

ハラスメントは許しません！

年 月 日

ハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人の能力の有効な発揮を妨げ、また、当社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

この方針の対象

- ・正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等**当社の全ての従業員**の他、従業員以外の者（**フリーランス、取引先等の従業員、求職者等**、当社の業務運営にかかわるあらゆる者）に対するハラスメント行為を対象とします（以下「従業員等」といいます。）
- ・当社の全ての従業員は、ハラスメントに類する行為をしてはなりません。セクシュアルハラスメントについては、顧客、取引先の社員等による行為も対象となります。

ハラスメントが発生したら

- ・ハラスメントを受けたり見聞きした時は、相談窓口へお知らせください。速やかに事実関係を確認し、必要な対応を取ります。
- ・ハラスメントの事実が確認できた場合、行為者は就業規則にもとづき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 行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）
 - ② 当事者同士の関係（両当事者の業務上の立場等）
 - ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

対象となるハラスメントの内容

パワー ハラスメント	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、従業員等の就業環境を害することをいいます。 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 ・過小な要求 ・個の侵害 等	
セクシュアル ハラスメント	従業員等の意に反する性的な言動により従業員等の就業環境を害することです。 例えば ・性的な冗談、からかい、質問 ・わいせつ図画の配付、掲示 ・性的な噂の流布 ・身体への不必要な接触 ・交際、性的な関係の強要 ・拒否等を行った従業員等に対する不利益取扱い等 同性に対する言動や、性的指向・性自認に関する性的な言動もセクシュアルハラスメントに該当します。性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、このような言動も控えましょう。	
妊娠・出産、 育児・介護 休業等 ハラスメント	妊娠・出産したこと、妊娠等に起因する症状による能率低下、妊娠・出産・育児・介護等に関する制度の利用や配慮の申出等を理由として、従業員等の就業環境を害することをいいます。 上司・同僚・業務委託担当者による以下の言動 ・妊娠・出産・育児・介護に関する制度の利用の阻害 ・不利益な取扱いを示唆する言動 ・法に基づく制度・配慮の申出等をしたこと、制度の利用・配慮の申出による嫌がらせ 等 妊娠、出産及び配慮の申出に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがありますので、控えましょう。 妊娠・出産、育児や介護を行う従業員等は、就業規則や法に基づく制度が利用できます。円滑に制度の利用等ができるよう、早めの相談や日ごろからのコミュニケーションを心がけましょう。 また、所属において、利用者が安心して制度の利用ができるよう必要な配慮を行いましょう。	

相談窓口

【社内窓口】	TEL :	Email :
【社外窓口】	TEL :	Email :
・実際にハラスメントが起きている場合だけでなくその可能性がある場合、ハラスメントに当たるか微妙な場合、当事者以外の第三者からの相談も含め、広く相談に対応します。 ・相談者はもちろん、行為者や情報提供者についてもプライバシーを守って対応します。 ・相談者、情報提供者、事実関係の確認等に協力した方すべてに不利益な取扱いはいりません。 ★業務委託をする場合は、契約担当者等は必ずこの枠内の内容をフリーランスに周知してください。		