

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告における取組例

- ・ 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告では、すでに対策に取り組んでいる労使の主な取組の例として、以下の7つの取組を紹介。
- ・ 併せて、同報告では、取組例のうち、「トップのメッセージ」、「教育する」こと、「相談や解決の場を設置する」について、実際に導入する際に効率的かつ効果的なものとするための留意点を紹介。

○トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

<留意点>

特に経営幹部に、対策の重要性を理解させること

○ルールを決める

- ・ 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
- ・ 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

○実態を把握する

- ・ 従業員アンケートを実施する

○教育する

- ・ 研修を実施する

<留意点>

- ・ 人権問題、コンプライアンス、コミュニケーションスキル、マネジメントスキルなど関連が深い研修と同時に行うこと
- ・ パワーハラスメント対策を推進する担当者を養成すること

○周知する

- ・ 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

○相談や解決の場を設置する

- ・ 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める
- ・ 外部専門家と連携する

<留意点>

- ・ 相談者や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けないようにし、その旨を従業員に明確に周知すること
- ・ 相談者と行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮して対応すること
- ・ 産業保健スタッフなど担当者に対して取組内容を周知し、健康相談の窓口とも連携を図ること

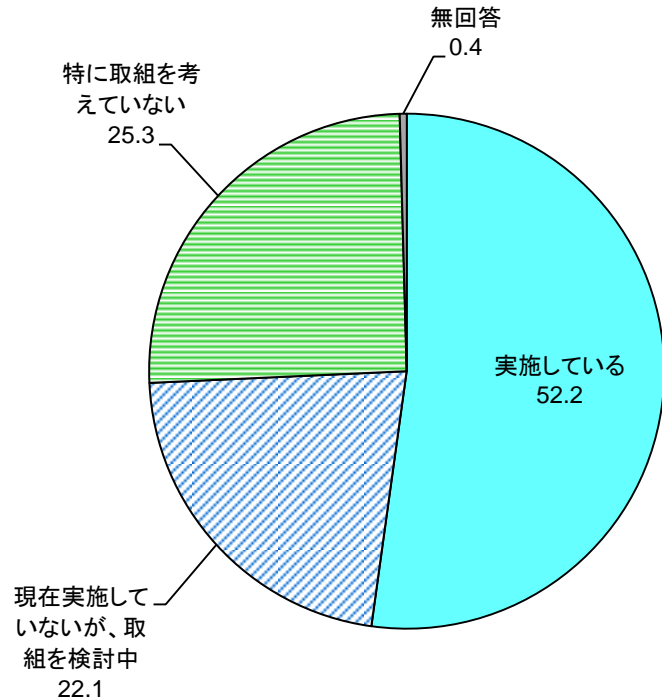
○再発を防止する

- ・ 行為者に対する再発防止研修を行う

企業における取組の実施状況 (「平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」から作成)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

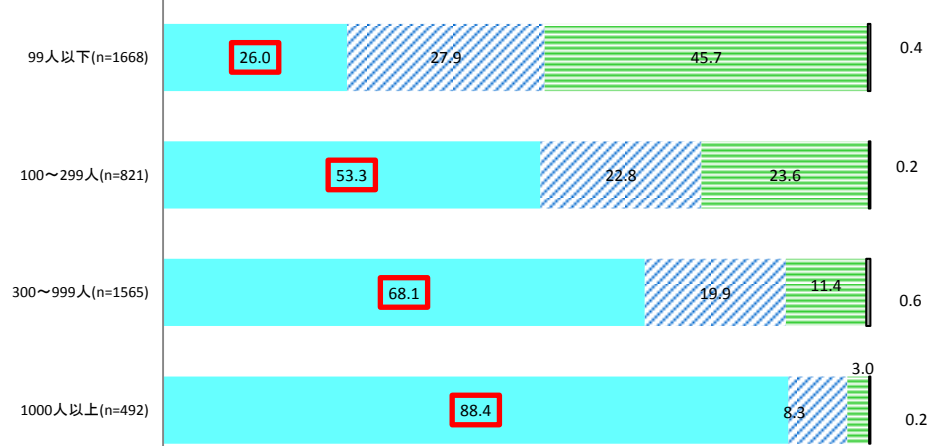
図4 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況



