

社会福祉法人大門福祉会 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 この規程は就業規則第10条、契約職員就業規則第11条及び男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために職員が遵守すべき事項、ならびに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

(定義)

第2条 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業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、又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いう。

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

3 第1項の他の従業員とは、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ものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての職員は、他の従業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) 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- (3) 性的及び身体上の事項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) わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
- (8) 性的な言動への抗議又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、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

2 上司は、部下である職員がセクシュア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。

(懲戒)

第4条 第3条に掲げ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条及び契約職員就業規則第62条に基づき懲戒処分を行う。

(相談及び苦情への対応)

第5条 セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は法人および各事業所で設けることとし、その責任者は施設長とする。施設長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は性的な言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。

3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、施設長ならびに事業所長へ報告する。報告に基づき、施設長ならびに事業所長は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、上司ならびに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 対応マニュアルに沿い、施設長ならびに事業所長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒のほか、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必要な措置を講じる。

(再発防止の義務)

第6条 施設長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、周知の再発徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(委任)

第7条 この規程の改正については、理事長が行うものとする。

附 則

この規程は平成19年4月1日より施行する。

附 則

この規程は平成20年9月19日より施行する。

附 則

この規程は平成25年4月1日より施行する。

平成28年4月1日

セクシュアルハラスメントに対する方針

社会福祉法人大門福祉会
理事長 位寄 修一

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
- 2 当法人は下記の行為を許しません。場合によっては就業規則に従った懲戒処分を行います。
 - ①不必要な身体への接触
 - ②容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
 - ③性的及び身体上の事項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わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
 - ⑧性的な言動への抗議又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、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動
- 3 この方針は、正規職員、契約職員、パート職員、派遣職員等、当法人において働いているすべての労働者を対象とします。相手の立場に立って、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、快適な職場を作って行きましょう。

4 相談窓口

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次のとおりです。一人で悩まずにご相談ください。

こぶし園	村田 眞澄（女性の窓口）
	田中 寿和（男性の窓口）
水戸田保育園	清水 美好
外部相談窓口	富山県労働局雇用均等室 富山県富山市神通本町1丁目5番5号 富山労働総合庁舎5階 TEL 076-432-2740

プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

- 5 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはありません。