

貴社の取組みがどこまで進んでいるか、
確認してみましょう

- パワハラを行ってはいらない、見過ごさないなど、トップとしてのメッセージやポスターを掲示している。
- どんな言動がパワハラになるのか、行為者には厳正な処分を行う旨を、就業規則に定めている。
- パワハラが起きたときに、相談できる担当者を決めている。
- 起きたときから解決までの手順、対応マニュアルを作成している。
- 従業員に研修を実施している。



取り組むのは4つ!



- ① **メッセージの発信**
会社としての方針を明確にし、発信する
- ② **規程の整備**
パワハラ防止規程、服務規程、懲戒規定を作成する
- ③ **相談対応の体制づくり**
担当者を決め、対応マニュアルと書式を作成する
- ④ **従業員への周知と教育の実施**
正しく理解し、対応するための研修を行う

ハラスメントを放置すると..

職場に不穏な空気が漂う
人間関係がギクシャクする
組織力が低下する
売上が落ちる
優秀な人材が去る...

当事務所では各種サポートを
お受けしております



- ハラスメント防止規程
- 相談シート
- 懲戒処分通知書
- 管理者研修
- リスク回避型就業規則の
作成