具体的な方法を可視化し、その実例を示すものとして意義あるものと考えています。

このため、「ひな形」について、モデル実証事業を通じて把握した改善点や取組企業の工夫を踏まえ、改めて整理し、参考資料としてまとめました。この「ひな形」については、今回モデル実証を実施した広告業界に限らず、業界・業種を超えて、フリーランスの就業環境改善に向けて取り組む企業の皆様の参考となるものと考えておりますので、ぜひとも活用いただければと思います。

最後に、モデル実証事業の実施に当たり、多大なるご協力をいただいた広告業協同組合とその加盟企業の皆様に、この場を借りて厚くお礼申し上げます。

◎参考資料「ひな形」一覧

① 育児介護等配慮に関する補助説明資料のひな形

② ハラスメント相談窓口に関する補助説明資料のひな形(表面・裏面)

③ 通報・情報提供を受けるWEBフォームの例

※ 特定のフォームの利用を指定するものではありませんので、各社において取り組みやすい形で実施いただくことを想定しています。

④ 妊娠・出産・育児への配慮に関する申出書ひな形

⑤ 介護への配慮に関する申出書ひな形

⑥ 育児介護等への具体的な配慮を検討する際の着眼点の例

※ ①の「具体的な配慮の例」に記載する内容や④・⑤の「Q3.」に記載する配慮事項について、自社の実情等を踏まえた変更や追加等を検討する際の参考として下さい。

また、実際にフリーランスの方から配慮の申出があった場合に具体的な対応を検討する際にも参考としていただければと思います。

【参考資料】 ①育児介護等配慮に関する補助説明資料のひな形

フリーランス・業務受託事業者(個人、法人の一人社長を含む)の 皆様に対する配慮について

当社では、当社が発注する業務委託の受託者であるフリーランスの方の就業環境の整備のため、フリーランスの方が妊娠、出産、育児又は介護(※)と業務を両立できるよう、必要な配慮をしております。

法令に基づく指針においては対象者を限定していますが、対象者を限らず対応することをお知らせすることも考えられます。

育児	小学校就学前の子が対象。
介護	要介護状態(2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態)にある家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫)の介護が対象。

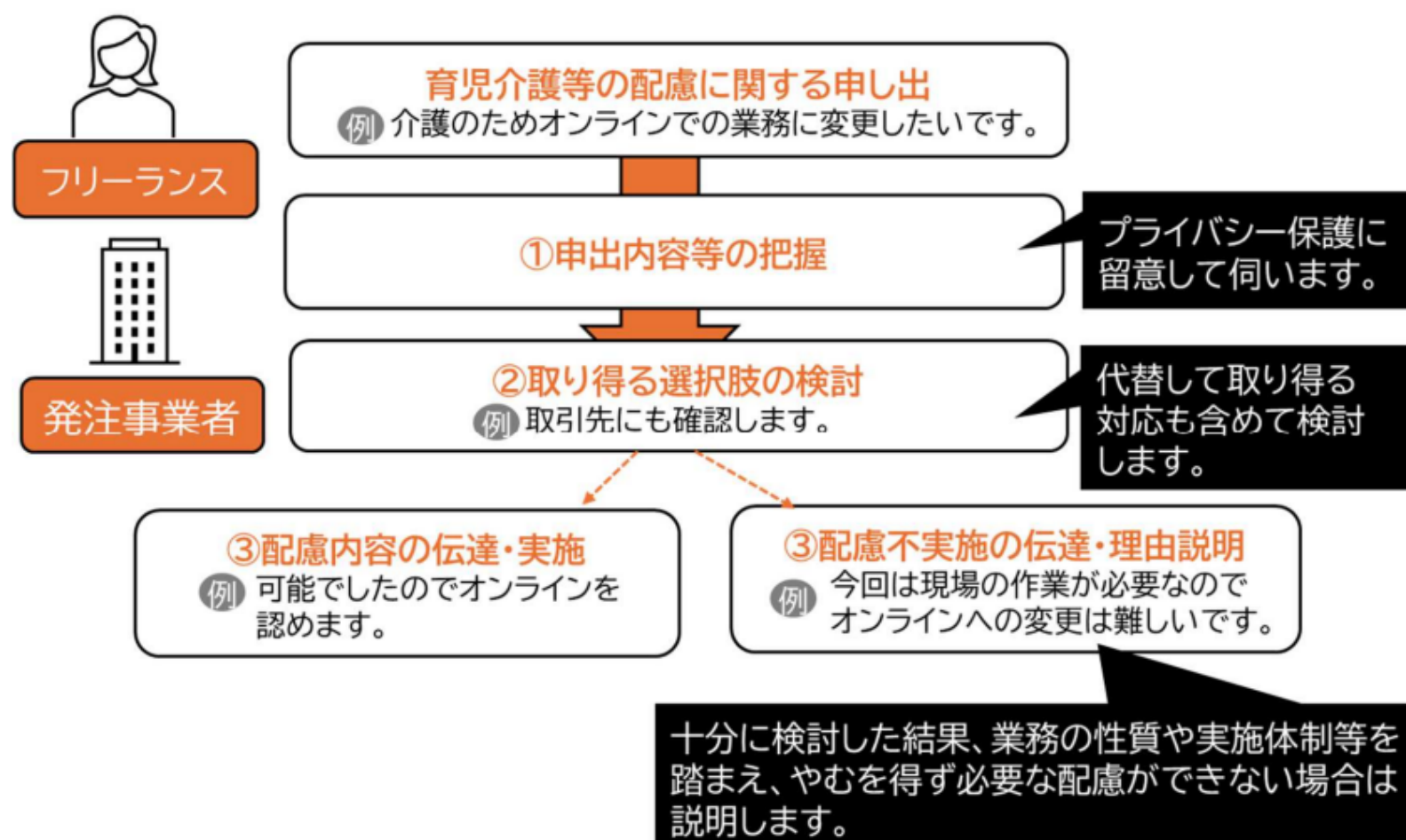
■具体的な配慮の例

納期やスケジュールの柔軟な調整、打ち合わせのオンライン化、お子様の送迎時間を考慮するなどの会議時間の調整、業務量の一時的な軽減や分割、チャットやメールでの連絡を基本とすること …etc.

「育児・介護等への具体的な配慮を検討する際の着眼点の例」も参考にして検討してください。

配慮の申出を受けた場合は、以下の通り検討を行いますので、配慮が必要なフリーランスの方は、当社担当者まで口頭、メール、書面にてご相談ください。

担当●●(メール@●●●●.jp)



申出をしたことや配慮を受けたことのみをもって、不利益な取扱いを受けることはありません。

以上

【参考資料】 ②ハラスメント相談窓口に関する補助説明資料のひな形(表面)

フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

当社では、フリーランスの方が安心して働くことができる環境を整備するため、「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、ハラスメントに関する相談窓口を設置しております。ハラスメントでお困りの際は、相談窓口にご相談ください。

【社内相談窓口】 ●●●●●●●●●● 法務セクション e-mail compliance@●●●●●.jp

社外に相談窓口を設置している場合には、以下のような記載を追加することも考えられます。

【社外相談窓口】

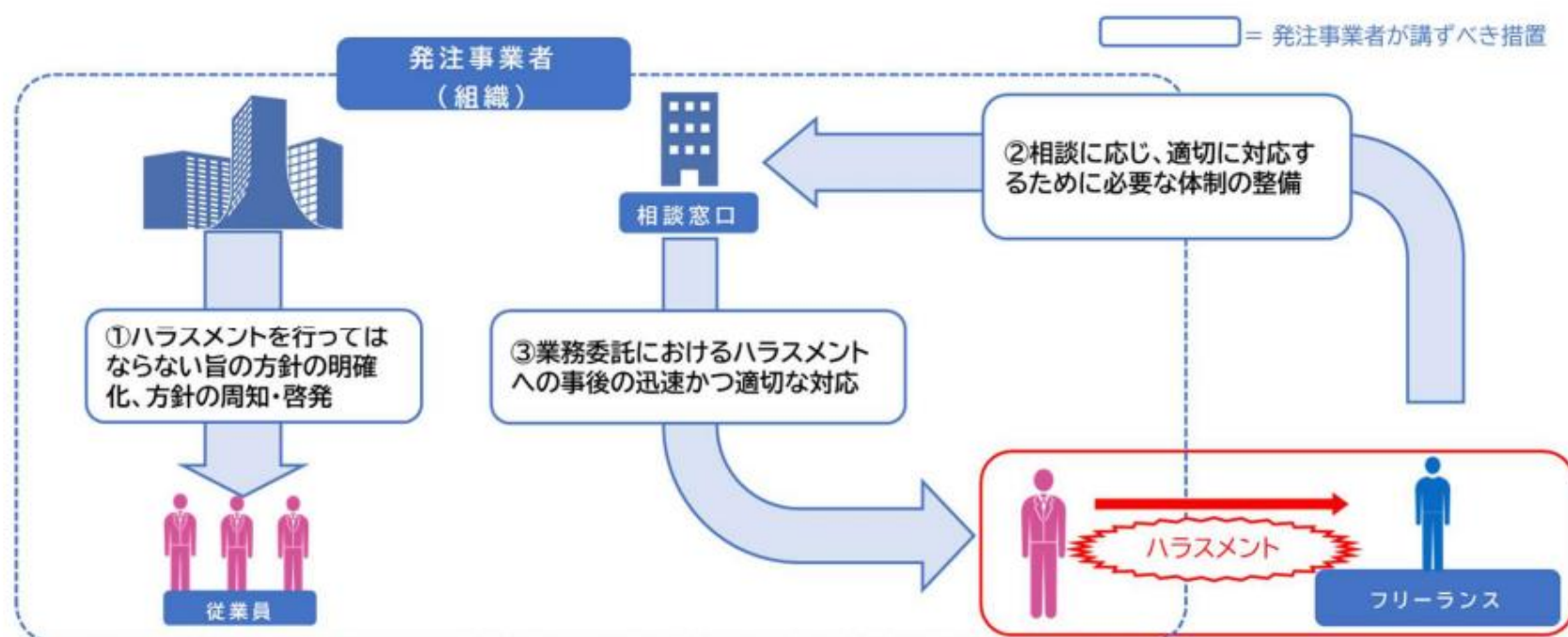
- ① ●●●●●●●●●● 相談窓口 e-mail abc-compliance@●●●●●.jp 電話番号 03-1234-5678
- ② ●●●●●●●●●● 法律事務所 電話番号 03-1234-5678

相談用にWEBフォームを準備している場合は、フォームの URL を示すことも考えられます。

- 当社が発注する業務委託の受託者に対する、当社の役員、従業員、その他お仕事をしたり関係する方からのハラスメントが対象です。
- 事案を見聞きした第三者からの相談も可能です。
- 寄せられた相談については、相談者の意向を伺った上で対応を検討します。
- 秘密は守ります。ただし、解決のために必要な関係者には、相談者と協議の上で情報を開示することもあります。
- 相談者が不利益な取扱いを受けることはありません。

匿名での相談を可能とすることも考えられますが、相談を受けた後の対応にあたっては事実確認などが必要となることから相談窓口に対して相談者の名前を明らかにすることを原則とすることも考えられます。

弊社ではハラスメント対策に係る体制整備を行っています。 ▼概要▼



【参考資料】 ②ハラスメント相談窓口に関する補助説明資料のひな形(裏面)

フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

(参考) 業務委託におけるハラスメントのケース

【セクハラ】 セクシュアル ハラスメント	対価型	性的な言動に対するフリーランスの対応により、契約の解除等の不利益を受けること。 (例) フリーランスに対し性的な関係を要求したが拒否されたため、フリーランスとの契約を解除すること。
	環境型	フリーランスの就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じること。 (例) 発注事業者の雇用する従業員が、同じ事業所において就業するフリーランスに関する性的な内容の情報を意図的かつ継続的に広めたため、フリーランスが苦痛に感じて仕事に手がつかないこと。
【マタハラ】 妊娠・出産等に 関する ハラスメント	状態への 嫌がらせ型	フリーランスが妊娠・出産したこと、つわりなどにより業務を行えないことなどに関する言動により就業環境が害されるもの。 (例) ・妊娠したことなどを理由として嫌がらせ等をするもの。 ・妊娠したことなどを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの。
	配慮申出等への 嫌がらせ型	フリーランスが妊娠・出産に関して法第13条の配慮の申出をしたことなどに関する言動により就業環境が害されるもの。 (例) ・申出をしないように言うなど、配慮の申出を阻害するもの。 ・配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするもの。 ・配慮の申出等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの。
【パワハラ】 パワー ハラスメント	定義	業務委託に関して行われる①取引上の優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③フリーランスの就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。
	身体的な攻撃 (例) 殴打・足蹴りを行うこと。	過大な要求 (例) 明確な検収基準を示さずに嫌がらせのためにフリーランスの給付の受領を何度も拒み、やり直しを強要すること。
	精神的な攻撃 (例) 契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず正当な理由なく報酬を支払わないことまたは減額することを、度を越して繰り返し示唆するまたは威圧的に迫ること。	過小な要求 (例) 気に入らないフリーランスに対して嫌がらせのために業務委託契約上予定されていた業務や役割を与えないこと。
	人間関係からの切り離し (例) 一人のフリーランスに対して、発注事業者の雇用する従業員が集団で無視をし、事業所で孤立させること。	個の侵害 (例) フリーランスを事業所外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。

(出典)

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)パンフレット P.22

<https://www.mhlw.go.jp/content/001329767.pdf>



【参考資料】③通報・情報提供を受けるWEBフォームの例

※特定のフォームの利用を指定するものではなく、各社において取り組みやすい形で実施してください。

【モデルII】フリーランス等のハラスメントに関する通報窓口

フリーランスの方のよりよい就業環境づくりにご協力ください。

* 必須の質問です

(全員) あなたはどちらに該当しますか？ *

- 自ら受けたハラスメントについて、相談したい
- 他者（フリーランス）が受けたハラスメントの現場をみたため、通報したい
- その他: _____

それはどのようなハラスメントですか？

- パワーハラスメント
- セクシャルハラスメント
- マタニティハラスメント
- その他: _____

【相談を希望する場合】相談したい内容と、氏名・メールアドレスを記載してください。担当者よりご連絡させていただきます。

回答を入力

【通報のみの場合】通報したい内容を記載してください。

回答を入力

送信

フォームをクリア

ハラスメントに関する相談フォームと育児介護等への配慮に関する相談フォームを一体化することも考えられます。

このWEBフォーム例では、双方向でのやりとりが前提となる相談については記名を基本とし、通報については匿名でも可能とする形にしています。

実際にWEBフォームを作成する場合、相談・通報に当たっての記名・匿名の取扱いについては、迅速な事実確認・対応を重視する観点と通報・相談する方の保護や心理的安全性を重視する観点とのバランスを踏まえながら、自社の実情に応じて検討して下さい。

フリーランスのみなさまへ

妊娠・出産・育児への配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由と対象期間を教えてください。

(例:妊娠・出産のため。○年○月～○年○月まで)

理由:()

期間:()※暫定で結構です。

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

- リモートワークの対応
- 納期の調整
- 業務量の調整
- 急な体調不良の際の柔軟な稼働
-
-
- 上記以外の申出()

「育児・介護等への具体的な配慮を検討する際の着眼点の例」を参考にしながら、自社の実情等を踏まえて変更や追加等を検討してください。

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

フリーランスのみなさまへ

介護への配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由を教えてください。

(例:父(母)の介護のため)

理由:()

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

- リモートワークの対応
- 納期の調整
- 業務量の調整
- 急な体調不良の際の柔軟な稼働
-
-
- 上記以外の申出()

「育児・介護等への具体的な配慮を検討する際の着眼点の例」を参考にしながら、自社の実情等を踏まえて変更や追加等を検討してください。

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

【参考資料】 ⑥育児介護等への具体的な配慮を検討する際の着眼点の例

育児介護等への具体的な配慮については、以下の着眼点の例も参考にしながら、自社の実情等を踏まえて検討してください。

育児介護等への具体的な配慮を検討する際の着眼点の例	
1	フリーランスの事情を考慮して打合せの時間を調整できますか？
2	業務量を一時的に軽減する調整ができますか？
3	納期調整の相談には応じられますか？
4	長期案件の場合、業務分割や段階納品に切り替えることができますか？
5	急に業務に対応できなくなった場合の対応について、あらかじめ取り決め・話し合いをしていますか？
6	突発的な休み(当日連絡など)があった場合、急なスケジュール変更に対応できますか？
7	在宅やリモート・オンラインで就業したいとの希望がある場合に調整できますか？
8	非同期(チャット・メールなど)での連絡を基本にし、即時レスを求めない運用ができますか？
9	柔軟な作業時間(日中に限らず、状況に応じて夜間など)を許容できますか？
10	短時間稼働(例：1日数時間)や短時間中断など、作業時間が変動することを考慮できますか？
11	成果物の納入方法の変更(例：手渡し→郵送)の相談に応じられますか？
12	委託している業務をフリーランスに再委託している場合、フリーランスが申し出た配慮内容について、自社に委託している上流事業者と調整できますか？

