

ハラスメントの根絶に向けて

ハラスメントは人権にかかわる問題であり、当社は当社内及び当社の投資先・投資検討先の役職員の皆様に対するハラスメント行為を断じて許しません。

当社は、ハラスメント行為の根絶に向けて以下の取り組みを実行いたします。

- ・ハラスメントやあらゆる形態の差別を許容しない方針の策定
- ・経営層によるハラスメント根絶に向けた姿勢の明示
- ・安全な通報・報告システムの構築と公正な運用
- ・ハラスメントや差別の根絶に向けた教育、研修

ハラスメント防止ポリシー

あいざわアセットマネジメント株式会社

1. 基本理念

あいざわアセットマネジメント株式会社(以下、当社)は、当社役員および従業員(以下、従業員)ならびに当社と関係を有するすべての方々である取引先、顧客、投資先等、(以下、関係者)の人権を尊重し、尊厳を守るために、いかなるハラスメントも許容しません。当社は、すべての働く者が個人として尊重され、ハラスメントを受けることなく就業することができるよう、必要な措置を講じます。

当社は、従業員および関係者に対してのパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントおよびその他のあらゆるハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき基本方針として「ハラスメント防止ポリシー」「ハラスメント防止規程」を制定し、ハラスメントには厳正に対処します。

2. ハラスメント行為の定義

職場や取引関係におけるハラスメントには、以下のとおり、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなどがあります。社外や勤務時間外における言動でも業務の延長と考えられる場合には対象となります。従業員だけではなく、関係者など社外の人に対する言動や社外の人から受けた言動も対象になります。

(1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、相手方の望まない性的言動(発言および行動)により、

他の従業員および関係者に不利益を与えたり、就業環境を害したりすることをいいます。異性間だけでなく、同性間の言動も対象になります。従業員および関係者の性的指向や性自認にかかわらず、性的言動であればセクハラの対象になりえます。

(2) パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動を行い、他の従業員および関係者に不利益を与えたり、就業環境を害したりすることをいいます（「就業環境を害する」とは、職場や人間関係などに身体的または精神的な苦痛や不快感、恐れ、嫌悪感などを与え、就業上、見過ごせない程度の支障を生じさせることをいいます）。上司から部下への言動だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、また外部取引上の優越的な関係も同様です。

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、妊娠や出産、育児、介護などに関する制度の利用等に関し、他の従業員および関係者に対し、相手方の望まない言動により就業環境を害する行為や、妊娠・出産等に関する言動により女性従業員および女性関係者の就業環境を害する行為をいいます。

(4) その他

人種や国籍、信条、職業、経歴、家族などに関する言動により、相手方に不快感や不利益を与えるなど、職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりする行為はハラスメントにあたり、人権侵害として不法行為などに該当することがあります。

3. ハラスメント相談窓口の設置と相談手続き

◇相談窓口

・あいざわアセットマネジメント株式会社 業務管理部

〒105-7307

東京都港区東新橋1丁目9番1号

* 電話03-6263-9690

* FAX03-6263-9679

・アイザワ証券グループ株式会社 監査等委員会

〒105-7307

東京都港区東新橋1丁目9番1号

* 電話0120-311-941

* FAX0120-311-941

※相談手段: 上記連絡先への①手紙、②電話、③FAX

・新生綜合法律事務所(西本 恭彦 弁護士)

〒102-0083

東京都千代田区麴町4丁目3番 29 号

VORT紀尾井坂 5階

* 電話0120-311-241

* FAX0120-311-241

* 常時留守番電話にセットされていますので、音声指示に従ってください。

※相談手段: 上記連絡先への①手紙、②電話、③FAX

4. 調査・対応について

当社は、ハラスメントに関する相談を受けた場合、できる限り迅速に調査を進めて事実関係を正確に確認し、適正に対処するよう努めます。すべての従業員および関係者はハラスメントに関する相談をする権利とともに、ハラスメント相談に関する当社の調査に協力する義務があります。

5. プライバシーと秘密の厳守

当社は、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。当社は、当事者、関係する者の氏名、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止します。

6. 不利益な取り扱いの禁止

当社は、窓口で相談したことで相談者に不利益な取り扱いをすることはありません。事実関係の確認に協力した従業員にも不利益な取り扱いは行いません。

7. 報復行為やセカンドハラスメントの禁止

当社は、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する者に対し、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。

8. 処分

当社は、ハラスメント行為が認められた当社従業員に対し、就業規則に基づいて処分を行います。

9. 社外への対応

当社は、従業員が関係者に行ったハラスメント行為について、相談または問合せがあった場合、上記4～8のとおり適切に対応します。当社は、従業員が関係者からハラスメント行為を受けた場合は、社内相談窓口で対応し、従業員の心身を守り、就業環境が害されることのないよう関係先に対処を求めます。

10. 社内啓発

当社は、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ます。