



報道関係者 各位

照 会 先	平成30年7月31日
	千葉労働局雇用環境・均等室
	室 長 室 谷 留 美
	室長補佐 長 倉 亜紀子
	電 話 043-221-2307

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：平成30年8月1日（水）～平成30年11月30日（金）

厚生労働省では、事業主・人事担当者や労働者等が、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止の必要性及び法令に基づき必要となる取組について理解を深めるため、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施し、全国の都道府県労働局において、説明会の開催やハラスメント対応特別相談窓口を開設します。

千葉労働局（局長 高橋 秀誠）では、県内におけるセクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメント関係の相談が増加している状況を踏まえ、以下のとおり特別相談窓口を設置して、労働者や事業主等からの相談に対応します（資料1）。

また、同期間中、千葉県内では「ハラスメント対策セミナー」を開催しますので、ご参加下さい。（資料3）

ハラスメント対応特別相談窓口の開設（資料1）

労働者や事業主等が相談できる「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

- 【期 間】 平成30年8月1日（水）～平成30年11月30日（金）
- 【受付時間】 8時30分～17時15分 月～金曜日（祝日除く）
電話又は来庁による相談
- 【受付窓口】 千葉労働局 雇用環境・均等室 ハラスメント対応特別相談窓口
（千葉市中央区中央4-11-1 電話 043-221-2307）
- 【相談内容】
 - ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
 - ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱い
 - ・職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇などの不利益な取扱いを禁止しています。また、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられました（資料4）。

<添付資料>

1. ハラスメント対応特別相談窓口を開設します
2. 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを含むハラスメント等相談件数の推移
3. ハラスメント対策セミナーのご案内（千葉県内開催分）
4. 事業主の皆さまへ職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!

千葉県労働局では、 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：平成30年8月1日（水）～平成30年11月30日（金）

働く人も、企業の担当者も、**ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の
相談窓口相談したら
「それくらいのことは我
慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら
同僚から
「あなたが早く帰るせいで、
まわりは迷惑している。」と何
度も言われ、精神的に非常に苦
痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗
に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等
に関するハラスメントの相談
を受けたが、会社として
どうすればよいのだろう。

セクハラや妊娠・出産・育児休
業・介護休業等に関するハラスメ
ントの防止措置は、会社としてな
にをする必要があるんだろう。
パワハラも対策に含めた方がよい
のだろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食
事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、
身体への不必要な接触など、意に反する性
的な言動が行われ、拒否したことで不利益
を受けたり、職場の環境が不快なものとな
ることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地
位や人間関係などの職場内での優位性を
背景に、業務の適正な範囲を超えて、精
神的・身体的苦痛を与えられたり、職場
環境を悪化させられる行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が
行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といっ
た行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上
司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人

働く人

企業の担当者

企業の担当者

- ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

相談して
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。
まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのセクシュアルハラスメントや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントについてご相談いただけます。職場でのパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停などを行っています。

千葉労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）月曜日～金曜日（祝日除く）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 043-221-2307

