

- ㊦ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- ㊧ その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

ハ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ㊦ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ㊧ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ㊨ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ㊩ 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

ニ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ㊦ 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- ㊧ 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

ホ 1 から4までの措置と併せて講ずべき措置

- ㊦ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ㊧ 相談したこと、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を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

5 紛争の解決（法第15条～第27条関係） ※P27～28参照

母性健康管理の措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

6 行政指導の実施及び企業名の公表（法第29条、第30条、第33条関係） ※P28参照

厚生労働大臣は、男女雇用機会均等法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導、若しくは勧告をすることができます。

事業主がこの報告をしない、又は虚偽の報告をした場合には、20万円以下の過料が科せられます。

さらに、母性健康管理の措置が講じられず是正指導にも応じない場合には、企業名公表の対象となります。