

ハラスメント防止およびいじめ防止 に関する方針

1. 目的

私たちの組織は優秀な人材で構成されています。私たちは、経歴、個性、経験、スキル、動機において、一人ひとりが固有の存在です。そして、私たちは従業員がもたらす違いを大切にしています。

包摂的な文化を育むことで、私たち一人ひとりが、こうしたさまざまな視点や経験、スキルから、より幅広い恩恵を受けることができるようになります。そうすることで、私たち全員にとって、より幸せで生産性の高い職場環境が生まれると信じています。

この包摂的な文化を支えるために、この方針は以下を目的としています：

- 平等、多様性、包摂性に対する当社のコミットメントを概説し、それをどのように実践するかを定めること
- このコミットメントを支えるために、社員に期待する行動について説明すること
- 当社の企業文化を可能な限り包摂的なものにするために取るべき主な措置を定めること。

範囲

この方針は、当社で働くすべての人に適用されます。これには、非常勤役員、従業員、労働者、請負業者、ボランティア、インターン、実習生が含まれます。この方針はまた、求職者にも関係し、雇用関係のすべての段階に関連しています。

2. 従業員の皆さんへのコミットメント

平等、多様性、包摂性の文化は、組織に利益をもたらすだけでなく、従業員が自分らしくいられ、自分の居場所があると感じることでできる職場を生み出すため、従業員のウェルビーイングを支え、彼らがよりよく働くことができるようになると私たちは信じています。

私たちは、尊厳、信頼、尊敬に基づき、差別、ハラスメント、いじめ、報復的不利益取扱いから解放された職場環境を推進することに尽力します。

私たちは、採用、昇進、雇用維持の手続きにおいて、以下の理由で人々を不利に扱わないことを約束します：

ハラスメント防止およびいじめ防止に関する方針

- 障害
- 性別、性自認または性適合
- 配偶者の有無
- 人種、人種集団、種族的出身または出生国、または国籍
- 宗教または信念
- 性的指向
- 年齢
- 市民パートナーシップの有無
- 妊娠または出産・育児
- 父性
- 学歴
- 社会経済的背景
- 介護責任
- パートタイムという地位
- 有期契約者という地位

3. 従業員の皆さんに期待すること

当社の価値観の一つは多様性です。多様な意見、スキル、人材を通じ、企業文化と実践を強化、改善、充実させることの重要性を認識しています。

私たちは従業員の皆さん一人ひとりが、この方針を遵守し、支持し、推進し、そして適用することに個人的責任を負うことを期待しています。当社の企業文化は、従業員同士の日常的な相互作用の中で築かれるものであり、適切な環境を生み出すことは従業員全員が共有する責任です。

このような文化を育むには、偶然ではなく、継続的な尽力と育成が必要です。現実問題として、私たちは、何らかの相違点（性別、性的指向、民族性など）が、しばしば他の人が直面しない可能性のある偏見や課題、障壁につながる世界に生きています。そして、その人が持っている相違点が多ければ多いほど、この影響はさらに大きくなります。

当社は皆さんが、同僚や第三者（顧客、サプライヤー、請負業者、代理店職員、コンサルタント、求職者、訪問者を含む）に対し、公正かつ尊厳、信頼、敬意を持って接することを求めます。それはときに、異なる見解や視点を認め、他者が貢献できる場を設けることを意味します。

このような価値観を根づかせ、不適切な発言や働き方に建設的に異議を唱えることで、皆さんは真に包摂的な職場文化を実現し、維持することに貢献することができます。

同僚（現職員および元職員を含む）または第三者とのやり取りには、いかなる形態の差別、ハラスメント、迫害、いじめがあってはなりません。これは、職場内、職場外（顧客、サプライヤー、その他業務に関連する接触者と接する時、または作業着を着用している時）、および社交行事を含む業務関連の旅行または行事に適用されます。当社の従業員が差別、ハラスメント、報復的不利益取扱い、いじめの行為を行った、許可した、または容認したことが判明した場合、当社はその従業員に対して懲戒手続き（適用対象となる場合）を含む措置を講じます。

