

## ハラスメントは許しません！！

社会福祉法人五城目やまゆり会  
理事長 畠 山 順太郎

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。

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、さらに配慮の欠けた言動はパワーハラスメントの発生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。

2 我が法人は下記のハラスメント行為を許しません。

### <妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

- ① 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚の妊娠・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
- ③ 部下又は同僚が妊娠・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
- ④ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

### <セクシュアルハラスメント>

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ うわさの流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 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
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又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
- ⑧ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動  
・部下である従業員が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

### <パワーハラスメント>

- ① 身体的な攻撃（例：物を投げて身体に当てる、蹴る、殴る、胸ぐらをつかんで説教する等）
- ② 精神的な攻撃（例：同僚の前で上司が無能扱いする言葉をいう、皆の前で些細なミスを大きな声で叱責する、必要以上に長時間にわたり繰り返し執拗に叱る等）
- ③ 人間関係からの切り離し（例：理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じる、先輩・上司に挨拶しても無視され挨拶もしない、根拠のない悪い噂を流したり、会話しない等）
- ④ 過大な要求（例：終業間際なのに過大な仕事を毎回押しつける、1人ではできない量の仕事を押しつける、達成不可能な営業ノルマを常に与える等）
- ⑤ 過小な要求（例：営業職なのに倉庫の掃除を必要以上に強要する、事務職で採用したのに草むしりだけさせる、他の部署に異動させ仕事を何も与えない等）
- ⑥ 個の侵害（例：個人所有のスマホを勝手にのぞく、不在時に机の中を勝手に物色する、休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く）
- ⑦ 上記は例示であり、上記以外にもパワーハラスメントはあり得ること

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての労働者です。

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・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び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。

職場のパワーハラスメントについては、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為が該当します。

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す。

#### 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第49条「懲戒処分」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上記2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。

ハラスメントに関する相談（女性）	佐々木主任介護支援専門員（内線20番）	018-852-5400
ハラスメントに関する相談（男性）	佐藤主任生活相談員（内線17番）	018-852-5400
心身の健康管理に関する相談	加藤主任看護師（内線21番）	018-852-5400

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、育児や介護を行う労働者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、必要に応じて職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、早めに上司や同僚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、利用者は日頃から職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、育児や介護を行う労働者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、所属における職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、事務長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・講習も行っていますのでふるってご参加ください。