

福岡地域福祉サービス協会ハラスメント防止指針

2022 年 9 月 27 日 事務局

2022 年 9 月 30 日 理事会

2025 年 9 月 26 日 理事会

1. 目 的

ハラスメントは人権にかかわるものであり、人格を否定し、個人の尊厳を傷つける行為であるとともに、職員の能力の有効な発揮を妨げ、また、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。

この指針はハラスメントのない、すべての職員がお互いに尊重しあえる、安全で働きやすい職場づくりに役立てるために定めるものです。

2. ハラスメントの種類と内容

(1) セクシュアルハラスメントに類する行為

職場における性的な言動に対する他の職員の対応等により当該職員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

【具体例】

- 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- うわさの流布
- 不必要な身体への接触
- 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- 交際・性的関係の強要
- 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

(2) 妊娠・出産、育児・介護に関するハラスメント行為

職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により職員の就業環境を害することをいう。

(なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない)

【具体例】

- 部下の妊娠・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言動
- 部下又は同僚の妊娠・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
部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- 部下が妊娠・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言動
- 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

(3) パワーハラスメントに類する行為

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

【具体例】

- 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）過少な要求（業務上の合理性なく、能力や経験と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）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- その他、適正な業務の範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

(4) その他のハラスメント

職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為をハラスメントとする。

(5) 部下である職員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

3. 対 象

この指針の対象は、正職員のみならず、準職員、短時間雇用職員、嘱託雇用職員、登録ヘルパー等、名称のいかんを問わず当法人で雇用されているすべての労働者及び派遣労働者及び利用者・ご家族、取引先の社員の方等を含みます。

4. ハラスメント行為者への対応について

当法人で雇用されている職員が禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則88条・89条・90条に基づき懲戒処分の対象とし厳正に対応します。また、被害者の救済のために必要な措置を講じます。

5. ハラスメント相談窓口

ハラスメントに関する相談窓口を法人本部に設けます。

相談窓口 法人本部 徳永三和子・富山克彦 電話 092-643-8666

相談窓口の担当者は、申出をした職員および関係当事者のプライバシーの保護を徹底します。

ハラスメントに関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該職員に不利益な取扱いを行わない。また事実関係の確認に協力した者等についても不利益な取扱いを行わない。

外部への相談を希望する者は法人が委任した弁護士事務所を活用することができます。

外部相談窓口 法律事務所池永オフィス 池永修弁護士 電話 092-645-0671

6. ハラスメント防止に関する周知・再発防止について

ハラスメント防止のための周知及び定期的な研修(年1回)を行います。

ハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じます。