

千代田組ハラスメント防止基本方針

○基本方針

職場におけるハラスメントは働く人の個人的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、働く人の持っている能力の有効な発揮を妨げる、絶対にあってはならない行為です。企業にとっても職場の秩序や業務の遂行を阻害し、企業の社会的評価にも重大な影響を与えます。当社は、すべての働く人が互いに尊重し合い、安心して能力を発揮できる職場環境を実現するため、ハラスメントの防止と根絶に向けて真剣に取り組んでいきます。

○適用範囲

この方針の対象は、当社の従業員はもちろん契約社員・アルバイトや派遣社員も含まれます。また、採用選考における求職者・インターンシップ参加者、顧客、取引先、および業務委託先等も本方針による保護及び禁止の対象となります。また、当社のように営業が業務の主体である場合は、取引先の事務所や施設、出張先や打合せをするための飲食店、採用面接（面談）の場（オンライン含む）、また、勤務時間外であっても実質上業務の延長と考えられる場合は「職場」と認定されることもあるので注意が必要です。

＜当社は次の行為を禁止します＞

○パワーハラスメント行為の禁止

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、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為を禁止します。

○セクシュアルハラスメント行為の禁止

職場において行われる労働者の意に反する「性的な言動」により、労働条件上の不利益を与えたり、就業環境を害する行為を禁止します（同性に対するもの、性別役割分担意識に基づく言動も含みます）。なお、採用選考における求職者やインターンシップ参加者に対する性的な言動についても、同様にこれを固く禁じます。

○妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント行為の禁止

妊娠・出産に関する言動や、育児・介護休業等の制度利用に関する言動により、対象労働者の就業環境を害する行為を禁止します。

○カスタマーハラスメント（顧客・取引先等からのハラスメント）の禁止および対応

当社の従業員が、顧客や取引先、業務委託先等の社外関係者に対して、暴言、不当な要求、過度なクレーム等のハラスメントを行うことを固く禁止します。

顧客や取引先等から当社従業員に対するカスタマーハラスメントが発生した場合は、会社として従業員を守るため、組織的かつ適切で毅然とした対応（相談体制の整備・被害者のケア等）を実施します。

○その他の健全な職場環境を害する行為の禁止

別に定めるコンプライアンス・ガイドに則って、健全な職場環境を害する行為は禁止します。

○処分等

当社の従業員が上記のようなハラスメントを行った場合、就業規則第8章に基づき処分の対象となります。その場合、次の要素等を総合的に判断し、賞罰委員会において審議し処分を決定します。

- ①行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）
- ②当事者同士の関係（職位・優越性の有無等）
- ③被害者の対応および心情・影響の程度等

○通報・相談窓口の設置

相談および苦情への対応にあたっては、社内および社外に相談窓口を設け、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いは行いません。相談および苦情を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、その確認内容に基づいて、相談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。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、健全な職場環境を作っていきます。

制定：2026年10月1日