

2021年春季 大野事務所定例セミナー

企業のハラスメント対策7つ取り組みと 事例紹介

合同会社 労務トラスト EAPコンサルティング部 臨床心理士 近藤 雅子

〇合同会社 労務トラスト

- ・ハラスメント実態調査お試し版
- ・労務トラスト会社案内



中小企業の経営者の皆様が 安心して経営に専念できる 職場環境の創出をサポートしま す

メンタルヘルス 不調者対応

メンタルヘルス不調者対応のサ ボート、休職者対応、障害者の就業 支援、職場復帰支援プログラムの策 定、メンタルヘルス研修など

心理×労務×医療3つの観点でアプローチ

ハラスメント対応

社外ハラスメント相談窓口(セク ハラ、パワハラ、マタハラなど) 事案解決のためのコンサルティ ング、ハラスメント防止研修など

ストレスチェック

導入支援、実施、高ストレス者対 応、集団分析、職場環境改善、実 施者・実施事務従事者業務など

コンサルタントプロフィール

近藤雅子

【現職】

- ・合同会社 労務トラスト EAPコンサルティング部 部長
- ・東京産業保健総合支援センター メンタルヘルス対策促進員
- ・厚労省ハラスメント対策専門家派遣事業 コンサルタント
- · 国際医療福祉大学大学院 非常勤講師

【略 歴】

- ・精神科クリニック心理職を経て、私立中学・高校にスクールカウンセラーとして勤務。
- ・その後、大手メーカーの企業内カウンセラーを経て、EAP会社に管理職として勤務。 従業員のカウンセリング、人事労務担当者・管理職へのコンサルテーション、ストレス チェック、ハラスメント相談、 職場復帰支援、CISM(職場の惨事後のケア)等、EA Pの実践に携わる。
- ・慶應義塾大学大学病院精神神経科に所属し、大手電機メーカーの職場復帰支援を担当。
- ・また行政および民間企業にて、メンタルヘルス・ハラスメント研修に登壇。 分かりやすく現場で生かせる研修は、大変好評でリピーターの企業が多い。

【お問い合わせ】 kondo@mind-inc.jp

【資格】

- 臨床心理十
- · 精神保健福祉士
- CEAP (国際EAP協会認定 EAプロフェッショナル)

【学歴】

慶應義塾大学大学院 社会学研究科修士課程修了



パワハラ防止法とは(労働施策総合推進法)

職場のパワーハラスメント対策が企業に義務化

正式名称

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の 安定及び職業生活の充実等に関する法律」

施行日 大企業 2020年6月1日 中小企業 2022年4月1日

パワハラ防止法のポイント

- ◆パワハラの定義、6つの分類、雇用管理上必要な措置が 明確になった。
- ◆パワハラの相談を理由にした、解雇などの不利益な取り扱いの禁止

- ◆罰則はないが、労働局の指導や勧告で是正されないときには、 「企業名」が公表される。
- ◆雇用関係にない個人事業主や就活生、カスタマーハラスメントは、 対象外であるが指針で取り組むことがすすめられている。

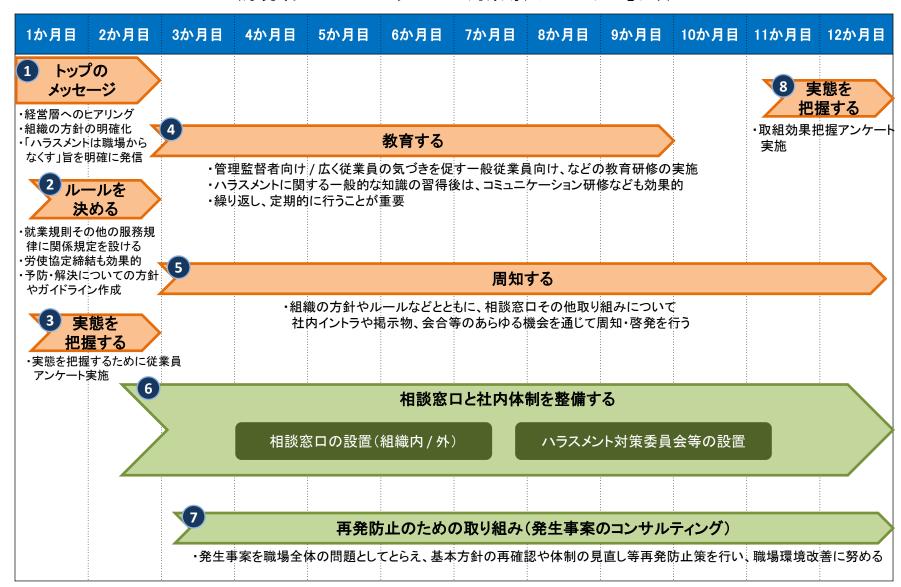
セクシャルハラスメント防止対策の強化

(男女雇用機会均等法・育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

- (1) セクシャルハラスメント等に関する国、事業主、労働者の 責務の明確化。他社の労働者にも配慮する。
- (2) 相談したことを理由とした解雇などの不利益取り扱いの禁止
- (3) 自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応を「努力義務」とする。(事実確認等)

