お互いの人権と人格を尊重し、常に思いやりの心をもって接します。
コミュニケーションを活発に行い、職場内の情報共有を図り、働きやすく働き甲斐のある職場をつくりましょう。

1. 基本的人権の尊重

私たちは、雇用や処遇にあたっては、基本的人権を尊重します。性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、信条または社会的身分、SOGI、LGBTQなどの性的指向や性自認、障がいの有無などを理由にした差別的な扱いや嫌がらせは行いません。

- 人権に関する国際規範を支持・尊重し、お得意先やお取引先に対しても、人権の尊重に努めていただくよう働きかけます。
- 相手を不快にさせるような言動はしません。
- 一緒に働く仲間とコミュニケーションを図り、お互いの考え方や価値観を尊重します。
- 相手の人格や尊厳を傷つける言葉（「役立たず」など）や態度などによる精神的な嫌がらせ、迷惑行為はしません。

お互いの価値観を尊重しよう！

ポイント

人権はすべての人に与えられた基本的権利です。人権を守るためには、企業活動に関係する社内外の人々の価値観を尊重し、直接的・間接的に人権を侵害することがないよう、配慮していくことが重要です。職場においても、個人の身体的特徴や癖などを材料にした冗談も慎まなければなりません。肖像権やプライバシーを侵害するような文書の作成もしてはいけません。ニッポンハムグループの人権に関する方針として定められた「ニッポンハムグループ人権方針」に基づき、人権尊重の取り組みを推進します。

【用語解説】

SOGI：Sexual Orientation（性的指向：恋愛がいずれかの性別を対象とするかについて）とGender Identity（性自認：自分の性別についての認識）の頭文字を組み合わせた略称です。

LGBTQ：女性同性愛者（Lesbian：レズビアン）、男性同性愛者（Gay：ゲイ）、両性愛者（Bisexual：バイセクシュアル）、心と体の性が一致しない人（Transgender：トランスジェンダー）、心の性や恋愛対象が揺れ動く・まだどちらかに決めたくない・わからない人（Questioning：クエスチョニング）もしくは性的マイノリティの総称（Queer：クィア）の各単語の頭文字を組み合わせた表現です。

2. ハラスメント行為の禁止

私たちは、生き生きと安全で健康に働ける職場をつくるために、「ニッポンハムグループハラスメント防止規程」を遵守(じゅんしゅ)します。

職場でのハラスメント(嫌がらせ)は、働く人の人格や尊厳を侵害する許されない行為です。自身の言動で相手に不快な思いをさせないよう細心の注意を払い、ハラスメント問題への関心と理解を深め、周知・啓発を行い、相談があった際には適切に対応しましょう。

- 上司と部下、正規従業員とパートナー社員のような職場内の優位な立場を利用し、相手の人格を否定するような言動や、長時間にわたり厳しい叱責(しっせき)を繰り返すなどの行為はしません。(パワー・ハラスメントの禁止)
- 性的冗談を言う、不必要に身体に触れる、性的関係を強要するなどの、相手の意に反する性的な言動はしません。(セクシュアル・ハラスメントの禁止)
- また拒否された際に、解雇・降格・減給といった報復行為もしません。
- 「妊婦には重要な仕事を任せられない」「男のくせに育児休業をとるなんて」などの就業環境を害(がい)するような言動はしません。(マタニティ・ハラスメントの禁止)

●ハラスメント被害者が相談や援助を求めることで、さらなる被害（放置や嫌がらせ）を受ける「セカンド・ハラスメント」はしません。

●日頃から十分なコミュニケーションをとり合い、お互いに信頼し合う良好な人間関係をつくります。

ポイント

上記以外にも多くのハラスメントの種類があり、ハラスメントに関する法律が強化されています。管理者にはこれまでのハラスメント防止措置を実行してきた経験を活かしながら、より一層働きがいのある職場づくりが求められています。上司・同僚・部下をはじめ、仕事をしていく中で関わる社内外の人たちをお互いに尊重し、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。あわせて「ハラスメント防止ハンドブック」を活用します。

