

ハラスメント対策

ガイドライン



社会福祉法人ひばり

ハラスメント対策ガイドライン

- 1 ハラスメント対策ガイドラインについて
- 2 法人が対策を進めるハラスメント
- 3 法人の責務
- 4 職員の責務
- 5 ハラスメント対策推進委員会の役割について
- 6 ハラスメントの相談
- 7 もしハラスメントが発生したら
- 8 関連事業者 企業実習の学生の皆さまへ

おわりに

ハラスメント対策ガイドライン

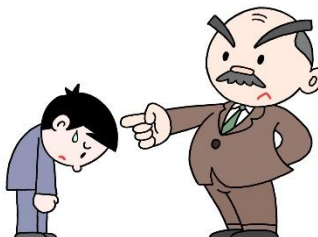
1 ハラスメント対策ガイドラインについて

ハラスメント防止対策が2022年4月から事業所に義務化されたことで、現在様々な事業所で防止に向け取り組みが進められているところです。パワーハラスメント（パワハラ）やセクシュアルハラスメント（セクハラ）等が一度職場内で起こると被害を受けた職員だけでなく職場全体に影響を及ぼし職場環境が悪化することで作業意欲の低下等にもつながりかねません。

また被害を受けた職員の精神的な苦痛は計り知れません。このようなことを予防し、仮に起こってしまった場合に速やかに解決することが求められることから社会福祉法人ひばり（以下「法人」といいます）では防止対策に向けたガイドラインを作成し取り組みを進めることとします。

2 法人が対策を進めるハラスメント

ハラスメントは様々ありますが、法人ではその中から事業所で起こりやすいと考えられる次の6つの防止対策を対象に取り組みを進めることにします。

No	名称	内容
1	パワーハラスメント (パワハラ) 	主に職場や事業所において役職・年齢・性別・勤務成績等の違いや立場の上下関係・優位性等を利用して嫌がらせや無理難題を言ったり押し付けたりする行為 (例) ○ 上司と考え方が違うことで理由なく意見を聞いてもらえない。 ○ 失敗すると大声で怒鳴られたり恫喝されたりする。 ○ 度が過ぎた注意をされる。 ○ 成績が悪いことを必要以上に非難されたり執拗にいわれたりする。 ○ 上司が絶対であるかのようなことを言われ法令等を見下したり無理な指示をされる。 ○ 失敗すると頭等をたたかれたりテーブル等をけられたりする。 ○ ネチネチと嫌味を言われる。

2	<p>セクシュアルハラスメント (セクハラ)</p> 	<p>望まない性的な言動により職場内の環境や人間関係を悪化させたり個人の人権を著しく害する行為 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 年齢や容姿を興味本位で聞かれる。 ○ 個人のことを必要以上に聞かれる。 ○ 体を触られる。 ○ 性的な話題や画像等を見せられる。 ○ 体を必要以上に近づけられる。 ○ ネットに書き込みを頻繁にされる。
3	<p>モラルハラスメント (モラハラ)</p> 	<p>相手の人格を否定したり無視したり言葉の暴力等を行う行為 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「お前なんか死ね」「お前は何もできない」「お前はいらぬ」「役立たず」等の暴言を言われる。 ○ 挨拶しても無視される。 ○ 事業所内で無視される。 ○ 仕事を与えられない。
4	<p>マタニティハラスメント (マタハラ)</p> 	<p>妊娠や出産・育児休業や介護休暇等の利用に関し嫌がらせや嫌味・休みにくくする等を行う行為 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「休みが多くていいね」「また休むの」「休まれると困るんだよね」「職場が忙しいんだよね」等 休むことを非難されたり 休むことが罪悪のように言われる。
5	<p>アルコールハラスメント (アルハラ)</p> 	<p>お酒の強要や飲酒上の嫌がらせを行う行為 無理に飲ませたり 無理に飲食の場に誘ったり 無理に歌わせたりすること (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「私の酒が飲めないのか」といい 無理に飲ませようとする。 ○ 断っても何度も繰り返し飲食の場に誘われる。 ○ カラオケで歌を強要される。 ○ 帰宅時間が迫っても無理に引き留められる。
6	<p>テクノロジーハラスメント (テクハラ)</p> 	<p>I T 機器等の利用が苦手な職員に対し丁寧に教えなかったりする行為 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「こないだ説明しましたよね」 ○ 「こんなこともわからないんですか」 ○ 説明を聞きにくい雰囲気がある。

* あなたの行為が相手を不快にすることでハラスメントになってしまうこともあります。

3 法人の責務

ハラスメントを防止するために法人は次の取り組みを進めます。

- (1) ハラスメントが起こらない職場環境を整えます。
- (2) ハラスメント対策を進めるために推進委員会を設置します。
- (3) もしハラスメントが発生したら加害側に対し適切な処分を行います。
- (4) 通報や相談をした職員が不利益とならないよう最大限注意を払います。

4 職員の責務

ハラスメントは犯罪となる可能性もあります。したがって職員はハラスメントの知識を深め自身の行為がハラスメント行為にならないよう十分注意する必要があります。相手の立場を尊重する節度ある行動に心がけましょう。