ハラスメント防止およびいじめ防止に関する方針

差別やハラスメントに対し、個人的責任を問われる可能性があることを忘れないでください。

4. 定義

差別

2010 年平等法は、特定の保護特性による差別を禁止しています。保護特性：

- 障害；
- 性別；
- 性適合；
- 配偶者または市民パートナーシップの有無；
- 人種；
- 宗教または信念；
- 性的指向；
- 年齢；
- 妊娠または出産・育児

差別は意図的であることも、意図的でないこともあり、直接的であったり、間接的であったり、関係あるいは認識によって起こることもあります。また、障害のみに適用される 2 つの特定の差別があります：「障害に起因する差別」と「合理的配慮の不提供」です。

差別は常に明白であるとは限らず、微妙かつ無意識的な場合もあります。これは、障害者の扱い方に影響を与えるもので、特定のグループの能力、関心、特徴に関する（「無意識の偏見」として知られている）一般的な思い込みに起因するものです。そのような思い込みや偏見によって、特定のグループの人たちを不利な立場に置くような要件や条件を適用してしまうことがあります。

思い込みの例には以下が含まれます：

- 個人の特性や能力を考慮することなく、固定観念に基づいて従業員を特定のタイプの仕事に導くこと。
- 他の従業員や顧客の反応や嗜好に関する思い込みを理由に、特定の役割に個人を採用または昇進させること。
- 従業員のグループごとに異なる基準を用いて業績を判断すること。

2010 年平等法における差別の種類

- **直接差別**：保護特性を理由に、その特性を持たない人よりも不利な扱いをする。（例：障害があり、チームに「なじめない」という理由で、その人を採用しないことを選択する）。
- **間接差別**：すべての人に適用される規定、基準、慣行であっても、それを正当化する十分な理由がない限り、特定の保護特性を持つ人が、その特性を持たない人に比べて不利益を被る場合。例えば、全職員に午後 6 時終業という条件を導入することです。統計上、育児責任を負う割合が高い女性従業員が、新しい労働時間によって子供を学校や保育園に迎えに行くことができなくなれば、不利益を被る可能性があると言えます。

ハラスメント防止およびいじめ防止に関する方針

- **ハラスメント**：これには、誰かの尊厳を侵害したり、その人にとって威圧的、敵対的、品位を傷つける、屈辱的、攻撃的な環境を作り出す、性的ハラスメントや、特定の保護特性に関連するその他の望まない行為が含まれます。
- **報復的不利益取扱い**：差別やハラスメントについて苦情を訴えたり、誰かの苦情を支援した人に対する報復。これには、その行為を行った当事者であるとの誤解に基づいて、誰かに報復的不利益取扱いを行った場合も含まれます。
- **関係者差別**：パートナーがトランスジェンダーであるなど、保護特性を持つ人と関係があることを理由に、その人を不利に扱う。
- **認識に基づく差別**：ある人が保護の対象となる特性を持つとの思い込みに基づき、その人を他者よりも不利に扱う。例えば、同性愛者であると誤って認識したために、その人を昇進させないことを選択することです。
- **障害に起因する差別**：その人の障害に関連する何らかの事柄を理由に、その人を正当化できないやり方で不利に扱う。例えば、障害による欠勤を理由に解雇したり、賞与を支給しなかったりすることが含まれます。
- **合理的配慮の不提供**雇用主は、雇用の側面や雇用主の施設が障害者に実質的な不利益を与えないよう、合理的な配慮を提供する法的義務があります。この義務に従わないことは違法です。合理的な配慮の例としては、障害者の職務の一部を同僚に割り当てる、勤務時間や勤務場所を変更する、求職者の評価手順を調整する、懲戒・苦情処理手順を変更する、などが挙げられます。

