

ハラスメント防止のための指針

上毛町地域包括支援センター

1. ハラスメントに対する基本的な考え方

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、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ある。

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原因や背景になることがあるため、このような言動は行わないようにする必要がある。

2. ハラスメントに関する事項

上毛町地域包括支援センターは次のハラスメント行為を行わない。また、当センター以外の者に対しても、これに類する行為を行わない。

(1) セクシュアルハラスメント

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下職員に対する不利益取扱い
- ⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動

(2) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

- ① 部下又は同僚職員による妊娠・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
- ② 部下又は同僚職員が妊娠・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
- ③ 部下又は同僚職員が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下又は同僚職員が妊娠・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
- ⑤ 部下又は同僚職員が妊娠・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行為

(3) パワーハラスメント

- ① 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行為
- ③ 自身の意に沿わない職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
- ④ 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
- 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職員に暴露するなどの個の侵害

3. 当該指針の対象者

この指針は、上毛町地域包括支援センターで勤務するすべての職員を対象とする。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚職員、利用者、関係機関等の者が被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象とする。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当する。

妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚職員が行為者となり得る。

相手の立場に立ち普段の言動を振り返るとともに、ハラスメントのない快適な職場環境を目指す。

4. 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）担当窓口

上毛町社会福祉協議会 電話番号 0979-72-2900

上毛町役場長寿福祉課 電話番号 0979-72-3188

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においても相談に対応し事案に対処する。

相談は公平に、双方のプライバシーを守り、注意を払い対応する。

5. 再発防止

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ための措置及び行為者に対する措置を講ずる。また、再発防止等適切に対処する。

6. その他ハラスメント防止の推進のために必要な基本方針

職員は、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度について、就業規則等により確認をする。制度や措置を利用する場合には、業務配分や配置の見直しなどにより、上司や同僚職員、職場での調整が必要となる。円滑な制度の利用の為に、早めに関係する所属長、管理者、人事担当に相談をする。円滑な業務調整のため、日頃から職員間のコミュニケーションを図る。

妊娠・出産、育児・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、センターとして協力、支援をする。

令和6年3月12日