



2020年6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化されました。
これまで努力義務だった中小企業主も2022年4月1日から義務化です！

職場における「パワーハラスメント」とは？

職場において行われる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。

職場のパワーハラスメント6類型

身体的な攻撃
暴行・傷害

精神的な攻撃
脅迫・名誉棄損・侮辱・
ひどい暴言

個の侵害
私的なことに過度に
立ち入ること

人間関係からの切り離し
隔離・仲間外し・無視

過大な要求
業務上明らかに不要な事や
遂行不可能なことの強制・
仕事の妨害

過小な要求
業務上の合理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



🔥 パワハラ・セクハラが起こりやすい職場の特徴

- ・上司と部下のコミュニケーションが少ない、またはない
- ・ハラスメント防止規定が制定されていない
- ・失敗が許されない、失敗への許容度が低い
- ・残業が多い、休暇を取りづらい など…



🛡️ 予防するためのポイント5つ



- ① **トップのメッセージ！** 会社にとって無くすべき重要な課題だと発信🚀
- ② **ルールを決める！** 就業規則でパワハラ禁止や処分に関する規定を👍☆
- ③ **社内アンケートなどで実態把握！** 相談窓口の紹介👄
安全管理者や産業医へヒアリング💡
- ④ **教育をする！** 管理職も中途入社者も全従業員が受講できるように✍️
- ⑤ **社内での周知・啓蒙** 組織ルールや相談窓口を積極的に周知📣

🏠 解決するためのポイント2つ

相談室



- ① **相談や解決の場の提供！** 企業内・外に相談窓口設置
相談者の秘密が守られ、不利益な扱いを受
けず、どのように対応されるか明確に👁️
- ② **再発防止のための取り組み！** 予防策に継続的に取り組むことで再発防止🔥



事業主は、労働者がハラスメントについて相談を行ったこと、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇、その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止です。



職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されています。