

ハラスメントは許しません !!

公益財団法人鳥取県建設技術センター
代表理事 河 田 英 明

- 1 ハラスメントは、職員や求職者等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、職員の能力の有効な発揮を妨げ、求職者等の求職活動等を阻害し、また、会社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 センターは下記のハラスメント行為を許しません。また、センターの職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。(なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。)
「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規程」に基づきハラスメント行為に起因する問題に関する雇用管理上の措置（就業規則等）を講じます。
●「不利益や不快感を与えたり、職場内の風紀を乱す恐れがある行為、就業環境を害するような行為」とは、次のとおりです。
【パワーハラスメント】
 - ①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
 - ②私的なことに過度に立ち入ること
 【セクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント】
 - ③性的な冗談、からかい、質問
 - ④わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - ⑤性的な噂の流布
 - ⑥性的な事実関係を尋ねること
 - ⑦その他、他人に不快感を与える性的な言動
 【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】
 - ⑧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することを阻害する言動
 - ⑨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
 - ⑩部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
 ●「業務の適正な範囲を超える行為」とは、次のとおりです。
【パワーハラスメント】
 - ⑪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
 - ⑫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
 【カスタマーハラスメント(取引先等に対するもの)】
 - ⑬取引先等に対する、契約内容からして相当性を欠く要求
 - ⑭取引先等に対する、精神的な攻撃(⑭に当たるものを除く)、威圧的な言動、継続的、執拗な言動、拘束的な言動
 【セクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント】
 - ⑮執拗に私的な食事やデートに誘うこと
 - ⑯性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為、もしくは、求職者等の求職活動等を阻害する行為
 【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】
 - ⑰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行為
 - ⑱部下が妊娠・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
 ●「精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するような行為」とは次のとおりです。
【パワーハラスメント】
 - ⑲暴行・傷害等身体的な攻撃
 - ⑳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
 【カスタマーハラスメント(取引先等に対するもの)】
 - ㉑取引先等に対する、身体的な攻撃(暴行、傷害等)
 - ㉒取引先等に対する、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
 【セクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント】
 - ㉓身体への不必要な接触
 - ㉔性的な関係を求めること
 - ㉕交際の強要
 - ㉖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

3 この方針の対象は、当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、顧客、取引先の社員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ジェンダーアイデンティティにかかわらず、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及び育児・介護休業等の制度を利用する男女職員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す。

4 職員がハラスメントを行った場合、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規程」、「正職員就業規則」、「業務スタッフ就業規則」及び「再任用職員等就業規則」により処分されることがあります。

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 職員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、商品やサービスをよく理解し、常に顧客等への対応力の向上に努める必要があります。一方で、顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でなく、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、職員の人格および就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行います。職員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方に基つき、適切な対応方針および支援体制を整備します。なお、具体的な対処内容については、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めます。

6 相談窓口

ハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。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が起き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。

【ハラスメント専用相談窓口】

技術センター

・浦田 純子

(電話番号 0858-26-6051、専用メールアドレス help-soudan@tctcplaza.or.jp)【女性】

・梅原 健

(電話番号 0858-26-6324、専用メールアドレス help-soudan@tctcplaza.or.jp)【男性】

外部機関

・一般財団法人全国公益支援財団(全国公益法人協会)

ご相談のお申し込みは
こちらのフォームから

非営利法人専用 ハラスメント外部相談窓口

https://b.koueki.jp/non-hara_form



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。

7 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力(他社からの協力依頼によるものも含む。)した方に不利益な取扱いはいりません。

8 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。

9 当センターには、妊娠・出産、育児や介護を行う職員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、早めに上司や人事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。

各課長は妊娠・出産、育児や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、事務局長 草野雅昭に相談してください。

10 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。