ハラスメント防止方針

株式会社サニー情報システム

＜ハラスメント防止基本方針＞

当社は、すべての役員及び従業員が人格と尊厳を尊重され、安心して働くことのできる職場環境を実現するため、あらゆるハラスメントを許容しません。
また、当社の従業員が、顧客、取引先、利用者、その家族その他の関係者から不当な言動を受けることを防止し、従業員の安全と尊厳を守ります。
さらに、採用活動、インターンシップ、職場見学、実習その他の採用・就業に関連する場面において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止します。
当社は、ハラスメントのない健全で働きやすい職場環境を構築するため、以下の３つの区分によりハラスメント防止に取り組みます。

１．社内ハラスメントの防止

当社は、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントその他職場におけるハラスメントを防止します。

（1）セクシュアルハラスメント
職場における性的な言動により、従業員の就業環境を害する行為を禁止します。
例えば、次のような行為を含みます。
・ 性的な冗談、からかい、質問、発言
・ 不必要な身体への接触
・ 性的な関係や交際を要求すること
・ 性的な内容のメール、SNS、画像等を送信すること
・ 性的な言動を拒否したこと等を理由として不利益な取扱いをすること
・その他、相手方の意に反する性的な言動により就業環境を害すること

（2）パワーハラスメント
職務上の優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超え、従業員の就業環境を害する行為を禁止します。
例えば、次のような行為を含みます。

・ 暴行、脅迫等の身体的な攻撃
・人格を否定するような暴言、侮辱
・ 必要以上に長時間にわたり厳しく叱責すること
・ 無視、仲間外し等の人間関係からの切離し
・ 遂行不可能な業務を強制すること
・ 合理的な理由なく仕事を与えないこと
・私生活に過度に立ち入ること
・その他、職場環境を害する不適切な言動

なお、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指導、注意、教育、評価等は、パワーハラスメントには該当しません。

（3）妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント
従業員の妊娠・出産、育児休業、介護休業その他の制度の利用等に関する言動により、就業環境を害する行為を禁止します。
当社は、妊娠、出産、育児又は介護と仕事の両立を理由として、従業員が不利益な取扱いや嫌がらせを受けることのない職場環境を整備します。

2. カスタマーハラスメントの防止

当社は、顧客、取引先、利用者、その家族その他の関係者からの正当な意見・要望・苦情を真摯に受け止め、サービスの改善に努めます。
一方で、要求の内容が社会通念上相当な範囲を超え、その手段・態様が従業員の就業環境を害するものについては、カスタマーハラスメントとして適切に対応します。

（1）カスタマーハラスメントに該当し得る行為
例えば、次のような行為を含みます。
・ 暴言、侮辱、人格を否定する発言
・ 威圧的、脅迫的な言動
・ 暴力、身体的接触その他の危険な行為
・ 長時間にわたる拘束、繰り返しの過度な要求
・ 正当な理由のない謝罪、土下座等の要求
・合理的な理由のない金銭その他の補償の要求
・ 従業員の個人情報を不当に要求すること
・ 従業員への性的な言動や身体的接触

・ SNS、インターネット等への投稿を利用した脅迫、誹謗中傷等
・ 従業員やその家族等への危害を示唆する言動
・ 正当な理由なく業務を妨害する行為
・ その他、社会通念上相当な範囲を超え、従業員の就業環境を害する行為

（2）当社の対応
当社は、カスタマーハラスメントを受けた従業員を一人で対応させることなく、組織として対応します。
必要に応じて、管理者・責任者への引継ぎ、対応方法の変更、複数名での対応、対応の中止、取引・サービス提供方法の見直し等の措置を講じます。
また、悪質な場合や従業員の安全が脅かされる場合には、警察、弁護士その他の関係機関と連携し、適切に対応します。
当社は、正当な苦情や合理的な要望をカスタマーハラスメントとして扱うことのないよう、適切な判断と対応に努めます。

3. 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止

当社は、採用活動その他の職業生活に関する機会において、求職者等がセクシュアルハラスメントを受けることのないよう必要な措置を講じます。
対象には、採用選考中の求職者のほか、インターンシップ、職場見学、実習その他採用活動に関連する者を含みます。

（1）禁止する行為
例えば、次のような行為を禁止します。
・ 採用面接等における不必要な性的な質問
・性的な冗談、からかい、発言
・ 性的関係や交際を求めること
・採用・選考等を条件として性的な要求をすること
・ 不必要な身体への接触
・ 私的な連絡先や SNS 等を利用した不適切な性的言動
・ 性的な内容のメール、メッセージ、画像等を送信すること
・ セクシュアルハラスメントを拒否したこと等を理由として、採用選考その他について不利益な取扱いをすること
・ その他、求職者等の意に反する性的な言動

（2）採用担当者等の責務
採用担当者、面接担当者、管理職その他採用活動に関与する者は、求職者等の人格及び尊厳を尊重し、採用活動において不適切な性的言動を行わないものとします。
当社は、採用担当者等に対して必要な教育・研修を行い、求職者等が安心して採用活動に参加できる環境を整備します。

＜ハラスメントの相談・申告への対応＞

当社は、ハラスメントに関する相談・申告を受け付ける相談窓口を設置します。

従業員、求職者等その他関係者は、ハラスメントを受けた場合だけでなく、ハラスメントに該当する可能性がある場合や、周囲でハラスメントが発生していると思われる場合にも相談することができます。
相談を受けた場合、当社は事実関係を確認し、必要に応じて被害を受けた者への配慮、行為者への適切な措置、再発防止等を行います。
相談・申告を行ったこと、調査に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行うことはありません。

ハラスメントに関する相談・申告は、以下の窓口で受け付けます。

【相談窓口】
社内担当部署：総務部
担当者：社内にて指定する担当者
電話番号：総務部内線まで
メールアドレス： 社内通知文書記載のアドレス
受付時間：10：00～17：00

社外担当部署：中央総研 須藤法律事務所
※社外担当部署への相談は、原則、社内相談を経由して行うこととする。

なお、相談内容及び相談者の秘密は厳守します。

＜プライバシーの保護＞

当社は、相談者、行為者その他関係者のプライバシーを尊重し、相談・調査等に関して知り得た情報について、必要な範囲を超えて第三者に漏らすことのないよう適切に管理します。
相談者等が安心して相談できるよう、秘密保持を徹底します。

＜教育・研修及び再発防止＞

当社は、ハラスメント防止に関する方針をすべての役員及び従業員に周知するとともに、必要な教育・研修を実施します。
教育・研修については、一般従業員、管理職者それぞれの立場で実施するとともに、社内ハラスメント、カスハラ、就活ハラスメント等内容を分類して実施します。
また、ハラスメントが発生した場合には、その原因を分析し、必要に応じて職場環境の改善、教育・研修その他の再発防止措置を講じます。

＜会社のハラスメントに対する基本姿勢＞

当社は、「ハラスメントをしない、させない、見過ごさない」という基本姿勢のもと、すべての役員及び従業員が互いの人格と尊厳を尊重し、安心して働くことのできる職場環境の実現を目指します。
また、顧客、取引先、利用者、その家族、求職者等を含むすべての関係者との間において、相互の人格と尊厳を尊重する関係の構築に努めます。

本方針を当社のハラスメント防止に関する基本方針として定め、継続的な改善に取り組むとともに、ハラスメント防止規程の定めを労使ともに遵守できる環境を構築するようします。

方針制定日：令和８年９月１日