



3 職場環境



多様な個性とチームワークの発揮

多様な人々が、その一人ひとりの個性や能力を
いかに発揮できる組織であるために、
私たちは、互いに敬意をもって接し、
安心して働ける職場づくりを推進します。

3-1 | 人権および公正な雇用慣行



人権と多様性を推進し、かつ労働、結社の自由、団体交渉および移民に関するすべての法令を遵守することにより、互いに敬意を持って接し、いかなる者に対しても寛容で、安心できる職場をつくります。また、差別はもちろん、強制労働、債務労働、児童労働またはその他奴隷労働を助長するようなことはおこないません。

- すべての雇用に関する決定は、業績に基づいておこないます。
- お互いに尊重しあい、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族、国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、結婚歴、育児・介護の有無、その他適用される法令の下で保護される個人的特徴に基づいて差別しません。
- 同僚のさまざまな慣習や価値観を尊重し、理解するよう努めます。

- TELグループは、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国際人権章典」ならびに「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」に記載されている人権を尊重します。
- TELグループは、次の人権が特に重要であると考えています。
 - ▶ 自由、平等、非差別
 - ▶ 雇用の自主性
 - ▶ 製品安全と職場の安全衛生
 - ▶ 結社の自由
 - ▶ 適切な労働時間と休憩・休日・休暇の確保



TELグループにおける人権についての考え方「東京エレクトロングループ人権方針」は、次のWebサイトを参照してください。

<https://www.tel.co.jp/sustainability/management-foundation/human-rights/index.html>

3-2 | ハラスメントのない職場



いかなるハラスメント行為も

許容しません。

また、すべての人が尊敬され、
大切にされていると感じ、誰もが
平等かつ公正に扱われる環境の
構築と保全に取り組みます。

- 一人ひとりを個人として尊重し、能力を十分に発揮できる職場環境をつくります。
- 攻撃的、威圧的、悪意のある、または侮辱的な言動はおこないません。これには、個人によるものか集団によるものかを問わず、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族、国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、結婚歴、育児・介護の有無またはその他適用される法令の下で保護される個人的特徴が動機であろうとなかろうと、あらゆる形態の性的またはその他の嫌がらせやいじめが含まれます。
- 性的嫌がらせ、もしくはその他嫌がらせ、または、いじめと受け取られるような言動はおこないません。嫌がらせの例は、次のとおりです。

攻撃的言動、性的に露骨な冗談、侮辱的言動、不適切なものの陳列・電子メールの送付・テキストメッセージの送信または拡散、不快な素材または性的に露骨な素材の配布、不快な性的誘いかけ、性的意味を含む言動、個人情報悪用の、敵対的または威圧的な環境の作出、同僚からの隔離または非協力的体制、悪意のあるまたは侮辱的な噂の流布。

- 暴力や脅迫も容認しません。
- すべてのマネージャーには、ハラスメントのない職場環境を醸成・維持させる責任があります。

- TELグループは、ハラスメント行為をおこなった者に対して解雇を含む厳正な処分をもって対応します。
 - TELグループは、ハラスメントに関する懸念を誠実に報告した者に対する報復および報復的行為を一切許容しません。
 - ハラスメントは、業務遂行能力を妨げる受け入れがたい不快な行為です。ハラスメントは、相手の気分を害しようとするつもりがなくても成立します。冗談、いたずらはもちろん、称賛を目的とするものであっても不適切な言動であれば、それはハラスメントに繋がり、またはハラスメントを助長するものとなります。
 - セクシュアルハラスメントには、男性から女性に対するもののほか、女性から男性に対するものや同性に対するものもあります。
-  職場には、日常業務を遂行している場所だけではなく、お取引先さまやお客さまの施設、レストランなど会議や交流がおこなわれる場所も含まれます。