

職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針

職場におけるハラスメントは、個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り、職場全体の秩序を乱すばかりではなく、会社の健全性や適正な経営に重大な影響を与えかねない問題です。いかなる形態のハラスメントであっても、これが黙認されたり、見過ごされたりすることがあってはなりません。

すべての個人が尊重され、お互いの信頼の下に良好な人間関係を構築し、その能力が十分に発揮できる職場環境の実現を目指します。

1. 下記のハラスメント行為を容認しません。

(1) パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景とした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、職場環境を害するようなこと

(2) セクシャルハラスメント

性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、職場環境を害するようなこと

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなこと

(4) その他あらゆるハラスメント

前項までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなこと

2. この方針の対象は、役員、従業員のみならず、当社に関係するすべての方を対象とします。

3. ハラスメント問題防止のため、当該基本方針を周知し、従業員一人ひとりがハラスメント問題について正しく理解するための研修や啓発を行います。

4. ハラスメントに関する相談窓口を設置し、苦情・相談の申し出があった場合は、規則に則り迅速かつ適切に対応します。相談者はもとより事実関係の確認に協力した方に不利益扱いはしません。

【相談窓口】 人事総務部 電話023-63-3361（人事総務部直通）

5. ハラスメントに関する言動を行った者に対しては就業規則に基づき、懲戒処分を含め厳正に対処します。また、被害者に対し、就業環境の改善に向けて必要な措置を講じるとともに、再発防止に努めます。

6. ハラスメント防止策について定期的な見直しを行い、継続的に取り組みます。

改訂日：2023年5月25日

株式会社ヤマザワ薬品

代表取締役社長 上畑 日登美