

**＊**あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。

**＊**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。

**＊**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扱いは行いません。

**＊**相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策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、派遣元企業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。

**＊**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います。

　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、業務分担の見直し等を行ってください。対応に困る場合があれば、上記担当に相談してください。

**＊**顧客や取引先等からのハラスメント等についても相談してください。

**＊**業務上関係する方（取引先、フリーランス、求職者等）に対しての言動にも十分注意しましょう。

**＊**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。

**相談窓口　　　　　　　　　　課　　　　　　　　　　　　　　　電話　　　　　　　　　　メールアドレス**

**相談窓口　　　　　　　　　　課　　　　　　　　　　　　　　　電話　　　　　　　　　　メールアドレス**

**ハラスメントで悩んでいませんか？**

**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。**

**例えば…**

■性的な冗談、からかい質問

■わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

■性的な内容の噂を意図的に流す

■体への不必要な接触

■食事やデートにしつこく誘う

■交際、性的な関係の強要

＊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。

**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。**

**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

**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

■育休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「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

**性的な内容の言動はセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境が害されるものはパワハラになり得ます。このような言動については職場の同僚へはもちろん、他社の労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者等の労働者以外の者に対しても、行わないよう注意しましょう。**

**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)

**パワハラとは？**

(パワーハラスメント)

**セクハラとは？**

**(セクシュアルハラスメント)**

**年　　月　　日　会社名　　　　　　　　　　　　　　　　　代表者名**

**STOP**

**Harassment**

**ハラスメントは**

**許しません!!**