

尊重し合う職場に関する指針

基本指針の表明:

3Mの職場では誰もが敬意ある処遇を受ける権利を有します。敬意ある処遇とは、各個人を職業人として誠実に扱い、その個性、経歴および思想の価値を認めることを意味します。尊重し合う職場には、違法な差別やハラスメントは存在しません。ただし、法律を遵守するだけでは不十分です。不適切な態度や、職業人にあるまじき態度を取らずに、3Mの倫理や理念に沿って業務を遂行できる環境でなければなりません。こうした職場では、誰もが最善を尽くすことができ、報復や代償をおそれずに職場での懸念を遠慮なく報告することができます。

目的:

この指針は、従業員が3Mの職場で尊敬と敬意をもって処遇を受けられるようにすることに役立ちます。また、3Mが積極的に取り組んでいる差別、ハラスメントおよび報復を禁じる法律の遵守を強化することにもつながります。

この指針は世界の3M全従業員および3Mのために行動する者に一律に適用されます。第三者に行動規範指針が適用されるケースに関する情報については、コンプライアンス指針を参照してください。この指針は、3Mの事業が遂行されるあらゆる場所および状況に適用されません。

その他のガイドライン:

定義

尊重し合う職場

3Mの最終目標は、3M関係者の持つ最高の資質を反映、活用する職場環境を作ることです。こうした環境では各人が敬意をもって職業人として互いに接し、個性を尊重します。嫌がらせや、職業人にあるまじき不適切な態度は、それが違法でなくとも、この目標の達成を妨げ、許容されません。不当な差別も禁じられます。この指針は、職場のほか、職場のイベント、その他の3Mが賛助する活動など、職場に影響を与える可能性のある社外活動や交流の場にも適用されます。

グローバル企業、グローバル規範

グローバル企業である3Mは、複雑かつ多様な世界環境の中で事業を営んでいます。ただ、どこで事業を営むにしろ、当社の基盤には企業倫理指針があり、最高水準の倫理性かつ誠実性の確保に努め、その信用を維持しています。この指針では、個別の方針や規則で取り扱わない行動や決断の手引きとなるような一般指針を定めています。この指針では、3つの質問を掲げています。

- この行動は妥協のない正直さと誠実さという3Mの理念に沿っているか？
- この行動は公衆の視線に耐えられるか？
- この行動により、3Mの倫理的企業としての信用は守られるか？

従業員は、ある行動がこの指針の基準を満たすか否かを判断する際に、上記の質問の答えをよく考えてみる必要があります。

不当な差別に対する方針

3Mは、候補者、従業員、請負業者、3Mと取引をするその他の者に対するあらゆる形での不当な差別を禁止します。差別に関する法律は国ごとに異なるとはいえ、一般的に人種、肌の色、年齢、性別、国籍、障がい、宗教、性的指向、未婚／既婚の別、妊娠、遺伝情報、その他の保護の対象となる分類に基づく差別を禁じる傾向があります。

ハラスメントに対する方針

この指針ではハラスメントを禁じています。ハラスメントとは個人に対する不快な行為を指し、職場環境を威圧的で、敵意のある、攻撃的なものとします。また、

- 年齢、障がい、未婚／既婚の別、国籍、人種、肌の色、性別、性的指向、性別の自己認識などの個人的特徴を原因とし、

- 業務成績を低下させたり、仕事上の機会に悪影響を及ぼしたりします。

ハラスメントは米国をはじめとする多数の国の法律に違反します。法律やこの指針に違反する可能性のある嫌がらせの例を以下に挙げます。

- 蔑称、侮辱的な冗談、悪口、否定的な類型化、脅迫を内容とする口頭または書面でのやり取り。具体的には、趣味の悪い発言や冗談、または個人的特徴（年齢、障がい、未婚／既婚の別、国籍、人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性別の自己認識等）に基づく特定の個人やグループを標的とする発言や冗談などがこの例に含まれます。
- 凝視、いやらしい目つき、不適切な贈り物といった言葉によらない行為。
- 攻撃や相手の意思に反する接触といった肉体的行為。
- 不快な写真、漫画、絵、仕草などの視覚的イメージ。

性的ハラスメント

性的ハラスメントとは、個人の性別に基づくハラスメントのほか、権威を楯に、雇用、昇進、解雇その他の雇用条件をちらつかせて性的な行為を迫る行為です。3M従業員同士の合意に基づく恋愛関係は嫌がらせには当たりませんが、いずれかの関係当事者が不適切または不快な職場での行為を行う場合にハラスメントとなる可能性があります。合意に基づく恋愛関係にある従業員も、3Mの利益相反に関する指針を遵守する必要があります。

3Mの従業員は、尊重し合う職場環境を作り上げるうえでそれぞれの役割を担います。

全員の参加が、そうした環境作りには不可欠なのです。留意事項：

- 3Mでは、いかなる状況でも、敬意ある職業人にふさわしい態度が常に求められます。他者が自分の行動をどう捉えるかに配慮して、かつ自分の行動が自分自身と3Mに反映されることを肝に銘じましょう。
- この指針は、業務上の接待イベント、チーム内の交流を図るための外出、会議、3Mでの業務に関連するその他の会議・活動など、職場に影響を与える可能性のある業務以外の活動や交流に適用されます。3Mの業務は、適切な場所や活動において、3Mの理念や信用に沿って行われなければなりません。
- 人間である限り、ミスは避けられません。時には、自分の意図に反して他人を傷つける結果につながる言動をしてしまうこともあります。尊重し合うとは、自分が傷ついたことを同僚に知らせることができるほど正直でオープンになることを意味します。また、あなたの言動で傷ついたと同僚から伝えられたら、礼節のある態度で対応し、今後は敬意を持ってその同僚に接することも尊重し合うことになります。こうした尊重し合う会話で多くの状況は対処できますが、職場での不適切な態度に対応するうえで支援が必要な場合は、3M人事部門に相談して支援を求めてください。

違反の報告方法

この指針に対する違反の疑いの大半は、3M人事部門に報告されます。従業員は、指定人事マネージャー、またはより上位の人事組織に連絡することができます。さらに希望に応じて、別の報告方法を選ぶこともできます。コンプライアンスおよび企業倫理ウェブサイトの「懸念事項を報告または質問する」セクションを参照してください。

3Mの対応

調査と対応

3Mは、差別、嫌がらせなどのこの指針への違反に対する報告や苦情に対して、懸念事項を確認して、場合により調査を実施します。この指針の違反事例があった場合、3Mはその状況を是正し、かつ今後の違反を防止するための適切な措置を講じます。必要な場合、3Mはこの指針への違反者に対して、最大で解雇を含む懲戒処分を科す可能性があります。

3Mは、苦情の報告者に、その苦情の確認状況を知らせます。関与者全員のプライバシーと秘密を尊重して、3Mは懲戒処分等の講じられた処分の詳細を具体的に公表することはできません。

3M経営陣の責任

3Mスーパーバイザーとマネージャーは、3Mが尊重し合う職場を作り上げることができるようにする責任を負います。差別、ハラスメント、不適切または職業人にふさわしくない態度に関する苦情を、人事部門と連携して、適切かつ効果的に処理するのと同じ責任の一部です。こうした報告を行うためのリソースに関する情報については、従業員の義務と報告に関する指針を参照してください。

報復の禁止

差別、ハラスメント、またはこの指針へのその他の違反に関する懸念事項の報告者に対するいかなる報復も、この指針により固く禁じられています。