ハラスメントの防止に関する通知

2026 年 4 月 1 日
株式会社 住理工大分 AE
代表取締役　青山 岳久

1. ハラスメントの防止について

労働者、求職者に対するハラスメントは、個人として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、労働者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や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

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背景となることがあります。また、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、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背景となることがあります。このような言動や行動を行わないよう注意しましょう。

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。

また、求職者に対するあらゆるハラスメントを防止し、安心して選考を受けられる環境を確保することを目指しましょう。

2. ハラスメントの具体的な内容

我が社はセクシャル・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、パタニティハラスメント、介護等に関するハラスメント、差別、社内いじめ等の行為を許しません。(なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。)

① セクシャル・ハラスメント

他の従業員を不快にさせる職場における性的な言動及び行動。ただし、職場以外の場であっても職場の人間関係が持続する状況であれば、職場とみなす。セクシャル・ハラスメントのため従業員の勤務環境が害されること及びセクシャル・ハラスメントへの対応に起因して従業員がその勤務条件につき不利益を受けること。

③ マタニティハラスメント

以下のいずれかに該当する行為をマタニティハラスメントとする

・女性従業員が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で上司や同僚から精神的・肉体的な嫌がらせを受けること。

・女性従業員が妊娠・出産・育児などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要等の不利益かつ不当な扱いを受けること。

・女性従業員が、上司や同僚に出産・育児に関する諸制度の利用を阻害されること

④ パタニティハラスメント

以下のいずれかに該当する行為をパタニティハラスメントとする

・男性従業員が育児に参加する権利や機会を職場の上司や同僚に侵害されること

・男性従業員が、上司や同僚に育児に関する諸制度の利用を阻害されること

⑤ 介護に関するハラスメント

以下のいずれかに該当する行為を介護に関するハラスメントとする

・従業員が家族の介護や介護休業等を理由として、上司や同僚から嫌がらせや不当な扱いを受けること。

・従業員が、上司や同僚に介護に関する諸制度の利用を阻害されること

⑥ パワーハラスメント

以下のいずれかに該当する行為を介護に関するパワーハラスメントとする

・身体的な攻撃(暴行・傷害)

・精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮蔑・ひどい暴言)

・人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

・過大な要求(業務上明らかに不要なことや、遂行上不可能なことの強制、仕事の妨害)

・寡少な要求(業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない)個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

⑦ 求職者に対するハラスメント

以下のいずれかに該当する行為を介護に関するハラスメントとする

・応募受付・書類選考、面接・試験、工場見学、職場体験、内定通知、内定後フォロー
に関する①③④⑥の事項

・差別的質問・不当な情報収集

国籍・宗教・思想・家族構成・居住状況など、採用に無関係な事項

障害の内容を必要以上に詳しく聞く行為

本人の同意のない SNS 等の調査

⑧ カスタマーハラスメント

以下のいずれかに該当する行為をカスタマーハラスメントとする

・顧客（自身が顧客となる場合も）等の言動であって

・その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事象に照らして社会通念上許容される範囲
を超えたものにより

・労働者の就業環境が害されるもの

３.適用範囲

この方針の対象は、役員、正社員、派遣社員、パート・アルバイト、当社への求職者等　当社において関わるすべての労働者です。妊娠・出産・育児休業・介護休業、休職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や採用担当部門が行為者となり得ます。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。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.懲戒処分

従業員がハラスメントを行った場合、就業規則第 9 章「懲戒」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、一人で悩まずにご相談ください。また、実際に生じている場合だけでなく、生じる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や上記２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。

人事労務・購買・下請　近藤　貴文　8-60-7396、メールアドレス takafumi.kondo@jp.sumiriko.com

株式会社住理工大分 AE　8-28-2107、メールアドレス Junji.nakashima@jp.sumiriko.com

住友理工外部相談窓口　0800-200-5641、メールアドレス helpline@irokawa.gr.jp

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

６.通報者の保護

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行いません。

７.事実確認と再発防止

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。

８.その他

当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。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。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、上司や同僚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、早めに上司や業務課に相談してください。また気持ちよく制度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。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、業務部に相談して下さい。

以上