

ハラスメント防止宣言

公益社団法人茨城県薬剤師会

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、本会にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。本会では、このような言動を容認することはありません。

また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、常に職場環境の改善に努めます。

2 本会は下記のハラスメント行為を許しません。また、本会の役員・職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

「就業規則第8条別記1職員の服務規程に関する事項の「4 風紀秩序の維持：職員は、薬剤師会内の風紀、秩序及び職場規律を乱してはならない」の具体例として次のことを含みます。

- ① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること
- ③ 性的な冗談、からかい、質問
- ④ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑤ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ⑥ 性的な噂の流布
- ⑦ 職員が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動
- ⑧ 職員が妊娠・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
- ⑨ 職員が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ⑩ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑪ 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や程度の著しく高い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑫ 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扱いを示唆する行為
- ⑬ 職員が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑭ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑮ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

⑯ 交際、性的な関係の強要

⑰ 性的な言動に対して拒否等を行った職員に対する不利益取扱い等

- 3 この方針の対象は、役員、正職員、契約職員、パート・アルバイト等本会において働いている全ての労働者及び関係者です。

セクシュアルハラスメントについては、役員、職員、会員、関係機関の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児・介護休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

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、就業規則第44条（懲戒）に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

- 5 相談窓口職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。口頭又はメールでの相談を受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

事務局長 種村 閑 tanemura@ipa.or.jp

総務課長 所 美佐子 tokoro@ipa.or.jp

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応します。

- 6 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはい行いません。

- 7 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には、被害者に対する配慮のための措置及び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。

- 8 本会には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があり就業規則等により明記しています。制度を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行うことにより、円滑に制度を利用できるよう努めます。