



ハラスメント防止 ハンドブック

認定NPO法人 コミュニティ・
サポートセンター神戸

2021年10月1日発行

はじめに

ハラスメント防止に関する法改正に伴い、ハラスメント防止のための相談体制の整備等が大企業では2020年10月から義務付けられ、中小企業やNPO等でも2022年4月より義務化されます。CS神戸でもこれに先立ち、スタッフが安心して働ける職場を目指して就業規則にハラスメント防止規定を追記しました。CS神戸に関わる全ての関係者がハラスメントに該当する行為や態度を理解し、行わないことが、安心して働ける・活動できる団体づくりに欠かせないと考えます。

CS神戸は上意下達の企業と異なり、スタッフ・ボランティア（以後「構成員」）の対等な関係性や、自発的に地域を良くしようという構成員の想いをベースに活動を行う団体です。構成員間の日常のコミュニケーションや良好な関係づくりを基本に、ハラスメントがなく皆が気持ちよく活動できる団体を目指してこのハンドブックを作成しました。

このハンドブックでは代表的な3つのハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ）を取り上げ、該当する事例を示すほか、ハラスメントに関する相談体制や罰則について分かりやすく説明しています。ハラスメントがなく、皆が安心して活動できる団体を目指していきたいと思えます。皆様のご理解・ご協力をよろしくお願いたします。

ハラスメントに関する考え方

- ・ 行為者がどう思っているかに関係なく、相手が不快な感情を抱けばハラスメントになります。基準として、自分や家族が受けた時に「嫌だな」と思う行為はハラスメントと考えてください。
- ・ ハラスメントを起こさないためには、相手の立場で考えたり、相手の気持ちを理解することが重要です。その際重要なのは「多様性を理解すること」です。一人一人の状況は様々であり、相手が置かれている状況や価値観を理解することが重要です。
- ・ CS神戸や関係する団体には、子どもからシニアまで多様な年齢層の人が活躍しており、世代により価値観も様々です。外国籍の方、認知症の方、高齢者、障がい者など多様な方がおり、子育てや介護と両立している構成員もいます。
- ・ 性自認（自分の性をどのように認識しているか）が多様化しています。同性愛、両性愛、体の性と心の性が一致しない人もいます。

このように、考え方や価値観が多様であることを理解し、相手の立場に立って考えることがハラスメントのない環境づくりの第一歩と言えます。

1. 3つの代表的なハラスメントと具体例

① パワーハラスメント（パワハラ）

・ 優越的な関係を背景にした言動で、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたもの。例えば次のような行動です。

1. 身体的攻撃 （例）いきなり胸ぐらをつかみ説教する
2. 精神的な攻撃 （例）皆の前でささいなミスを大きな声で叱責する
3. 過大な要求 （例）終業時間間近なのに過大な仕事を毎回押し付ける
4. 過小な要求 （例）事務職で採用したのに草むしりだけの仕事を指示する
5. 個の侵害 （例）休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く
6. 人間関係からの切り離し （例）挨拶しても繰り返し無視する

※客観的に見て業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指導は該当しません。

②セクシャルハラスメント（セクハラ）

- ・性的な言動により他のスタッフ・ボランティアの就業・活動環境を害すること。例えば次のような行動です。
 1. 性的な発言（例）容姿についてからかう、性的な話題をふる
 2. わいせつ図画の閲覧、配布、掲示（例）水着姿の女性のカレンダーを飾り周りに嫌な思いをさせる
 3. うわさの流布（例）ありもしないスタッフ間の交際の噂を立て好奇心で見ると見る
 4. 触る（例）必要ないのに肩をたたくなど体に触る、必要以上に接近する
 5. 性的、卑猥な会話（例）性的な話題で盛り上がり、周りに嫌な思いをさせる
 6. 交際・性的関係の強要（例）しつこく食事に誘う、業務と関係ないLINEを送りつける
 7. セクハラ拒否に対する不当な報復（例）スタッフに交際の申し込みしたが断られたので仕事上の嫌がらせをした
- ・もちろん女性から男性に対しての言動もセクハラになります。
- ・また、異性に対する言動のみでなく同性に対する言動も対象となります。
- ・CS神戸内部のみでなく、外部の第三者や利用者に対する言動も含まれます。

③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント (マタニティ・ハラスメント、マタハラ)

スタッフやボランティアが妊娠・出産・育児をきっかけに嫌がらせや不当な扱いを受けること。

1. 制度の利用を阻害する行動 (例) 産休・育休・介護休暇の取得に対し、「育休を取るなら辞めてもらうよ」と伝える (男性スタッフの育休取得を含む)
2. 制度の利用に関する中傷 (例) 育休を取得するスタッフに「育休中は何もしなくても手当がもらえていいよね」などと嫌味を言う
3. 妊娠・出産を理由とする解雇、降格等 (例) 「妊娠したなら退職してもらうよ」と退職を奨励する発言をする、本人の意向に反して軽い業務への転換を命ずる
4. 妊娠・出産を理由とする嫌がらせ (例) お腹が大きくなったことを「腹ぼて」と中傷する
5. マタハラの黙認 (例) 上記の行為を知らながら黙認する行為

2. ハラスメントに関する相談体制・対応

- ・ ハラスメントに関する相談窓口として、事務局長のほか、担当理事を1名置きます。
担当理事に直接または総務経由で相談することができます。
- ・ パワハラ、セクハラ、マタハラの被害に合った場合のみでなく、ハラスメントに関する相談を広く受け付けます。
- ・ 担当理事は相談者のプライバシーに配慮した上で、本人、行為者、関係者より事情を聴きます。
- ・ 相談に当たっては、相談者のプライバシーは保護され、相談したことを理由に不利益な取り扱いをされることはありません。
- ・ ハラスメント事案が起きた場合の罰則規定は、CS神戸の就業規則に準じます。

ハラスメント対応体制

	担当者	連絡先
相談窓口	CS神戸 事務局長	
	担当理事 小室邦夫さん	
責任・決定機関	CS神戸理事会	

※個人情報である携帯番号が記載されていますので、取り扱いにご注意をお願いします。

参考資料

■ 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ（2017年）『知らないって怖い！職場のハラスメント』

■ 厚生労働省 あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>

■ 東京都産業労働局（2012年）『職場におけるハラスメント防止ハンドブック』

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/equal/siryō/24zenbun.pdf>