

ハラスメントの防止に関する規程

社会福祉法人 埼玉育児院

ハラスメント防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び就業規則第30条2項の定めに基づき、職場におけるハラスメントを防止するためにすべての役員・職員等が遵守すべき事項及びハラスメントに起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程の語句についての定義は次の各号に定めるものとする。

一 「パワーハラスメント（以下パワハラという）」とは、当法人で働く者に対し、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、職場において業務の適正な範囲を超えて、他の職員等へ精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させる行為をいう。なお、パワハラは上司から部下に対する行為だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して行われるものも含み、「職場内での優位性」には、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

二 「セクシャルハラスメント（以下セクハラという）」とは、職場における性的な言動に対する他の職員等の対応等により当該職員等の労働条件に対して不利益を与えること、又は性的な言動により他の職員等の就業環境を害することをいう。

また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、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。さらに、他の職員等とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての役員・職員等を含むものとする。

三 「マタニティハラスメント（以下マタハラという）」とは、職場において上司や同僚が、職員等の妊娠、出産及び育児休業等を背景として職員等の労働条件に対し不利益を与えること、また妊娠、出産及び育児休業等に係る言動により当該職員等及び他の職員等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、出産及び育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

四 「ハラスメント」とは、前各項に定めるハラスメントその他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言い、職権を背景にしないハラスメント行為を含むものとする。

五 前各号における「職場」とは、通常勤務している場所のみならず職員等が業務を遂行するすべての場所を言う。

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。

六 前各号における「他の職員等」とは、直接的にハラスメントの相手方となった被害者に限らず、ハラスメントにより就業環境を害されたすべての役員・職員等、また関係機関の職員、実習生、就職活動中の学生等、求職中の者等を含むものとする。

(適用範囲)

第3条 この規程は、すべての役員・職員等に適用する。

(ハラスメント防止宣言)

第4条 この法人に属する役員及び職員で協議し、合意のもとに「ハラスメント防止宣言」を作成する。

(職員等の責務)

第5条 全ての役員・職員等は、ハラスメントがもたらす影響の重大さを深く認識し、ハラスメントをしないよう各人がその言動や行動に十分注意するとともにハラスメントの被害を防止し、職場の構成員として良好な職場環境の維持及び確立に努めなければならない。

- 2 役員・職員等は、他の職員等がハラスメントになり得る行為をし、又はしようとしていることを目撃及び認知したときは、ハラスメント相談窓口積極的に相談するよう努めなければならない。
- 3 役員・職員等は、ハラスメント行為の被害者に対して、ハラスメント相談窓口被害を申し出て相談することを勧め、その際には被害のあったことの証人となる用意がある旨を伝える等、ハラスメントを排除するための協力を申し出なければならない。
- 4 役員・職員等は、ハラスメント行為に関する噂を流したり、ハラスメント行為者に対し個人的な制裁を加えたりしてはならない。

(施設長等の責務)

第6条 施設長等は、ハラスメントの防止及び排除の義務を負い、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。以下の各項及び各号における「施設長等」とは、各施設長、事務長、統括主任、副施設長及び基幹主任、基幹的職員等を言う。

- 一 担当する施設に所属する職員等に対し、この規程の内容を周知、遵守させること。
- 二 職員等がお互いを対等なパートナーとして意識し、協力して業務の遂行に取り組めるよう良好な職場環境の維持に努めること。
- 三 職員等のハラスメントに該当する行為、又はこれにつながる行為を認めた場合には、当該ハラスメント行為を行った職員等に適切な指導を行うこと。
- 四 職員等から相談の申し出があった場合には、プライバシーの保護に留意して迅速かつ適切にこれに対応するとともに、必要に応じて第10条に規定するハラスメント相談窓口及び理事長と連絡調整を行うこと。

(ハラスメントの被害者)

第7条 ハラスメントの被害を受けた職員等は、可能な範囲で、次の各号に掲げる対応をすることとする。

- 一 被害を我慢せず、躊躇なくハラスメント相談窓口相談すること。

(禁止行為)

第8条 すべての職員等は、他の職員等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項に掲げる行為をしてはならない。

- 2 パワハラに関する禁止行為
 - 一 暴行、傷害等身体的な攻撃
 - 二 脅迫、名誉棄損、侮辱、人格否定、暴言等精神的な攻撃
 - 三 隔離、仲間外し、無視等人間関係からの切り離し行為
 - 四 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
 - 五 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を命じること（過小な要求）や仕事を与えない等の行為
 - 六 人事考課及び処分等による脅迫行為
 - 七 私的なこと（病歴、性的指向などの機微な個人情報）への過度な立ち入り行為及び情報を他の職員等に暴露するなどの個を侵害する行為
 - 八 その他前各号に準ずる行為
- 3 セクハラに関する禁止行為
 - 一 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問、発言
 - 二 わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - 三 性的な噂の流布
 - 四 不必要な身体への接触
 - 五 施設内外においてつけ回す等の行為
 - 六 性的な言動により、他の職員等の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
 - 七 性的な脅迫や侮辱行為