※ 上記項目に関するもの以外であっても、自社において取り組もうとする配慮があれば、補助説明資料や申出様式に盛り込むことをご検討ください。

5. 参加企業における実施モデル一覧

1. WEB制作会社(A社)

モデルⅠ

モデルⅡ

モデルⅢ

..... P18 - P24

2. 人材サービス会社(B社)

モデルⅠ

モデルⅡ

モデルⅢ

..... P25 - P33

3. 総合広告代理店(C社)

モデルⅠ

モデルⅡ

モデルⅢ

..... P34 - P40

4. 求人広告代理店(D社)

モデルⅠ

モデルⅡ

モデルⅢ

..... P41 - P44

5. ポスティング会社(E社)

モデルⅠ

モデルⅡ

モデルⅢ

..... P45 - P49

6. 人材総合サービス会社(F社)

モデルⅠ

モデルⅡ

モデルⅢ

..... P50 - P55

7. 求人広告代理店(G社)

モデルⅠ

モデルⅡ

モデルⅢ

..... P56 - P61

8. マーケティング支援会社(H社)

モデルⅠ

モデルⅡ

モデルⅢ

..... P62 - P67

会社概要

業務内容	Web・アプリ開発、システム構築・インフラ関連、クリエイティブ制作
従業員数	約40名程度
フリーランス人数	約5名（1年毎に契約更新）
フリーランス業務内容	システムエンジニア（開発部門がフリーランスに委託）

取組体制

- 検討メンバー 3名（代表者、開発部1名、財務部1名）
- 取組み工数 担当者3名×2日間程度の工数で周知までに至る（会議・作業）
- 取組み期間 全モデル運用開始に至るまで4週間程度

取組の概要

【モデルⅠ】就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付

- 妊娠・出産・育児・介護配慮に関する説明資料は、既存の従業員向け資料を利用し、休業補償が適用されないなど異なる部分はあるが、基本的に従業員と同様の配慮を検討する旨を説明。
- ハラスメント相談窓口に関する説明資料は、提供されたひな形をベースに作成。

【モデルⅡ】ハラスメントに関する通報・相談窓口(目安箱)の設置

- 提供されたひな形を活用し、Googleフォームで作成。

【モデルⅢ】育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供

- フリーランスの方が具体的にイメージしやすく、円滑に申請できるように、という観点から検討し、提供されたひな形を活用することにした。

取組に当たっての実情・背景や取り組む中での工夫・気付きなど

- 代表取締役が検討メンバーに加わっていたため、意思決定・承認をスムーズに実施できた。
- 日頃から、担当者のうち1名が、契約している社会保険労務士と密に相談している。
- 提供されたひな形は、汎用的・オーソドックスな内容で、自社用にアレンジしやすかった。
- ハラスメントの相談について、「窓口が社外にあると相談しやすい」との社会保険労務士からのアドバイスを踏まえ、従業員向けの外部相談窓口についてフリーランスも利用することにした。
- 当初、フリーランス法の育児介護等への配慮義務について、「必ず申出内容どおりに対応しなければならない」と誤解していた部分があったが、モデル実証の取組を通じて法の正しい理解につながった。
- ひな形で示されていた育児介護等への配慮内容は、既に対応しているものも多く、スムーズに取組を進めることができた。
- 今回のモデル実証は、従業員の法令遵守に対する意識の向上、会社の取組姿勢の訴求などにつながる良い機会となった。就業環境を整備することで、優秀な人材との継続的な関係を構築することにつながると思う。

モデルⅠ

ルール設定

育児介護等への配慮についての説明資料は、既にある従業員向けのものを利用し、休業補償が適用されないなど一部異なる部分はあるが、基本的に従業員と同様の配慮を検討する旨を説明することにした。

1週目

ルール設定
及び運用方法確定

ハラスメント相談窓口についての説明資料は、提供されたひな形をベースにすることに。
ひな形にある「その他お仕事を
するにあたり関係する方」という部分を削除(自社のフリーランスの業務内容上、上流事業者など
と関わる機会が無い
ため、フリーランスと自社従業員との関係を
念頭において記載を整理した)

2週目

周知方法の設定
及び構築・運用

従業員・フリーランスが参加する15分ほどの全体会議を開き、その場で周知した。

運用開始

4週目

モデルⅡ

ルール設定

ハラスメント被害者の嫌な記憶に配慮し、通報・相談を受け付ける段階では、詳細な内容の記載を必須としないこととした。
匿名での通報も可能とした。
(通報のハードルを下げるため)
WEBフォームによる通報・相談の受付は、社内相談窓口(メール)、外部相談窓口(電話)と並存する形で整理。

1週目

通報書式の設定

ひな形を参考にしつつ、Googleフォームを使用して、通報・相談窓口のフォームを作成した。

2週目

周知方法の設定
及び構築・運用

従業員・フリーランスに対してメールで周知

運用開始

4週目

モデルⅢ

ルール設定

ひな形を活用して実施することとした。
また、ひな形に記載されている配慮内容のうち、納期の記載については、元々「納期の延長」という記載であったが、フリーランスの業務内容を鑑み、「納期の調整」という記載にした。

1週目

申出書式の作成
及び運用

提供されたひな形を活用して運用

運用開始

4週目

我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

の目標

女性の育児休業取得率 80%以上、平均3か月以上
男性の育児休業・出生時育児休業取得率 30%以上

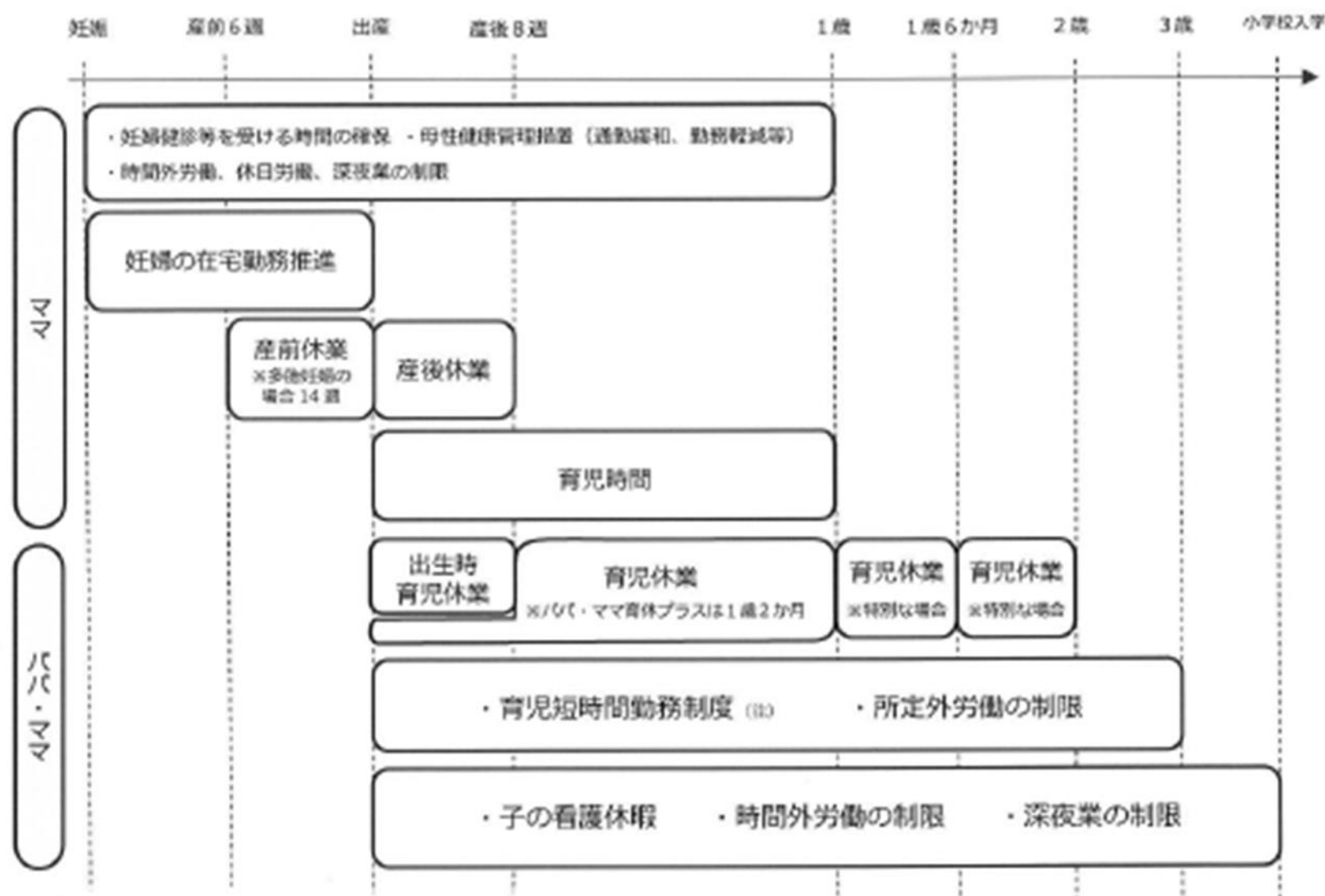
育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！

そのためにも、

- 仕事と家庭の両立に関する相談担当者を配置します！
- 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！

育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度も積極的にご利用ください！

仕事と育児の両立支援制度概要



制度に関するお問い合わせ、申し込み先 経理 (メールアドレス)

(注) 一部又は全部の労働者について、「業務の性質又は業務の実態等によって、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外としている場合、代替措置を記載してください。

フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

当社では、フリーランスの方が安心して働くことができる環境を整備するため、「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、ハラスメントに関する相談窓口を設置しております。ハラスメントでお困りの際は、相談窓口にご相談ください。

【社内相談窓口】 経理部 [] (メール [])

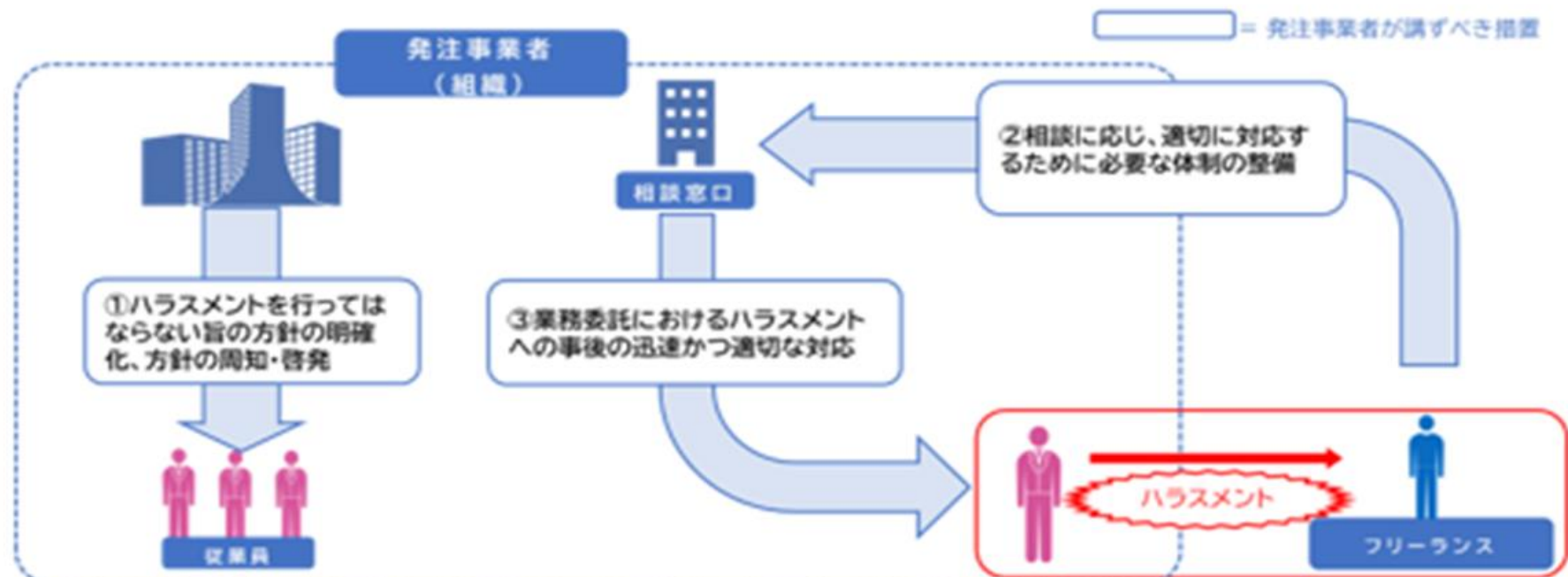
ディレクター [] (メール [])

【社外相談窓口】 [] 電話番号 []

【オンライン通報窓口】 [https://\[\]](https://[])

- 当社が発注する業務委託の受託者に対する、当社の役員、従業員からのハラスメントが対象です。
- 事案を見聞きした第三者からの通報・相談も可能です。(匿名での通報も可)
- 寄せられた相談については、相談者の意向を伺った上で対応を検討します。
- 秘密は守ります。ただし、解決のために必要な関係者には、相談者と協議の上で情報を開示することもあります。
- 相談者が不利益な取扱いを受けることはありません。
- オンライン通報窓口では、相談先として社内・社外を選択することが可能です。

弊社ではハラスメント対策に係る体制整備を行っています。 ▼概要▼



フリーランス等のハラスメントに関する 通報窓口

フリーランスの方々用のハラスメント等の通報や情報提供を受け付ける目安箱です。

共有なし

* 必須の質問です

どちらに該当しますか？ *

- 自ら受けたハラスメントについて
- 他者がハラスメントを受けている現場を目撃した
- その他: _____

どのようなハラスメントですか？ *

- パワーハラスメント
- セクシャルハラスメント
- マタニティハラスメント
- その他: _____

外部または社外の相談機関に相談を希望しますか？ *

- はい
- いいえ

詳しい内容を記載してください

回答を入力

お名前

回答を入力

送信

フォームをクリア

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

このフォームはドメイン外部で作成されました。 - [フォームのオーナーに問い合わせる](#) - [利用規約](#) - [プライバシーポリシー](#)

このフォームが不審だと思われる場合 [報告](#)

Google フォーム

フリーランスのみなさまへ

妊娠・出産・育児等の配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由と対象期間を教えてください。

(例:妊娠・出産のため。○年○月～○年○月まで)

理由:()

期間:()※暫定で結構です。

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

リモートワークの対応

納期の調整

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な稼働

上記以外の申出()

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は窓口担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

フリーランスのみなさまへ

介護の配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由を教えてください。

(例:父(母)の介護のため)

理由:()

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

リモートワークの対応

納期の調整

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な稼働

上記以外の申出()

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は窓口担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

会社概要

業務内容	採用支援・人事コンサルティング・採用ツール制作
従業員数	約180名
フリーランス人数	約15名（3か月毎に契約更新）
フリーランス業務内容	画像制作、撮影、求人スカウト代行など（各部署がフリーランスに業務を発注）

取組体制

- 検討メンバー 2名（人事部）
- 取組み工数 会議(約1時間)×2回、作業時間(約4時間)、合計で約6時間
- 取組み期間 全モデル実装に至るまで4週間程度

取組の概要

【モデルⅠ】就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付

- 説明資料については、就業環境整備の内容と取引適正化の内容をまとめた独自のものを作成。提供されたひな形は、内容のチェックに活用した。

【モデルⅡ】ハラスメントに関する通報・相談窓口(目安箱)の設置

- 通報・相談窓口のツールや設置場所について検討し、自社ホームページに既存の「問い合わせフォーム」を活用することにした。

【モデルⅢ】育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供

- 育児介護等の状況や要望する配慮などを把握できるように設計し、Microsoft Formsで申出書式を作成。

取組に当たっての実情・背景や取り組む中での工夫・気付きなど

- 担当者が労務を兼任し、業務を通じてフリーランス法の知見を持っていた。
- 担当者(人事部2名)が主導し、代表取締役役に報告する流れで進めた。顧問弁護士・顧問社会保険労務士に相談・協議しながら取組を進めたこともあり、途中での方針変更、修正指示による工数は生じなかった。
- モデル実証を契機に、従業員向けに整備していた外部相談窓口や通報窓口の対応範囲をフリーランスにも拡張し、相談や通報の体制を改めて整理した。
- 取引しているフリーランスからは、「ここまで対応する会社は稀」、「安心感がある」と好評を得ている。
- 取組を行う中でフリーランスから信頼を得られた点が印象的で、一緒に働く意識が一層高まった。

