

ハラスメント相談窓口開設について



特定非営利活動法人ハラスメント協議会
社会保険労務士法人グラントうさみ

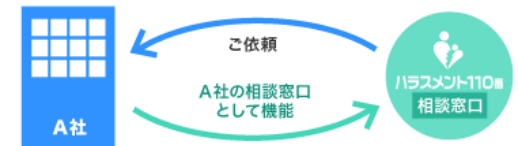
●相談窓口の設置は企業の義務です

セクハラやパワハラのない職場環境を従業員に提供することは法的義務であり、これが十分でない場合には、損害賠償責任を負わなくてはなりません。

当協会は、相談窓口として機能するだけでなく、企業内での円滑な相談窓口設置への協力を惜しみません。よりよい職場環境の整備に当協会を活用していただければと思います。

●相談窓口を外部委託する

ご依頼頂いた企業の相談窓口として、従業員への相談、アドバイス対応、集計のフィードバック、企業側の対処方法のご提案などを行います。



●外部委託のメリット

外部相談窓口を設置することにより、社内に知られたくない場合でも安心して相談頂けます。就業時間外にメールでの対応も可能です。社員が安心して働くことの出来る職場としてアピールできます。

セクハラ相談員資格取得者が相談に対応しますので、従業員の方に安心感が生まれます。

社会保険労務士、行政書士、産業カウンセラー、心理相談員も常駐しています。

●ハラスメント協議会での事例① セクシャルハラスメント

【裁判に発展した事例】 ハラスメント相談窓口設置 なし

・女性従業員Aが男性従業員Bに対してセクシャルハラスメントをされたとして退職、裁判(従業員Bと会社)となった。

◆問題① 男性従業員はセクハラだと思っていなかった

◆問題② 女性従業員は誰にも相談できなかつたため、いきなりの退職だった

◆問題③ 会社がハラスメント対策を実施していなかった

↓↓ 考えられる対応策

◆問題① 男性従業員はセクハラだと思っていなかった

