

セクハラ防止計画

1 目標

- (1) 全ての営業所・部署においてセクハラを発生させない
- (2) セクハラが発生した場合、就業規則に基づき厳格かつ適正に対処する
- (3) 同性に対してもセクハラが生じうること、間接差別の対象範囲拡大について理解・周知を徹底する。

2 担当部署等

- (1) セクハラ防止の担当部署は〇〇部〇〇課とする。
相談担当窓口は、以下のとおりとする。なお、匿名や家族からの相談等にも対応する。
〇〇部〇〇課 〇〇△△（男性） 連絡先：電話番号、メールアドレス
〇〇部〇〇課 △△〇〇（女性） 連絡先：電話番号、メールアドレス
- (2) セクハラを発見した場合やその兆候に気づいた場合の報告先は、〇〇部〇〇課長とする。

3 具体的な実施事項等

- (1) 〇〇会議（管理監督者対象）において、セクハラ防止に関する注意喚起を促すとともに、連絡相談窓口を周知する。
- (2) 朝礼等において、全従業員を対象として、セクハラ防止に関する注意喚起を促すとともに、発生した場合等の相談窓口を周知する。
- (3) 全従業員を対象に、「セクシュアルハラスメントは許しません！！」を配布したうえ、社内で見やすい場所（事務室・休憩室・食堂など）に掲示、社内ホームページ・社内報に掲載する。
- (4) 担当部署は、職場の長を通して、セクシュアルハラスメントに関するアンケートにより、セクハラに対する従業員の認識状況を確認し、その結果に基づき、弁護士による研修への出席指示もしくは個別指導を実施する。
- (5) 職場の長は、日常的に、職場内にセクハラが発生していないか観察し、セクハラを発見した場合やその兆候に気づいた場合には、必ず、担当課に報告する。
- (6) 相談窓口への相談等については、内容のみならず相談等があったことを含め秘密の保持を厳守する。
- (7) セクハラに関し、職場の長からの報告や従業員からの相談等があった場合は、本人の了解のもと速やかに事実確認を行い、再発防止対策を講じる。

セクハラの例

- 社長が部下に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇した。
- 社長（女性）が、日頃から従業員（女性）に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その従業員を降格すること。
- 職場において上司が従業員の身体に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ある従業員（男性）が、取引先において同僚（男性）に係る性的な内容の情報を意図的かつ何度も話したため、当該同僚が苦痛に感じて仕事が手につかなくなり、うつ病と診断された。
- ある従業員が、自分のパソコンの画面を、ヌード写真にしているため、同僚が業務に専念できない。
- 従業員（パート・有期契約を含む）の昇進に当たり、合理的な理由なく、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件と定める社内規定。