



尊重し合う職場環境についての基本指針

基本指針の表明：

3Mの職場環境では、誰もが敬意を持って扱われる権利を有します。尊重し合う職場環境には、違法な差別や嫌がらせは存在しません。ただし、法律を遵守するだけでは不十分です。それは、不適切またはプロフェッショナルらしからぬ行動--いじめ、脅迫およびその他の不適切なコミュニケーションを含む--が排除され、3Mの倫理、価値観、および包括性の文化に一致する職場環境です。尊重し合う職場環境とは、人々が、報復や仕返しを恐れることなく、職場の懸念を自由に報告できると感じられる職場環境です。

目的：

この指針は、従業員が3Mで働く際に、尊厳と敬意を持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、嫌がらせ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、3Mの全従業員に一律に適用されるとともに、3Mの業務を代行する者に適用される場合があります。第三者に行動規範指針が適用されるケースについては、[コンプライアンス指針](#)を参照してください。この原則は、仕事上のイベントやその他の社交の場など、行動が3Mの職場に影響を与える可能性がある、3Mの業務が行われるすべての場所とシチュエーション、およびその他の環境に適用されます。この原則は、電子メール、バーチャル会議、チャット、テキスト、ソーシャルメディアコミュニケーションなど、対面およびバーチャルでやりとりの両方に適用されます。

その他のガイドライン：

とは

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持って職業人として互いに接し、個性を尊重します。その目標を妨げる行動-例えば、ハラスメント、差別、いじめ、またはその他の不適切なコミュニケーションや行動-は容認されません。

差別

3Mは、人種、肌の色、年齢、ジェンダー、性同一性、性別、国籍、市民権の有無、障害、宗教、信条、性的指向、婚姻状況、退役状況、妊娠、遺伝情報に基づく差別を禁止しています。また3Mは、当社がビジネスを行うあらゆる場所で、差別禁止法を遵守しています。

ハラスメント

この指針では嫌がらせを禁じています。嫌がらせ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、



- 人種、肌の色、年齢、ジェンダー、性同一性、性別、国籍、市民権状況、障害、宗教、信条、性的指向、婚姻状況、退役状況、妊娠、遺伝情報、およびその他の保護分類などの個人特性に起因するもの、とします。また、
- 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するものとします。

ハラスメントは、多くの国で法律違反とされています。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が、これらに限定されません。

- 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。
- 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
- 雇用、昇進、解雇、またはその他の雇用条件と結びついた、権威ある人物による性的好意の要求または要請。

いじめ

3Mの職場環境では、いじめは許されません。いじめとは、他者への屈辱、中傷、脅迫を含む手段による、攻撃的、悪質、侮辱的、プロフェッショナルらしからぬ、または虐待的な行為であり、合理的な人がプロフェッショナルとして不適切、不愉快、または心理的健康に有害と感じるようなものを指します。特に深刻でひどいものでない限り、一般に1つの行為ではいじめとはみなされません。この指針に違反する可能性のあるいじめの例を以下に挙げますが、これらに限定されません。

- プライベートでも人前でも、誰かを怒鳴る、悪口を言う、嘲笑する、人を軽蔑したり卑下したりするような発言をする
- 自分の権限を利用して他人を脅す
- 正当な理由なく人の仕事を過度に監視したり、批判したりして、人を貶める
- 責任の追加や削除、関連情報の秘匿、関連するコミュニケーションや会議からの排除などにより、誰かの仕事を意図的に弱体化させる

不適切なコミュニケーションとその他の不適切な行動

不適切なコミュニケーションとは、プロフェッショナルにふさわしくない言語的または非言語的なコミュニケーションで、1人または複数の個人に否定的な影響を与えたり、職場環境を混乱させたりするものと定義されます。この指針に違反する可能性のある不適切なコミュニケーションの例を以下に挙げますが、これらに限定されません。

- 攻撃的な悪口、中傷、ジョーク、または従業員の評判を傷つけるようなコメントを含む口頭または書面でのコミュニケーション
- 合理的な人が不快に感じたり、怒りを覚えたりするような冒瀆的な言葉やその他の言葉を使うこと
- 従業員に対する悪意のある噂、誹謗中傷、ゴシップを流布すること

この原則に違反しない行動には、以下のようなものが含まれますが、これらに限定されません。

- 意見の相違があっても、成熟した態度で臨み、解決しようとする姿勢



- 従業員のパフォーマンスおよび/または行動のギャップを改善することを目的とし、専門的な方法で伝達される懲戒または業績に関する話し合い
- 直接的で断定的なリーダーシップスタイル
- 客観的かつ公平に行われる上司や同僚からのフィードバック
- 管理者による合理的な業務指示

職場環境における対立は不快なものですが、さまざまな経歴、優先順位、コミュニケーションスタイルを持つ社員と一緒に働く場合、避けられないことも少なくありません。対立は、何よりもまず、直接関係する従業員によって対処され、解決されるべきです。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ら同僚から伝えられたら、丁寧に対応し、今後敬意を持って接するようにすることも尊重し合うこととなります。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

この原則の違反の疑いを報告するには、従業員はスーパーバイザーまたはマネージャー、あるいは担当の[人事部リーダーに連絡するか](#)、人事部のより上位の人物に相談することができます。従業員は、3MEthics.comまたはEthics & Complianceのウェブサイトの、「[懸念事項を報告または質問をする](#)」のセクションに記載されているその他の報告オプションも利用することができます。

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が尊重し合う職場環境を作り上げることができるようにする責任を負います。これには、スーパーバイザーとマネージャーが、懸念や対立を解決するために従業員を積極的に支援することが含まれます。3Mのスーパーバイザーとマネージャーには、差別、ハラスメント、いじめ、または不適切な行動に関する苦情について、人事部と連携して、適切かつ効果的に処理されるようにする責任もあります。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、嫌がらせ、またはこの指針へのその他の違反に関する懸念事項について、誠意をもって報告している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。

罰則：

法律および3Mの行動規範に違反した場合、解雇を含む懲戒処分にまで及ぶことがあります。