ハラスメントの防止に関する基本方針

2025 年 4 月　制定
2026 年 10 月　更新
株式会社日清煉乳

当社は、次のとおり、ハラスメントの防止に関する基本方針を定めます。

1.　職場におけるセクシュアルハラスメント、職場における妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント、職場におけるパワーハラスメント、およびカスタマーハラスメントや求職者に対するセクシャルハラスメント、その他の就業環境を害する言動や行為（以下、「職場におけるハラスメント」とします。）は、個人の尊厳を傷つけ職場秩序や業務遂行を阻害する不当な行いであり、社員（派遣社員、アルバイト社員、嘱託社員を含みます。以下同じ。）の人権尊重のため、当社はこれを許しません。また、職場におけるハラスメントを見過ごすことも許しません。
2.　職場におけるハラスメントの内容や対処について、就業規則その他の服務規律を定めた規定で定め、職場におけるハラスメントにかかる言動や行為を行った者については、厳正に対処します。また、職場におけるハラスメントの発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙なグレーゾーンの言動や行為であっても、良好な職場環境を整備し維持するために、適切に対処するよう努めます。
3.　相談窓口を定め、相談窓口の担当者が相談の内容や状況に応じ適切に対処できるようにするなど、職場におけるハラスメントの相談に応じ適切に対応するために必要な体制を整備します。なお、相談窓口においては、職場におけるハラスメントが生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙なグレーゾーンの場合であっても、相談対応し、適切な対応を行うよう努めます。
4.　職場におけるハラスメントの相談があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認するよう努めます。
5.　事実関係の確認の結果、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うとともに、行為者に対する措置を適正に行い、また、再発防止に向けた措置を講じるなど適切な対応をします。なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずるよう努めます。
6.　職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられることから、これを解消するよう努めます。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産や育児休業等に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど育児休業・介護休業等の

制度の利用または制度等の利用請求等をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなども考えられることから、これを解消するよう努めます。

職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、社員同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられることから、これを解消するための取組を行うよう努めます。

7. 職場におけるハラスメントにかかる相談対応にあたっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、相談をしたことや当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として不利益な取扱いを行ってはならないものとします。

8. 当社は、人権尊重の見地から、他社の社員、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主およびインターンシップを行っている者など当社の社員以外の者に対する職場におけるハラスメントに類する言動や行為についても、これを許さず、前各条に準じて、適切な対応・取組を行うよう努めます。

9. 当社は、社員の人権を尊重するため、お客様（個人のお客様のほか取引先様等の社員および役員）からのハラスメントやお客様からの著しい迷惑行為についても、お客様に対し誠意をもって対応しつつも、毅然とした態度で対応し、前各条に準じて、適切な対応・取組を行うとともに、お客様の信頼と期待に応えられるよう、より良好な関係を築いていけるよう努めます。

10.当社内のハラスメントに関する相談窓口は、総務部とし、連絡先は、055-979-7100 です。

以上