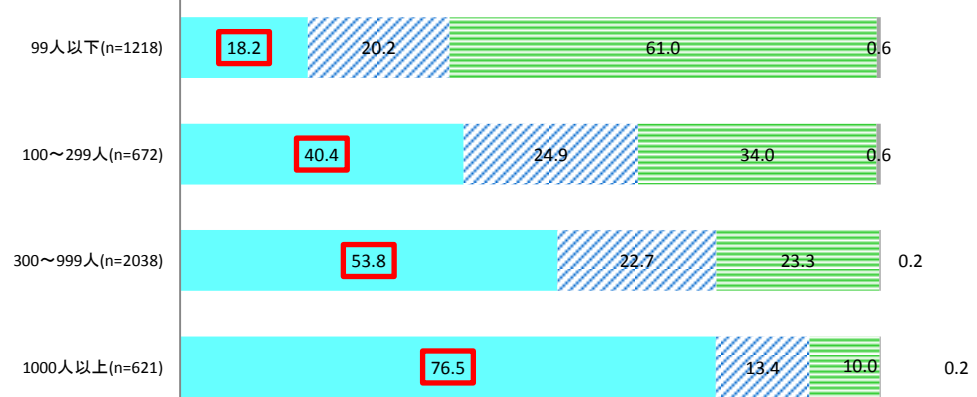
(対象:全回答者(n=4587)、単位%)【企業調査】

図5 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況(従業員規模別)

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】



■ 実施している ■ 現在実施していないが、取組を検討中 ■ 特に取組を考えていない ■ 無回答
(対象:全回答者、単位%)【企業調査】

パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取組として、相談窓口の設置や従業員向けの研修の実施を挙げている企業の比率が高く、企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を複数実施することが、従業員にとって、職場環境の改善などの効果を感じやすい。

図13 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組／効果を実感できた取組(複数回答)

