

高知県医療勤務環境改善支援センター ニュースレター

令和5年4月発行 第59号

職場におけるハラスメント防止について職員に周知しましょう

ちょうど1年前の2022年4月から、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」）防止措置が全事業主に義務化されました。事業主には、ハラスメントを行ってはならないという事業主としての信念や、施設内で行うハラスメント問題への理解と関心を深めるための取組みを労働者に周知することが求められます。事業主の皆様には今一度ご確認ください、しっかりと対策をしていきましょう。

ハラスメントを防止するために講ずべき措置

① 事業主の方針の明確化とその周知・啓発

- ・ハラスメントの内容、ハラスメントを行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・啓発しましょう。
- ・特に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、そもそもこれらに関する言動そのものがハラスメントの発生要因や背景となり得ることを注意喚起したり、育児休業などの制度の利用を推奨することが大切です。
- ・就業規則に定められた「ハラスメントの行為者は厳正に対処する」旨の方針、対処の内容についても周知・啓発することが必要です。

② 相談や苦情に適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定めて労働者に周知しましょう。
- ・相談窓口担当者が内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすることが大切です。
- ・ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に応じることが大切です。



周知の例（高知労働局セミナー資料より）

③ ハラスメント相談への迅速かつ適切な対応

- ・まず、事実関係を迅速かつ正確に確認することが大事です。
- ・事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮を行うことが大切です。それとともに、行為者に対する措置も適正に行うことが求められます。
- ・そのうえで、再発防止に向けた対策を講じていきましょう。

④ 事業主が併せて行うべきアプローチ

- ・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じましょう。
- ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用をしたことなどを理由に解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定めて、労働者に周知・啓発することも求められています。
- ・更に、妊娠・出産・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に、事業所や労働者、あるいは妊娠・出産した等の労働者の実情に即した業務体制の見直しをすることを職場環境の改善につなげるとベストです。

就業規則には定めがあると思いますが、職員に周知することも必要です。また、周知は一度行えばよいというものではありません。異動の多い年度初めに、新任研修時に、周知を図りましょう。



高知県イメージキャラクター「くろしおくん」

社会保険労務士や医業経営コンサルタントからのアドバイスも無料で受けられます！

高知県医療勤務環境改善支援センター

（事業受託者：一般社団法人 高知医療再生機構）

TEL 088-822-9910

平日 8:30 ~ 17:15 まで

ホームページ <https://www.kochi-mrr.or.jp/kinmukankyoukaizen>

E-mail kinmukankyoukaizen@kochi-mrr.or.jp

勤務環境のことならお任せ

