

パワハラ防止対策チェックシート

令和2年6月より、職場におけるパワーハラスメント防止対策を講じることが企業に義務づけられています。
(中小企業は令和4年3月31日までは努力義務)

貴社の防止対策が適正に講じられているか、確認してみましょう。

防止対策としてあらかじめ講じなければならない措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	
<input type="checkbox"/>	①職場におけるパワハラの内容、②パワハラを行ってはならない旨の方針を、就業規則その他の規定等に明確化していますか。
<input type="checkbox"/>	上記①及び②を、正社員だけでなく、パートタイム労働者や契約社員、派遣労働者など、全ての労働者に周知していますか。
<input type="checkbox"/>	パワハラの行為者に対する懲戒等の内容を、就業規則や服務規律を定めた文書等に規定していますか。
<input type="checkbox"/>	懲戒規定等を、全労働者に周知していますか。
相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	
<input type="checkbox"/>	パワハラ相談に対する相談窓口を設けていますか。
<input type="checkbox"/>	パワハラ相談窓口を全労働者に周知していますか。
<input type="checkbox"/>	パワハラ相談窓口の担当者が、実際の相談に応じることができる体制がとられていますか。
併せて講ずべき措置	
<input type="checkbox"/>	相談者等が安心して相談できるよう、相談者や行為者等のプライバシーを保護する旨を、全労働者に周知していますか。
<input type="checkbox"/>	就業規則や服務規律を定めた文書等に、パワハラ相談窓口に相談したことや、労働局に相談したこと等を理由に不利益取扱いはされないことを規定していますか。
<input type="checkbox"/>	不利益取扱いはされないことを、全労働者に周知していますか。

労働者からの相談があった場合に講じなければならない措置

事後の迅速かつ適切な対応	
<input type="checkbox"/>	迅速かつ正確に、相談者と行為者に対して、事実関係を確認しましたか。
<input type="checkbox"/>	相談者と行為者の主張が一致しない場合、同僚等の第三者からも事実関係を聴取しましたか。
<input type="checkbox"/>	パワハラがあったことが確認された場合は、速やかに被害者に対する配慮措置を適正に講じましたか。 ※配慮措置としては、被害者の職場環境の改善や、被害者と行為者の関係改善のための援助、行為者からの謝罪、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等が考えられます。
<input type="checkbox"/>	パワハラがあったことが確認された場合は、速やかに行為者に対して懲戒規定等に基づいた措置を講じましたか。
<input type="checkbox"/>	再発防止措置を講じていますか。 ※労働者からパワハラの相談があった場合は、その事案がパワハラと判断されなかった場合でも、これまでの防止対策に問題がなかったか再点検し、パワハラが起こらないための取組を行う必要があります。
併せて講ずべき措置	
<input type="checkbox"/>	事実関係の確認の際等において、被害者及び行為者等のプライバシーに配慮した対応をしましたか。
<input type="checkbox"/>	相談者等に対して、解雇その他不利益な取り扱いはしていませんか。

いかがでしたか？

チェックが入らなかった事項があった場合は、下記の資料等を参考に速やかに措置を講じましょう。

○兵庫労働局ホームページ

・ハラスメント防止のチラシ例

[兵庫労働局 ハラスメント](#) [検索](#)

○あかるい職場応援団

[あかるい職場応援団](#) [検索](#)

・トップメッセージの例
・管理職向け、労働者向け研修資料
・管理職向け、労働者向け自習用テキスト
・社内アンケート例
・相談受付票、行為者聞き取り票
・ポスター

・裁判例の解説
・他企業取組事例
・動画
(パワハラだけでなく、セクハラ、いわゆるマタハラ等のVR動画も掲載)