年　　　月　　　日　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　**株式会社〇〇　代表取締役社長〇〇**

**ハラスメントは許しません！！**

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になることがあり、

妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はいわゆるマタハラの発生の原因や背景になることがあります。

また、パワハラの発生の原因や背景には労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

**パワハラとは？**

**（パワーハラスメント）**

**マタハラとは？**

**（妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント）**

**例えば...**

**■上司に妊娠を報告したら「他の**

**人を雇うので辞めてもらう」と**

**言われた**

**■育児（介護）休業の取得**

**について上司に相談したら**

**「男のくせにありえない」と**

**言われた**

**■育児短時間勤務をしていたら、**

**同僚から「周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている　など**

**例えば...**

**■物を投げつけられ、**

**身体に当たった**

**■同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた**

**■先輩・上司に挨拶しても、**

**無視され、挨拶してくれない**

**■一人ではできない量の仕事を**

**押しつけられる**

**■他の部署に異動させられ、**

**仕事を何も与えられない　など**

**セクハラとは？**

**（セクシュアルハラスメント）**

**例えば...**

**■性的な冗談、からかい質問**

**■わいせつな画面の閲覧、配布、**

**掲示**

**■身体への不必要な接触**

**■性的な内容の噂を意図的に流す**

**■食事やデートにしつこく誘う**

**■交際、性的な関係の強要**

**■性的な言動を拒否した社員を**

**辞めさせる　など**

**※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。**

★「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含みます。また、勤務時間外の宴会等で

あっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

★取引先の方や就職活動中の学生など、自社労働者以外へのハラスメントも当然許されません。

**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。**

**※その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。**

1. **行為の具体的様態（時間・場所・内容・程度）**
2. **当事者同士の関係（職位）**
3. **被害者の対応（告訴等）・心情等**

**相談窓口**　　　〇〇課　〇〇（内線　〇〇、メールアドレス　〇〇）

〇〇課　〇〇（内線　〇〇、メールアドレス　〇〇）

★正社員に限らず、当社において働いているすべての方が、相談することができます。

★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ついても、不利益な取り扱いは行いません。

★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。派遣社員については

派遣元においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。