ハラスメントの報告手続きに関する詳細は、ハラスメント防止およびいじめ防止に関する方針を参照してください。

いじめ

いじめに法的な定義はありません。ただし当社では、攻撃的、威圧的、悪意的、侮辱的、または権力の乱用もしくは誤用であり、通常、持続的かつ受け手をむしばみ、屈辱を与え、傷つける効果を持つ行為をいじめと見なします。

いじめには、身体的なもの、言葉によるもの、言葉によらないものがあります。これは必ずしも対面で行われるわけではなく、電子メールや電話、オンライン、ソーシャルメディアによる可能性もあります。いじめは職場でも職場外でも起こり得ます。

いじめがその人の保護特性に関するものである場合、それはハラスメントにも該当する可能性があり、違法となります。ハラスメントの報告手続きに関する詳細は、ハラスメント防止およびいじめ防止に関する方針を参照してください。

5. 機会の平等

採用

当社では、できるだけ多様な人々からの応募を奨励するために、合理的かつ適切な措置を講じています。

採用について決定を下す者は、いかなる差別も行っておりません。すべての意思決定者は、固定観念、無意識の偏見、先入観が採用の意思決定に一切影響を及ぼさないことを確実にするよう、自分自身と採用選考委員会の他のメンバーに求めるべきです。

私たちは法律により、すべての従業員がその法域で合法的に就労する権利を有していることを確実にするよう義務付けられています。外見や思い込みで判断した国籍から、在留資格を推測すべきではありません。現行の移民法を

ハラスメント防止およびいじめ防止に関する方針

遵守するため、国籍を問わず、すべての従業員は、雇用開始前にパスポートや出生証明書などの身分証明書の原文書を提出できる状態でなければなりません。受理可能な身分証明書のリストについては、人事部に問い合わせてください。

この方針が効果的に実践されていることを確実にし、当社で過小評価されている、または不利な立場に置かれている可能性のあるグループを特定するために、当社では採用手続きの一環として、応募者の民族、性別、障害、性的指向、宗教、年齢をモニタリングしています。この情報の提供は任意であり、個人の採用の機会や雇用に関するその他の決定に不利な影響を与えることはありません。これらの情報は、書類選考の前に応募書類から削除され、本方針に記載された目的のためにのみ匿名化された形式で保管されます。このデータを分析することで、差別を回避し、平等と多様性を改善するための適切な措置を講じることができます。

障害者の包摂

障害者の採用

人事部は、求人広告、応募用紙と評価、面接の手配、職務記述書と雇用条件、選考基準が適切かつ可能な限り包摂的なものとなるよう、採用キャンペーンの前に障害について検討します。求人広告は、特定のグループの応募を妨げるような固定観念や表現を避けるべきです。機会の平等に関する短い方針声明と、職場における多様性、平等、包摂性へのコミットメントを含めるべきです。本方針のコピーは、要請があれば提供します。

当社では、例えば面接会場に容易にアクセスできるようにするなど、採用プロセスにおいて合理的な配慮を必要とするかどうか最初に応募者に確認します。

応募者は、保護特性を理由とする差別の意図を示唆するような質問をされるべきではありません。例えば、応募者に妊娠の有無や子供を持つ予定があるかどうかを尋ねるべきではありません。

内定前に、応募者に健康状態や障害について質問すべきではありません。人事部の承認がある場合にのみ使用されるべき限定的な例外があります。例えば：

- 応募者が職務の本質的な部分を遂行できるかどうかを確認するために必要な質問（合理的配慮を条件とする）。
- 応募者が審査に参加するのに適しているかどうか、または面接や審査で必要とされる可能性のある合理的配慮を確認するための質問。
- 障害者を採用するための積極的な行動。
- 機会の平等モニタリング（これは選考や意思決定のプロセスには含まれない）。