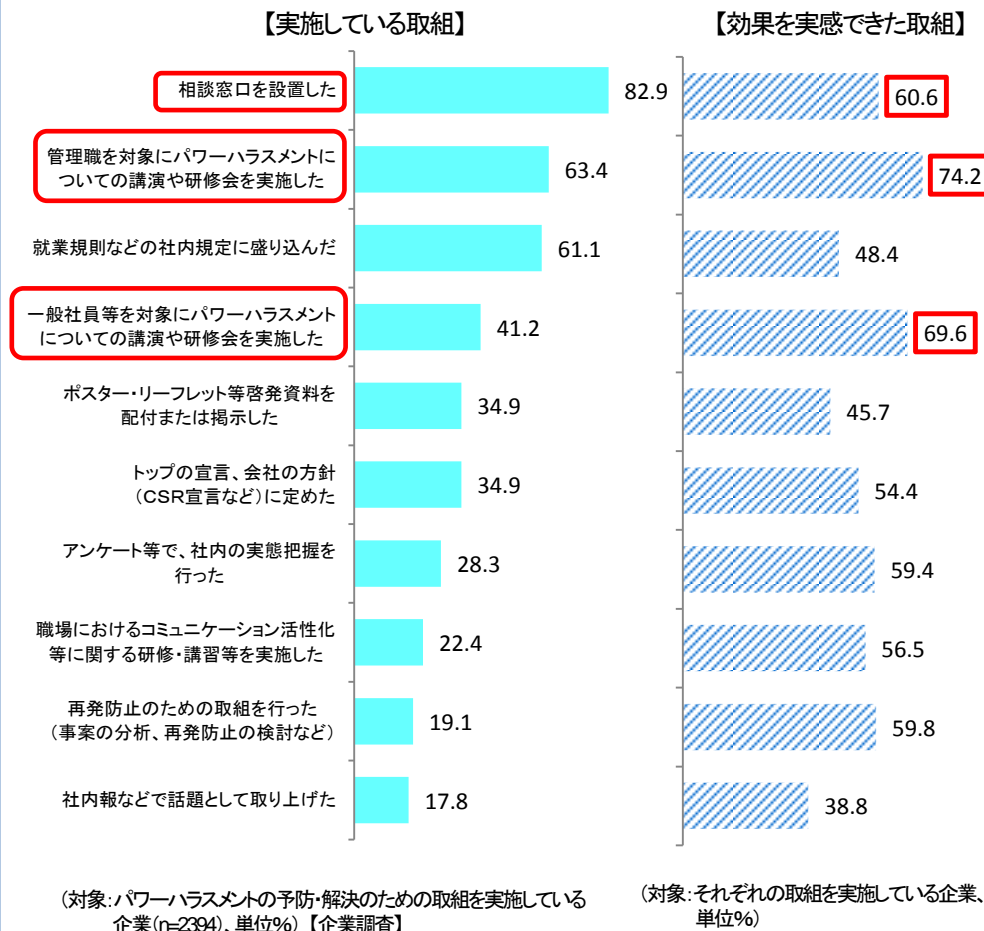
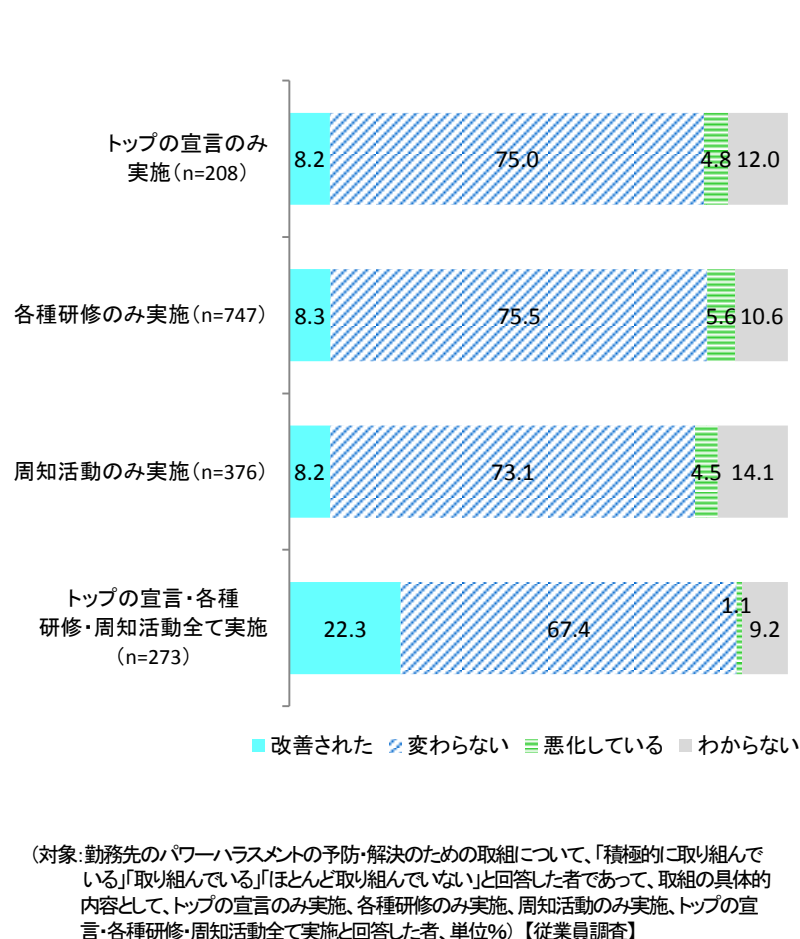
