

# 特定非営利活動法人げんき ハラスメントに対する方針

職場におけるハラスメントは、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、従業員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。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。その他パワーハラスメント等を含め職場の雰囲気悪化や、職場秩序を阻害するような言動は許しません。すべての個人が尊重され、互いに信頼の下に良好な人間関係を構築し、活気ある職場を目指します。

## 就業規則の規定

### 第3章 服務

#### 第16条 (セクシュアルハラスメント等の禁止)

従業員は、性的言動等により就業環境が損なわれる次の行為、言動を行ってはならない。(セクシャルハラスメント)

1. 相手の意に反する性的な言動で人格を傷つけかねない、または品位を汚すような言葉遣いをする事
2. 性的な関心の表現を業務遂行に混同させる事
3. わいせつな図書、雑誌、写真等を配布または掲示すること
4. 相手が返答に窮するような性的な冗談やからかい等をする事
5. 性的関係の強要や必要なく体に触ること
6. その他前各号に準じる行為、言動を行うこと

2. 従業員は、職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動等により、他の労働者の就業環境を害するような次の行為、言動を行ってはならない。(パワーハラスメント)

1. 精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境悪化させる行為
2. 人間関係からの切り離し(隔離、意図的な仲間外れ、無視など)
3. 業務上明らかに不要なことや業務遂行不可能なことの強要、仕事の妨害
4. 業務上の合理性がなく、能力と経験からかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

5. 私的なことに過度に立ち入ること
  6. その他前各号に準じる行為、言動を行うこと
3. 従業員は、職場において発信者の意図に関係なく相手に不快な思いをさせたり、尊厳を傷つけたりする言動等により「モラルハラスメント」「マタニティハラスメント」「ジェンダーハラスメント」などあらゆるハラスメントと疑われるような行為を行ってはならない。
4. 従業員は、セクシュアルハラスメント若しくはパワーハラスメントにより被害を受けた場合、又は被害を受けるおそれのある場合は、相談及び苦情を申し立てることができる。これらの申立てを受けた場合は、会社は、速やかにその旨の報告、事実関係の調査に着手するとともに、申立人が申立後もセクシュアルハラスメント等による被害を受けないように対処するものとする。また、対処する過程において、会社は、申し立てた従業員のプライバシー等を配慮し、本人の不利益にならないよう細心の注意を払うものとする。

## 行動方針

### 1 当法人はハラスメント行為を許しません。

#### 妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント

- 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、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

#### セクシャルハラスメント

- ①性的な冗談、からかい
- 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性的な言動により社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部下等従業員に対する不利益取扱い

⑧その他、他人に不快感を与える性的な言動等

## パワーハラスメントやその他のハラスメント

- ①職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害される行為。
- ②言葉や態度、身振りや文書等によって、個人の人格や尊厳を侵害する言動により精神的・肉体的に苦痛を与え職場環境や職場の雰囲気悪化させる行為
- ③その他、他人に不快感を与える嫌がらせや困らせること、存在を認めない無視行為等

2 この方針の対象は、正規非正規にかかわらず、当社で働いているすべての従業員です。

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・出産等をした女性従業員及び育児休業・介護休業等の制度を利用する男女従業員の上司及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。

パワーハラスメントについては、上司、同僚、部下、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものです。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。

3 当法人の従業員がハラスメントを行った場合、就業規則（第 58 条）に基づき懲戒処分します。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

当法人の従業員がハラスメントを行った場合、就業規則（第 58 条）に基づき懲戒処分します。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・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

## 4 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おそれがある場合や上記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。

その他メンタルヘルスやキャリア支援等々に関する相談にも対処します。

### 相談窓口

総務 原田千穂美

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相談してください。

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いりません。

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します。

## 5 ハラスメント対策委員会

ハラスメント対策委員会を設置し、研修の開催や、相談対応・解決処理を行って参ります。

### ハラスメント対策委員

委員長 牧野大

委員 事業所管理者、児童発達支援管理責任者

相談や苦情があった場合は、委員の中から委員長が選任し手順に沿って対応します。

令和4年4月1日 施行

令和5年4月1日 変更

## 相談対応・解決処理の手順

