

PREVENT HARASSMENT

ハラスメント防止方針

2024 年 9 月 10 日

ハラスメントは決して許しません！

日東電気グループ
代表取締役社長 阿部太洋

1 ハラスメント行為の根絶

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を不当に傷つけ、職場秩序や業務に悪影響を与える深刻な問題です。

性別や妊娠、育児、介護に関するハラスメント、パワーハラスメントは、あらゆる職場環境を悪化させる要因です。こうした行為がないよう、職場環境の改善に努め、労働者同士の健全なコミュニケーションを大切にしましょう。

2 禁止されるハラスメント行為

当社は以下のようなハラスメント行為を許しません。社外の関係者に対しても同様です。

パワーハラスメント

- ・人間関係からの排除
- ・私生活への過度な干渉
- ・不必要、遂行不可能な業務の強制
- ・不合理な業務内容の押し付け

セクシュアルハラスメント

- ・性的な冗談や不適切な質問
- ・身体への不必要な接触
- ・わいせつ図画の配布・閲覧・掲示
- ・性的関係の強要や拒否に伴う不利益処遇

妊娠・出産・育児休業・介護ハラスメント

- ・制度の利用に対する嫌がらせ
- ・解雇や不利益な取扱いの示唆

暴行・脅迫・侮辱行為

- ・身体的暴行
- ・侮辱・ひどい暴言など精神的攻撃

3 全労働者が対象

この方針は、全ての社員、パートタイマー・契約社員、派遣社員等当社において働いている全ての労働者に適用されます。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。また、被害者の性的指向または性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

4 ハラスメントが確認された場合

ハラスメントが確認された場合、行為の内容、当事者の関係、被害者の心情等を考慮し、適切な措置を講じます。

5 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口を設置しています。電話、メールでの相談も受け付けておりますので、一人で悩まずにいつでもご相談ください。

また、実際にハラスメントが起こっている場合ではなく、その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、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。

※ハラスメントについての相談窓口は別紙をご参照ください。相談には公平に、相談者だけではなく行為者についてもプライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。

6 相談者の保護

相談者はもちろん、状況の確認に協力した方に不利益な取扱いはい行いません。

7 再発防止

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など適切に対処します。

8 制度の活用とサポート

日東電気グループは妊娠・育児・介護等に関する制度を安心して利用できる職場づくりを推進します。制度利用者は、円滑な制度の利用のためにも早めに上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

9 研修・講習の参加

職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。