

平成22年10月8日
一部改正 平成24年4月1日
一部改正 平成26年7月1日
一部改正 平成29年6月1日
一部改正 平成30年4月1日
一部改正 令和元年6月15日
一部改正 令和元年9月3日
一部改正 令和2年4月1日

ハラスメントは許しません

社会福祉法人同仁会理事長

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、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、職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。
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発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産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原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。
- 2 同仁会は、次の行為を許しません。
 - (1) 性的及び身体上の事柄に関する冗談、からかい、質問
 - (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - (3) 性的な噂の流布
 - (4) 身体への不必要な接触
 - (5) 性的な言動により職員等の勤務意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
 - (6) 交際、性的な関係の強要
 - (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対する解雇、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、相手方及び地の職員に不快感を与える性的な言動
 - (9) 部下又は同僚の職員による妊娠・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
 - (10) 部下又は同僚の職員が妊娠・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
 - (11) 部下又は同僚の職員が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
 - (12) 部下の職員による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為
 - (13) 部下の女性職員が妊娠・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行為これらの行為を行った場合は、次の要素を総合的に判断し、就業規則の規定に基づき懲戒処分されます。
 - ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - ② 当事者同士の関係（職層等）

③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

また、これらの行為を黙認した上司も懲戒処分の対象になります。

3 この方針の対象は、正規職員、契約職員、派遣職員等当法人において働いているすべての職員です。

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・出産等をした女性職員及び育児休業等の制度を利用する男女職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。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。

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。

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。

高萩地区

同仁会乳児院	谷施設長	0293-23-6251
臨海学園	塩沢施設長	0293-22-2357

水戸地区

内原和敬寮	西野宮施設長	029-212-5054
内原深敬寮	渡辺施設長	029-212-5053

つくば地区

さくらの森乳児院	小林施設長	029-875-3452
つくば香風寮	江原施設長	029-875-3451

どの相談窓口でもかまいません。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ください。

5 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行いません。

6 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応します。

7 当法人には、妊娠・出産、育児や介護を行う職員が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利

用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や事務局に相談してください。また、気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、法人事務局事務長に相談してください。