

伊万里福祉会職場ハラスメントの防止等に関する規程

(制定：平成29年12月4日議決)

(最近改正定：令和2年3月23日議決)

(趣旨)

第1条 この規程は、社会福祉法人伊万里福祉会(以下「伊万里福祉会」という。)の職員(以下「職員」という。)の適正な就業環境の確保、利益の保護及び職務能率の発揮を図ることを目的として、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47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)及び社会福祉法人伊万里福祉会就業規則(以下「就業規則」という。)の規定に基づく職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、育児・介護等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止のための措置、それらが生じたときのその解決のための措置等について定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 職場

伊万里福祉会の命により職員が勤務し、業務を遂行する場所(通常勤務する場所以外の場所において業務を遂行することを命ぜられた場合の当該業務を遂行する場所を含む。)をいう。

(2) セクシュアルハラスメント

職員の意に反する性的な言動に対する当該職員の対応により当該職員がその就業に関して不利益を受けること又は職員の意に反する性的な言動により、当該職員の就業環境が不快なものとなること、当該職員の能力の発揮に大きな悪影響を及ぼすことその他当該職員の就業環境が害されることをいう。

(3) マタニティハラスメント

女性職員に対する当該女性職員が妊娠したこと、出産したこと、産前休業の請求又は産前休業若しくは産後休業をしたことその他の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施行規則(昭和61年労働省令第2号)で定める事由に関する言動により、当該女性職員の就業環境が不快なものとなること、当該女性職員の能力の発揮に大きな悪影響を及ぼすことその他当該女性職員の就業環境が害されることをいう。

(4) 育児・介護等に関するハラスメント

職員に対する育児休業、介護休業その他の社会福祉法人伊万里福祉会育児・介護休業等に関する規則で定める制度又は措置の利用に関する言動(業務の分担、安全の配慮等の観点から客観的にみた場合に、業務上の必要性に基づくものであると認められるもの除く。)により、当該職員の就業環境が不快なものとなること、当該職員の能

力の発揮に大きな悪影響を及ぼすことその他当該職員の就業環境が害されることをいう。

(5) パワーハラスメント

職場において行われる優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、職員の就業環境が害されることをいう。

(ハラスメントに係る行為等の禁止)

第3条 伊万里福祉会の役員(理事及び監事をいう。以下「役員」という。)及び職員は、職場において、セクシュアルハラスメントを引き起こし、又は引き起こす可能性の高い次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) 職員に関する性的な事実関係又は職員の身体に関する事実関係についての質問及び発言

(2) 職員に関する性的な事項又は職員の身体に関する事項についての情報(噂を含む。)の流布

(3) 職員に対する映画、演劇等の鑑賞、食事、観光等への執拗な勧誘

(4) 職員に対する交際又は性的関係の強要

(5) 職員の意に反する当該職員の身体への接触

(6) 職員に対するわいせつな図画の配付又は提示

(7) 前6号に掲げる行為のほか、職員に苦痛又は不快感を与える性的な言動

(8) 前7号に掲げる行為に対して抗議、拒否の言動、通報等を行った職員に対する解雇、降格、配置転換その他の不利益な取扱いを示唆する言動又は嫌がらせ

2 役員及び職員は、職場において、マタニティハラスメントを引き起こし、又は引き起こす可能性の高い次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) 女性職員の妊娠、出産又はそれらに関する制度若しくは措置の利用に関し、解雇、降格、配置転換その他の不利益な取扱いを示唆する言動

(2) 女性職員の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用を阻害する言動

(3) 女性職員の妊娠、出産又はそれらに関する制度若しくは措置の利用に対する嫌がらせ

(4) 前3号に掲げる行為に対して抗議、拒否の言動、通報等を行った職員に対する解雇、降格、配置転換その他の不利益な取扱いを示唆する言動又は嫌がらせ

3 役員及び職員は、職場において、育児・介護等に関するハラスメントを引き起こし、又は引き起こす可能性の高い次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) 職員の育児、家族の介護、子の看護等又はそれらに関する制度若しくは措置の利用に関し、解雇、降格、配置転換その他の不利益な取扱いを示唆する言動

(2) 職員の育児、家族の介護、子の看護等に関する制度又は措置の利用を阻害する言動

(3) 職員の育児、家族の介護、子の看護等又はそれらに関する制度若しくは措置の利用に対する嫌がらせ

(4) 前3号に掲げる行為に対して抗議、拒否の言動、通報等を行った職員に対する解雇、降格、配置転換その他の不利益な取扱いを示唆する言動又は嫌がらせ

- 4 役員及び職員は、職場において、パワーハラスメントを引き起こし、又は引き起こす可能性の高い次の各号に掲げる行為をしてはならない。
- (1) 暴行、傷害その他の職員への身体的な攻撃
 - (2) 脅迫、名誉棄損、侮辱、激しい暴言その他の職員を精神的に攻撃する言動
 - (3) 隔離、仲間外し、無視その他の職員を職場の人間関係から切り離す言動
 - (4) 職員に対する業務上明らかに不要なこと、業務上の必要性を超えた過大なこと若しくは職員の能力では明らかに遂行不可能なことの強制又は職員の職務執行の妨害
 - (5) 業務上の合理性のない業務若しくは職員の能力とかけ離れた過小な業務に従事させ、又は職員を業務に従事させない命令その他の言動
 - (6) 職員の私的なことに過度に立ち入り、又は職員のプライバシーを侵害する言動
 - (7) 前6号に掲げる行為に対して抗議、拒否の言動、通報等を行った職員に対する解雇、降格、配置転換その他の不利益な取扱いを示唆する言動又は嫌がらせ
- 5 役員及び職員は、職場において生じるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、育児・介護等に関するハラスメント又はパワーハラスメント(以下、総称して「職場ハラスメント」という。)に関する報告、相談又は苦情、第6条第2項及び第3項に定める確認調査への協力、職場ハラスメントに対する措置の申出その他の職場ハラスメントに関する正当な行為を行った職員に対し、解雇、降格、配置転換その他のいかなる不利益な取扱いも行ってはならない。
- 6 役員及び職員は、職場ハラスメントが生じた事実を知り、又は職場ハラスメントが生じた事実に関する報告、相談若しくは苦情を受けた場合において、当該事実を黙認し、及び職員に当該事実を黙認させるような言動をしてはならない。

(監督者の責務)

第4条 職員を監督する地位にある職員(事務局長、園長(施設の長をいう。以下同じ。)及び主任保育士をいい、以下「監督者」という。)は、その監督を受ける職員(以下「部下職員」という。)の良好な就業環境を確保するため、前条各項の規定を遵守するほか、次の各号に掲げる事項を的確に行うよう努めなければならない。

- (1) 職場ハラスメントに対する部下職員の関心と理解を深めるとともに、部下職員が他の職員に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること。
 - (2) 職場ハラスメントが生じていないか、若しくは生じるおそれがないか、又は就業環境を害する部下職員の言動がないかについて、十分な注意を払うこと。
 - (3) 自らも、職場ハラスメントに対する関心と理解を深め、部下職員に対する言動に必要な注意を払うこと。
- 2 監督者は、職場ハラスメントが生じた事実を知り、職場ハラスメントが生じた事実に関する報告、相談又は苦情を受け、その他職場ハラスメントに起因する問題が生じたときは、その職場における就業環境の改善のために迅速かつ適切に対処するとともに、理事長、常務理事又は上司にその旨を報告しなければならない。

(職員の責務)

第4条の2 職員は、職場ハラスメントに対する関心と理解を深め、他の職員に対する言動に必要な注意を払うとともに、伊万里福祉会又は監督者が講ずる職場ハラスメント防止のための措置に協力するよう努めなければならない。

(相談員の設置)

第5条 職員の職場ハラスメントに関する相談及び苦情(以下「相談等」という。)の申出に対応するため、伊万里福祉会に相談等の窓口として総括相談員及び相談員を置く。

- 2 総括相談員は、事務局長をもって充て、相談員は、理事長が職員の中から指名する。
- 3 職員は、総括相談員又は相談員に対し、相談等の申出を行うことができる。

(相談等の申出への対応)

第6条 相談員は、職員から相談等の申出を受けたときは、速やかに相談等に係る職場ハラスメントの内容を当該申出をした職員(以下「申出職員」という。)から聴き取り、その結果を総括相談員に報告をするものとする。

- 2 総括相談員は、職員から相談等の申出を受けたとき又は相談員から前項の報告を受けたときは、速やかに相談等に係る職場ハラスメントの事実関係について、当該職場ハラスメントを引き起こし、又は引き起こした可能性のある行為をした職員(以下「ハラスメント行為職員」という。)、申出職員、相談員その他の関係職員からの聴取りその他の確認調査(以下「一次調査」という。)を行い、その結果を理事長及び申出職員に報告をするものとする。
- 3 理事長は、一次調査の結果の報告を受けたときは、必要に応じ、ハラスメント行為職員、申出職員、総括相談員、相談員その他の関係職員からの聴取りその他の再度の確認調査(以下「二次調査」という。)を自ら行い、又は総括相談員若しくは申出職員の上司をしてこれを行わせるものとする。
- 4 総括相談員は、一次調査及び二次調査により職場ハラスメントが生じた事実が認められたとき、又は一次調査及び二次調査により職場ハラスメントが生じた可能性が高いことが認められ、かつ、理事長から指示を受けたときは、ハラスメント行為職員に対してその旨を報告するものとする。

(ハラスメント行為職員に対する措置、懲戒)

第7条 理事長は、一次調査及び二次調査により職場ハラスメントが生じた事実が認められたとき、又は職場ハラスメントが生じた可能性が高いと認められたときは、そのハラスメント行為職員に対して自ら指導及び助言を行い、又は常務理事若しくは当該ハラスメント行為職員の上司をしてこれを行わせるとともに、申出職員と当該ハラスメント行為職員との職場関係の改善に向けた調整その他の申出職員の就業環境を改善するために必要な措置(次項に定める命令及び第3項に定める懲戒処分を除く。)を講じるものとする。

- 2 理事長は、一次調査及び二次調査により申出職員に対する職場ハラスメントが生じた事実が認められる場合であって、当該申出職員の就業環境を改善するために必要があると認めるときは、そのハラスメント行為職員に対し、配置転換その他の人事異動

を命じることができるものとする。

- 3 理事長は、職場ハラスメントを引き起こしたハラスメント行為職員の行為が悪質であるときは、就業規則の定めるところにより、当該ハラスメント行為職員を懲戒に処する。

(再発防止の措置)

第8条 理事長は、職場ハラスメントが生じたときは、次の各号に定める事項その他の職場ハラスメントの再発防止のための対策を講じなければならない。

- (1) 監督者に第4条第1項に定める監督者の責務を徹底させること。
- (2) 職場ハラスメントの防止に関する職員の研修を実施すること。

- 2 理事長は、職場ハラスメントが生じたときは、職員の職場ハラスメントに関する意識について、アンケート調査その他の方法によりその実態を把握することに努めるものとする。

(守秘義務)

第9条 理事長、常務理事、監督者、ハラスメント行為職員、申出職員、総括相談員、相談員その他職場ハラスメントに関する対応に関わった職員は、当該職場ハラスメントに関する対応により知り得た個人情報その他の秘密を他に漏らしてはならない。ただし、行政機関から法律に基づく請求があったとき及び当該秘密の当事者からの同意を得たときは、この限りでない。

附 則

(施行日)

- 1 この規程は、平成30年1月1日から施行する。

(社会福祉法人伊万里福祉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 社会福祉法人伊万里福祉会セクシュアルハラスメントの防止に関する規程は、廃止する。

(社会福祉法人伊万里福祉会パワーハラスメントの防止に関する規程の廃止)

- 3 社会福祉法人伊万里福祉会パワーハラスメントの防止に関する規程は、廃止する。

附 則

この規則(令和2年3月23日議決)のうち、第5条及び第7条の改正規定は、令和2年4月1日から施行し、第1条、第2条及び第4条の改正規定並びに第4条の2の追加規定は、令和2年6月1日から施行する。