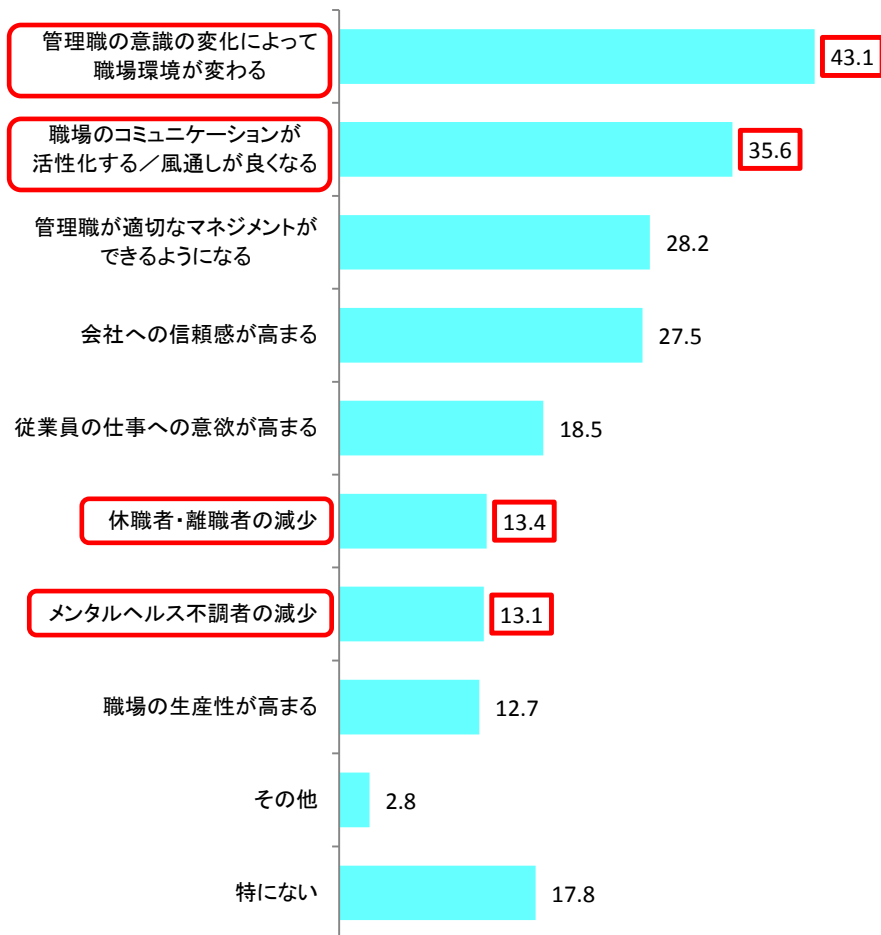


