

ハラスメント防止に関する方針・マニュアル

1. 株式会社 C-コネクトの方針

(1) ハラスメント行為は人権に係る重要な問題であり、職員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、あってはならない行為の防止に取り組んで参ります。

(2) 会社は、ハラスメント行為を断じて許さず、全ての職員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。

(3) 職員は、研修等によりハラスメントに関する知識や対応方法を身に付け、ハラスメント行為を発生させない・許さない企業風土づくりを目指してください。

2. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、主にセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどのことです。

(1) セクシュアルハラスメント

職場における性的な言動に対する他の職員の対応等により、当該職員の労働条件に関して不利益を与えること（対価型セクシュアルハラスメント）、または性的な言動により他の職員の就業環境を害すること（環境型セクシュアルハラスメント）をいいます。

なお、セクシュアルハラスメントについては、当法人の職員が他団体の労働者等にセクシュアルハラスメントを行い、他団体が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされています。当法人の職員が他団体の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合にも、必要に応じて他団体に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

(2) パワーハラスメント

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。

(3) マタニティハラスメント

妊娠・出産に伴う労働制限・就業制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為をいいます。

(4) 職場

職員が業務を遂行するすべての場所を指し、通常の勤務場所に限らず、取引先の事務所や顧客の自宅、移動の際の車の中、出張先等、職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。また、勤務時間外の飲み会であっても、実質的に職務の延長と考えられる場については「職場」に該当します。

3. ハラスメント防止の対象

ハラスメント防止の対象者は全ての職員です（役員、正職員、嘱託職員、パート職員、派遣社員）。当法人の職員以外の者に対しても、ハラスメントに類する行為を行ってはなりません。

4. 相談窓口

ハラスメントに関する相談・苦情および通報先として、本部に相談窓口を設置します。ハラスメントの被害者、またはその家族に限らず、すべての職員は

相談窓口担当者：代表取締役 永井 光春

TEL：070-8820-1300

MAIL：hinokiooizumigakuen@gmail.com

に相談および苦情の申出、または匿名での通報を行うことができます。

5. 相談・通報に関する対応

相談窓口の責任者は代表取締役になります。ハラスメント発生の事実関係の調査、原因分析および再発防止策策定または策定指示とその実施、研修による周知徹底等のほか、行為者の被害者に対する謝罪を含む適切な措置を講じます。

6. 懲戒

ハラスメント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ことになります。通報した相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。また、相談・通報者本人に対して不利益な取扱いや嫌がらせ等を行った者がいた場合には、就業規則に従って処分を科すこともできます。

7. 役職員の意識啓発の推進

職員一人ひとりがハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントのない職場環境を整備して未然防止を図るため、基本方針の周知に努め、職員の意識や職場の実態を把握するとともに、教育を行います。

本規程は2020年5月1日から施行する。

本規程は法令改正及び組織変更に応じて適宜更新いたします。

最新版は常に事業所内で共有し、全職員が内容を理解して遵守してください。

カスタマーハラスメント対する基本方針

1. 方針を策定した背景

今後、より一層のサービス品質の向上を目指すために、近年の労働環境の変化や、改正労働施策総合推進法をはじめとする諸法令の規定等を受けて「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」に積極的に取り組む所存でございます。

この取り組みの一環として、弊法人のカスタマーハラスメントへの基本的な考え方を策定しましたので、ここに公開させていただきます。

こうした取り組みにより、弊法人がより高い理想を目指して推進できることを信じております。

また、この方針の策定目的は、決してご利用者様及びご家族様からの貴重なご意見を排除するものではないことを、何卒ご承知いただきたくお願い申し上げます。

2. カスタマーハラスメントとは

弊法人は、お客さまからのご意見等につきましては、貴重なアドバイスとして受け入れる一方で、ごく一部の例外として、下記のような事例が見受けられましたので、これらをいわゆるカスタマーハラスメントとして想定することにより、迅速な事案の解決と従業員の保護に努めてまいります。

カスタマーハラスメントに該当する行為は、以下の行為を想定しています。（カッコ内は例示であり、これらに限定する趣旨ではございません。）

① 身体的な攻撃

（物を投げつける、殴る、蹴る、強く押すなどの行為をいいます。）

② 精神的な攻撃

（大声で威圧することや、それと同時に人格を否定するような言動、罵倒、長時間の叱責、誹謗中傷などの行為をいいます。）

③ 弊法人のサービスの範囲を超えた過大な要求

（業務の範囲でない作業や私的な雑用をさせる、合理的レベルを超える品質を要求するなどの行為をいいます。）

④ 個の侵害

(みだりに従業員を監視したり、撮影したり、個人情報について執拗に聞き出そうとするなどの、弊法人のサービス提供に無関係の情報を引き出そうとする行為をいいます。)

