

## ハラスメント対応指針【ハラスメントは許しません！！】

社会福祉法人うめの木学園 理事長 村田哲朗

- 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、事業所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、性別役割分担意識に基づく言動、及び優越的意識に基づく威圧的言動は、各種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、相手の立場に立って、ハラスメントのない快適な職場を作っていきましょう。
- 当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部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動
  - ②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対する嫌がらせ等
  - ③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
  - ④妊娠・出産、育児・介護に関する制度等の利用等を理由に、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
  - ⑤妊娠・出産等したことを理由に、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為  
＜セクシュアルハラスメント＞
  - ⑥性的な冗談、からかい、質問、わいせつ図画の閲覧、配付、掲示、性的な噂の流布
  - ⑦身体への不必要な接触
  - ⑧交際、性的な関係の強要
  - ⑨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取扱い
  - ⑩その他、他人に不快感を与える性的な言動、就業意欲を低下させる性的な言動 など  
＜パワーハラスメント＞
  - ⑪同じ職場で働く者に対し、職場内の優位性（職位や在職年数等のほか、心理的優位性を含む）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。
  - ⑫上記⑪の要素を含む、精神的又は身体的攻撃
  - ⑬上記⑪の要素を含む、現状に見合わない過大又は過小な要求など
  - ⑭上記⑪の要素を含む、無視、妨害、中傷、侮辱など  
※上記⑪の要素を含んでいれば、個人的確執による⑫～⑬の言動もパワーハラスメントに該当。  
＜その他ハラスメント＞
  - ⑮新型コロナウイルス等感染症に罹患したことに対する誹謗中傷、無視など
- この方針の対象は、当法人において働いているすべての職員です。  
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。
- ハラスメントを行った場合、就業規則に基づき懲戒処分（けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇）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、在職年数、心理的優劣など）
  - ③ 被害者の対応（告訴等）・心情など
- 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。  
うめの木学園 施設長 関戸正人 副施設長 松下玲子  
  
・相談には公平性及びプライバシーに配慮し、事実関係確認に協力した者も含め、不利益取扱はしません。  
・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、適切な措置を講ずるとともに、再発防止に向けて適切に対処します。
- 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休暇制度等があります。就業規則等により確認しましょう。