住所 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎1階



※以下の窓口でも相談対応（主にパワハラ）を受け付けています。

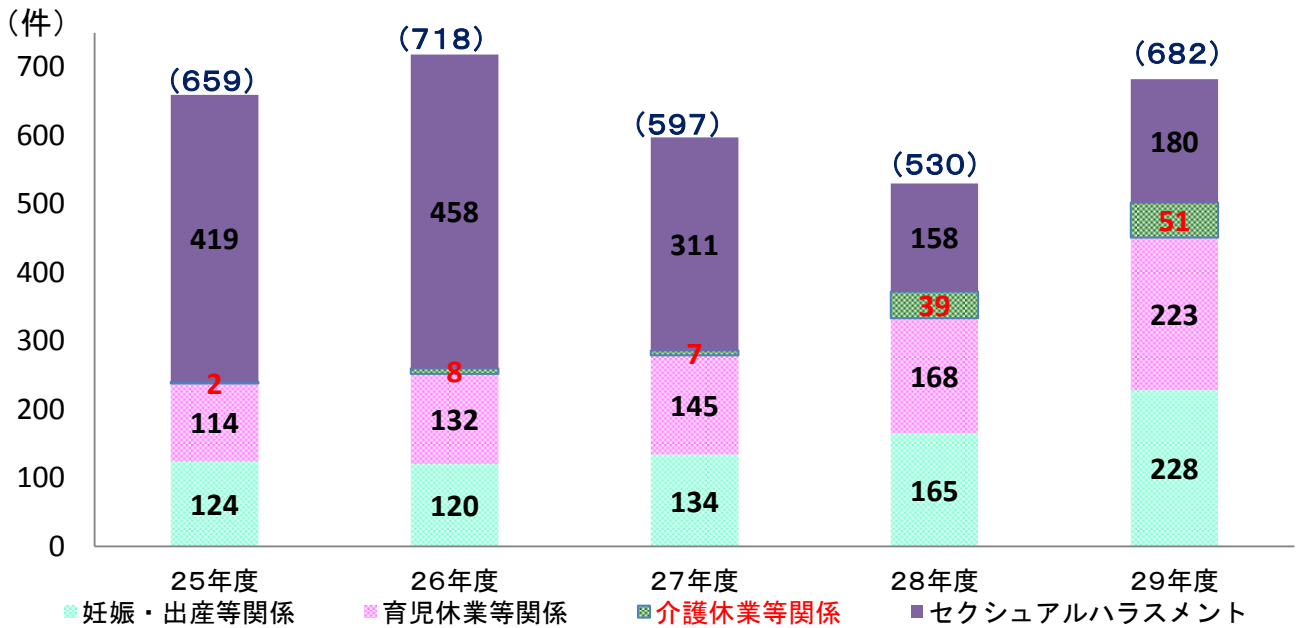
○千葉駅前総合労働相談コーナー（☎ 043-221-2307 / 0120-250650）

千葉市中央区新町3-13 千葉TNCビル4階

○労働基準監督署内総合労働相談コーナー

県内8カ所の労働基準監督署に設置してあります。

セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い(ハラスメントを含む)に関する相談件数の推移(千葉労働局)



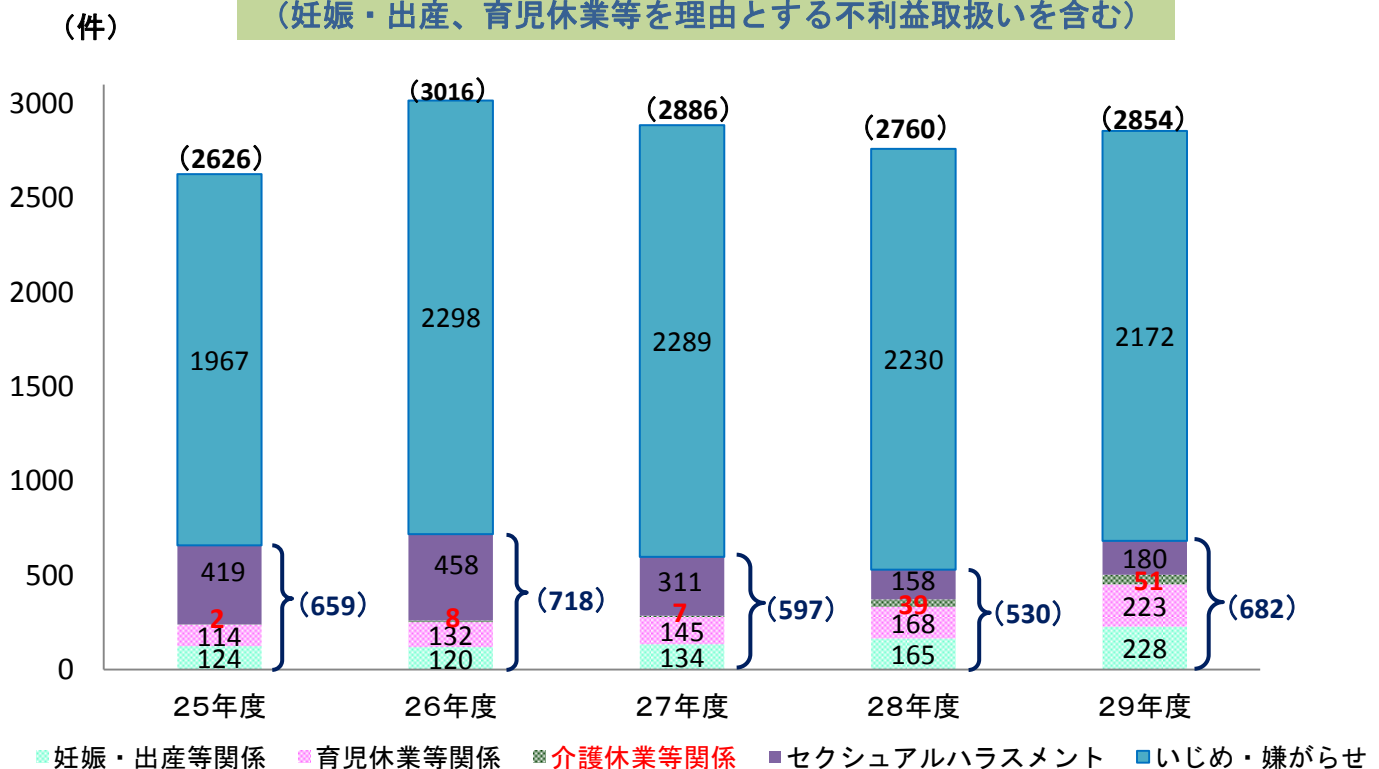
※ セクシュアルハラスメントの件数が平成28年度から減少しているのは、平成28年度からの統計の集計方法が変更になったことによるもの。