5 ハラスメント対策推進委員会の役割について

ハラスメントを防止するために法人内に「ハラスメント対策推進委員会」（以下「委員会」という）を設置し取り組みを進めます。

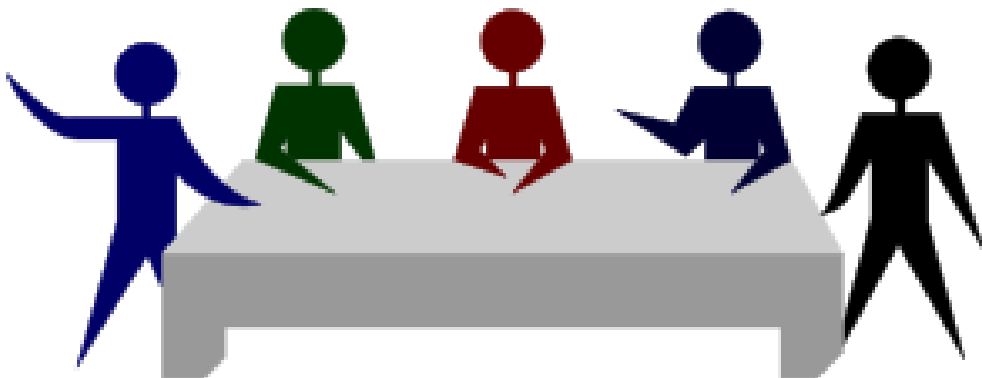
(1) 委員会の構成

委員会の構成は次の通りです。

委員数 6名（役員は委員長・副委員長・事務局兼記録係）

(2) 委員会の役割

- ① 職員にハラスメントの知識を深める教育（研修等）の実施
- ② ハラスメントに関する職場内の実態調査の実施
- ③ 相談等ハラスメント対策の職員等への周知
- ④ 相談のあったハラスメントの調査及び対策の検討
- ⑤ その他ハラスメント防止に必要なこと



6 ハラスメントの相談

法人では 委員会とは別に相談員をそれぞれの事業所に配置します。職員若しくは関連事業者や実習生等がハラスメントを受けたと感じたときは相談ができるようにしています。なお相談員は セクハラ等デリケートな相談を受けることもあるためすべて女性の職員とします。



7 もしハラスメントが発生したら

ハラスメントが発生した場合次のような手順で解決を図ります。

- (1) 相談員がハラスメント相談を受ける
- (2) 相談員は委員会に相談内容について報告し協議する
- (3) 委員会は相談内容の事実確認を慎重に行う(加害者本人または周辺職員から聞き取りや面接等を行う)
- (4) 相談員と委員会は対策について協議する
- (5) 委員会は法人理事へ報告し必要により指示を受ける
- (6) 相談員は 対策について相談者へ報告する
- (7) 理事は理事長へ状況を報告する
- (8) 委員会は行為者に事実確認後速やかに厳重な注意をする(ハラスメント行為を止める)
- (9) 理事長は事実関係の報告を受け理事会で協議し行為者の処分を行う

以上のような流れになります。ただし被害を受けた人が直接警察等に訴えた場合は 状況を注視し 結果を踏まえ処分等対応を考えることとします。

なお委員会で事実関係を調査した時点で虚偽の相談であることが 明らかとなった場合は 法人の就業規則に基づき処分されます。

8 関連事業者 企業実習の学生の皆さまへ

ハラスメント対策（防止）が義務付けられたことから 法人では対策を進めるために「ハラスメント対策推進委員会」を設置するとともに 各事業所にハラスメント相談員を配置しました。もし来所（園）したときに 当法人職員からハラスメント行為を受けた場合は遠慮なく事業所相談員にご相談いただけるようお願いいたします。また同様に被害について所属する事業所や学校等を経由して調査等を行う場合は 法人としても真摯に受け止め協力をすることとしていますので 遠慮なくご相談いただけますようお願いいたします。

おわりに

ハラスメントは他の職員の面前で起こるとは限りません。セクハラ等はネットやSNSを利用した書込み（付きまとい）や他の人がいない時などを見計らって行為に及ぶことが報道等でも明らかです。行為は時には陰湿であったり執拗であったりもします。このようなときは勇気を出して相談してください。

時を失うとその行為を助長したりエスカレートし 心に受けるダメージもさらに大きくなることも考えられます。

またパワハラ等は 上司が地位等の優位性を利用し部下や弱い立場の職員等に対し行われることが多く 被害を受けた職員等も不利益な立場になることを恐れ 相談しにくいと考えてしまうことがあるかもしれません。

法人では 相談員や委員会の役割の中に 個人のプライバシーを守ることを義務化しました。さらにパワハラは直属の上司が行為者であることも考えられるため 委員会から経営者への報告や相談は 法人（職場）組織とは別に法人内の理事（5名）であれば だれにでもできるようにしました。

私たちが働く職場が 少しでも明るく コミュニケーションが円滑にとれる職場を目指して 法人としても取り組みを進めていきたいと思っております。

2021年8月



ハラスメント対策ガイドライン

2021年8月

社会福祉法人ひばり

藤沢市善行4丁目3689-1