

特定非営利活動法人難病障がい児者を支えるみなのかい
ハラスメント防止指針

(目的)

第1 本指針は、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）を防止するために職員が遵守すべき事項を定める。

なお、この指針でいう職員は、正社員だけでなく、契約社員等の非正規社員及び派遣労働者も含む。

(ハラスメントの定義)

第2 パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えるものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しない。

2 セクシャルハラスメントとは、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、相手の性的嗜好又は性自認の状況にかかわらず、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。

3 前項の他の職員とは、直接的な性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての職員を含む。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産・育児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女性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該当しない。

5 第1項、第2項及び第4条の職場とは、職員が業務を執行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3 すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、他者の職員に対してもこれに類する行為を行ってはならない。

2 パワーハラスメント（第2第1項の要件を満たした以下のような行為）

①殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃

- ②人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長時間にわたり、別室に隔離するなど
の人間関係からの切り離し
- ④長時間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じる
などの過大な請求
- ⑤管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要
求
- ⑥他の職員の性的嗜好・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了承を得ず
に他の職員に暴露するなどの個の侵害

3 セクシャルハラスメント（第2第2項の要件を満たした以下のような行為）

- 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
- 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して、解雇、不当な人事考査、配置転
換等の不利益を与える行為
- ⑧その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（第2第4項の要件を満たした以下のような行為）

- ①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
な取り扱いを示唆する言動
- ②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
- ③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
- ④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り扱いを示唆する言動
- ⑤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

5 部下である職員が職場における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

(懲戒)

第4 次の各号に掲げる場合に依じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ①第3第2項（①を除く。）、第3第3項①から⑤及び⑧、第4項又は第5項の行為を行った場合
けん責、減給、出勤停止又は降格
- ②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第2第2項①又は第3第3項⑥、⑦の行為を行った場合
懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は常駐する理事（以下「理事」という。）とする。

- 2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての職員はパワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 理事は、相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の職員から事情を聴くことができる。
- 4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 問題解決のための措置として、第4による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第6 理事は、職場における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策等、法人全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(業務体制の整備)

- 第7 施設長は、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業務配分の見直し等を行う。理事は業務体制の整備について、施設長の相談に対応する。
- 2 職員は法人が整備する妊娠・出産・育児や介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに施設長に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる職員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

(その他)

第8 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、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・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則

本指針は、令和4年12月1日より実施する。