

岐阜労働局発表
平成30年8月30日(木)

担 当	岐阜労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 水端 盛仁 室長補佐(指導担当) 青木 賢次 電話 (058)245-1550
--------	---

ハラスメント撲滅キャラバンを実施します！

岐阜労働局(局長 稲原俊浩)は、平成30年9月3日(月)～平成30年12月28日(金)までをハラスメント撲滅キャラバン期間とし、下記の事業を展開していきます。

1 岐阜労働局に「STOP！ハラスメント特別相談窓口」を開設します。

開設期間：平成30年9月3日(月)～12月28日(金) 祝日を除く月～金曜日 8:30～17:15

開設場所：岐阜労働局 雇用環境・均等室 (岐阜市金竜町5-13 岐阜地方合同庁舎4階)
☎(セクハラ、マタハラ)058-245-1550 ☎(ハワハラ)058-245-8124

相談方法：電話、来庁、手紙、ファクシミリなど

相談内容：職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ)、パワーハラスメント

相談対応：個々の相談者の置かれた状況を丁寧にお聞きして、法に沿った適切な対応方法をアドバイスします。また、ご希望に応じ、行政指導に繋げるほか(匿名も可)、事業主との間の紛争の解決をお手伝いします。

2 「働き方改革関連法説明会」において、ハラスメント対策の説明を行います。

平成30年10月30日(火) 13:30～16:00 じゅうろくプラザ 大会議室

平成30年11月21日(水) 13:30～16:00 飛騨・世界生活文化センター 大会議室

平成30年11月27日(火) 13:30～16:00 セラトピア土岐 大会議室

<添付資料>

別添1 ハラスメント特別相談窓口を開設します！

別添2 平成29年度 ハラスメントに関する相談受理状況

別添3 事業主の皆さま ハラスメントのない職場づくりのために / 「あかるい職場応援団」をご活用ください！

別添4 働き方改革関連法説明会チラシ

別添5 <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

ハラスメント特別相談窓口を開設します！

期間：平成30年9月3日（月）～平成30年12月28日（金）

働く人 妊娠を報告したら「代わりの人を雇うので早めに辞めて！」と言われてしまいました。辞めなくてはならないのですか？

企業の担当者 社員から**セクハラ**の相談を受けました。初めてなのでどう対処すればいいかわかりません。

働く人 **パワハラ**が原因で、仕事を辞めました。適切な対応をしてくれなかった**会社**に**金銭補償**を求めることはできますか？



企業の担当者 会社は**マタハラ**防止のための取組をしないでほしいと聞きました。何をすればいいのでしょうか？

働く人 育児短時間勤務を申し出たら、「パートになるか、辞めるかどちらか選ぶように」と言われました。どちらかを受け入れるしかないのでしょうか？

働く人 **企業の担当者** パートや派遣でも産休・育休は取れますか？また、**男性**でも育児休業は取れますか？

職場のマタハラ、セクハラ、パワハラの問題解決を労働局がお手伝いします。

- 妊娠・出産や育児・介護休業などを理由とする解雇その他の不利益取扱いは、法律で禁止されています。
- 妊娠・出産や育児休業などを理由とする上司・同僚からの嫌がらせ(いわゆるマタハラ)の防止も事業主の義務です。
- 事業主は、職場においてセクシュアルハラスメントが起きないように必要な措置を講ずる義務があります。
- 職場のパワハラを放置した場合、会社は、裁判によって民法上の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に問われる可能性があります。

■■■■■■■■ 詳細はインターネットサイトを参照してください ■■■■■■■■

男女の均等な機会と待遇の確保



検索

NOパワハラ



検索

厚生労働省HP

雇用・労働 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために



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

相談して
ください！

岐阜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) ・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又は上司・同僚からの嫌がらせ(いわゆるマタハラ)
・職場におけるセクシュアルハラスメント
・職場におけるいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)など について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、労働局はなにをしてくれるのですか？

