

ハラスメント防止対策における指針

第1条

本指針は、すべての職員が職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下、「職場におけるハラスメント」という）の防止に努め、万一これに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切な対応を図ることを目的として策定する。

なお、この指針にいう職員とは、正職員だけではなく、契約職員、パート職員等も含まれるものとする。

第2条

当法人は次の「職場におけるハラスメント」行為を禁止する。

（パワーハラスメント）

職員が職務上の地位、人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、他の「職員その他の者」に対し、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をいう。

客観的にみて、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワーハラスメントに該当する。

- ① 身体的攻撃（暴行・傷害）
 - ・職員に対して殴る、蹴る等の行為や、机を叩く、蹴る等の威圧的な行為
- ② 精神的攻撃（強迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
 - ・人格を否定するような暴言
 - ・他の職員の前で大声で叱責をしたり、長時間にわたる叱責を繰り返し行う
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
 - ・一人の職員に対して集団で無視をし、職場で孤立させる
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要のことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
 - ・実現不可能な期限を設定し、業務を命ずる
- ⑤ 過小な要求（仕事を与えない、又は能力とかけ離れた程度の低い仕事を命じる）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（セクシュアルハラスメント）

職員が「職員その他の者」を不快にさせる職場の内外における性的な言動及び職員以外の者が職員を不快にさせる職場の内外における性的な言動をいう。

性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を含み、異性だけでなく、同性に対する言動も該当する。

- ① 性的な冗談やからかい、性的な事実関係を尋ねること
- ② 性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること
- ③ 性別により役割分担を強要はすること
- ④ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること

- ⑤ 性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らすこと（アウトティング）
- ⑥ 食事やデートに執拗に誘う事、交際・性的な関係の強要
- ⑦ 身体への不必要な接触
- ⑧ わいせつな図画の配布・掲示
- ⑨ 性的な言動に対して拒否等を行ったことを理由とする不利益な取り扱い
- ⑩ 性的な内容の電話・手紙・電子メールの送付、つきまとい

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）

職員が、妊娠・出産、育児又は介護に関する制度を利用することを阻害する言動で、当該職員の勤務環境が害されるもの及び妊娠・出産したことその他の妊娠・出産に関する言動で、妊娠・出産した当該職員の勤務環境が害されるものをいう。なお、業務分担や安全配慮の観点から客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

業務上の必要性とは、ある程度調整可能な休業等について、時期をずらすことが可能か職員の意向を確認すること等を指す。

- ① 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる）をすること（単なる自らの意思の表明は除く）
- ② 育児休業や介護休暇取得を阻害すること
- ③ 制度利用の請求等をしないよう、又は取り下げよう言うこと
- ④ 制度利用を理由とする不利益な取り扱いをしたり、示唆したりすること
- ⑤ 妊娠・出産等したことによる繰り返し又は継続的な嫌がらせ等をする事

第3条

ハラスメントの態様等によっては、就業規則第42条・43条・44条により次の懲戒処分に付されることがある。

- ① けん責、減給、出勤停止又は降格
- ② 懲戒解雇

第4条

職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は次の者とする。

西山 優 082-283-7487

〔 放課後等デイサービスきずなクラブ府中 第三者委員
児童発達支援きずなクラブきつず 第三者委員
あきさぼ保育園 第三者委員 〕

2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は、職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

3 代表理事は相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の職員から事情を聴くことができる。

4 問題解決のための措置として、第3条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働

条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

5 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

第5条

代表理事は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、法人全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第6条

管理者は妊娠・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業務配分の見直し等を行う。代表理事は業務体制の整備について、管理者の相談に対応する。

2 職員は法人が整備する妊娠・出産、育児や介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに管理者や代表理事に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる職員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

この指針は、令和4年4月1日より施行する。