

# ハラスメント防止規程

一般社団法人千葉県社会福祉士会

第1条	(目的)	1
第2条	(定義)	1
第3条	(禁止行為)	1
第4条	(懲戒)	2
第5条	(相談および苦情への対応)	2
第6条	(再発防止の義務)	3
第7条	(業務体制の整備)	3
第8条	(その他)	3
第9条	(附則)	3

## 第1条（目的）

本規程は、就業規則第28条に基づき、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および妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（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が遵守すべき事項を定める。なお、この規程にいう職員とは、直接雇用された者だけではなく、契約職員等の非正規職員および派遣労働者も含まれるものとする。

## 第2条（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 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また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、相手の性的指向また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。
- 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含むものとする。
- 4 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・出産および育児等に関する制度また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。
- 5 第1項、第2項および第4項の職場とは、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。

## 第3条（禁止行為）

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5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の職員以外の者に対しても、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) 暴行、傷害等の身体的攻撃
  - (2) 脅迫、名誉棄損、侮辱、暴言等の精神的攻撃
  - (3) 隔離、無視等の人間関係からの切り離し
  - (4) 私的な事項に立ち入る等の個の侵害
  - (5) 明らかに不可能な業務命令、目標の提示等の過大な要求
  - (6) 合理的理由のない程度の低い業務命令等の過少な要求

- (7) その他、相手方および他の職員に職権及び地位を利用して苦痛を与える言動
- 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) 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
  - (2) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
  - (3) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
  - (4) うわさの流布
  - (5) 不必要な身体への接触
  - (6) 性的な言動(性的指向および性自認についての意に反する暴露行為含む)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
  - (7) 交際・性的関係の強要
  - (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) 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
- 4 妊娠・出産・育児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・介護に関する制度又は措置」の利用等に関する解雇その他不利益取扱いの示唆
  - (2) 「妊娠・出産、育児・介護に関する制度又は措置」の利用に関する制度利用の阻害
  - (3) 「妊娠・出産、育児・介護に関する制度又は措置」を利用したことに関する嫌がらせ等
  - (4) 「妊娠・出産等」したことに関する解雇その他不利益取扱いの示唆
  - (5) 「妊娠・出産等」したことに関する嫌がらせ等
- 5 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

#### 第4条 (懲戒)

前条に掲げる行為を行った場合、その程度に応じ、就業規則(契約職員・パートタイマー就業規則)に定める懲戒処分を行う。

#### 第5条 (相談および苦情への対応)

職場におけるハラスメントに関する相談および苦情処理の相談窓口は本会理事とする。本会理事、担当者に対する対応マニュアルの作成およ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、すべての職員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談および苦情を相談窓口の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、本会理事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 対応マニュアルに沿い、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動

等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

- 6 相談およ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、相談をしたことまた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。

#### 第6条（再発防止の義務）

本会理事は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、本会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。

#### 第7条（業務体制の整備）

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。本会理事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、早めに上司や本会理事に相談し、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。

#### 第8条（その他）

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とから、このような言動を行わないよう注意すること。

#### 第9条（附則）

本規則は、令和7年4月1日から施行する。

- 2 この規則は、社会情勢の変化、業務上の必要などにより改訂することがある。
- 3 この規則の改訂は、職員を代表する者の意見を聞いてこれを行う。