

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント 及びパワーハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、社会福祉法人伸康会（以下「会社」という。）の職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項並びに妊娠・出産・育児休業等に関する言動、性的な言動及び職場内での優位性を背景にした業務の適正な範囲を超える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。

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの定義)

- 第2条 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、労働者の妊娠・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労働者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労働者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. セクシャ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従業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従業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関わらないほか、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。なお、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることも併せて留意する必要がある。
 3. 前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従業員を含むものとする。
 4. パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいう。
 5. 前項の「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に」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も含むものとする。
 6. 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務場所のみならず、従業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。

(ハラスメント対策への周知・啓発)

第3条 すべての従業員に対し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント事案の防止のため、周知徹底及び毎年研修を実施するものとする。

(禁止行為)

- 第4条 すべての従業員は、他の従業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、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。
2. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
 - 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、解雇その他の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
 - ③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
 - ④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
 - ⑤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
 3. セクシャルハラスメント
 - 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、他の従業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従業員に対して、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その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

4. パワーハラスメント

- ① 暴行・傷害等身体的な攻撃
 - ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃
 - ③ 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離し
 - ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
 - ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
 - ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること
 - ⑦ その他、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる言動
5. 部下である従業員が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワー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5条 従業員がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき懲戒処分を行う。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定する。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

(相談及び苦情への対応)

第6条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は原則 事業所管理者とし、二次窓口は事業本部長とする。ただし、窓口の飛び越しを可とする。この場合、相談内容の聞き取りに齟齬をきたさないよう原則2名（※）での対応する。また担当者には、ハラスメント対応に必要な研修を行う。

※事業本部長＋管理者を基本とするが、A事業本部長＋B事業本部長のケースもあり

2. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動や性的な言動及び職場内での優位性を背景にした業務の適正な範囲を超える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. 相談窓口担当者は、第3条に当たるかどうか微妙な場合でも、広く相談に対応し、事案に対処する。事業本部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、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
4. 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
 5. 理事長は、問題解決のための措置として、ハラスメント認定しない場合でも、訴訟リスク等を勘案し、本人から誓約書を取るものとする。その他 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。また、第5条による懲戒の場合、懲罰委員会は理事・監事で構成する。
 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を行わない。

(再発防止の義務)

第7条 責任者は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワー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、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8条 所属長は妊娠・出産・育児や介護を行う従業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。事業本部長は業務体制の整備について、

所属長の相談に対応する。

2 職員は会社が整備する妊娠・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、早めに上司や事業本部長に相談し、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9条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャ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・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出

産・育児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
な言動を行わないよう注意する。

とから、このよう

(附則)
本規程は、令和４年１０月１日から実施する。
本規程は、令和６年　６月１日から一部改正する。

(別紙) 相談・苦情対応のフロー図

