

社会福祉法人 六高台福祉会
ハラスメント防止対策に関する基本方針
～ハラスメントは許しません！～

社会福祉法人 六高台福祉会

理事長 正田 貴之



1 職場におけるハラスメントは、職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員の能力の有効な発揮を妨げ、また、法人にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、職員同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 当法人は下記のハラスメント行為を許しません。また、当法人の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

〈パワーハラスメント〉

- ① 身体的暴力行為。
- ② 相手やその親族、友人などの人格や尊厳を傷つける行為。
- ③ 業務遂行に関係のない要求を相手にしたり、自らの固定観念を相手に押し付けたりするような行為。
- ④ 業務遂行に関係のない事項について、執拗に相手から説明を求めること。
- ⑤ 違法行為を強要すること。
- ⑥ 相手を無視することや誹謗中傷すること、その他相手の名誉を傷つける噂を社内外に流布すること。
- ⑦ 業務遂行上の指導であっても、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返しとること。また、必要以上に叱責を繰り返すこと。
- ⑧ 業務遂行上の指導であっても、客観的に実現が不可能な内容を相手に求めて過度の精神的なプレッシャーを与えること。
- ⑨ 故意に情報を与えない、連絡事項を伝えない等の行為を繰り返し、職務遂行を妨害すること。
- ⑩ 解雇や降格など相手に雇用不安を与えるような言動をとること。
- ⑪ 他の職員等の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の職員等に暴露するなどの個の侵害に該当すること。
- ⑫ その他、相手の人格や尊厳を侵害する言動をとること。 など

〈セクシャルハラスメント〉

- ① 不必要な身体への接触
- ② 容姿および身体上の特徴に関する不必要な発言
- ③ 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問
- ④ プライバシーの侵害

- ⑤ 噂の流布
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑧ 性的な言動への抗議または拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑨ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑩ その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動 など

〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

- ① 妊娠・出産により事業に支障が生じるという趣旨の苦情を妊娠中の女性職員本人や他の職員に訴えること。
- ② 妊娠・出産を理由として退職や配置転換を強要・勧奨すること。
- ③ その他、相手の意に反する言動により不快感を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為
- ④ 妊娠による体調不良に対し、本人の求めがあるにもかかわらず休暇取得や時差出勤等の対応を認めないこと。
- ⑤ 妊娠による体調不良により通常と同じ業務に就けない者に対し、「迷惑」「無責任」などとみなす言動を行うこと。
- ⑥ その他、相手の意に反する言動により不快感を与えたり、職場環境を悪化させたりするおそれのある行為をすること。

3 この方針の対象は、常勤職員だけではなく、非常勤職員、準職員、嘱託職員等の非正規職員及び派遣職員を含めた当法人において働いているすべての職員及び役員です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の職員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性職員及び育児休業等の制度を利用する男女職員の上司及び同僚が行為者となり得ます。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4 職員がハラスメントを行った場合、常勤職員就業規則第45条、非常勤職員就業規則第43条の「懲戒の事由」に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

5 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合やハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し事案に対処します。

ハラスメントにかかわる相談は（相談窓口）

法人本部サポートセンター又は事業管理者まで

相談方法) 電話 047-386-6357 内線104~107

Mail shojuen@rokkoudai.or.jp

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

- 6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- 8 当法人には、妊娠・出産、育児や介護を行う職員が利用できる様々な制度があります。派遣職員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や相談窓口担当者に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、法人本部事務局に相談してください。
- 9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

社会福祉法人
六高台福祉会

松寿園

Shojuen