

社会福祉法人清泉会 ハラスメント防止規程

第1章 総 則

(目的)

- 第1条 この規程は、社会福祉法人清泉会(以下、「法人」という)が運営する職場におけるハラスメント等(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントなど)の防止に関する必要な事項を定め、良好な職場環境を確保することを目的とする。
- 2 なお、この規程における職員とは、職員、嘱託職員、契約職員、パートタイマー等及び派遣労働者等、その身分や雇用形態に関わりなく職場内で就業するすべての者が含まれることとする。
- また、定義第2条におけるセクシュアルハラスメントにおいては職員だけでなく、契約書にも記載されている背信行為とみなし、ご利用者対ご利用者に関しても適用するものとする。

(定義)

第2条 この規程において、ハラスメントの定義は次のとおりとする。

- (1)セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する職員の対応等により当該職員の労働条件に不利益を与えること、または性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。なお、セクシュアルハラスメントには同性に対するものも含まれ、職員の性的指向や性自認の状況にも関わらないものとする。
- この定義においては、職員だけでなく、ご利用者対ご利用者に関しても適用するものとする。
- (2)パワーハラスメントとは、職場における優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超え、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することをいう。
- (3)妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度または措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害することをいう。
- なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。
- (4)前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、この規程におけるハラスメントとする。
- (5)前各項の職場とは、主として勤務する場所のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(適用範囲)

第3条 この規程の適用範囲は、次のとおりとする。

- (1) 職員対職員に生じたハラスメント行為
- (2) 職員対ご利用者に生じたハラスメント行為
- (3) ご利用者対ご利用者に生じたハラスメント行為

第2章 禁止行為

(禁止行為の原則)

第4条 すべての従業員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに職場内において次条から第7条に掲げる行為をしてはならない。

- 2 当法人及び職場内の管理監督者及び所属長は、部下である職員が職場におけるハラスメント等を受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止行為)

第5条 職員は、次に掲げるようなセクシュアルハラスメント行為をしてはならない。

- (1)性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2)わいせつ図面の閲覧、配布、掲示
- (3)噂の流布
- (4)不必要な身体への接触
- (5)性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6)交際・性的関係の強要
- (7)性的な言動への抗議または拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為

- (8)その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

- 2 職員は、セクシュアルハラスメントに該当するおそれのある次の行為を行ってはならない。

- (1)相手の意の反する性的な冗談等をいうこと
- (2)性的な噂、経験談を相手の意に反して話したり尋ねたりすること
- (3)ひわいな写真、絵画類等を見ることの強要や配布、掲示を行うこと
- (4)業務遂行に関して相手の意に反する性的な言動を行うこと
- (5)身体を必要以上に眺め回すこと
- (6)その他、相手の望まない性的言動により円滑な業務の遂行を妨げると判断される行為をすること

- 3 職員は、性差別に該当するおそれのある次の言動をしてはならない

- (1)「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること
- (2)「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする
- こと
- (3)女性というだけで、職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- (4)カラオケのデュエットを強要すること
- (5)酒席で上司の側に座席を指定することや、お酌やチークダンス等を強要すること

(パワーハラスメント行為の禁止)

第6条 職員は、次に掲げるようなパワーハラスメント行為をしてはならない

- (1)殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- (2)人格を否定するような発言をする精神的攻撃

- (3)自分の意に沿わない職員に対して、仕事を外したり、長期間にわたり別室に隔離するなど人間関係からの切り離し
- (4)長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う環境で、業務に直接関係のない作業を命じるなどの過大な要求
- (5)上司が管理職である部下を退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- (6)集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の職員に接触しないように働きかけたりするなどの個への侵害

(妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント行為)

第7条 職員は、次に掲げるような妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント行為をしてはならない

- (1)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り扱いを示唆する言動
- (2)部下または同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3)部下または同僚が妊娠・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
- (4)部下または同僚が妊娠・出産したことにより、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する言動
- (5)部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

(その他のハラスメント行為)

第8条 職員は、第4条から第6条に規定するハラスメント行為の他、明らかにハラスメントを疑わせるような行為をしてはならない

第3章 相談・苦情の取り扱い

(相談窓口の設置)

第9条 当法人は、ハラスメント等に関する相談及び苦情処理の相談窓口は本部で設けることとし、その責任者は施設長とする。施設長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知すると共に、担当者に対する対応マニュアルと作成及び必要な研修を行うものとする。

- 2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は性的な言動に関する相談及び苦情を窓口担当に申し出ることが出来る。
- 3 相談窓口は次の業務を担当するものとする。
 - (1)ハラスメント等に移管する相談・苦情を受け付けること
 - (2)相談・苦情があった事案について、事実関係を確認すること
 - (3)相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な処置を講ずること
 - (4)対応マニュアル等に沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認後、本部においては施設長及び各部署所属長へ報告を行う。報告に基づき、相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の職員等に事実関係を聴取する
 - (5)前項の聴衆を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことは出来ない
 - (6)対応マニュアル等に沿い、所属長は施設長に事実関係を報告し、施設長は問題解決のための措置として、第15条による懲戒処分その他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる

(相談・苦情の申出)

第10条 ハラスメント等を受けた職員またはハラスメント等を目撃した職員は、相談窓口に対してハラスメント被害に関する相談・苦情の申出を行うことが出来る

- 2 ハラスメント等に関する相談・苦情の申出は、現実が発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことが出来る

(申出の方法)

第11条 前条に定める相談・苦情の申出は、書面または口頭で行うものとする

(プライバシーの保護)

第12条 相談窓口担当者は、申出をした職員及び関係当事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

(不利益取り扱いの禁止)

第13条 当法人は、職員がハラスメント等に関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該職員に対して不利益な取り扱いをしてはならない

第4章 ハラスメントへの対応

(事実認定)

第14条 ハラスメント等の最終的な事実認定は、相談窓口からの報告とともに理事会で行う。

(懲戒処分)

第15条 当法人は、ハラスメント等の行為が認められた者、ハラスメント等の行為を把握しながら放置した者及びその監督が不十分であったため所属職員にハラスメント等を発生させた者に対し、その各号に例示するとおり、就業規則に基づいて懲戒処分を行う。ただし、派遣労働者等当法人の就業規則の適用を受けない者については、当該会社の雇用主等に対して厳正な処分を求めるものとする。

- (1)職場内において他の職員の業務に支障を与えるような性的な言動を行うなど、職場の秩序や風紀を乱した者
 - (2)前号の行為が再度に及んだ者又はその状況が悪質と認められた者
 - (3)役職者においてハラスメント等を把握しながら放置したり、その監督が不十分であったため所属職員にハラスメント等を発生させた者
 - (4)ハラスメント等によって余儀なくほかの職員を不当に退職させた者
 - (5)ハラスメント等によって職場にいられないような噂を流したり、流言飛語を行った者
 - (6)性的な強要によるセクシュアルハラスメントで職場の秩序を乱した者
 - (7)職責などの立場を利用して性的な関係を強要した者
- 2 前項の懲戒は併科する場合があり、また、情状により程度を減ずることがある。
 - 3 懲戒処分は、就業規則第46条に定めるところにより、理事会の意見を聞き理事長が決定する。

(指導・啓発)

第 16 条 当法人及び職場内の管理監督者は、職員によるハラスメント等の行為が起こらないよう、職員の指導・啓発に努めなければならない。

(再発の防止)

第 17 条 当法人は、ハラスメント等が発生した場合は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、速やかに適切な再発防止策を講じる。

附則

(施行日)

本規程は、令和 4 年 12 月 20 日より施行する。