

ハラスメント防止宣言

株式会社ビジネスアンカー
代表取締役社長 徳山 正秀

1. 目的

当社は企業行動指針で「社会ルールおよび法令を遵守し、社会人として良識ある行動をとる。働きやすい職場環境を作り、社員を大切にする。」と定めています。職場におけるハラスメントは、社員個人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、社員の能力の有効な発揮を妨げ、また、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る問題です。

職場のハラスメントは人格や尊厳を傷つける行為です。

当社はそのようなハラスメント行為は断じて許しません。

ハラスメントのない、また、すべての社員が互いに尊重しあえる、快適で健全な職場づくりに取り組んでいきましょう！

2. 各種ハラスメントとみなされる言動

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性社員」や育児・介護休業等を申出・取得した「男女社員」等の就業環境が害されること。

- ① 部下または同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ② 部下または同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 部下または同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑤ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

＜セクシュアルハラスメント＞

職場において行われる社員の意に反する性的な言動、またその言動に対する対応によって、仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること。異性だけでなく同性に対する行為も対象。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 性的な言動により相手や周りの就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等に対する不利益取扱い

＜パワーハラスメント＞

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させること。先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮蔑・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや、遂行上不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤ 寡少な要求(業務上の合理性がなく能力経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入る)

3. 各種ハラスメントの対象者

この方針の対象者は、正社員・嘱託社員・派遣社員・パート・アルバイト等、当社において働いている全ての社員です。

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・出産等をした女性社員および育児・介護休業等の制度を利用する男女社員の上司および同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者および行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。

4. 懲戒

社員がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき厳正に対処します。

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(職場か否か)・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. 相談窓口

ハラスメントを受けていると思う従業員は、上司あるいは社内に設けられた相談・苦情処理窓口の担当者に相談・苦情を申し出る事ができます。

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恐れがある場合やハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

<責任者>……野澤

<担当者>……大阪：浦本、東京：湯浅

また、連絡制度を用いて相談・苦情を申し出ることもできます。

<連絡制度受付窓口>

電子メールによる受付のみです。受付窓口は

社長宛て：gp-bac.soudan@chori.co.jp

従業員会代表宛て：gp-bac.jyugyoin@chori.co.jp

顧問法律事務所宛て：kitahama-law@chori.co.jp

6. 不利益扱いの禁止

相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはいりません。

7. 苦情の処理・解決

相談を受けた場合には、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およ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。

ハラスメントのない、働きやすい職場をみんなで作りましょう！