

ハラスメントのない職場をめざして

公益財団法人地域社会振興財団
理事長 大石 利雄

当財団は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント、カスタマー・ハラスメント、その他のハラスメント行為を一切許しません。

互いを尊重し、安心して働ける職場づくりは、あなたの意識から始まります。被害者にも加害者にもならないために、安心して働ける環境を共に築きましょう。

◆職場におけるハラスメントの例

セクシュアル・ハラスメント

職員等が職場における性的な言動に対する他の職員の対応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等の就業環境を害するもの

具体例：「女のくせに」「男のくせに」

卑猥なことばを使ったり、身体的な特徴をからかったり、性的な冗談をいう

抱きついたり、不必要に身体を触る

◎男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対応するものではなく、同性に対するものも該当します。また、相手の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば該当します。

アカデミック・ハラスメント

職員等がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員等に対して行う不適切な言動により、研究をする環境を害するもの

具体例：指導を行わない

研究室の機器を使用させない

◎研究の場における権力を利用したいじめや嫌がらせは、相手の研究を行う権利、働く権利を侵害し相手に精神的苦痛や不利益を与えることとなります。

パワー・ハラスメント

職員等が職場において行う優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、他の職員等の就業環境を害するもの

具体例：相手に物を投げつける

人格を否定するような言動を行う

◎上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優越的な関係を背景に行われるものも含まれます。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職員等が妊娠や出産に関する職場における言動、若しくは育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の職員等の就業環境を害するもの

具体例：妊娠したことや子育てに不適切な発言をする

制度にある時短勤務を認めない

◎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はハラスメントには該当しません。

カスタマー・ハラスメント

取引先、施設利用者等の利害関係者が、社会通念上許容される範囲を超えた言動により職員等の従業環境を害するもの

具体例：暴言・脅迫・侮辱（「土下座しろ」「無能だ」など）

不当な要求（契約外の過剰サービス要求、理由のない返金要求）

SNS での執拗な攻撃や誹謗中傷

◎要求内容が正当でも、暴言・脅迫・過度な拘束があればカスタマー・ハラスメントに該当します。

◎他の事業主が雇用する労働者に対する言動にも注意してください。

就職活動等におけるセクシャル・ハラスメント

職員等による性的な言動により求職者等による就職活動が疎外されるもの

具体例：求職者等の訪問時、性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行う

◎SNS 等のオンラインを介したのもやオンライン上で行われるものも含まれます。

その他のハラスメント

前述のハラスメントには当たらないが、職務上の関係にある職員等が、その意図にかかわらず、他の職員等に不利益や精神的・身体的損害を与え、個人の尊厳若しくは人格を侵害し、又は職務をする環境を害するもの

◆職員等がハラスメントを行った場合、「就業規則」及び「ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。

処分の内容は次の要素を総合的に判断し決定します。

- 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（職位等）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等

◆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。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恐れがある場合やハラスメント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。

退職後であっても在職中に起きたハラスメントについて1年以内の間、相談を受け付けています。

【相談窓口担当者】

- ・事務局次長若しくは総務課長
- ・総務課参事若しくは課長補佐
- ・総務課総務係長
- ・総務課研修係長

※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。

また、相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはいりませんので、安心してご相談ください。

◆この方針は、当財団で働いている全ての労働者を対象にします。

相手の立場にたって、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、働きやすい職場をみんなで作っていきましょう！