

ハラスメント規程

理念

「地域のために 地域とともに」

社会福祉法人 ひじり会

【ハラスメント規程】

社会福祉法人 ひじり会

(目的)

第1条 社会福祉法人ひじり会は、ハラスメントの防止及び排除の為の措置に関し必要な事項を定めることにより、健全な就業環境を図ることを目的とする。

(適用)

第2条 この規程は、すべての職員に適用する。

(定義)

第3条 この規程における定義は、次のとおりとする。

(1) セクシャルハラスメントの定義

セクシャ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関して不利益を与えること、または性的な言動により他の職員の就業環境を害することを言う。

2. 前項の職場とは、勤務先のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所を言い、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長と見なされる就業時間外の時間を含むものとする。

(2) セクシャルハラスメントの禁止

全ての職員は、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ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- ① 不必要な身体への接触
- ② 容姿および身体上の特徴に関する不必要な発言
- ③ 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問
- ④ プライバシーの侵害
- ⑤ うわさの流布
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑧ 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

- ⑨ 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
 - ⑩ その他、相手方および他の職員に不快感を与える性的な言動
2. 所属長は、部下である職員がセクシャルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(3) パワーハラスメントの定義

パワーハラスメントとは、原則として、職場において、職権等の立場または職場内の優位性を背景にして、個々の職員の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その職員や他の職員に身体的・精神的苦痛を与え、職員の健康や就業環境を悪化させることをいう。

2. 前項の職場とは、勤務先のみならず、職員が業務を遂行する全ての場所をいい、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長と見なされる就業時間外の時間を含むものとする。
3. 第1項の「職権等の立場または職場内の優位性」とは、上司から部下への関係に限るものでなく、部下から上司、同僚同士等、さまざまな関係が該当する。

(4) パワーハラスメントの禁止

職員は、部下・同僚・後輩等に対して次の各号に掲げるパワーハラスメント行為をしてはならない。

- ① 人格を傷つけるような暴言や身体的暴力行為を行うこと
- ② 仕事上のミスについて、一方的にしつこくまたは大勢の職員が見ている前で責めつけること
- ③ 大声で怒鳴る。机を激しく叩くこと
- ④ 仕事を故意に与えない。無視すること
- ⑤ 法令違反の行為を強要すること
- ⑥ 不当な異動や退職を強要すること。解雇をちらつかせること
- ⑦ 明らかに達成が不可能な職務を一方的に与えること
- ⑧ 故意に必要な情報や連絡事項を与えないこと
- ⑨ 業務に必要なこと(プライベートな用事等)を強制的に行わせること
- ⑩ その他前号に準ずる言動を行うこと

(法人の責務)

第4条 ひじり会は、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントが生じ

- たときは、必要な措置を迅速かつ適切に講じるものとする。
2. 法人は、ハラスメント防止のため研修を行うものとする。

(職員の責務)

- 第5条 職員は、ハラスメントをしてはならない。
2. 職員を監督する地位にあるものは、配下の職員に対し、ハラスメントに関して注意を喚起し、認識を深めさせるとともに、ハラスメントが生じることがないように配慮しなければならない。

(苦情相談への対応)

- 第6条 法人は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談の窓口として、ハラスメント担当者として苦情担当者が行う。

(ハラスメント担当者の業務)

- 第7条 ハラスメント担当者は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認を行い、当該苦情相談に係る当事者に対して必要な指導及び助言を行う。
2. ハラスメント担当者は、苦情相談に係る事実の内容に応じて、配置転換、懲戒処分その他雇用管理上の措置を法人に申し出ることが出来る。

(秘密の保持)

- 第8条 ハラスメント担当者は、当事者及び関係者のプライバシーや人権を尊重するとともに、個人情報その他知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱の禁止)

- 第9条 職員は、ハラスメントに関する苦情相談の申出したことを理由として、当該申出をした職員に不利益な取扱をしてはならない。

以上

平成28年8月1日より施行