

社会福祉法人人間東部福祉会ハラスメント防止規程

平成27年11月1日

社入東福規程第17号

(目的)

第1条 この規程は、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど）を防止するために職員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という。）は、次のように区分し、定義するものとする。なお、性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動をいう。

(1) 職場において行われるもので、本人の意に反する性的な言動に対する職員の対応によって、その職員が解雇、降格、減給などの不利益を受けるものであること（対価型セクハラ）。

(2) 職場において行われるもので、本人の意に反する性的な言動に対する職員の就業環境が不快なものになるため能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じるものであること（環境型セクハラ）。

2. パワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）とは、職場における地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範疇を超えて人格と尊厳を侵害する言動をいい、いじめや嫌がらせの行為を含むものとする。

3. 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント（以下、「マタハラ等」という。）とは、職場において、職場における地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、職員の妊娠・出産及び育児・介護等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・出産等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。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. カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）とは、利用者・利用者家族等による悪質ないやがらせや迷惑行為。理不尽なクレームや暴言を繰り返す、度を超えた謝罪や対価の要求、暴行等を受けることをいう。

5. 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。

(セクハラ行為の禁止)

第3条 職員は、次に掲げるようなセクハラ行為を行ってはならない。

- (1) 性的な冗談や性的な噂をすること。
- (2) 職場における職員の服装、身体または外見に関して性的な批評をすること。
- (3) 相手が固辞しているのに、職場の職員をしつこくデート等に誘うこと。
- (4) 性的な写真や漫画などを見せること。
- (5) ヌード・ポスター等を掲示すること。
- (6) 職場の職員を何回もじっと見つめること。
- (7) 職場の職員を職場内外でつけ回すこと。
- (8) 職場において、職員に対して性的な関係を要求すること。
- (9) 職場の職員の衣服または身体をむやみに触ること。
- (10) 頼まれてもいないのに首や肩のマッサージ等をする事。
- (11) その他前各号に準ずる行為をすること。

(パワハラ行為の禁止)

第4条 職員は、次に掲げるようなパワハラ行為を行ってはならない。

- (1) 机を叩いたり、書類を投げつけたりするなどして相手を脅すこと。
- (2) 他の職員がいる前で、一方的に恫喝すること。
- (3) 部下からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
- (4) 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと。
- (5) 会社の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を部下に強要すること。
- (6) 自分の責任を棚上げにして、部下に責任をなすりつけること。
- (7) 不当な転勤や退職を強要したり、解雇をちらつかせたりすること。
- (8) 業務上必要な情報や助言などを与えないこと。
- (9) その他前各号に準ずる行為をすること。

(マタハラ等行為の禁止)

第5条 職員は、次に掲げるようなマタハラ等行為を行ってはならない。

- (1) 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言動
- (2) 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) 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) 妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- (5) 妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

(カスハラ行為の禁止)

第6条 職員は、職場内において次の各号に掲げるカスハラ行為を見過ごしてはならない。

- (1) 物を投げる、叩く、蹴る、唾を吐く等、身体的な力を使って危害を及ぼす行為
- (2) 大声で威圧する、怒鳴る、理不尽な要求、暴言等、個人の尊厳や人格を言葉や態度で傷つけたり、おとしめたりする行為

(3) 意に添わない性的な誘い掛け、好意的態度の要求、性的な嫌がらせ行為

(4) その他、前各号に準ずる相手方から不快感を受ける言動

(相談窓口の設置)

第7条 社会福祉法人人間東部福祉会(以下、「福祉会」という。)は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため本部事務局に相談窓口を設ける。

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連する事項の処理を行うこと。

(相談・苦情の申出)

第8条 ハラスメントを受けた職員また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できる。

(申出の方法)

第9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10条 相談窓口の担当者は、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。

(不利益取扱いの禁止)

第11条 福祉会は、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。

(事実認定)

第12条 ハラスメントの事実認定は、相談窓口からの報告をもとに、第三者委員会等で行う。

2 必要により、弁護士及び警察等関係機関と連携を図り事実認定を行う。

(懲戒処分)

第13条 福祉会は、ハラスメント行為が認められた職員に対し、社会福祉法人人間東部福祉会就業規則第57条及び社会福祉法人人間東部福祉会臨時職員等就業規則第55条に基づいて処分を行う。

(指導・啓発)

第14条 福祉会及び管理者は、職員によるハラスメント行為が起きないように、職員の指導・啓発に努めなければならない。

(再発の防止)

第15条 福祉会は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むことと

する。

(その他)

第 16 条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は理事長が別に定める。

附 則

この規程は、平成 27 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 5 年 8 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。