

ハラスメントに対する基本方針

- 1 当社は、全ての人の人権を尊重し、人種、民族、国籍、宗教、経歴、年齢、性別、性的指向、性自認、身体的特徴などを理由とするあらゆる差別を容認しません。企業活動のあらゆる局面において、公平・公正な対応に努めます。
- 2 職場におけるハラスメントは、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、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。本基本方針は、ハラスメントのない健全な職場環境の確保に向けて、従業員一人ひとりが理解を深め、すべての従業員の人権が尊重され、また、その能力をいかんなく発揮できる職場環境を整えるために、ハラスメントの防止対策及びハラスメントが生じた場合の適切な対応にあたっての方針を示すものです。なお、サプライヤーを含めたビジネスパートナーにも同様に、本方針の理解と協力を求めています。
- 3 当社は、職場におけるハラスメント行為およびこれに類する行為、個人の尊厳を傷つける行為は一切許しません。また、当社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を許しません。
一方、従業員の就業環境が害されるような著しい迷惑行為があった場合、ハラスメント行為として当社は毅然とした対応を行います。身体的な攻撃、業務妨害など、悪質性が高い行為に対しては、警察への通報等、法的対応も辞さない厳格な姿勢で臨みます。
「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・介護休業等に関するハラスメント」・「就活ハラスメント」・「性的指向・性自認に関する言動によるハラスメント」・「職場におけるカスタマーハラスメント」のほか、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり、個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為をハラスメント行為とします。
- 4 ハラスメント行為に対する相談について、事実関係を迅速かつ正確に確認し、相談者と行為者、必要に応じて第三者への事実確認を行います。
速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行います。
相談者、事実関係の確認に協力した方への不利益な取り扱いは行いません。
相談は公平に行い、相談者および行為者のプライバシーを守って対応します。
事実が確認できた場合には、被害者への配慮と行為者に対する措置、再発防止に向けた措置を講じます。

株式会社ユーディケー

制定日 令和 8年10月 1日 改訂日 令和 年 月 日