

# ハラスメント防止宣言

1. 職場におけるハラスメントは、従業員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、従業員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。

- ・職場のハラスメントは人格や尊厳を傷つける行為です。  
当社はそういったハラスメント行為は断じて許しません。
- ・当社は、ハラスメントのない、また、すべての従業員が互いに尊重しあえる、安全で快適な職場づくりに取り組んでまいります。

2. 当社は下記のハラスメント行為を許しません。

## (1) セクシュアルハラスメント

職場において行われる従業員の意に反する性的な言動に対する従業員の対応により、その従業員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

## (2) パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させること

## (3) マタニティハラスメント及びケアハラスメント

職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性従業員」や育児・介護休業等を申出・取得した「男女従業員」等の就業環境が害されこと

3. この方針は、社員、嘱託、パートタイマー等、当社において働いている方すべての従業員を対象にします。

マタニティハラスメント及びケアハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性従業員および育児・介護休業等の制度を利用する男女従業員の上司および同僚が行為者となり得ます。

セクシュア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およ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、被害者の性的指向または性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュア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まいります。

4. 従業員がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき厳正に対処します。  
処分の内容は、次の要素を総合的に判断し決定します。

- (1) 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- (2) 当事者同士の関係（職位等）
- (3) 被害者の対応（告訴等）・心情等

#### 5. 相談・苦情窓口

職場におけるハラスメントに関する相談・苦情窓口を社内に設置致します。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化する恐れがある場合やハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

相談・苦情には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーは厳守されるので安心して相談することができます。

6. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはいりません。

7. 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およ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。  
ハラスメント防止を全員で行ってまいりましょう。

2022年4月1日

あい証券株式会社

代表取締役社長 加藤 丈典