・ハラスメントだと思う基準は人により差がある。ハラスメントに関する社内アンケートの実施をしていれば、セクハラ認識の差が生じなかつた可能性がある。

・ハラスメントに関する知識不足が問題。ハラスメントに関する研修や啓発活動を行うことで防げていた可能性がある。

◆問題② 女性従業員は誰にも相談できなかつたため、いきなりの退職だった

・社内でのハラスメントの把握をしていれば、退職することが防げた可能性がある。

・社内や外部に相談窓口があれば、適切な対応を取り、裁判にまで至らなかつた可能性がある。

◆問題③ 会社がハラスメント対策を実施していなかった

・職場におけるハラスメントにおける必要な対策をとることは事業主の義務です。

裁判になった場合でも、対策をとっていなかつたか、賠償額が変わることがある。

● ハラスメント協議会での事例② パワーハラスメント

【裁判に発展しなかった事例】 ハラスメント相談窓口設置 有

- ・男性従業員Aが上司Bに対してパワーハラスメントをされたとしてハラスメント相談窓口相談

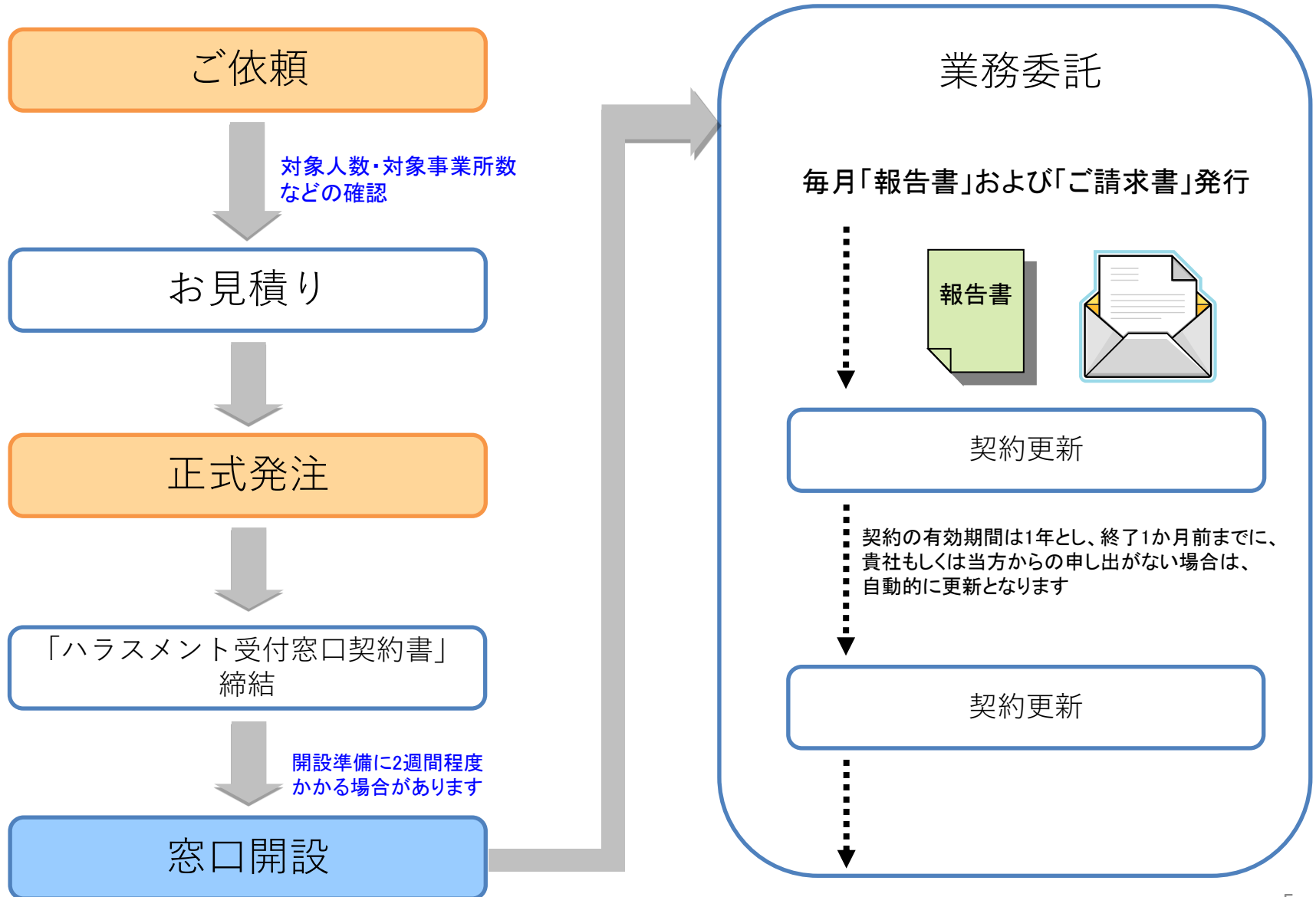
↓↓ ハラスメント相談窓口による対応の流れ

- ・内容をハラスメント相談員が聞き、相談者(男性従業員A)に今後どのような対応をしてほしいかを確認。その際、匿名希望か名前公表可かも確認
※男性従業員Aは上司Bと部署を変えて欲しいとのこと
- ・名前公表可能のため、社内の担当者に報告し、男性従業員Aの思いを伝え、会社として対応可能かどうかの判断をあおぐ。また、上司Bからも事実関係を聞く。
- ・上司Bは悪気はなかったようですが、概ねパワーハラスメントがあったことを認め、部署を変更するということで解決。