- (A) セクハラ、マタハラについては、相談者のご希望や状況を踏まえ、会社から事情を聞き、必要な場合は、行政指導を行うこともあります。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を行います。パワハラについて、労使間で紛争が生じている場合は労働局長による助言や紛争調整委員会によるあっせんの制度を利用することができます。

岐阜労働局雇用環境・均等室

受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日、年末年始を除く)

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

電話番号 058-245-1550 (セクハラ・マタハラ)
058-245-8124 (パワハラ)

住 所 岐阜市金竜町5-13 岐阜地方合同庁舎4階

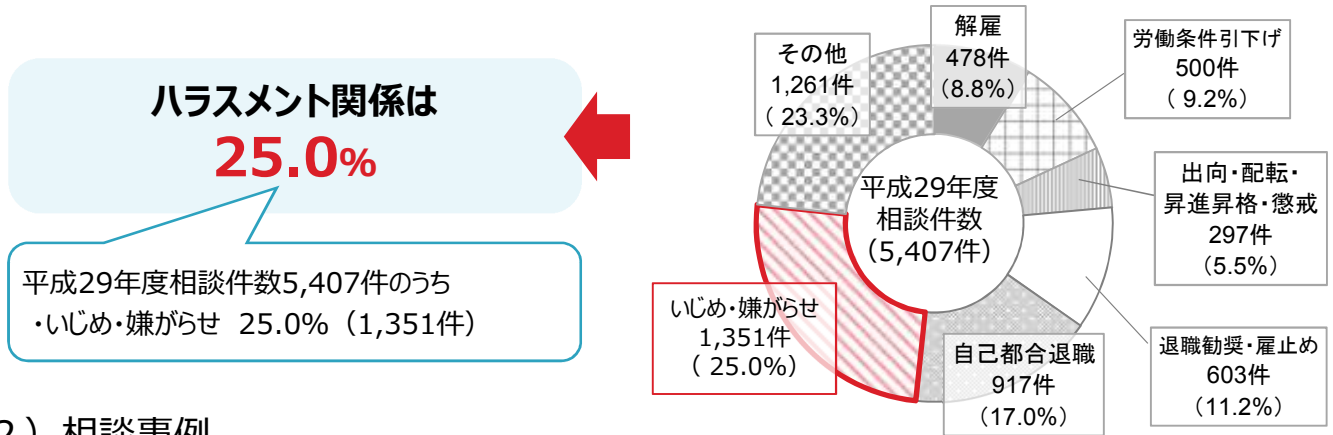
※パワハラ相談、セクハラ・マタハラについての簡単な問い合わせは、各労働基準監督署の「総合労働相談コーナー」でも受け付けます。



平成29年度 ハラスメントに関する相談受理状況（岐阜労働局）

1 個別労働紛争に関する相談

(1) 個別労働紛争関係相談件数（労働者・事業主・その他 計）



(2) 相談事例

①仕事のミスをしたことを理由に何度もマニュアルの書き写しを命じられたり、皆の前で大きな声で叱責されたりした。会社はパワハラの実態を調査した上で、パワハラ行為者に対し必要な指導等をしてほしい。