ハラスメント対策「7つの取り組み」

(厚労省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より)



7

明るい職場応援団

厚生労働省のハラスメント情報サイト



ハラスメント裁判事例、他社の取組など ハラスメント対策の総合情報サイト あかるい職場応援団

あかるい職場応援団 公式Facebook



索ワード...



厚生労働省

トップページ

ハラスメント基本情報

ハラスメントで悩んでいる方

管理職の方

人事担当の方

その他

相談窓口のご案内

A&Q



パワーハラスメント対策導入マニュアル(第4版)が 完成しました!

詳しくはこちら!











対策支援セミナー・ 専門家派遣事業のご案内



ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ パワーハラスメント対策導入マニュアル等

パワハラ対策導入マニュアル(厚労省)



パワーハラスメント 対策導入マニュアル (第4版)_{2019年}

予後から事後対応まで サポートガイド

NEW! パワーハラスメント対策導入マニュ アル(第4版)



トップのメッセージ

! POINT

「職場のハラスメントはなくすべきものである」という 方針を、トップのメッセージとして明確に打ち出す

労務トラストからの提供サービス

経営層へのヒアリングなどを通して組織の方針を明確にし、トップの方針表明をサポート (社会保険労務士)

ハラスメントについて

ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ職場 環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。当社は、ハラスメント行為は断じて許 1 ての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに

〇〇株式会社 人権方針

- 当社は、人権、人格、個性、個人の多様な価値観を尊重します。
- 当社は、差別的言動、暴力行為、セクシュアルハラスメントやパワーハラス メントなどの個人の尊厳を損なう行為を行いません。

平成28年〇月〇日 代表取締役社長 □□□□ 、管理職を始めとする全従業員は、研修などにより、ハラスメント 鎌や対応能力を向上させ、そのような行為を発生させない、許さな づくりを心掛けてください。

平成28年〇月〇日

○○株式会社 代表取締役社長 □□□□

○トップのメッセージに含まれる要素

- ハラスメントは重要な問題である
- ハラスメント行為は許さない/見過ごさない
- ハラスメント行為をしない/させない/放置しない
- 会社として、ハラスメント対策に取り組む
- トップ自らハラスメント対策に取り組む
- 今年度、重点的にハラスメント対策に取り組む
- 従業員の意識向上を求める
- ハラスメントがあったら相談を
- 相談者等に不利益な取扱いをしない
- 相談者等のプライバシーは守る
- 人権等の尊重

○トップのメッセージの例

- ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。
- 当社は、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。
- このため、管理職を始めとする全従業員は、研修などにより、ハラスメントに関する知識 や対応能力を向上させ、そのような行為を発生させない、許さない企業風土づくりを心掛 けてください。

ルールを決める

! POINT

- わかりやすく、できる限り具体的な内容とする
- 罰則規定の適用条件や処分内容、不利益取り扱いの禁止 などを明確に定める

労務トラストからの提供サービス

規定の見直しや作成をサポート(社会保険労務士)

(パワーハラマメントの禁止)

- 就業規則
- ・その他服務規律に関する規定
- ・ 予防・解決に向けての方針や ガイドライン

(職場のパワーハラスメントの禁止) 第○○条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な パワーハラスメントの防止に関する規程 D情状に応じ、次の 第 1 条 この規程は、就業規則第□□条に基づき、職場におけるパワーハラスメン トを防止するために従業員が順穿すべき事項及び雇用管理上の措置について定 けん者 連給又は 【就業規則】 じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人 景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身 第□□条 パワーハラスメントについては、第○○条(服務規律)及び第△△条(懲戒) める滅給又は出勤停 悪化させる行為をいう。 のほか、詳細は「パワーハラスメントの防止に関する規程」により別に定める。 系などの職場内の優位性を背景に」とは、直属

上司以外であっても、先輩後輩関係など

○ルールの種類

- 就業規則その他の職場の服務規律等を定めた文書で、ハラスメント行為を行っていた者については、懲戒規定等に基づき厳正に対処する旨を定めます。このとき、ハラスメント防止についてより詳細な規定を定めたい場合は、就業規則に委任の根拠規定を設けて、ハラスメント防止規程を定めることも有効です。
- また、職場のハラスメント防止について、「労使協定」を締結し、労使で協力 して取り組んでいる例もあります。

