



ハラスメントのない職場づくり：私たちのルールと相談ガイド



就業規則に基づき、すべての職員が対等なパートナーとして働ける環境を目指します。

職場における3つのハラスメント定義



○ パワーハラスメント

優越的な関係を背景とした、業務の適正範囲を超える言動。

- ✓ 身体的・精神的攻撃
- ✓ 人間関係からの切り離し
- ✓ 過大な要求

○ セクシュアルハラスメント

性的な言動により、他の職員に不利益を与えたり就業環境を害すること。



性的指向や性自認にかかわらず、同性に対する言動も対象となります。

○ 妊娠・出産・育児等に関するハラスメント



制度利用や妊娠・出産に関する言動により、就業環境を害すること。

- ✓ 上司や同僚による嫌がらせや、制度利用の阻害を指します。

禁止行為と厳しい処罰

✗ 具体的な禁止行為の例

✊ 身体的攻撃 ♡ 人格否定

✋ NO 不必要な接触

☁ 制度利用への不利益な示唆

🔒 黙認の禁止

部下のハラスメントを認めながら黙認する上司の行為も禁止対象。



懲戒処分の対象

規定に違反した場合は、けん責、出勤停止、または懲戒解雇となります。

相談窓口と解決プロセス



相談窓口の設置

事務局、総務経理、賃労・安全衛生委員、専務理事

🔑 プライバシーと不利益取扱いの禁止

相談者の秘密は厳守され、相談を理由とした不利益な扱いは一切行いません。

事実確認と再発防止

事実関係の聴取

配置転換

配置転換

研修を実施