※ 平成28年度から妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する相談件数を含む。

なお、妊娠・出産、育児休業等に関しては、労働者に対し解雇その他不利益な取り扱いを示唆することもハラスメントに含まれることから、不利益取り扱いの相談件数とハラスメントの相談件数を合計した件数としている。

平成29年1月1日から男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントについて防止措置を講ずることが事業者の義務とされたことに伴い、相談区分においても妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの区分を追加している。

ハラスメント等 相談件数の推移(千葉労働局) (妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを含む)



ハラスメント対策セミナーのご案内(県内開催分)

平成30年8月2日(木) **※満席**

パワハラ対策支援セミナー(第1回目)

主催:公益財団法人21世紀職業財団

会場:千葉市中央区中央2-5-1 千葉中央ツインビル2号館

千葉商工会議所 12階 研修室A (13:30開始)

※パワハラ対策中心のセミナーです

平成30年9月20日(水) 予定 **(注)詳細については後日千葉労働局HPに掲載します**

ハラスメント対策セミナー

主催:千葉労働局 (照会先 043-221-2307(雇用環境・均等室))

会場:千葉市中央区中央4-17-8

千葉県自治会館 大会議室 (13:30開始)

※総合的なハラスメント対策セミナーです

平成30年10月26日(金) **※別紙1参照**

管理職向け 職場のハラスメント対策セミナー

主催:東京海上日動リスクコンサルティング(株) (照会先 03-3217-5777)

会場:千葉市中央区中央2-5-1 千葉中央ツインビル2号館

千葉商工会議所 12階 研修室A (14:00開始)

※経営者・管理者向けのセクハラ・マタハラ対策セミナーです

平成30年11月5日(月) **※別紙2参照**

パワハラ対策支援セミナー(第2回目)

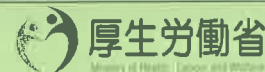
主催:公益財団法人21世紀職業財団(照会先 03-5844-1663)

会場:千葉市中央区中央2-5-1 千葉中央ツインビル2号館

千葉商工会議所 12階 研修室A (13:30開始)

※パワハラ対策中心のセミナーです

厚生労働省 委託事業



<管理職向け>

職場のハラスメント対策セミナー2018

のご案内

～セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメント等に関する正しい知識と適切な対応方法～

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントおよびパワーハラスメントについて、現場の管理職向けに解説するセミナーを、全国 47 都道府県で開催します。

