

Harassment

“早期発見・早期解決”

ハラスメントチェックリスト

企業に取り組むべき事項と解決策

Harassment

はじめに

ハラスメントとは、相手に不快感を与える「いじめや嫌がらせ」によって、被害者の就業環境を悪化させる行為全般を指します。暴力などの身体的な行為だけでなく、暴言や無視といった精神的なダメージを与える行為も含まれます。ハラスメントは、職場の人間関係の悪化、生産性の低下、休職・離職、企業のイメージダウンによる人材不足を招くため、決して軽視できる問題ではありません。国も職場におけるハラスメントを問題視しており、法改正によってハラスメント対策が義務化されました。

ハラスメントに関わる法令には、以下のものがあります。

- 労働施策総合推進法
- 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は、通称「パワハラ防止法」と呼ばれ、パワーハラスメント防止対策の強化を目的に2018年に制定、2020年に改正されました。2022年4月からは、パワーハラスメント防止に向けた企業での取り組みが義務化されています。

男女雇用機会均等法は、雇用における男女の均等な機会と待遇を確保するもので、性別による差別を禁止し、職場でのセクシャルハラスメントや妊娠・出産に関するハラスメントの防止措置を義務付けています。

育児・介護休業法は、従業員が育児や介護と仕事を両立しやすいよう、事業主が様々な施策を行うことを定めた法律です。育児休業などを理由とする不利益な取り扱いを禁止するとともに、近年の改正で育児休業などのハラスメント防止対策が義務化されました。

本資料で、貴社が取り組むべきハラスメント防止対策を再確認していきましょう。

CONTENTS

チェックリスト① 防止対策としてあらかじめ講じなければならない措置	03
チェックリスト② 労働者からの相談があった場合に講じなければならない措置	04
ハラスメント解決を支援するサービスのご紹介	05

チェックリスト①

防止対策としてあらかじめ講じなければならない措置

ハラスメントの内容、方針などの明確化と周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容、②ハラスメントを行ってはならない旨の方針を、就業規則その他の規定などに明確化していますか。
- 【妊娠・出産・育児休業などに
関するハラスメント】 ③妊娠・出産・育児休業などに関する否定的な言動が職場におけるハラスメントの発生の原因や背景になり得ること、
制度などの利用ができることを明確化していますか。
- 上記①、②および③を、正社員だけでなく、パートタイム労働者や契約社員、派遣労働者など、全ての労働者に周知していますか。
- ハラスメントの行為者に対する懲戒などの内容を、就業規則や服務規律を定めた文書などに規定していますか。
- 懲戒規定などを、全労働者に周知していますか。

相談窓口

- ハラスメントに対する相談窓口を設けていますか。
- ハラスメント相談窓口を全労働者に周知していますか。
- ハラスメント相談窓口の担当者が、実際の相談に応じることができる体制がとられていますか。

職場における妊娠・出産・育児休業など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

- ハラスメントの発生の原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備(業務分担の見直しなど)など、事業主や労働者の実情に応じ、必要な措置を講じていますか(派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る)。

併せて講ずべき措置

- 相談者などが安心して相談できるよう、相談者や行為者などのプライバシーを保護する旨を、全労働者に周知していますか。
- 就業規則や服務規律を定めた文書などに、ハラスメント相談窓口相談したことや、労働局に相談したことなどを理由に不利益取扱いはされないことを規定していますか。
- 不利益取扱いはされないことを、全労働者に周知していますか。

出典：厚生労働省ハラスメント防止対策チェックシート (<https://site.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/content/contents/tixekkushi-to.xlsx>)

チェックリスト②

労働者から相談があった場合に講じなければならない措置

事後の迅速かつ適切な対応

- 迅速かつ正確に、相談者と行為者に対して、事実関係を確認しましたか。
【セクシャルハラスメント】他の事業主に雇用されている労働者からのセクハラなどの場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認の協力を求めることも含まれます。
- 相談者と行為者の主張が一致しない場合、同僚などの第三者からも事実関係を聴取しましたか。
- ハラスメントがあったことが確認された場合は、速やかに被害者に対する配慮措置を適正に講じましたか。
※配慮措置としては、被害者の職場環境の改善や、被害者と行為者の関係改善のための援助、行為者からの謝罪、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応などが考えられます。
- ハラスメントがあったことが確認された場合は、速やかに行為者に対して懲戒規定などに基づいた措置を講じましたか。
- 再発防止措置を講じていますか。
※労働者からハラスメントの相談があった場合は、その事案がハラスメントと判断されなかった場合でも、これまでの防止対策に問題がなかったか再点検し、ハラスメントが起らないための取り組みを行う必要があります。
【セクシャルハラスメント】他の事業主に雇用されている労働者からのセクハラなどの場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置に協力を求めることも含まれます。

併せて講ずべき措置

- 事実関係の確認の際などにおいて、被害者および行為者などのプライバシーに配慮した対応をしましたか。
- 相談者などに対して、解雇その他不利益取扱いはしていませんか。

出典：厚生労働省ハラスメント防止対策チェックシート (<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/content/contents/tixekkushi-to.xlsx>)

チェックリスト①②ともにチェックが入らない事項があった場合は、事項に沿った速やかな取り組みが求められます。
次ページでは、当社が提供する研修の一例として、「セクハラ・パワハラ的基础知識」を紹介しております。
貴社の解決策の1つとしてご検討ください。

