

職場の ハラスメント 集中相談会

セクハラ

マタハラ

パワハラ

- 労働者・使用者、どちらからでもご相談ください。
- 必要に応じて、弁護士相談も行います。
弁護士相談の時間は、事務所にご確認ください
(なお、弁護士相談の場合も、まずは職員が相談内容を伺います)。
- ハラスメント以外の相談も可能です。

予約
優先

※ 窓口が混雑している
場合にはお待ちいただく
ことがあります。

秘密
厳守

相談
無料

令和7年 電話・面談いずれも可
9月24日・25日 水 木
9:00～20:00
(相談受付は19:30まで)

パワーハラスメント防止措置は 事業主の義務となっています！

事業主は、パワハラ防止対策として事業主の方針の明確化、従業員への周知、迅速かつ適切な対応などの措置を講じるよう、法律で義務づけられています。また、セクハラ・マタハラ等の防止対策も強化されています。

▶ 実施場所

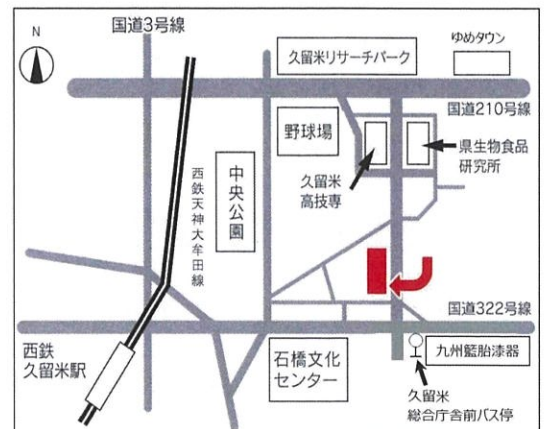
労働者支援事務所では、労働相談を行っています。

通常相談：開庁日の8:30～17:15
夜間電話相談：毎週水曜17:15～20:00
(水曜日が祝日の場合は翌日)

筑後労働者支援事務所

〒839-0861
久留米市合川町1642-1 久留米総合庁舎 1階

TEL (0942) 30-1034
FAX (0942) 30-1025



主催：福岡県

共催：久留米市

セクシュアルハラスメント

対価型

経営者から性的な関係を要求され、拒否したら解雇された

環境型

事務所内で上司が性的な冗談やからかいなどの発言を行っているので、苦痛に感じて就業意欲が低下している

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産等を理由に嫌がらせや不利益な扱いを受けた

育児・介護休業の利用を請求したところ、上司から取り下げられるよう言われた

パワーハラスメント

精神的な攻撃

暴言・侮辱・名誉毀損・脅迫

身体的な攻撃

暴行・傷害

人間関係からの切り離し

無視・仲間外し・隔離

過大な要求

業務上明らかに不要なこと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

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること

これらはハラスメント！

事業主の皆さまへ～ 予防と解決のための7つのポイント～

予防するために

① トップのメッセージ

会社のトップが、ハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に発信する

② ルールを決める

就業規則、労使協定、ガイドラインなどに、ハラスメントの禁止項目を設定する

③ 実態を把握する

従業員アンケートの実施や、個人面談の際の申告項目に追加する

④ 教育する

管理職へのマネジメント研修、従業員へのコミュニケーション研修を実施する

⑤ 社内での周知・啓発

会社の方針・ルールや相談窓口の連絡先を周知する

解決するために

⑥ 相談・解決の場の提供

企業内・外に相談窓口を設置し、事実関係を確認して解決につなげる

⑦ 再発防止のための取組

事例発生時にメッセージを発信し、意識啓発の研修を行う



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>

ポータルサイトでは、以下のようなより詳しい情報を配信しています。ぜひご活用ください。

- ・ ハラスメント対策導入マニュアル、ポスター、リーフレットのダウンロード（従業員向け研修資料、アンケート調査票や就業規則のひな形もダウンロード可能）
- ・ 職場におけるハラスメント対策支援事業のご案内
- ・ 裁判例、イラストや動画を用いたハラスメントについての解説
- ・ 相談窓口の一覧