モデルⅠ

記載項目洗い出し
及び運用方法確定

従業員向けに利用しているEAPサービス機関を活用し、フリーランス向けにも外部相談相談窓口を設置することに(社外の方が相談しやすく、保健師やカウンセラーなど専門家が対応する安心感があるとの考え)。
※ EAP (Employee Assistance Program : 従業員支援プログラム)

1週目

記載項目洗い出し
及び運用方法確定

ハラスメント通報フォーム(モデルⅡ)、育児介護等への配慮申出フォーム(モデルⅢ)の内容について、説明資料に反映・盛り込み。

2週目

周知方法の設定
及び構築・運用

フリーランスと従業員に対して、メール、Teamsなどで周知。

運用開始

4週目

モデルⅡ

通報書式の設定

通報フォームは、ホームページにある既存の「問い合わせフォーム」を活用することにした。
フリーランスからの問い合わせであることが分かるよう、通報する際の入力内容のルール(入力する「問い合わせ種別」など)等も決定した。

1週目

2週目

周知方法の設定
及び構築・運用

フリーランスと従業員に対して、メール、Teamsなどで周知。

運用開始

4週目

モデルⅢ

記載項目洗い出し
及び運用方法確定

専用の育児介護等への配慮申出フォームをMicrosoft Formsで作成することを決定。
また、そのフォーム内でフリーランスの希望を可能な限り聞けるように項目を選定。

1週目

申出書式の作成
及び周知方法確定

育児介護等への配慮申出フォームを作成。
周知については、モデルⅠの補助説明資料に追記して周知を図ることに。

2週目

周知及び運用

フリーランスと従業員に対して、メール、Teamsなどで周知

運用開始

4週目

フリーランスが安心して働くための整備状況と具体例

- ・ [] には、フリーランスの方が安心して働ける環境づくりを整えています。
- ・ 育児や介護など、ライフイベントと仕事の両立に関するご事情がある場合は、担当者へご相談ください。可能な範囲で、業務の進め方やスケジュールの調整など、柔軟な対応を検討します。

例：

- ・ 納期・連絡時間の調整
- ・ 業務量の一時的な見直し など



育児・介護等への対応相談窓口

申出から対応までの流れと手続きについて

育児や介護をしながらも安心して働けるよう、具体的な申出の流れを定めています。人事労務が確認し柔軟な対応を心掛けることで、皆さまの業務環境を整えます。ぜひご活用ください。

【申出の流れ】

1. フォーム入力 (Microsoft Forms) リンクは下記参照
🔗 [育児・介護等に伴う業務調整に関する申し出](#)
2. 本人より人事担当者へフォーム回答の旨を申出
3. 人事担当者が確認・面談
4. 関係部署と調整
5. 関係部署にて方針決定・本人へ共有



相談・通報窓口

業務環境の安全と快適さを守るために

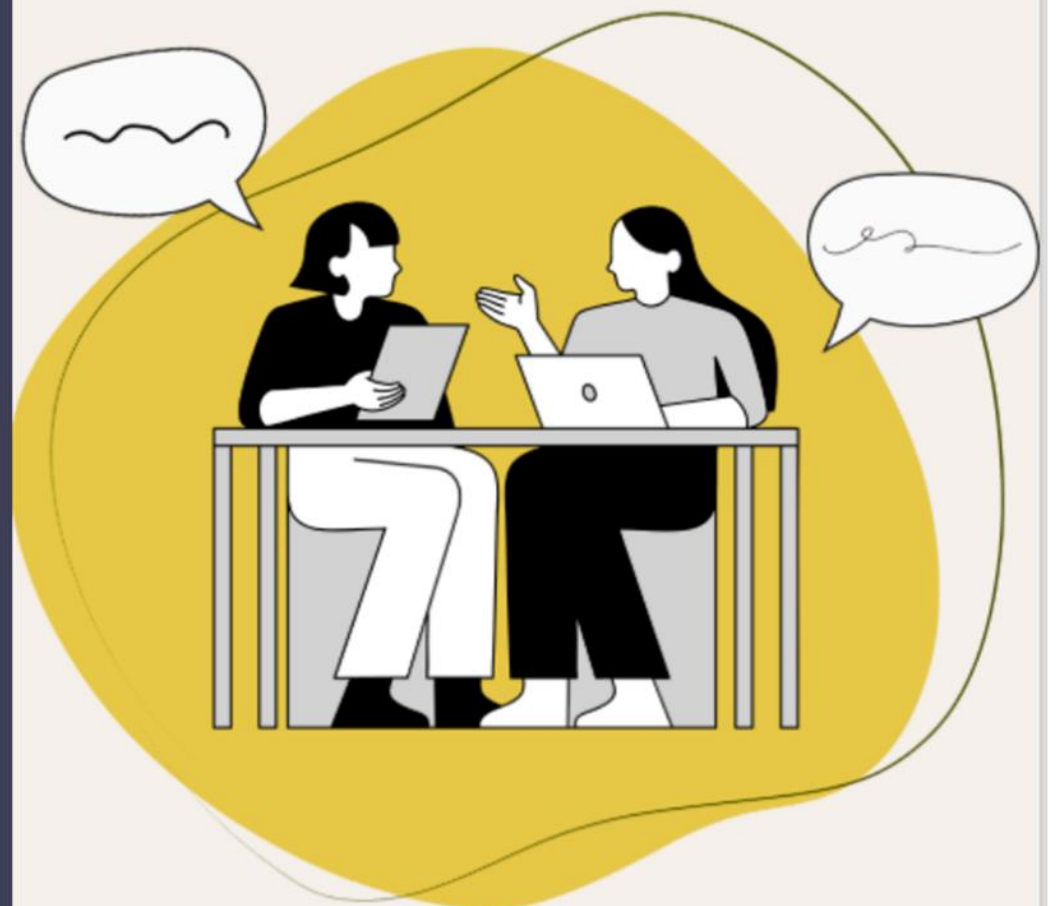
- ・フリーランスの皆さまが安心して業務に取り組めるよう、ハラスメントやその他ご相談に関する相談・通報窓口を設置しています。
- ・社内・社外の両方に窓口を設けており、匿名での相談も可能です。不安や疑問を抱えた際は、お一人で悩まず、どうぞお気軽にご利用ください。



相談・通報窓口

各種窓口の問い合わせ先（ハラスメント等）

- ◆ 外部相談・通報窓口（専門機関：■■■■）
 - ・電話：■■■■（受付時間：平日 10:00～20:00）
 - ・メール：■■■■
- ◆ 内部通報窓口
 - ・担当：■■、■■
 - ・メール：■■■■（■■）
■■■■（■■）



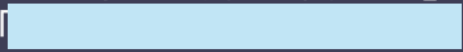
その他問い合わせ先

◆その他、ご意見・ご相談などは以下の総合問い合わせ窓口よりご連絡ください。

(問い合わせフォーム)

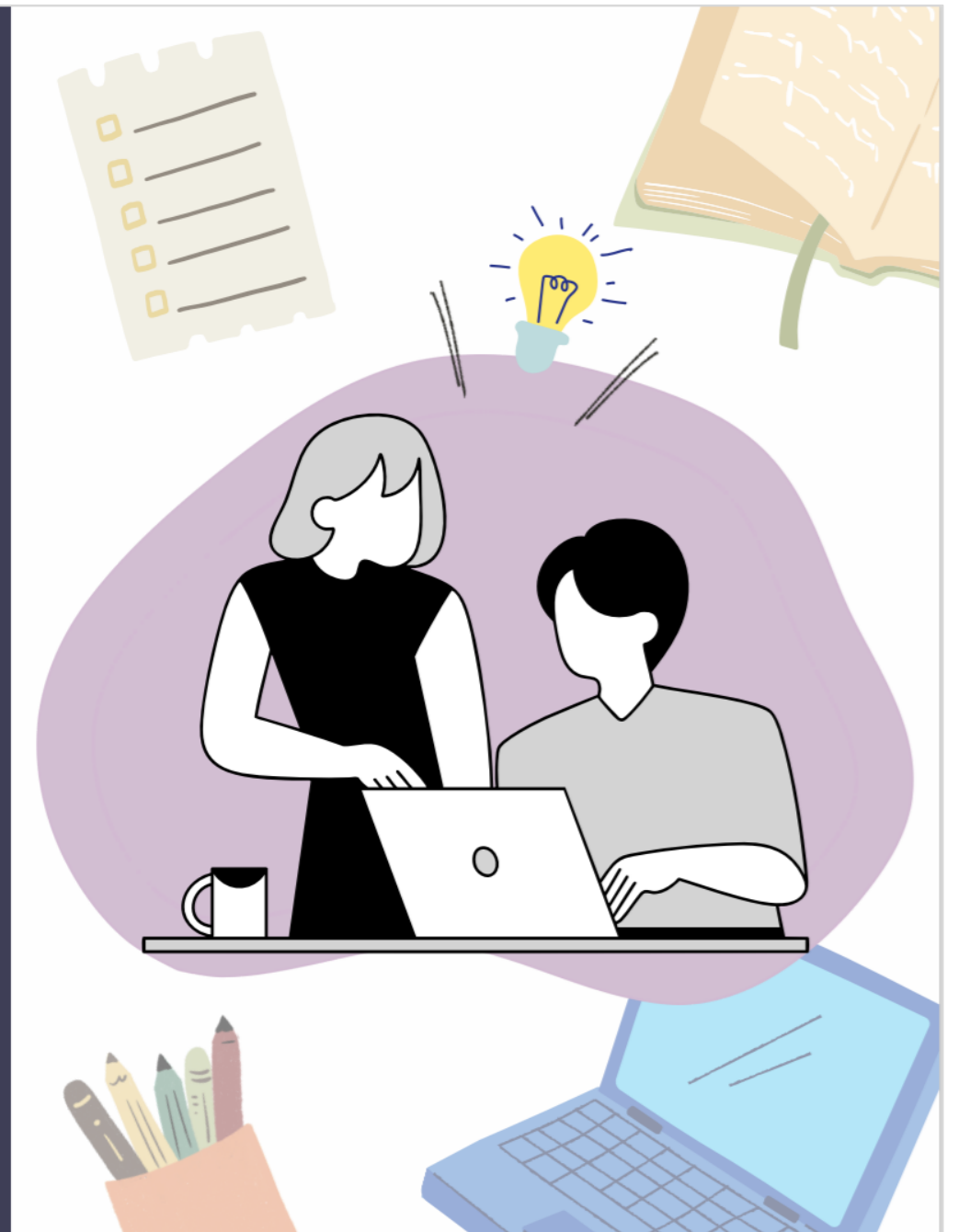
<https://> 

(入力方法)

1. 問い合わせ種別: 「弊社に関して」をご選択ください
2. 貴社名: 「」をご入力ください

<取り扱い方針>

- ・相談内容の秘密は厳守します
- ・相談・通報を理由とした不利益な取り扱いは一切ありません



必須 貴社名**必須** ご担当者名**必須** メール

任意 ご住所

必須 電話番号

任意 お問い合わせ内容

お問い合わせ内容の他、ご質問、ご要望、ご希望の連絡時間帯などをご入力ください。

必須 お問い合わせにおける個人情報の取り扱いについて

当社では「個人情報保護方針」に基づき個人情報の適切な保護に取り組んでいます。
当社が事業の用に供するために取得し、または保有する個人情報について、以下の通りお知らせいたします。

【個人情報取扱いについて】

<https://>

【個人情報保護方針】

 個人情報の取り扱いについて同意する

入力内容を確認 →

育児・介護等に伴う業務調整に関する申し出

日頃より弊社業務にご協力いただき、誠にありがとうございます。
こちらは、育児・介護などのご事情により業務量・納期・連絡時間などの調整が必要な場合に、安心して相談いただくための
申出フォームです。

- 回答内容は、**必要な範囲の担当者のみで共有**し、業務調整以外の目的では使用いたしません
- 一時的な調整から中長期的な相談まで、どのような内容でも歓迎です

無理をせず、ご自身・ご家族の状況を優先していただければ幸いです。

このフォームを送信する際に、お客様が、ご自身のお名前やメールアドレスなどの詳細情報を入力しない限り、その情報
が自動的に取得されることはありません。

* 必須

【1】基本情報

1. お名前 *

テスト フリーランス

2. 現在ご担当いただいている業務 (Webライティング、人事コンサルティング etc...) *

Webライティング

次へ

パスワードを記載しないでください。 [不正使用を報告する](#)

Microsoft 365

このコンテンツはフォームの所有者が作成したものです。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。Microsoft は、このフォーム
の所有者を含むお客様のプライバシーやセキュリティの取扱いに関して一切の責任を負いません。パスワードを記載しないでください。

Microsoft Forms | AI を活用したアンケート、クイズ、投票 [独自のフォームの作成](#)

このフォームの所有者は、応答データの使用方法についてのプライバシーに関する声明を提供していません。個人情報や機密情報を記載し
ないでください。 | [利用規約](#)

育児・介護等に伴う業務調整に関する申し出

* 必須

【2】育児・介護等の状況

3. 該当するものを選んでください (いずれか一つを選択) *

- 育児
- 介護
- 育児・介護 両方
- その他

4. 対象者の状況 *

例：0～3歳の子ども、通院が必要な親など

0～3歳の子ども、通院が必要な親

5. 現在のご負担・制約に当てはまるものを選んでください (複数選択可) *

- 日中の対応が必要
- 夜間の対応が必要
- 通院・送迎が必要
- 突発的な対応が発生しやすい
- 長時間の外出が難しい
- 業務時間の確保が難しい
- 心身の負担が大きい
- その他

6. 現状の業務への影響を教えてください *

回答を入力してください

戻る

次へ

パスワードを記載しないでください。 [不正使用を報告する](#)

Microsoft 365

このコンテンツはフォームの所有者が作成したものです。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。Microsoft は、このフォーム

育児・介護等に伴う業務調整に関する申し出

* 必須

【3】希望する業務調整

調整したい内容や希望事項について、お知らせください。

7. 調整を希望する期間（いずれか一つを選択）*

- ~1週間
- 1週間~1ヶ月
- 1~3ヶ月
- 3ヶ月以上
- 未定
- その他

8. 希望する調整内容（複数選択可）*

- 納期の調整
- 業務量の調整（減量・一時停止など）
- 作業時間帯の調整（連絡可能時間の制限など）
- コミュニケーション手段の変更
- 作業場所の制限（訪問なし・リモートのみなど）
- 一時的な代替担当者の検討
- その他

9. 具体的な調整案があればご記入ください（任意）

回答を入力してください

戻る

次へ

パスワードを記載しないでください。 [不正使用を報告する](#)

Microsoft 365

このコンテンツはフォームの所有者が作成したものです。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。Microsoft は、このフォームの所有者を含むお客様のプライバシーやセキュリティの取り扱いに関して一切の責任を負いません。パスワードを記載しないでください。

Microsoft Forms | AI を活用したアンケート、クイズ、投票 [独自のフォームの作成](#)このフォームの所有者は、応答データの使用方法についてのプライバシーに関する声明を提供していません。個人情報や機密情報を記載しないでください。 | [利用規約](#)

育児・介護等に伴う業務調整に関する申し出

* 必須

【4】緊急離席・中断について

育児・介護等により、業務中に急な離席や対応が必要になる可能性がある場合、その頻度や連絡方法についてお知らせください。

10. 急な離席・業務中断が発生する可能性はありますか？（いずれか一つを選択）*

- 頻繁にある
- 時々ある
- ほとんどない
- 分からない

11. そのような状況が起きた場合の、発注側からの連絡についてお知らせください（複数選択可）*

- 急ぎ案件がある場合は事前に知らせてほしい
- 緊急連絡用の手段（電話・チャット等）を設定したい
- 特に希望なし
- その他

戻る

次へ

パスワードを記載しないでください。 [不正使用を報告する](#)

Microsoft 365

このコンテンツはフォームの所有者が作成したものです。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。Microsoft は、このフォームの所有者を含むお客様のプライバシーやセキュリティの取り扱いに関して一切の責任を負いません。パスワードを記載しないでください。

育児・介護等に伴う業務調整に関する申し出

* 必須

【5】働き方・体調面の配慮

12. 必要と思われる配慮事項があればお知らせください（複数選択可）*

- 業務量を少なくしたい
- コミュニケーション頻度を抑えたい
- 納期のプレッシャーを抑えたい
- 特に配慮はほらない
- その他

戻る

次へ

パスワードを記載しないでください。 [不正使用を報告する](#)

