

ヒューテックハラスメント対策方針

1 職場におけるセクシャルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳や人格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、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。また、会社にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に影響を与える大きな問題です。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントや職場のパワーハラスメント、その他の相手の人格の尊厳に係わるハラスメントについても、働く人の個人としての尊厳や人格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、働きにくい環境を生じさせるという点では同じであり、対策を講じることが重要と考えています。

2 当社はハラスメント防止規定により、下記のハラスメント行為を禁止します。

<妊娠・出産・育児休業・介護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

<セクシュアルハラスメント>

- (1) 性的内容の発言によるもの
 - ①スリーサイズを聞く等、身体的特徴を話題にすること
 - ②性的冗談・噂を流布すること
 - ③相手の性的魅力または自分の抱く性的関心にかかわる事柄を話題にすること
 - ④性的な経験または性生活について質問すること
 - ⑤体調の悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期」などと言うこと
- (2) 性的な行動によるもの
 - ①ヌードポスター等を職場に貼ること
 - ②不必要に身体へ接触すること
 - ③ヌード写真を社内に掲示したり、パソコンやスマートフォン、その他デバイス等の画面に設定すること
 - ④食事、デートまたは性的な関係をしつこく迫ること
 - ⑤性的な漫画・雑誌・写真等を従業員に見せること
 - ⑥相手の身体をじろじろ眺めたり、職場の内外でつけまわすこと
 - ⑦性的な内容の電話をかけたり、手紙や電子メールを送ること
 - ⑧更衣室等をのぞき見すること
- (3) 性的な言動への抗議または拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為をすること
- (4) 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為をすること
- (5) その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動・行為

<パワー・ハラスメント>

- (1) 不当に評価を下げる事
- (2) 多数の従業員がいるところで罵倒すること
- (3) 業務の指導の範疇を超えて、人格を傷つける言動をとること
- (4) 仲間はずれにすること又は、無視すること
- (5) 正当な理由がない本人が嫌がる部署への配置転換、退職の強要、解雇をちらつかせること
- (6) 暴力を振るうこと
- (7) 私物を意図的に壊すこと
- (8) 欠点を粗探しすること
- (9) 違法行為を強制すること
- (10) 相手の存在を認めないような不合理な態度をとること
- (11) 相手の評判を落とすようなことを言いふらすこと
- (12) その他、上記に準ずる言動・行為

3 この方針の対象者は、正社員、派遣社員、パートタイマー等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等も含まれます。相手の立場に立って、普段の行動を振り返り、セクシャルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4 相談窓口

職場におけるセクシャルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。1人で悩まずにご相談下さい。また、上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応します。相談には公平に、プライバシーを守って対処しますので安心してご相談下さい。

総務 中川（女性）、 百崎（男性） TEL.0954-36-2386

5 セクシャルハラスメントの行為者に対しては就業規則により懲戒処分を行います。

6 相談者はもちろん、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。

7 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。

令和6年6月3日

株式会社ヒューテック
代表取締役 中村悟