

2024 年 11 月 1 日

ハラスメント対策に関するメッセージ

社会福祉法人 愛光会
理事長 高月 恵美

働きやすい職場を目指し、愛光会ではハラスメントについて対策に取り組んでおります。私自身 先頭に立って、ハラスメントのない、安全で働きやすい職場づくりに努めます。

具体的に、下記にあげるハラスメント行為は、法人の就業規則に定める禁止行為に該当するものとして禁止します。また法人内に留まらずご利用者、ご家族、関係会社、他施設の方に対する業務中の行為についても同様とします。

【パワーハラスメント】

＜定義＞ 職場において行われる

- 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労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

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。なお、パワーハラスメントは、上司から部下に対する行為だけでなく、同僚間、部下から上司に対する行為も対象です。

【セクシャルハラスメント】

＜定義＞ 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりすることをいいます。なお、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。

【マタニティハラスメント（パタニティハラスメント）】

＜定義＞ 職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休

業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。
なお、マタニティハラスメントは、妊娠・出産する女性だけでなく、パートナーの妊娠・
出産に伴う男性の制度利用も対象となります。

ハラスメント行為をするものにとっては意図しない些細な言動で、冗談半分の行為かもしれません。しかし、行為を受けた者にとっては、決して忘れることのできない嫌な思いを残します。ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、相手の名誉や尊厳を傷つけるばかりか、職場環境や職場の雰囲気も悪化させます。このような行為が職場で行われていることは見過ごせるものではありません。

愛光会は、ハラスメント行為は断じて許さず、愛光会において働いているすべての職員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。そして、ハラスメントを放置せず健全な職場環境を維持します。このため、管理職を始めとする全職員は、研修などにより、ハラスメントに関する知識や対応能力を向上させ、そのような行為を発生させない、許さない企業風土づくりを心掛けます。

なお、万が一 ハラスメントを行った場合、就業規則に規定する懲戒の事由にあたり、事情によっては厳しく処分されることとなります。

また職員の皆さんにおかれましてはハラスメントの行為があれば、すぐに専用の相談窓口まで相談してください。

[相談窓口]

事務所	甲斐課長
ケアハウス	末永課長
特別養護老人ホーム	西原介護長

ハラスメント行為に該当するか否か不明な場合、自信がない場合も含めて、一人で悩まずに相談してください。相談者や、事実関係の確認に協力した方に対し、不利益な取扱いはい行いません。また、プライバシーを守って対応いたします。