【用語解説】

パワー・ハラスメント：職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

セクシュアル・ハラスメント：「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者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たりすることをいいます。

マタニティ・ハラスメント：働く男女に対し、妊娠・出産などをきっかけとして、職場で精神的・肉体的な嫌がらせをしたり、妊娠・出産、育児・介護にかかわる制度について、その取得・請求を理由として、解雇などの不利益な取り扱いを行うことや、取得・請求を阻害したり、嫌がらせをしたりすることをいいます。

3. 暴力行為の禁止

私たちは、いかなる理由があっても、絶対に暴力行為をしません。

- 職場で言い争いを見かけたときは、それ以上エスカレートしないように注意をします。
- 職場で暴力行為を目撃したときは、見て見ぬふりをせず、直(ただ)ちにやめるように注意し、速やかに上司や責任者に報告します。
- 暴力行為を受けたときは、一人で悩まず、必ず上司や責任者に報告します。
- 万が一、暴力行為をしてしまったときは、必ず上司や責任者に自ら報告します。暴力行為にあたるかどうか判断がつかない些細なことでも報告します。
- 注意や指導をしていて感情的になったときや同僚と言い争いになったときは、一度深呼吸をする、時間を少し置くなど、気持ちを落ち着かせてから冷静に対処しましょう。

ポイント

身体への直接の接触があれば、怪我(けが)の危険性がなくとも暴行罪が成立する場合があります。また、怪我(けが)をする危険性があれば、身体への接触がなくとも暴行罪が成立する場合があります。たとえば、①胸ぐらをつかむ、②小突(こづ)く、③服やネクタイを引っ張る、④物を投げつける、⑤物を蹴飛ばすなどの行為は暴行罪における「暴行」にあたる場合があります。このような行為は絶対にしてはいけません。

4. 風通しの良い職場づくり

私たちは、なんでも相談できる職場づくりを行い、問題があれば見て見ぬふりをせず、職場の改善に努めます。誰もが自由に意見を交わせる職場、多様な価値観を尊重し柔軟な働き方を可能とする職場、やりがいにあふれより高い成果を生み出すことができる職場を目指します。

- 日ごろからあいさつや声掛け、「さん付け」を積極的に行い、明るく風通しの良い職場をつくります。
- 全ての従業員が一体感を持って、生産性の高い働き方に変えていきます。
- 業務上在宅勤務が可能であれば適宜取得します。在宅勤務では従業員同士の交流が希薄になることも考えられますが、積極的に報告・連絡・相談を行い、コミュニケーションをとりましょう。
- 職場での問題点や気になる点は、早期に上司や先輩、管理部門またはコンプライアンス・リーダーやコンプライアンス推進委員に報告・連絡・相談します。それでも改善が難しい場合は、ニッポンハムグループ相談窓口を活用します。

ポイント

あいさつは意思疎通の有効な手段です。お互いに相手の存在を認め合い、相手を尊重する気持ちを表し、職場内や職場間では意思疎通を図るとともに、情報共有を活性化させ、風通しの良い企業風土形成の基礎となります。また、ニッポンハムグループは、コンプライアンスに関する相談窓口を社内外に設けています。その目的はグループ内の潜在的な課題をできるだけ早く把握し、深刻な問題となる前にその芽を摘み取り、より良い職場をつくることにあります。事業所責任者は、コンプライアンスカードを従業員に配布し、相談窓口を周知します。

5. 公正な人事評価と処遇

私たちは、人事考課について、業務上の実績に加え、遵法意識、能力、態度・意欲を総合的に評価します。

- 常に公正な評価を行うことにより、従業員がやりがいを感じ、意欲的に業務に取り組めるようにします。
- 個人的な感情や直近の出来事に流されないように、評価基準や評価期間に基づき厳正に評価します。
- 評価結果を必ず本人にフィードバックして、本人の能力アップにつなげるようにします。
- 上司の評価内容について不明な点や納得できない点がある場合、その場で話し合いましょう。

