令和２年７月１日

（事業所の名称）　陸中建設株式会社

（代表者職・氏名）　代表取締役　伊藤　峻



ハラスメントは許しません!!

妊娠･出産･育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、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り得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。

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、配付、掲示
■性的な内容の噂を意図的に流す
■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
■性的な言動を拒否した社員を辞めさせる

＊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。

マタハラとは？

（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）

例えば…

■上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
■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
■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

パワハラとは？

（パワーハラスメント）

例えば…

■物を投げつけられ、身体に当たった
■同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
■先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
■一人ではできない量の仕事を押しつけられる
■他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない



ハラスメントをしたこと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。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。



ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。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：経営管理部

＊あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
＊ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
＊相談には公平に、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ので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。
＊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等適切に対処します。
＊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。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。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、必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。
＊気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。