
**本日、私のお話を聞いて
いただいた方々に最後に
お伝えしたいことは**



**自分の出来る準備を
今日からでも始めましょう**

ハラスメント防止のために事業所が行うべきポイント

公益財団法人 介護労働安定センター福岡支部

2020年に先行して大企業において施行された、「パワーハラスメント防止法」が、2022年4月より、中小企業も含めて全面的に施行となり、パワハラ対策が義務化されております。内容を確認していきましょう。

CHECK！「パワハラ」の定義

①優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものをいいます。
職場におけるパワハラは、上司から部下への言動だけでなく、先輩・後輩間 や同僚間、あるいは部下から上司に対して行われるものもあります。

1	身体的な攻撃	暴行・障害
2	精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
3	人間関係からの切り離し	隔離、仲間はずし、無視
4	過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの 強制・仕事の妨害
5	過小な要求	業務上の合意性なく能力や経験とかけ離れた程度 の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
6	個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること



出典元：介護の雇用管理改善CHECK&ACTION25（介護労働安定センター）

事業主に課せられたパワハラ防止のために講ずべき措置（義務）

（パワーハラスメント指針より）

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の**方針を明確化**し、労働者について周知・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

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**

事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤相談後、パワハラに関する**事実関係を迅速かつ正確に確認**すること
- ⑥事実確認ができた場合、すみやかに**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**再発防止対策を講じる**。事実確認ができなかった場合でも、再発防止対策と同様の措置を講じる。

プライバシー保護、パワハラの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止

- ⑨相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- ⑩相談したこと等を理由として、**解雇その他不利益な扱いをされない旨**を定め、労働者に周知する。

具体的なパワハラ防止策

◆管理職・従業員への意識の浸透

→どのような行為がパワハラにあたるのかなどに対する従業員の理解を深め、**本人の自覚なくパワハラをしてしまうことを未然に防ぐ**ことも必要となります。

◆管理職・従業員への研修の実施

→特に管理職など上位職の立場の人は優越的な関係になりやすいため、**指導とパワハラの線引きをきちんと理解**しておくことが大切です。

◆就業規則へ盛り込む

→ハラスメントに対する自社の方針や講ずる処置などを明文化しておくことも効果的です。

◆相談窓口の設置

→**パワハラについて従業員が相談できる体制を整備することが義務化**されました。
社内または弁護士や社労士などの社外の専門家にも相談できるとより安心です。

◆ストレスチェックの実施

→労働安全衛生法で義務化されているストレスチェックの実施も、パワハラ防止に活かすことができます。

福岡支部にて研修を
実施しています！！
(詳細は次々頁をご覧ください。)



セクハラ・マタハラについて

職場におけるセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ）については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、**雇用管理上の措置を講ずることが既に事務**づけられています。
(①、②、③、⑤の内容は、職場におけるパワハラにも同様です。)

①事業主の方針の明確化および周知・啓発

②相談に応じ、対応するための体制整備

③事後の適切かつ迅速な事後対応

④“マタハラの原因や背景となる要因”を解消するための措置を講じること

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

⑤その他の措置

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、周知すること
相談したこと・事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

セクシャルハラスメントには対価型と環境型があります。

マタニティハラスメント

男女共に「被害者」、
「行為者」になる場合があり、
同性間の言動でも
セクハラになります。



対価型

経営者から性的な関係を要求されたが、
拒否したら、解雇された

環境型

事務所内で上司が胸などを時々触るので、
仕事が手に付かず就業意欲が低下している

「次回の契約更新はないと思え」「他の人を雇う
ので早めに辞めてもらう」などと上司に言われた。

ハラスメント対策にオススメのサイト「明るい職場応援団」

わかりやすい動画や資料がいっぱいです。一度検索してみてください。



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



あかるい職場応援団
公式Twitter

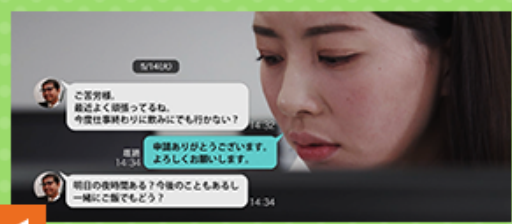
検索ワード... 

文字サイズ 小 **中** 大



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

[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](#) [Q&A](#)



