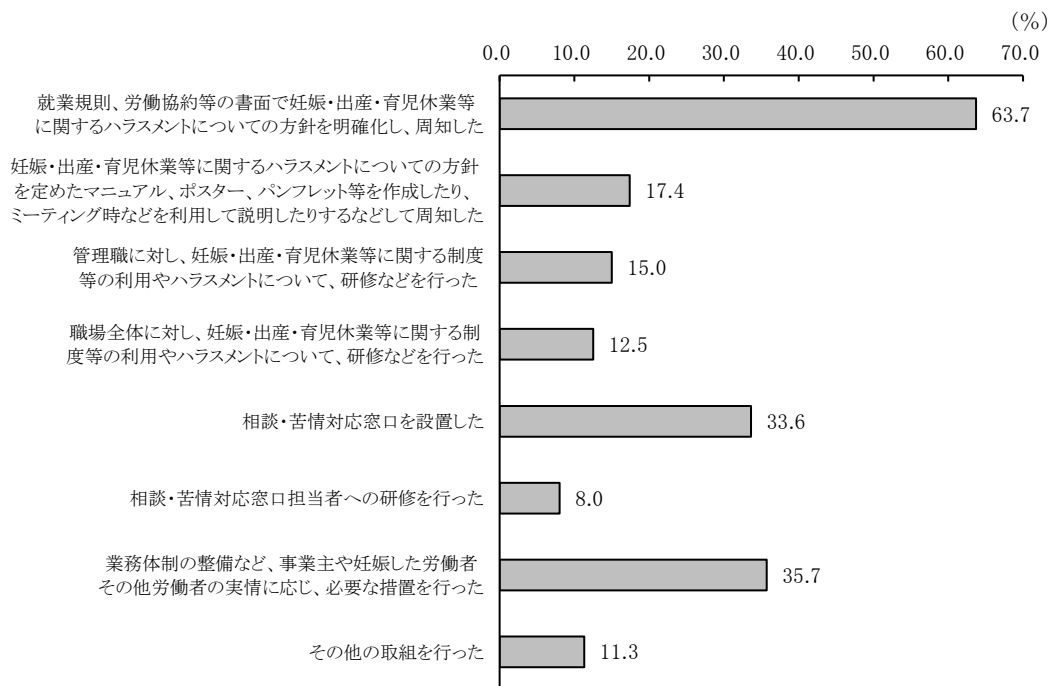


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策の取組内容

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる企業の取組内容（複数回答）をみると、「就業規則、労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確化し、周知した」が63.7%と最も高く、次いで、「業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じ、必要な措置を行った」が35.7%、「相談・苦情対応窓口を設置した」が33.6%となっている（図15、付属統計表第6表）。

図15 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組内容別
企業割合（複数回答）



（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策に取り組んでいる企業＝100.0%）