

セクシュアルハラスメントの防止に関する指針

セクシュアルハラスメントの防止に関する要項

第 1 基本方針

当社は、職場及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを一切許容しない。職場におけるセクシュアルハラスメントは、従業員や派遣社員等すべての労働者の人格及び尊厳を害し、就業環境を悪化させる行為である。また、採用活動等の過程において、性的な言動により求職者等の求職活動を阻害することは重大な問題であり、当社はこれらを厳しく禁止する。

なお、本指針及び求職活動等に関するルールは、従業員等に周知するとともに、求職者等にも採用ページ等で周知する。

第 2 定義

(1) 本指針におけるセクシュアルハラスメントとは、次のいずれかをいう。

- ア 職場において行われる性的な言動に対する従業員等の対応により、当該従業員等が降格、減給、配置転換その他の労働条件について不利益を受けること
- イ 相手の意に反する性的な言動により、相手に身体的又は精神的苦痛等の不快な思いを与え、就業環境を悪化させること
- ウ 求職者等に対する採用活動等（インターンシップを含む。）において行われる性的な言動により、求職者等の求職活動を阻害すること

なお、セクシュアルハラスメントとまでは認められない言動であっても、そのまま放置することにより就業環境を害するおそれがある場合には、職場環境の改善に努めるものとする。

(2) 定義の補足

- ア 「性的な言動」とは、身体の特徴、性的関心又は性的欲求に基づく発言又は行動をいい、性別による役割分担意識その他の固定的な性別観に基づく言動を含む。
- イ 「職場」とは、従業員等が業務を遂行する場所全般をいい、通常の勤務場所のほか、出張先、取引先、就職説明会、懇親会その他業務遂行に関連する場所を含む。
- ウ 「求職者等」とは、当社の求人に応募した者、選考過程にある者、内定者、採用面接又は就職説明会への参加者、インターンシップ参加者その他当社の採用活動等に参加する者をいう。

(3) 適用範囲

本指針は、男性から女性に対する言動に限らず、女性から男性に対する言動及び同性間における言動についても適用する。また、相手の性的指向又は性自認（ジェンダーアイデンティティ）にかかわらず適用する。さらに、セクシュアルハラスメントには、対面での言動だけでなく、電話、電子メール、SNS その他オンライン上のコミュニケーションにおける言動を含む。

第 3 セクシュアルハラスメントを発生させないために従業員等が認識すべき事項

セクシュアルハラスメントを発生させないためには、従業員等一人ひとりが次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重すること
- (2) お互いが大切な社会のパートナーであるという意識を持つこと
- (3) 相手を性的な関心の対象として見ないこと
- (4) 性別により優劣をつけないこと
- (5) 性別による役割分担意識に基づいた言動や無意識の思い込みに基づく言動が、セクシュアルハラスメントの原因や背景になる場合があることを認識すること
- (6) 性別に関わらずセクシュアルハラスメントの被害者・加害者になる可能性があることを認識すること
- (7) 性に関する言動の受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手が判断することであり具体的には、次の点について認識すること
 - ア 親しさを表すつもりの方動であつたとしても、本人の意図とは関係なく相手に不快感を与える場合があること
 - イ 不快に感じるか否かには個人差があること
 - ウ 相手は不快に感じてても、意思表示するとは限らないこと
 - エ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと
 - オ 相手との良好な人間関係ができてると勝手な思いこみをしないこと
- (8) 行事やレクリエーションなどにおいても社内と同様に注意をすること
- (9) 従業員等間のセクシュアルハラスメント防止だけでなく、委託・派遣等の協力会社の従業員等、従業員等以外の者（取引先、顧客、求職者等）に対しても同様に防止を図ること
- (10) 従業員等や求職者等の健康状態の悪化や採用活動等の停止につながる他、当社が社会的信用を失うことや経営的な損失を生じさせる可能性があることに留意すること
- (11) 採用面接、説明会、インターンシップ、SNS 等のオンライン上を含むすべての場面で、求職者等に対する言動に必要な配慮を行うこと
- (12) 個人的な連絡先の要求や私的な誘いは、相手に精神的な苦痛や負担を与える可能性があることに留意すること
- (13) 採用活動等に関わる従業員等は求職者等の募集から入社に至るまでの一連の過程において、求職活動等に関する次の事項を遵守すること
 - ア 求職者等と面接・面談等において、業務上必要な範囲を超えて私的な質問を行わない。
 - イ 求職者等との連絡は当社が指定又は承認した範囲に限定し、私的な連絡先交換は禁止する。
 - ウ 説明会や面接、卒業生訪問等の機会を利用した私的な誘いを禁止し、業務時間外における私的な接触は原則として行わない。
 - エ オンライン面談等において生活・居住環境、室内の状況等について業務上又は採用判断上必要のない言及を行わない。また、その他求職者等の意に反する性的な言動又は不適切な言動を行わない。

