

1-1 基本的人権の尊重

行動指針

- 私たちは、あらゆる場面で接する人々の基本的人権を尊重します。
- 私たちは、人種、国籍、信条、性別、年齢、社会的身分、出身地、疾病、障害などによる差別を行いません。また、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）に対して、差別を行いません。

私たちの約束

■ お互いを認め合う

私たちは、日々の活動の中で、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先、地域社会のみなさんなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人たちと接する機会があります。相手を否定することなく、互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接することが、私たちの社会生活の基本です。

さらに、人と人が意見を交わし、刺激を与え合うことで、停滞していた活動が活性化したり、一人では思いつけないアイデアが生まれたり、プラスの効果も与えてくれます。

■ 一切の差別を排除する

もし自分が、業務に直接関係のない理由で、周りの人から不当な差別や嫌がらせを受けたら、どんな気持ちになるでしょうか。きっと、笑顔はなくなり、業務に対する前向きな気持ちをなくしてしまうことでしょう。

私たちは、いきいきと働くことのできる職場環境の土台づくりとして、差別や嫌がらせなどを排除していきます。

関連ページ 「1-3 ハラスメントの禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法など

やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、差別や嫌がらせに当たります。

- ただ気が合わないからといって、根拠もなく悪口を言いふらす
- 会議の場で反対意見を述べただけで、無視したり仲間はずれにする
- 外見、年齢、学歴などを馬鹿にする
- 性的少数者（たとえばLGBTなど）と噂を流す、あるいはLGBTであることをからかう
- 身体上のハンディキャップなどを理由に、からかう
- 女性に対してのみ、教育研修や昇進の機会を与えない、あるいは異なる条件を設定する
- 求人において、応募者の能力・適性ではなく、親の職業や家庭状況といった合理的でない基準をもうける



1-1 基本的人権の尊重

行動指針

- 私たちは、あらゆる場面で接する人々の基本的人権を尊重します。
- 私たちは、人種、国籍、信条、性別、年齢、社会的身分、出身地、疾病、障害などによる差別を行いません。また、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）に対して、差別を行いません。

私たちの約束

■ お互いを認め合う

私たちは、日々の活動の中で、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先、地域社会のみなさんなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人たちと接する機会があります。相手を否定することなく、互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接することが、私たちの社会生活の基本です。

さらに、人と人が意見を交わし、刺激を与え合うことで、停滞していた活動が活性化したり、一人では思いつけないアイデアが生まれたり、プラスの効果も与えてくれます。

■ 一切の差別を排除する

もし自分が、業務に直接関係のない理由で、周りの人から不当な差別や嫌がらせを受けたら、どんな気持ちになるでしょうか。きっと、笑顔はなくなり、業務に対する前向きな気持ちをなくしてしまうことでしょう。

私たちは、いきいきと働くことのできる職場環境の土台づくりとして、差別や嫌がらせなどを排除していきます。

関連ページ 「1-3 ハラスメントの禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法など

やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、差別や嫌がらせに当たります。

- ただ気が合わないからといって、根拠もなく悪口を言いふらす
- 会議の場で反対意見を述べただけで、無視したり仲間はずれにする
- 外見、年齢、学歴などを馬鹿にする
- 性的少数者（たとえばLGBTなど）と噂を流す、あるいはLGBTであることをからかう
- 身体上のハンディキャップなどを理由に、からかう
- 女性に対してのみ、教育研修や昇進の機会を与えない、あるいは異なる条件を設定する
- 求人において、応募者の能力・適性ではなく、親の職業や家庭状況といった合理的でない基準をもうける



1-1 基本的人権の尊重

行動指針

- 私たちは、あらゆる場面で接する人々の基本的人権を尊重します。
- 私たちは、人種、国籍、信条、性別、年齢、社会的身分、出身地、疾病、障害などによる差別を行いません。また、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）に対して、差別を行いません。

私たちの約束

■ お互いを認め合う

私たちは、日々の活動の中で、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先、地域社会のみなさんなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人たちと接する機会があります。相手を否定することなく、互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接することが、私たちの社会生活の基本です。

