

ハラスメントをゼロに！



当社はハラスメントを根絶しゼロにします！！

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あったりします。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。

ハラスメントに対する意識を高め、ハラスメントを発生させない、許さない企業風土づくりを心掛けてください。

セクシュアルハラスメント	妊娠、育児休業、介護休業等ハラスメント	パワーハラスメント
従業員の意に反する性的な言動等により、従業員の就業環境を害することです。 性的な言動とは ・性的な冗談、質問 ・わいせつ図画の掲示 ・性的な噂の流布 ・食事、デートへの執拗な誘い ・身体への不必要な接触 ・交際、性的な関係の強要等 	従業員が妊娠等した場合、あるいは育児休業や介護休業等を利用(又は利用しようとした)場合に、その従業員の就業環境を害することです。 上司や同僚による以下の言動が該当します。 ・制度利用を阻害する言動 ・それを理由に解雇や不利益な取扱いを示唆する言動 ・それを理由に行う嫌がらせ等 	職場内での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、従業員の就業環境を害することです。 代表的な言動の類型は ・身体的攻撃・精神的攻撃 ・人間関係からの切り離し ・過大な要求 
例えば ・上司の性的言動に抗議したら配置転換をすると脅された ・同僚に取引先で自分の性的な噂を流された ・抗議しているのに、同僚が業務パソコンでアダルトサイトを閲覧している	例えば ・産休を取りたいと言ったら上司に「休むなら辞めてもらうよ」と言われた ・育休を取りたいと相談したら上司に申出をしないよう言われた ・介護短時間勤務制度の利用について、同僚から毎日嫌味を言われる	例えば ・みんなの前で大声で叱責された ・同僚が集団で無視をしてくる ・終業間際に過大な仕事を押し付けられる ・交際相手の有無を聞かれ、過度に結婚を推奨された

「職場」とは、労働者が通常働いているところはもちろんのこと、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども職場に該当します。
「労働者」とは、正社員だけではなく、契約社員、パートタイム労働者など、いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者です。

ハラスメントのない明るい職場づくり



従業員同士は、全く違った環境で育ち、社会に出て働いています。会社を発展させたいという目的は同じでも、それぞれ、感性も考え方も価値観も違います。また、仕事を覚える成長スピードも違えば、得意な仕事不得意な仕事も異なります。従業員各人が、これらを認識し、他人を認め他人に寛容となり、自分の言動がハラスメントにならないように常に意識しましょう。

「これで理解できないの?」「どうしてそんな解釈をするの?」と他人を責める前に、自分の説明不足を振り返ってみてください。他人に伝えるときには、「丁寧・詳細・具体的」に説明をすること、相手の立場や性格、能力、関係性に配慮することを心掛けて初めて自分の思いや考えが伝わるものと心掛けてください。

苦情相談窓口

ハラスメントを受けた方は、**安心してご相談ください!**ひとりで悩まず、早めに相談してください。

●当社の相談窓口

職名 取締役営業部長 氏名 田元寛久 TEL:075-253-6980 Email:info@ouen-ebisu.com

※実際に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る場合、上記ハラスメントに当たる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。**

※必要に応じて関係者から事実関係を確認し、再発防止対策を講じるなど**適切に対応**します。

※相談者だけでなく、行為者等の**プライバシーも守って対応**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ついても、**不利益な取り扱いはいりません。**



ハラスメント行為者への処分

従業員がハラスメントを行った場合は、就業規則の定めるところにより、懲戒処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ①行為の具体的な態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
- ②当事者同士の関係(職位)
- ③被害者の対応(告訴等)・心情等