

STOP!! ハラスメント

職場におけるハラスメントは、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げるだけでなく、会社のイメージダウンにもつながりかねません。わが社はあらゆるハラスメントを許しません。

日頃の言動に注意しましょう！

セクハラ（セクシュアルハラスメント）

職場において行われる、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、セクハラの原因や背景となり得えます。

- ◇性的な冗談、からかい
- ◇食事やデートへの執拗な誘い
- ◇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社員への嫌がらせ など



パワハラ（パワーハラスメント）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的身体的苦痛を与え就業環境が害されること。

- ◇相手に物を投げつける
- ◇人格否定
- ◇皆の前で、ささいなミスを大声で叱責
- ◇1人を集団で無視する
- ◇1人では無理な仕事を押しつけられる
- ◇仕事を与えない
- ◇本人の了解を得ずに個人情報暴露する など



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）

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・介護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。

- ◇育児短時間勤務をしていたら、「あなただけ特別扱いでいいわね。」と同僚から言われ精神的に苦痛
- ◇上司に妊娠を報告したら「早めに辞めてもらいたい」と言われた
- ◇育休を取りたいと上司に相談したら、「昇進はないものと思え」と言われた など



相談窓口：



- ★派遣労働者の方やインターンシップ、求職者の方等も相談できます。
- ★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従業員についても、不利益な取扱いは行いません。

ハラスメントを感じたら一人で悩まずに相談窓口にご相談しましょう。当社において働いているすべての方が利用できます。ハラスメントかどうか微妙な場合でも相談してください。見聞きした場合でも連絡してください。

ハラスメント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。

※処分の内容は、行為の具体的態様（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。

妊娠している方や育児休業・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。

～ハラスメントのない働きやすい職場をみんなで作りましょう～

