

市は、男女が互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を發揮することができる「男女共同参画社会」の実現を目指しています。

すでに少子高齢社会を迎えており、今後は、さらに労働人口が減少することから、持続的に経済活動を行っていくためには、女性の労働力は重要です。働きたい女性が社会で活躍するためには、仕事と家庭の両立を可能にする支援が必要です。事業所等の皆さんが、環境を整えることで、人手不足を抑え、職場の活性化へのきっかけとなります。



事業者等の皆さんが取り組むこと

- 雇用における男女格差の解消、女性の人材育成及び能力發揮の促進、子育て等との両立支援など
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定するなど
- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の観点から、健康で豊かな生活のための時間の確保に努め、各人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を可能にするための制度整備と利用しやすい雰囲気づくり

問 商工政策課

☎ 0942-30-9133 F 0942-30-9707

✉ syoko@city.kurume.fukuoka.jp

労働施策総合推進法に基づく

パワーハラスメント防止措置が中小企業の事業主にも義務化されます！

事業主は令和4年4月1日から以下の措置を講じなくてはなりません（義務化）

1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場における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、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

3 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）

4 そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 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、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

問 福岡労働局雇用環境・均等部指導課

☎ 0942-411-4894