

CONTENTS 目次

基礎編

- ① ハラスメント相談窓口が必要です 4
- ② パワハラだけが対象? 6
- ③ パワハラの予防法は? 8
- ④ 就業規則や社内規程でルールを決める 10
- ⑤ 過去のハラスメントを調べて 12

設置編

- ⑥ 相談窓口を社内に設置する 14
- ⑦ 相談担当者の選任と育成・研修 16
- ⑧ 相談の受付方法をどうするか 18
- ⑨ 相談窓口の存在をお知らせする 20
- ⑩ 外部の相談窓口もある 22

用語解説

- 相談者** | ハラスメントを受けたことによって、相談窓口相談する者
- 行為者** | ハラスメントを行った者
- 会社** | 会社法により設立した営利目的の「会社」だけでなく、事業を営む個人事業、社団法人、財団法人、医療法人などを含めます。
- ハラスメント** | いじめ・嫌がらせ。
この冊子では、パワーハラスメント（パワハラ）、セクシュアルハラスメント（セクハラ）、マタニティーハラスメント（マタハラ）、パタニティーハラスメント（パタハラ）をハラスメントとして扱います。 ⇒ 6ページ参照

運用編

- ⑪ 相談窓口の最初の対応 24
- ⑫ 事実関係を確認する 26
- ⑬ とるべき措置を検討する 28
- ⑭ 相談者をフォローする 30
- ⑮ 行為者をフォローする 32
- ⑯ 相談しやすい窓口にする 34
- ⑰ 相談窓口をめぐるトラブル対応 36
- ⑱ 相談・聴取のテクニック 38
- ⑲ ハラスメントが起こらない職場にする 40
- ⑳ 相談内容を広げる場合 42

まとめ編

- ㉑ 会社別の対応方法 44
- ㉒ まとめ 46

この冊子の内容は、令和4年2月1日現在の法令等によります。

中小企業

中小事業主(①又は②のいずれかを満たすもの)

業種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業(サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業・建設業・運輸業等上記以外すべて)	3億円以下	300人以下

従業員

いわゆる正社員(正規従業員)だけでなく、契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトなどの非正規の従業員も含まれます。