パワーハラスメント防止方針

株式会社コネクト 公開日：2026年10月6日

一人ひとりの尊厳を守り、安心して働ける職場へ。

当社は、職場におけるパワーハラスメントを認めません。役員・管理職を含むすべての従業員が互いを尊重し、雇用形態にかかわらず安心して働ける環境づくりに取り組みます。派遣先での就業についても、派遣先と連携して対応します。

01 対象となる人・場面

正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣労働者など、当社で働くすべての方を対象とします。通常の職場だけでなく、出張先、業務上のオンライン連絡など、実質的に職務の延長に当たる場面も含みます。

02 パワーハラスメントの考え方

関係性	言動の範囲	就業への影響
抵抗・拒絶しにくい関係を背景とする	業務に必要な程度・方法を逸脱する	働く環境に看過できない支障が生じる

この3要素をすべて満たす言動が該当します。地位の上下だけで判断せず、状況を総合的に確認します。客観的に適切な業務上の指示・指導は該当しません。

03 禁止する行為の例

類型	具体例
身体的な攻撃	殴る、蹴る、相手に物を投げつける。
精神的な攻撃	人格を否定する発言や、ひどい暴言を浴びせる。
人間関係からの切り離し	集団で無視する、合理的な理由なく孤立させる。
過大な要求	達成できない業務を無理に押し付け、仕事を妨害する。
過小な要求	合理的な理由なく仕事を与えない。
個の侵害	私生活に過度に踏み込み、私的情報を無断で広める。

上記は代表例です。該当するか判断しにくい場合も、ご相談ください。

相談から、解決と再発防止へ。

04 相談窓口

被害を受けた方だけでなく、周囲で見聞きした方からの相談も受け付けます。事実がすべて整理できていなくても構いません。

株式会社コネクト お問い合わせ窓口
メール：info@connect-staff.jp 件名の例：ハラスメント相談 可能な範囲で、起きたこと・日時・場所・希望する連絡方法をお知らせください。

05 相談後の対応

段階	当社の対応
1 相談・安全への配慮	相談者の意向と状況を確認し、必要な安全確保に配慮します。
2 事実関係の確認	相談者、行為者とされる方、必要な関係者から、公平かつ慎重に確認します。
3 適切な措置	確認結果に応じ、就業上の配慮や職場環境の改善を行います。行為者には就業規則等に基づき適切に対応します。
4 再発防止・フォロー	周知・教育や管理体制を見直し、状況の確認を続けます。派遣先での事案は派遣先と連携します。

06 プライバシー保護と不利益取扱いの禁止

相談者・行為者とされる方・協力者のプライバシーを保護し、情報は対応に必要な範囲で取り扱います。相談したことや事実確認に協力したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行いません。

07 防止のための取組

本方針を周知し、従業員への教育・啓発を行います。管理職は日常のコミュニケーションや指導方法を点検し、問題を一人で抱え込ませない職場づくりに努めます。

社外への相談：都道府県労働局の総合労働相談コーナー等も利用できます。

参考：厚生労働省「あかるい職場応援団」パワーハラスメントとは
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/