

# 株式会社FOLLOWのハラスメントの防止等に関する要綱

令和6年3月1日

(趣旨)

第1条 この要綱は、すべての職員（正社員、パート・アルバイト等株式会社FOLLOWで働いている全ての労働者 以下同じ。）がお互いに信頼し、個性や能力を生かし男女共同参画社会を築いていくため、職場におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に迅速かつ適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号の定めるところによる。

- (1) 職場 職員が職務を遂行する場所をいい、出張先その他職員が通常執務をする場所以外の場所及び親睦会の宴席その他実質的に職場の延長線上にあるものを含むものとする。
- (2) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、その他のハラスメントの総称
- (3) セクシュアル・ハラスメント 職場において職員の意に反する性的な言動によって職場環境が不快となったため、その能力の発揮に悪影響が生ずる等、職員が職務を遂行する上で支障が生じることをいい、職員以外の者によるもの及び職員以外の者に対するものも含むものとする。
- (4) パワー・ハラスメント 職務上の権限や地位等を背景に、業務、指導等の適正なレベルを超えて、他の職員の人格や尊厳を傷つけるような言動をとること。
- (5) モラル・ハラスメント 言葉、態度、身振り及び文書によって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その職員が職場を辞めざるを得ない状況に追い込み、又は職場環境を悪化させること。
- (6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の職場環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること。

- (7) 性的な言動 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、性的な内容の発言をすること、性的な関係を強要すること、不必要に身体に触れること、わいせつな図画を配付することその他性的な行動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動を含むものとする。

(職員に対する指針)

第3条 代表取締役は、ハラスメントを防止するために次に掲げる指針を定める。

- (1) 職員及び組織としてのハラスメントに係る認識及び防止方法
- (2) 職員及び組織としてのハラスメントに起因する問題の対処方法

2 代表取締役は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

(職員の責務)

第4条 すべての職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲の低下及び労働環境を害することを自覚するとともに、職員の人権を尊重し、指針に従いハラスメントを行ってはならない。

2 すべての職員は、ハラスメントが行われていることを知ったときは、これを黙認してはならない。

(所属長の責務)

第5条 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(研修)

第6条 代表取締役は、ハラスメントの防止等を図るため、すべての職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

(相談等の申出)

第7条 相談等の申出は、ハラスメントに起因する問題を受けた職員だけでなく、ハラスメントが生じていることについて認識したり、指摘を受けた職員（以下「申出人」という。）が、口頭又は文書により行うものとする。

(相談に対する留意事項)

第9条 ハラスメントに起因する問題に関する相談等に対応するに当たって、次の事項に留意するものとする。

- (1) 当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を持つこと。
- (2) 事態を悪化させないために、事実関係の調査及び確認並びに必要な措置を講ずることについて、迅速に対応すること。
- (3) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。
- (4) 相談等の申出、関係者への調査及び問題の処理並びに解決について、内容を記録するとともに、申出人に説明すること。

(私的事項の保護)

第10条 ハラスメントに起因する問題に関する相談等の処理に当たる者は、関係者のプライバシーの保護を徹底し、関係者が不利益な取扱いを受けることのないようにしなければならない。

(委任)

第13条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、代表取締役が別に定める。

附 則

この要綱は、令和6年3月1日から施行する。