

2026年10月

ハラスメントのない職場を作ろう!!

丸亀産業 株式会社

- 1 職場におけるハラスメントは、労働者個人としての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、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

※職場とは、社員が業務を遂行する全ての場所を言い、そこに関係する協力業者、取引先、顧客も含みます。

- 2 当社は下記のハラスメント行為をはじめ、如何なるハラスメント行為も許しません。

<パワーハラスメント>

- ① 暴行・傷害などの身体的な攻撃
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃
- ③ 隔離・仲間外し・無視などの人間関係からの切り離し
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制するなどの過大な要求
- ⑤ 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるなどの過小な要求
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入るなどの個の侵害

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ① 部下又は同僚の労働者による妊娠・出産等に関する否定的な言動、妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ② 部下又は同僚の労働者が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 部下又は同僚の労働者が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下の労働者による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑤ 部下の女性労働者が妊娠・出産したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

<セクシャルハラスメント>（求職者等に対しても適用する）

- ① 性的な冗談、からかい、質問、身体への不必要な接触
- ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③ その他、他人に不快感を与える性的な言動、性的な噂の流布
- ④ 性的な言動により社員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑤ 交際、性的な関係の強要、内定・評価を示唆した私的関係の要求
- ⑥ SNS・個人連絡先の交換を求める行為、深夜の連絡、1対1の会食等

- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等社員に対する不利益な取扱い

<カスタマーハラスメント>

- ① 殴打、胸倉をつかむ、工具を用いた威嚇等の暴力行為
- ② 暴言、侮辱、人格否定の言動、土下座要求その他過度な謝罪要求
- ③ 正当な理由のない工程変更要求
- ④ 長時間にわたり執拗に苦情を述べる行為
- ⑤ 設計事務所・監理者による不当な指示・過度な要求
- ⑥ その他、社会通念上許容される範囲を超える言動

※上記行為には書面・電子メール・SNS等、その他一切の媒体による表現を含む

- 3 この方針の対象は、社員、嘱託社員、パートタイム社員、派遣社員等 当社において働いている全ての役職員です。また、当社の協力会社、取引先、顧客についても対象とします。加えて、当社への求職者等も対象とします。
- 4 ハラスメントの行為者に対しては懲戒処分を行います。
また、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
- (1) 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - (2) 当事者同士の関係（職位等）
 - (3) 被害者の対応（告訴等）・心情等

5 相談窓口

本社等の職場等、工事現場、及び求職活動中におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。

電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

総務部 電話 0598-53-9111（内線 526、527）又はメールで担当者まで
担当： 小島 邦彦（男性） ku-kojima@marukame.jp
浦野 真由美（女性） mayumi@marukame.jp

- 6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害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。

以 上