セミナーでは前半に講義を、後半にグループワークを行い、より理解を深めることができる内容になっています。

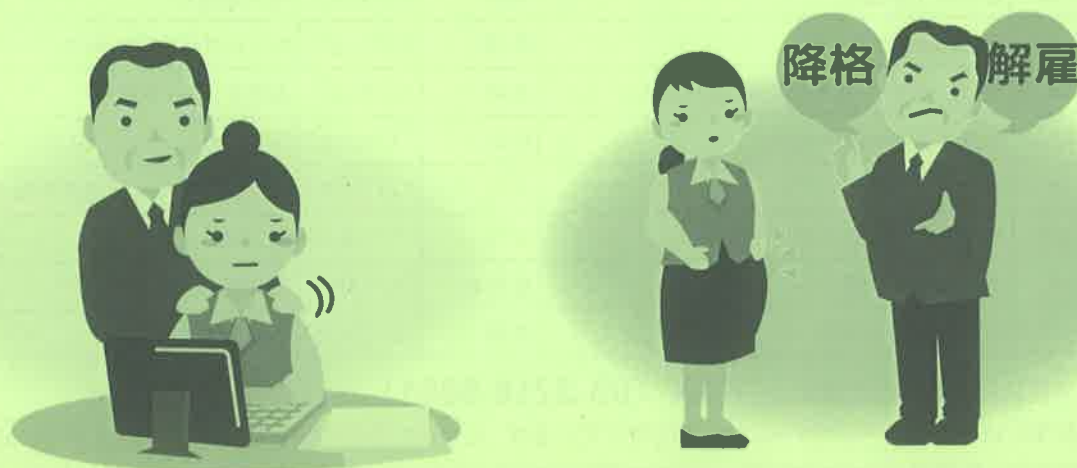
<対象者> 企業の管理職、経営層の方 など

<講演内容>

- ・セクハラや妊娠・出産等に関するハラスメントとはどのようなものか
- ・職場のハラスメント対策における管理職の役割
(相談を受ける際のポイント、ハラスメントを起こさない職場作り)
- ・パワーハラスメント 等

平成30年度
厚生労働省委託事業

職場のハラスメント
対策セミナー
2018



※ セミナーの詳細は、セミナー専用 HP をご覧ください (<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201806kanri.html>)

開催日・場所 2018 年 7 月～2018 年 12 月まで全国にて開催します。各地域の詳細は裏面をご覧ください。

開催時間 14 : 00 ～ 16 : 30 (受付開始 13 : 30)

定員 各回 50～80 名 **参加費無料** ※ 先着順 定員に達し次第、締め切らせていただきます。
ご参加いただける方には FAX または E メールにて受講票をお送りします。

申し込み方法 裏面に記載の申し込み方法により、FAX・メール・Webによりお申し込みください。

お問合せ

職場のハラスメント対策セミナー事務局 TEL: 03-3217-5777 Email: harassment-seminar@tokiorisk.co.jp
東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 製品安全・環境本部内
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウェストタワー23F

