

平成 29 年 10 月 1 日

# ハラスメントは許しません！！

社会福祉法人藤崎台童園

理事長 尾里 一清

- 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、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。

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、また、妊娠・出産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原因や背景に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 社会福祉法人藤崎台童園は下記のハラスメント行為を許しません。

就業規則第 30 条に規定する「育児休業等に関するハラスメントの禁止」に係る行為とは、次のとおりです。

- ① 部下又は同僚職員の妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ② 部下又は同僚職員が妊娠・出産・育児休業・介護休業等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 部下又は同僚職員の妊娠・出産・育児休業・介護休業等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行為
- ④ 部下又は同僚職員が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ⑤ 部下又は同僚職員が妊娠・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行為

就業規則第 31 条に規定する「セクシュアルハラスメントの防止」に係る行為とは、次のとおりです。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 交際、性的な関係の強要
- ⑥ 性的な言動により職員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下又は同僚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

- 3 この方針の対象は、社会福祉法人藤崎台童園で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・出産等をした女性職員及び育児休業等の制度を利用するすべての職員の上司及び同僚職員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、同僚職員、来客、取引先の関係者等が被害者並びに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。

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しょう。

4 職員がハラスメントを行った場合、就業規則第 73 条に規定する「懲戒の事由」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、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、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。

社会福祉法人藤崎台童園理事長 尾里 一清 ☎ 090-2715-9939

社会福祉法人藤崎台童園常務理事 三浦 直樹 ☎ 090-7456-6097  
E メールアドレス [m705nao@ybb.ne.jp](mailto:m705nao@ybb.ne.jp)

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、妊娠や出産した職員、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や配置の見直しなど上司や同僚職員に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事務所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、利用者は日頃から業務に係る職員の方とのコミュニケーションを図るようにしましょう。

妊娠や出産、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、法人として最大限のバックアップをいたします。対応に困ることがあれば、遠慮なく理事長、常務理事、園長までご相談ください。