

ハラスメント防止対策における指針

特定非営利活動法人にじさんぽ

令和4年4月1日施行

1 目的

この指針は、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントおよび妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントやその他ハラスメント行為とみなされる行為の全て）を防止するために職員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とします。

2 ハラスメントの種類と内容

特定非営利活動法人にじさんぽは下記のハラスメント行為を許しません。また、当法人以外の者に対しても、これに類する行為を行ってははいけません。

【セクシュアルハラスメント】

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動により、当該職員の勤務環境が害されること及びセクシュアルハラスメントへの対応に起因して当該職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいいます。

●セクシュアルハラスメントとなり得る行為の具体例

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ・性的な経験や性生活について質問すること。
- ・性的な噂をたてることや性的なからかいの対象とすること。
- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ・性的指向※2 や性自認※3 をからかひやいじめの対象としたり、性的指向※2 や性自認※3 を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。
- ・ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・不快な距離に近寄ること。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと。

- ・性的な内容の電話をかけることや性的な内容の手紙・メール等を送ること。
- ・身体に不必要に接触すること。
- ・浴室や更衣室等をのぞき見すること。
- ・性別により差別しようとする意識等に基づくこと。
- ・女性であるというだけで、職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ・性的な関係を強要すること。
- ・酒席で、上司の側に座席を指定することやお酌やチークダンス等を強要すること。

※人事院ホームページより

●判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を照らし合わせる必要があります。また、「職員の意に反する性的な言動」及び「勤務環境を害される」の判断に当たっては、職員の主観を重視しつつも、防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも勤務環境を害することとなり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、勤務環境が害されていると判断し得るものです。

また、男女の認識の違いによって生じている面があることを考慮すると、被害を受けた職員が女性である場合には「平均的な女性職員の感じ方」を、被害を受けた職員が男性である場合には「平均的な男性職員の感じ方」を基準とすることが適当です。

【妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント】

職場において職員の妊娠若しくは出産に関する言動又は職員の妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることをいいます。

●ハラスメントとなり得る行為の具体例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるな」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になっている。
- ・ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、勤務する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- ・ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と

繰り返し又は継続的に言い、勤務をするうえで看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動を含む）。

・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない。」と繰り返し、又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

・ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」と繰り返し又は継続的に言い、勤務をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

●判断基準

ハラスメント該当事由の判断妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。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はハラスメントに該当しません。「業務上の必要性」の判断部下が休業する場合、上司は業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、職員の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業についてまで、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を変更することが可能か職員の意向を確認する行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。ただし、職員の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があります。

【パワーハラスメント】

職場におけるパワーハラスメントは、「①優越的な関係を背景とした言動」であって、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により、「③職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害されるもの」であり、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。

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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

●指導・育成とパワーハラスメントについて

部下を指導し育成することは上司の役割の一つです。上司は、パワーハラスメントになるかもしれないことを理由に指導を怠ることはあってはならず、自信をもって指導にあたるためにも、パワーハラスメントとは何かを深く理解することが求められます。

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パワーハラスメントに該当しません。しかし、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワーハラスメントになり得ます。指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があります。また、部下などの職務遂行に関して指導を受ける側の立場の職員も、パワーハラスメントを招かないよう、コミュニケーションを適切にとり、職員としての自覚に欠ける言動をしないよう努める必要があります。

●パワーハラスメントの種類と該当すると考えられる例

代表的な類型としては「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」の大きく6つがあります。

(1)「身体的な攻撃」～暴行・障害に当たる行為

- ・ 殴打、足蹴りを行うこと。
- ・ 相手に物を投げつけること。

(2)「精神的な攻撃」～脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言に当たる行為

- ・ 人格を否定するような言動を行うこと。

(なお、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」はセクシュアルハラスメントにも該当しますが、職務に関する優越的な関係を背景として行われる言動は、パワーハラスメントにも該当します。)

- ・ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
- ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容のメール等を、当該相手を含む複数の職員宛てに送信すること。

(3)「人間関係からの切り離し」～隔離、仲間外し、無視などの行為

- ・ 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、別室に隔離したり、自主研修させたりすること。
- ・ 一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

(4)「過大な要求」～業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの行為。

- ・ 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ・ 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
- ・ 職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

(5)「過小な要求」～業務上合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えないなどの行為

- ・ 管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ・ 気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

(6)「個の侵害」～私的なことに過度に立ち入る行為・職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。