Microsoft 365

このコンテンツはフォームの所有者が作成したものです。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。Microsoft は、このフォームの所有者を含むお客様のプライバシーやセキュリティの取り扱いに関して一切の責任を負いません。パスワードを記載しないでください。

Microsoft Forms | AI を活用したアンケート、クイズ、投票 [独自のフォームの作成](#)

このフォームの所有者は、応答データの使用方法についてのプライバシーに関する声明を提供していません。個人情報や機密情報を記載しないでください。 | [利用規約](#)

育児・介護等に伴う業務調整に関する申し出

* 必須

【6】その他のご希望

13. 今後の相談スタイルの希望（選択式）*

- 定期的に状況を共有したい
- 必要な時だけ相談したい
- 特に必要ない

14. その他、発注者・弊社側に伝えたいことがあればご記入ください。

回答を入力してください

戻る

送信

パスワードを記載しないでください。 [不正使用を報告する](#)

Microsoft 365

このコンテンツはフォームの所有者が作成したものです。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。Microsoft は、このフォームの所有者を含むお客様のプライバシーやセキュリティの取り扱いに関して一切の責任を負いません。パスワードを記載しないでください。

Microsoft Forms | AI を活用したアンケート、クイズ、投票 [独自のフォームの作成](#)

このフォームの所有者は、応答データの使用方法についてのプライバシーに関する声明を提供していません。個人情報や機密情報を記載しないでください。 | [利用規約](#)

会社概要

業務内容	広告・マーケティング、出版・メディア、求人メディア、人材紹介
従業員数	約190名
フリーランス人数	約30名
フリーランス業務内容	原稿作成、カメラマン

取組体制

- 検討メンバー 4名（総務部）
- 取組み工数 工数は2～3日間程で、時間に換算すると20時間程度。
- 取組み期間 全モデル運用開始に至るまで10週間程度

取組の概要

【モデルⅠ】就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付

- 既存の従業員向けの説明資料を活用してハラスメント相談窓口と育児介護等への配慮の内容を含むものを作成し、フリーランスについても基本的に従業員と同じように対応する旨を説明。

【モデルⅡ】ハラスメントに関する通報・相談窓口(目安箱)の設置

- 日常的に使い慣れているツールであり、運用しやすい点からGoogleフォームで作成。
- フォームの内容については、提供されたひな型をほぼそのまま活用。具体的な例があったことでスムーズに設計できた。

【モデルⅢ】育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供

- 当初、実施予定はなかったが、モデルⅠ、Ⅱの取り組みを進める中で、就業環境を整備していく上では、モデルⅢについても取り組むことがより効果的だと考え、モデルⅡのWEBフォームと一体化する形で、配慮の申出フォームを作成。

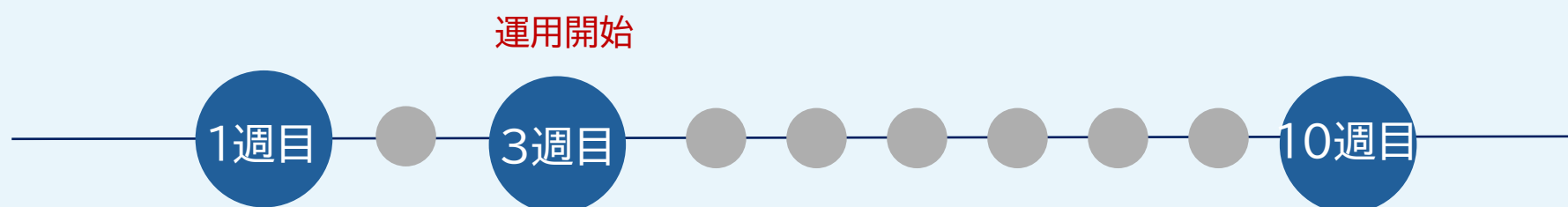
取組に当たっての実情・背景や取り組む中での工夫・気付きなど

- 総務部のメンバーで検討・決定し、取組を進めた(代表取締役などの承認を求める場面はなかった)。
- 定期的に親会社からグループ会社全体に教育資料が配布されており、フリーランス法についても関係資料が親会社から提供されている。
- モデル実証の取組についてのフリーランスへの周知はメールで行ったが、連絡先については、制作部長へのヒアリングや編集部が保有しているフリーランス向け周知用のメーリングリストの提供を受けて、整理した。
- 実際にハラスメントの通報や相談が寄せられた場合には、既存の従業員に対するハラスメントへの対応プロセスをベースに対応することになると考えている。
- 育児介護等への配慮については、これまでも「こどもが小さいので、県外への取材はできない」といったようなフリーランスからの要望について現場で対応してきており、その延長線上の取組と捉えている。

周知方法の設定及び構築・運用

モデルⅠ

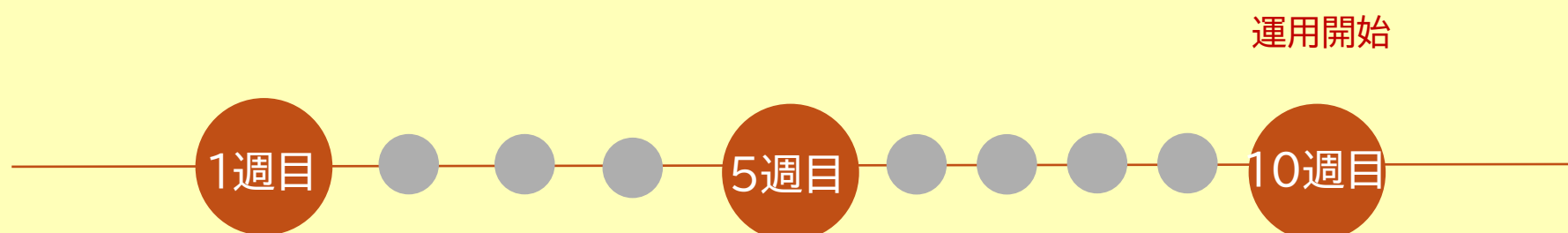
従業員向けと同様の資料をフリーランスにも使用。妊娠・出産・育児・介護への配慮については、同資料の末尾で言及。
フリーランスについても、基本的に従業員と同じように対応する旨をフリーランスへの周知メールに明記した。



実装形態の見直し

モデルⅡ

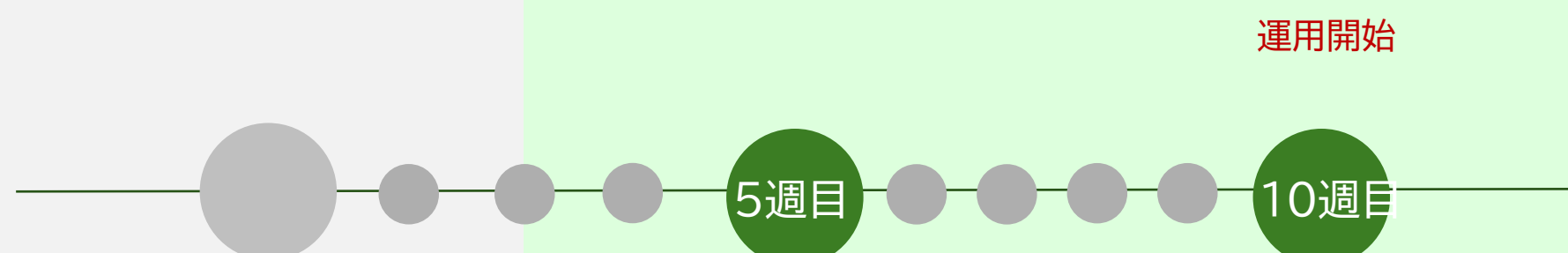
当初は自社サイトのお問い合わせフォームをハラスメントの通報・相談窓口として活用する方針だったが、実装に向け対応を進める中で、「ひな形」を使う方針に切り替えた。提供フォームは設定が簡便であり、作業負担が小さいと判断したためである。



実施方針の見直し

モデルⅢ

当初、実施する予定はなかったが、モデルⅠ、Ⅱに取り組む中で、就業環境を整備する観点ではモデルⅢにも取り組むことがより効果的だと考え、実施を決定。
モデルⅡのWEBフォームと一体化する形で、配慮の申出フォームを作成。



2025年10月22日

ハラスメントは許しません！！

性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラの原因や背景になることがあり、妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はいわゆるマタハラの原因や背景になることがあります。

また、パワハラの原因や背景には労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

セクハラとは？

(セクシュアルハラスメント)

例えば...

- 性的な冗談、からかい質問
- わいせつな画面の閲覧、配布、掲示
- 身体への不必要な接触
- 性的な内容の噂を意図的に流す
- 食事やデートにしつこく誘う
- 交際、性的な関係の強要
- 性的な言動を拒否した社員を辞めさせる など

※被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

マタハラとは？

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)

例えば...

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 育児(介護)休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている など

パワハラとは？

(パワーハラスメント)

例えば...

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない など

★「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含みます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

★取引先の方や就職活動中の学生など、自社労働者以外へのハラスメントも当然許されません。

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となる場合があります。

※その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的様態(時間・場所・内容・程度)
- ② 当事者同士の関係(職位)
- ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

相談窓口

総務課 ハラスメント窓口

(電話番号 メールアドレス @)

★正社員に限らず、当社において働いているすべての方が、相談することができます。

★相談は公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します。

★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取り扱いはいりません。

★妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については派遣元においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。

フォームのトップページ
「ハラスメント」選択後のページ

フリーランス窓口

下書きを保存しました

* 必須の質問です

ハラスメントに関する通報

詳しい内容をお伺いします。

あなたはどの立場に該当しますか？ *

自ら受けたハラスメントについて、相談したい

他者（フリーランス）が受けたハラスメントの現場を見たため、通報したい

その他: _____

それはどのようなハラスメントですか？ *

パワーハラスメント

セクシャルハラスメント

マタニティハラスメント

その他: _____

ハラスメントはいつ起きましたか？日付をお答えください。

日付

yyyy/mm/dd

ハラスメントはいつ起きましたか？時間をお答えください。

時刻

:

ハラスメントの具体的な内容をお答えください。

今回ご連絡いただいたハラスメントについて相談を希望されますか？ *

希望します

希望しません

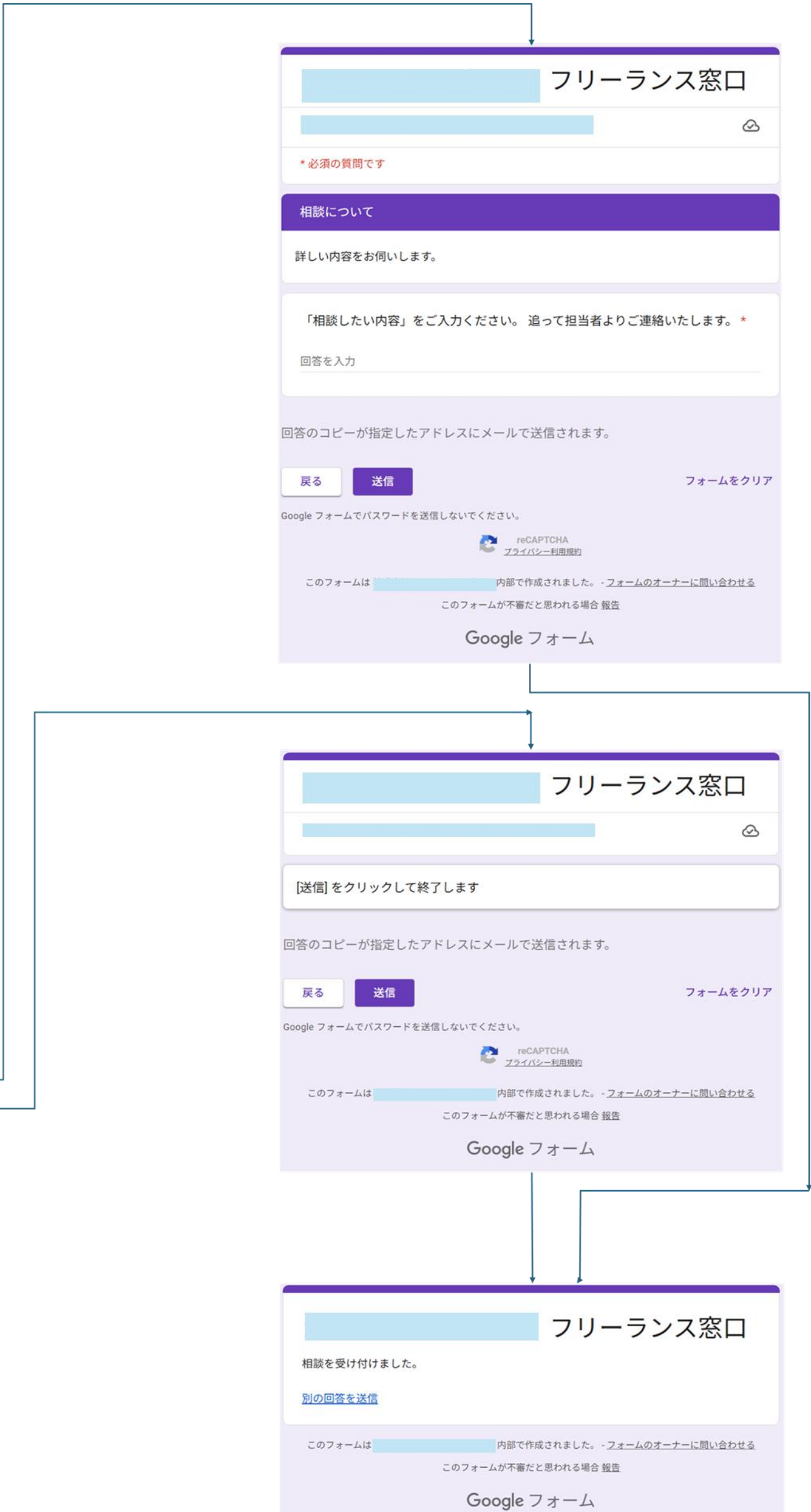
戻る 次へ フォームをクリア

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

このフォームは _____ 内部で作成されました。 - フォームのオーナーに問い合わせる

このフォームが不審だと思われる場合 報告

Google フォーム



フォームのトップページ
「妊娠・出産・育児」選択後のページ

フリーランス窓口

* 必須の質問です

妊娠・出産・育児等に対する配慮の申出

詳しい内容をお伺いします。

配慮申出理由を教えてください。(例) 妊娠出産のため。*

回答を入力

配慮対象期間を教えてください。(例) 〇年〇月～〇年〇月まで*

回答を入力

配慮を希望する事項をお知らせください*

リモートワークの対応
 納期の延長
 業務量の調整
 急な体調不良の際の柔軟な稼働
 その他: _____


補足やメッセージ等ございましたら、自由にご記入ください。

回答を入力

回答のコピーが指定したアドレスにメールで送信されます。

戻る
送信
フォームをクリア

Google フォームでパスワードを送信しないでください。


reCAPTCHA
プライバシー利用規約

このフォームは _____ 内部で作成されました。 - フォームのオーナーに問い合わせる
 このフォームが不審だと思われる場合 [報告](#)

Google フォーム



フリーランス窓口

相談を受け付けました。

[別の回答を送信](#)

このフォームは _____ 内部で作成されました。 - フォームのオーナーに問い合わせる
 このフォームが不審だと思われる場合 [報告](#)

Google フォーム

フォームのトップページ
「介護」選択後のページ

フリーランス窓口

* 必須の質問です

介護に対する配慮の申出

詳しい内容をお伺いします。

配慮申出理由を教えてください。(例) 父の介護のため *

回答を入力

配慮を希望する事項をお知らせください。 *

リモートワークの対応

納期の延長

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な申出

その他: _____

補足やメッセージ等ございましたら、自由にご記入ください。

回答を入力

回答のコピーが指定したアドレスにメールで送信されます。

戻る 送信 フォームをクリア

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

reCAPTCHA
プライバシー利用規約

このフォームは _____ 内部で作成されました。 - フォームのオーナーに問い合わせる
このフォームが不審だと思われる場合 報告

Google フォーム



フリーランス窓口

相談を受け付けました。

[別の回答を送信](#)

このフォームは _____ 内部で作成されました。 - フォームのオーナーに問い合わせる
このフォームが不審だと思われる場合 報告

Google フォーム

会社概要

業務内容	求人を中心とした各種メディアの広告制作として、コピー・ライティング、デザイン、イラスト、動画、WEBまで幅広く対応
従業員数	約10名
フリーランス人数	約10名
フリーランス業務内容	求人広告の作成、画像デザイン、原稿ライティング他

