

ハラスメントで悩んでいませんか？

令和3年9月1日

(株) ウエルプランニング

職場におけるハラスメントは
労働者個人の尊厳を不当に傷つける
社会的に許されない行為です

職場の秩序や業務の遂行を阻害し
社会的評価にも影響する問題です



- 上司・先輩など上下関係が強い環境 → エスカレートしてパワハラが発生しやすくなります。
- 妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動 → マタハラの発生原因や背景になることがあります。
- 「男性は…女性は…」など性別による役割分担意識からの言動→セクシュアルハラスメントの発生原因や背景となる場合があります



パワハラとは？

(パワーハラスメント)

例えば…

- ミスをしたら、手近にあった物を投げ付けられた (身体的な攻撃)
- 意見を言う度に小バカにするような態度をとられ、嘲笑された (精神的な攻撃)
- 先輩・上司に無視される (人間関係の切り離し)
- 一人ではできない量・自分だけたくさんの仕事を押しつけられた (過大な要求) など



マタハラとは？

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)

例えば…

- 育児 (介護) 休業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 など



セクハラとは？

(セクシュアルハラスメント)

例えば…

- 性的な冗談、からかい質問
 - わいせつ画面の閲覧、掲示
 - 性的な内容の噂を流す
 - 身体への不必要な接触
 - 食事やデートにしつこく誘う
 - 交際、性的な関係な強要
- *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。

～このような言動を行わないよう注意しましょう～



ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則第22条に基づき、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。



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。

相談窓口：本社総務課
076-273-3232

【女性担当】宮村メアド

【男性担当】熊木メアド



自分も加害者かも？

自分の怒りタイプを診断してみよう
あなたに必要な「改善トレーニング」は？



※外部サイトです。自己判断をお願いします

- 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う従業員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。