

社会福祉法人ひらイルミナル
ハラスメント防止規程

第1章 総 則

第1条 (目的)

本規程は、就業規則第69条に基づき、職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）、セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために職員が遵守すべき事項を定める。

第2条 (適用範囲)

本規程は、職員、及び法人が運営する事業所内で働く全ての者が適用を受けることとする。

第3条 (パワハラの定義)

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 前項の「職場」とは、勤務部署のみならず、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を含むものとする。
- 3 第3条1項の「優越的な関係」とは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。

第4条 (セクハラ定義)

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ず、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。

- 2 前項の「職場」とは、勤務部署のみならず、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を含むものとする。
- 3 第4条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ものとする。

第5条（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義）

妊娠・出産・育児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女性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・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

- 2 前項の「職場」とは、勤務部署のみならず、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を含むものとする。

第2章 パワハラ行為の禁止

第6条（パワハラ行為）

第2条第1項を満たしたパワハラ行為の具体例を以下の通り例示的に列挙するとともに、職員は、このようなパワハラ行為をしてはならない。

- （1）殴打、足蹴りをするなどの身体的攻撃
- （2）人格を否定するような言動や職場でむやみやたらに部下を怒鳴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）長時間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下にて、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負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

第3章 セクハラ禁止

第7条（セクハラ行為）

セクハラ行為の具体例を以下の通り例示的に列挙するとともに、職員は、このようなセクハラ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）噂の流布

- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 業務に関係のない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

第4章 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント行為の禁止

第8条（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント行為）

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、職場内において次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 部下の妊娠・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) 部下又は同僚の妊娠・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
部下又は同僚が妊娠・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
- (3) 部下が妊娠・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
- (4) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等 unnecessary 身体への接触
容姿および身体上の特徴に関する unnecessary 発言
- (5) 部下である職員が妊娠・出産・育児休業等に関す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。

第5章 相談体制の整備等

第9条（相談窓口の設置）

法人は、職場におけるパワハラ、セクハラ及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下、ハラスメントという）の被害の相談に対応するため、法人本部（事務局）と第三者として中野社会保険労務士事務所に相談窓口を設置するものとし、次の業務を担当する。

- (1) ハラスメントに関する苦情・相談を受け付けて対応すること
- (2) ハラスメントについて事実関係を確認すること
- (3) 相談窓口で対応できない場合は第10条に定めるハラスメント対策委員会に報

告すること

第10条 (ハラスメント対策委員会の設置)

法人は、ハラスメント事案の解決と再発防止を目的としたハラスメント対策委員会を設置する。

- 2 ハラスメント対策委員会のメンバーは、理事長、施設長、第三者として顧問社会保険労務士及び第三者委員で構成する。
- 3 ハラスメント対策委員のうち、ハラスメント事案の当事者はハラスメント対策委員会のメンバーから除外する。

第11条 (相談の申し出)

職員は、ハラスメントを受けた場合又はハラスメントが発生するおそれがある場合は、相談窓口に申し出を行うことができる。

- 2 ハラスメントの被害者に限らず、すべての職員、及びその家族はハラスメントに関する相談および苦情を社内相談窓口担当者に申し出ることができる。

第12条 (ハラスメントの連絡)

職員は、ハラスメントを受けた場合又はハラスメントが発生するおそれがある場合は、相談窓口に申し出を行うことができる。

第13条 (プライバシーの保護)

相談窓口の担当者は、職員より申出があった事実が漏洩しないように細心の注意を払い、プライバシーの保護に留意しなければならない。

第14条 (不利益取扱いの禁止)

法人は、職員が相談窓口でハラスメントについて申し出たことにより、不利益的な取扱いをしてはならない。

第15条 (管理者の注意義務)

職場内の管理者は、職員がハラスメントを起すことがないように、部下の指導・啓発に努めなければならない。

第6章 事実認定及び処分

第16条 (事実認定)

ハラスメントの最終的な事実認定は、原則として、相談窓口からの報告をもとに、ハラスメント対策委員会で行う。

- 2 前項に関わらず、相談窓口で解決できる事案については、相談窓口にて事実認

定を行うものとする。

- 3 事実認定の結果は、ハラスメントの行為者及び被害者に速やかにフィードバックするものとする。

第17条 (ハラスメント調査に関する協力)

職員は、相談窓口、又は役員会からハラスメント行為に関する調査への協力が求められた場合には、これに協力しなければならない。正当な理由なくこれを拒んだときは、懲戒処分を行う。

第18条 (懲戒処分)

ハラスメントの行為者に対し、就業規則に基づき懲戒処分を行う。

- 2 前項のハラスメント行為が悪質な場合は、懲戒解雇を行うものとする。
- 3 職場の管理職が故意または過失により、部下のハラスメント行為を放置していた場合は、就業規則に基づき懲戒処分を行う。
- 4 ハラスメントの行為について社内相談窓口またはハラスメント対策委員会に虚偽の申し立てを行った場合は、就業規則に基づき懲戒処分を行う。

第19条 (被害者に対する措置)

法人は、被害者の就業環境の改善のため、必要な措置を行うものとする。

第20条 (再発の防止)

法人は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

第7章 雑則

第21条 (法令との関係)

本規則に定めていない事項については、法令ならびに就業規則、及び個別の雇用契約に定めるところによる。

附則 本規程は令和 5年 11月 1日より実施する。