○ルールの例

就業規則本文中にハラスメントの禁止規定を定め 懲戒規程と連動させる例

(職場のハラスメントの禁止)

第〇〇条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(懲戒の種類)

第○△条 会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、 次の区分により懲戒を行う。

(略)

(懲戒の事由)

第□□条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給 又は出勤停止とする。

(略)

- ⑥ 第〇〇条に違反したとき
- 2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務 態度その他情状によっては、第〇△条に定める普通解雇、前条に定める減給又 は出勤停止とすることがある。

(略)

⑩ 第〇〇条に違反し、その情状が悪質と認められるとき



実態を把握する

! POINT

・ 職場の実態を把握するために、全従業員を対象に アンケートを実施する

労務トラストからの提供サービス

実態把握のための導入前 アンケート実施(ひな形をご用意)

アンケート実施後のアクションがないと、従業員に 不信感を抱かせます。

結果を公表して従業員の意識を高めることに利用したり、 分析析結果に応じた取組を始めるなど、実施後の対応が重要です



○実態把握アンケートの 項目例

実態把握のための<mark>事前調査</mark>の 項目例を示します。

> エクセルの 集計表が ついています!

注意: パワハラだけの 実態調査です セクハラはありません!

()内の項目番号は回答者の負担を軽減し、 最低限の効果測定を行いたい場合(簡易 版)の項目

	<取組実施前の実態把握のための質問項目(事前調査)>
同体をの開始	○ 以祖夫旭前の夫忠卍雄のための員尚項日(事前嗣査)ク註に関する質問(回答者名を記載しない)
<u>凹合有の属性</u> Q1.	<u>□ 関9 る員向(回告有名で記載しない)</u>
Q2-1.	動標中数
Q2-1. Q2-2.	管理している従業員数
	自住している(化来貝数
戦场の人间 Q3.	間末に関する具面 │ 職場の人間関係の評価
ハラスメントに	
Q4.(Q1)	- 男 9 句程駅
Q5.(Q2)	加去3 年间にバラスメントを受けたと恋した程敏 ハラスメントの種類(セクハラ、パワハラ等)
-	ハラスメントの種類(セクハラ、ハウハラ寺) ハラスメントの具体的な内容
Q6.(Q3)	
Q7.(Q4)	行為者とあなたの関係
Q8.(Q5)	ハラスメントを受けた後の行動 過去3 年間にハラスメントを見たり、相談を受けた経験
Q9.(Q6)	
Q10.(Q7)	見たり相談を受けたハラスメントの種類(セクハラ、パワハラ等)
Q11.(Q8)	見たり相談を受けたハラスメントの具体的な内容
Q12.(Q9)	見たり相談を受けたハラスメントの行為者と被行為者の関係
Q13.	ハラスメントを見たり、相談を受けた後の行動
Q14.	過去3年間にハラスメントをしたと感じた経験
管理職の意識	
Q15.	過去3年間に部下にしたことのある行為
Q16.	ハラスメントに関して普段から気を付けていること
会社のハラス	メントに対する取組 ※Q17-Q19-2 は企業の取組状況に応じて適宜修正
	会社のハラスメントへの取組状況(個別評価)
	・ハラスメントをしてはいけない行為とし、働きやすい職場環境づくりに努めているか
Q17.	・ハラスメントに関する相談先を知っているか
	・ハラスメントに関して、安心して相談できる状況になっているか
	・ハラスメントに関する相談を受けた後、相談窓口はハラスメントの有無についての調
	査を行っているか
	・ハラスメント行為を確認した際に、行為者に対し適正に対処していると思うか
	・ハラスメント行為を確認した際に、被害者に対し適正に対処していると思うか
	・経営者・管理職は、ハラスメントに該当する行為をしないよう意識しているか
	・同僚は、ハラスメントに対する理解、認識がしっかりしているか
Q18.	会社のハラスメントへの取組状況(全体評価)
Q19-1.	会社のハラスメント対策の各種取組に対する認知
Q19-2.	ハラスメント対策の取組の効果
Q20.	会社がハラスメント対策に取り組むことの必要性
Q21.	Q20の回答理由
Q22.	会社が実施した方がよいと思うハラスメント対策の取組
Q23.(Q10)	会社への要望
. (/	10

