

## 【職場におけるハラスメントの防止に関する規定】

特定非営利活動法人ライフゴーズオン（以下「**当法人**」といいます。）は、職場におけるハラスメントを厳しく禁止し、当法人に関わる職員一人ひとりが尊重され、安全にその意欲と能力を発揮して活動できる職場環境づくりを目指します。

また、ハラスメントは社会的に許されない行為であり、職場の秩序や会社の健全性に深刻な影響を与える可能性があることと認識し、ハラスメント防止に関する基本方針（以下「**基本方針**」といいます。）を定めます。当法人は、基本方針を遵守し、ハラスメントのない職場環境づくりに取り組むとともに、関連する以下の法律や規制を遵守することをお約束します。

- ・ 「男女雇用機会均等法」雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
- ・ 「労働施策総合推進法」労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）
- ・ 「育児・介護休業法」育児休業、介護休業等又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）

### 1. ハラスメントの定義

当法人では、ハラスメントを攻撃、脅迫、威圧などの行為によって個人や集団に対して不快感や嫌悪感、憎悪を与える行為や言動と定義します。 攻撃、脅迫、威圧などの行為とは、身体的接触、言葉、視線、ジェスチャー、電子メール、SNS、またはその他の手段によって行われる可能性があるものをいいます。

### 2. ハラスメントの種類

当法人では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、育児または介護に関するハラスメントおよびカスタマーハラスメントなど、いかなる種類の労働者の就業環境が害される行為（以下「ハラスメント」といいます。）も

認めません。

- (1) パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動により、業務上必要かつ相当な範囲を超え、精神的または身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為のことをいいます。不当な降格や雇用不安の強要、業務外の行動の強要、遂行不可能な過大要求や、能力・経験とかけ離れた過小要求なども対象となります。上司から部下に対してのみに限らず、先輩・後輩や同僚間、部下から上司に対して職務上の地位や人間関係、専門知識など、さまざまな優位性に基づいて行われることも含まれます。
- (2) セクシュアルハラスメントとは、「労働者」の意に反する不快に感じるような「性的な言動」により就業環境を悪化させること、交際・性的関係の強要、それらを拒否したときの不当な減給や異動、解雇などの不利益変更を与えることをいいます。周囲の社員の就業意欲の低下、能力の発揮を阻害する行為なども含まれます。また、「男のくせに」「女だから」といった性役割の強制や、男性から女性だけでなく、女性から男性、または同性に対してなど、性別や性的指向・性自認に関わらず「性的な言動」であれば対象となります。
- (3) 育児または介護に関するハラスメントとは、妊娠・出産したことや育児休業、介護休業等の利用に関する言動により、就業環境を害したり、不利益扱いを与えたりすることをいいます。妊娠・出産した「女性労働者」への嫌がらせや、妊娠等に関する制度の利用を阻害するような言動をいいます。また、育児休業・介護休業などを申請・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることも含みます。これらを理由にした、減給、降級、降格、不利益な配置転換、解雇、契約更新の拒否、契約解除などは不利益扱いとなります。
- (4) カスタマーハラスメントとは、顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う社会通念上許容される範囲を超えた言動により、労働者の就業環境を害することをいいます。

### 3. 禁止される行為

当法人では、以下のようなハラスメント行為を厳しく禁止します。

(1) 身体的なハラスメント行為

殴る・蹴る・引っ張る・投げるなどの暴力や物理的な攻撃により相手に身体的、精神的な苦痛を与えること。

(2) 言語的なハラスメント行為

侮辱、嫌がらせ、脅迫、威圧、恫喝、罵声、迷惑、誹謗中傷、名誉毀損など言葉や行為によって他の人を傷つけたり、不快にさせること。

(3) 差別的なハラスメント行為

人種、民族、国籍、出自、言語、宗教、年齢、性別、社会的地位、役職、学歴、教育レベル、職務経歴、知識、経験、技術、身体的特徴、容姿、健康状態、疾病、障がい、家族構成、配偶者の有無、性的指向、性自認など個人の属性や特徴に基づく攻撃的な行為や発言をすること。

(4) 社会的なハラスメント行為

仲間外れや隔離、嘘や噂の吹聴や喧伝、憶測の流布などにより孤立や排除を生み人間関係を阻害、遮断、崩壊させること。

(5) 心理的なハラスメント行為

威圧、恐怖、軽蔑、侮辱、無視、嫌がらせ、嘲笑など精神的な苦痛や不安を引き起こすような行動や態度をすること。

(6) 性的なハラスメント行為

性的要求、身体的接触、性的嫌がらせ、いたずら、盗撮、性的冗談や質問、性的暴力などの言動や行為をすること。

(7) 電子的なハラスメント行為

インターネットや携帯電話などのデジタルメディアを用い、メール、ブログ、SNS など介して誹謗中傷、虚偽の拡散、プライバシーの侵害などを行うこと。

#### 4. 報告手続き

ハラスメントを経験したり、目撃したりした場合、相談者、および目撃者は

以下の報告先・相談窓口に報告、相談することができます。報告、相談を受けた者は、報告者、相談者のプライバシーと機密性を保護するため、適切な措置を講じます。また、報告者、相談者は報復行為を受けないことを保証します。

【報告先・相談窓口】 ひめじ城下町法律事務所

## 5. 調査と対応

報告、相談があった場合、当法人は迅速かつ公平な調査を実施します。報告者や相談者、および関係者への聞き取りや証拠の収集など、適切な手続きを行います。調査結果に基づき、当該事実が明らかになった場合、当法人は以下の対応をとります。

- ・ 職員が相談者となるハラスメントについては、行為者に対して、厳重注意を行うとともに、譴責、減給、降格、出勤停止、解雇などの処分の他、教育プログラムの受講、再教育など適切な措置を講じます。

## 6. 問題解決と支援

当法人は、相談者と行為者の双方に対して適切なサポートを提供します。相談者にはカウンセリングや助言の提供、必要に応じて医療や法的支援の紹介などを行います。

- ・ 職員が相談者となるハラスメントの場合、行為者には教育プログラムやコンフリクト解決の支援などを提供し、適切な再発防止策を講じます。また、状況に応じて就業規則に基づき罰することとします。

## 7. 教育と意識向上

定期的な教育、研修を通じて、職員に対してハラスメントの問題や予防策についての教育を行います。また、本基本方針と事実関係に関する情報は、相談者・行為者のプライバシーに十分注意を払い、適時、適切に、簡潔かつ明確に開示します。また、職場環境の改善やコミュニケーションの円滑化に向けた取り組みを推進します。

## 8. コミュニケーション

本基本方針は、すべての職員に開示し、いつでも閲覧できるようにします。また、本基本方針の重要性の認識と遵守の意識向上のため、当法人のウェブサ

イトでも公表します。

- 本基本方針は、職員や組織の安全と尊厳を保護し、健全かつ心理的安全性の高い労働環境の整備を促進するために作成しました。すべての職員は、本基本方針を遵守し、ハラスメントを防止するための責任を共有することとします。

以 上