- 八 交際、性的関係の強要
 - 九 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員等に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - 十 その他、相手方及び他の職員等に不快感を与える性的な言動
- 4 マタハラに関する禁止行為
- 一 妊娠による体調不良に対し、本人の求めがあるにも関わらず休暇取得、時差出勤、その他労働基準法及び育児・介護休業法で認められた措置の対応を認めない行為
 - 二 妊娠による体調不良により通常と同様の業務に従事できない者に対し、「迷惑」「無責任」などと繰り返し返すまたは継続的に言うなどの嫌がらせの行為
 - 三 妊娠中及び出産後の職員等に対し業務に従事させない、本人の意に反し専ら簡易な業務のみ与える等の就業環境を害する行為
 - 四 妊娠、出産、育児休業、その他労働基準法及び育児・介護休業法で認められた措置の申出及び取得等に対し業務に支障が生じると言うなどの嫌がらせの行為
 - 五 妊娠、出産、育児休業、その他労働基準法及び育児・介護休業法で認められた措置の申出及び取得等を理由とした退職、配置転換の強要、降格その他当該職員等への不利益行為
 - 六 その他前各号に準ずる阻害、嫌がらせに該当する行為
- 5 施設長等は、職員等がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを無視、黙認する等の行為をしてはならない。

(懲戒)

- 第9条 前条に定める禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第61条に定めるけん責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇及び懲戒解雇等の処分を行う。
- 2 前条に定める禁止行為に該当する事実が認められ、かつその行為によって他の職員等を著しく傷つけた場合は、就業規則第64条に定める降格若しくは諭旨解雇とする。
 - 3 第1項において、前条に定める禁止行為が繰り返し行われた場合、一回であっても悪質であると判断された場合、及び数回にわたり抗議を受けもしくはこれにより懲戒処分を受けたにもかかわらず改善の見込みがないと認められた場合は就業規則第65条に定める懲戒解雇とする。
 - 4 職員等が前各項の懲戒事由に該当する場合でも、行為の態様、その他の情状を酌量し、又は改悛の情が明らかであると認められたときは、対応する懲戒よりも軽い処分を与えもしくは懲戒を停止又は復元する場合がある。

(相談への対応)

- 第10条 ハラスメントの相談窓口は法人・施設等を含まない外部において設けることとし、その責任者は理事長とする。
- 2 理事長は、窓口担当者の氏名を人事異動等による変更の都度、周知する。
 - 3 ハラスメントの被害者に限らず、すべての職員等はハラスメントに関する相談を申し出ることができる。
 - 4 ハラスメントに関する相談は、放置すれば就業環境を害する虞がある場合や、回数を重ねれば就業環境を害する虞がある場合も対象に含まれるものとする。
 - 5 パワハラに関する相談は、パワハラが生じる虞がある場合も対象に含まれるものとする。
 - 6 セクハラに関する相談には、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクハラが生じる虞がある場合も対象に含まれるものとする。
 - 7 マタハラに関する相談は、マタハラが生じる虞がある場合も対象に含まれるものとする。
 - 8 相談窓口で苦情・相談等を受けるときは、相談者の要望を聴くように努めるものとする。

(相談受理後の対応)

- 第11条 相談窓口担当者は、「ハラスメント対応マニュアル」に従い、相談者からの事実確認後、理事長に報告する。
- 2 報告に基づき、相談窓口担当者はハラスメント対策委員会に報告し、相談者のプライバシーに配慮した

- 上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。
- 3 前項の聴取を求められた職員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
 - 4 対応マニュアルに沿い、ハラスメント対策委員長は理事長に事実関係を報告し、理事長は問題解決のための措置として、第9条による懲戒の他、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理事会に報告し、必要な措置を講じる。
 - 5 相談への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な扱いは受けない。
 - 6 事実確認後、理事長は相談者、行為者の和解を促すことができる。
 - 7 被害者からメンタルヘルス不調に関する相談があった場合、又は受診が必要と思われた場合には、精神科医等に受診するよう促し、その主治医と相談の上、適切な措置を講じるものとする。

(不利益取り扱いの禁止)

第12条 ハラスメントの拒否、被害及び相談の申し出、当該行為にかかる調査への協力及びその他ハラスメントに対して正当な対応をしたことによる、職員等に対する不利益な取り扱いを禁止する。

(プライバシーの保護)

第13条 ハラスメントに関する相談等を担当する相談員、その他相談に関係する者は、関係者のプライバシーを保護しなければならない。

(根拠のない誹謗中傷等への懲戒)

第14条 根拠のない誹謗中傷等を行った場合、情報漏えいした場合等の懲戒については、就業規則第56条に基づく懲戒を行う。

(再発防止の義務等)

第15条 理事長は、ハラスメントの事案が生じたときは、ハラスメントの防止についての周知の再徹底、研修の実施、事案発生の原因の分析及び再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(解釈の疑義)

第16条

この規程の解釈に関して疑義が生じた場合の判断は理事長が行う。

(規程の改廃)

第17条

この規程の改廃は、職員等の代表者の意見を聴いた上、法人理事会の議決により行う。

附 則

この規程は令和3年12月1日から施行する。

この規程は、令和7年3月15日から施行し、令和7年1月1日より適用する。