職場のハラスメント対策セミナー2018 開催日程

都道府県	開催日	会場	都道府県	開催日	会場
北海道	10/10(水)	北海道建設会館	三重	10/25(木)	三重県教育文化会館
青森	9/26(水)	青森県観光物産館アスパム	滋賀	10/31(水)	ピアザ淡海
岩手	9/27(木)	マリオス盛岡地域交流センター	京都	10/30(火)	京都府中小企業会館
宮城	8/2(木)	仙都会館	大阪1	7/25(水)	エルおおさか(大阪府立労働センター)
秋田	9/28(金)	秋田県JAビル会議室	大阪2	10/16(火)	エルおおさか(大阪府立労働センター)
山形	8/1(水)	ヤマコーホール	兵庫	11/6(火)	神戸商工貿易センター
福島	7/31(火)	ラコパふくしま	奈良	10/17(水)	やまと会議室
茨城	9/19(水)	茨城県労働福祉会館	和歌山	10/18(木)	和歌山商工会議所
栃木	11/20(火)	コンサーレ(栃木県青年会館)	鳥取	10/24(水)	とりぎん文化会館
群馬	9/12(水)	ベイシア文化ホール	島根	10/23(火)	松江テルサ
埼玉	10/11(木)	JA共済埼玉ビル	岡山	11/7(水)	岡山国際交流センター
千葉	10/26(金)	千葉商工会議所	広島	12/13(木)	RCC文化センター
東京1	7/18(水)	日本教育会館	山口	12/12(水)	YIC貸し会議室
東京2	11/22(木)	日本教育会館	徳島	11/27(火)	あわぎんホール(徳島県郷土文化会館)
神奈川	7/20(金)	ビジョンセンター横浜	香川	11/28(水)	高松センタービル
新潟	9/11(火)	駅前オフィス貸会議室	愛媛	11/8(木)	ひめぎんホール(別館)
富山	10/4(木)	富山県教育文化会館	高知	11/29(木)	高知城ホール
石川	10/3(水)	金沢商工会議所	福岡	12/4(火)	福岡朝日ビル
福井	10/2(火)	福井県協協ビル	佐賀	12/5(水)	ホテルグランデはがくれ
山梨	9/20(木)	コラニー文化ホール(山梨県立県民文化ホール)	長崎	12/6(木)	長崎タクシー会館
長野	9/13(木)	長野バスターミナル会館	熊本	11/15(木)	TKP熊本カンファレンスセンター
岐阜	11/1(木)	ワークプラザ岐阜	大分	12/11(火)	全労済ソレイユ(大分県労働福祉会館)
静岡	10/23(火)	静岡県産業経済会館	宮崎	11/13(火)	高千穂ホール
愛知1	7/24(火)	名古屋国際会議場	鹿児島	11/14(水)	天文館ビジョンホール
愛知2	10/24(水)	名古屋国際会議場	沖縄	12/18(火)	沖縄県青年会館

【申込方法】 下記に必要事項を記載の上、**FAX (03-3218-5801)** にてお申し込みください。
 お申し込みはEメールやWebでも受け付けています。Eメールでのお申し込みは、下記**太枠内の内容**を、
 セミナー事務局(harassment-seminar@tokiorisk.co.jp)までお送りください。Webでのお申し込みは、
 セミナーHP(<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201807.html>)から受け付けています。

申込会場	月 日開催					会場
企業名						
お役職・お名前	①	(役職)	②	(役職)	③	(役職)
		(氏名・フリガナ)		(氏名・フリガナ)		(氏名・フリガナ)
ご連絡先 受講票の送付先となります。必ずご記入ください。	電話番号： ()		FAX 番号： ()			
	メールアドレス：					
	ご住所 〒		-			

<個人情報の取扱いについて>

送信していただいた個人情報は、セミナー運営およびそれに準じる情報提供の目的のために使用いたします。当社は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えて登録者の個人情報を利用いたしません。なお、当社が求める個人情報を記入いただけない場合、または登録内容に不備がある場合には、お申込を受け付けることができない可能性があります。当社にご登録いただいた個人情報の利用目的の通知、開示、訂正・削除、利用・提供の拒否権を希望される場合には、ご本人であることを確認させていただいたうえで、合理的な範囲で対応させていただきます。上記につき同意の上、セミナーへの申し込みをお願いします。個人情報に関する問い合わせ先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 コーポレートサービス部管理ユニット TEL03-5288-6580 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウェストタワー23F

NO パワハラ



パワハラ裁判事例、他社の取組など
パワハラ対策についての総合情報サイト

あかるい職場応援団

今すぐ始める。パワハラ対策。

厚生労働省 委託事業

パワーハラスメント対策支援セミナー (参加費無料)

職場でのいじめや嫌がらせ、パワーハラスメントが与える影響は深刻です。ひとたびパワハラが起こったら、企業は大きなダメージを受けます。パワハラ問題が起きる前に、予防対策を講じておくことが第一です。しかし、対策の必要性はわかるが、どう取り組めば良いのかわからない、という担当者の方も多いことでしょう。本セミナーでは、会社としてどのように取り組めば良いのか、何がポイントなのか、経験豊富な講師が具体的なノウハウをお伝えします。