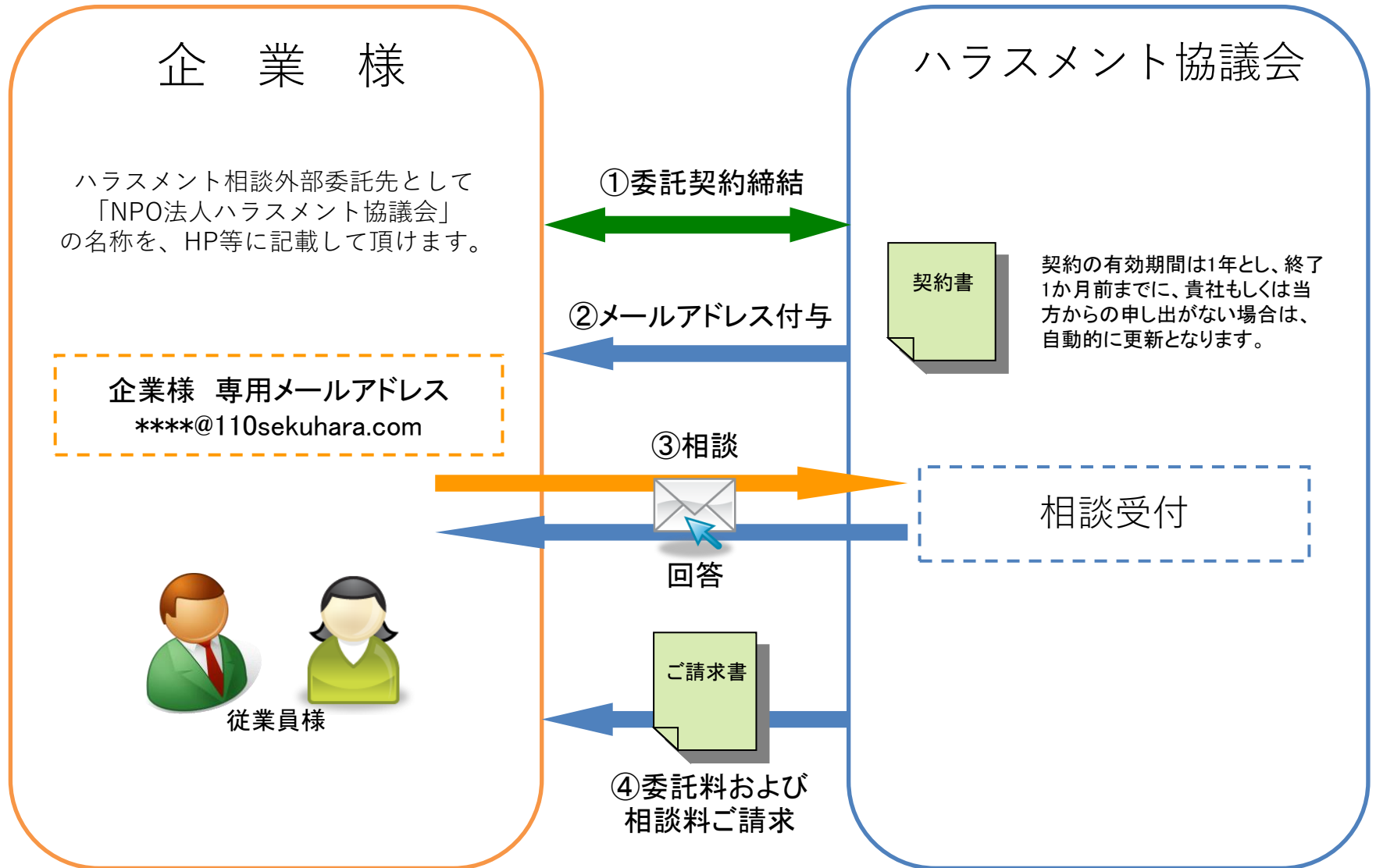
◆良かった点

- ・ハラスメント相談窓口を設けていたことにより、すぐに相談でき、大きな問題へと発展しなかった。また、ハラスメント相談窓口を外部委託していたため、客観性が保たれ、双方が納得する結果となった。

