

さくら学園就業規則、第35条（ハラスメントの禁止行為）より抜粋

すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序および協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の行為をしてはならない。

（１）妊娠・出産、育児休業等（男性の育児休業等も含む）に関するハラスメント

- ① 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り扱いを示唆する言動
- ② 部下または同僚の妊娠・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
- ③ 部下または同僚が妊娠・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
- ④ 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り扱いを示唆する言動
- ⑤ 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

（２）セクシュアルハラスメント

- ① 性的および身体的事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③ うわさの流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の要求
- ⑦ 性的な言動への抗議または拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、相手方および他の職員に不快感を与える性的な言動

（３）パワーハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、他の職員の就業環境が害されるような次の行為

- ① 身体的な攻撃（暴行・障害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外れ・無視）
 - 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）
 - ⑤ 過小な要求（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）
 - ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- （４）前各号のほか、性的志向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境を害するようなこと
- （５）部下である職員が前各号に規定するハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

第36条（ハラスメントの相談窓口の設置と対応）

- 1 法人は、ハラスメントに関する相談および苦情処理の相談窓口を学園本部および各事業場で設けることとし、その責任者は法人本部とする。
- 2 ハラスメントの被害者に限らず、すべての職員はハラスメントが発生するおそれがある場合、相談および苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 相談窓口の担当者は相談者からの事実確認の後、相談者の人権に配慮したうえで、必要に応じて行為者、被害者、上司および他の職員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 ハラスメント行為が認められた場合、法人は、問題解決のための措置として、懲戒処分のほか、行為者の異動等被害者の労働条件および就労環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 法人は、相談および苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されると共に、相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行わない。
- 7 法人は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じることとする。

☆ グループホームじけいの相談窓口担当者は管理者（吉崎）とする。