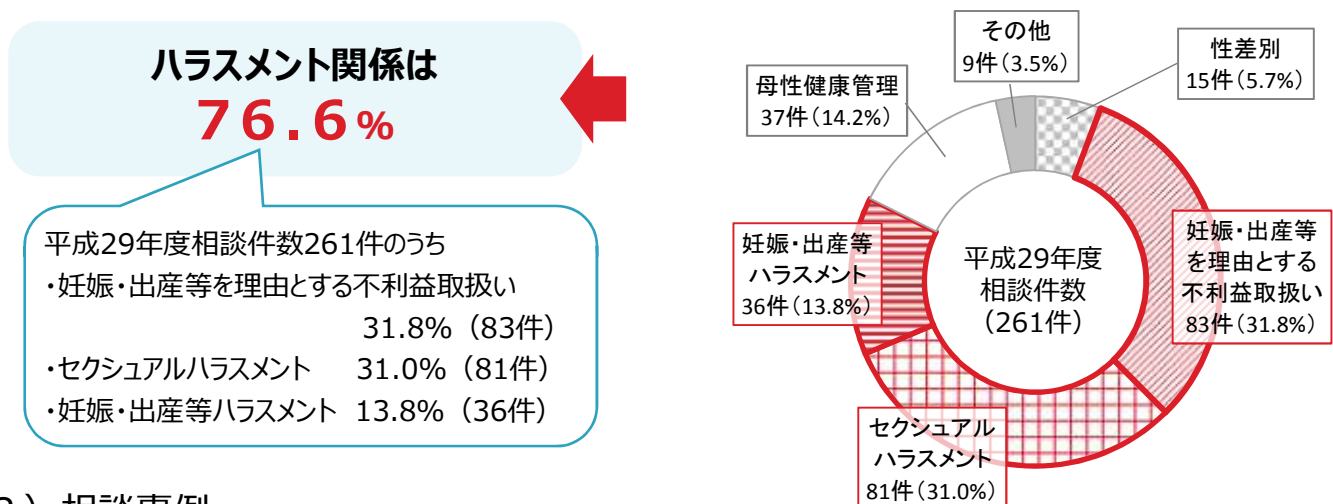
局の対応 個別労働紛争解決促進法に基づき、労働局長による助言・指導を実施。

②入社当初からパワハラを受け、そのことを責任者に何度も相談し、改善を求めてきたが、対応してもらえず、休業を余儀なくされた。休業に追い込まれたことによる経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを会社に求めたい。

局の対応 個別労働紛争解決促進法に基づき、紛争調整委員会によるあっせんを実施。

2 男女雇用機会均等法に関する相談

(1) 男女雇用機会均等法関係相談件数（労働者・事業主・その他 計）



(2) 相談事例

①上司や同僚からセクハラを受け、精神的なダメージを受け退職。会社がきちんとセクハラ防止対策を講じていなかったため、退職せざるを得なくなった。慰謝料と次の仕事が見つかるまでの金銭補償を求めたい。

