

## 人権侵害の防止に関する規程

2021年2月25日制定

### (目的)

第1条 この規程は、株式会社常翔ウェルフェア（以下「当社」という）において、社員(派遣社員および出向者等を含む)が個人として尊重され、人権を侵害されることなく安心して就業ができる環境を整えることを目的とする。

### (用語の定義)

第2条 この規程において人権侵害とは、つぎの各号に該当するものをいう。

- イ 個人の人種、性別、出自、思想・信条、障害疾病、性的指向を理由とした差別的取扱い、差別的言動を行うこと
- ロ 職場において行われる優越的な関係を背景にした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害する行為を行うこと
- ハ 個人のプライバシーを侵害したり、相手やその他の社員等に不快感を与える行為、言動を行うこと
- ニ セクシュアルハラスメント
  - a 容姿および身体上の特徴に関する不必要な発言や性的および身体上の事柄に関する不必要な質問をすること
  - b 性的な言動への抗議または拒否等を行った社員に対して、不当な処分、人事考課、配置転換等の不利益を与えること
  - c 相手が望まないうわさの流布や、わいせつな図画の閲覧、配布、掲示等の行為により不快感、精神的苦痛を与えたり、性的な言動により職場の就業意欲を低下させ、職場環境を悪化させること
  - d 不必要な身体への接触に加え、相手が望まない交際や性的関係の強要によって相手を傷つけること
- ホ 妊娠または出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動により、就業環境を害する行為を行うこと

### (人権侵害の排除)

第3条 社長は、この規程および関連法令、当社の定める行動理念等の趣旨にのっとり、人権侵害を当社から一斉排除するよう努力し、そのために必要な施策を総合的に策定し、事前に対策を講じるとともに、問題が生じた場合には被害者の救済および被害の回復等の措置をとるなど、人権侵害の防止について、これを統括する。

2 管理部長は、社長の指示の下に、人権侵害の防止に関して、必要な施策を総合的に策定し講じるとともに、第7条に定める委員会を指導し、人権侵害に関する問題が生じた場合

には、迅速かつ適切に対処するものとする。

- 3 社員を指揮監督する立場にある者は、人権侵害の防止および解決に努めるとともに、禁止行為に起因する問題が生じた場合には、第7条に定める人権侵害防止委員会と協調して、迅速かつ適切に対処するものとする。

(人権侵害の禁止)

第4条 社員は、日常の業務遂行において、人権侵害を行ってはならない。また、人権侵害の防止および解決に努めなければならない。

- 2 社員は職場において、人権侵害行為がある場合、これらの行為を黙認してはならない。

(不利益取扱の禁止)

第5条 当社は、人権侵害に関する苦情・相談の申し出をした者および当該申し出に対する事実関係の確認への協力、その他人権侵害に関して正当に対応をした者に対して、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(人権侵害への対応)

第6条 社長は、人権侵害行為について、その事実が認められた場合には、適用する就業規則の定めに従い、つぎのとおり懲戒処分をすることができる。

イ 第2条各号の行為に該当するときは、情状に応じ、譴責、減給、出勤停止または停職とする。

ロ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合や、人権侵害行為が悪質と認められた場合には、降格、諭旨退職、懲戒解雇等の処分をすることがある。

(人権侵害防止委員会の設置)

第7条 当社は、人権侵害の防止に関する事項を審議するため、つぎの人権侵害防止委員会を置く。

- 2 人権防止委員会の運営に必要な事項は、別に定める。

(規程の改廃)

第8条 この規程の改廃は、取締役会の議を経て社長が行う。

付 則

この規程は、2021年4月1日から施行する。