

## ハラスメント防止にかかる指針

社会福祉法人えびえ四季会では、ハラスメント行為は許しません。職場におけるハラスメントは、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、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、社会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の発生の原因や背景となることがあり、また、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す。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

### ハラスメントの種類について

#### 《パワーハラスメント》

- ・ 隔離、仲間外し、無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ・ 私的なことに過度に立ち入ること
- ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ・ 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
- ・ 暴行、傷害等身体的な攻撃
- ・ 脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

#### 《セクシュアルハラスメント》

- ・ 性的な冗談、からかい、質問
- ・ わいせつ図画の閲覧、配布、提示
- ・ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ・ 性的な噂の流布
- ・ 身体への不必要な接触
- ・ 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
- ・ 交際、性的な関係の強要
- ・ 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り扱い など

#### 《妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント》

- ・ 部下または同僚による妊娠、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

- ・部下または同僚が妊娠、出産、育児、介護に関する制度や措置を利用したことにより嫌がらせ等
- ・部下または同僚が妊娠、出産したことによる嫌がらせ等
- ・部下による妊娠、出産、育児、介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為
- ・部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

この方針の対象は、正社員、パート、派遣社員等当社において働いている全ての労働者です。職員がハラスメントを行った場合、就業規則の「懲戒の種類」に当たることとなり、処分されることがあります。

職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は施設長、事務局長です。相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはい行いません。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為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。

この指針は令和4年2月21日に施行する

この指針は令和6年11月1日に施行する