セクハラ・パワハラ の 基礎知識編

研修概要 — 管理職が知っておくべきセクハラ・パワハラの基礎知識を学ぶ —

ハラスメントの中でも特にセクハラ・パワハラに焦点を当て、それぞれの判断要素や基準などの基本をお伝えします。また、指導とパワハラの違いや雑談とセクハラの違い、部下から相談を受けた際の対応方法について皆さまに考えていただく実践的な内容です。研修内容を職場の環境づくりに活かせば、組織のパフォーマンス向上へとつながります。

次のような企業におすすめです

- ▶ 本資料のチェックシートでチェックが入らなかった項目が2つ以上あった
- ▶ 就任したばかりの管理職がいる
- ▶ セクハラ・パワハラの実態や判断要素、判断基準についてはっきりと答えることができない
- ▶ パワハラと部下の指導の違いについて明確に知りたい

お客様の声

- ▶ 2時間という短い時間でポイントが学べ、自分の持っている知識や認識がずれていないか、確認することができました。
- ▶ 今までパワハラだと思っていたことが、パワハラにあたる可能性があるため、今後役に立ちたいです。
- ▶ セクハラ・パワハラについては理解していたつもりでしたが、相談されたときの流れや対応方法については、特に心構えを持ち今後活かしていきたいです。

研修カリキュラム

時間: 120分

1. セクハラとは

- ・「職場におけるセクシャルハラスメント」とは
 - ・セクハラ行為が問題となる職場の範囲
 - ・セクハラの種類／判断要素／判断基準
 - ・民事上／刑事上の責任追及
- 【ケーススタディ】
次の例がセクシャルハラスメントに該当するか判断してください
- ・セクハラをめぐる代表的な裁判事例

2. パワハラとは

- ・「職場のパワーハラスメント」とは
- 【ケーススタディ】
次の例示がパワーハラスメントに該当するか判断してください
- ・パワハラの実態や判断要素
 - ・職場のパワーハラスメントの行為類型
 - ・指導するときの主な注意点
 - ・パワハラ“要注意”発言集／行動集
 - ・パワハラをめぐる代表的な裁判事例



3. 相談・苦情を受けたときの対応と流れ

- 【ケーススタディ】
会話を読み、対応について問題点があれば指摘してください
- ・相談・苦情を受けたときの対応と流れ
 - ・関係者からヒアリングするときの主な注意点

※ 内容は各企業の課題に合わせてカスタマイズ可能です。



ALL DIFFERENT

〔社名〕 ALL DIFFERENT 株式会社 (オールディファレント株式会社)

〔設立〕 2006年 2月

〔代表者〕 代表取締役社長 眞崎 大輔

〔人員数〕 328名 (2025年4月1日時点)

〔事業内容〕 組織開発支援・人材育成支援

- 組織開発・人材育成に関する各種コンサルティング・研修サービスの提供
ベンチャー企業からグローバル企業まで支援

各種コンテンツ開発・提供

- 組織開発・人材育成に関する各種サービスの開発
教室型・反転型・モバイル・オンラインなど多様な手法に対応
- オリジナル研修コンテンツの開発
内定者から経営者まで全階層を網羅
幅広い研修テーマの開発
| リーダーシップ・マネジメント・ビジネスマナー・ビジネスコミュニケーション・
| 各種専門スキル(プロジェクトマネジメント・マーケティング・ファイナンス・コンプライアンス・AI)など
- ビジネススキル・ナレッジテストなどのアセスメントツールの開発
- 150名以上の社内プロ講師による研修の提供

ラーニングイノベーション総合研究所®による各種調査研究の実施

- 組織開発・人材育成に関する定性・定量調査の実施
- 調査結果の発表
各種媒体へ向けた調査レポートの発信・書籍の執筆

〔所在地〕 東京本社

東京都千代田区有楽町2-7-1

有楽町 ITOCiA(イトシア)オフィスタワー15F[受付]・17F[研修会場]・18F

TEL:03-5222-5111 FAX:03-5222-5114

関西支社

大阪府大阪市中央区安土町2-3-13 大阪国際ビルディング25F

TEL:06-6271-1111 FAX:06-6271-1144

中部支社

愛知県名古屋市中村区那古野1-47-1 名古屋国際センター13F

TEL:052-856-8111 FAX:052-856-8114



弊社は2006年の設立以来、累計20,000社以上、460万人以上の「人と組織の未来創り®」を支援してまいりました。
豊富な業界・職種別の事例をもとに、貴社の課題やご要望に最適な提案をさせていただきます。

組織開発・人材育成 支援実績 (累計)

20,000 社以上

累計受講者数

460 万人以上

研修テーマ数

1,200* テーマ以上

*公開型研修開発テーマ累計



組織開発・人材育成を通して、 多くの企業さまの持続的な成長を支援しています。

—— 私たちが選ばれる理由



私たちの使命は「社員の意識や行動を変え、組織を変えること」

「研修の提供」だけにとどまらず、「学び」の可能性を探求し続け、「人と組織の未来創り®」を真にリードできる伴走者として、お客さまに長く貢献してまいります。



専任コンサルタント制による深い理解と本質的な解決策の提案

一人が営業・講師・コンサルティングを担当する業界唯一のスタイルを貫くことで、お客さまのお悩みを深く理解します。現場で真に求められる解決策を提案し、お客さまと伴走します。



組織開発・人材育成に関する調査分析に裏付けされた知見

「人と組織の未来創り®」に関する様々な調査・研究活動を行っています。データに基づいた最適な解決策をご提供し、お客さまの組織開発をサポートします。



日本マーケティングリサーチ機構調べ/調査概要:2021年4月ブランドイメージ調査

／ まずはお気軽にお問い合わせください ／

お問い合わせはこちらから



ALL DIFFERENT 株式会社

☎ 03-5222-5111
✉ ad-info@all-different.co.jp



*記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません