



2022年6月24日

従業員の皆様へ

ハラスメントは許しません！

エムシーパートナーズ株式会社
代表取締役 後藤 啓

コンプライアンスの遵守は当社の基本方針であるとともに三菱ケミカルホールディングスグループの一員としても遵守を徹底していくことが会社存続・発展のためには不可欠であるとの認識のもと、グループコンプライアンス推進の下、当社としての推進プログラムを設定し、取り組んできました。

今般、「個人の尊厳と権利の尊重」のもと就業規則及び男女雇用機会均等法に基づき職場におけるハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項並びに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等の方針を改めて定めることとしました。

是非、みんなの力でハラスメントをなくし、「働きやすい職場」「活力ある職場」をつくりましょう。

1. 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的にも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。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

- 2 当社は下記のハラスメント行為を許しません。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- 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取扱い
- ⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ⑨ 部下又は同僚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を阻害する言動
- ⑩ 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
- ⑪ 部下又は同僚の労働者がよる妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

- ⑫ 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際し、解雇その他の不利益に取扱いを示唆する行為
- ⑬ 部下の女性労働者が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

3 この方針の対象は、当社すべての従業員です。妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

セクシャルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。

また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシャルハラスメントに該当します。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない快適な職場を作っていきましょう。

4. 当社従業員がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき懲戒処分（譴責、減給、出勤停止又は懲戒解雇）をされることがあります。

その場合、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・頻度）
- ② 当事者同士の関係（被害者の立場、行為者の役職等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

5. 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。

6. プライバシー保護等について

相談及び苦情の対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと、又は、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いはい行いません。

7. 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する全社共通相談（苦情を含む）窓口は総務部です。

電話、メールでの相談も受け付けます。

総務部 03-3510-6175

長山 佳範（ながやま よしのり） nagayama.yoshinori.mp@m-chemical.co.jp

「相談」の旨お申し出ください。電話の場合は執務室以外の個室からお掛け直し致します。

派遣スタッフの方々については各場所の長（センター長、マネジャー）、担当の人材派遣部コーディネーターにご相談いただくことも可能です。