

ハラスメント防止に関する社長方針

「ハラスメントは許しません！！」

すべての従業員が互いの人格と人権を尊重し、安心して働くことのできる職場づくりを企業の重要な責任と考えています。当社は、以下のとおりハラスメント防止に関する方針を定め、これを社内に徹底します。

1. 基本方針

当社は、職場におけるあらゆるハラスメントを一切容認しません。

ハラスメントは、相手がどう感じるかを重視すべき行為であり、「冗談のつもり」「指導のつもり」であっても、相手に苦痛や不快感を与え、職場環境を悪化させる言動は許されません。

役員・管理職は率先して模範となる行動を取り、ハラスメントのない職場づくりをリードする責任を負います。

2. 主なハラスメントの例

- ・パワーハラスメント：立場や人間関係上の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、人格を否定する発言、侮辱や過度な叱責、無視・排除、不可能な業務を押し付ける、逆に仕事を与えない、私生活への過度な干渉を行うことなど。
- ・セクシュアルハラスメント：意に反する性的な言動（身体への不必要な接触、容姿や身体的特徴・恋愛・性に関する発言、性的な冗談や画像の提示、性的関係の強要や、それを拒否したことを理由とする不利益な取扱いなど）。
- ・マタニティハラスメント等：妊娠・出産・不妊治療、育児休業・介護休業等の利用や申し出を理由とした嫌がらせ、制度利用を妨げる言動や不利益な取扱い。
- ・カスタマーハラスメント：取引先様等あるいは、当社従業員からの言動・要求内容を妥当性に照らし、それを実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、就業環境が害されるもの。
- ・その他のハラスメント：性別、年齢、国籍、人種、民族、障がい、性的指向・性自認、信条、宗教、雇用形態などを理由とする差別的言動や、相手を傷つけ職場環境を悪化させる一切の言動。

3. 会社の取り組み

- ・ハラスメント防止のための周知・教育を、全従業員へ行います。
- ・ハラスメントに関する相談窓口を設置し、相談しやすい体制を整備します。
- ・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。
- ・ハラスメント行為が確認された場合は、就業規則に基づき、厳正に対処します。

4. 相談・通報と不利益取扱いの禁止

当社は、ハラスメントに関する相談・通報を行った方、または調査に協力した方に対して、解雇、降格、配置転換その他の不利益な取扱いを一切行いません。

相談内容や調査により知り得た情報については、プライバシーに十分配慮し、取り扱いには最大限の注意を払います。

「自分が被害を受けているかもしれない」「同僚が困っているようだ」と感じたときは、一人で抱え込まず、同僚・上長または相談窓口にご相談してください。

5. 従業員一人ひとりへのお願い

自分の言動が、相手を傷つけていないか、相手の立場に立って考えましょう。

見過ごさない勇気を持ち、職場全体でハラスメントを許さない風土をつくりましょう。

当社は、全員が安心して能力を発揮できる「働きやすく働きがいのある職場」の実現を目指します。

6. 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口は下記の通りです。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恐れがある場合や上記2にあ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。

JFPコンプライアンス相談窓口 E-mail：U29710@jp.nipponsanso.com

日本酸素ヘルプライン E-mail：compliance@jp.nipponsanso.com

※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。

2026年4月1日
日本酸素JFP株式会社

代表取締役社長 **神邊 貴史**