2026年10月1日

我が社はハラスメントを許しません ！！

株式会社イカイインダストリィ
取締役社長　　瀧本　敏明

1　職場におけるハラスメントは、従業員や求職者等の個人の尊厳を不当に傷つけ、心身の健康の悪化にもつながりかねない、決して許されない行為であるとともに、従業員が能力を十分に発揮することを妨げ、求職者等の求職活動等を阻害し、また、会社にとっても職場秩序の乱れや生産性の低下を招き、企業のイメージダウンにもつながりかねない問題です。

ハラスメントには、下記２のようなものがありますが、これらに関し、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因となることがあり、妊娠・出産等や育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントや育児介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがありますので、このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、従業員同士のコミュニケーションの減少・不足等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2　我が社は、下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

〈職場におけるセクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント〉

①　性的な冗談、からかい、質問、その他他人に不快感を与える性的な言動
②　わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
③　性的なうわさの流布
④　身体への不必要な接触
⑤　性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為、あるいは、求職者等の求職活動等を阻害する行為
⑥　交際・性的な関係の強要
⑦　性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する解雇その他不利益な取扱い　等

〈妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント〉

①　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　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することを阻害する言動
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対する嫌がらせ等
④　部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対し解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
⑤　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等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為　等

〈パワーハラスメント〉

①　暴行・傷害等身体的な攻撃
②　脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃
③　隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離し
④　私的なことへの過度な立ち入り
⑤　業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑥　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仕事を命じることや仕事を与えないこと　等

〈カスタマーハラスメント（取引先等に対するもの）〉

①　契約内容からして相当性を欠く要求
②　暴行・傷害等身体的な攻撃
③　精神的な攻撃（④に当たるものを除く。）、威圧的な言動、継続的・執拗な言動、拘束的な言動
④　脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃　等

3　このハラスメントに関する方針の対象者は、正社員、準社員、期間契約社員、パート社員、シニア正社員、シニア準社員、派遣社員等当社において働いているすべての方であり、さらには、顧客、取引先の社員等が対象となることもあります。

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、被害者の性的指向又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。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性従業員や育児・介護休業等の制度や措置を利用する男女従業員の上司及び同僚が行為者となり得ます。

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しょう

4　我が社には、妊娠・出産、育児・介護を行う従業員が利用できる様々な制度や措置があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度や措置が整備されています。まずは、どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

これらの制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な利用のためにも、早めに所属長等に相談してください。また、気持ちよく制度や措置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。

5　従業員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、事業の内容等をよく理解し、常に顧客等への対応力の向上に努める必要があります。一方で、顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でなく、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格及び就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行います。従業員が安心して業務に従事することができる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ高度なサービスの提供につながるものであり、会社は、この考え方に基づき、適切な対応方針及び支援体制を整備します。

6　従業員がハラスメントを行った場合には、就業規則に定める「懲戒の事由」に当たることになり、懲戒処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）、内容・程度）
② 当事者同士の関係（職位等）
③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

7　ハラスメントに関する相談・苦情の申出、ハラスメントの再発防止

① すべての従業員は、ハラスメントに関する相談や苦情の申出をすることができます。
その相談や苦情の申出の窓口担当者は、次の者です。

管理部	眞田智	Mail：ikaiidshonsha@ikaigp.co.jp
管理部	山田玲子	Mail：ikaiidshonsha@ikaigp.co.jp
管理部	坂本成行	Mail：ikaiidshonsha@ikaigp.co.jp

イカイインダストリィ相談窓口

② 相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので、一人で悩まずに安心して相談してください。
また、実際にハラスメントが行われた場合だけでなく、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。

③ 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。

④ 会社は、従業員が、相談や苦情の申出をしたこと、事実確認（他社からの協力依頼によるものも含む。）に協力したこと、労働局その他の行政機関に相談したこと等を理由として、不利益な取扱いは行いません。