平成　　　　年　　　　月　　　　日

　　　　　　　会社名　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　代表者名

**妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント**

**セクシュアルハラスメント**

**１**　**職場におけるハラスメントは、**労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける**社会的に許されない行為**であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

　**妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、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）の発生の原因や背景になることがあり、また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ることがあります。**その点に十分注意しましょう。

**２**　**わが社は以下のハラスメント行為を許しません。**

1. 部下または同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
2. 部下または同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
3. 部下または同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
4. 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
5. 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為
6. 性的な冗談・からかい・質問
7. わいせつ図画の閲覧・配付・掲示
8. その他、他人に不快感を与える性的な言動
9. 性的な噂の流布
10. 身体への不必要な接触
11. 性的な言動により従業員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
12. 交際・性的な関係の強要
13. 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益な取扱い　など

**３**　**この方針の対象は、正社員・派遣社員・パート・アルバイト等、当社において働いているすべての労働者**です。

　いわゆるマタハラについては、上司・同僚が行為者となりえます。セクハラについては、上司・同僚・顧客・取引先の社員等が被害者や行為者になりうるものであり、**異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象**となります。また、**被害者の性的指向また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。**

**４**　**社員がハラスメントを行った場合、就業規則の懲戒事由にあたることとなり、次の要素を総合的に判断して処分することがあります。**

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

**５**　**職場におけるハラスメントに関する相談**（苦情を含む）**窓口担当者**は次の者です。

**氏名**

（部署）　　　　　　（連絡先）

**氏名**

（部署）　　　　　　　（連絡先）

実際に事案が生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、また左記２にあたるかどうか微妙な場合も含め、**広く相談に対応し、事案に対処します。**

**６**　**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**ので、安心してご相談ください。また、**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扱いは行いません。**

**７**　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および行為者に対する措置を講じます。**また、**再発防止策を講じる**等適切に対処します。

**８**　当社には、**妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できるさまざまな制度があります**ので、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、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも影響を与えることがあります。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、早めに上司や人事担当者に相談してください。また、制度利用者は日頃から、業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。**

**９**　**所属長は、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属内で業務分担の見直し等を行ってください。**対応に困ることがあれば、上記５の相談窓口または人事担当者に相談してください。

**わが社はハラスメントを許しません！！**