

6

ハラスメントがなく 生き生きと働ける環境になっていますか

2023年4月から、中小企業にも、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策が義務化されています。

注目!

ハラスメントの防止



ハラスメント防止のため、「社内方針の明確化と周知・啓発」「相談体制の整備」「被害を受けた労働者へのケア」や「再発防止」が求められています。今後はカスタマーハラスメント（カスハラ）防止のための雇用管理上の措置が義務づけられる予定です。

ある小売業（スーパー）の場合

1 新人さんが少し元気がないんです。 仕事に慣れないからじゃない？

2 もっと早くできないの？ そうか。それはいけないね！

3 それもあるのかもしれませんが、お客様から強い物言いをされることもあるらしくて。 気づいていなかった。申し訳ない！

4 本人からも話を聞いて、「対策をする」と伝えてください。状況は防犯カメラで状況を確認しましょう。 必要ならシフトの見直しを。ハラスメント防止のため、告知ポスターを掲示したり、スタッフの名札の表示を変えるのも有効です。社内研修も行いましょう。 さっそく取り掛かるう！ はい！

後日 明るくなったし、シフトを増やしたいと言っています。 よかった！長く働いてくれるとうれしいね。

STOP! カスハラ

Check

- 1 ハラスメントの種類や内容を理解していますか。 はい いいえ
- 2 労働者にハラスメントに対する周知や研修をしていますか。 はい いいえ
- 3 仕事や人間関係の悩みを相談しやすい職場の雰囲気づくりに取り組んでいますか。 はい いいえ
- 4 ハラスメントの相談窓口を労働者のわかる場所に明示していますか。また、安心して相談・通報できるようになっていますか。 はい いいえ
- 5 実際にハラスメントが起きたとき、すぐに対応がスタートできそうですか。 はい いいえ
- 6 被害者・加害者への具体的な対応策はありますか。 はい いいえ