



NO ハラスメント撲滅

職場のハラスメントは、個人を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたりする人権侵害であるだけでなく、職場環境を悪化させ、様々な企業のリスクにもつながります。

法律で雇用管理上の防止措置義務の対象となっているハラスメント



セクシャルハラスメント

性的な言動

パワーハラスメント

優越的な関係を背景とした言動



マタニティハラスメント

妊娠、出産等に関する言動



ケアハラスメント

育児・介護休業等の制度利用に関する言動



カスタマーハラスメント※

要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動



労使で行うハラスメント対策

ハラスメントは単独ではなく複合的に生じることも想定されるため、一元的に対応できる体制を整備することが重要です。衛生委員会を活用し、労使でハラスメント防止の取り組みを確認しましょう！

- ▶ 事業主の方針の明確化とその周知・啓発
- ▶ 相談窓口の設置や担当者の配置
- ▶ ハラスメント発生時に迅速かつ適切に対応できる体制の整備
- ▶ プライバシーを保護するために必要な措置
- ▶ ハラスメント防止のための研修会やアンケートの実施など



重大労働災害が発生した際は「重大災害発生報告書」をご提出ください。類似災害防止策の検証に役立てます。
詳しくは製造産業部門まで