令和８年９月 16 日

ハラスメント撲滅宣言

（一財）地域協同社会研究センター
理事長　　若　林　英　毅

１　職場におけるハラスメントは、職員等（正職員だけではなく、パート・アルバイト・嘱託などの非正規職員、派遣労働者も含む。）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、職員等の能力の有効な発揮を妨げ、また、本センターにとっても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す。

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、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、職員等同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

２　本センターは、下記のハラスメント行為を許しません。

また、本センター職員以外の者（取引先の労働者、求職者等およびフリーランス等のその他の関係者）に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

なお、ハラスメントに関して、社会通念および就業規則第 19 条（服務規律）において規定している禁止行為は、それぞれ次のとおりです。

＜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　わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
③　その他、他人に不快感を与える性的な言動
④　交際、性的な関係の強要
⑤　性的な言動に対して拒否等を行った部下等職員に対する不利益取扱い等
⑥　性的な噂の流布
⑦　身体への不必要な接触
⑧　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、求職者等に対しては求職活動が阻害され支障が生じる行為

＜妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント＞

⑨　部下又は同僚等が妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動

⑩　部下又は同僚等が妊娠・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

⑪　部下又は同僚等が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

⑫　部下等の妊娠･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行為

⑬　部下等が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

＜パワーハラスメント＞

⑭　暴行・傷害等身体的な攻撃

⑮　脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

⑯　隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと

⑰　業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと

⑱　業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

⑲　私的なことに過度に立ち入ること

3　この方針の対象は、職員等本センターにおいて働いている全ての職員です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、求職者等に接する職員、顧客、取引先の労働者の方等が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します。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性職員等及び育児・介護休業等の制度を利用する男女職員等の上司及び同僚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　職員等がハラスメントを行った場合、就業規則第 53 条「教戒」、同条「減給」、同条「出勤停止」、同条「停職」、同条「懲戒解雇」となり、処分されることがあります。

また、本センター職員以外の者（取引先の労働者、求職者等およびフリーランス等のその他の関係者）に対してセクシャルハラスメント、パワーハラスメントその他のハラスメントを行った場合も同様です。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

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

5 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）窓口をセンター次長とします。電話、メール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、実際にハラスメントか起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、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。

なお、具体的な担当者は別途定めることとし、改めて周知します。

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、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。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

7 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。本センター職員以外の者（取引先の労働者、求職者等およびフリーランス等のその他の関係者）からの相談を受けた場合も同様です。

8 本センターには、妊娠・出産、育児や介護を行う職員等が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行うことにより、職場に何からの影響を与えることもありますので、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

部門主任は、妊娠・出産、育児や介護を行う職員等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所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、センター次長に相談してください。

9　職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

以　上