ポイント

従業員一人ひとりへの公正な評価と処遇が確保されれば、個々人の遵法意識や意欲が一層高まり、さらには業務に対する誇りと責任感も高まります。人事評価が公平かつ客観的なものとなるように、結果は面接を通じて本人に必ず開示し、評価の根拠とそのプロセスを説明します。上長の一方的な説明にとどまらず、双方の合意があることが重要です。ニッポンハムグループは企業理念のひとつに「従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する」ことを掲げ、その実現を目指しています。一人ひとりを尊重し、それぞれが持てる力を発揮・活躍できる環境づくりを推進していきましょう。

6. 健全な職場環境の確保

私たちは、労働関係法令を遵守し、常に安全で健全な職場環境の確保に努めます。

●従業員の健康と安全を第一に考え、設備・器具の操作方法や燃料、有害物質などの取り扱いについて適切に指導します。安全上の問題があれば、解決・改善を行い、労働災害の発生防止に努めます。

●時間外労働や休日出勤は、上司の指示により行うことを原則とし、事前に申請し承認をとります。

●労働時間は正確に申請します。タイムカードの不正打刻や虚偽申請、許可のない持ち帰り残業などは絶対にしません。また、部下や後輩にもさせません。

●従業員の心と体の不調を未然に防ぎ、活力ある職場をつくるためにメンタルヘルスケアを推進します。

●仕事にやりがいを持ちながら働き、充実した生活ができるようにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を目指します。

ポイント

常に従業員が安全で健康な社会生活を営めるような配慮と対策が求められます。さらに、働きやすい職場に向けて、介護支援、子育て支援、職場の分煙・禁煙対策なども積極的に推進します。そのためにも、各職場の責任者のみならず、従業員一人ひとりが職場の安全と健康を第一に考え、問題があれば、それを解決・改善するための具体策を提案することが求められます。健康的で働きやすい職場の実現は、会社だけに委ねることではありません。それは、ニッポンハムグループで働く一人ひとりが考えるべき課題です。

【用語解説】
メンタルヘルスケア：従業員の心と体の健康の保持増進のための措置です。

私の意見を押し通しても問題はないですよね？

Q 私の考えは絶対正しいのに、同僚がいつも異なる意見を提案してきてイライラします。同僚の意見は無視して、私の意見を押し通しても問題はないですよね？

A 職場は性別・年齢・経歴・人種など、多様な人財、多様な価値観で構成されており、考え方・感じ方も従業員の数だけ存在します。業務を遂行（すいこう）するうえで、どんな決断が最も適切か模索することも重要ですが、職場内でどんな話し合いがなされたのかなど、決断に至るまでの過程も重要です。自身の考え方に固執（こしつ）せず、他人の意見・考えにも耳を傾けてみましょう。

（行動基準７－１.基本的人権の尊重）

相談したのに何も対応してくれません。

Q お得意先から、断っているのに何度もデートに誘われたり、宴席（えんせき）で体を触られたり、セクハラ被害を受けています。勇気を振り絞って上司に相談したのですが、「契約が取れるまでは我慢してよ」と言われ、何も対応してくれません。出社するのもつらいのですが、どうすればよいでしょうか？

A 被害者が相談したことによって、嫌がらせを受ける、対応してもらえないなどの二次被害が起こっています。適切に対応されないようなことがあれば、別の上司やコンプライアンス・リーダーに相談します。相談を受けた人は守秘義務を守り、内容を最後まで聞く、解決策を一緒に考え行動するなど、真摯（しんし）に対応します。それでも解決が難しいと感じたら、速やかに管理部門やニッポンハムグループ相談窓口に相談しましょう。

（行動基準７－２.ハラスメント行為の禁止）