

ハラスメントをしない、させない、許さない、見過ごさない！！

【事業主のメッセージ】

我が社のすべての従業員は、皆さんの家族にとって、自慢の娘や息子であったり、尊敬されるお父さんやお母さんです。そういった皆さんたちが、職場のハラスメントで苦しんだりすることは決して許されることではありません。取引先、求職者、顧客等の従業員以外の人に対しても、ハラスメントを行ってははいけません。私自身、ハラスメントのない働きやすい職場づくりに努めます。従業員の皆さんもハラスメントを発生させない職場づくりを心掛けてください。

代表取締役 山本 浩一



【相談窓口】





相談窓口は次の者です。電話でも結構ですので、一人で悩まず、ご相談ください。

総務 上館 (電話090 - 5352 - 0058)

本社 小畑 (電話019 - 637 - 0001)

【相談、その後の対応】

- 相談は、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合、取引先からのハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為についても、広く対応します。
- 相談は、公平に性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報も含め、関係者の**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も**不利益な取扱いはしません**。
- 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。

	例えばこのようなこと	留意事項
パワーハラスメント	<ol style="list-style-type: none"> ① 足蹴りをされた。 ② 長時間、厳しい叱責を繰り返された。 ③ 集団で無視、職場で孤立した。 ④ 私的な雑用の処理を強制的にさせられた。 ⑤ 嫌がらせのため仕事を与えられなかった。 ⑥ 職場外で継続的に監視したり私物の写真撮影をしたりされた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワハラは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、従業員の就業環境が害されるものをいいます。 
セクシュアルハラスメント	<ol style="list-style-type: none"> ① 性的な冗談やからかい、質問をされた。 ② 卑猥な図画の閲覧、配付、掲示をした。 ③ 性的なうわさを意図的に流された。 ④ 身体を不必要に触られた。 ⑤ 食事やデートにしつこく誘われた。 ⑥ 交際や性的な関係を強要された。 ⑦ 性的な言動を拒否したら辞めさせると言われた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ セクハラは、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。 ○ 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。 ○ 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。
マタニティーハラスメント	<ol style="list-style-type: none"> ① 上司に妊娠を報告したり、産休を取得したいと上司に相談したら「人を雇うので辞めてもらうしかない。」と言われた。 ② 妊婦検診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ。」と言われた。 ③ 上司から「妊婦はいつ休むかわからないから、仕事は任せられない」と何度も言われた。 ④ 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。」と何度も言われた。 ⑤ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する否定的な言動は、マタハラの原因や背景になることがあります。 ○ 当社には、妊娠・出産、育児や介護のための各種制度があります。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。 ○ 制度や措置を円滑に利用するため、早めに上司や総務担当者に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる従業員とのコミュニケーションを図ることが大切です。 ○ 所属長は従業員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、山本取締役と協議し業務配分の見直し等を行ってください。