

ハラスメント防止に関する方針

1. 基本理念

ジャフコグループ株式会社（以下「当社」といいます）は、取締役等の役員、従業員、投資先及び投資検討先企業、お客様、お取引先、ビジネスパートナーなど当社と関係を有するすべての方々とともに、互いの人権・尊厳を尊重し合い、差別や嫌がらせなどのハラスメントを社会からなくしていくことが企業の持続的な成長および社会的責任を果たすために必要不可欠であると考えます。

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為です。また、職場秩序、環境を乱し、業務の遂行に支障をきたすのみならず、会社の社会的評価、ひいては未上場投資業界の発展を妨げる要因にもなります。特に、当社の事業は未上場株式への投資業であり、そこには投資先に対する投資家の優越的地位が生じうる構造があります。職場におけるハラスメントはもちろんのこと、投資先及び投資検討先へのハラスメント行為は当社事業への信頼を根幹から揺るがすものであり、断じて許されません。当社は、事業主の責務として、一人ひとりが尊重され、安全に、その意欲と能力を発揮して活動できる職場環境づくりを目指すとともに、当社に関わる全てのステークホルダーの方々の人権を尊重し、高い倫理観をもって企業活動を行ってまいります。

2. 適用対象

この方針は当社およびその取締役・執行役員・従業員（嘱託社員、出向社員、契約社員、派遣社員、アルバイト、パートタイム労働者などを含みます）・採用内定者（以下、これらを総称し「役職員等」といいます）に適用します。

3. 禁止行為

ハラスメントとは、相手に対する嫌がらせや、相手に不快感を抱かせるような言動により相手の人格や尊厳を不当に傷つけ、害する言動をいいます。

当社は、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなど、精神的・肉体的・性的等のあらゆるハラスメントを禁じます。

4. 処分

役職員等がハラスメント行為を行った場合、就業規則やその他社内規程等に基づき、懲戒処分の対象となります。また、被害者が当社役職員等ではなく当社投資先等のステークホルダーの役職員である場合にも、状況に応じて懲戒処分の対象とします。

5. 是正措置

ハラスメントの直接の被害者に限らず、すべてのステークホルダーが、ハラスメントが発生している、または発生のおそれがある場合に通報できる通報窓口を設置し、その周知を行います。窓口は社内窓口の設置にとどまらず、外部弁護士による外部窓口も設置します。また、通報・報告した者やその調査・事実確認の協力者への報復行為や不利益な扱いを一切禁じ、それらが生じないように最大限配慮します。

当社は、ハラスメントに関する相談を受けた場合、可能な限り迅速に調査を進め、事実関係を正確に確認し、適正に対処するよう努めます。すべての役職員等はハラスメントに関して相談する権利とともに、ハラスメントに関する会社の調査に協力する義務があります。

事実関係の調査の結果、ハラスメントの事実が確認されたときは、問題解決及び再発防止に向けた対策を協議し、違反者への懲戒処分及び再発防止策の策定を含む適切かつ必要な措置を講じます。

6. プライバシーの保護

当社は、ハラスメントに関する当事者のプライバシー保護に最大限配慮し、秘密を厳守します。役職員等が当事者、関係者の氏名、連絡先などの個人情報や相談内容、調査結果などを第三者に口外することを禁じます。

7. 報復行為やセカンドハラスメントの禁止

ハラスメントの行為者が相談者や事実関係の確認に協力した関係者に対し、報復行為や報復と取られかねない行為をすることを禁止します。また、秘密保持違反等により就業環境を害する場合には、セカンドハラスメントに該当し、あってはならない行為として禁じます。

これらの行為を含め、通報者や調査協力者に対して不利益な取り扱いをした場合、懲戒処分の対象となります。

8. 啓発・再発防止

ハラスメントの防止に向け、コンプライアンス研修や階層別研修などを通じて社内啓発に努めるとともに、万が一ハラスメント事案が発生した場合はその再発防止に向けた措置を講じます。また、必要に応じてアンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や見直しの検討等に努めます。

2024年11月13日制定

ジャフコ グループ株式会社