さらに、人と人が意見を交わし、刺激を与え合うことで、停滞していた活動が活性化したり、一人では思いつけないアイデアが生まれたり、プラスの効果も与えてくれます。

■ 一切の差別を排除する

もし自分が、業務に直接関係のない理由で、周りの人から不当な差別や嫌がらせを受けたら、どんな気持ちになるでしょうか。きっと、笑顔はなくなり、業務に対する前向きな気持ちをなくしてしまうことでしょう。

私たちは、いきいきと働くことのできる職場環境の土台づくりとして、差別や嫌がらせなどを排除していきます。

関連ページ 「1-3 ハラスメントの禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、差別や嫌がらせに当たります。

- ただ気が合わないからといって、根拠もなく悪口を言いふらす
- 会議の場で反対意見を述べただけで、無視したり仲間はずれにする
- 外見、年齢、学歴などを馬鹿にする
- 性的少数者（たとえばLGBTなど）と噂を流す、あるいはLGBTであることをからかう
- 身体上のハンディキャップなどを理由に、からかう
- 女性に対してのみ、教育研修や昇進の機会を与えない、あるいは異なる条件を設定する
- 求人において、応募者の能力・適性ではなく、親の職業や家庭状況といった合理的でない基準をもうける



1-1 基本的人権の尊重

行動指針

- 私たちは、あらゆる場面で接する人々の基本的人権を尊重します。
- 私たちは、人種、国籍、信条、性別、年齢、社会的身分、出身地、疾病、障害などによる差別を行いません。また、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）に対して、差別を行いません。

私たちの約束

■ お互いを認め合う

私たちは、日々の活動の中で、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先、地域社会のみなさんなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人々と接する機会があります。相手を否定することなく、互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接することが、私たちの社会生活の基本です。

さらに、人と人が意見を交わし、刺激を与え合うことで、停滞していた活動が活性化したり、一人では思いつけないアイデアが生まれたり、プラスの効果も与えてくれます。

■ 一切の差別を排除する

もし自分が、業務に直接関係のない理由で、周りの人から不当な差別や嫌がらせを受けたら、どんな気持ちになるでしょうか。きっと、笑顔はなくなり、業務に対する前向きな気持ちをなくしてしまうことでしょう。

私たちは、いきいきと働くことのできる職場環境の土台づくりとして、差別や嫌がらせなどを排除していきます。

関連ページ 「1-3 ハラスメントの禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法など

⚠ やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、差別や嫌がらせに当たります。

- ただ気が合わないからといって、根拠もなく悪口を言いふらす
- 会議の場で反対意見を述べただけで、無視したり仲間はずれにする
- 外見、年齢、学歴などを馬鹿にする
- 性的少数者（たとえばLGBTなど）と噂を流す、あるいはLGBTであることをからかう
- 身体上のハンディキャップなどを理由に、からかう
- 女性に対してのみ、教育研修や昇進の機会を与えない、あるいは異なる条件を設定する
- 求人において、応募者の能力・適性ではなく、親の職業や家庭状況といった合理的でない基準をもうける



1-1 基本的人権の尊重

行動指針

- 私たちは、あらゆる場面で接する人々の基本的人権を尊重します。
- 私たちは、人種、国籍、信条、性別、年齢、社会的身分、出身地、疾病、障害などによる差別を行いません。また、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）に対して、差別を行いません。

私たちの約束

お互いを認め合う

私たちは、日々の活動の中で、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先、地域社会のみなさんなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人々と接する機会があります。相手を否定することなく、互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接することが、私たちの社会生活の基本です。

さらに、人と人が意見を交わし、刺激を与え合うことで、停滞していた活動が活性化したり、一人では思いつけないアイデアが生まれたり、プラスの効果も与えてくれます。

一切の差別を排除する

もし自分が、業務に直接関係のない理由で、周りの人から不当な差別や嫌がらせを受けたら、どんな気持ちになるでしょうか。きっと、笑顔はなくなり、業務に対する前向きな気持ちをなくしてしまうことでしょう。

