

職場におけるハラスメントの防止に関する指針

Himawari 国際株式会社

代表取締役 徐 偉

1. 事業所におけるハラスメント防止に関する目的

本指針は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュア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）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

2. パワーハラスメント、セクシュア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の定義

- ① 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たものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的に見て、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。
- ② セクシュア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従業員の対応等により当該従業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従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、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 前項の他の従業員とは直接的に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従業員を含むものとする。
- 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、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業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従業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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。
- ⑤ ①、②及び③の職場とは、勤務店のみならず、従業員が業務を遂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。

3. 禁止行為について

すべての従業員は、他の従業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①から④に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

① パワーハラスメント

- ・殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ・人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ・自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ・長期間にわたり、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要求
- ・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
- ・他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

② セクシュアルハラスメント

- ・性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ・わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ・うわさの流布
- ・不必要な身体への接触
- ・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
- ・交際・性的関係の強要
- ・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
- ・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

③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- ・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扱いを示唆する言動
- ・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
- ・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
- ・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扱いを示唆する言動

・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

- ④ 部下である従業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

4. ハラスメント対策

当事業所の職員間及び取引業者、保護者との間において、ハラスメントは発生しないよう、次の対策を行う

- ・円滑に日常業務が実施できるよう、日頃から正常な意思疎通に留意する ・特に役職者においては、ハラスメント防止に十分な配慮を行う。
- ・ハラスメント防止のために、年1回は基本方針を徹底するなどハラスメント研修を行う。
- ・ハラスメントの相談窓口を職場内に設置することとし、代表取締役が窓口を担当する。
- ・ハラスメントの相談を行った職員が不利益を被らないよう、十分留意する。
- ・ハラスメントの判断を行ったと指摘された職員については、弁明の機会を十分に保つる。
- ・ハラスメントの判断や対応については都度検討する。

5. 相談及び苦情への対応

職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社及び各事業所で設けることとし、その責任者は代表取締役とする。代表取締役は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- ① 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、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を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- ② 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業所においては管理者へ報告する。報告に基づき、人事部長又は管理者は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
- ③ 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- ④ 対応マニュアルに沿い、管理者は代表取締役に事実関係を報告し、代表取締役は、

問題解決のための措置として、就業規則に定める懲戒の他、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。

- ⑤ 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扱いを行わない。

6. ハラスメント対応の流れ

- ① 本人（相談者）との面談にあたっては、必ずプライバシーが確保できる場所を準備する。
- ② 事実関係の確認
 - ・ 行為者ヒアリング／第三者ヒアリング（必ず本人（相談者）の了解をとる。）
- ③ 行為者、相談者の意向を確認し、各人への対応を検討
(例)
「配置転換」「行為者謝罪」「関係改善援助」「不利益回復」「職場環境回復」
「メンタルケア」等
<懲戒に値する場合（就業規則第96条参照）>
「けん責」「減給」「降格」「出勤停止」「懲戒解雇」
- ④ 相談者、行為者へのフォロー
- ⑤ 再発防止

7. 再発防止の義務

代表取締役及び管理者は、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等、適切な再発防止策を講じる。

8. ハラスメント対策における職員研修

下記の事項について、入職時及び年1回研修を行う。

- ① 本基本指針
- ② 支援の内容
 - ・ 契約書や重要事項説明書の利用者への説明
 - ・ 障害福祉の制度や契約の内容を超えたサービスは提供できないこと
 - ・ 利用者に対し説明をしたものの、十分に理解されていない場合の対応
 - ・ 金品などの心づけのお断り
- ③ 服装や身だしなみとして注意すべきこと

- ④ 職員個人の情報提供に関して注意すべきこと
- ⑤ 利用者・家族等からの苦情、要望又は不満があった場合に、速やかに報告・相談すること、また、できるだけその出来事を客観的に記録すること
- ⑥ ハラスメントを受けたと少しでも感じた場合に、速やかに報告・相談すること
- ⑦ その他、利用者・家族等から理不尽な要求があった場合には適切に断る必要があること、その場合には速やかに報告・相談すること。

9. その他

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。

10. 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）窓口は下記です。ひとり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、ハラスメントに該当するか判断が難しい場合も含め、広く相談に対応します。相談は公平に、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。

窓口：各事業所の管理者

電話：

メール：

もしくは当社ホームページ内

お問い合わせフォームより

<https://astrapporte.jp/contact/>

その他相談先

- ・茨城労働局総合労働相談コーナー（029-277-8295）
- ・筑西総合労働相談センター（0296-22-4564）
- ・土浦総合労働相談コーナー（029-882-7017）

11. 指針の閲覧について

ハラスメント防止対策のための指針は、いつでも自由に閲覧できるようにする。

附則

本規定は令和4年4月1日より実施する。

改訂履歴

令和7年1月1日：相談窓口を最新の状況に更新