

# オンライン開催

対応はお済ですか？  
裏面をチェックください

## 義務化直前!!

### 2022年4月パワハラ法制化対応の直前チェックセミナー

2022年4月より中小企業にもパワハラ防止法が適用され、防止に向けた雇用管理の措置を講ずることが事業主に課せられることとなります。(大企業は2020年から義務化)

パワハラが社会問題として認識されるに伴って、部下が上司に対し事あるごとにパワハラを指摘する逆パワハラの事例も見られます。ハラスメントを正しく認識して指導とハラスメントの区別を明確にすることは、上司と部下のコミュニケーションを円滑にし、適切な組織運営と働きやすい職場作りに繋がります。

本セミナーでは法改正の内容と4月から中小企業に義務化される防止策についてご案内しますので、対策の漏れがないかのチェックとしてご活用いただければと存じます。



**【講師】**  
**フクシマ社会保険労務士法人**  
**江崎 雄祐**

労務相談役として労務管理の支援と助成金の提案の他に、人事制度設計・IPOを目指す企業への労務監査に注力中。並行して全国の社会保険労務士に向けて人事制度設計や労務監査のコンサルティング事例を共有し、働きやすい職場作りを推進するためのセミナーも行っています。

#### スケジュール 内容

- 日時 令和4年 **3月 9日** (水) 10:00~11:00  
令和4年 **3月 16日** (水) 16:30~17:30  
(両日同じ内容です。)
- 内容  **義務化される企業の防止措置とその対応**  
 **増大する訴訟リスクに対する備え**  
 **2022年の人事労務分野の法改正対応**

#### 【ご参加特典】

社内掲示いただける  
ポスターを希望者に  
進呈いたします。



#### セミナーの視聴方法

- **Zoomから参加可能です**
  - ・パソコン、タブレット、スマートフォン等からご参加いただけます。
  - ・開催前日までに、招待URLをメール送信致します。
  - ・WI-FI環境など高速通信が可能な環境でご参加ください。  
(通信料は受講者ご負担)

**参加費  
無料**

#### お申込み方法

- お申込みフォーム (右記QRコード) に必要事項をご記入のうえ、お申込み下さい

申込締切

【3月 9日開催回】3月 4日 (金)

【3月16日開催回】3月11日 (金)

エントリーはこちら⇒



共催 : フクシマ社会保険労務士法人  
: ひろぎんヒューマンリソース株式会社  
: 株式会社広島銀行  
: 東京海上日動火災保険株式会社

【お問い合わせ先】  
東京海上日動火災保険株式会社  
広島支店営業課 (担当: 柚山)  
TEL 082-511-9093

# 義務化直前!!

パワハラ防止措置の対応はお済ですか？

未対応の項目があれば、是非セミナーへご参加ください！

労働施策総合推進法の改正により、2020年6月1日からパワーハラスメントの防止措置が事業主の義務となりました。中小事業主についても2022年4月1日から義務化されます。(それまでは努力義務)

## 事業主に求められる対策

| 求められる対策                        | 内容  | ✓欄 |
|--------------------------------|---|----|
| 事業主の方針等の明確化<br>及びその周知・啓発       | <b>【方針の明確化・周知】</b><br>職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発する。                             |    |
|                                | <b>【行為者への方針・対処の規定・周知】</b><br>行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発する。                 |    |
| 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備       | <b>【相談窓口の設置・周知】</b><br>相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する。   |    |
|                                | <b>【相談窓口担当者の体制整備】</b><br>相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。                                      |    |
| 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 | <b>【社内調査体制の整備】</b><br>事実関係を迅速かつ正確に確認する。速やかに被害者に対する配慮のための措置、事実関係の確認後行為者に対する措置、再発防止に向けた措置適正に実施する。 |    |
| そのほか併せて講ずべき措置                  | <b>【プライバシーの保護】</b><br>相談者・行為者のプライバシーを保護するための措置を講じ、その旨を労働者に周知する。                                 |    |
|                                | <b>【不利益な取扱の禁止】</b><br>相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する。                         |    |

## 事業主として取り組むべき対策

| のぞましい対策            | 内容   | ✓欄 |
|--------------------|--|----|
| ハラスメントについての社内理解の推進 | ハラスメントについての研修による理解促進、管理者・労働者への階層別の教育の実施する。 |    |
| 事業主の賠償リスクへの備え      | 事業主が管理責任を問われやすくなることが想定されるため、賠償リスクへの備えを行う。  |    |

本セミナーでは2022年度に人事・労務分野の法改正で対応が必要な事項についてもご案内いたします。セミナーへのご参加をお待ちしております。