私たちは、いきいきと働くことのできる職場環境の土台づくりとして、差別や嫌がらせなどを排除していきます。

関連ページ 「1-3 ハラスメントの禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法など

やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、差別や嫌がらせに当たります。

- ただ気が合わないからといって、根拠もなく悪口を言いふらす
- 会議の場で反対意見を述べただけで、無視したり仲間はずれにする
- 外見、年齢、学歴などを馬鹿にする
- 性的少数者（たとえば LGBT など）と噂を流す、あるいは LGBT であることをからかう
- 身体上のハンディキャップなどを理由に、からかう
- 女性に対してのみ、教育研修や昇進の機会を与えない、あるいは異なる条件を設定する
- 求人において、応募者の能力・適性ではなく、親の職業や家庭状況といった合理的でない基準をもうける



1-1 基本的人権の尊重

行動指針

- 私たちは、あらゆる場面で接する人々の基本的人権を尊重します。
- 私たちは、人種、国籍、信条、性別、年齢、社会的身分、出身地、疾病、障害などによる差別を行いません。また、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）に対して、差別を行いません。

● 私たちの約束

お互いを認め合う

私たちは、日々の活動の中で、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先、地域社会のみなさんなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人々と接する機会があります。相手を否定することなく、互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接することが、私たちの社会生活の基本です。

さらに、人と人が意見を交わし、刺激を与え合うことで、停滞していた活動が活性化したり、一人では思いつけないアイデアが生まれたり、プラスの効果も与えてくれます。

一切の差別を排除する

もし自分が、業務に直接関係のない理由で、周りの人から不当な差別や嫌がらせを受けたら、どんな気持ちになるでしょうか。きっと、笑顔はなくなり、業務に対する前向きな気持ちをなくしてしまうことでしょう。

私たちは、いきいきと働くことのできる職場環境の土台づくりとして、差別や嫌がらせなどを排除していきます。

関連ページ 「1-3 ハラスメントの禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法など

● やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、差別や嫌がらせに当たります。

- ただ気が合わないからといって、根拠もなく悪口を言いふらす
- 会議の場で反対意見を述べただけで、無視したり仲間はずれにする
- 外見、年齢、学歴などを馬鹿にする
- 性的少数者（たとえばLGBTなど）と噂を流す、あるいはLGBTであることをからかう
- 身体上のハンディキャップなどを理由に、からかう
- 女性に対してのみ、教育研修や昇進の機会を与えない、あるいは異なる条件を設定する
- 求人において、応募者の能力・適性ではなく、親の職業や家庭状況といった合理的でない基準をもうける



1-1 基本的人権の尊重

行動指針

- 私たちは、あらゆる場面で接する人々の基本的人権を尊重します。
- 私たちは、人種、国籍、信条、性別、年齢、社会的身分、出身地、疾病、障害などによる差別を行いません。また、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）に対して、差別を行いません。

私たちの約束

■ お互いを認め合う

私たちは、日々の活動の中で、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先、地域社会のみなさんなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人たちと接する機会があります。相手を否定することなく、互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接することが、私たちの社会生活の基本です。

さらに、人と人が意見を交わし、刺激を与え合うことで、停滞していた活動が活性化したり、一人では思いつけないアイデアが生まれたり、プラスの効果も与えてくれます。

■ 一切の差別を排除する

もし自分が、業務に直接関係のない理由で、周りの人から不当な差別や嫌がらせを受けたら、どんな気持ちになるでしょうか。きっと、笑顔はなくなり、業務に対する前向きな気持ちをなくしてしまうことでしょう。

私たちは、いきいきと働くことのできる職場環境の土台づくりとして、差別や嫌がらせなどを排除していきます。

関連ページ 「1-3 ハラスメントの禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、差別や嫌がらせに当たります。

- ただ気が合わないからといって、根拠もなく悪口を言いふらす
- 会議の場で反対意見を述べただけで、無視したり仲間はずれにする
- 外見、年齢、学歴などを馬鹿にする
- 性的少数者（たとえばLGBTなど）と噂を流す、あるいはLGBTであることをからかう
- 身体上のハンディキャップなどを理由に、からかう
- 女性に対してのみ、教育研修や昇進の機会を与えない、あるいは異なる条件を設定する
- 求人において、応募者の能力・適性ではなく、親の職業や家庭状況といった合理的でない基準をもうける

