年　　　月　　　日

事業所名　　　　　　　　　　　　　　　代表者職・氏名

**ハラスメントは**

**許さない!**

**STOP!**

**ハラスメント**

**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。

 **セクハラ**

　 （セクシュアルハラスメント）

**●性的な内容の冗談、からかい、質問**

**●わいせつ図画の閲覧、配布、掲示**

**●性的な内容の噂をながす**

**●食事やデートへの執拗な誘い**

**●身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**

**●交際や性的な関係の強要**

※就活生やインターンシップの学生へのセクハラも該当します。

※同性に対するものも該当します。また、相手の性的指向や

性自認に関わらず性的言動であればセクハラに該当します

**パワハラ**（パワーハラスメント）

**●物を投げつけるなど、身体的な攻撃**

**●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**

**●仕事を与えないこと**

**●挨拶されても無視し、挨拶しない**

**●休みの理由を根掘り葉掘り聞く　等**

**★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になります。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。

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しません。

●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など適切に対処します。

 **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）

**●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

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は、セクハラ発生原因や背景となり得ます!

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！

ハラスメントかどうか**微妙な場合も相談**してください！

**★★★★★★★★★★　 ハラスメントとは 　★★★★★★★★★★**

**★★★★　 相談窓口（当社で働くすべての方が相談できます！） ★★★★**

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。