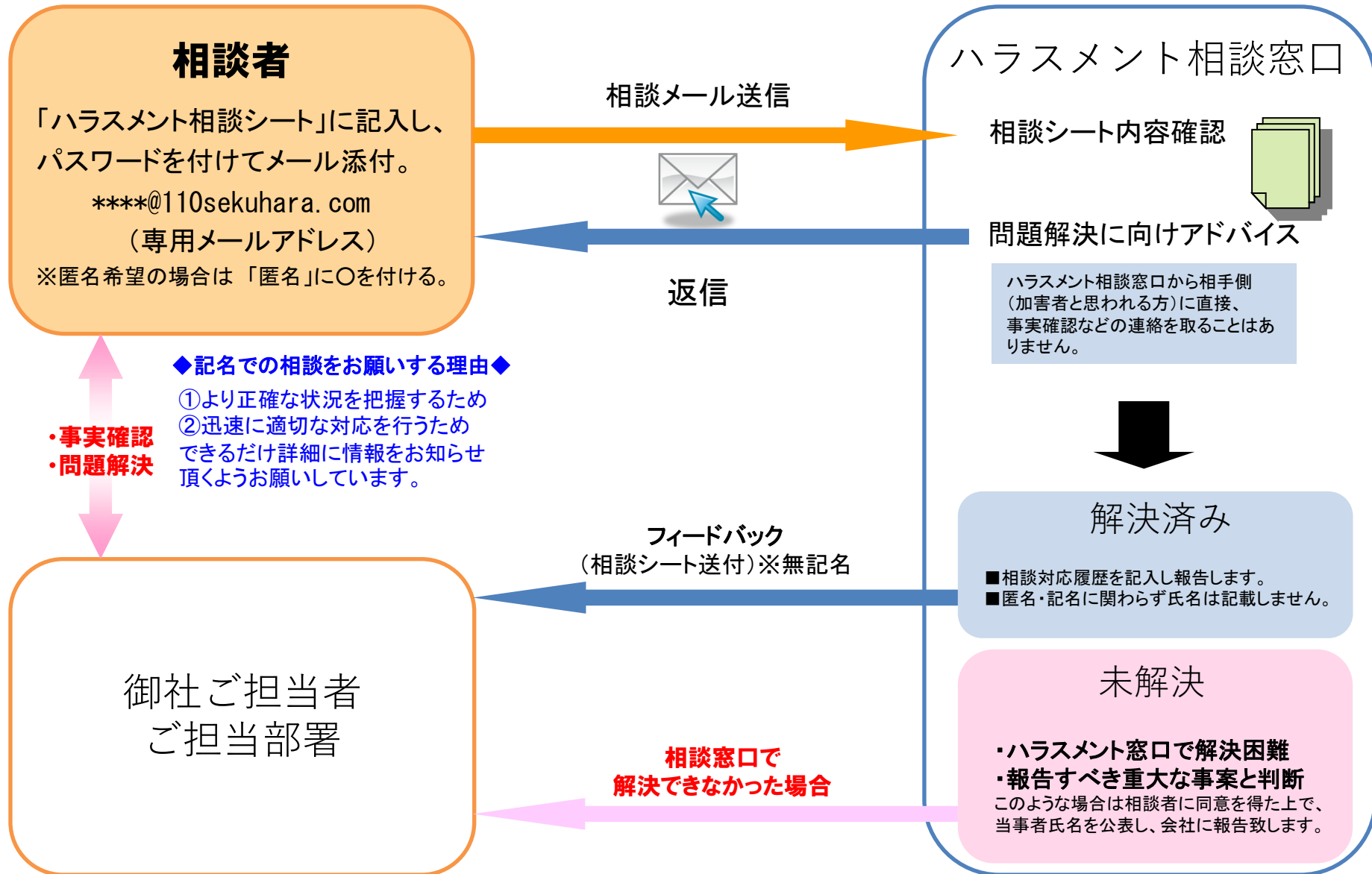
●業務委託 ご依頼からご契約まで



●ご契約からご請求まで



●相談受付の流れ



■ハラスメント相談シート(メール相談用)サンプル

ハラスメント相談シート (メール相談用)

匿名希望の場合は「匿名」に○をつけて下さい。

■相談者について		
①勤務地(○をつける)	神戸本社・東京支社・九州営業所・北海道営業所・各駐在所	
②雇用形態に(○をつける)	正社員・契約社員・パート・派遣社員・退職者	
③所属		
④職種(仕事の内容)		
⑤役職		
⑥氏名		匿名
⑦年齢	歳	
⑧性別(○をつける)	男 / 女	
⑨連絡先(携帯・自宅など)	(自宅)	(携帯)
■相手側について		
①氏名		匿名
②年齢	歳	
③性別(○をつける)	男 / 女	
④所属		
⑤役職		
■内容について		
①セクハラ関連orパワハラ関連	セクハラ / パワハラ	
②いつ、あるいはいつから		
③どこで		
④どのようにされたか		
⑤どのようにして欲しいのか		
⑥上司はご存知ですか?		
⑦対象になっている方は他にもいますか?		
⑧今まで取った行動は?		

※匿名でも受け付けます

※相談者の同意なしで相談者、相手側氏名を公表することはありません。
 ※会社へのフィードバック時は匿名・記名に関わらず氏名は記載しません。
 ※ただし、次のような場合は相談者に同意を得た上で、当事者氏名を公表し、会社に報告致します。
 ・ハラスメント窓口で解決困難
 ・報告すべき重大な事案と判断

■相談員記入欄		
シートNo	受付日時	相談員氏名
	年 月 日 () :	

■ハラスメント相談対応履歴

ハラスメント相談対応履歴

相談シートNo:

	相談日	相談方法	相談内容	相談員氏名	状況
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

■会社へのフィードバック

初回	年 月 日
2回目	年 月 日
3回目	年 月 日
4回目	年 月 日
5回目	年 月 日

※相談者の氏名は記載しません

企業規模別プラン

窓口開設費：無料

月額料金：企業規模によって変動

相談料金：1件3000円

ご利用の流れ

ご依頼

相談窓口の設置

ハラスメント
相談

「企業規模別プラン」は、従業員数に応じて費用の異なるプランです。
セクハラ相談窓口の本格的な導入をお考えの企業様向けのプランとなっております。

従業員数	基本（メール）	
	業務委託料 （月額・税別）	相談料 （1件・税別）
0～10人	7,500円	3,000円
11～50人	15,000円	
51～100人	30,000円	
101～500人	65,000円	
501～1000人	90,000円	
1000人以上	別途お見積り	

相談窓口に関するお問い合わせ・申込み

特定非営利活動法人ハラスメント協議会所属

ハラスメント110番HP <http://110sekuhara.com/>

社会保険労務士法人 Grant うさみ

代表社員 宇佐美 雅之

〒510-0829

三重県四日市市城西町13-28 大誠ビル202号室

TEL: 059-329-5522

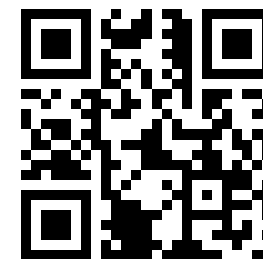
FAX: 059-993-0897

Mail: grant@sr-usami.com

HP : <https://office-usami.com/>



HP QRコード



ハラスメント
110番HP
QRコード