○実態把握アンケートの 項目例

取組の効果を把握するために 適した<mark>事後調査</mark>の項目例を示 します。

	<取組実施後に効果を把握するための質問項目(事後調査)>
回答者の属	性に関する質問(回答者名を記載しない)
Q1.	勤続年数
Q2.	役職
Q3.	管理している従業員数
Q4.(Q1)	過去3年間にハラスメントを受けたり、見たり、相談を受けた経験
会社のハラ 宜修正	スメントに対する取組の評価 ※Q5-Q14、Q17-Q19 は企業の取組状況に応じて適
Q5.	会社のハラスメント対策の各種取組に対する認知
Q6.	トップメッセージを読んだか
Q7.	ハラスメントに関するルールに対する評価
Q8.	ハラスメントに関する実態調査(事前)への回答状況
Q9.	ハラスメントに関する研修への参加状況
Q10.	ハラスメントに関する研修の評価
Q11.	ハラスメント防止・予防に関するポスターなどを見たか
Q12.	ハラスメントに関する相談窓口の認知と利用状況
Q13.(Q2)	ハラスメントの予防・解決のために実施している各種取組の効果
Q14.(Q3)	ハラスメントの予防・解決のために実施している取組の中で最も役に立つと思う取 組
Q15.(Q4)	会社のハラスメントへの取組状況(全体評価)
Q16.	会社がハラスメントの予防・解決の取組を続けることに対する評価
Q17.	会社のハラスメント対策の取組の中で、特に見直した方がよい取組
Q18.	Q17 で挙げた取組の改善すべき点
Q19.	ハラスメントの予防・解決のために、会社が継続的に取り組んだ方がよい取組
Q23.	今後新たに実施した方がよいと思う取組
会社のハラ	スメントに対する取組を進めたことによる職場等の変化
Q20.(Q5)	会社がハラスメントの予防・解決の取組を進めたことで、自分自身や職場に変化が 出てきたと感じるか
Q21.(Q6)	会社がハラスメントの予防・解決の取組を進めたことで、自分自身や上司が気を付けるようになったり、気にするようになったりしたことはあるか
Q22.(Q7)	会社に今後新たに取り組んでほしい施策

()内の項目番号は回答者の負担を軽減し、最低限の効果測定を行いたい場合(簡易版)の項目

4

教育する

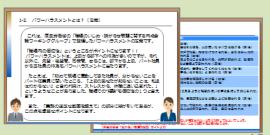
! POINT

- ・全員が受講し、定期的に実施することが重要。中途入社の従業員に も入社時に研修や説明を行うなど、漏れなく全員が受講できるように
- ・管理監督者と一般従業員に分けた階層別研修の実施が効果的
- 研修内容には、トップのメッセージを含めるとともに、会社のルールの 内容や取組の内容や具体的な事例を加えると効果的

労務トラストからの提供サービス

社会保険労務士や臨床心理士による研修の提供

- ・管理職向けハラスメント研修
- •一般従業員向けハラスメント研修
- ・コミュニケーション研修 など



5

周知する

! POINT

・組織の方針、ルールや相談窓口などについて、 計画的・継続的・積極的に周知する

労務トラストからの提供サービス

- ・状況に即した周知方法の提案
- 告知物のひな形をご用意します(ポスター・携帯カード など)





(5)周知する

● 相談窓口の案内

相談窓口に関して、どのように利用できるかや相談者が守られ安心して相談できる窓口であることを、ポスターなどの掲示で周知します。さらに従業員の意識を高め、窓口の存在や取組を知ってもらうために、従業員に名刺大の携帯用カードを配布している例もあります。



● ポスターの掲示

同じポスターを掲示し続けるのではなく、年に1回程度 作り替え、張り替えると周知効果が高まります。

働きやすい職場づくりに関連するポスター(セクシュアルハラスメント、健康相談など)があればそれにも併記し周知の機会を増やすことも考えられます。ポスターには、相談窓口の連絡先は必ず記載するようにしましょう。

● その他の周知

労使での協力ができれば、労働組合などの冊子を活用することも一案です。また、評価面接・個人面談などで上司から伝えるようにすることで、会社としての取組の中での周知であることを示すことができます。





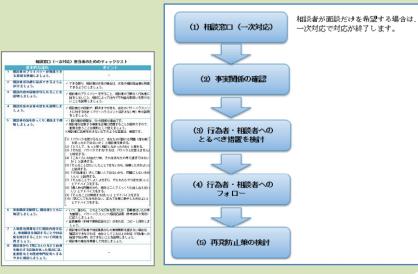
相談窓口と社内体制の整備

! POINT

- ・従業員が相談しやすい窓口の設置(社内/社外)
- 守秘や不利益取り扱いの禁止、相談の流れなど明確に

労務トラストからの提供サービス

- 外部相談窓口機能 (男性・女性それぞれの 担当者を揃えています)
- 社内体制構築の アドバイス



(6)相談や解決の場を提供する

① 相談窓口の設置

従業員が相談しやすい相談窓口を設置し、できるだけ初期の段階で気軽に相談できる仕組みを作りましょう。

相談窓口には、内部相談窓口と外部相談窓口があります。それぞれの窓口がハラスメントを含めたさまざまな相談に対応できると、相談しやすくなります。

<内部相談窓口の設置(例)>

内部の相談窓口として以下を設置する例があります。セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等とコンプライアンスの相談窓口を一本化してもよいでしょう。

