

【ハラスメント防止対策自主点検票】

実施しているところに○をつけてみましょう

| 1. 事業主が講ずべき措置 (パンフ ※) P.19-30) | パワーハラスメント | セクシュアルハラスメント | 妊娠・出産・育休等ハラスメント |
|--|-----------|--------------|-----------------|
| (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 | | | |
| 職場におけるそれぞれのハラスメントの内容及び行ってはならない旨の方針を定め、すべての労働者に周知していますか。 (パンフP.22-23) | | | |
| ※すべての労働者には、パート・アルバイト、派遣社員も含まれます。 | | | |
| ハラスメントの行為者について、厳正に対処する方針及び対処の内容を規定化し、すべての労働者に周知・啓発していますか。 (パンフP.23) | | | |
| (2) 相談に応じ、適切に対応するための体制整備 | | | |
| 相談窓口をあらかじめ設置し、労働者に周知していますか。 (パンフP.24) | | | |
| 相談窓口担当者の適切な対応への取組 (パンフP.24-25) | | | |
| ※相談者の心身の状況等やその認識にも配慮する、ハラスメントに該当する否か微妙な場合であっても広く相談に対応していますか。 (パンフP.24-25) | | | |
| (3) 事後の迅速かつ丁寧な対応 (過去にハラスメント事案があった場合) | | | |
| 事案が生じた場合事実関係の迅速かつ正確な確認を行いましたか。 (パンフP.26) | | | |
| ※セクハラ等の行為者が他の事業主等の場合には、必要に応じて事実関係の確認への協力を求めていますか。 (パンフP.26) | | | |
| 事実関係が確認できた場合、速やかに被害者への配慮の措置を行いましたか。 (パンフP.27) | | | |
| 事実関係が確認できた場合、行為者に対する適正な措置を行いましたか。 (パンフP.27) | | | |
| 事案が生じた場合の再発防止の措置を行いましたか。 (パンフP.28) | | | |
| ※事実が確認できなかった場合にも措置を行いましたか。 (パンフP.28) | | | |
| 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措置 | | | |
| 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者の実情に応じ、必要な措置を講じていますか。 (パンフP.30) | | | |
| (4) (1) から (3) と併せて講ずべき措置 | | | |
| 相談者・行為者等のプライバシー保護の措置を講じ、すべての労働者に対して周知していますか。 (パンフP.28) | | | |
| ハラスメントについて相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局に対して相談したこと又は援助制度を利用したこと等を理由とした不利益取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知していますか。 (パンフP.29) | | | |

(※) 「職場におけるパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です!」のパンフレット (令和5年11月作成 パンフレットNo.15)

| 2. 事業主の責務 | パワーハラ スメント | セクシャル ハラスメ ント | 妊娠・出 産・育介等 ハラスメ ント |
|--|---------------|---------------------|-----------------------------|
| ハラスメントの問題について、労働者の関心と理解を深め、労働者が他の労働者（他社の労働者や求職者等を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他必要な配慮に努めていますか。（パンフP.18） | | | |
| 事業主（法人の場合にあっては、その役目）自らも、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他社の労働者や求職者等を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう努めていますか。（パンフP.18） | | | |

| 3. ハラスメント防止のために望ましい取組 | パワーハラ スメント | セクシャル ハラスメ ント | 妊娠・出 産・育介等 ハラスメ ント |
|---|---------------|---------------------|-----------------------------|
| 職場におけるハラスメントについては、複合的に生じることも想定し、一元的に相談できる体制を整備していますか。（パンフP.31） | | | |
| 必要に応じて労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、前ページ（1）から（4）の講ずべき措置の運用状況の的確な把握や見直しを行っていますか。（パンフP.31） | | | |
| 自社の労働者以外の者（求職者等）に対する言動についても必要な注意を払い、前ページ（1）の方針等をしていますか。（パンフP.32） | | | |
| 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラメントや顧客からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対しても、前ページ（2）のような取組をしていますか。（パンフP.33） | | / | / |
| また、被害者への配慮のための取組をしていますか。（パンフP.33） | | / | / |

◎本点検票は、鹿児島労働局への提出は不要です。事業場内のハラスメント対策の状況を把握し、取組めていない措置があれば速やかに是正をお願い致します。

《お問い合わせ・相談先》

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階

TEL 099-223-8239