取組体制

- 検討メンバー 2名（ホールディングス企業の管理部、常務取締役）
- 取組み工数 担当者2名×3日 担当が意思決定者だったため打合せ時にすぐに決定できた
- 取組み期間 全モデル運用開始に至るまで6週間程度

取組の概要

【モデルⅡ】ハラスメントに関する通報・相談窓口(目安箱)の設置

- 提供されたひな形をベースとして活用して、Googleフォームで作成。

【モデルⅢ】育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供

- 当初、実施しない予定だったが、モデルⅡのハラスメント通報・相談フォームを応用し、育児介護等への配慮についても同一フォームで相談できるようにした。

取組に当たっての実情・背景や取り組む中での工夫・気付きなど

- ひな形が示されたことで取組を実装することができたが、ひな形が無かったとしたら社内検討が困難だったと思われる。検討に当たっては、外部の専門家(弁護士、社会保険労務士)に相談する場面はなく、自社内で対応できた。
- 取引しているフリーランスの数が少ないこともあり、取組の周知のために取組内容のレジユメを作成し、配付するとともに、個別に取組内容について説明した(在宅のフリーランスには電話等で説明)。
- モデルⅡの取組を契機に、ハラスメント相談をWEBフォーム・電話・チャット・メールで相談を受け付ける形に整理した。
- ハラスメント相談について、匿名での場合は事実確認などが難しいため、実際に相談があった場合にどこまで対応できるか、といった点が悩ましい。
- 取引があるのは面識のあるフリーランスばかりのため、育児介護等への配慮、ハラスメント対策についてあまり意識していなかったが、モデル実証の取組は改めて考えるきっかけとなり、今後新たに契約するフリーランスの安心にもつながると思う。

モデルⅠ



モデルⅡ

ルール設置
窓口の連絡先

WEBフォームで相談を受ける体制がなかったため、取り組むことを決定。

検討については、ホールディングス企業の管理部と常務取締役を担当者とする事を決定。

構築
周知方法の検討

フォームは記名を基本に匿名でも受け付ける運用

周知のためのレジюмеを作成

周知

レジюмеの配付、個別説明を通じて周知

運用開始



モデルⅢ



実施について

当初、実施しない予定だったが、モデルⅡのハラスメントの通報・相談フォームを応用することで、妊娠・出産・育児・介護の相談もできるものを構築した。

【 〇〇〇〇 】 ハラスメント・配慮に関する 相談フォーム (フリーランス向け)

本フォームは、〇〇〇〇と業務委託契約を締結している、または過去に締結していたフリーランス・業務受託事業者の方向けの相談窓口です。【ハラスメントに関する相談】【妊娠・出産・育児・介護等に関する配慮の相談・申出】いずれも受け付けています。「まずは話を聞いてほしい」「ハラスメントに該当するか分からない」といった段階でも構いません。匿名でのご相談も可能です。

※ 相談内容や個人情報は適切に管理し、相談・申出を理由として不利益な取扱いを行うことはありません。

[アカウントを切り替える](#)

📄 下書きを保存しました

🔒 共有なし

* 必須の質問です

お名前のご記入について *

※ 匿名の場合、状況の詳細確認が難しい場合があります。
※ 実名でご記入いただいた場合でも、内容は慎重に取り扱います。

- 実名で相談する
- 匿名で相談する

次へ

フォームをクリア

【実名で相談される方のみ】お名前のご記入

お名前 (実名)

回答を入力

戻る

次へ

フォームをクリア

下記内容から当てはまるものをお答えください

今回のご相談内容について教えてください *

- ハラスメントに関する相談
- 育児・妊娠・出産・介護等に関する配慮の相談
- 両方に関係する相談
- その他 (どれに当てはまるか分からない)

相談内容の詳細を教えてください *

※複数選択可

- パワーハラスメントに関すること
- セクシュアルハラスメントに関すること
- マタニティハラスメント (妊娠・出産・育児に関する不適切な言動)
- 育児・妊娠・出産・介護等に関する配慮の相談
- 契約条件・業務依頼に関する不安
- その他: _____

具体的な状況や経緯を教えてください *

可能な範囲で構いません。

- ・いつ頃
 - ・どのような状況で
 - ・どのような言動・出来事があったか
- などをご記入ください。

回答を入力

配慮を希望する内容があれば教えてください

- 打ち合わせ時間の調整
- 業務量の一時的な調整
- 納期延長の相談
- 業務の分割・段階的な納品
- 連絡手段 (チャット・メール中心など) の調整
- 在宅・リモート対応の相談
- その他: _____

今後の対応についてのご希望 *

- まずは話を聞いてほしい
- 事実関係の確認をしてほしい
- 可能な範囲で調整・配慮を検討してほしい
- 具体的な対応までは希望していない (情報提供のみ)
- まだ分からない

その他、伝えておきたいことがあればご記入ください

回答を入力

戻る

送信

フォームをクリア

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

このフォームは、〇〇〇〇株式会社 内部で作成されました。 - フォームのオーナーにお問い合わせる

このフォームが不審だと思われる場合 報告

Google フォーム

ハラスメント相談窓口設置のお知らせ

パートナー(フリーランス・業務受託事業者)の皆さま

平素より[]の事業活動にご協力いただき、誠にありがとうございます。

2024年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(いわゆるフリーランス法)」に基づき、弊社では、パートナーの皆さまが安心して業務に取り組める環境づくりの一環として、ハラスメントに関する相談窓口の設置(第14条:体制整備)を行うとともに、育児・妊娠・出産・介護等に関する配慮についての相談・申出(第13条)についても、本窓口にて受け付けています。

業務遂行にあたり、弊社社員または業務関係者との間でハラスメントと感ぜられる行為を受けた場合、または育児・妊娠・出産等に関する配慮について相談したい場合には、お一人で抱え込まず、以下の窓口までご相談ください。

1. 相談窓口のご案内

ご自身の状況に合わせて、利用しやすい方法でご連絡いただけます。

① Googleフォーム(24時間受付)

「まずは話を聞いてほしい」「配慮について相談したい」といった段階でもご利用ください。※匿名でのご相談も可能です

URL: []

② Chatwork

担当者([])へチャットで直接ご相談いただけます。

Chatwork ID: []

③ メール

E-mail: []

※件名に「ハラスメント相談」または「配慮相談」とご記載いただくとスムーズです。

④ 電話

電話番号: []

受付時間: 平日10時~18時(土日祝・弊社休業日を除く)

担当名: []

2. 相談者への配慮について

皆さまに安心してご利用いただくため、弊社では以下の点に配慮して対応します。

■ 秘密の保持

ご相談内容や個人情報については適切に管理し、対応に必要な範囲を超えて第三者に開示することはありません。なお、事実確認等のため関係者と情報を共有する必要がある場合には、可能な限り相談者の意向に配慮しながら対応を行います。

■ 不利益な取扱いの禁止

相談や情報提供を行ったこと、または育児・妊娠・出産・介護等に関する配慮を申し出たことを理由として、業務委託契約や業務依頼において不利益な取扱いを行うことはありません。

3. 対象となる相談・ハラスメントについて(参考)

本窓口では、業務委託契約に関連して行われる様々なハラスメント行為・相談を対象としています。

■ パワーハラスメント

取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えるもの。

(例)

- ・人格を否定する発言、威圧的・継続的な叱責
- ・不当に過大な要求や、正当な理由のない契約条件変更の示唆等

■ セクシュアルハラスメント

性的な言動により就業環境が害されるもの、または性的な言動への対応を理由として不利益を受けるもの。

(例)

- ・性的な冗談、容姿に関する不快な発言
- ・執拗な私的誘い、拒否したことによる不利益の示唆等

■ マタニティハラスメント・育児等に関する不適切な取扱い

妊娠・出産・育児等に関する事情や、配慮の申出に関連して、就業環境を害する言動や不利益な取扱いを行うこと。

(例)

- ・妊娠や育児を理由に、業務継続を否定する発言
- ・配慮の相談をしたことに対する威圧的・否定的な言動
- ・「配慮を求めたら仕事は続けられない」といった示唆
- ・妊娠・育児を理由とした不当な契約条件変更の示唆等

※ ハラスメントに該当するか判断がつかない場合や、配慮としてどこまで相談してよいか迷う場合でも、ご相談いただいても問題ありません。

4. 最後に

弊社は、フリーランスの皆さまとの信頼関係を大切に、安心して能力を発揮いただける環境づくりに努めてまいります。少しでも気になることがありましたら、どうぞ遠慮なくご相談ください。

※ 匿名でのご相談も受け付けています。内容によっては詳細な確認が難しい場合もありますので、いただいた情報は今後の対応や環境づくりの参考とさせていただきます。

会社概要

業務内容	ポスティング
従業員数	40名
フリーランス人数	約100名（70%のフリーランスが3年以上働いている）
フリーランス業務内容	ポスティング（フリーランスは各営業所に所属する）

取組体制

- 検討メンバー 1名（総務部）
- 取組み工数 1～2営業日（打ち合わせ・会議・作業）
- 取組み期間 全モデル実装に至るまで7週間程度

取組の概要

【モデルⅠ】就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付

- 提供されたひな形をベースに、自社の実情や対応可能な配慮内容などを考慮してカスタマイズした。

【モデルⅡ】ハラスメントに関する通報・相談窓口(目安箱)の設置

- 提供されたひな形を参考に、Googleフォームで作成。

取組に当たっての実情・背景や取り組む中での工夫・気付きなど

- 代表者が多忙であることから、中々打ち合わせ時間が取れず、運用開始まで時間がかかった。
- 社会保険労務士とは日頃から月1回の定期ミーティングを行い、ハラスメント事案への対応など密な関係を築いている。取組を検討するに当たって、不明点は担当者が自ら調べつつ、社会保険労務士などに相談しながら対応した。
- 就業場所の掲示板に資料を掲示し、確認するよう口頭で促す形で取組内容をフリーランスに周知した。
- モデルⅡのWEBフォームでのハラスメント相談は、匿名での相談も可能とするが、詳しい事実把握など具体的な対応を希望する場合には名前・メールアドレスの記載をお願いする形とした。
- モデルⅢ(育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供)については、業務遂行の実態やこれまでの事例を踏まえると、フリーランスの方が事業場に来た際に担当者で口頭でやりとりすることで十分対応できるため、自社では簡便な申出様式の作成は必須ではないと考え、実施しないこととした。
- 今回モデル実証に参加したことで、ハラスメント対策や育児介護等への配慮について、改めて環境整備ができたことは良かった。特に、育児介護等への配慮について、従来は現場での口頭のやりとりだけで対応していたが、補助説明資料を作成し、書面として対応が明確化されたことはフリーランスからも好感を持って受け止められているようだ。

モデルⅠ

記載項目洗い出し

育児介護等への配慮の例を自社の実情を踏まえて検討(ひな形中の「会議時間の調整」という文言について、ポスティングという業務内容を踏まえて、「入社・退社・会議時間の調整」へと変更)

記載項目洗い出し
及び運用方法確定

モデルⅡのハラスメント相談のWEBフォームのURLを追記。
「ひな形」ベースに、自社の状況に応じてアレンジした上で説明用資料として使用することを決定。

周知方法の設定
及び構築・運用

各営業所の掲示板に説明用資料を掲示した。
あわせて、フリーランスには個々に掲示板を確認するよう口頭で促した。

運用開始

1週目

4週目

7週目

モデルⅡ

ルール設定
及び通報書式の設定

匿名での相談も可能とするが、詳しい事実把握など具体的な対応を希望する場合には、その後の対応を想定し、名前とメールアドレスを記載することとする。

Googleフォームを利用して、WEBフォームを作成。

周知方法の設定
及び構築・運用

モデルⅠの説明資料にWEBフォームのURLを追記し、周知

運用開始

4週目

7週目

モデルⅢ

フリーランス・業務受託事業者(個人、法人の一人社長を含む)の 皆様に対する配慮について

当社では、当社が発注する業務委託の受託者であるフリーランスの方の就業環境の整備のため、フリーランスの方が妊娠、出産、育児又は介護と業務を両立できるよう、必要な配慮をしております。

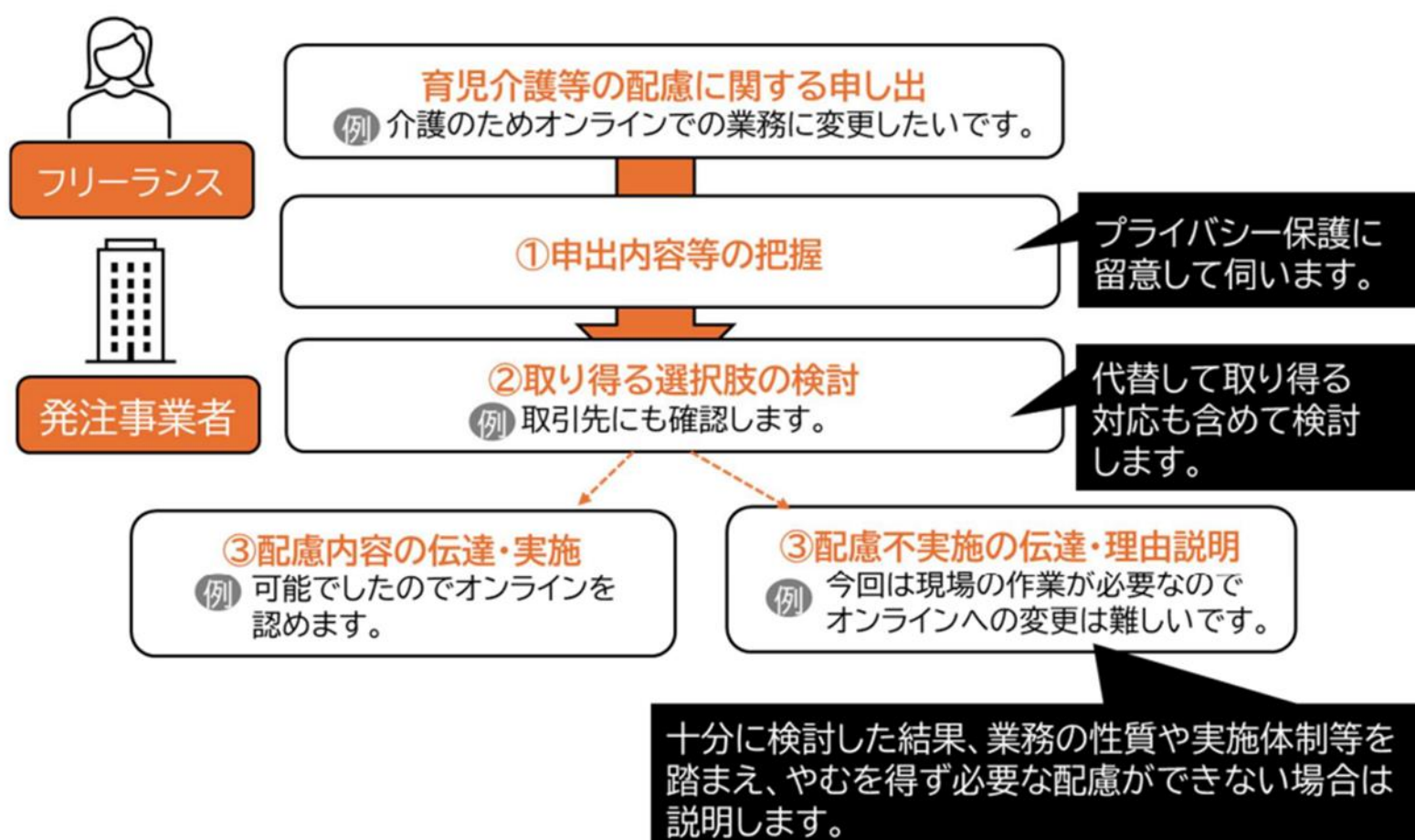
育児	小学校就学前の子が対象。
介護	要介護状態(2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態)にある家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫)の介護が対象。

■具体的な配慮の例

納期やスケジュールの柔軟な調整、打ち合わせのオンライン化、お子様の送迎時間を考慮するなどの出社・退社・会議時間の調整、業務量の一時的な軽減や分割、チャットやメールでの連絡を基本とすること …etc.

