

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき事項

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき事項

● 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

1	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントの内容 ・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容 ・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針 ・制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
2	セクシュアルハラスメントの行為者については、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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

● 相談（苦情を含む）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ること。	相談窓口をあらかじめ定めること。
4	相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応すること。
<p>【望ましい取組】セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること。</p>		

● 職場におけるハラスメントへの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。	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には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。	事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
7	事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。	事実確認ができた場合には、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。	再発防止に向けた措置を講ずること。

● 職場における妊娠・出産等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

9	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。
<p>【望ましい取組】妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことを周知・啓発すること。</p>	

● 併せて講ずべき措置

10	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。
11	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。	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。

出所：厚生労働省HP「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！！」（P16）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000378144.pdf>