

我が社はハラスメントを許しません！！

株式会社イカイアウトソーシング
管理部長 横山理恵

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、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 妊娠・出産等、育児又は介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ⑥ 妊娠・出産等、育児又は介護に関する制度や措置を利用したことを理由に解雇や不利益な取扱いを示唆する言動や嫌がらせ
- ⑦ 身体的な攻撃（殴る、蹴る、胸ぐらをつかんで説教する等の行為）
- ⑧ 精神的な攻撃（皆の前で大きな声で叱責する、必要以上に長時間にわたり執拗に叱る等）
- ⑨ 人間関係からの切り離し（理由なく他の従業員との接触や協力依頼を禁じる、他の従業員に挨拶しても無視され挨拶もしない等）
- ⑩ 過大な要求（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等）
- ⑪ 過小な要求（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、仕事を与えない等）
- ⑫ 個の侵害（個人所有のスマートフォン等を勝手にのぞく、私的なことに過度に立ち入る等）

3 この方針の対象は、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、就業規則に定める「懲戒の事由」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。

第一事業本部 管理部 横山理恵

Mail : yokoyama_rie@ikaigp.co.jp

第一事業本部 管理部 高橋啓太

Mail : takahashi_keita@ikaigp.co.jp

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。

我が社はハラスメントを許しません！！

株式会社イカイアウトソーシング
管理部長 中園 則行

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、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 妊娠・出産等、育児又は介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ⑥ 妊娠・出産等、育児又は介護に関する制度や措置を利用したことを理由に解雇や不利益な取扱いを示唆する言動や嫌がらせ
- ⑦ 身体的な攻撃（殴る、蹴る、胸ぐらをつかんで説教する等の行為）
- ⑧ 精神的な攻撃（皆の前で大きな声で叱責する、必要以上に長時間にわたり執拗に叱る等）
- ⑨ 人間関係からの切り離し（理由なく他の従業員との接触や協力依頼を禁じる、他の従業員に挨拶しても無視され挨拶もしない等）
- ⑩ 過大な要求（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等）
- ⑪ 過小な要求（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、仕事を与えない等）
- ⑫ 個の侵害（個人所有のスマートフォン等を勝手にのぞく、私的なことに過度に立ち入る等）

3 この方針の対象は、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、就業規則に定める「懲戒の事由」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。

第二事業本部 管理部 中園 則行

Mail : nakazono_noriyuki@ikaigp.co.jp

第二事業本部 管理部 尾崎 彩子

Mail : tabata_ayako@ikaigp.co.jp

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。