

職場におけるパワーハラスメント防止対策に係る自主点検表

労働施策総合推進法が改正され、令和2年6月1日より職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられ、令和4年4月1日より中小企業にも適用されることとなります。下記1から10までの点検項目について点検し、職場におけるパワーハラスメント防止対策が適切に講じられているかを確認するためにご利用ください。

パワーハラスメントを防止するために講ずべき措置		☑欄
事業主の方針・啓発 その周知・明確化及び	1. ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発	□
	職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発をしていますか。	
	Point ! 当該方針を全労働者（パート・アルバイトを含む）に確実に周知できるよう、①研修を実施する、②周知用リーフレットを作成し、見やすい場所への掲示や全労働者への配布を行うなど、周知方法を工夫するようにしましょう。	□
	2. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発	
相談（苦情を含む）必要な体制の整備 必要に応じて、適切に対応するために	職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発していますか。	□
	Point ! ハラスメントに該当する言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規程を定めることのほか、どのようなハラスメントの言動がどのような処分に相当するのかについて判断要素を明らかにする方法も考えられます。	
	3. 相談窓口の設置	□
	相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知していますか。	
	Point ! - 労働者に対して窓口を周知し、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。 - 相談は面談だけではなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるよう工夫しましょう。 - 相談の結果、必要に応じて人事担当者および相談者の上司と連絡を取るなど、相談内容・状況に即した適切な対応が取れるようフォローの体制を考えておきましょう。	□
	4. 相談に対する適切な対応	
	- 窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにしていますか。 - 相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、ハラスメントが現実生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合や、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応するようにしていますか。	□
	Point ! - 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点を記載したマニュアルに基づき、対応するようにしましょう。 - 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うようにしましょう。	

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	パワーハラスメントを防止するために講ずべき措置		☑欄
	5.事実関係の迅速かつ適切な対応		□
	・ 事実に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するようにしていますか。		
	Point ! ・ 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討するのでは対応を遅らせることになります。迅速かつ適切に対応するために、相談窓口と個別事案に対応する担当部署との連携や対応の手順などをあらかじめ明確に定めておきましょう。 ・ 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始しましょう。 ・ 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望などを十分に聴きましょう。		
	6.被害者に対する適正な配慮の措置の実施		
	・ 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うようにしていますか。 ・ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講じていますか。		
	Point ! ・ 被害者に対する適正な配慮の措置には、職場におけるハラスメントにより休業を余儀なくされた場合等であってその労働者が希望するときには、本人の状態に応じ、原職又は現職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことも含まれます。		
	7.行為者に対する適正な措置の実施		□
	・ 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行方者に対する措置を適正に行っていますか。		
	Point ! ・ 行為者に対して懲戒規定に沿った処分を行うだけでなく、行為者の言動がなぜハラスメントに該当し、どのような問題があるのかを真に理解させることが大切です。		
8.再発防止措置の実施		□	
・ 改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じていますか。なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても同様の措置を講じていますか。 ・ 再発防止措置の例としては、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針及び職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針などを社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等を行うことが考えられます。			
Point ! ・ 職場におけるハラスメントに関する相談が寄せられた場合は、たとえハラスメントが生じた事実が確認できなくても、これまでの防止対策に問題がなかったかどうか再点検し、改めて周知を図るようにしましょう。			
併せて講ずべき措置	9.当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知		□
	・ 職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知していますか。 ・ プライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれることに留意してください。		
	Point ! ・ 相談者・行為者等のプライバシー保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うなど努めること。 ・ 職場におけるハラスメントの事案についての個人情報は、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知し、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。		
	10.相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発		□
	・ 労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと又は都道府県労働局からの調停会議への出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いにされない旨を定め、労働者に周知・啓発していますか。		
Point ! ・ 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置の周知に併せて、これらについても周知することが望ましいとされております。			