日時・場所

●千葉県（千葉市）

2018年11月 5日（月） 13:30～16:30

千葉商工会議所 研修室A

（千葉市中央区中央2-5-1千葉中央ツインビル2号館）

●茨城県（水戸市）

2018年11月15日（木） 13:30～16:30

茨城県立 県民文化センター 集会室8号

（茨城県水戸市千波町東久保697番地）

受講料 **無 料**

対 象 職場のパワハラ対策担当者 50～80名程度（事前申込制・先着順）

※個人の方のご参加はご遠慮頂いております

プログラム

1. パワーハラスメント対策の導入にあたって
2. パワーハラスメント対策の基本的枠組みの構築
3. グループワーク
4. 質疑応答

テキスト 「パワハラ対策導入マニュアル」（約160ページ・無料配布）

講 師 21世紀職業財団 ハラスメント防止研修客員講師

お申込は WEBまたはFAXから

WEB: 21世紀職業財団HP 厚生労働省委託事業パワハラ対策支援セミナー
<https://pawahara-seminar.jiwe.or.jp/events/>

FAX: 本用紙裏面の申込書にご記入の上、03-5844-1670へ



スマホはこちらからも
お申込み頂けます。

主 催 公益財団法人 21世紀職業財団

後 援 (一社)日本経済団体連合会(経団連)、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国社会保険労務士会連合会、(一社)日本産業カウンセラー協会

(公財)21世紀職業財団 受託事業担当 行
参加申込書兼受講票

FAX : 03-5844-1670

パワーハラスメント対策支援セミナー

※どちらかの□に✓を入れてください。

☐ 千葉県 2018年11月 5日 (月)

☐ 茨城県 2018年11月15日 (木)

会社名			
所在地	〒		
TEL		FAX	
e-mail アドレス			
ご参加者の氏名	部署	役職	

※4名以上でご参加希望の場合はこの用紙をコピーしてください。

FAXでお申込の方は本用紙が当日の受講票となりますので、会場へお持ち下さい(コピー可)。定員となり次第、申込の受付は締切となります。セミナーの締切状況につきましては厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」のイベントセミナー情報に掲載しますのでご確認ください。

- お申込に際しご記入いただいた個人情報につきましては、厳密に管理し、出欠席の確認及び同種のセミナー等のご案内以外には使用いたしません。
- 会場へはできるだけ公共交通機関をご利用下さい。車でお越しになる場合は、駐車場の確認、駐車料金の負担は各自でお願いします。

《受付処理欄》

お申込いただき、ありがとうございました。ご参加お待ちしております。

月 日 受付いたしました (担当:)

お問い合わせ 公益財団法人21世紀職業財団

東京都文京区本郷1-33-13 TEL03-5844-1663 Fax03-5844-1670 受託事業担当 泉本(イスマ)・海老原・小林

◆よくあるご質問

Q1 ハラスメントの相談窓口の設置で気を付けることは？

女性を相談担当者に加える、複数設置する（本社と支店、社内と社外、会社と労働組合等）など実質的に相談しやすいように配慮してください。

Q2 どのように周知をすればよいの？

ポスターの掲示が一つの方法ですが、その他、新入社員を迎える時期や社内研修の機会等を捉え、継続的・定期的に行っていくことが大切です。

Q3 ハラスメントをした従業員の制裁ルールはどのように定めればよいの？

①就業規則の懲戒規定において、処分の種類や程度を決めておくことや、②懲罰委員会で公正に対処するなどの方法が考えられます。制裁ルールを明確にすることにより、ハラスメントの未然防止につながります。

千葉労働局雇用環境・均等室は、セクハラ、マタハラなどのハラスメント対策に取組む事業主をバックアップしています。

◆ 以下のことでお困りの事業主の皆さま…



対処法が分からない。

相談担当者の研修の教材を提供して欲しい。



労働者とトラブルになってしまった。

防止対策の具体的な内容を知りたい。

① 相談ダイヤル

ハラスメントに関する労働者や事業主の皆さまの相談に専門の相談員がお答えします。
※来局での個別相談の場合は、事前に電話予約をお願いします。

② 情報提供サービス

厚生労働省や千葉労働局 HP での各種情報提供
パンフレット（法令の解説、取組事例、相談対応フローチャート等）の送付・広報

③ 紛争解決援助サービス

労使間で紛争が生じた場合、労働局長または調停委員会（学識経験者・弁護士等の労働法の専門家で構成）による援助を行っています。
※事業主の皆さまからの申請も出来ます。

千葉労働局雇用環境・均等室

〒260-8612 千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第2 地方合同庁舎
TEL 043-221-2307 FAX 043-221-2308

