ハラスメント防止のための指針

合同会社 Fun Challenge

法人は、第2種社会福祉事業やその他当法人が行う事業において、誰もが働きやすい職場環境をつくり、利用者に対して安定したサービス提供をできるようにするため、ここにハラスメント防止のための指針を定める。

1 ハラスメント防止に関する基本的考え方

ハラスメントが職場に与える影響は、従業員のモチベーション低下、ストレス、不眠、うつ病などの健康被害、離職率上昇、職場環境の悪化ととても大きなものがある。

悪意を持って行われるハラスメントは「いじめ」であり、重大な人権侵害に相当し、根絶しなければならない。悪意を持っていなくとも、行為の当事者は無意識で行った行為が、受け手にはハラスメントとしてとらえられることも多くある。

本指針では、そうした現状を踏まえた上で、皆が働きやすい職場となるために、どのような行為がハラスメントになるのかハラスメントの定義を行い、ハラスメント行為を禁じること、またハラスメントを防止するための対策を示すものである。

2、ハラスメントの定義

本指針におけるハラスメントとは、下記を言う。

(1) ー1 パワーハラスメント（従業員に対して）

3つの要素すべて満たした場合、事業所におけるパワハラに該当するものとする。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

<具体的な例>

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
 - ・人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む
 - ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
 - ・他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと
 - ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること
- ③ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
 - ・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること

・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

(1) ー2 パワーハラスメント（職員と利用者間で）

- ① 身体的暴力を行うこと
- ② 人格を著しく傷つける発言を繰り返し行うこと

<具体的な例>

- ① 攻撃的態度で大声を出す
- ② 机や椅子などをたたいたり蹴ったりする
- ③ 書類を破る
- ④ 制度上認められていないサービスを強要する
- ⑤ サービス提供上（契約上）受けていないサービスを要求する
- ⑥ あるいは「他のスタッフはやってくれた」など他者を引き合いに出して強要する
- ⑦ 「バカ」「クズ」などと言う
- ⑧ 人格を否定するような発言をする
- ⑨ 「ハゲ」「デブ」「ネクラ」など身体や性格の特徴をなじる
- ⑩ からかいや皮肉を言う
- ⑪ 差別的な発言をする

(2) モラルハラスメント

職員間および職員と利用者間で、次の行為に該当した場合、職場におけるモラハラに該当するものとする。

- ① 言葉や態度、行動などによって相手を精神的に追い詰めダメージを与える行為
偶発的な行為、単発的行為、連続性のある行為、集団的な行為、計画的意図的な好意に準じて、度合いが高くなっていく。

<具体的な例>

- ① 相手の行為を執拗に攻め、深夜まで話をする。
- ② 一人に対し複数で結束し、相手を追い詰める発言を行う（計画性・継続性）
- ③ 会話を無視したり、連絡を無視し続ける（継続性）
- ④ 相手を人格否定するような言葉を使い続ける（継続性）
- ⑤ 相手の悪口を言い続ける（継続性）

モラルハラスメントの特徴として 物理的な暴力は伴わず、精神的な苦痛を与えるものであり、周囲から見えにくい陰湿な嫌がらせである場合もあり、気付いたときには、被害者がうつ状態になっていたり、被害者を退職させてしまう事態になってしまうこともあるので注意していく必要がある。

(3) セクシュアルハラスメント

次の行為に該当した場合、職場におけるセクハラに該当するものとする。

① 対価型セクシュアルハラスメント

セクハラ行為を受けた労働者が、その言動に対して拒否、抗議などの対応をしたことで、事業主等から解雇、降格、減給等の不利益を受けること

② 環境型セクシュアルハラスメント

職場で行われるセクハラ行為によって仕事の環境が損なわれ、仕事をする上で見過ごせないほど重大な支障が生じること

③ 同性に対するものも含まれる

同性から同性に対するもの、女性から男性に対するものもセクハラに該当する

<具体的な例>

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、配布、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

3 ハラスメント対策

(1) 啓発活動

① 従業員に対しては、本指針に基づいたハラスメント防止を徹底する定期的な研修（年1回以上）を実施する。

② 利用者及び家族に対しては、契約時もしくはモニタリング等ハラスメントについて説明する。

(2) 相談窓口の設置

相談窓口担当：柳 浩子

電話：049-270-4098 メール：shobu-project.@sun-natural.net

相談窓口担当者は、相談内容を具体的に記録し、ハラスメント対応委員と必要に応じ上司に連絡する。相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守り対応する。

(3) 緊急的な対応

緊急的な対応の必要性があると判断した場合は、相談窓口担当者と上司は、被害者への配慮のための措置（メンタルヘルス不調への対応、行為者に対して1人で対応させない、物理的距離を取らせる等）を行う。

(4) ハラスメント委員会の設置

委員 柳 尚武（代表社員）
柳 浩子（管理者兼サービス管理責任者）
福地 都美子（職員）
長谷川 智行（職員）

*委員が当事者になった場合は、その委員は該当事案の協議、決定には参加しない。

(5) ハラスメント委員会の役割

- ① 委員会はハラスメントの事案があった場合、相談窓口の連絡を受け開催する。事案がなかった場合も、一年に一度は委員会を開催し、研修計画等を決定する。
- ② 委員は、窓口担当者からの報告をもとに行為者からの聞き取り（必要に応じて相談者と行為者双方からの聞き取り）を行い、相談や報告のあった事例についてハラスメントに該当するか決定を下す。
- ③ ハラスメントと認定された時には、行為者の対して通知を行い、再発防止のための研修と注意を実施する。
- ④ 再三の注意にも関わらず、行為者がハラスメント行為を繰り返した場合は、委員会は、職場内の秩序維持のため、行為者の処遇について役員にゆだねるものとする。

附則

本指針は、2025年6月1日より施行する。