

ハラスメントは許しません！！

社会福祉法人 樺会 理事長 瀧田 孝博

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、会社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は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、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に注意しましょう。

2 社会福祉法人 樺会 は下記のハラスメント行為を許しません。

■「他人に不快な思いをさせ、事業所の秩序・風紀を乱す行為」とは以下のような行為です

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

- ①部下または同僚による妊娠・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部下または同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用した事による嫌がらせ等
- ③部下または同僚が妊娠・出産等した事による嫌がらせ等

＜セクシュアルハラスメント＞

- ④性的な冗談、からかい、質問
- ⑤わいせつ図画の閲覧、配布、提示
- ⑥その他、他人に不快感を与える性的な言動

■「他人の人権を侵害、業務を妨害をしたり、退職を強要する行為」とは以下のような行為です

＜妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

- ⑦部下による妊娠・出産、育児・介護休業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
- ⑧部下が妊娠・出産等した事により、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為

＜セクシャルハラスメント＞

- ⑨交際、性的な関係の強要
- ⑩身体への不必要な接触
- ⑪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

■「暴行、脅迫、障害、賭博またはこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは以下のような行為です

＜セクシュアルハラスメント＞

- ⑫交際、性的な関係の強要
- ⑬性的な言動に対して拒否等を行った部下等に対する不利益な取り扱い など

3 この方針は、法人において働いている全ての労働者が対象です。

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およ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、入所者（利用者）およびその家族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。また、被害者の性的指向又は性自認に関わらず、性的言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

4 職員がハラスメントを行った場合、就業規則第 59 条第 1 項 懲戒の種類および第 63 条 懲戒解雇にあたることとなり、処分されることがあります。

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）窓口担当者は次の通りです。

※相談には公平に、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しますので安心してご相談下さい。 令 6 年 3 月 1 日改定

- | | |
|---|---|
| ・施設長 大森 理 (TEL : 0299-27-5501) ※特別養護老人ホームのぞみ所属 | ・事務部長 廣瀬祐子 (TEL : 0299-26-2131) ※旭台病院所属 |
| ・施設長 瀧田孝博 (TEL : 0299-24-1611) ※介護老人保健施設ゆうゆう所属 | ・管理者 原田直子 (TEL : 070-1736-7413) ※訪問看護所属 |
| ・管理者 出山けい子 (TEL : 070-3397-9234) ※ケアプランセンターゆうゆう所属 | ・管理部長 但木裕子 (TEL : 0299-56-3600) ※本部所属 |
| ・管理者 小松真理 (TEL : 0299-44-1828) ※ケアタウンけやき所属 | |

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り扱いは行いません。

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為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 社会福祉法人 樺会には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度が整備されています。制度を利用する際には、必要に応じて業務配分の見直し等が必要になる場合があります。円滑な制度の利用の為にも、早めに所属長へ相談するようにしましょう。また、制度の種類や詳細などについては、各事業所窓口担当者へ相談して下さい。

所属長等は、職員が各制度を安心して利用し、仕事との両立が出来るようにするため、業務配分の見直し等を行ってください。

互いに協力し合い、相手の立場に立ったハラスメントのない働きやすい職場作りを目指しましょう！