

# ハラスメントは許しません！

令和6年4月1日改定  
社会福祉法人伯方福祉会 理事長 赤瀬洋次

1 職場におけるハラスメントは、労働者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、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また施設・法人にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価にも影響を与える問題です。

妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの発生や背景になることがあり、また性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャ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す。更に、優越的な関係性を背景とした言動のなかで、業務上必要な範囲を超えた指導や指示は就業環境を害する恐れがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

2 わが施設・法人は下記のハラスメント行為を許しません。

〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

- ① 部下又は同僚による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ② 部下又は同僚による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 部下又は同僚による妊娠・出産したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関して、解雇やその他不利益な行為を与える行為
- ⑤ 部下が妊娠・出産したことにより、解雇やその他不利益な取り扱いを示唆する行為

〈セクシャルハラスメント〉

- ⑥ 性的な冗談、からかい、質問
- ⑦ わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
- ⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ⑨ 性的な噂の流布
- ⑩ 身体への不必要な接触
- ⑪ 性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑫ 交際、性的な関係の強要
- ⑬ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等職員に対する不利益な取り扱い

〈パワーハラスメント〉

- ⑭ 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ⑮ 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ⑯ 自身の意に沿わない職員に対し、業務から外す、隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ⑰ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関連のない作業を命じること
- ⑱ 役職者の部下を退職させるため、誰にでも遂行可能な業務しか行わせないなどの過小要求
- ⑲ 他の職員の性的指向・性自認・病歴などの機微な個人情報について、本人の了解なしに暴露すること。

3 この方針の対象は、正職員、準職員等当施設及び当法人で働く全ての職員です。

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・出産をした女性職員だけではなく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。

セクシャルハラスメントについては、上司、同僚、利用者及びご家族、取引業者の方等が被害者にも行為者にもなり得るものであり、異性に対する行為だけではなく、同性でも対象になります。また、被害

者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動はセクシャルハラスメントに該当します。

パワーハラスメントについては、上司が部下に対して行う行為のみを思い浮かべるとは思いますが、職場での影響力などでも優位的な立場になりますので、役職による職位、年齢、勤続年数にかかわらず行為者になり得ます。

相手の立場にな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、就業規則第9条「禁止事項」(13)に当たることとなり、第49条「制裁処分」によ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の相談窓口は次の者です。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職場環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に応じ対応します。相談には公平に、相談者だけではなく行為者についてもプライバシーを守り対応しますので、安心してご相談ください。

職名	氏名	連絡先	連絡先(個人)	性別
介護主任	山本恭二	■	■	男
介護主任	赤瀬佐織	■	■	女

6 相談者にはもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いは行いません。

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、およ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 当施設・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。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、上司や同僚にも何かしら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、日頃から業務にかかわる方々と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や措置を利用し、仕事との両立ができるようにするため、部署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、施設長に相談頂ければ管理職会等で調整を行います。

9 職場におけるハラスメント防止に関する研修・講習も行いますので、ふるってご参加ください。