- 管理者や従業員をハラスメント相談員として選任して相談対応
- 人事労務担当部門
- コンプライアンス担当部門/監査部門/人権(啓発)部門/法務部門
- 社内の診察機関、産業医、カウンセラー
- 労働組合

<外部相談窓口の設置(例)>

外部相談窓口としては、以下のような企業が代行を受け付けています。

- 弁護士や社会保険労務士の事務所
- ハラスメント対策のコンサルティング会社
- メンタルヘルス、健康相談、ハラスメント等相談窓口の代行を専門的に行っている企業

(6)相談や解決の場を提供する

② 安心して相談できる相談窓口

相談窓口の整備は重要ですが、ただ体制を構築するだけでは十分ではありません。 従業員が安心して相談できる会社であると感じることが最も大切です。相談窓口について周知する際に、安心して相談できる環境であることを知らせるとよいでしょう。

<安心して相談できる相談窓口のポイント>

- 相談者のプライバシーが確保できる部屋を準備していること
- 相談内容の秘密が守られること
- 相談者が不利益な取り扱いを受けないこと
- 相談対応の全体の流れがわかりやすいこと(相談窓口の役割や、解決までの流れ、会社のハラスメントに対する方針(ハラスメントは許さない等)等の説明)

③ 相談担当者の役割と人選

相談担当者の役割には、相談の受付(一次対応)という役割に限る場合と、相談の 受付(一次対応)だけでなく、事実確認等も行う役割がある場合があります。

相談担当者は、ハラスメントや人権問題に対する十分な理解を持つ者を選任します。 相談担当者として、男女含めた複数の担当者を選任するとよいでしょう。

(6)相談や解決の場を提供する

相談対応手順

1

• 相談窓口(一次対応)

2

• 事実関係の確認

3

• 行為者・相談者へのとるべき措置を検討

4

● 行為者・相談者へのフォロー

5

• 再発防止策の検討

相談者が面談だけを希望する場合は一次対応で対応が終了します。



ストレス解放戦線プロジェクト総合相談窓口

~ハラスメント・メンタルヘルス・内部通報~



テレワーク社員におすすめの相談方法

オンライン相談 (Zoom・Webex)

ウェブチャット 相談

会って相談したいけど、外出自粛したいな・・・

⇒オンライン相談なら カメラを通して相談員の顔を見て相談できて、且つ 感染のリスクが低減できる。

<u>在宅だと家族がいるので、声が聞かれてしまうため</u> 相談しにくい・・・

⇒ウェブチャット相談なら 気軽にチャット(テキスト)で相談できる!









<u>ウェブチャット相談</u> 新しくサービス開始しました!

例: 弊社ホーム ページ (イメージ)





厚生労働省も自殺予防対策のためチャット相談の 委託事業を立ち上げるなど 現在注目されている相談方法です



学校でもいじめ防止対策 として効果をあげています

2018年(平成30年)4月21日





った情報を提供。それを基に教員が解決で悩んで情緒不安定になっている」といが「仲間外れにされている」「人間関係

両校では、特定の生徒に関して、周囲トラブルの発見、解決に役立てる狙いだ。 ネット上の書き込み監視では見抜けない

介して匿名で学校に相談・報告できるシステ 市)で、計150件の通報・相談があったこ 陽高(備前市)と大安寺中等教育学校(岡山 017年度、県内に先駆けて導入した備前緑 ム「STOPit (ストップイット)」を2 いじめなどについて生徒がインター 県教委のまとめで分かった。それぞ 果がみられたとい れトラブルの対処で一定の成

ストップイットの につなげたりした。

に当たったり、

専門家のカウンセリング トのメリットを大安寺は

が深刻化、 ら対面よりは言い出しやすいため、問題と考え、ためらいがち。このシステムな「生徒は教員に伝えることを『告げ口』 っている』という声が聞こえてくる」とは『システムの存在自体が抑止効果にな きる」と説明。備前緑陽は「17年度は校 本年度は県立操山中 「5校で引き続き効果を検証し、運、1校を追加予定。県教委人権教育 複雑化する前に早期に対応で ハが決まっているほー(岡山市)と天城

向き合うきっかけに

子どもとネットの問題に詳しい竹内和雄兵 庫県立大准教授の話 システムと、通報を受 けた学校の適切な対応の両輪があってこその

相談できる環境が望ましい。匿名相談をきっ かけに、リアルな世界で子どもたちとしっか り向き合うことを重ねていけば「この人に直 接相談してみよう」と思ってもらえる関係が

