

# ハラスメント防止・対策方針

2026年2月1日

株式会社エントリー 代表取締役 角 泰寛

1 職場におけるハラスメントは、人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、従業員の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序の乱れや業務遂行の阻害、社会的評価への悪影響につながる問題です。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児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、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。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、労働者同士のコミュニケーションの希薄化など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。

※職場とは…従業員が業務を遂行する場所で、休憩室や通勤中、飲み会の場等であっても、職務の延長と考えられるものは職場に該当します。

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方々に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

## I. パワーハラスメント

「①職場において行われる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労働者の就業環境を害すること」（3つの条件全てにあてはまるもの）

パワーハラスメントの行為とは、次の通りです。

- ✓ 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ✓ 私的なことに過度に立ち入ること
- ✓ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ✓ 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
- ✓ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ✓ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

## II. セクシャルハラスメント

「労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境を害すること（拒否や抵抗をされたことにより不利益を与えること、又は就業環境が不快なものとなり本人の能力発揮に悪影響を及ぼすこと）」

セクシャルハラスメントの行為とは、次の通りです。

- ✓ 性的な冗談、からかい、質問
- ✓ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ✓ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ✓ 性的な噂の流布
- ✓ 身体への不必要な接触
- ✓ 交際、性的な関係の強要
- ✓ 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不利益取扱い等

※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ャルハラスメントに該当します。

## III. 妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント

「女性労働者が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境を害すること、又は育児・介護休業や育児介護関係の諸制度の利用に関する言動により男女労働者の就業環境を害すること」

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの行為とは、次の通りです。

- ✓ 部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ✓ 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よる嫌がらせ等
- ✓ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ✓ 部下による妊娠・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
- ✓ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

## 2 本方針の対象

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すべての労働者です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び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・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者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。

※快適な職場作りの為、職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

## 3 相談窓口

一人で悩まずにご相談ください。幅広く相談を受け付け、事案に対処します。

ハラスメント相談窓口（担当：岩谷<sup>いわや</sup>・安田<sup>やすだ</sup>） **03-6302-0303**（本社代表）

※ご相談の際はハラスメント相談窓口担当をお呼び出してください。

## 4 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。

## 5 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。

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。

## 6 ハラスメント行為者は、就業規則に基づき処分されることがあります。

ハラスメントを行った場合、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

懲戒規程は、各規則・規程に記載されています。

- ・ 社員就業規則
- ・ アルバイト就業規則
- ・ 派遣スタッフ就業規則
- ・ 育児介護休業規程

## 7 妊娠・出産、育児・介護のための制度

当社には、妊娠・出産、育児・介護のための様々な制度があります。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。

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等を行うことにより、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、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司もしくは相談窓口にご連絡ください。また気持ちよく制度を利用するためにも、制度の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。

以上