⑤ 性的な行動・言動

(抱きつく・体を触るなどの不必要な接触行動、性的な質問等の言動や容姿等に関する発言、その他性的に不快に感じてしまう可能性のある言動や行動)

3. 弊法人の対応方針

上記のような行為、言動、事案が発見された場合には、弊法人といたしましては残念ながらサービスの中断や契約を解除させていただく場合があります。

また万が一を想定して、顧問弁護士、警察等への相談、連絡、通報といった、外部機関との連携措置もとらせていただく場合がありますので、予めご了承ください。

この方針は、現時点での取り組みの原則を示したものであり、弊法人はこれらに満足することなく、これからも最善の取り組みとなるよう改善を重ねてまいります。

たとえば社内においても、カスタマーハラスメントに該当する事案に対し、適切な対応判断のための相談窓口を社内に設けることや、必要な指示を仰げるように外部機関との連携を強化してまいります。

さらにご利用者様及びご家族様対応のスキル自体を向上させるべく、外部講師を招いて社内研修・又はオンライン研修等を定期的に開催する予定です。

本規程は2020年5月1日から施行する。

本規程は法令改正及び組織変更に応じて適宜更新いたします。

最新版は常に事業所内で共有し、全職員が内容を理解して遵守してください。

セクハラ防止計画

1 目標

- (1) 全ての営業所・部署においてセクハラを発生させない
- (2) セクハラが発生した場合、就業規則に基づき厳格かつ適正に対処する
- (3) 同性に対してもセクハラが生じうること、間接差別の対象範囲拡大について理解・周知を徹底する。

2 担当部署等

- (1) セクハラ防止の担当は代表取締役とする。
相談担当窓口は、以下のとおりとする。なお、匿名や家族からの相談等にも対応する。
代表取締役 永井 光春 連絡先：TEL：070-8820-1300
MAIL：hinokiooizumigakuen@gmail.com
- (2) セクハラを発見した場合やその兆候に気づいた場合の報告先は、各部署の管理者とする。

3 具体的な実施事項等

- (1) 責任者会議において、セクハラの防止に関する注意喚起を促すとともに、連絡相談窓口を周知する。
- (2) 月1回の定例会議において、全従業員を対象として、セクハラの防止に関する注意喚起を促すとともに、発生した場合等の相談窓口を周知する。
- (3) 全従業員を対象に、社内の見やすい場所（事務室・休憩室・食堂など）に掲示、社内ホームページに掲載する。
- (4) セクハラ防止担当者は、各部署の管理者を通して、セクハラに対する従業員の認識状況を確認し、その結果に基づき個別指導を実施する。
- (5) 各部署の管理者は、日常的に、職場内にセクハラが発生していないか観察し、セクハラを発見した場合やその兆候に気づいた場合には、必ず、相談担当に報告する。
- (6) 相談窓口への相談等については、内容のみならず相談等があったことを含め秘密の保持を厳守する。
- (7) セクハラに関し、各部署の管理者からの報告や従業員からの相談等があった場合は、本人の了解のもと速やかに事実確認を行い、再発防止対策を講じる。

我が社はハラスメントを許しません！！

株式会社 C-コネクト 代表取締役社長 永井光春

1 職場におけるハラスメントは、社員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す。また、社員が能力を十分に発揮することを妨げ、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。

2 我が社は下記の行為を許しません。

- ① 性的な冗談・質問・噂を流す、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、配布、掲示
- ③ 身体への不必要な接触、交際・性的な関係の強要
- ④ 性的な言動に対し、抗議・拒否した部下等従業員に対する不利益な取扱い
- ⑤ 暴行・傷害、脅迫・暴言・侮辱
- ⑥ 仲間外し・無視
- ⑦ 業務上明らかに不要なこと・遂行不可能なことを強制する
- ⑧ 業務上の合理性がないのに、能力や経験とかけ離れた仕事を与える、仕事を与えない
- ⑨ 私的なことに過度に立ち入る

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、さらには、顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、女性、男性、同性同士かを問いません。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 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第 83 条「懲戒の事由」第 7 項に当たることとなり、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

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）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、1人で悩まずにご相談ください。

上記2にあ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。

代表取締役 永井 光春 （男性） TEL：070-8820-1300

MAIL:hinokiooizumigakuen@gmail.com

公平に、相談者・行為者双方について、プライバシーを守り対応しますので安心してご相談ください。

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いはい行いません。