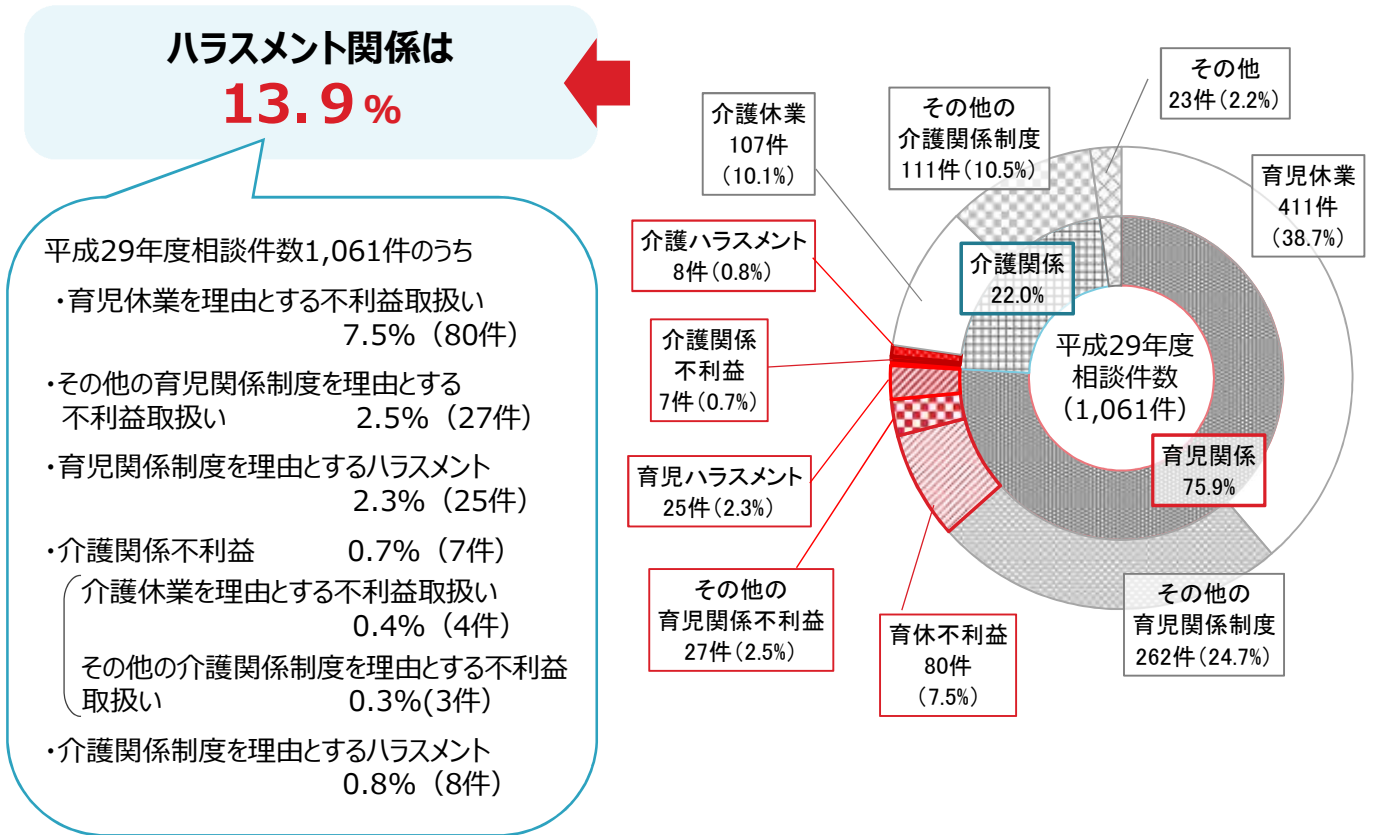
局の対応 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助（調停）を実施。

②事業主に妊娠を報告したところ、何があるかわからないため契約を1回切りたいと言われた。継続勤務を希望する。

局の対応 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助（労働局長による助言）を実施。

3 育児・介護休業法に関する相談

(1) 育児・介護休業法関係相談件数（労働者・事業主・その他 計）



(2) 相談事例

① 育児休業給付金の手続きを事業主へ依頼していたところ、解雇予告通知書が自宅に届いた。

局の対応 → 育児・介護休業法に基づく報告徴収（行政指導）を実施。

② 育児休業の申出をしたところ、期間満了で契約を更新しないため、育児休業は認められないと言われた。

局の対応 → 育児・介護休業法に基づく報告徴収（行政指導）を実施。

ハラスメントのない 職場づくりのために

職場でのハラスメントは個人の尊厳を不当に傷つけるだけでなく、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。

これらは全てハラスメントです！

セクハラ

性的な関係を強要したら拒否されたので解雇した

労働者の体を触ったら抵抗されたので不利益な配置変更をした

性的な内容の噂を流す

性的な冗談やからかい

食事やデートへの執拗な誘い

不必要な身体への接触



ポイント！

- ◎ 取引先、顧客、患者、学校における生徒なども行為者になり得ます
- ◎ 男性も女性も加害者にも被害者にもなり得ます
- ◎ 異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します
- ◎ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラになります

マタハラ

妊娠を報告
産休取得を相談

上司が「次回の契約更新はないと思え」と言う

「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し言う

上司が「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言う

短時間勤務制度を相談、
利用

上司や同僚が「自分だけ早く帰るなんて周りを考えていない、迷惑だ」と繰り返し言う

※人事権を有する上司による行為は、ハラスメントではなく、不利益取扱いになります。3ページをご参照ください。

パワハラ

同僚の前で叱責する / 必要以上に長時間繰り返し執拗に叱る 【精神的な攻撃】

叩く、殴るなどの暴行 / 丸めたポスターで頭を叩く 【身体的な攻撃】

新人で仕事のやり方も分からないのに、他の人の仕事まで押しつけられ、同僚は皆先に帰った 【過大な要求】

運転手なのに草むしりだけさせる / 事務職なのに倉庫業務だけさせる 【過小な要求】

一人だけ別室に移す / 職場で無視する / 送別会に呼ばない 【人間関係からの切り離し】

交際相手について執拗に聞く / 配偶者に対する悪口を言う 【個の侵害】

- **セクハラ**とは、職場における性的な言動のこと。
- **マタハラ**とは、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントのこと。
- **パワハラ**とは、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行為のこと。

H30.8

お問合せ先

岐阜労働局雇用環境・均等室 TEL(058)245-1550

〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜地方合同庁舎4階

セクハラ・マタハラ対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、セクハラ対策・マタハラ対策として必要な措置を講ずることが、事業主に義務づけられています。

<男女雇用機会均等法第11条（抄）>

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

<男女雇用機会均等法第11条の2（抄）>

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

<育児・介護休業法第25条>

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

職場のセクハラ・マタハラは許さないという方針を示す

- 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、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規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

ハラスメント
禁止



相談体制を整える

- 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。
- 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。



相談対応などに際して

- 職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関す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、その旨を労働者に対して周知すること。
- 労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたことや、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、労働者に周知・啓発すること。

もしも問題が起きてしまったら

- 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 職場におけ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、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 職場におけ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、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 改めて職場におけ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。

マタハラの原因や背景となる要因を解消するために

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）。

労務管理の
ワンポイント！

- ◎ 派遣労働者に対しては、派遣元だけでなく、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、合わせて対策を定めておくことが望まれます。

妊娠・出産、育休等を理由とする不利益取り扱いは禁止！

事業主が以下のような事由を理由として▶不利益取扱いを行うことは違法！

＜妊娠中・産後の女性労働者の＞

- ・妊娠、出産 ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間 ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない など

＜子どもを持つ労働者、家族の介護が必要な労働者の＞

- ・休業 ・短時間勤務等
- ・看護休暇 ・時間外労働、深夜業をしない など

＜不利益取扱いの例＞

- ・解雇 ・雇止め ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規雇用社員とするような契約内容の変更の強要
- ・降格 ・就業環境を害すること
- ・不利益な自宅待機命令 ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価
- ・不利益な配置の変更 など

ツールをご活用ください

研修用資料

●研修資料（パワーポイント）

職場でのハラスメントの防止に向けて



●厚生労働省動画チャンネル（YouTube）▶

- ・セクシュアルハラスメント防止に向けて
- ・妊娠・出産に関するハラスメントの防止に向けて



インターネットサイト

男女の均等な機会と待遇の確保

検索

厚生労働省HP [雇用・労働](#)
雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

NOパワハラ

検索



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

ポスター

最後のページにあるポスターの内容があなたの会社の対策と同じであれば、社員への周知・啓発用として利用することができます。

相談窓口欄に担当者の所属、氏名、連絡先などを書き込んで、パートや派遣労働者を含め**全員が見ることができるよう掲示**してください。

労働局が労使間トラブルの解決をお手伝いします！

労働局は、当事者の一方又は双方の申出により、トラブルの早期解決のための援助を行っています。



制度の特徴

- ①公平性
- ②任意性
- ③互譲性
- ④柔軟性
- ⑤簡易・迅速性
- ⑥非公開性
- ⑦不利益取扱いの禁止
- ⑧無料

いわゆるマタハラ、セクハラ
(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

簡単な手続き
で迅速な解決

公平、中立性
の高い第三者

労働局長による助言

調停会議

パワハラ

(個別紛争解決促進法)

簡単な手続き
で迅速な解決

公平、中立性
の高い第三者

労働局長による助言

あっせん

STOP!