なスマホなどを活用し、 大安寺も11

備前緑陽が全国初で、昨年5月から運用

で届く仕組み。書き込んだ当事者と匿名ォンやパソコンで記入すれば学校に匿名

ままやりとりできる機能もある。

山陽新聞に岡山県教育委員会様の取り組みが掲載されました。 2018年4月21日

STOPIT %がスマホを所有して

相談アプリの画面のイメージ(ス

も含む) は学校に内容を通報したと 自殺をほのめかすような重 が10件などとなっている。 の指導」が16件、「部活動」 内容は「いじめ(本 件の相談が寄せられた。 方、この間の市教委へ 一が46件

3月上旬までに13

アプリ効果 いじめ減少

ップイット)」。 調査では、 市教委の2017年度のと相談できる機能がある。 ついて匿名で市教委担当者 分のスマホに無料でダウン オンの相談アプリが効果を・防止のため、中学校に導柏市教育委員会が昨年、 し、いじめの件数も減少しているという。 る仕組みができたことから、相談件数が急増での利用など、安心してスマホから相談でき アプリは、米国で開発さ ードでき、 _ いじめなどに 生徒が自 が効果を上げている。 リは475回ダウンロード は初めて全市立中学20校 アプリを全国の公立校で している。 スマホを持つ生徒が増 るという結果が出るなど、 (対象生徒約) 今年2月上旬までにアプ

市は昨年5月、

で相談できるようになった

一万人)に導

匿名

中学校に導入

したスマ じめの早期発見

のいじめは29件となり、 校で実施したいじめ調査で

出せなかった子供がアプリ 数増加について「SOSを 昨年2学期の11件から減少 は、スマホやパソコン上で 市教委指導課では相談件 いて「SOSを

市も5月頃から、県内 秋にも小学生高学年を対象 11校の生徒約4 導入は全国の自治体にも広 に導入する方針だ。 校を決め、このアプリを今 市では、 小学校のモデル 県内では野田 市立中学

上にのぼった。 通じての相談件数は10倍以 12件にとどまり、 12件にとどまり、アプリをの電話とメールでの相談は 昨年2学期に中学

相談急増

電話・

X

ル

0

倍

ている。 期発見や抑止効果に結びつ 件数の減少も「アプリが早 いていると思う」と評価し

読売新聞 千葉版に千葉県柏市教育委員会様の取り組みが掲載さ れました。2018年4月6日

28



再発防止のための取組

(発生事案のコンサルティング)

! POINT

- 取組内容の定期的検証・見直しを行うことで、 より効果的な再発防止策の策定、実施に取り組む
 - ▶ その後の職場が相談者にとって、安全で快適な環境となっているか
 - ▶ 行為者が同様の問題を起こすおそれはないか
 - ▶ 新たな行為者が発生する環境となっていないか

労務トラストからの提供サービス

事案発生時の解決サポート

<u>臨床心理士によるヒアリング・メンタルケア + 労務問題のプロである</u> <u>社会保険労務士が会社のリスク対応</u>についてご提案

- ・窓口担当者へのコンサルテーション
- ・被害者/行為者へのヒアリング代行(臨床心理士) など

(7)再発防止のための取組

○再発防止策

<行為者に対する再発防止研修の実施>

● ハラスメント行為の再発を防ぐために研修を実施します。本人の立場も配慮し行うことが必要です。社内で対象者を集めての研修は、お互い顔を合わせることになるので、できれば避けた方がよいでしょう。社内にこだわることなく、社外セミナーなどに参加してもらい、レポート提出などをさせるのも一つの方法です。

〈事例発生時のメッセージ発信〉

● 事例発生時には、可能であれば何らかのメッセージ・情報の発信をするとよいでしょう。職場を預かる管理職に注意喚起をするだけでも効果が見込まれます。

<事例の活用>

● 社内事例ごとに検証し、新たな防止策を検討し、毎年のトップメッセージや会社ルール、研修などの見直し・改善に役立てることが望まれます。またプライバシーに配慮しつつ、同様の問題が発生しないように、社内の主要な会議で情報共有することも大切です。

(7)再発防止のための取組

○再発防止策

<管理職登用の条件>

● 管理職登用にあたり、部下とのコミュニケーションの取り方や部下への適正 な指導や育成にあたれる人材かどうかを昇格の条件とすることも考えられま す。

<職場環境の改善のための取組>

● ハラスメント行為の防止に当たり、職場環境の改善のための取組を行います。

例えば、パワーハラスメントが起きてしまう要因には、職場内のコミュニケーションや人間関係の希薄化、長時間労働の常態化などが考えられます。コミュニケーション不足により、異質なものを排除する風土が生まれ、また長時間労働による疲弊がパワーハラスメントへとつながっていく可能性があります。

