

一般財団法人 和同会 ハラスメント防止方針

1. 職場におけるハラスメントは、職員個人の尊厳を不当に傷つけ、心身の健康の悪化にもつながりかねない、決して許されない行為です。
また、職員が能力を十分に発揮することを妨げ、本会にとっても職場秩序の乱れや生産性の低下を招き、本会のイメージダウンにもつながりかねない問題です。
2. 本会は下記のハラスメント行為を許しません。
 - ・パワーハラスメント
 - ・妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント
 - ・セクシャルハラスメント
 - ・その他ハラスメント
3. この方針の対象は、役員、管理職、常勤職員、パート・アルバイト・契約社員等、当財団において働いている方すべて、さらには、顧客、取引先の社員の方等を含みます。
また、女性、男性、同性同士かを問いません。
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、就業規則により、処分されることがあります。

5. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはいりません。
6. 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は、被害者や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。
7. 相談窓口
職場におけるハラスメントに関する相談（苦情も含む）窓口担当者は、就業規則により管理部庶務係に置き、庶務係長を相談員とします。
ハラスメント以外の問題にも広く相談に対応し、事案に対処します。公平に、相談者・行為者双方について、プライバシーを守りますので安心してご相談ください。

2020年4月1日

一般財団法人 和同会
理事長 谷田 弘

ハラスメント相談窓口

管理部庶務係を苦情相談窓口とし、庶務係長を相談員とします。

電話：03-5803-5980
FAX：03-5803-5981

NO ! HARASSMENT

ハラスメントのない職場を目指して



ハラスメントとは

職務等の関係において、目的はどうか、相手に不快感や屈辱感、苦痛、不利益を与える不適切な言動のことです。

たとえば……

セクシュアル・ハラスメント

(1) 性的発言や掲示

- ・卑猥な冗談や、「今日は生理日か」などと言う。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等を見せたりする。
- ・研究室や職場にヌードポスター等を貼ったり、パソコン画面に表示したりする。

(2) 身体的な接触や性的な誘いかけ

- ・執拗に飲食やデートに誘う。
- ・性的な内容の電話をかけたり、手紙、メールを送りつけたりする。
- ・酒席で、お酌、デュエット等を強要したりする。
- ・マッサージと称して、あるいは偶然のふりをして、身体や髪を触る。
- ・指導と称してホテルの部屋や自宅に呼びつける。
- ・性的な関係を迫ったり、強要したりする。

(3) 性差別的な言動

- ・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女は学問などしなくていい」など、固定的性別意識に基づく発言を繰り返す。
- ・性差を理由に指導や待遇、評価に差をつける。
- ・女性であるというだけの理由で仕事上、研究上、教育上の実績等を不当に低く評価する。

(4) 性の多様性に対する配慮を欠いた差別的な言動



- (5) ・個人の性的指向を揶揄、誹謗中傷したり、排斥、冷遇したりする。
- ・性同一性障害をはじめとする性別移行をしている人を揶揄、誹謗中傷したり、排斥、冷遇したりする。

パワー・ハラスメント

(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）

(2) 精神的な攻撃

- ・人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
- ・業務の遂行に関する必要以上に長時間わたる厳しい叱責を繰り返し行う。
- ・他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。
- ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手含む複数の労働者宛てに送信する。

(3) 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、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や仕事の妨害
- ・新規採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対して厳しく叱責する。
- ・業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

(5) 過小な要求

- ・業務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。

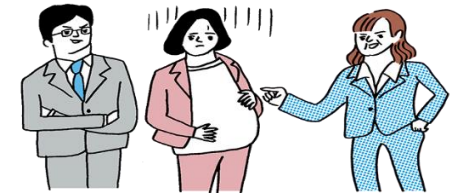
妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント

(1) 制度等の利用への嫌がらせ

- ・育児や介護のための休学について「休みを取るなら指導できない」などと言うこと。
- ・育休の取得を相談したら、「男性のくせに育休を取るなんてあり得ない。」などということ。

(2) 状態への嫌がらせ

- ・「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」などと言うこと。



その他のハラスメント

上記の例以外にも、相手の意に反する不適切な言動のことを指します。

例えば……

○ モラル・ハラスメント

言葉や態度等で繰り返し相手を攻撃する精神的暴力

○ アルコール・ハラスメント

アルコールに関係した嫌がらせ（飲酒の強要、一気飲みの強要、酔ったうえでの迷惑行為）

