(ハ)　(イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における育児休業等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

②　法第六十条第二項の規定により読み替えて適用される法第五十二条の五に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

(ニ)　改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

①　事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

②　船員に対して職場における育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

ニ　職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、(イ)の措置を講じなければならず、また、(ロ)の措置を講ずることが望ましいこと。

なお、措置を講ずるに当たっては、

(i)　職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、船員が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなること等により、周囲の船員の業務負担が増大することもあることから、周囲の船員の業務負担等にも配慮すること

(ii)　船員の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと

のいずれも重要であることに留意することが必要である。

(イ)　業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う船員その他の船員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

（業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例）

①　制度等の利用を行う船員の周囲の船員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。

②　業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

(ロ)　船員の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる船員に周知・啓発することが望ましいこと。

（周知・啓発を適切に講じていると認められる例）

①　社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、船員の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、制度等の利用の対象となる船員に配布等すること。

②　船員の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から制度等の利用の対象となる船員に周知・啓発すること。

ホ　イからニまでの措置と併せて講ずべき措置

(イ)　職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を船員に対して周知すること。

（相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

①　相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。

②　相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

③　相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

(ロ)　船員が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、船員に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、船員にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

①　就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、船員が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該船員が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、船員に周知・啓発をすること。

②　社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、船員が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該船員が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、船員に配布等すること。

○東北地方整備局告示第二百五十九号

次のように道路の区域を変更したので、道路法（昭和二十七年法律第百八十号）第十八条第一項の規定に基づき、告示する。

その関係図面は、平成二十八年十二月十六日から二週間一般の縦覧に供する。

平成二十八年十二月十六日

東北地方整備局長　川瀧　弘之