

令和4年4月1日

ハラスメント防止宣言

東明興業株式会社
代表取締役 伊勢 文雄



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、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。

当社は、そういったハラスメントを決して許しません。また見過ごすこともしません。実際にそういったハラスメントに気付いたら、相談窓口にご相談ください。私自身、先頭に立って、ハラスメントのない、安全で働きやすい職場づくりに努めます。皆さんもハラスメントを発生させない、また許さない職場づくりに心掛けてください。

1. 当社は次のハラスメント行為を許しません。

(パワーハラスメント)

- ①殴打、足蹴りなど身体的攻撃を行うこと
- ②人格を否定するような言動をするなどの精神的攻撃を行うこと
- ③隔離、仲間外し、無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ④業務上明らかに不要なことや、遂行不可能な業務を命じるなどの過大な要求を行うこと
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い業務を命じるなどの過小な要求を行うこと
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること

(セクシュアルハラスメント)

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③性的な噂の流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥交際・性的関係の強要
- ⑦性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、不利益を与える行為

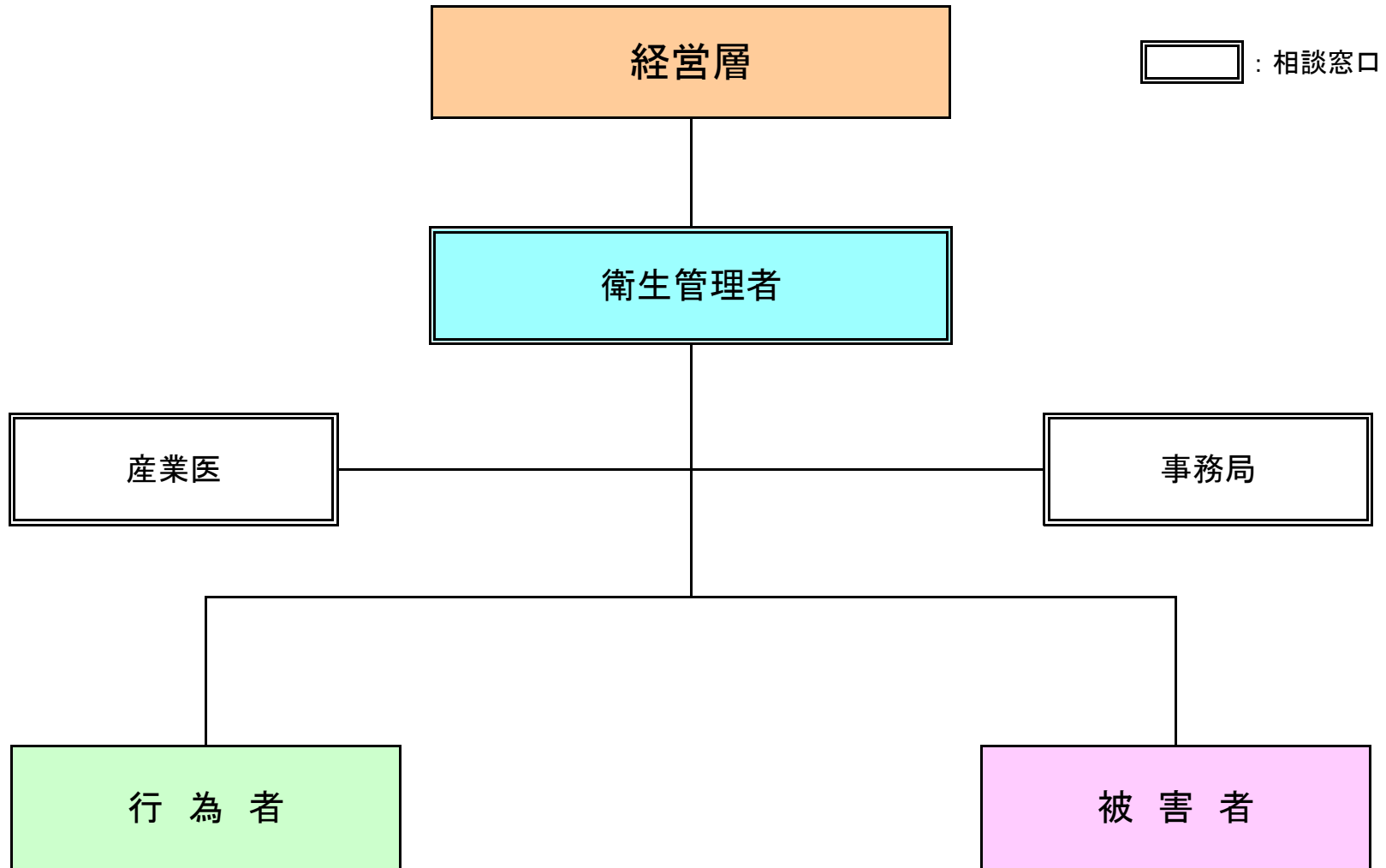
(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

- ①部下の妊娠・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言動

- ②部下又は同僚の妊娠・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
- ③部下又は同僚が妊娠・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
- ④部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

2. この方針の対象は、正社員等当社において働いているすべての従業員です。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。
3. 従業員がハラスメントを行った場合、就業規則に沿って処分されることがあります。
4. 相談窓口
ハラスメントに関する相談窓口担当者は衛生管理者・産業医・事務局です。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おそれがある場合や上記 1 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。
5. 相談者及び事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱は行いません。
6. 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。

ハラスメント防止体制図



ハラスメント相談記録

No. _____

相談受付日	年 月 日() : ~ :		相談員	
相談者	氏名		所属	
行為者	氏名		所属	
相談者と行為者の関係				
<p>相談の具体的な内容</p> <p>(1)問題とされる言動について 5W1H(WHY、WHAT、WHEN、WHO、WHERE、HOW) (なぜ、なにを、いつ、だれが、どこで、どのように)</p> <p>(2)相談者、行為者との関係</p> <p>(3)相談者の受けた影響(仕事面、心理面等)</p> <p>(4)目撃者又は事実を知る第三者</p> <p>(5)管理監督者等に対する相談の有無</p> <p>(6)相談者が求めている対応内容 等について具体的に記入</p>				
相談員所見				