

## ハラスメント防止宣言

当社は、全ての従業員の尊厳が守られ、ハラスメントのない健全な職場環境の確保に、会社を挙げて取り組みます。

当社が禁じるハラスメントには、以下のような行為があります。

### 1 パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職場環境を害することをいいます。勤務場所や勤務時間内に限らず、職場等の宴会や会社行事等で、理不尽な要求をしたり、役務等を強要したりすることもこれに当たります。

### 2 セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の職場環境を悪化させることをいいます。性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動を含みます。

### 3 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントはマタニティハラスメントとも呼ばれますが、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産・育児等に関する言動、あるいは妊娠・出産・育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害することをいいます。典型的には育児休業の取得を阻害したりする行為のことです。

また介護休業に関するハラスメントはケアハラスメントとも呼ばれますが、同様に当該従業員に介護を必要とする家族が存在すること、あるいは介護休業制度や措置の利用等に関する言動によってその従業員の就業環境を害することをいいます。例えば、家族の介護が理由で残業ができないことについて不当に評価したり、介護休業の取得を阻害したりする行為のことです。

### 4 その他のハラスメント

ほかに、部下や同僚の性的指向を周囲に暴露する等のアウトティング行為、部下や同僚の学歴や出身地、家族の状況、抱える病気や障がい等を理由とした相手や聞いている者に不快の念を抱かせる性質の言動等は一般的なハラスメントに該当します。こうしたハラスメントが、職場内の優越的な関係を背景として行われるときは、パワーハラスメン

トに該当することになります。

当社は、正社員、契約社員、派遣社員等全ての従業員に対してハラスメントを許さないことを宣言するとともに、顧客、取引先の方々に対してもこのような行為を行わないよう指導してまいります。

具体的には、当社はハラスメントに関する規程、相談窓口を設け、被害者には適切なサポートを行うとともに、ハラスメントの行為者には就業規則等関係規程に基づき厳正に処分を行うとともに、適切な再発防止策を講じていきます。

当社を挙げて、ハラスメントのない職場環境作りを進めるべく、啓発、研修等を行ってまいります。

令和3年11月1日

大健組工業株式会社  
代表取締役 野口大輔