第4 セクシュアルハラスメントと取られる言動

- (1) 性的な発言
 - ア スリーサイズを聞くなど身体の特徴を話題にすること
 - イ 聞くに堪えない卑猥な冗談をいうこと
 - ウ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などということ
 - エ 性的な経験や性生活について質問すること
 - オ 「子供はまだか」、「結婚はまだか」などということ

- カ 性的な噂を立てたり、「おかまは気持ち悪い」などとからかう対象者とする事
- キ 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと性別で判断し、尊厳を傷つけるような発言をすること
- ク 周囲と性的指向や性自認が異なる者に対して、しぐさや容姿をからかうこと
- ケ 人格を認めない呼び方をすること
(例：坊や、お嬢さん、女の子、男の子、おじさん、おばさん、おかま、レズ、ホモ等)

(2) 行動

- ア 上司が部下に性的な関係を要求したが、拒否されたため、その部下を不当に解雇・人事評価・人事異動等を行うこと
- イ 上司が職場で性的な事柄について公然と発言していたところ、部下から抗議されたため、その部下を不当に降格、人事異動等すること
- ウ 雑誌等の卑猥な写真・記事等を見せたり、読んだり、性的な会話をすること
- エ 身体を執拗に眺め回したり、体に不必要に接触したりすること
- オ 私的な目的で食事やデートに執拗に誘うこと
- カ 不必要な個人指導を行うこと
- キ 不必要に自室に呼んだり、自宅までの送迎などを強要したりすること
- ク 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメール等を送ったりすること
- ケ 更衣室等をのぞき見すること
- コ 性的な関係を強要すること
- サ カラオケでのデュエットを強要すること
- シ 酒席で上司等の側に座席を指定したり、お酌等を強要したりすること
- ス 性別を理由として職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- セ 性別を理由として仕事や作業上の実績等を不当に低く評価すること

(3) 求職者等に対する発言・言動

- ア 前各号に定める性的な発言及び行動を行うこと
- イ オンライン面接中に業務上必要のない範囲で居住環境や室内の状況について言及すること
- ウ 採用活動に関する指導・助言等の名目で、「採用と引換えに」等の不適切な条件を示唆すること、その他求職者等の意に反する不適切な言動を行うこと

(4) セクシュアルハラスメントに該当しない場合

業務上の必要性が認められ、かつ社会通念上相当な範囲・方法で行われる指導、助言、連絡、配慮等の言動については、セクシュアルハラスメントに該当しない。
ただし、当該言動が人格を否定する態様で行われた場合、又は相手に過度な心理的負担を与える態様で行われた場合は、この限りでない。

【言動例】

- ・職場環境、衛生、安全、服務規律又は対外的信用の維持の観点から、必要な範囲で身だしなみ等について注意・指導を行うこと
- ・従業員等の体調を気遣い、必要に応じて休憩、休養、受診又は業務上の配慮を促すこと

