

社会福祉法人五常会 セクシュアルハラスメントの防止に関する規定

(目的)

第1条 この規定は、社会福祉法人五常会 就業規則及び男女雇用機会均等法を踏まえ、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ほか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。

- 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、就業時間外の時間を含むものとする。
- 3 第1項の職員とは、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。

(禁止事項)

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柄に関する不必要な質問
 - (4) わいせつ図画の閲覧、配布、展示
 - (5) うわさの流布
 - (6) プライバシーの侵害
 - (7) 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
 - (8) 交際・性的関係の強要
 - (9) 性的な言動への抗議文又は拒否等を行った職員に対し、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - (10) 男女関係、妊娠、性経験、その他、相手方及び他の職員に不快感を与える行動
- 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 本規定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36条に基づき下記の懲戒処分を行う

2 就業規定第36条1項(けん責、減給及び出勤停止又は停職)

本規定第3条(禁止行為)第1項(1)~(7)号又は(10)号の行為を行った時

3 就業規定第36条2項(懲戒解雇)

本規定第3条(禁止行為)第1項(8)、(9)号又は同条2項の行為を行ったとき

前項のうち、数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、改善の見込みがないと認められたとき

(苦情処理委員会)

第5条 職場内におけるセクシュアルハラスメントを防止し、あるいは発生した事件を処理するため、「セクシュアルハラスメント苦情処理委員会」(以下「苦情処理委員会」という。)を設置する。

苦情処理委員会は、次によって構成される。

原則として施設長、事務局長、事務長、相談員、介護、デイ、居宅、第三者委員の7名とする。

2 苦情処理委員会の事務局は総務が担当し、委員会は必要に応じて随時開催する。

苦情処理委員会は、次の業務を行う。

(1) セクシュアルハラスメント防止のための普及・啓発活動

(2) セクシュアルハラスメントに関する相談

(3) 苦情処理の申し立てに対する事実確認

(4) 事実確認の結果に対する処置

(苦情申し立て)

第6条 職員が第3条各号に該当する行為を受けたときは、自己の意思により、苦情処理委員会に対して、事件の苦情を申し立てることができる。

前項の申し立ては、当該事件が発生した日から、1ヶ月以内に行わなければならない。

第1項の申し立てをしたことを理由として、いかなる不利益な扱いも受けることはない。

(管理・監督者の義務)

第7条 管理・監督者は、男女を問わず、自己の担当する職場、出張先、あるいは行事等の場所において、第3条に定める事象が発生することのないよう、啓発・指導に努めなければならない。

附 則

この規定は平成23年3月18日より施行する。