

事業主が講ずる対応策として考えられるもの

① 事業主の方針等の明確化、周知・啓発

パワーハラスメントの内容等の明確化、周知・啓発

行為者への対処方針・対処内容(懲戒等)の就業規則等への規定、周知・啓発

② 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口の設置

相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保

他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

③ 事後の迅速・適切な対応

事実関係の迅速・正確な確認

被害者に対する配慮のための対応(メンタルヘルス不調への相談対応等)の適正な実施

行為者に対する対応(懲戒等)の適正な実施

再発防止に向けた対応の実施

④ パワー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取組として望ましいもの

長時間労働の是正等の職場環境の改善

相談窓口と産業保健スタッフ等との連携

コミュニケーションの円滑化のための研修等の実施

⑤ ①～④の対応と併せて行う対応

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対応、周知

パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

	セクハラ	いわゆるマタハラ
<b>(1) 事業主の方針等の明確化、周知・啓発</b>		
ハラスメントの内容等の明確化、周知・啓発	○	○
行為者への対処方針・対処内容(懲戒等)の就業規則等への規定、周知・啓発	○	○
<b>(2) 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備</b>		
相談窓口の設置	○	○
相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保	○	○
他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備	○	○
<b>(3) 事後の迅速・適切な対応</b>		
事実関係の迅速・正確な確認	○	○
被害者に対する配慮のための対応(メンタルヘルス不調への相談対応等)の適正な実施	○	○
行為者に対する対応(懲戒等)の適正な実施	○	○
再発防止に向けた対応の実施	○	○
<b>(4) 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</b>		
業務体制の整備等	×	○
被害者になり得る労働者に対する周知・啓発(実施することが望ましい措置)	×	○
<b>(5) (1)~(4)の措置と併せて講ずべき措置</b>		
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対応、周知	○	○
ハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発	○	○