

日本製鋼所グループ ハラスメント防止に関する方針

〔制定〕 2026年2月1日

1. 基本的な考え方

- (1) **ハラスメントのない職場環境づくりへの取り組み**：株式会社日本製鋼所及び関連会社（以下、本方針において、併せて「**当社グループ**」という。）は、ハラスメントが人権問題であることを認識し、関連する法令、社会規範等の遵守はもちろんのこと、ハラスメントの防止及び排除のために合理的に必要な措置を講じ、従業員等が個人として尊重され、尊厳や人格を不当に傷つけられることなく、ハラスメントのない健康で安全な職場環境づくりに取り組む。
- (2) **ハラスメントの禁止**：従業員等はハラスメントをしてはならず、他の従業員等の人権及び人格を重んじ、ハラスメントのない健康で安全な職場環境をつくるよう努力し、当社グループのハラスメントの防止のために講じられた措置を受け入れ、これに協力する。

2. 定義

本方針において、

- (1) 「**従業員等**」とは、次のとおりとする：
当社グループの役員、専門役、相談役、社友、アドバイザー、一般従業員、臨時従業員、出向社員、派遣社員及び請負事業者等の従業員、これらの退職者、就職活動中の求職者、並びにインターンシップ中の学生をいう。
- (2) 「**パワー・ハラスメント**」、「**セクシュアル・ハラスメント**」、「**妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関するハラスメント**」及び「**カスタマー・ハラスメント**」とは、次のとおりとし、総称して単に「**ハラスメント**」という。
 - ① 「**パワー・ハラスメント**」：職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの（言動）によりその雇用する従業員等の就業環境が害されることをいう。
 - ② 「**セクシュアル・ハラスメント**」：職場において行われる性的な言動に対する従業員等の対応により当該従業員等がその労働条件につき不利益を受けるものと、当該性的な言動により当該従業員等の就業環境が害されることをいう。但し、職場におけるセクシャル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれ、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、対象となる。
 - ③ 「**妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関するハラスメント**」：職場において行われるその雇用する従業員等に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該従業員等の就業環境が害されること、上司や同僚が、従業員等の妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員等の就業環境を害されること並びに妊娠及び出産等に関する言動により女性の従業員等の就業環境を害されることをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

- ④ 「カスタマー・ハラスメント」：職場において行われる顧客、取引の相手方その他の当社グループの行う事業に関係を有する者の言動であって、従業員等が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより従業員等の就業環境が害されることをいう。

3. ハラスメントの防止のための取り組み

当社グループは、ハラスメント防止のための措置として、少なくとも以下の各項目を含む活動に取り組むこととし、継続してこれを改善することに取り組む。

- (1) **相談及び苦情への対応体制の整備**：当社グループは、相談窓口やハラスメント対策委員会のほか内部通報のための窓口等の組織を設置し、従業員等からのハラスメント事案に関する相談、苦情及びハラスメント事案の調査等に適切に対応する体制を整備するとともに、ハラスメント対策委員会等において研修等の実施を含むハラスメントの防止等に関する施策を企画立案させる。
- (2) **周知徹底**：ハラスメントの禁止等について、社内規程等にその旨の規定を設ける等の適切な手段を通じて、従業員等に周知徹底する。
- (3) **不利益な取扱いの禁止**：当社グループはハラスメント事案に関する従業員等の相談・苦情等の申出・調査への協力その他の対応を理由とした不利益な取扱いをしない。また、不利益な取扱いを行った従業員等には、懲戒処分を含め、適切な処分等を課す。
- (4) **懲戒処分及び再発防止等**：当社グループは、社内のハラスメントの行為者に対して、関係する規程に基づき懲戒処分を行うとともに、ハラスメントの被害者の職場環境の改善及び再発防止のために適切な措置を講ずる。

以上

付 則

1. 本方針は、2026年2月1日より施行する。