

社会福祉法人東郷町社会福祉協議会ハラスメント防止のための方針

社会福祉法人東郷町社会福祉協議会

本会は職場におけるハラスメント防止のための本指針を定める。

1 ハラスメント防止に関する基本的考え方

本指針におけるハラスメントとは、下記を言う。

(1) 職場におけるハラスメント

ア パワーハラスメント

3つの要素すべて満たした場合、職場におけるパワハラに該当するものとする。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

<具体的な例>

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・殴打、足蹴りを行うこと
- ・相手に物を投げつけること

② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

- ・人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む
- ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
- ・他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと
- ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること

③ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- ・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること
- ・労働者の性的指向性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

イ セクシュアルハラスメント

① 対価型セクシュアルハラスメント

セクハラ行為を受けた職員が、その言動に対して拒否、抗議などの対応をしたことで、事業主等から解雇、降格、減給等の不利益を受けること

② 環境型セクシュアルハラスメント

職場で行われるセクハラ行為によって仕事の環境が損なわれ、仕事をする上で見過ごせないほど重大な支障が生じること

③ 同性に対するものも含まれる

同性から同性に対するもの、女性から男性に対するものもセクハラに該当する

<具体的な例>

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③ うわさの流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

(2) カスタマーハラスメント

本会において行われるサービス等の利用者又はその家族等及び関係者からの言動のうち社会通念上相当な範囲を超える要求又は言動により、職員の就業環境を害する恐れのある行為。

- ① 暴言、威圧的な言動、人格を否定する発言
- ② 業務の範囲を超える過度又は不当な要求
- ③ 合理性を欠く長時間の拘束や、執拗な要望・クレーム
- ④ その他、職員の就業環境を著しく害する行為

2 ハラスメント対策

(1) 職場におけるハラスメント

相談窓口担当は本指針に基づいたハラスメント防止を徹底する定期的な研修（年1回以上）を受けるなど、適切な防止策を講じる。また、ハラスメント事案が生じた時は、速やかに事実関係を確認して厳粛な措置を講じるとともに、適切な再発防止策をとる。相談者は相談したことを理由として、解雇その他不利益取扱いをされない。

(2) カスタマーハラスメント

職員が安心して相談できる相談体制を整備し、本指針に基づいたハラスメント防止を徹底する定期的な研修（年1回以上）を設けるなど、適切な防止策を講じる。また、カスタマーハラスメントが発生した場合、複数名による対応、事実関係の記録、管理者への報告、必要に応じて関係機関等と連携など状況に応じて適切な対応を講ずる。なお、相談者は相談したことを理由として、解雇その他不利益取扱いをされない。カスタマーハラスメントが継続し、又は著しく悪質であると認められる場合には、サービス提供方法の見直しその他必要な措置について、利用者又はその家族等と協議を行うことがある。

3 ハラスメントに関する相談窓口と対応

ハラスメントに関する相談のための窓口（以下「相談窓口」という）設置し、従業員に周知する。

- (1) 本会におけるハラスメントに関する相談窓口担当者は次の者を置く。相談者は以

下のア、イの担当者を任意で選ぶことができる。

ア 事業所内相談窓口担当

各事業所責任者とする

イ 本会相談窓口担当

事務局長とする

電話 0 5 6 1 (3 7) 5 4 1 1

相談窓口担当者は、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り対応する。電話、メールでも相談を受け付ける。

(2) 本会職員はハラスメントを受けた場合、相談窓口担当者に報告・相談する。相談窓口担当者は、必要な対応を行う。

(3) 相談窓口担当者は、被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）を行う。

(4) 相談窓口担当者は、相談や報告のあった事例について問題点を整理し、被害防止のため、研修実施や状況に応じた取組を行う。

4 職員・利用者等に対する当該指針の閲覧

本指針は職員が閲覧できるよう配置・周知する。

附則

本指針は、令和4年4月1日より施行する。

附則

本指針は、令和8年3月1日より施行する。

<参考>その他の相談窓口の紹介

厚生労働省愛知労働局では総合労働相談コーナーがあります。

名古屋東総合労働相談コーナー（名古屋東労働基準監督署内）

電話 052-855-2762

名古屋市天白区中平 5-2101