第5 懲戒事項

「第2 定義」に照らし、セクシュアルハラスメントと判断された場合、当社の賞罰規程において適用される懲戒条項は次のとおりである。

賞罰規程第19条（懲戒事由）

2項（1）けん責・減給事由

オ 「職場での性的な言動によって他人に不快な思いをさせ、又は勤務中に他の従業員に支障を与えるような性的な関心を示して、職場の環境を乱したとき」

2項（2）停職事由

ク 「従業員が、自身が発した性的な言動を他の従業員が拒否したことを理由として、他の従業員の人事考課に関して不利益な取扱いをしたとき」

第6 セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合において従業員等に望まれる事項

- （1）一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないため、所属長（事業主）又は所管部署など信頼できる人に相談すること。その際、相談を受けた者は相談者のプライバシーに十分配慮し、相談者に対して不利益な取扱いを行わないこと
- （2）セクシュアルハラスメント解決に向けた行動はためらわず勇気を持って対応すること
- （3）嫌なことは相手に対して、拒否や抗議等の明確な意思表示をすること
- （4）セクシュアルハラスメントについて問題提起する従業員等をトラブルメーカーと判断したり、セクシュアルハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけず、良好な就労環境確保のために皆で取り組むこと
- （5）セクシュアルハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくこと
- （6）職場内で解決することが困難な場合はS Gホールディングスグループ「何でも相談室」に相談すること
- （7）セクシュアルハラスメントとみられる言動については、職場の一員として注意を促すこと
- （8）セクシュアルハラスメントの被害を受けている様子を見聞きした場合には、被害者は相談をためらっている可能性もあるため、心身の状態に配慮し、声をかけて相談に応じること。また、必要に応じて速やかに上司等に相談すること
- （9）従業員等以外の者（取引先、顧客、求職者等）との間で、セクシュアルハラスメントとみられる事案が発生した場合にも、同様に上司等に相談すること

第7 当社の対応方針

セクシュアルハラスメントに対し、次のとおり対応方針を定め、これに基づき対応を行う。

- （1）未然防止のため、本指針の周知・啓発を行い、従業員等に十分に理解させる。
- （2）相談又は申告を受けた場合は、相談窓口及び関係部署が連携し、関係者のプライバシー保護に十分配慮した上で、被害を申し出た者及び行為者とされる者の双方から事実関係を慎重に確認し、迅速かつ適切に対応する。また、必要に応じて、第三者からも事実関係の聴取を行う。なお、事実認定にあたっては、先入観を排し、公平性を確保する。
- （3）セクシュアルハラスメントの事実が確認された場合、速やかに被害者に対する配慮のため、被害者と行為者を引き離す、採用選考から行為者を除外する等接触を回避するための措置を講じる。
- （4）セクシュアルハラスメントの事実が確認された場合、行為者に対しては、就業場所の変更、懲戒その他当社の定める規程等に基づく適切な措置を講じる。
- （5）事案発生後は、セクシュアルハラスメントに関する意識啓発のため、従業員等に対する研修やその他再発防止に向けた措置を講じる。

第8 相談窓口

当社は、セクシュアルハラスメントに関する相談・報告を含め、従業員等及び求職者等が安心して相談・報告できる体制を整備し、各種相談に対応する窓口を次のとおり設置する。

「何でも相談室」：ハラスメントその他の業務上の悩み・相談に関する相談窓口

(1) 電話

一般用：0120-771-948 / 女性用：0120-881-948

受付時間：月～金（土・日・祝日を除く）9：00～17：00

※携帯電話からでも相談可能。通話料無料

(2) インターネット

<https://www.hotline.sagawa-exp.co.jp/s/s.cgi>

(3) 手紙

〒136-0075 東京都江東区新砂 2-2-8

S Gホールディングスグループ「何でも相談室」係

- ・ 女性専用の場合は、必ず「女性専用何でも相談室」と記載すること
- ・ 所属、氏名、相談内容、連絡先（可能な限り、電話番号及びメールアドレス）と記載すること
- ・ 相談内容は、会社及び業務に関わる内容のみ

※匿名による相談・報告も受け付ける。ただし、匿名である場合又は連絡手段が不明な場合には、事実確認、調査、回答その他の対応に支障が生じることがある。

「コンプライアンス・ホットライン」：採用活動に関する求職者等に対する相談窓口

(1) 電話

番号：0800-919-7124

受付時間：月～金（土・日・祝日及びお盆前後・年末年始を除く）9：00～17：00

(2) WEB

<https://compliance-hotline.sg-hldgs.co.jp/compliance-hotline/>

(3) 手紙

〒601-8104 京都市南区上鳥羽角田町 68 番地

S Gホールディングス株式会社 コンプライアンス・ホットライン宛

※「コンプライアンス・ホットライン」は求職者等の採用活動におけるセクシュアルハラスメントを対象とする。

※当該窓口については、当社ホームページ、採用情報ページ等に掲載し、求職者等が容易に認識できるよう周知する。なお、相談は、本人からの申出に限らず、第三者からの情報提供についても受け付ける。

※当社は、相談者・行為者等全ての関係者のプライバシー保護に配慮した上で、厳正な調査を実施し、適切な対応を行う。また、社内通報に関する規程に基づき対応し、調査で知り得た情報は必要な範囲内のみで共有し、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、いかなる不利益な取扱いを行わない。これには、人事評価、配置転換、採用選考の不利益な取扱い、内定の取消し等その他一切の不利益な措置を含む。

以上