図14 取組内容に応じた「職場の生産性」に関する職場の変化

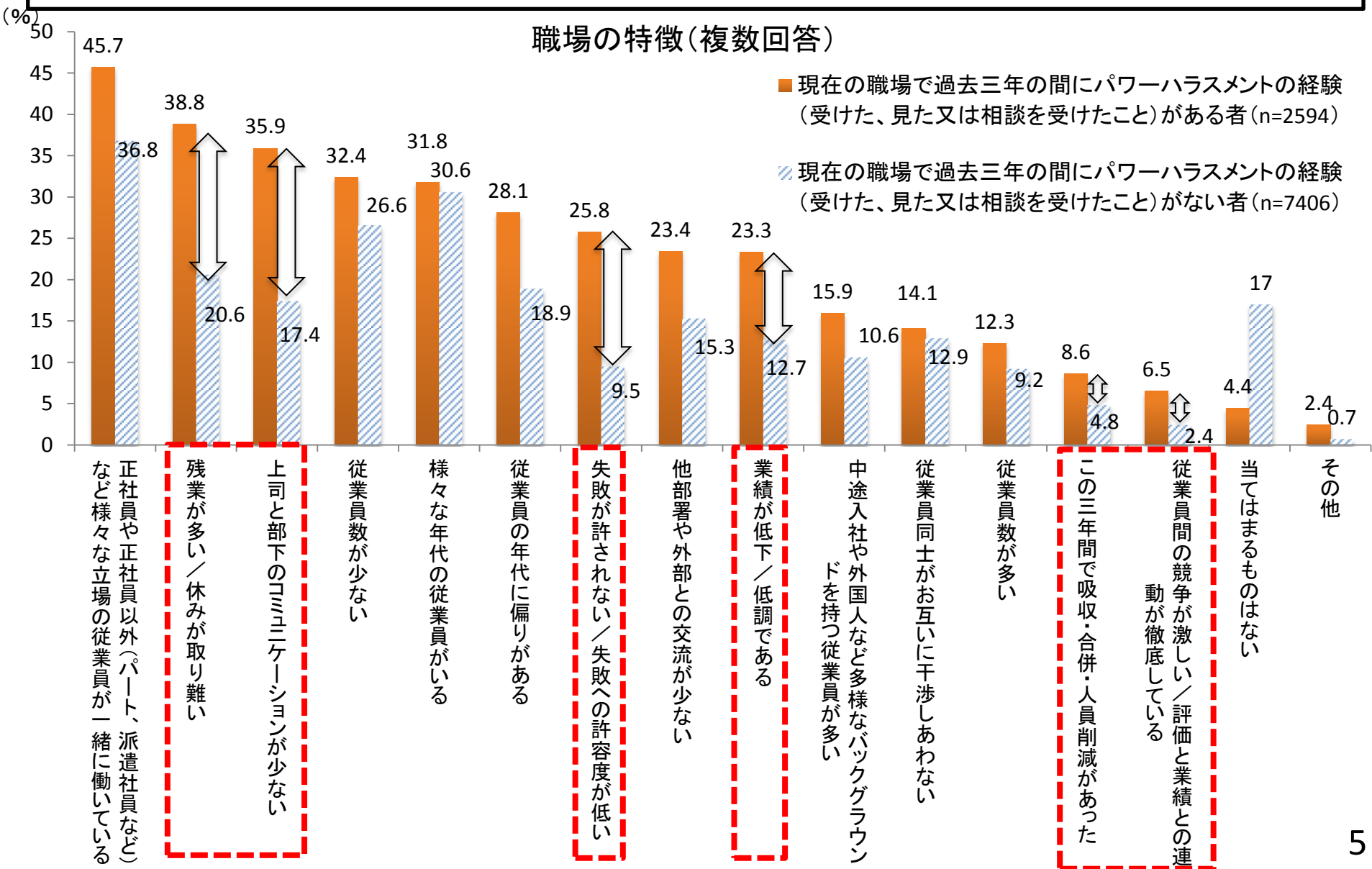


パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果がみられる。

図12 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果（複数回答）



過去三年の間にパワーハラスメントを受けたり見たり相談を受けた者と、そうした経験のない者それぞれの職場の特徴を確認すると、「残業が多い／休みが取り難い」や「上司と部下のコミュニケーションが少ない」などの項目で大きな差が見られる。



- ・現在の企業における実際の取組事例を見ると、円卓会議WGで留意点とともに紹介した「トップのメッセージ」、「教育する」こと、「相談や解決の場を設置する」ことについては、様々な工夫が見られている。
- ・実態把握した結果を有効活用して新たな対策に結びつける取組も見られている。

○ 経営幹部に対策の重要性を理解させる取組の例

- ・ N社(製造業 26000名)
経営幹部及び管理職を対象とした研修を実施しており、全管理職の受講が必須。
- ・ S社(製造業 2800名)
経営会議の下に管理部門担当役員をトップとした委員会を発足

○ 関係者と連携する体制を整備している事例

- ・ Z社(運輸業 220名)
6カ月に一度ハラスメント委員会を開催し、直近の相談内容を分析して次の対策を検討。
- ・ B社(運輸業 1000名以上)
年2回のハラスメント防止月間において、ポスターや社内報による周知、安全衛生委員会の議題としての取り上げ、管理職向けのセルフチェック等を実施。

○ コミュニケーションスキル等に関する研修と組み合わせた研修を実施する事例

- ・ K社(製造業 2500名)
製造現場のリーダーを対象に部下育成シーンを再現するロールプレイを実施し、撮影した映像を論評し、部下との接し方を検証。
- ・ X市(市役所 3800名)
アンガーマネジメントについて研修を開催。他の研修でもできるだけコミュニケーションについて取り上げて、コミュニケーションギャップ解消を推進。

