

セクシュアルハラスメント防止規程

(目的)

第1条 本規程は、就業規則および男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために社員が遵守すべき事項、ならびに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

(定義)

第2条 セクシュアルハラスメントとは、職場などで、相手の意志に反して不快や不安な状態に追いやる性的なことばや行為を指し、それにより周囲の者の就業環境を害することをいう。

- 2 前項の職場とは、勤務している事業所のみならず、社員が業務を遂行するすべての場所をいう。また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長と見なされる就業時間外の時間も含むものとする。
- 3 第1項の周囲の者とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての者を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての社員は、業務上で接する全ての者（社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社で就業する全て、また取引先の社員などを含む）を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、業務上において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 不必要な身体への接触
 - (2) 容姿および身体上の特徴に関する不必要的発言
 - (3) 性的および身体上の事柄に関する不必要的質問
 - (4) プライバシーの侵害
 - (5) 噴の流布
 - (6) 交際や性的関係の強要
 - (7) わいせつ図面の閲覧、配布、掲示
 - (8) 性的な言動への抗議または拒否等を行った社員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - (9) 性的な言動により、他の社員の就業意欲を低下せしめ、能力の發揮を阻害する行為
 - (10) その他、相手方および他の社員に不快感を与える性的な言動
- 2 上司は、部下である社員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(懲戒)

第4条 前条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則に基づき懲戒処分を行う。

(相談および苦情への対応)

第5条 セクシュアルハラスメントに関する相談および苦情処理の相談窓口は、本社に設けることとし、その責任者は管理担当部門責任者とする。管理担当部門責任者は、窓口担当者の氏名を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成および対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての社員は性的な言動に関する相談および苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、管理担当部門責任者へ報告する。報告に基づき、管理担当部門責任者は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司ならびに他の社員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 事実関係の確認後、管理担当部門責任者は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業規則を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談および苦情への対応にあたっては、関係者のプライバシーを保護するとともに、相談をしたこと、または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は行わない。

(再発防止の意義)

第6条 管理担当部門責任者は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生究明の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならぬ。

附 則

(施 行)

第7条 この規程は、2024年2月7日制定、実施する。