

ハラスメント防止に関するガイドライン

株式会社セカンドチャンス（以下、当社）は、ハラスメント防止に関する指針を以下のように定め、当社において業務に従事する全ての者に対してその周知・徹底を図り、適切にこれを取り扱います。

（1）ハラスメント防止委員会の設置

1. 委員長を法人代表羽田英司とし、ハラスメント防止委員会を設置する
2. 各事業所の管理者をハラスメント委員とし、委員会を構成する

（2）職場におけるハラスメントに関する方針

1. ハラスメント行為は人権に係る重要な問題であり、役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です。
2. 会社は、ハラスメント行為を断じて許さず、全ての役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. 役職員は、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ます。

（3）ハラスメントの定義

ハラスメントとは、主にセクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等を指します。各種ハラスメントの定義は以下の通り示します。

1. セクシャルハラスメント

職場における性的な言動に対する他の役職員の対応等により、当該役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役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、当社の役職員が他社の労働者等にセクシュアルハラスメントを行い、他社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。当社の役職員が他社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、必要に応じて他社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. ハラスメントとなる行為の内容

相手に身体的・精神的・社会的苦痛や傷害，不利益などを与え，相手の人権や尊厳を侵害するすべての言動がハラスメントとなる。

例：

- ・優越的地位を利用して，不適切な言動等により，相手に不利益を与えたり，職場の環境を悪化させる，性的な言動によって相手に不利益や不快感を与える言動。
- ・面と向かってなされた行為だけでなく，電話や手紙，電子メールや SNS などにおける言動も対象に含まれる。
- ・活動中に知り得た個人情報や噂の流布などの，被害を受ける本人に対して直接なされたものではない行為も対象に含まれる。
- ・問題とされた行為がハラスメントであるか否かを判断する際には，受け手がどのように感じたかが重要になる。
- ・問題とされる言動を加害者の指示に従って加担したりする場合や，それらの言動がされるのを傍観した場合もハラスメントになることがある。
- ・意図的に行った場合だけでなく，意図せずに行った言動，善意や好意のもとに行われた言動が結果的に相手を傷つけてしまった場合もハラスメントとなることがある。

(4) ハラスメント防止の対象

ハラスメント防止は全ての役職員を対象とし、関係する外部の役職者に対しても対象といたします。

(5) 相談窓口

ハラスメントに関する相談・苦情および通報窓口は、法人代表羽田英司を窓口として設定し、より公平性を担保するため、以下の第三者機関を相談窓口として従業員に周知します。

大阪労働局 総合相談コーナー： 06-7660-0072

大阪市人権啓発・相談センター： 06-6532-7631

(6) 相談・通報に関する対応

相談窓口担当者の法人代表羽田英司とします。担当者は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。

(7) 懲戒

ハラスメントに該当する事実が認められた場合は、対象者に対し罰則を付与することができます。また通報者および協力者が不利益な取扱いを受けることがないよう、公益通報者保護規定に基づき通報内容等については厳重に取り扱います。

(8) ハラスメント防止に関する研修の実施

従業員の周知を図るため、1年に一度以上の研修を実施し、必要に応じてモニタリングを行います。

令和5年10月20日 制定
株式会社セカンドチャンス