

セクシュアルハラスメントの防止に関する規程

(目的)

- 第 1 条 この規程は、男女雇用機会均等法(以下「均等法」という)第 2 条に規定する基本理念及び同法第 4 条に規定する基本方針に基き、社会福祉法人〇〇〇〇〇〇〇「以下(法人という)」の遵守事項の明確化及び実施すべきこと等について、必要な事項を定めることを目的とする。

(性別を理由とする差別の禁止)

- 第 2 条 法人は、職員の採用・雇用条件について、その性別にかかわらずなく均等な機会を与えるものとする。
- 2 法人は、次に掲げる事項について、職員の性別を理由として、差別的取り扱いを行なわない。
- 一 職員の配置、昇進、降格及び教育訓練
 - 二 職員の職種及び雇用形態の変更
 - 三 退職の勧奨、定年及び解雇
- 3 法人は、女性職員が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを理由として不利な条件を与えたり、又は解雇はしない。

(定義)

- 第 3 条 セクシュアルハラスメント(以下、略して「セクハラ」という)とは、他の職員を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- 2 前項の職場とは、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、又、就業時間内に限らず、実質的には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 項の他の職員とは、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職員を含む。

(禁止行為)

第4条 職員は、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) 他の職員の身体への不必要な接触
- (2) 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- (3) 性的・身体上の事柄に関する不必要な質問
- (4) プライバシー権の侵害となる事項
- (5) うわさの流布
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) わいせつ図面・写真等の閲覧、配布、掲示、Eメール等
- (8) 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下させる行為
- (9) 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

2 職員に指示・命令をくださす権限を与えられている管理監督者は、部下である職員がセクハラを受けている事実を認めながら、これを黙認することがあってはならない。

(制裁)

第5条 セクハラ行為の事実が認められた場合は、「社会福祉法人〇〇〇〇職員就業規則」による懲戒処分を行なうことを原則とするが、セクハラ行為に関しては、例外として次により制裁を行なう。

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における管理監督者・部下等の関係に基く影響力を用いることにより強い性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、懲戒解雇又は普通解雇とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「わいせつな言辞等の性的な言動」とう)を繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したときは、当該職員は懲戒解雇又は出勤停止とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行なった職員は減給又は戒告とする。

(相談及び苦情への対応)

第6条 セクハラに関する相談及び苦情処理の相談窓口の責任者(以下「責任者」という。)は各事業所の管理者・施設長とする。

- 2 セクハラの実害に陥らず、すべての職員は性的な言動に関する相談及び苦情を責任者に申出ですることができる。
- 3 責任者は相談者からの事実確認の後、相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、管理監督者その他の職員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 責任者は、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5条による制裁のほか、必要に応じて行為者の異動等、被害者の労働条件及び職場環境を改善するための措置を講じなければならない。
- 6 相談及び苦情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、相談をしたことを理由にして不利益な取り扱いを行なわない。

(再発防止の義務)

第7条 理事長は、セクハラの実害が生じた時は、責任者に対し、再発防止のための研修、その他再発防止のために適切な防止策を講じるよう指示しなければならない。

(法人ホームページ等への掲載)

第8条 職員に周知徹底を図るため、チラシ、広報誌、パンフレット、又は法人ホームページ等に掲載する等の方法を用いることとする。

附則

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規程はパートタイマー、アルバイトにも適用する。ただし、第5条の制裁規定は適用除外とし、雇用契約書に処分を記載する。
- 3 平成15年11月1日制定の「社会福祉法人セクシュアルハラスメント防止規程」は廃止する。

(HP 掲載文案)

セクシュアルハラスメントは許しません！！

社会福祉法人 ○○○○○○○○○

- ◆ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける行為で社会的に絶対に許されません。また、職場秩序や業務の遂行を阻害し、法人の社会的評価にも影響を与える行為と認識すべきです。
- ◆ 当法人は次の行為を許しません。
 - ① 身体への必要な接触
 - ② 性的冗談、からかい、質問
 - ③ 性的な噂の流布
 - ④ 交際、性的な関係の強要
 - ⑤ わいせつ図面・写真の閲覧、配布、掲示、電子メールの送信
 - ⑥ 性的な言動に対して拒否した職員等に対する不利益な取扱い
 - ⑦ 性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
 - ⑧ その他、職員等に不快感を与える性的な言動
- ◆ この方針の対象は、職員、パート・アルバイト等、法人において働いている方すべて含みます。
- ◆ 法人においては、職員1人ひとりが普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作る努力を惜しんではなりません。
- ◆ 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談(苦情も含みます。)は、各事業所の管理者・施設長があたります。
相談・苦情には、プライバシーを守って対応します。
- ◆ 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した職員等には不利益な取扱いは絶対に行いません。