配慮の申出を受けた場合は、以下の通り検討を行いますので、配慮が必要なフリーランスの方は、当社担当者まで口頭、メール、書面にてご相談ください。

担当 総務部 (e-mail :)



申出をしたことや配慮を受けたことのみをもって、不利益な取扱いを受けることはありません。

以上

フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

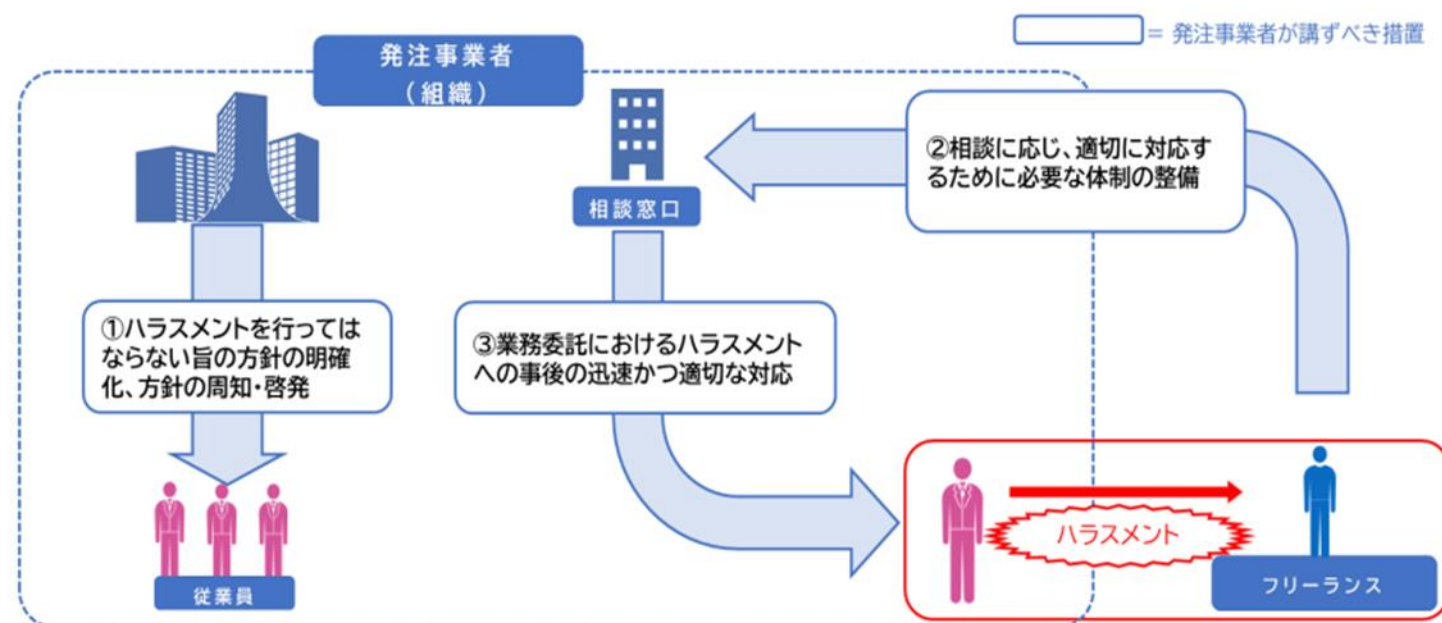
当社では、フリーランスの方が安心して働くことができる環境を整備するため、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）」に基づき、ハラスメントに関する相談窓口を設置しております。ハラスメントでお困りの際は、相談窓口にご相談ください。

【社内相談窓口】 総務部 e-mail :

【オンライン通報窓口】


- 当社が発注する業務委託の受託者に対する、当社の役員、従業員、その他お仕事をしたり関係する方からのハラスメントが対象です。
- (ご本人の) 匿名での相談も可能です。
- 事案を見聞きした第三者からの通報・相談も可能です。
- 寄せられた相談については、相談者の意向を伺った上で対応を検討します。
- 秘密は守ります。ただし、解決のために必要な関係者には、相談者と協議の上で情報を開示することもあります。
- 相談者が不利益な取扱いを受けることはありません。

弊社ではハラスメント対策に係る体制整備を行っています。 ▼概要▼



フリーランス等のハラスメントに関する 通報窓口【】

フリーランスの方のよりよい就業環境づくりにご協力ください。

 共有なし



* 必須の質問です

1.あなたはどちらに該当しますか？ *

- 自ら受けたハラスメントについて、相談したい
- 他者（フリーランス）が受けたハラスメントの現場をみたため、通報したい

2.それはどのようなハラスメントですか？ *

- パワーハラスメント
- セクシャルハラスメント
- マタニティハラスメント
- その他: _____

3.詳しい事実把握など具体的な対応をご希望の場合は、氏名・メールアドレスを *
ご記載ください。担当者よりご連絡させていただきます。
希望しない方は「希望しない」とご記載ください。

回答を入力

送信

フォームをクリア

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。 - [フォームのオーナーに問い合わせる](#) - [利用規約](#) - [プライバシー ポリシー](#)

このフォームが不審だと思われる場合 [報告](#)

Google フォーム

会社概要

業務内容	人材サービス事業・リクルーティング事業・地域情報サービス事業・HRプラットフォーム事業
従業員数	約1,600名
フリーランス人数	約30名程度
フリーランス業務内容	求人広告のメディア作成、カメラマン、デザイン

取組体制

- 検討メンバー 3名（リクルーティング事業本部、総務人事部、リスクマネジメント担当者）
- 取組み工数 工数は時間に換算すると10時間程度。
- 取組み期間 全モデル運用開始に至るまで8週間程度

取組の概要

【モデルⅠ】就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付

- ひな形をベースに、自社の実情を踏まえた文章、内容にカスタマイズして作成。

【モデルⅢ】育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供

- 自社の実情に応じた配慮事項を洗い出した上で、提供されたひな形を活用して実施。

取組に当たっての実情・背景や取り組む中での工夫・気付きなど

- フリーランス法施行時にハラスメントへの対応についての方針を決定しており、モデル実証に取り組むに当たっての論点は主に実施体制・方法の整理・確認に留まるため、取締役等の承認は不要とし、適宜報告しながら実施した。
- メール・電話を活用して検討メンバーの間で検討・調整し、月1回開催されるリスクマネジメント・コンプライアンスミーティングで取組内容の社内説明を行った。
- 総務人事部がフリーランスの管理を担当しているが、取引関係にあるフリーランスのリストや周知ルートが整備されていたため、スムーズに取組を周知することができた。
- 育児介護等への配慮について、フリーランスから相談があれば、法令に基づく指針で定められた対象者の範囲に限らず配慮を検討する考えから、対象者を限定しない形でモデルⅠの説明資料を作成した。
- フリーランスは会社に相談しづらい点を考慮し、フリーランスとの意見交換を行いながら、相談しやすい環境の整備を意識して取り組んだ。

モデルⅠ

記載項目洗い出し及び運用方法確定

育児介護等への配慮の対象者の範囲について、法令に基づき定められている範囲と異なる場合でも必要に応じて対応する考えから、説明資料において対象範囲の記載はしないことにした。

「ひな形」をアレンジし、説明用資料として使用することにした。

周知方法の設定及び構築・運用

総務人事部がフリーランスの管理を担当し、取引関係にあるフリーランスのリストや周知ルートが整備されていたため、説明用資料完成後、各部門での周知もスムーズに行うことができ、運用開始に至った。

運用開始



モデルⅡ



モデルⅢ

対応項目洗い出し

育児介護等への配慮として考えられる内容については、ひな形を参考に洗い出しを行った。
また、ひな形に記載されている配慮内容について、申請があればおおむね対応可能であることを確認した。納期については、業務内容を鑑み、元々の記載の「納期の延長」から「納期の調整」という記載にした。

申出書式の作成

「ひな形」を申出書式として活用することにした。

運用

総務人事部がフリーランスの管理を担当し、取引関係にあるフリーランスのリストや周知ルートが整備されていたため、各部門での周知をスムーズに行い、運用を開始することができた。

運用開始



フリーランス・業務受託事業者(個人、法人の一人社長を含む)の 皆様に対する配慮について

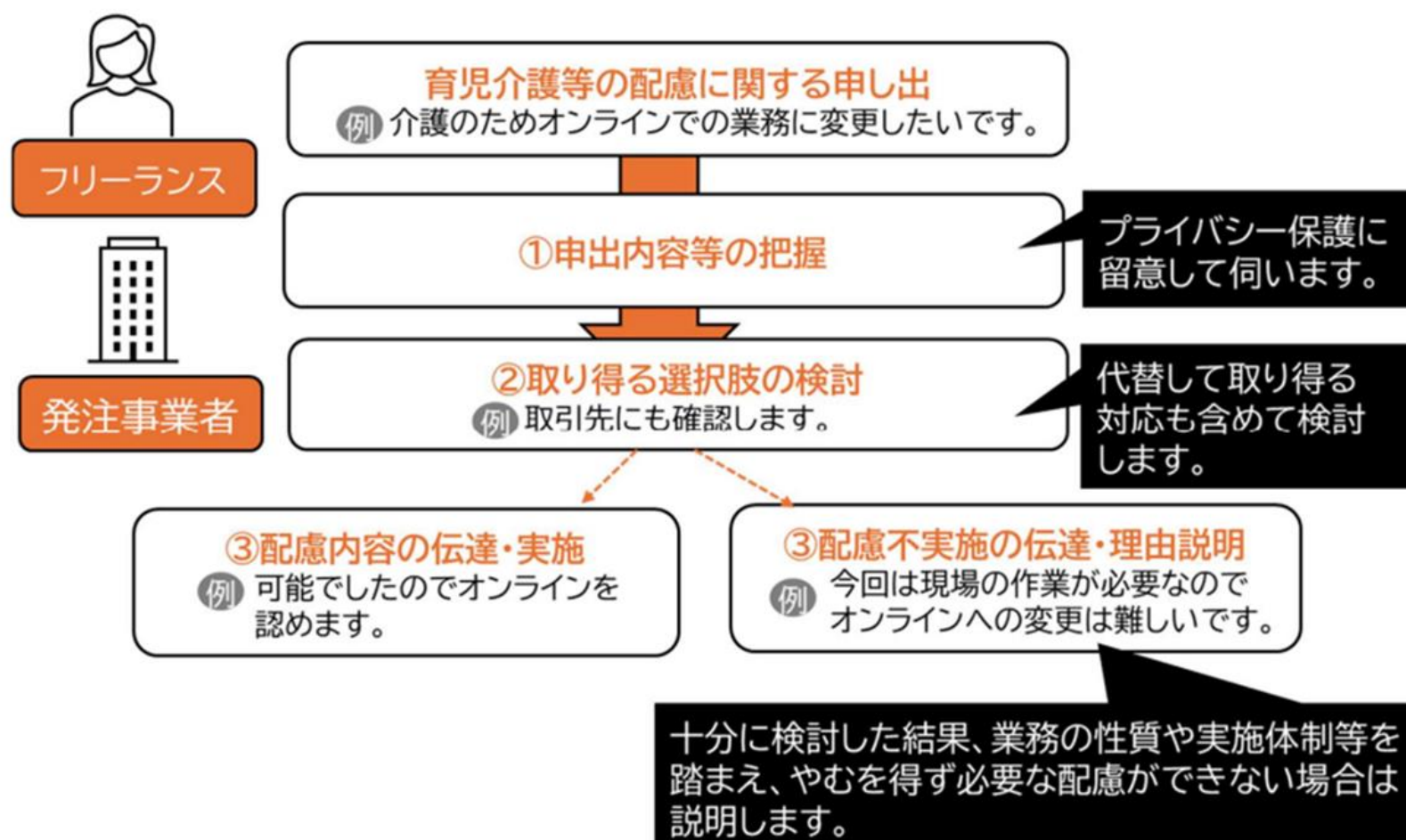
当社では、当社が発注する業務委託の受託者であるフリーランスの方の就業環境の整備のため、フリーランスの方が妊娠、出産、育児又は介護と業務を両立できるよう、必要な配慮をしております。

■具体的な配慮の例

納期やスケジュールの柔軟な調整、打ち合わせのオンライン化、お子様の送迎時間を考慮するなどの会議時間の調整、業務量の一時的な軽減や分割、チャットやメールでの連絡を基本とすること …etc.

配慮の申出を受けた場合は、以下の通り検討を行いますので、配慮が必要なフリーランスの方は、当社担当者まで口頭（お電話）、メール、書面にてご相談ください。

担当 総務人事部（TEL： ）



申出をしたことや配慮を受けたことのみをもって、不利益な取扱いを受けることはありません。

以上

表面

フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

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、当社では、当社の業務委託先となられるフリーランスの方が、当社との業務委託契約の履行にあたって、ハラスメント(または、そのおそれのある場合を含みます)を受けられた場合に、ご相談いただける窓口を設置しています。

ハラスメントに関する相談・苦情は下記窓口まで書面またはお電話でお申し出ください。プライバシーに配慮し、ご相談・苦情をお受けいたします。また、申し出を行ったことにより、不利益を受けることはありません。

ハラスメント相談・苦情窓口

【担当者】

総務人事部 法務課長

住所:

TEL:

※お電話での受付は、月曜日～金曜日(祝祭日及び会社指定の休日を除く)9時～18時

【責任者】

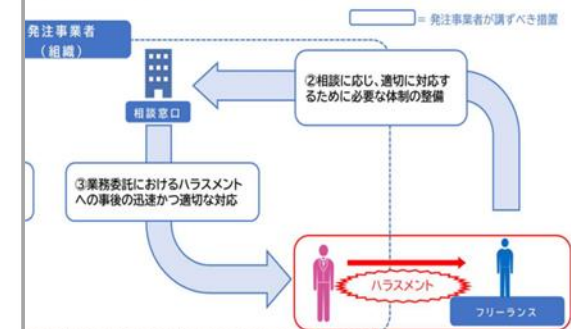
株式会社 総務人事部長

- 当社が発注する業務委託の受託者に対する、当社の従業員、その他お仕事をするにあたり関係する方からのハラスメントが対象です。
- 匿名での相談も可能です。
- 寄せられた相談については、相談者の意向を伺った上で対応を検討します。
- 秘密は守ります。ただし、解決のために必要な関係者には、相談者と協議の上で情報を開示することもあります。

裏面

フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

対策に係る体制整備を行っています。▼概要▼



おけるハラスメントのケース

対価型	性的な言動に対するフリーランスの対応により、契約の解除等の不利益を受けること。 (例) フリーランスに対し性的な関係を求めたが拒否されたため、フリーランスとの契約を解除すること。
環境型	フリーランスの就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じること。 (例) 発注事業者の雇用する従業員が、同じ事業所において就業するフリーランスに関する性的な内容の情報を意図的かつ継続的に伝えたため、フリーランスが苦痛を感じて仕事ができなくなる。
状態への嫌がらせ型	フリーランスが妊娠・出産したこと、つわりなどにより業務を行えないことなどに伴う言動により就業環境が害されるもの。 (例) ・妊娠したことのみを理由として嫌がらせをするもの。 ・妊娠したことなどを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの。
配慮申出等への嫌がらせ型	フリーランスが妊娠・出産に関して法第13条の配慮の申出をしたことなどに伴う言動により就業環境が害されるもの。 (例) ・申出をしないように言うなど、配慮の申出を阻害するもの。 ・配慮を受けたことにより嫌がらせをするもの。 ・配慮の申出等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの。
定義	業務委託に関して行われる①取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、②業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③フリーランスの就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。
体的な攻撃	殴打・足蹴りを行うこと。
精神的攻撃	(例) 契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず正当な理由なく報酬を支払わないことまたは減額することを、度を超えて繰り返し示唆するまたは威圧的に迫ること。
人間関係からの切り離し	(例) 一人のフリーランスに対して、発注事業者の雇用する従業員が集団で無視をし、事業所で孤立させること。
過大な要求	(例) 明確な検収基準を示さず嫌がらせのためにフリーランスの給付の受領を何度も拒み、やり直しを強要すること。
過小な要求	(例) 気に入らないフリーランスに対して嫌がらせのために業務委託契約上予定されていた業務や役割を与えないこと。
個人情報の侵害	(例) フリーランスを事業所外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。

<https://www.jftc.go.jp/file/flpamph.pdf>
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)パンフレット P.22



フリーランスのみなさまへ

妊娠・出産・育児等の配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由と対象期間を教えてください。

(例: 妊娠・出産のため。○年○月～○年○月まで)

理由: ()

期間: () ※暫定で結構です。

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

リモートワークの対応

納期の調整

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な稼働

上記以外の申出 ()

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は窓口担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

フリーランスのみなさまへ

介護の配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由を教えてください。

(例:父(母)の介護のため)

理由:()

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

リモートワークの対応

納期の調整

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な稼働

上記以外の申出()

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は窓口担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

会社概要

業務内容	求人広告専門の広告代理店
従業員数	約60名
フリーランス人数	5名以下（元従業員）
フリーランス業務内容	求人情報専門検索エンジンの使用方法の指導、助成金の申請業務（役員1名がフリーランスを管理）

