

## 社会福祉法人土佐希望の家 ハラスメントの防止及び対策に関する規則

### (目的)

第1条 本規定は、土佐希望の家医療福祉センター（以下「土佐」という。）職員就業規則第32条及び第33条、第33条の2並びに幡多希望の家医療福祉センター（以下「幡多」という。）職員就業規則第13条の3及び育児・介護休業等に関する規程に基づき、職場におけるハラスメントを防止するために職員が遵守する事項、並びに性的な言動や職権等を利用した言動に起因する問題等に関する雇用管理上の措置等を定めることを目的とする。

### (定義)

第2条 ハラスメントとは、役職員が他の職員に対し発言や行為等で、意図している、していないにかかわらず、不快にさせたり、傷つけたりすることをいう。

(1) セクシャルハラスメントとは、役職員の職場における性的な言動により、他の職員が労働条件に関して不利益を受けること、または性的な言動により他の職員の就業環境が害されることをいう。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。

(2) パワーハラスメントとは、職員に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて人格と尊厳を侵害し、精神的・身体的苦痛を与える、または就業環境を悪化させる行為をいい、いじめや嫌がらせの行為を含むものとする。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、パワーハラスメントには該当しない。

(3) 育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司又は同僚が、職員の育児・介護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従業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、育児・介護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、配置部署のみならず、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の時間を含むものとする。

3 第1項の他の職員とは、直接的に性的または、パワーハラスメント等の言動の相手方となった被害者をいうが、性的な言動または、パワーハラスメント等の行為により、間接的に職場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、他の職員を業務遂行上の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各号に掲げる行為をしてはならない。

(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、配布、掲示
- (3) むやみに身体に接触するなど、性的な言動によって相手に不快感を与え、職場で働く者の意欲を阻害し、または職場環境を悪化させること。
- (4) 客観的に見て業務上必要のない指示、命令をすること。
- (5) 客観的に見て他の職員と異なる量や内容の仕事を強要すること。
- (6) 客観的に見て達成不可能な目標を設定し、達成できなかったことを理由に責めること。
- (7) 正当な理由がないにもかかわらず、仕事を妨害したり、業務上必要な情報や助言等を与えないこと。
- (8) 正当な理由がないにもかかわらず能力や実績を低く評価するような言動を行うこと。
- (9) 法人の方針と無関係な自らのやり方や考え方の強要
- (10) 職員からの相談などに対する恣意的な拒絶または無視
- (11) 職員に対する無責任な言動及び責任転嫁
- (12) 役職員がセクシャルハラスメントの事実を把握しながら放置したとき、またはその監督が不十分であったため所属職員がセクシャルハラスメントを行ったとき。
- (13) 部下の育児・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
- (14) 部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (15) 部下又は同僚が育児・介護等に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (16) 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
- (17) 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
- (18) 職務中に他の職員の業務に支障を与えるような性的関心を示し、または性的な行為を行うこと。
- (19) 職責を利用して交際や性的な関係を強要すること。または、これに対する相手職員の対応により労働条件に不利益を与え、または不利益を与えることをほめかすこと。
- (20) 周りにある物を叩いたり、投げつけたりするなどして相手を脅かす行為
- (21) 他の職員がいる前で、一方的に恫喝する行為
- (22) 本人の意思ではどうにも変えることができないようなことについて非難し、人格と尊厳を傷つけること。
- (23) 上司からの業務上必要な範囲の指示命令に対する反抗
- (24) 暴力を振り、または不正行為を強要すること。
- (25) うわさや歪曲した情報を流布し、相手を混乱させること、または、法人の秩序を乱すような噂や流言飛語を行ったとき。(職場に居られないような噂をたてるケースを含む。)
- (26) 暴行、脅迫、監禁、その他法人内の秩序を乱す行為をしたとき。
- (27) 施設内外において相手が嫌がる性的言動を繰り返し、相手がその言動を拒否できないように脅迫したとき。
- (28) 職場内外において、役職などの立場を利用して性的な要求をしたとき。
- (29) その他、相手方及び他の職員に不快感を与える言動

(相談及び苦情への対応)

第4条 ハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は、別に定める「職員の困りごと相談に関する対応要領」によるものとする。

(懲戒)

第5条 法人は、次の各号に掲げる事項について、職員就業規則の定めにより、当該各号に定める懲戒処分を行う。

(1) 第3条第1項第1号から第17号に規定する行為を行った場合

土佐職員就業規則第69条(懲戒の種類)に定める譴責、減給又は出勤停止

幡多職員就業規則第50条(懲戒の種類)に定める譴責、減給又は出勤停止

(2) 前号において数回にわたり懲戒処分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場合又は第3条第1項第18号から第28号までの行為を行った場合

土佐職員就業規則第69条(懲戒の種類)に定める諭旨解雇又は懲戒解雇

幡多職員就業規則第50条(懲戒の種類)に定める諭旨退職又は懲戒解雇

(3) 第3条第1項第29号に規定する行為については、その内容が、被行為者の受ける迷惑等の程度や行為者が行為に至る背景等、総合的かつ個別に検証し、前二号のいずれに該当するかを判断する。

(再発防止の義務)

第6条 法人は、ハラスメントの事案が生じたときは、事案の内容を調査・分析し、当該規則の再徹底など、適切な再発防止策を講じなければならない。

(プライバシー等の保護及び二次被害の防止)

第7条 苦情解決に携わる者は、当事者のプライバシー等に配慮するとともに、苦情解決に関して、知り得たことを他者に漏らしてはならない。

2 法人は、相談者が相談したことや苦情を申し立てたことによって、ハラスメントの行為者や周囲の者等から再度の被害を受けないよう二次被害の防止に努めるものとする。

(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、育児休業等に関する否定的な言動は、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とから、すべての役職員は、このような言動を行わないようにしなければならない。

## 附 則

(施行期日)

この規則は、令和5年8月1日から施行する。