職場におけるハラスメントの防止に関する規程

（目的）

第１条　本規程は、社会福祉法人高島市社会福祉協議会（以下「本会」という。）就業規則に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント及びカスタマーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために職員のほか、利用者及びその関係者、業務の相手方、本会の事業に関係を有する者（以下「利用者等」という）が遵守するべき事項を定める。なお、本規程の職員には、役員及び本会への派遣労働者等を含めるものとする。

（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント及びカスタマーハラスメントの定義）

第２条　パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。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。

２　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。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらないほか、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。

３　前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指すものとする。また、採用面接、説明会等の職員採用活動及び実習に参加する者（以下「求職者等」という）についても、これに該当するものとする。

４　妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により職員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、育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

５　第１項、第２項及び第４項の職場とは、日常の勤務場所のみならず、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。

６ カスタマーハラスメントとは、利用者等からの言動のうち、当該言動の目的や内容の妥当性に欠け、又はその手段や態様、職員への職責以上の過剰な要求などが社会通念上不相当なものにより、職員の就業環境が害されることをいう。なお、利用者等からの正当な苦情、要請又は申し出については、カスタマーハラスメントには該当しない。

（禁止行為）

第３条　すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において、次の第２項から第６項に掲げる行為をしてはならない。なお、本会の職員以外（利用者等を含む。）に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

２　パワーハラスメント(第２条第１項の要件を満たした以下のような行為)

（１）殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃

（２）人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃

（３）自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し

（４）長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求

（５）管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求

（６）他の職員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害

３　セクシュアルハラスメント(第２条第２項の要件を満たした以下のような行為)

（１）性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問、発言

（２）わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

（３）うわさの流布

（４）不必要な身体への接触

（５）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

（６）交際、性的関係の強要

（７）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

（８）求職者等に対する食事や私的な関係を求める言動又は性的な言動に対する拒否や抗議を理由とした不利益な取り扱い

（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

４　妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント(第２条第４項の要件を満たした以下のような行為)

（１）妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

（２）妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

（３）妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

（４）妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動

（５）妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

５　カスタマーハラスメント（第２条第６項の要件を満たした以下のような行為）
（１）暴行、傷害などの身体的な攻撃
（２）脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言などの精神的な攻撃
（３）土下座の要求
（４）継続的、執拗な行動
（５）不退去、居座り、監禁などの拘束的な行為
（６）性的な言動
６　部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

（懲戒）
第４条　次の各号に掲げる行為を行った場合は、当該各号に定める懲戒処分の対象となる。
（１）前条第２項（第１号を除く）、第３項（第６号、第７号を除く）、第４項及び第６項の行為を行った場合
就業規則第５４条第１項第１号から第４号までに定める戒告、減給、出勤停止又は降格
（２）前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、前条第２項第１号又は第３項第６号、第７号の行為を行った場合
就業規則第５５条第２項に定める諭旨解雇又は懲戒解雇

（相談及び苦情への対応）
第５条　職員や利用者等からの職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情に対応するため、ハラスメント対策責任者１人（以下「責任者」という。）、相談窓口担当者（以下「担当者」という。）を複数人会長の任命により置く。責任者は、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　職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての職員や求職者等は、職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情を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、担当者は相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の職員から事情を聴くことができる。
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、問題解決のための措置として、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。
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取扱いは行わない。
７　カスタマーハラスメントには、職員を保護し、毅然とした態度で対応するため、担当者個人に任せることなく、複数人での対応や必要に応じて速やかに上司が代わ

りに対応するほか、特に悪質な事案には、弁護士や警察等の関係機関と連携を図り、迅速かつ適切に対応する。

（再発防止の義務）

第６条　責任者は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、法人全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

（業務体制の整備）

第７条　所属長は、妊娠・出産、育児や介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。責任者は、業務体制の整備について、所属長の相談に対応する。

２　職員は、本会が整備する妊娠・出産、育児や介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに上司や総務課に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる職員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

（その他）

第８条　性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則

１　この規程は、令和２年１０月１日から施行する。

２　この規程は、令和８年１０月１日から施行する。