

ハラスメント防止の基本方針

制 定 日 2011年11月30日

最終改正日 2026年 6月17日

1. 目的

本方針は、ハラスメントを防止し、根絶することを目的として、当社のハラスメントに対する基本的考え方を明らかにするとともに、防止に向けた取り組み方針について定める。

2. 用語の定義

本方針におけるハラスメントの定義は、次のとおりとする。

- (1) 「ハラスメント」とは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、求職者等に対するハラスメントおよびその他職場において相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、就業環境を悪化させること等をいう。
- (2) 「セクシュアルハラスメント」とは、職場において、相手の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応により労働条件に不利益を与えたり、就業環境を悪化させることをいう。
- (3) 「パワーハラスメント」とは、職場において行われる、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、社員等の就業環境を悪化させることをいう。
- (4) 「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とは、職場において、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性社員」や育児休業等を申出・取得した「男女社員」等の就業環境を悪化させることをいう。
- (5) 「求職者等に対するハラスメント」とは、当社の従業員による性的な言動等により、求職者等による求職活動等を阻害することをいう。

3. ハラスメントに対する基本的考え方

ハラスメントは、被害者の人格や尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、就業環境の悪化等を引き起こすものであり、人権上決して許されない行為である。

また、企業にとっても、職場秩序が乱れ、企業イメージの低下や信頼を失うなど、多大なる影響を与える行為であることから、当社は、いかなるハラスメントも許さない。

4. 取り組み方針

当社は、ハラスメントの防止に向けて、次の事項に重点をおいて取り組む。

- (1) ハラスメントに対する理解と認識を深めるため、定期的かつ継続的に教育・研修を行う。
- (2) ハラスメントの相談窓口を設置し、広く相談に応じる。その際には、被害者等のプライバシー保護に十分配慮するとともに、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行わない。
- (3) ハラスメントが発生した場合は、迅速に事実関係を確認のうえ、加害者に対しては、毅然たる態度で対応し、適切に問題解決をはかるとともに、再発防止にあたる。

以 上