・ 職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療当の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露すること。

●判断基準

「業務上必要かつ相当な範囲を超える」の判断に当たっては、具体的な状況（当該言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとします。「勤務環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な職員の感じ方」すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、勤務する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当です。

【障害福祉サービスの現場におけるハラスメント対策】

障害福祉サービスの現場でのサービスは直接的な対人サービスが多く、利用者の身体への接触、職員に女性の割合が多いことや、生活の質や健康に直接関係するサービスであり安易に中止できない事もあります。こうした中で職員による利用者・家族へのハラスメント及び、利用者・家族による身体的暴力、精神的暴力及びセクシュアルハラスメントの防止に注意する必要があります。

●障害福祉サービスの現場におけるハラスメントと考えられる例

(1) 身体的暴力

- ・ コップを投げつける ・手をひっかく・つねる ・たたかれる ・蹴られる ・唾を吐く

(2) 精神的暴力

・ 大声を発する ・怒鳴る ・威圧的な態度で文句を言い続ける ・刃物をちらつかせる ・家族が利用者の発言をうのみにし、理不尽な要求をする

(3) セクシュアルハラスメント

- ・ 必要もなく手や腕をさわる ・抱きしめる ・卑劣な言動を繰り返す ・入浴介助中に性的な

話をする ・介助中の介護士の服の中に手を入れる

●判断基準

ハラスメントを受けた場合、職員が一人で抱え込まずに、上司や管理者に相談・報告できるような職場環境を日頃から意識して構築しておく必要があります。ハラスメントが発生した場合は原因や経過を出来るだけ明らかにすることが重要です。現場ではハラスメントかどうかの判断が難しいケースが多く、具体的には「言っていない」「やっていない」等の事実否定、「そんなつもりではない」等の正当化、「受け止めの問題」「その前に失礼なことをした」等の責任転嫁等様々あり、職員が受けた言動等により、身体的、精神的苦痛の程度を総合的に判断することが重要となります。

【その他のハラスメント】

- ・アルコールハラスメント（アルハラ）～アルコールを強要すること。
 - ・ソーシャルメディアハラスメント（ソーハラ）～SNS (Twitter、Facebook、Instagram 等) 上で 職場の人間関係を持ち出し行われる嫌がらせをすること。
 - ・モラルハラスメント（モラハラ）～倫理や道徳に反して行われる嫌がらせをすること。
 - ・アカデミックハラスメント（アカハラ）～教職員が学生や他の教員に対して行う嫌がらせをすること。
 - ・カスタマーハラスメント（カスハラ）～顧客（利用者やご家族）や取引業者等からの迷惑行為や悪質クレーム
- 上記のようなハラスメント等があります。

3 職員が認識すべきこと

この指針の対象は、特定非営利活動法人にじさんぽで働いているすべての職員です。セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚職員、取引先業者、ご家族等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なります。また、被害者の性的指向※2 又は性自認※3 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します。

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ます。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない快適な職場を作っていきましょう。

4 懲戒処分等

職員がハラスメント等のほか、本人の意図にかかわらず、人権と尊厳を傷つける言動で、他の職員に不利益や不快感を与えた場合や相手を強度のストレスの重責による精神疾患に罹患させた場合等は、職員にふさわしくない非行に該当し、特定非営利活動法人にじさんぽ就業規則第 69 条または特定非営利活動法人にじさんぽパート職員就業規則第 51 条に基づき処分されることがあります。

5 苦情及び相談への対応 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。電話での相談も受け付けますので、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、上記 2 に当るか微妙な場合も含め、広く相談に対処します。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。

相談窓口： 特定非営利活動法人にじさんぽ

電話番号： 048-940-8874

火曜日～土曜日 9：00～17：00

第三者委員

・北畠 義典（埼玉県立大学教授） 連絡先 048-973-4776

・石川 由佳子（精神保健福祉士） 連絡先 090-1731-0800

6 プライバシーの保護

相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはいりません。

7 問題解決

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じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8 その他ハラスメント防止のために必要な事項

職場におけるハラスメント防止研修・講習も行います。

※1～「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別に基づく役割意識の事。

※2～恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛(ヘテロセクシャル)、同性に向かう同性愛(ホモ

セクシャル)、男女両方に向かう両性愛(バイセクシュアル)を指します。

※3～性別に関する自己認識。

附則

この指針は、令和4年4月1日から施行する。