職場におけるハラスメントに対する行動指針

【はじめに】

まず、はじめに「ハラスメント」とは、職場における「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為を指します。具体的には、属性や人格に関する言動や行為などによって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけることです。社会福祉法人双友会（以下「双友会」という。）では、基本理念に基づき、ハラスメント行為は許しません。当法人の職員以外の者に対しても、これに類する行為をしてはなりません。また、上司は部下である職員がハラスメントを受けている、もしくはしている事実を知りながらこれを黙認する行為をしてはなりません。職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどの様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つけるなどの人権に関わる許されない行為です。また、組織にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

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、職場環境の課題があると考えられており、それを幅広く解消していくことがハラスメントの防止につながります。

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要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、それらに関するハラスメントの原因ともなり得ること等から、日常的にこのような言動や行為を徹底して行わないことも重要です。つつじ山荘では、職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口を設けております。相談は公平に、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致しますので、安心してご相談ください。

実際にハラスメントが起こっている場合に限らず、その可能性がある場合やそのまま放置することで就業環境が悪化するおそれのある場合、ハラスメントに当たるのか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処致します。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り扱いは致しません。

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、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致します。

研修等によりハラスメント問題に対する理解と関心を深めていくとともに、職員同士が日常的に言動への注意を払い、お互いを尊重し合うことのできる、ハラスメントのない職場づくりに取り組みます。

【パワーハラスメントの禁止】 ※立場の優位性を背景に行われる行為

① 人の人格と尊厳を傷つけること
② 人格を傷つけるような暴言や身体的な暴力行為を行うこと
③ 仕事上のミスについて一方的に、または他の職員や利用者等が見ている前で責め続けること
④ 乱暴な言葉による恫喝的行為（罵倒、大声で怒鳴る、机を叩くなど）をすること
⑤ 気にくわないなどの理由から他の職員と差別した対応をすること
⑥ 故意に必要な情報や連絡事項をあたえないこと
⑦ 無視、舌打ち、悪口や陰口など
⑧ 威圧的な態度で接し、相手を委縮させる行為
⑨ 達成不可能な目標を設定し、達成できなかったことを理由に責めること
⑩ 正当な理由なく他の職員と異なる量や内容の仕事を強要すること
⑪ 正当な理由なく業務上必要のない指示命令をすること
⑫ 正当な理由なく仕事を妨害したり、仕事を与えないこと
⑬ 正当な理由なく能力を低く評価するような言動を行うこと
⑭ 法令違反の行為を強要すること
⑮ その他前各号に準ずる言動や行為等により相手を不快にさせたり、傷つく「嫌がらせ」や「いじめ」などと受け取る可能性のある全ての言動や行為

【セクシュアルハラスメントの禁止】

① 性的な冗談、からかい、質問
② わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
③ 性的な噂の流布
④ 身体への不必要な接触
⑤ 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
⑥ 交際、性的な関係の強要
⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った職員に対する不利益な取扱い
⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動

【妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止】

① 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 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 妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
④ 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り扱いを示唆する行為
⑤ 妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為

【指針の対象】

この指針の対象は、社会福祉法人双友会で働いている全ての職員です。ハラスメントについては、上司、同僚職員、ご利用者及びご家族、取引先の関係者等が、被害者にも行為者にもなり得るものであり、セクシュアルハラスメントに関しては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、被害者の性的思考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する可能性があります。

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の制度を利用する男女職員の上司及び同僚職員が行為者となり得ます。相手の立場に立って、普段の言動や行為を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

【処分・対処について】

職員がハラスメントを行ったと認められた場合、就業規則に定める懲戒の事由にあたることとなり、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

【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恐れがある場合、各ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処致します。相談には公平に、相談者だけでなく、同僚職員や行為者についても、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。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行いません。

・社会福祉法人双友会 総合施設長　　小西　豪志
・社会福祉法人双友会 居宅介護支援事業所　　府内　大知

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致します。

【最後に】

当法人の経営理念である『やさしさとやすらぎ、そして希望、安全を旨とする』を基

本とし、互いを尊重し、互いに敬意を払い、互いに思いやり、職員が働きやすい笑顔溢れる職場づくりに取り組み、ハラスメントのない職場環境を構築していきますので、ご理解とご協力をお願い致します。

社会福祉法人 双友会 理事長 緒方　一未

本行動指針は、令和４年４月１日に策定し、同日より施行する。なお、利用者または家族等によるカスタマーハラスメントに関する指針は別途定めることとする