

社会福祉法人周南市社会福祉協議会
ハラスメントの防止に関する規程

一部変更（平成28年12月21日）

（目的）

第1条 この規程は、社会福祉法人周南市社会福祉協議会（以下「本会」という。）職員就業規程第22条、同嘱託職員就業規程第15条の2、同臨時職員就業規程第15条の2、同パート職員就業規程第15条の2及び同地域福祉権利擁護事業生活支援員就業規程第14条の2の規定並びに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58年法律第78号）に基づき、職場におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関して必要な事項を定めることによりハラスメントのない快適な職場環境の実現を図ることを目的とする。

（定義）

第2条 この規程において、ハラスメントとは、次の各号に掲げる行為をすることをいう。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、ハラスメントには該当しないものとする。

（1）セクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という。）

職場において、他の職員等に対して、相手方の望まない性的な言動により、それに対する相手方の対応によって業務遂行上で一定の不利益を与え、又は性的な言動により他の職員の就業環境を悪化させる行為をいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当するものとする。

（2）パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）

職場において、他の職員に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、断続的又は日常的に精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をいう。

（3）妊娠・出産・育児休業、介護休業に関するハラスメント（以下「マタハラ等」という。）

職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産・育児、及び介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいう。

（4）モラルハラスメント（以下「モラハラ」という。）

職場において、言葉や態度、身振りや文書等により、他の職員の人格や尊厳を傷つけ、若しくは精神的・身体的苦痛を与えて、当該職員の就業意欲を損ない、若しくは就労の継続を困難とさせるような行為、又は職場環境を悪化させる行為をいう。

2 前項に規定する職場とは、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、勤務時間内に限らず、

実質的に職場の延長と見なされる勤務時間外の時間を含むものとする。

- 3 第1項各号に規定する他の職員等、他の職員及び他の女性職員とは、相手方となった被害者に限らず、就業環境を害されたすべての職員を含むものとする。

一部変更（平成28年12月21日）

（適用範囲）

第3条 この規程は、本会のすべての職員に適用する。

（職員の責務）

第4条 職員は、他の職員等の人格を重んじ、ハラスメントのない職場を作るよう努めなければならない。

- 2 職員は、本会がハラスメント防止のための研修その他ハラスメント防止のために必要な措置を講じる場合は、正当な理由なくこれを拒否してはならない。

- 3 職員を監督する地位にある者は、良好な職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（禁止行為）

第5条 職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。なお、禁止行為には、部下である職員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為も含むものとする。

（1）セクハラ行為

- ア 不必要な身体への接触をすること。
- イ 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言をすること。
- ウ 噂の流布をすること。
- エ 交際・性的関係の強要をすること。
- オ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示をすること。
- カ 性的な言動への抗議又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をすること。
- キ 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をすること。
- ク その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動をすること。

（2）パワハラ行為

- ア 身体的な攻撃（暴行・傷害）をすること。
- イ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）をすること。
- ウ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）をすること。
- エ 過大な要求（業務上明らかに不要なこと等を要求）をすること。
- オ 過小な要求（仕事を与えない等）をすること。
- カ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）をすること。
- キ その他、上記に準ずる行為をすること。

（3）マタハラ等行為

- ア 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をすること。
- イ 部下又は同僚の妊娠・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をすること。
- ウ 部下又は同僚が妊娠・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をすること。
- エ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する言動をすること。
- オ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等をすること。

(4) モラハラ行為

- ア 仕事に関連して個人を攻撃すること。
- イ 言葉や態度により人格を攻撃すること。
- ウ 仕事に必要な情報を与えないこと。
- エ 挨拶をしない、話しかけない、目を合わせない等、一方的に無視すること。
- オ 誹謗・中傷・暴言・流言等名誉を棄損する発言を行うこと。
- カ 欠点や弱点を執拗に指摘すること。
- キ その他、上記に準ずる行為をすること。

一部変更（平成 28 年 12 月 21 日）

(相談窓口の設置等)

第 6 条 本会は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため相談窓口を設けることとし、その責任者は事務局長とする。事務局長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知しなければならない。

2 相談窓口は、次の業務を担当するものとする。

- (1) ハラスメントに関する相談・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措置を講ずること。
- (4) その他、ハラスメント防止に関する事項の処理を行うこと。

(相談・苦情の申出)

第 7 条 ハラスメントを受けた職員又はハラスメントを目撃した職員は、相談窓口に対して、ハラスメントに関する相談・苦情の申し出を行うことができる。

2 ハラスメントに関する相談・苦情の申し出は、現実に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できる。

(申出の方法)

第 8 条 前条に定める相談・苦情の申し出は、書面又は口頭のみならず電話若しくはメールでの申し出も可能とする。

(プライバシーの保護)

第 9 条 相談窓口の担当者は、相談には公平に対応し、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーの保護に十分留意しなければならない。

(事実認定)

第 10 条 ハラスメントの事実認定については、相談窓口からの報告をもとに、行為者、被害者、上司及び他の職員から事実関係の確認を慎重に行い、必要に応じて会長が指名する苦情処理委員会で審議する。

(調査への協力)

第 11 条 職員は、相談窓口及び苦情処理委員会から調査への協力を求められた場合には、これに誠意をもって協力するものとする。

(守秘義務)

第 12 条 相談・苦情の対応にかかわった職員は、対応を通じて知り得た内容を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第 13 条 本会は、職員がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該職員に不利益な取扱いをしてはならない。また、相談者のみならず事実関係の確認に協力した職員においても同様とする。

(懲戒)

第 14 条 本会は、第 2 条に規定するハラスメント行為が認められた職員に対して、就業規程に基づいて懲戒処分を行うものとする。

(再発防止)

第 15 条 本会は、ハラスメントの事案が生じたと認定したときは、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じるものとする。

(委任)

第 16 条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は会長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成 28 年 5 月 25 日から施行する。

(社会福祉法人周南市社会福祉協議会セクシュアルハラスメントの防止に関する規程の廃止)

2 社会福祉法人周南市社会福祉協議会セクシュアルハラスメントの防止に関する規程（平成 23 年 10 月 26 日規程第 81 号）は、これを廃止する。

附 則（平成 28 年 12 月 21 日）

この規程は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。