取組体制

- 検討メンバー 1名（総務・財務担当）
- 取組み工数 2～3営業日（会議・作業）
- 取組み期間 全モデル運用開始に至るまで8週間程度（ただし、社屋移転のため中断した時期がある）

取組の概要

【モデルⅠ】就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付

- 提供されたひな形を基に、自社の実情を踏まえてアレンジし、作成した。

【モデルⅢ】育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供

- 提供されたひな形にアレンジを加えて実施した。

取組に当たっての実情・背景や取り組む中での工夫・気付きなど

- モデル実証と会社移転の時期が重なり、運用開始までに時間を要した。
- 取組の方向性については、担当者と役員1名の間で検討・決定し、月1回開催される役員会で最終承認した。
- 担当者は経理が専門で、労務関係の知識が豊富というわけではなかったが、提供されたひな形を基に自社の実情を踏まえてアレンジし、運用開始に至った。
- ハラスメントの相談について、事実確認のしやすさなどを踏まえ、基本的に名前を明らかにしてもらうことにした。匿名での通報は、事実確認が難しく、虚偽リスクなども懸念される。
- 「ひな形」を活用した就業環境整備は効果的だが、自社従業員間でのハラスメント事案への対応などの経験がないと、実際にハラスメントの相談があった場合に対応に悩む場面もあるのではないかと。
- 当初、フリーランス法の育児介護等への配慮義務について、「必ず申出内容どおりに対応しなければならない」と誤解していた部分があったが、モデル実証の取組を通じて法の正しい理解につながった。
- 適切に配慮を実施する上では情報共有が重要であることから、育児介護等への配慮の申出様式に、随時、業務の進捗状況を報告してもらうことが必要である旨を追記した。

モデルⅠ

ルール設定

総務部を担当として
取り組むことを決定

記載項目洗い出し

ハラスメントの相談につ
いては、事実確認のしやす
さなどを考慮し、基本的に
名前を明らかにしてもらっ
ことにした。

周知方法の設定
及び構築・運用

対象となるフリーランス
に對面で説明し、周知。

役員定例会で、役員、人事
にかかわる管理職を対象に
取組の周知を実施。

運用開始

1週目

社屋移転のため作業できず

7週目

8週目

モデルⅡ

モデルⅢ

ルール設定

提供されたひな形を基に検討
し、「※事前に申し出てもらえ
れば調整可能です。ただし、随時、
仕事の進捗情報の報告は必須と
させていただきます。」という注
意書きを追加。

申出書式の作成
及び運用

対象となるフリーランスに
對面で説明し、周知。

役員定例会で、役員、人事
にかかわる管理職を対象に
取組の周知を実施。

運用開始

1週目

社屋移転のため作業できず

7週目

8週目

フリーランス・業務受託事業者(個人、法人の一人社長を含む)の 皆様に対する配慮について

当社では、当社が発注する業務委託の受託者であるフリーランスの方の就業環境の整備のため、フリーランスの方が妊娠、出産、育児又は介護と業務を両立できるよう、必要な配慮をしております。

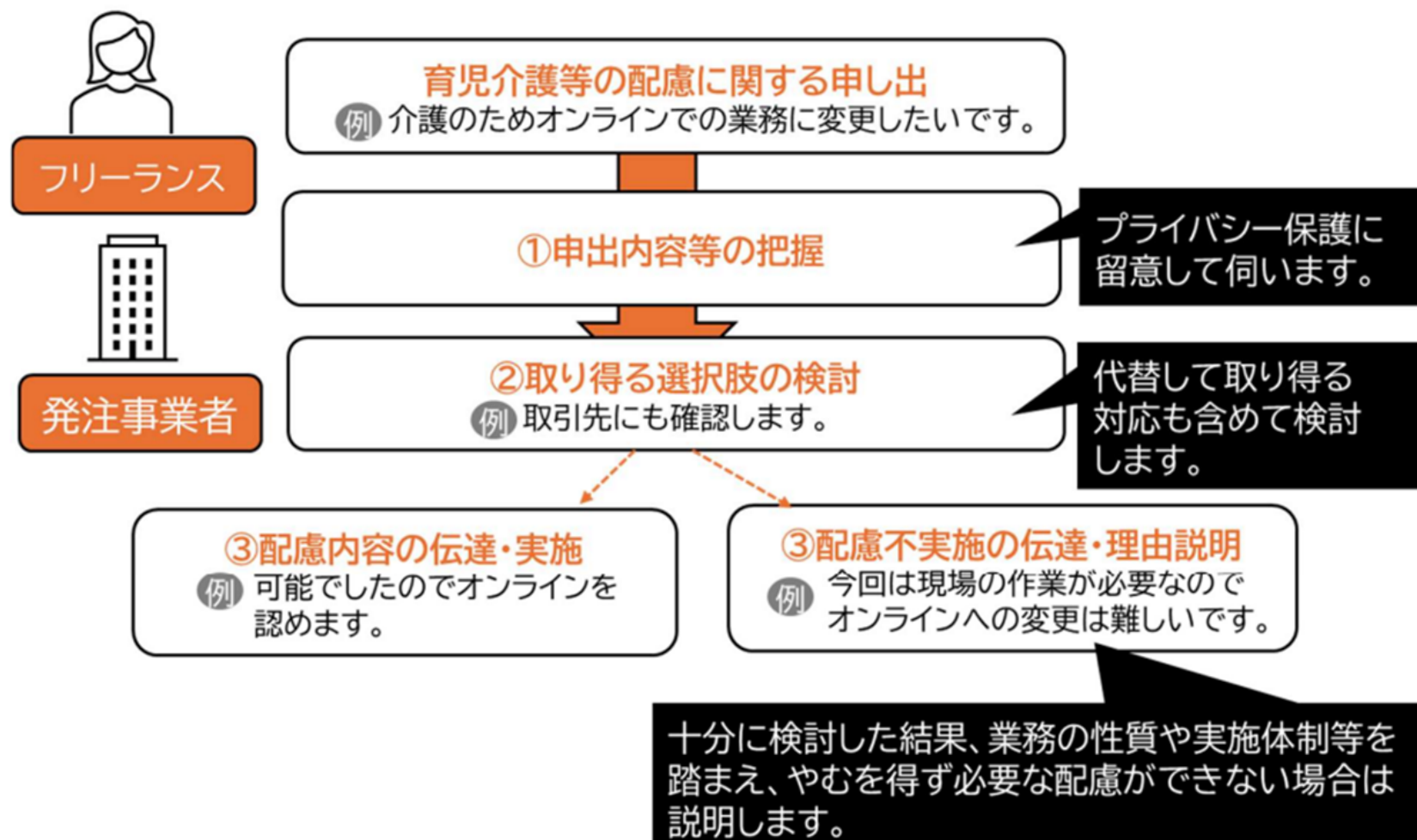
育児	小学校就学前の子が対象。
介護	要介護状態(2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態)にある家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫)の介護が対象。

■具体的な配慮の例

納期やスケジュールの柔軟な調整、打ち合わせのオンライン化、
業務量の一時的な軽減や分割、チャットやメールでの連絡を基本とすること …etc.

配慮の申出を受けた場合は、以下の通り検討を行いますので、配慮が必要なフリーランスの方は、当社担当者まで口頭、メール、書面にてご相談ください。

担当 総務部 (メール:)



申出をしたことや配慮を受けたことのみをもって、不利益な取扱いを受けることはありません。

以上

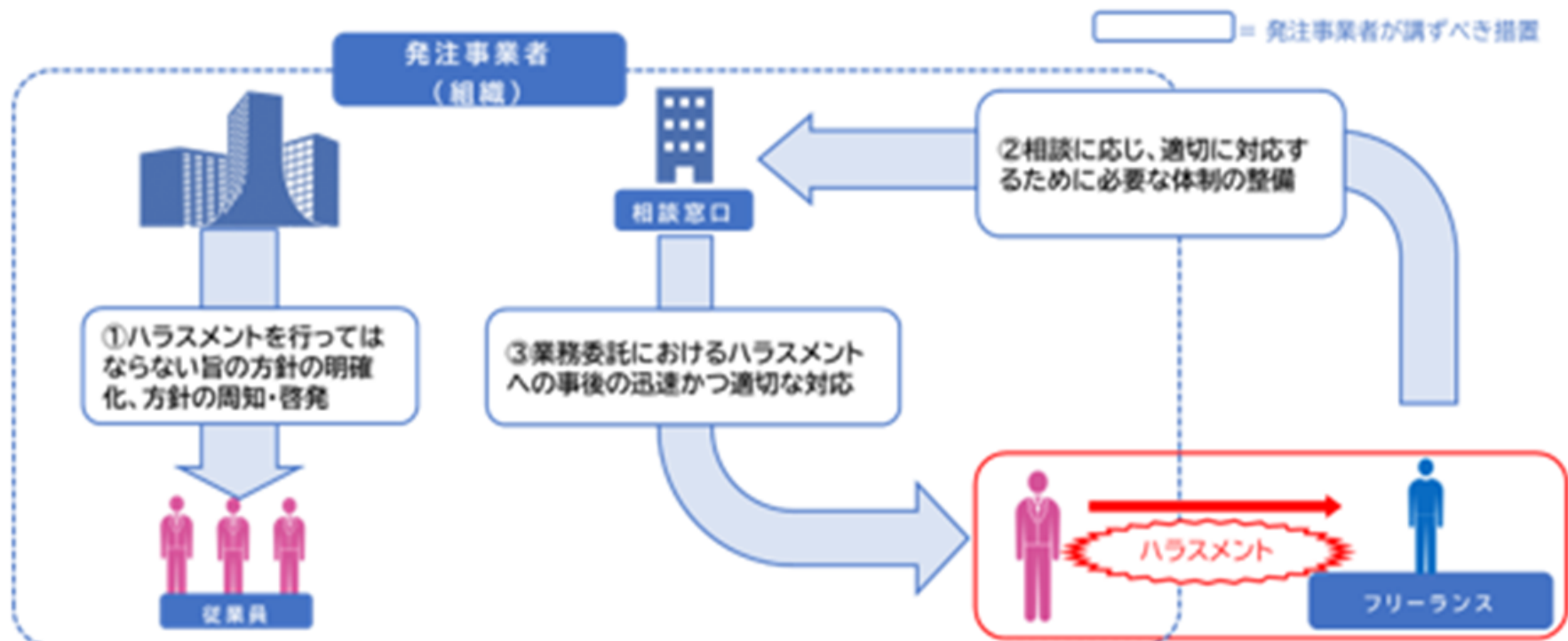
フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

当社では、フリーランスの方が安心して働くことができる環境を整備するため、「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、ハラスメントに関する相談窓口を設置しております。ハラスメントでお困りの際は、相談窓口にご相談ください。

【社内相談窓口】 総務部 e-mail :

- 当社が発注する業務委託の受託者に対する、当社の役員、従業員、その他お仕事をしたり関係する方からのハラスメントが対象です。
- 事案を見聞きした第三者からの通報・相談も可能です。
- 寄せられた相談については、相談者の意向を伺った上で対応を検討します。
- 秘密は守ります。ただし、解決のために必要な関係者には、相談者と協議の上で情報を開示することもあります。
- 相談者が不利益な取扱いを受けることはありません。

弊社ではハラスメント対策に係る体制整備を行っています。 ▼概要▼



フリーランスのみなさまへ

妊娠・出産・育児等の配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由と対象期間を教えてください。

(例: 妊娠・出産のため。○年○月～○年○月まで)

理由: ()

期間: () ※暫定で結構です。

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

リモートワークの対応

納期の延長

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な稼働

上記以外の申出 ()

※事前に申し出てもらえれば調整可能です。ただし、随時、仕事の進捗情報の報告は必須とさせていただきます。

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は窓口担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

フリーランスのみなさまへ

介護の配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由を教えてください。

(例: 父(母)の介護のため)

理由: ()

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

リモートワークの対応

納期の延長

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な稼働

上記以外の申出 ()

※事前に申し出てもらえれば調整可能です。ただし、随時、仕事の進捗情報の報告は必須とさせていただきます。

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は窓口担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

会社概要

業務内容	市場調査・分析、マーケティング戦略立案、広告・プロモーション企画、イベント・キャンペーン運営、WEB・PR・クリエイティブ開発
従業員数	約70名
フリーランス人数	多数取引あり（各現場単位で管理）
フリーランス業務内容	イベント・キャンペーン運営

取組体制

- 検討メンバー 3名（代表者、管理部2名）
- 取組み工数 担当者2名×3日 検討時間含め1週間程度で運用に至る
- 取組み期間 全モデル運用開始に至るまで8週間程度

取組の概要

【モデルⅠ】就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付

- 提供されたひな形をベースに作成した。

【モデルⅢ】育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供

- 提供されたひな形を活用し、実施した。

取組に当たっての実情・背景や取り組む中での工夫・気付きなど

- 検討に当たって、外部の専門家(弁護士、社会保険労務士)に相談する場面はなく、自社内で対応できた。
- 担当者は、提供されたひな形や厚生労働省のサイトを活用して、経営会議、マネージャーを対象とした会議で説明を行った。なお、社内説明に際しては、フリーランス法に基づく就業環境整備の取組だけでなく、中小受託取引適正化法への対応についても関連するものとして一緒に説明した。
- 取組を進めるに当たって、提供されたひな形の存在は大きかった。一から考えろ、といわれると難しかったと思う。
- 通報・相談に当たっての記名・匿名の扱いについて、第三社からの通報については匿名を可能とし、相談については記名を原則とすることにした。
- イベント業務等でフリーランスに単発で委託するケースが多く、管理部では人数や過去の取引を詳細には把握しきれていない中で、今回の取組の周知対象をどこまでとするか(どこまで遡って過去に取引があったフリーランスを対象とするか、連絡先がわからないフリーランスをどうするか等)で悩んだが、令和7年10月頃以降に取引があったフリーランスを対象として周知した。

モデルⅠ

記載項目洗い出し

ハラスメント相談窓口における、匿名での相談の取扱いについて検討。

記載項目洗い出し
及び運用方法確定

ハラスメントの相談について、第三者からの通報については匿名でも可能とするが、相談については記名を基本とすることにした。
(通報の場合は一方的に情報をもたらう形も想定されるが、相談となると双方向のやりとりが前提となるため)
資料には「第三者からの通報の場合は匿名でも受け付けます」と記載。

周知方法の設定
及び構築・運用

経営会議(役員・管理職参加)で説明。
コーポレートサイトに資料を掲載し、社内には朝礼でサイト掲載の旨を伝達し、社外には各部署の担当者からフリーランスの方に対し、自社HPのURLをお知らせ。

運用開始

1週目

4週目

8週目

モデルⅡ

モデルⅢ

対応項目洗い出し

自社で考えられる配慮事項を洗い出した。
また、ひな形で例示された配慮内容について、申請があればおおむね対応可能であることを確認した。

対応項目洗い出し

ひな形で例示された配慮事項のうち、「納期の延長」という記載について、延長という対応が現実的でないケースもあるため、表記を「納期の延長」→「納期の調整」に変更。

申出書式の作成
及び運用

ひな形からの変更箇所を確定させ、申出書式として確定。
経営会議(役員・管理職参加)などで社内説明、フリーランスに対しては、自社HPを活用して周知。

運用開始

1週目

4週目

8週目

フリーランス・業務受託事業者(個人、法人の一人社長を含む)の 皆様に対する配慮について

当社では、当社が発注する業務委託の受託者であるフリーランスの方の就業環境の整備のため、フリーランスの方が妊娠、出産、育児又は介護と業務を両立できるよう、必要な配慮をしております。

