

社会福祉法人やまゆり福祉会セクシュアルハラスメント防止規程

(心得)

第1条 職員は勤務場所等において、他の職員等（常勤職員・有期契約職員・施設利用者・取引業者従業員を含む）に対し、相手方の望まない性的な言動により、それに対する相手方の対応によって業務遂行上で一定の不利益を与え、あるいは就労環境を悪化させる行為（以下「セクシュアルハラスメント」という。）をしてはならない。

2 職員を監督する地位にある者は、良好な職場環境を確保するため、日常の指導等により、セクシュアルハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合は各部署において迅速かつ適切に対処しなければならない。

(セクシュアルハラスメントの防止)

第2条 職員は他の職員等の意に反してセクシュアルハラスメントに該当する次の行為を行ってはならない。

- (1)相手の身体へ不必要に接触すること。
- (2)性にかかわるひわいな発言すること。
- (3)執拗な交際、食事やデートにしつこく誘うこと。
- (4)性的な噂をたてること。
- (5)性的関係を強要すること。
- (6)性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- (7)ヌードポスター、雑誌等を見せること。
- (8)服装等をあれこれ冷やかしたり、更衣室等を覗き見すること。
- (9)スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にしたり、肉体的なことに関する中傷をすること。
- (10)その他、相手の意に反する性的な言動により不快感を与えたり、職場環境を悪化させる行為をすること。

2 職員は、セクシュアルハラスメントに該当するおそれのある次の行為を行ってはならない。

- (1)相手の意に反する性的な冗談等を言うこと。
- (2)性的な噂、経験談を相手の意に反して話したり尋ねたりすること。
- (3)ひわいな写真、絵画類等を見ることの強要や配布、掲示を行うこと。
- (4)業務遂行に関連して相手の意に反する性的な言動を行うこと。
- (5)身体を執拗に眺め回すこと。
- (6)その他、相手の望まない性的言動により円滑な業務の遂行を妨げると判断される行為をすること。

3 職員は、性差別に該当するおそれのある次の言動をしてはならない。

- (1)「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえあればよい」などと発言すること。
- (2)「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん、ちゃん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- (3)女性というだけで、職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- (4)カラオケのデュエットを強要すること。

(5)酒席で上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

(制裁)

第3条 次の各号に該当するセクシュアルハラスメント行為をした職員は制裁する。

- (1)職場内において他の職員の業務に支障を与えるような性的な言動を行うなど職場の秩序や風紀を乱した者(けん責又は減給処分)
- (2)前号の行為が再度に及んだ者又はその状況が悪質と認められた者(出勤停止)
- (3)役職者においてセクシュアルハラスメントを把握しながら放置したり、その監督が不十分であったため所属職員にセクシュアルハラスメントを発生させた者(減給、出勤停止又は降格処分)
- (4)セクシュアルハラスメントによって他の職員を不当に退職を余儀なくさせた(懲戒解雇)
- (5)セクシュアルハラスメントによって職場にいられないような噂を流したり、流言飛語を行った者(懲戒解雇)
- (6)性的な強要によるセクシュアルハラスメントで職場の秩序を乱した者(懲戒解雇)
- (7)職責などの立場を利用して性的な関係を強要した者(懲戒解雇)

2 前項の制裁は情状により制裁の程度を減ずることがある。

(相談窓口及び苦情への対応)

第4条 セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情に対応するため、法人内に相談窓口を設置し、セクシャルハラスメント対応責任者を法人事務局長及び相談担当者を法人事務局職員(以下「責任者等」という。)とし、苦情の申し立てを受けたときは、以下の手順により対応するものとする。

- (1)セクシュアルハラスメントによる苦情の申し立てを受けたときは所属長など関係者が事情聴取を行うなど適切な調査活動によって案件を迅速に処理しなければならない。
- (2)所属長は苦情内容について、深刻なものと認定した場合は、ハラスメントに関する苦情対応委員会へ処理を申し出ることができる。
- (3)苦情の処理については、双方のプライバシーを保護するため、原則として非公開とする。
- (4)苦情処理について法人が判断することが困難な場合には、弁護士にその処理を依頼することができるものとする。
- (5)相談及び苦情への対応に当たっては、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は行わない。

(再発防止の義務)

第5条 所属長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、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。

(施行)

第6条

本規程は平成25年2月20日より施行する。