必要であれば、満足のいく健康診断を条件に内定を出すこともできます。

障害について語る

私たちは、自分の障害について話すことが難しいと感じる人がいることや、障害が目に見えないことがあることを理解しています。

心理的安全性とは、人々が否定的な結果を恐れることなく、自分の経験について話すことができると感じることであり、障害者の包摂性を確保するために最も重要です。しかし、これは尊厳、信頼、尊敬をもって人々に接することで初めて可能になることであり、私たちはすべての人がこれらの価値観を守ることを期待しています。

ハラスメント防止およびいじめ防止に関する方針

当社では、健常者優先主義的な言葉の使用を許しません。健常者優先主義的な言葉とは、障害を持つ人々に対して否定的、不適切、または攻撃的な言葉であり、ジョークや「冷やかし」の形をとることもあります。あなたがそのような言葉を使った場合、当社はあなたに対し（適用対象となる場合）、懲戒手続き含む措置を講じます。

合理的配慮

障害をお持ちの方は、その旨を当社に知らせる必要はありません。ただし、当社の施設やあなたの役割の側面、あるいは当社の業務慣行に対して合理的な配慮を行うなど、当社があなたをサポートできるよう、ぜひ知らせてください。

障害のために職場で困難を感じている場合は、上司または人事部に連絡し、そのような困難を軽減または最小化できる可能性のある合理的な配慮について相談してください。適切なサポートを提供するために、あなたのニーズについて話し合う必要があるかもしれません。

パートタイムおよび有期労働

パートタイムおよび有期契約従業員は、同等のフルタイムまたは正社員と同じ待遇を受けるべきであり、異なる待遇が正当化されない限り、（適切な場合には日割り）不利ではない待遇条件を享受すべきです。

雇用契約の終了

私たちは、人員削減の基準と手順が公正かつ客観的であること、直接的または間接的に差別的でないことを保証します。また、懲戒戒告、解雇、その他の懲戒処分を問わず、懲戒手続きと罰則が差別なく適用されるようにします。

研修

すべての新入社員は、新入社員研修の一環として、平等、多様性、包摂性の研修を受けなければなりません。新入社員は、本方針および「ハラスメントといじめ防止に関する方針」を読み、理解し、遵守することを確認する必要があります。すべての現従業員は、少なくとも年1回、定期的に平等、多様性、包摂性の研修を受けなければなりません。

モニタリングとレビュー

当社では、この方針と当社の平等、多様性、包摂性戦略の影響を評価するために、継続的に多様性と包摂性に関するデータを（データ保護義務にコンプライアンスに従って）分析します。

本方針の違反

本方針に違反した場合は、懲戒手続きに従って厳正に対処します。意図的な差別や報復的不利益取扱いの深刻なケースは、解雇につながる重大な違法行為に該当する可能性があります。

ハラスメント、いじめ、差別を受けたと思われる場合、または職場でそのような状況を目撃した場合、苦情処理手続きまたはハラスメント・いじめ防止方針を通じて、適切に問題を提起することができます。苦情は内密に扱われ、適切に調査されます。

ハラスメント防止およびいじめ防止に関する方針

差別を訴えたり報告したりした従業員に対する報復的不利益取扱いや報復があってはなりません。差別に関する苦情や報告をしたことで報復的不利益取扱いを受けたと思う場合、または職場で他の誰かが差別を受けているのを目撃した場合は、苦情処理手続きを通じてその事実を訴える必要があります。

当社では、多様性、平等、包摂性の原則が職場で確実に守られるよう、あらゆる種類の潜在的差別の報告を奨励しています。ただし、悪意を持って虚偽の申し立てを行ったり、真実でないことを承知で報告した場合は、不正行為として扱われ、当社の懲戒手続きに基づいて対処されます。

本方針は、会社の慣行や必要性に応じて、随時変更することができます。また、定期的に見直しを行い、関連法令の変更に応じて更新します。