このような状況が考えられる場合は、職場内のコミュニケーションの強化や長時間労働対策を行うなど、職場環境を改善することがパワーハラスメントの予防にもつながります。



実態を把握する

! POINT

持続的な取り組みにするため、年に1回現在取り組みの検証を 行い、改善点があれば見直す

労務トラストからの提供サービス

取り組み効果把握のための アンケート実施

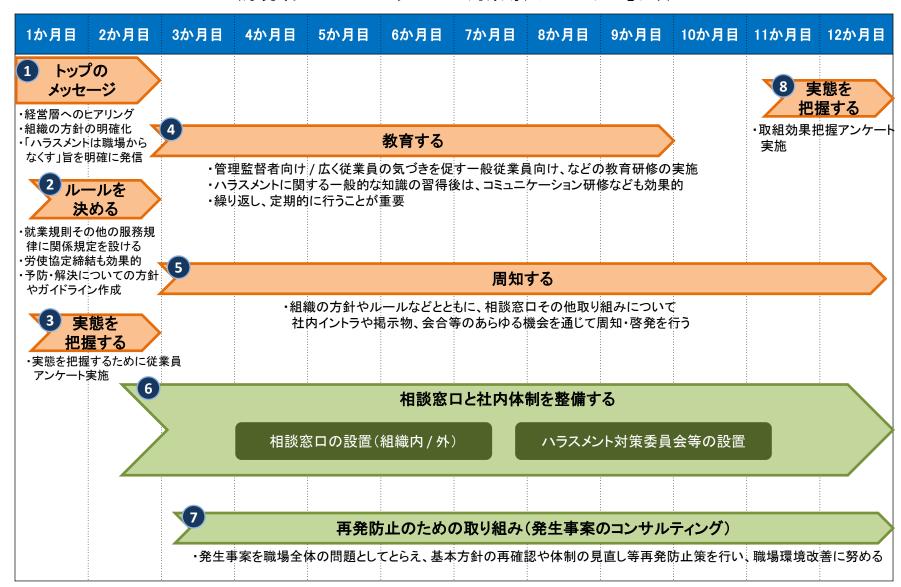


導入前との比較

緊迫実施後の効果把握アンケート(事後調査) 場社では、この素が月間、パワハラのは、後や7礼、電車をつくるために、パワハラの子的・解制に向けた数据を 達めてきました。会社が進めている数据に対する電台な過差見を支援的せいただめ、今後の数据に活かしていきた		_		
いと考えています。 環ビを専理網いただき、アンケートに削信力いただきますよう、接続いします。 なお、図さ内容は、アンケート集計担当者所決し、 図述者となり組入るや変考をが行為者や原理の同僚等に	i-1、たかにお用いはす。			
係わることはなく、アンケーの回答や容を開始しあなか自身が下半級な数線、必要がることは一切ありません。安 ふして新国家くだ金。。				
はじめに、美国答者美色タについてお可いします	,	た御白身や、あなだに禁我 なったりしたことはあります		5.X(=85
Q1. 高なたのおおよその動員年数をお取えください。(Qは1つがか) 1. 半年半度 7. 15年以下~20年半期 7. 15年以下~20年半期	(05で21つかついわカロお可います。	7.0.000		
2. 半年~1年未満 5. 5年以上~10年未満 8. 20年以上	がけお確びください。(Oは1つだけ)		あなた	あなた
 1年以上~3年未満 10年以上~15年未満 	5		御白身	の上司
Q2. あなたの役割をお散えくだあい。(Oは 1 つだけ)	ľ	まするようになった	1	1
1. 経営者・役員 7. 派遣社員 7. 派遣社員 2. 智智報(課長報よりも上の役割) 5. パート・アルバイ 8. その他 8. その他 9. 管理報(課長報よの役割) 6. 総可計合・確託計員)	以前に比べり注意するよう	2	2
 を登録(数で約回り)を起こる。 数を対す所 第221日 あなたが管理している従業員の人物(パートや活査計員などの正計員以外を会みます)をお款えください。 	できにひがついたかがこお用いします。	対に比べ注意するように	8	8
(Oは1つだけ)		NDなった	4	4
 0人(部下、管理している人はいない) 3. 3~5人 1~2人 1~2人 6~10人 21人以上 	で国等しなかった で国等しなかった			-
	1.0000000000000000000000000000000000000		5	- 5
パ ワハラの剣団弾についてお向いします Q4. まなわは、当社に担いて、この最近3年間にパワハラを受けたり、見たり、相談感受けるなど、パワハラにつ	Pot:	することを控えるようになっ	6	6
いて経験したことはありますが、)			
動務期間が3年に僕たない場合は、入社してからの期間についてお答えくだあい(○はいくつでも)	6で4にひがついたけたは何いします。		7	7
1. あなた自身がパワハラを受けたことがある 2. あなた以外の方がパワハラを受けているのを見たり、相似を受けたことがある				·
3. パワハラを受けたことも、見たり相談を受けたこともない		Ι .	8	8
会社のパワハラの予防・何きのための取団についてお问いします		1 3		
☆については、実際に行った吸引に合わせて項目を券正したり、質可の途ú、耐発を行ってください。	white		•	•
Q5.★ 当社では、パワハラの予防・解決のための取組として、女用以降、下記の取組を行っています。あなたが御	カにおうします。	方がよいと思う歌組があれ	认知记入	ください。
存知の歌遊をすべてお選びたた後、(Oは)、くつでも) 1. トップメッセージの発信	Ly (OBLICER)			
(経営トップから、「パワハラを起こさせない、許さない」というメッセージ、意思表示を行う)	77.0000			
2. パワハラに関するルールの利む・拠直し				
(ハラス)C 小規模などでパワハラを禁止行為に定めたり、罰則規定を設けるなど禁止行為としてルール化する) 3. パワハラに関する実施調査の実施	ot:			
(従業員を対象としたアンケート調査などを選じて、パワハラの実際を把握する)	[]			
 パワハラに関する研修・教育の実施 (管理期的117は一般の従業員を制造に第余研修、ロラーニングなどの形で研修・教育を実施する) 		まことにありがとうこざい	ました。	
(管理顧問け又は一致の征義員を制使に集合制化、ロラーニングなどの形で制化・教育を実施する) 5. パワハラ的ル・子供に関する関和活動の実施)	1		
(ポスターの指示や構造の料金 廃地、ハンドブックの配布などを返じてパワハラ防止・子的を従業員に用知する) 5. パワハラに関する相談(窓口の設置	替した(05で5にひがついた)がにお何いし	調や下記の相談窓口へご相談ください!		
	ま 1つだの			
(パワハラ単独又はセクハラやコンプライアンスと一緒にパワハラを扱う、社内又は社外の相談・運輸施口を設置) 7. その他()				

