

これが「企業の労働110番」です



愛知労務管理コンサルティング 所長

特定社会保険労務士 加藤 豊

ハラスメント防止対策のために何を準備すればいいの？

「はい、こちら企業の労働110番です」。ご相談はある営業会社の人事課長さんからでした。「今年4月からパワハラ防止対策が中小企業にも義務化されたので、

た。

法的に防止対策義務があるのは、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントで、これらのハラスメントを防ぐために次の

取組が望ましいとされています。

(1) トップ

メッセ
ージの
発信

ハラスメントを防止することの企業としての決意を従業員に示すため、企業トップの宣言を作成し、メール等の

電子媒体で従業員全員に送信、または、印刷した紙面を配布、あるいは従業員全員が見える場所に掲示ください。

(2) ルールの決定

ハラスメントの防止、

行為者の懲戒等を定めた就業規則の作成をします。改訂した就業規則等を各事業場の所轄労働基準監督署に届出し、規定の内容を従業員に配布、備付メール配信等の方法で周知します。

(3) 実態の調査

ハラスメントの現状、従業員の意識等のアンケート調査を行います。自



社のハラスメントの現状を知り、従業員の理解度意識、要望を把握する事は、今後の防止対策を円滑に進めるうえで有効です。

(4) 従業員への周知

ハラスメント防止ハンドブック等を作成し従業員の意識を啓発します。ハンドブックには、ハラ

スメントの定義や就業規則の内容、相談窓口も掲載します。ハラスメントに該当する行為を従業員全員が理解し、実際に該当する行為を受けた場合の相談窓口を周知し、社員の不満、悩みに寄り添い、行為者への懲戒処分の内容を知らせることで、ハラスメントの発生を防止します。

(5) 従業員研修の実施

ハラスメント防止研修を実施し、どのような言動がハラスメントになるのか、上司としての正しい指導方法、ハラスメントを受けた場合の対応、企業としての行為者への対応、ハラスメントが企業に与える影響を認識してもらいます。

(6) 相談窓口の設置

相談窓口を設置します。社内には相談しにくい場合に、解決に時間がかかり担当者の負担が大きい時や、互いの顔が見えやすい少数人数での事業所では、外部の相談機関を

活用するのが有効です。

社外相談窓口として、愛知県下各労働基準協会が主催し愛知労務管理コンサルティングが実施している「勤労者労働総合支援センター」をご活用ください。

また、ハラスメントの現状調査や就業規則の改訂、従業員教育などが不十分な事業所は、上記(1)から(5)までの措置をセットにした「ハラスメント防止対策中小企業格安パック」(来年3月まで)を用意しております。

企業のハラスメント対策に関するお問い合わせは、社会保険労務士法人愛知労務管理コンサルティング(☎052-961-0763)にて承ります。



勤労者労働総合支援センター
ハラスメント防止対策中小企業格安パック

イラスト・木村武司