事業主の皆さまへ

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、以下のハラスメント対策（セクハラ、マタハラ等）を講ずることが、事業主の皆さんに義務づけられています。

① 職場のハラスメントは許さないという方針を明確に示す。

- 社内規定の周知や研修等を通じて、職場のハラスメントは許されないことを、どういったものが、ハラスメントに当たるのかも含めて、明確にする。
- ハラスメントは懲戒の対象となることや、行為者に対する懲戒処分の具体的内容を、就業規則等で明らかにして、周知・啓発を図ること。

② 相談体制を整える。

- 相談窓口を設置し、その内容を従業員に周知する。なお、あらゆるハラスメント（パワハラなどを含め）の相談について、一元的に応じることができる体制が望ましい。
- 相談対応マニュアルを決めて置くなどして、相談窓口の担当者が適切に対応できる体制にすること。

相談窓口



相談方法は、面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるように工夫を!

セクハラ、マタハラかどうか微妙な場合でも広く対応してください。

③ 問題が起きた際に、迅速に対応する。

- 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- ハラスメントの事実が確認された場合は、被害者に生じている不利益の回復やメンタルヘルス不調への相談対応など、速やかに被害者に対する配慮の措置を行う。
- ハラスメントの事実が確認された場合は、行為者に必要な処分を行うなど、速やかに行方者に対する措置を行う。
- ハラスメントが確認できない場合も含め、再発防止の取組を行う。

④ 相談対応などに際しての留意事項。

- 相談者だけでなく、行為者のプライバシーの保護にも努め、公正に対処する。
- 関係当事者だけでなく、ハラスメントの事実関係の確認に協力した従業員についても不利益な取り扱いを行わないことをルール化し、周知する。

■以下の点にも留意しましょう

- 派遣労働者に対しては、派遣元だけではなく、派遣先事業主も措置を講じる必要があります。
- 妊娠・出産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、労働者の側においても、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体調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を、労働者に周知・啓発しましょう。
- パワハラ対策については事業主の義務となっていませんが、併せて対策を定めておくことが望まれます。

<中面ポスターの利用について>

相談窓口欄に必要事項（担当者氏名・所属、連絡先、相談方法等）を記載し、従業員への周知・啓発用としてご利用ください。

STOP!! ハラスメント

職場におけるハラスメントは、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げるだけでなく、会社のイメージダウンにもつながりかねません。**わが社はあらゆるハラスメントを許しません。**

日頃の言動に注意しましょう！

セクハラ（セクシュアルハラスメント）

職場において行われる、意に反する性的な言動に対する対応（拒否や抵抗）により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラの発生原因や背景となり得ます。

- ◇性的な冗談、からかい
- ◇食事やデートへの執拗な誘い
- ◇体への不必要な接触
- ◇交際や性的な関係の強要
- ◇性的な言動を拒否した社員への嫌がらせ



パワハラ（パワーハラスメント）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること。

- ◇皆の前で、ささいなミスを大声で叱責
- ◇1人では無理な仕事を押しつけられる
- ◇部署の食事に誘われない
- ◇休みの理由を根掘り葉掘り聞く



マタハラ等（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児・介護休業等を申出・取得した者の就業環境が害されること。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の発生原因や背景になり得ます。

- ◇育児短時間勤務をしていたら、「あなただけ特別扱いでいいわね。」と同僚から言われ精神的に苦痛
- ◇上司に妊娠を報告したら、「早めに辞めてもらいたい」と言われた
- ◇育児を取りたいと上司に相談したら、「昇進はないものと思え」と言われた



相談窓口：



- ★相談は公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応します。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはしません。

ハラスメントと感じたら一人で悩まずに**相談窓口**に相談しましょう。当社において働いてい
るすべての方が利用できます。ハラスメントかどうか微妙な場合でも相談してください。

ハラスメントが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。

※処分の内容は、行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）、当事者同士の関係（職位等）、被害者の対応・心情等を総合的に判断して決定します。

妊娠している方や育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

- ★妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。
- ★制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで、上司や同僚に少なからず影響を与えることになります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していくよう心がけましょう。



～ハラスメントのない働きやすい職場をみんなで作りましょう～