ハラスメント対策「7つの取り組み」

(厚労省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より)



33

最近のハラスメント相談の傾向

◆二極化「典型的なパターン」と「グレーゾーン」

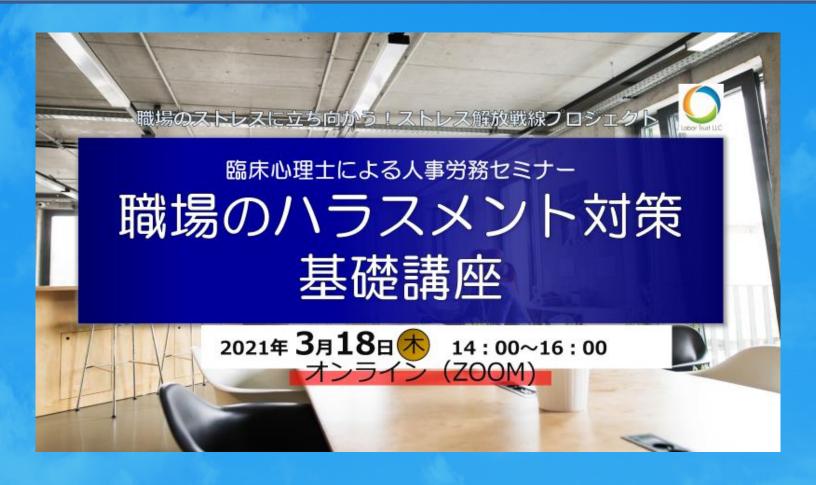
◆「職場のSOS」としてのハラスメント相談 「ハラスメント相談」、敷居が低い、相談しやすい 訴えの背景にある「つらさ」を見極めることが肝要

◆「ジェンダーハラスメント」に関する女性の相談

3月 労務トラストの人事労務セミナー

ハラスメントの定義や分類や基礎的な知識を学びたい方

fffff.



合同会社労務トラスト



「職場の3密」 ハラスメント実態調査アンケート 実施中!

お試し短縮版が 無料で体験できます! ぜひ一度、ご体験ください

https://harassment.romu-trust.co.jp/



えっ、うちが3密?

「職場の3密」とは、職場で密(ひそ)かに行われているセクハラ・パワハラ・マタハラのこと。

調べてみませんか?

あなたの会社のハラスメントの発生状況

2020年6月1日 パワハラ防止法施行

合同会社 労務トラスト トレス解放戦線プロジェクト part 1

新製品リリース記念 体験キャンペーン実施中!

スマホで QRコードから 今お試し可 能!

先着20社限定 ハラスメント「職場の3密」実態調査 (お試し短縮版30問) 無料体験実施中! ハラスメント

こちら!