○ 実態把握した結果を分析し、対策に繋げている事例

- ・ Y社(製造業 2300名)
全社員にアンケート調査を実施した結果、パワーハラスメントと思われる事例が多く指摘された生産現場の職制に対して、実際の作業に即した場面を想定した体験型のロールプレイを導入。
- ・ J社(製造業 290名)
ハラスメントに対する共通理解を浸透させるため、約10年前からアンケート調査を実施し、その分析結果や解説を公表。

職場におけるセクシャルハラスメント、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの対策等との比較①

職場のパワーハラスメント職場のパワーハラスメントを予防・解決するための取組例

(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)から作成)

【職場のパワーハラスメントを予防するために】

○ トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
<留意点>
・特に経営幹部に、対策の重要性を理解させること

○ 周知する

組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

○ ルールを決める

就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

○ 実態を把握する

従業員アンケートを実施する

○ 教育する

研修を実施する
<留意点>
・人権問題、コンプライアンス、コミュニケーションスキル、マネジメントスキルなど関連が深い研修と同時に行うこと
・パワーハラスメント対策を推進する担当者を養成すること

職場におけるセクシュアルハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)から作成)

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

イ セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な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・啓発すること。

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

(事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示312号)から作成)

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

イ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容及び妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

ロ 職場における妊娠、出産等に関す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・啓発すること。

職場におけるセクシャルハラスメント、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの対策等との比較②

職場のパワーハラスメント職場のパワーハラスメントを予防・解決するための取組例

(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)から作成)

職場におけるセクシュアルハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)から作成)

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

(事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示312号)から作成)

【職場のパワーハラスメントを解決するために】

○ 相談や解決の場を設置する

企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める、外部専門家と連携する

<留意点>

- ・ 相談者や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けないようにし、その旨を従業員に明確に周知すること
- ・ 相談者と行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮して対応すること
- ・ 産業保健スタッフなど担当者に対して取組内容を周知し、健康相談の窓口とも連携を図ること

○ 再発を防止する

行為者に対する再発防止研修を行う

(2) 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

イ 相談窓口をあらかじめ定めること。

ロ 相談窓口の担当者が、適切に対応できるようにすること。また、発生のおそれがある場合や、該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

ハ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、例えば、妊娠、出産等に関するハラスメント等の相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

ロ 事案に係る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ための措置を適正に行うこと。

ハ 事案に係る事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

ニ 改めて職場におけるセクシュアル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ずること。

(2) 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

イ 相談窓口をあらかじめ定めること。

ロ 相談窓口の担当者が、適切に対応できるようにすること。また、発生のおそれがある場合や、該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

ハ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

(3) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

ロ 事案に係る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ための措置を適正に行うこと。

ハ 事案に係る事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

ニ 改めて職場における妊娠、出産等に関す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ずること。

職場におけるセクシャルハラスメント、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの対策等との比較③

職場のパワーハラスメント職場のパワーハラスメントを予防・解決するための取組例

(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)から作成)

—

職場におけるセクシュアルハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)から作成)

—

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

(事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示312号)から作成)

(4) 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

イ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等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

ロ 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、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましいこと。

※ 再掲

○ 相談や解決の場を設置する(中略)

<留意点>

- ・ 相談者や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けることがないようにし、その旨を従業員に明確に周知すること
- ・ 相談者と行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮して対応すること
- ・ 産業保健スタッフなど担当者に対して取組内容を周知し、健康相談の窓口とも連携を図ること

(4) 併せて講ずべき措置

イ 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すること。

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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) 併せて講ずべき措置

イ 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すること。

ロ 労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと又は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。

(参考)職場におけるセクシャルハラスメント、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの対策等との比較

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等 に関するハラスメント	職場における育児休業等 に関するハラスメント
<p><取組例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ トップのメッセージ ・ ルールを決める ・ 実態を把握する ・ 教育する ・ 周知する ・ 相談や解決の場を設置する ・ 再発を防止する <p><職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ・ 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 ・ 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 <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益取扱いを禁止する定め)</p> <p><事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ・ 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 ・ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・ 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) <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益な取扱い禁止の定め、周知)</p> <p><事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ・ 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 ・ 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・ 職場における育児休業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) <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益な取扱い禁止の定め、周知)</p> <p><子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)></p>