**見たい事例動画を
サクッと検索!**
これってハラスメント?動画でチェック!
[詳しくはこちら!](#)



「ハラスメントで困った」
悩んでいる方



「ハラスメントって言われた!」
管理職の方

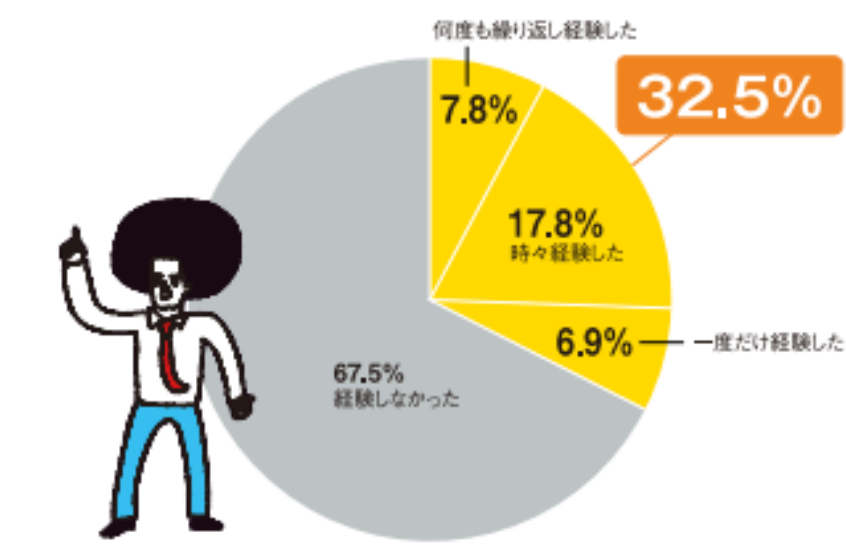


「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方



過去3年間に、パワーハラスメントを受けたと感じた経験があると回答した従業員の割合は、およそ3人に1人

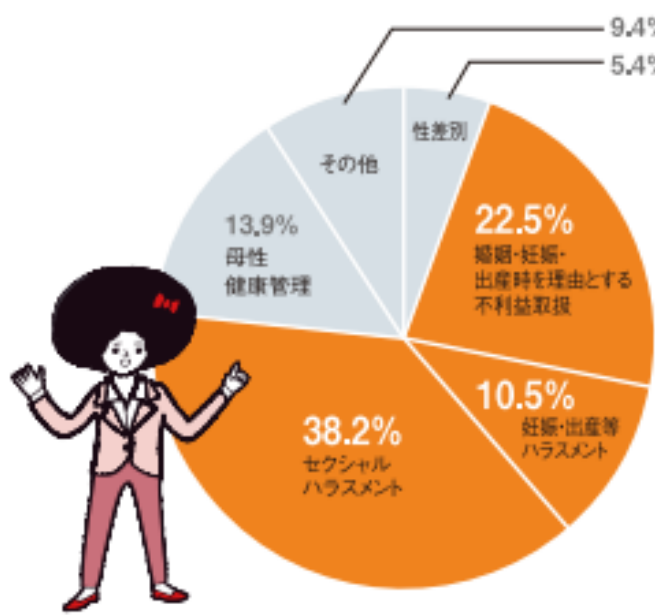
およそ3人に1人がパワハラを受けたと感じた経験があると回答
【過去3年間に、パワハラを受けたと感じた経験】



(対象:全回答者(N=10,000人))

職場におけるセクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産等ハラスメントの相談件数

実際、マタハラ、セクハラはどのくらい起きている?
【都道府県労働局での相談件数】



平成30年度 相談内容の内訳

出典元：あかるい職場応援団ホームページ <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

福岡支部において、相談支援を実施しています！

オンラインでも開催可能

介護労働安定センター福岡支部においても、
専門家による「職場におけるハラスメント対策の取り組み支援」を**無料**で行っております！！
オンラインでも開催可能です！
次ページの「相談支援事業（無料）のご案内」にて、お気軽にお申込みください。
お待ちしております。



相談援助事業（無料）のご案内

当センターでは働きやすい職場環境づくりのお手伝いするため、介護労働者の雇用管理改善や・能力開発等の相談に関して、各分野の専門家（社会保険労務士、保健師、産業カウンセラー等）を委嘱しております。

介護労働者が働きやすい環境を整えることは、従業員の働く意欲の向上や定着促進はもとより、介護サービスの質の向上にもつながります。事業所が抱える悩み・問題について、それぞれの専門家がご相談に応じます。

下記①②③それぞれで1回1～2時間・年間3回程度は無料対応ができますので、お気軽にご相談ください。

《相談内容例》

① 雇用管理改善に関すること（相談対応者：雇用管理コンサルタント）

処遇改善加算、就業規則、残業、有給、雇用契約、人事評価制度、コンプライアンス研修等雇用管理に関する相談や研修に対応いたします。

② 労働者の健康確保対策に関すること（相談対応者：ヘルスカウンセラー）

腰痛、感染症予防、生活習慣病の予防について職員向けの研修が可能です。またストレス対策、メンタルヘルス（セルフケア）などの研修についても対応ができます。

③ 職業能力の向上に関すること（相談対応者：人材育成コンサルタント）

事業所内研修プラン、キャリアパス作成相談、事業所内での勉強会・研修サポート等

※事業所内での研修や地域の介護団体向けの集団研修等ご希望に合わせて対応いたします。

※相談料は無料ですが、相談時間・年間実施回数には上限があります。

＜相談予約申込書＞ F A Xにてお申込みください。 FAX＊092－414－8222

相談内容										
相談方法	事業所へ訪問 ・ 当センターへ来社 ・ オンラインにて実施									
相談希望日	第一希望日	令和	年	月	日（ ）	時	分～	時	分	
	第二希望日	令和	年	月	日（ ）	時	分～	時	分	

※ 相談内容によって派遣講師の調整をし、こちらからご連絡させていただきます。

事業所名										
所在地										
ご担当者										
電話・F A X	電話	—	—	F A X	—	—				
メールアドレス	@									

◆上記に記載された内容については、当センターの個人情報管理規定に従い、厳重に管理し、相談援助による日程調整、内容確認等の事業活動に関する情報提供のみに使用し、上記以外の目的で使用いたしません。

☆お問い合わせ・申込み先☆

（公財）介護労働安定センター 福岡支部

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2－5－19 サンライフ第3ビル4F

TEL 092－414－8221 FAX 092－414－8222

お気軽に
ご相談ください
！



R3改訂版

運営推進会議の手引き



久留米市 健康福祉部 介護保険課

育成・支援チーム