



健康だより

衛生管理 NO.15

令和7年度 11月号



株式会社 アールテック

『職場におけるハラスメント(パワハラ、モラハラ、セクハラ)の禁止』

職場の信頼関係を壊し、社員の身心の健康を損なう重大な問題です。
㈱アールテックでは、すべての従業員が安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。



1. 禁止方針

以下の行為を**明確に禁止**します。(厚生労働省「2025年ハラスメントの定義」より)

◆ パワーハラスメント (パワハラ)

職場上の立場や力関係を利用して、相手に精神的・身体的な苦痛を与える行為。

- ・ 大声での叱責・威圧
- ・ 業務と関係のない叱責や無視
- ・ 挨拶をされても返さない、質問されても答えない
- ・ 私生活に対する詮索や過干渉 など



◆ モラルハラスメント (モラハラ)

※ 部下から上司に対するハラスメント含む

言葉や態度によって、相手の人格や尊厳を傷つける行為

- ・ 挨拶を相手に聞こえるように返さない、無視
- ・ 話しかけられてあからさまなため息をする
- ・ 人間関係からの排除や孤立化 など

例 厚生労働省「職場におけるハラスメント」

特定の個人に対して挨拶をしない、返さない

「〇〇さんは使えない」などの噂を広める

机や壁、キャビネなどを殴る、蹴るなどの暴力・脅迫行為

◆ セクシャルハラスメント (セクハラ)

性的な言動により相手に不快感や苦痛を与える行為

- ・ 容姿・体型・年齢・服装などを性的な意味で話題にする
- ・ 不必要な身体接触 (肩や腕、腰に触れる)
- ・ 私的な交際、デートなどの執拗な誘い
- ・ SNSやメールでの性的なメッセージ送信 など



2. 会社の取り組み

- (1) 方針の明確化と周知・啓発
- (2) **相談窓口の設置** … 社内 → 各部長、重喜社長、後藤総務部長、佐藤顧問、浅黄参与 など
社外 → 厚生労働省「こころの耳相談窓口」裏面参照
- (3) **対応の迅速化** … 事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者への配慮と行為者への適切な措置を講じる。
※ その他…相談、事実確認に協力したことを理由に解雇、降格などの不利益な取り扱いを行わない。

3. 従業員の皆さんへお願い

ハラスメントをしている人、受けている人、気付いても声をあげられない周囲の人。それぞれに事情があるかもしれません。しかし、上記のようなハラスメントは単なる社内トラブルでは済まされず、犯罪行為として刑事責任を問われる可能性があります。

一人で悩まず、「職場全体の問題」として考え信頼できる人に相談したり、会社の相談窓口に連絡しましょう。
「一人一人が相手を尊重し、感謝や思いやりのある言葉を心がける」。㈱アールテックでは誰もが安心して働ける職場づくりを目指しています。皆様のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

♠ 風通しの良い職場環境とは？ ♠

尊重し合う姿勢

人はそれぞれ価値観・性格などの違いがあるもの。相手が自分と違う意見の場合は「そう考える理由があるのだろう」と差異を認めてみよう。その姿勢は相手だけでなく自分の心も尊重することにつながります。



「挨拶」

ビジネスマナーとしてもあまりに有名ですが

- (1) 自分から
- (2) 明るく元気に

気持ちいい一日がはじまります。

※ 挨拶無視はハラスメントです。



「丁寧な受け渡し」

急いでもいい両手を添えて「お願いします」等、ひと言をそえましょう。



『すみません』と『ありがとう』

困ったときは助け合い支え合う。人間関係を良好に保つためにとても大切な言葉ですね。

情報が伝わりやすい



年齢や部門の垣根を越えて
報告・連絡・相談（ホウレンソウ）
→ トラブル発生時に
迅速な対応が可能となります。

活発な議論



役職や立場関係なく、一人一人の独創的なひらめきや豊富なアイデアを発言、議論する場合は、会社だけでなく個々の主体性も高まり成長を促します。

【社外の相談窓口 紹介】



悩みを相談してみませんか
こころの耳の相談窓口

厚生労働省「こころの耳 相談窓口」

URL: <https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>



電話で相談



SNSで相談



メールで相談

☎ 0120-565-455 (フリーダイヤル)

平日（月曜日～金曜日） 17:00～22:00 / 土曜日・日曜日 10:00～16:00
（祝日、振替休日、年末年始（12月29日～1月3日）を除く）

スマートフォンにて下記QRコードを読み取ってください。



LINE 友だち登録

上記URLよりお進みください

一人で悩まないで。気になるときは社内・社外の窓口