

『相談窓口を置いた場合の、メリット・デメリット』

＝相談窓口のメリット・デメリット＝

①管理者を窓口とする場合

- メリット**
 - ・従業員から身近な存在として感じてもらえるため、気軽に相談しやすい
 - ・職場環境などの状況を把握しやすい
- デメリット**
 - ・管理者自身がパワーハラスメントの行為者であることがある
 - ・相談者からの秘密が守られないのではないか、成績等に不利益な影響があるのではないかと不安を持たれる

②内部窓口を設置する場合

- メリット**
 - ・従業員から身近な存在として感じてもらえるため、気軽に相談しやすい
 - ・担当者も職場環境などの状況を把握しやすい
- デメリット**
 - ・相談者から秘密が守られないのではないかと不安を持たれる
 - ・担当者が近い関係の場合や行為者に近い関係の場合、利用をためらってしまう

③外部窓口を設置する場合

- メリット**
 - ・社労士等、専門家による対応を受けることができる
 - ・行為そのものだけでなく、他に原因がないかを併せて考えてみるができる
- デメリット**
 - ・具体的な職場環境等の理解が不十分な場合がある
 - ・行為者や周囲の人に対する事実関係の調査をすることが難しい

それぞれ、メリット・デメリットはあります。

そのため、内部窓口のフォローとして、もしくは、内部窓口と外部窓口を併用して置くことで、パワーハラスメントの防止に向けての万全の体制を整えるということを考えてみてはどうでしょうか。

最後に

以上のことから、外部専門家を利用することで、足りない部分を補い、それぞれのメリットを生かして、対策をとることができます。社労士であれば、パワーハラスメントに関しての研修を行うこともできますので、管理者・窓口担当となられる方・従業員に幅広く、ハラスメント防止を理解するための機会をもっていただくことが出来ます。対策を整えるために必要な、規程や通知文書のご案内もさせて頂く事ができます。もちろん、パワーハラスメントのみならず、労務に関するアドバイスも承ることが出来ますので、事業所全体のトラブル防止に向けて、ご利用頂くことが可能です。

お困りの事や、ちょっとした相談でもかまいません。
ぜひ、一度、お声をかけていただければ幸いです。
大きなトラブルとなってしまうように、事前にご検討下さい。