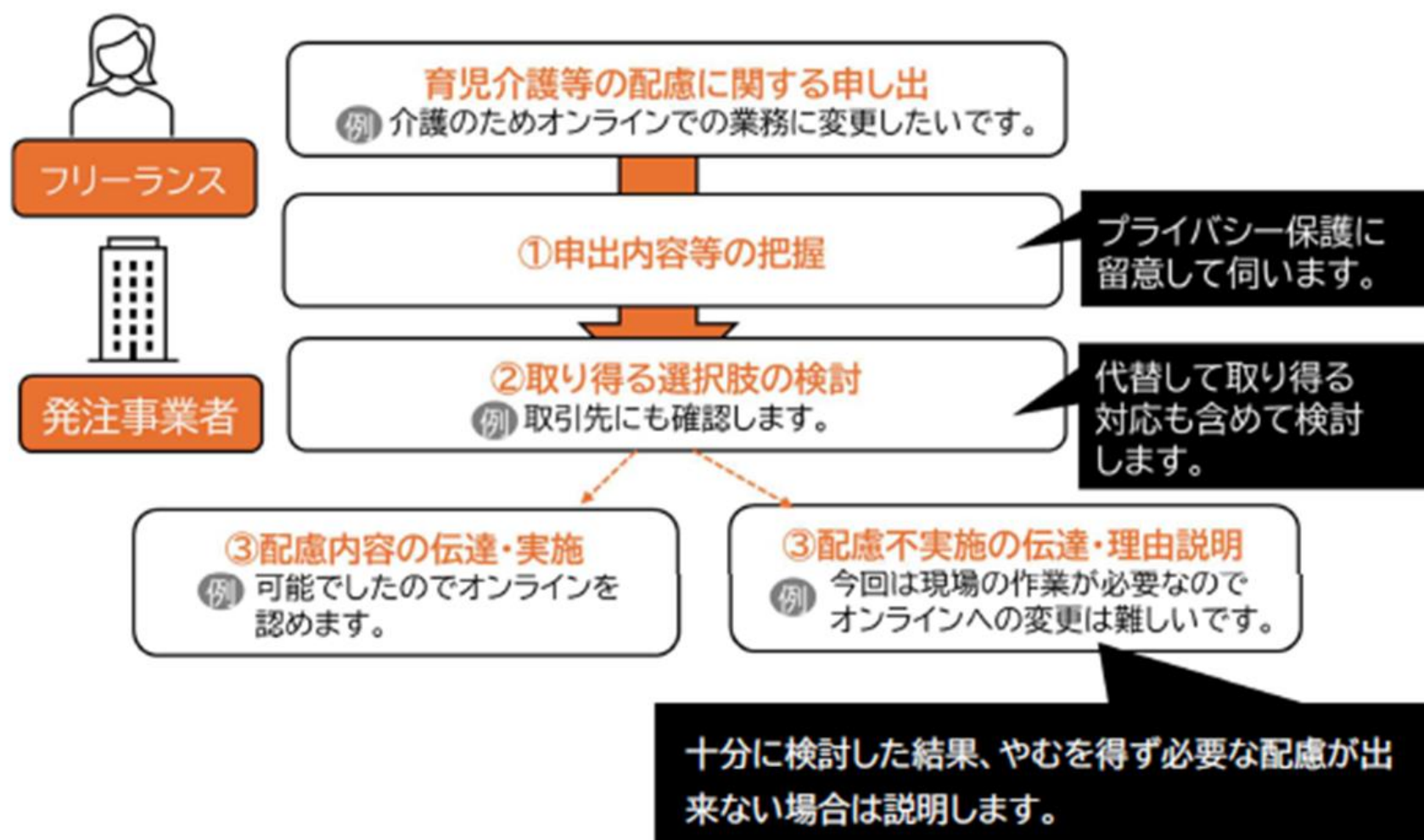
育児	小学校就学前の子が対象。
介護	要介護状態(2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態)にある家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫)の介護が対象。

■具体的な配慮の例

納期やスケジュールの柔軟な調整、打ち合わせのオンライン化、
お子様の送迎時間を考慮するなどの会議時間の調整、業務量の一時的な軽減や分割、
チャットやメールでの連絡を基本とすること

配慮の申出を受けた場合は、以下の通り検討を行いますので、配慮が必要なフリーランスの方は、当社担当者まで口頭、メール、書面にてご相談ください。

担当：管理部（メール：[\[メールアドレス\]](#)）



申出をしたことや配慮を受けたことのみをもって、不利益な取扱いを受けることはありません。

以上

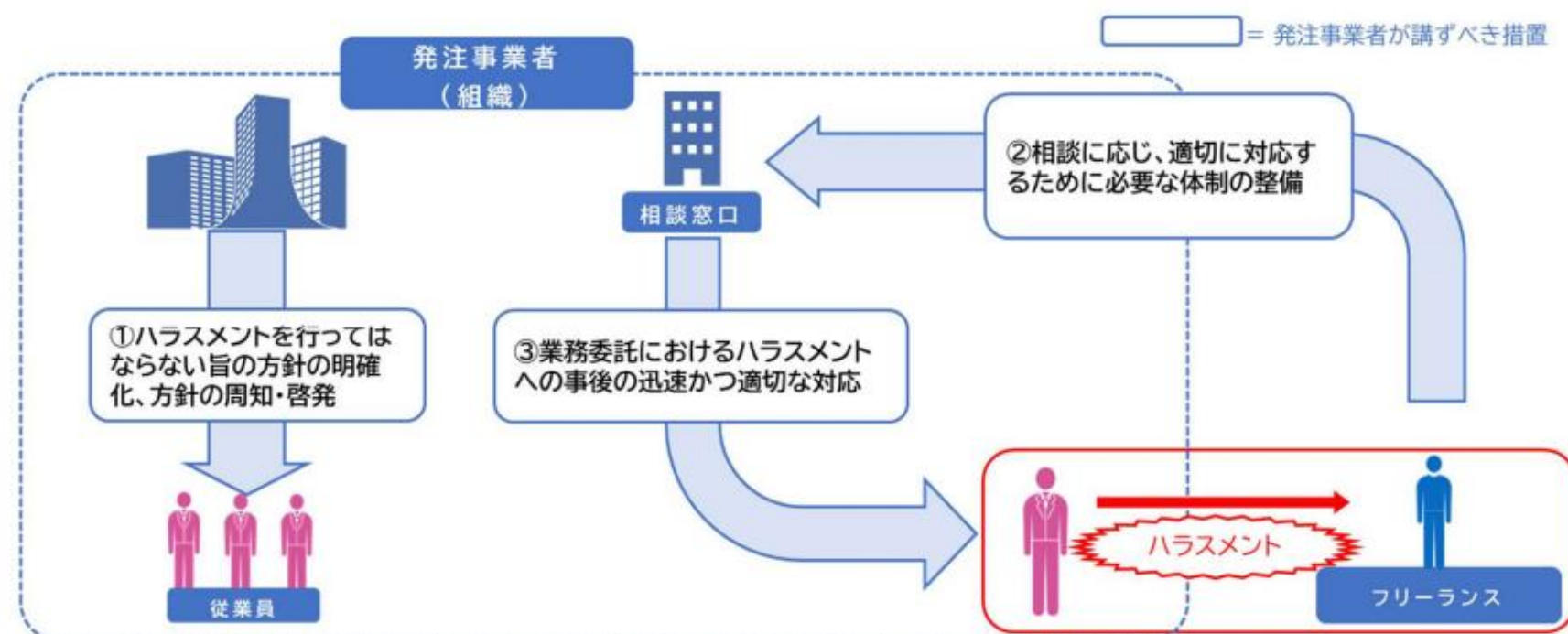
フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

当社では、フリーランスの方が安心して働くことができる環境を整備するため、「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、ハラスメントに関する相談窓口を設置しております。ハラスメントでお困りの際は、相談窓口にご相談ください。

【社内相談窓口】 管理部 e-mail :

- 当社が発注する業務委託の受託者に対する、当社の役員、従業員、その他お仕事をしたり関係する方からのハラスメントが対象です。
- 第三者からの通報の場合は、匿名も可能です。
- 寄せられた相談については、相談者の意向を伺った上で対応を検討します。
- 秘密は守ります。ただし、解決のために必要な関係者には、相談者と協議の上で情報を開示することもあります。
- 相談者が不利益な取扱いを受けることはありません。

弊社ではハラスメント対策に係る体制整備を行っています。 ▼概要▼



フリーランスのみなさまへ

妊娠・出産・育児等の配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由と対象期間を教えてください。

(例: 妊娠・出産のため。○年○月～○年○月まで)

理由: ()

期間: () ※暫定で結構です。

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

リモートワークの対応

納期の調整

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な稼働

上記以外の申出 ()

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は窓口担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

フリーランスのみなさまへ

介護の配慮に関する申出書



下記設問に回答、もしくはチェックを入れてください。

Q1. お名前を教えてください。

()

Q2. 配慮申出理由を教えてください。

(例:父(母)の介護のため)

理由:()

Q3. 配慮希望事項にチェックを入れてください。

リモートワークの対応

納期の調整

業務量の調整

急な体調不良の際の柔軟な稼働

上記以外の申出()

Q4. なにか補足やメッセージ等ございましたら自由にご記入ください。

いただいた個人情報につきましては適切に取り扱います。

尚、本件は窓口担当者に口頭やメールなどで申し出ることも可能です。

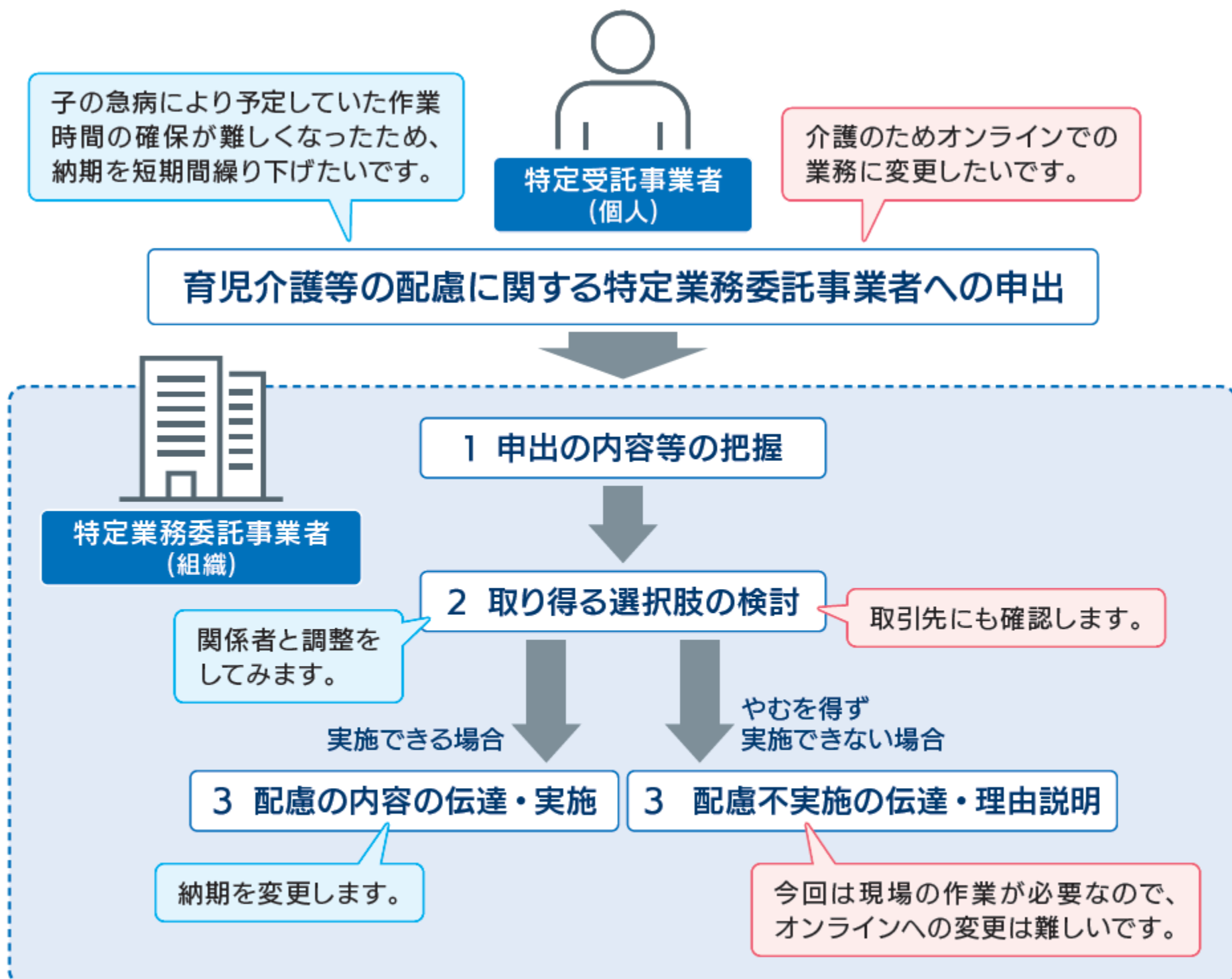
育児介護等と業務の両立に対する配慮義務 第13条

- ▶ 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。(第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。(第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。

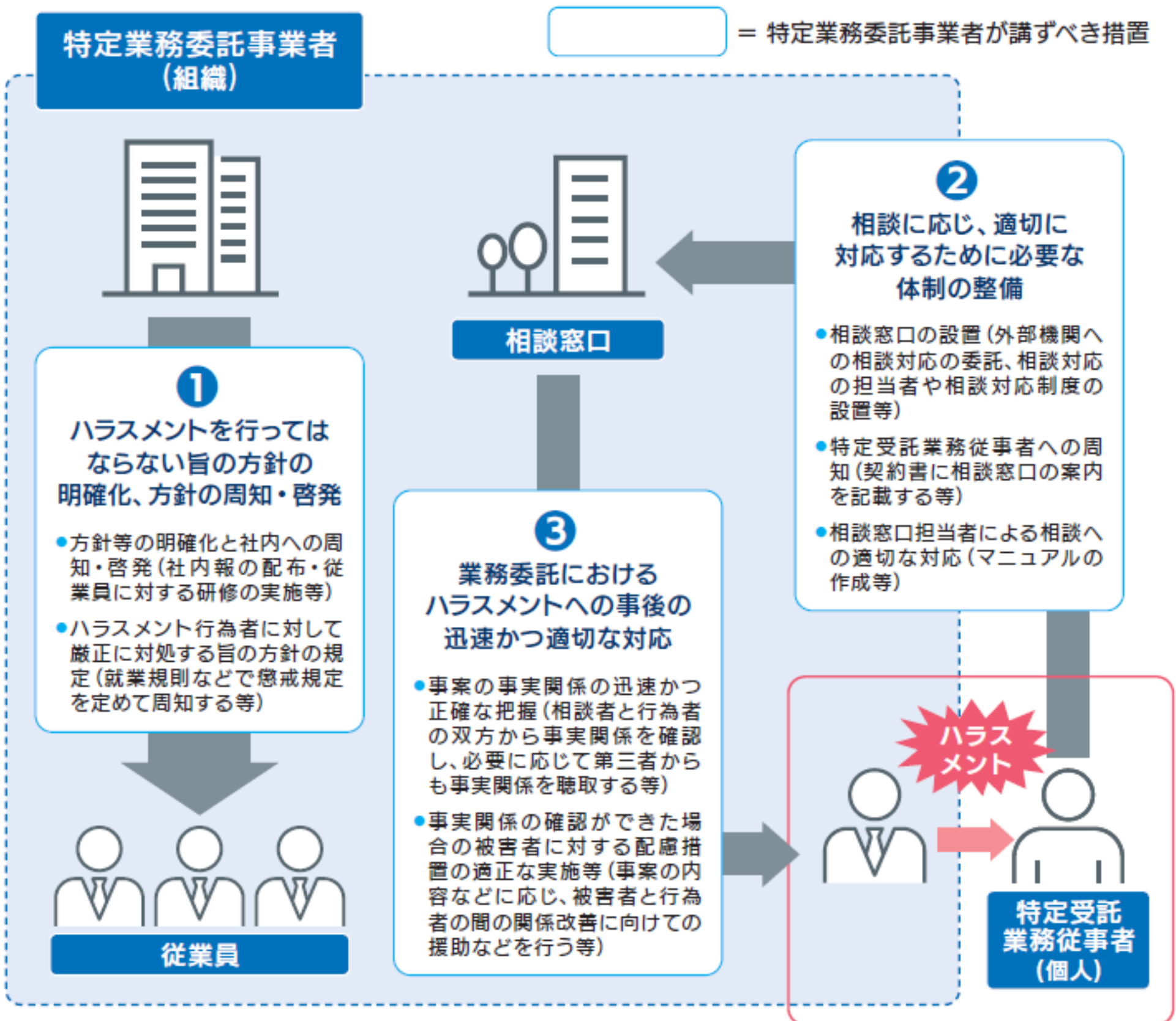


※ なお、この配慮義務は、特定業務委託事業者に対して、特定受託事業者の申出に応じて、対応を講じることを求めるものであり、取引を行う全ての特定受託事業者の育児介護等の事由を予め把握して配慮することまでを求めるものではないことに留意が必要。

▶ 特定業務委託事業者は、ハラスメント行為(※1)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(※2)を講じなければならない。(第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。(第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



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



フリーランスに対する ハラスメント対策	フリーランスに対する ハラスメント対策	フリーランスに対する ハラスメント対策
発注事業者に課される義務とは？ 発注事業者向け	～ハラスメント相談対応のポイント～ ハラスメント相談窓口担当者向け	広告業界で起こりうるハラスメントと対応とは？ 広告業界向け

