

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

更なる風土改革を進め、ハラスメント行為の一掃に向け、
教育内容の見直し及び継続的な浸透度の確認、内部通報に対する調査体制の強化、
適正な評価に基づく人員配置、メンタル相談窓口の積極的な活用の推進など、
従業員が活き活きと働ける環境を構築します

第 1 基本的な考え方

本指針におけるハラスメントとは、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や減給、配置転換などの労働条件について不利益を受けることと、相手の意に反する「性的な言動」や「わいせつな言動」により、相手に身体的また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を言う。「性的な言動」とは身体の特徴や性的関心、欲求に基づく発言や行動であり、性別により役割を分担すべきであるという固定観念に基づく言動も含む。また、男性から女性に対する言動だけでなく、女性から男性に対するものや同性に対する言動も含む。さらに相手の性的指向（恋愛の対象がいずれの性別に向くか）又はジェンダーアイデンティティ（自身が認識している性別）にかかわらず、当該者に対する言動も対象となる。

また、セクシュアルハラスメントとまでは判断できない言動であってもそのまま放置すると就業環境を害する恐れがある場合には、環境改善に努める必要がある。

ここで言う職場とは、従業員等が業務を遂行する場所を言う。また勤務時間外の「懇親の場」や社員寮、通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮する必要がある。

第 2 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言動であったとしても、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、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いると勝手な思いこみをしないこと
- (8) 会社がおこなう行事やレクリエーションなどの通常業務している場所以外においても、勤務時間内や時間外に関わらず社内と同様に言動に注意をすること
 - (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、取引先、顧客、求職者等の従業員等以外の者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、会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) 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
 - (12) 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
 - (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会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3 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言うこと
 - ウ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと
 - 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」などと言うこと
 - カ 性的な噂を立てたり、からかう対象者とする
 - 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 周囲と性的指向やジェンダーアイデンティティ（自身が認識している性別）が異なる者に対して、しぐさや容姿を性的にからかうこと
 - 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したり、不当な人事評価・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 いかがわしいポスター等を職場に貼ること
- エ 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
- オ 身体を執拗に眺め回したり、体に不必要に接触すること
- カ 私的な目的で食事やデートに執拗に誘うこと
- キ 不必要な個人指導を行うこと
- ク 不必要に自室に呼んだり、自宅までの送迎などを強要すること
- ケ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容をSNSやショートメッセージ等の用途を用いて送ること
- コ 更衣室等をのぞき見すること
- サ 性的な関係を強要すること
- シ カラオケでのデュエットを強要すること
- ス 酒席で上司等の側に座席を指定したり、お酌等を強要すること
- セ 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
- ソ 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

■ハラスメントに該当しない場合

業務上、必要最低限の言動であると判断できる場合は、セクシュアルハラスメントに該当しない

【言動例】

- ・周囲の従業員等や顧客に悪影響を及ぼすような身だしなみ（悪臭を放っている、露出が激しい等）について指導すること
- ・女性の体調を気遣い、必要に応じて休養を取らせること

第4 懲戒事項

「第1 基本的な考え方」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

- カ 「職場において又は職場以外であっても職務上の立場を背景にして、他人に不快感を抱かせる性的な言動（以下「セクシャルハラスメント」という。）を行ったとき、又は当該セクシャルハラスメントにより職場の環境を乱したとき」

2項（2）停職事由

- コ 「職場において又は職場以外であっても職務上の立場を背景にして、他人にセクシャルハラスメントを行い、これにより業務に支障が生じたとき」

3項（3）懲戒解雇事由

- コ 「職場において又は職場以外であっても職務上の立場を背景にして、セクシャルハラスメントを行い、これにより他人の心身に影響を与え、業務遂行に支障をきたしたとき、又は当該セクシャルハラスメントが強制わいせつ罪、公然わいせつ罪その他の刑事法上の犯罪に該当するなど、相当程度に重大であるとき」

第5 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、問題は解決しない為、所属長（事業主）また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り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SG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。また、必要に応じて速やかに上司等に相談すること
- （9）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6 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、事実認定に当たっては、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7 関連規程

(1) 服務規程

服務規程第14条(服務)

- (13) 「職場において又は職場以外であっても職務上の立場を背景にして、他人に不快感を抱かせる性的な言動(セクシャルハラスメント)を行わないこと」

(2) 懲戒処分

賞罰規程第19条(懲戒事由)

2項(1) けん責・減給事由

- カ 職場において又は職場以外であっても職務上の立場を背景にして、他人に不快感を抱かせる性的な言動(以下「セクシャルハラスメント」という。)を行ったとき、又は当該セクシャルハラスメントにより職場の環境を乱したとき

2項(2) 停職事由

- コ 職場において又は職場以外であっても職務上の立場を背景にして、他人にセクシャルハラスメントを行い、これにより業務に支障が生じたとき

2項(3) 懲戒解雇事由

- コ 職場において又は職場以外であっても職務上の立場を背景にして、セクシャルハラスメントを行い、これにより他人の心身に影響を与え、業務遂行に支障をきたしたとき、又は当該セクシャルハラスメントが強制わいせつ罪、公然わいせつ罪その他の刑事法上の犯罪に該当するなど、相当程度に重大であるとき

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。

「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) インターネット

<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、適切な対処を行う。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