ハラスメント

ハラスメントは許さない!

ハラスメントを確認した場合、就業規則等に基づき**懲戒処分の対象**となることがあります!
※処分内容は、行為の具体的様態(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。

ハラスメントとは

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
- 性的な内容の噂をながす
- 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ことによる嫌がらせ (不利益取扱い)

※同性に対するものも該当します。

※相手の性的指向(人の恋愛・性愛がどうい対象に向かうのか)や、性自認(自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているか)に関わらず性的言動であればセクハラに該当します。

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、相手の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。

※性的役割分担意識に基づく言動や、「ホモ」「オカマ」「レス」などを含む言動は、セクハラ発生原因や背景となり得ます!

パワハラ

(パワーハラスメント)

職場において行われる、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
- 到底無理な仕事を押しつける
- 挨拶されても無視し挨拶しない
- 部署の飲み会に1人だけ誘わない
- 休みの理由を根掘り葉掘り聞く

- 解雇などの不利益な取扱いを示唆
「産休(育休)取るなら辞めて」「妊娠したら早めに辞めて」
- 制度の利用を阻害
「男のくせに育休とるなんてありえない」
- 制度を利用したことによる嫌がらせ
「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑だ」と繰り返し言われる
- 妊娠したことによる嫌がらせ
「妊娠するなら忙しい時期は避けるべき」と繰り返し言われる

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!

相談窓口

プライバシー厳守!

※ハラスメントかどうか微妙な場合も相談してください!

部署

担当者

連絡先

※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ありません。

● 妊娠している方、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となります。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。

職場のパワーハラスメント（パワハラ）防止・解決に向けたポータルサイト 「あかるい職場応援団」をご活用ください

NO パワハラ

検索

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

<以下のツールを掲載しています>

- ・研修で利用できるパワハラの動画
- ・パワハラチェックリスト
- ・コミュニケーション術

あかるい職場応援団
公式Facebook

あかるい職場応援団
公式Twitter

厚生労働省
ひよこくしあいのとらこ

検索ワード...

文字サイズ 小 中 大

トップページ パワハラ基本情報 パワハラで悩んでいる方 管理職の方 人事担当の方 その他 相談窓口のご案内 Q&A

NO パワハラ

悩んでいる方・管理職の方・人事担当の方
それぞれの視点から情報をチェック！
あなたの職場からパワハラをなくそう。

「パワハラで困った」
悩んでいる方

「パワハラって言われた!」
管理職の方

「社内でパワハラ発生!」
人事担当の方

パワハラ対策支援セミナー・研修・
専門家派遣事業のご案内

パワハラ関係資料ダウンロードコンテンツ
～パワーハラスメント対策導入マニュアル等～

ピックアップコンテンツ

裁判例を見よう
パワハラ基本情報

動画で学ぶパワハラ
これってパワハラ?
動画でチェック!

パワーハラスメント
オンライン研修講座

他の企業はどうしてる?

新着ニュース・更新情報

2018.08.13 イベント 「パワーハラスメント対策 専門家派遣事業」の申し込みを開始しました。

2018.07.30 イベント 全国8都市全11回開催する「パワーハラスメント対策専門家養成研修」の開催スケジュールを公開いたしました。

2018.05.25 お知らせ 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 報告書」頁へのリンクバナーを設置しました。

2018.05.07 イベント 全国47都道府県で開催する「パワハラ対策支援セミナー」の開催スケジュールを公開いたしました。

2018.03.15 お知らせ 裁判例を見ようように、裁判例第52回～第64回の13例が加わりました。

職場のパワーハラスメントに関する実態調査
厚生労働省

こころの耳

中小企業のみならず
女性活躍推進
取り組んでませんか?

