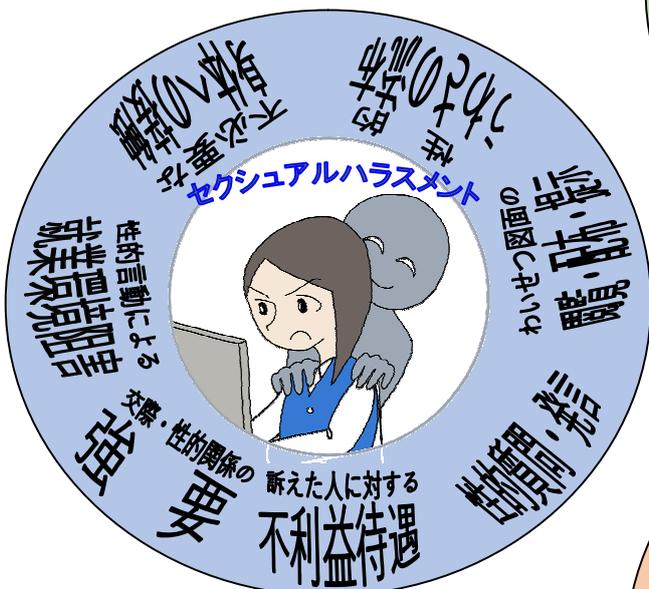


12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

あなたの会社は大丈夫ですか？

～ハラスメント防止対策の一層の徹底のために～

ハラスメントは個人の尊厳を傷つける行為であり、しかも隠れたところで行われる傾向があります。あなたの会社で、ハラスメント行為が行われていないか今一度確認しましょう。



被害者は、行為者からの報復を恐れ相談をためらったり、心理的ショックから理路整然と話すことができません。問題を放置すればさらに状況は悪化します。解決のために忍耐強く対応しましょう。



*制度とは、産前産後休業、育児休業・介護休業など育児・介護休業法等に定められている制度をいいます。

「ハラスメント対応特別相談窓口」（設置期間：令和4年12月1日～28日*土日除く）

厚生労働省 愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

パワハラ 052-972-0266
(又は最寄りの労働基準監督署)

セクハラ
産休・育介ハラ 052-857-0312
妊娠・出産ハラ

会社のための ハラスメント対策充実のための 5つの問いかけ

☑ ハラスメントを許さないとの事業主の方針は確実に社員に伝わっていますか？

<取組例>

- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等にて事業主の方針を定期的に発信する。
- ミーティング、朝礼等において、繰り返しハラスメントは許さない旨を訓示する。
- 一斉メールなどで、定期的に社長メッセージを配信する。

☑ 社員はハラスメントの内容を正しく理解していますか？

<取組例>

- 定期的に研修を実施する。
- 管理職を中心に階層別に分けて研修を実施する
- パート・アルバイト、派遣労働者などの非正規労働者にも研修を実施する。
- 新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて実施する。

☑ ハラスメント相談窓口は有効に機能していますか？

<取組例>

- 担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う。
- 相談対応マニュアルを作成する。
- 面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるようにする。
- 外部の専門的な機関に相談対応を委託する。

☑ 相談・苦情を受けたら迅速かつ適切に対応していますか？

<取組例>

- 迅速に対応できるようにするため、対応手順などをあらかじめ明確に定めておく。
- 片方の言い分を鵜呑みにせず、両当事者の言い分や希望を十分聴く。
- 当事者のプライバシーを保護しつつ、調査結果がすぐ出ない場合は、途中経過を相談者に伝えるよう配慮する。

☑ ハラスメントの被害者に対し適正な配慮を行っていますか？

<取組例>

- 被害者と行為者の関係改善に向けて援助する。
- 被害者と加害者を引き離すために配置転換する。
- 被害者の労働条件の不利益をすみやかに回復する。
- 行為者に対し謝罪を行わせ、懲戒規定に基づく処分と共に問題点の自覚と今後の改善を促す指導を行う。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

* ハラスメント防止対策に関する啓発動画
やポスター、リーフレットなどの資料を
ダウンロードできます。

