令和　　年　　月　　日

**ハラスメント**

**ＮＯ**

（事業所の名称）

（代表者職・氏名）

　妊娠・出産、育児・介護休業等（不妊治療含む）に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの発生の原因や背景となり得ます。このような言動を行わないように注意しましょう。　また、パワハラの発生の原因や背景には、コミュニケーションの希薄化、過剰な目標設定等の問題があるかもしれません。職場環境の改善に努めましょう。

　わが社は下記のハラスメント行為を許しません！またわが社の従業員以外の者（就職活動中の学生や求職者、インターンシップを行っている者、取引先の従業員等）に対しても、これを行ってはなりません！

* 同性に対する行為も対象になります。
* 被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。
* 妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

①優越的な関係を背景とした言動であって

②業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③就業環境を害することをいいます。

ハラスメントをしたこと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。

行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

|  |
| --- |
| ハラスメントで悩んでいませんか？ |
| * ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」「やめてください」という意思を相手に示しましょう。 * ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。 * 一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。   **相談窓口**   * 当社において働いている全ての方は、上記の相談窓口に相談できます。就職活動中の学生や求職者、インターンシップを行っている方でも、相談できます。 * 相談には公平に、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ので安心して   ご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いは行いません。   * 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止を講じる等適切に対処します。 |



**■　妊娠・出産、育児や介護を行う従業員のみなさまへ**