働き方・休み方改善
ポータルサイト

労働条件に関する総合情報サイト
確かめよう 労働条件

多様な人材活用で輝く
企業応援サイト

職場のパワーハラスメント防止
対策についての検討会 報告書

働き方改革関連法説明会

※ 各会場参加費無料

1 岐阜会場

日時 平成30年**10月30**日（火）13:30～16:00

場所 **じゅうろくプラザ 大会議室**
岐阜市橋本町1-10-1

定員 **160**人（先着順）

2 飛騨会場

日時 平成30年**11月21**日（水）13:30～16:00

場所 **飛騨・世界生活文化センター 大会議室**
高山市千島町900-1

定員 **100**人（先着順）

3 東濃会場

日時 平成30年**11月27**日（火）13:30～16:00

場所 **セラトピア土岐 大会議室**
土岐市土岐津町高山4

定員 **140**人（先着順）

※**岐阜会場**及び**東濃会場**は「アームス経営工房 代表 吉村庸輔 氏（特定社保険労士・中小企業診断士）」から法制度の内容（時間外労働の上限規制や勤務間インターバル、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保など）について説明していただきます。

参加申込書

以下の申込書にご記入の上、**岐阜会場は平成30年9月28日（金）までに、他の会場は平成30年11月2日（金）までに岐阜労働局雇用環境・均等室までFAXにてお申し込みください。**（各会場定員に達し次第締め切ります）

岐阜労働局雇用環境・均等室 行 **FAX 058-245-7055**

希望会場	※希望する会場に○印を記入してください。 岐阜会場 ・ 東濃会場 ・ 飛騨会場		
会社名			
所在地	〒		
TEL		FAX	
参加予定人数		参加者氏名	※代表者1名のお名前をご記入ください

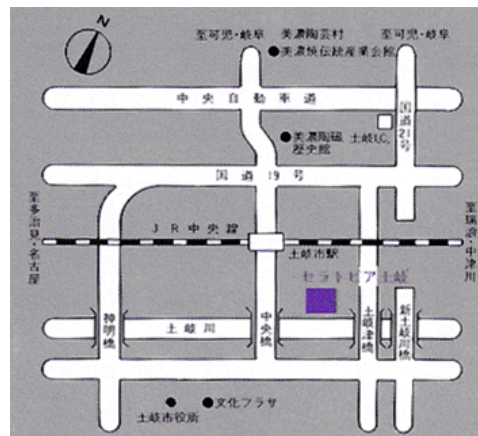
※本セミナー申込書にご記入いただいた個人情報につきましては、厳格に管理をおこない、本セミナーの出欠確認及び同種セミナーのご案内以外には使用いたしません。

各会場周辺地図

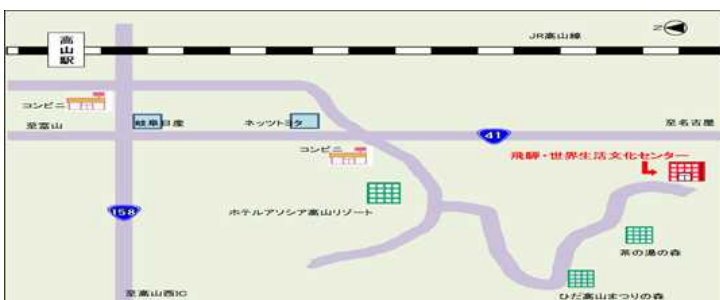
◇岐阜会場



◇東濃会場



◇飛騨会場



お問い合わせ先

岐阜労働局雇用環境・均等室 TEL 058-245-1550

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 ウエストタワー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)	コンセール(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)	福井県織協ビル	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	(役職)	(役職)	(役職)	(役職)
	① (氏名・フリガナ)	② (氏名・フリガナ)	③ (氏名・フリガナ)	(氏名・フリガナ)
ご連絡先 <small>受講票の送付先となります。必ずご記入ください。</small>	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・追加・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