

ハラスメント防止方針

基本理念

当社は、会社の秩序を維持し、業務の円滑な運営を期すため、ハラスメントのない健全な職場環境の確保を企業の責任と考え、以下の方針に基づきその防止に努めることを宣言します。

基本方針

1. 職場におけるハラスメントは、労働者の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、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、会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かねない問題です。
2. 当社では、下記のハラスメント行為を許しません。
 - (1) パワーハラスメント
職務上の地位や人間関係等の職場内の優越的な関係を背景に、業務上の必要かつ相当な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える行為、または職場環境を悪化させる行為
 - (2) セクシュアルハラスメント
 - ① 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格減給などの不利益をうけること（対価型セクシュアルハラスメント）
 - ② 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じる等、就業するうえで看過できない程度の支障が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）
 - (3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント
 - ① 産前休業、育児休業などの制度や措置の利用に関する否定的な言動により就業環境が害されるもの（制度等の利用への嫌がらせ型）
 - ② 女性労働者が妊娠、出産したこと等に関する否定的な言動により就業環境が害されるもの（状態への嫌がらせ型）
 - (4) カスタマーハラスメント
お客さまからの要求・言動のうち、要求の内容に妥当性が認められないもの、又はその妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであり、当該手段・態様により、弊社で働く社員の就業環境が害されるおそれがあるもの
 - (5) その他、全てのハラスメントにあたる行為
3. この方針の対象は、役員、正社員、契約社員、パート、派遣社員等、当社で働いているすべての社員、さらには顧客、取引先など当社に関係するすべての方を対象とします。
相手の立場に立って普段の言動・行動に注意を払い、ハラスメントのない快適な職場を作ります。
 - (1) ハラスメントについては、すべての人が被害者だけでなく、行為者にもなり得るものです。
 - (2) セクシュアルハラスメントは異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象になります。
 - (3) 被害者の性的指向・性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。
 - (4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。
 - (5) 当社はお客さまからの信頼や期待に応え、より良いサービスを提供する事を心掛けます。
 - (6) 当社はカスタマーハラスメントに該当すると思われるお客さまとの問題については、組織として適切に対応します。
4. 当社の社員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第73条、第74条に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。処分の内容は、次の要素を総合的に判断し決定します。
 - (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（職位等）
 - (3) 被害者の対応（告訴等）・心情等
5. 職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）は社内窓口で対応しますので、1人で悩まずにご相談下さい。また、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がある場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
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。
6. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に解雇その他不利益な取扱いはい行いません。
7. 相談を受けた場合は事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。また他事業主から事実確認等の協力を求められた場合にはこれに応じます。
8. 当社は、職場におけるハラスメントの理解促進及び予防のために、必要な啓発・研修等を行います。