

# 社会福祉法人神栖市社会福祉協議会 職員のハラスメントの防止等に関する規程

令和4年3月28日

神社協規程第55号

## (目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人神栖市社会福祉協議会（以下「本会」という。）事務局職員就業規則第14条、本会常勤職員就業規則第10条の2、及び本会非常勤職員就業規則第10条の2の規定に基づき、職員が互いに人権を尊重し合い、良好な職場環境を実現するとともに、職員の能率の発揮及び業務の円滑な運営を確保することを目的として、職場におけるハラスメントの防止及び排除のために必要な措置並びにハラスメントに起因する問題の処理に関し必要な事項を定めるものとする。

## (定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 本会事務局規程第1条に掲げる全ての事務局職員をいう。
- (2) 職場 職員が職務を遂行する場所をいい、出張先その他職員が通常勤務する場所以外の場所で実質的に職務の延長線上にあるものを含むものとする。
- (3) ハラスメント 次号から第7号までに掲げるものの総称をいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 職員が他の者を不快にさせる職場の内外における性的な言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動を含む。
- (5) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職場環境を害することとなるようなものをいう。
- (6) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員が妊娠し、若しくは出産したこと又は妊娠、出産、育児又は介護の制度の利用又は措置の利用に関する他の職員からの言動により当該職員の職場環境が害されることをいう。
- (7) その他のハラスメント 前3号に掲げるもののほか、誹謗、中傷又は風説の流布等の言動により職員の人格及び尊厳を害するとともに職場環境を悪化させることをいう。また、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をいう。
- (8) ハラスメントに起因する問題 次に掲げる問題をいう。
  - ア 職員が、直接又は間接的にハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の職場環境が不快なものとなること。
  - イ ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為に起因して職員がその勤務条件につき不利益（昇任、配置換え等の人事管理上の取扱い又は昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）を受けること。
- (9) 関係者 目撃者、当事者の所属長、被害者から相談を受けた者等をいう。

## (所属長等の責務)

第3条 所属長その他職員を管理監督する地位にある者（以下「所属長等」という。）は、職員がその能率を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

2 所属長等は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じるとともに、事務局次長と連絡調整を行わなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、次に掲げる事項を十分認識して、良好な職場環境の維持及び確立並びにハラスメント防止等に努めなければならない。

- (1) 自らの発言、行為等がハラスメントに該当することがないよう常時配慮すること。
- (2) 職場における職員の発言、行為等に目を配り、ハラスメント及びハラスメントを誘発する発言、行為等があった場合は、注意喚起すること。

(研修等)

第5条 会長は、ハラスメントの防止及び排除を図るため、職員に対し必要な研修等を実施するものとする。

(ハラスメント相談窓口)

第6条 会長は、職員からハラスメントに関する相談又は苦情（以下「相談等」という。）を受け付けるため、ハラスメント相談窓口（以下「窓口」という。）を福祉活動推進センターに設置する。

- 2 会長は、窓口に相談等を受ける職員（以下「相談員」という。）を置くものとする。
- 3 相談員は、次に掲げる者をもって充てる。
  - (1) 事務局次長の職にある者
  - (2) 福祉活動推進センター長の職にある者
  - (3) その他会長が任命する職員
- 4 相談員は、ハラスメント相談・苦情記録簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。

(相談等への対応)

第7条 前条の規定により相談等を受けた相談員は、速やかに次に掲げる措置を講じるものとする。

- (1) 事務局次長に相談等を受け付けた旨を報告すること。ただし、事務局次長の職にある者が相談等を受けた場合は、この限りでない。
  - (2) 事実関係の調査及び確認を福祉活動推進センターと連携して行うこと。
  - (3) 事実関係の調査及び確認の結果に基づき、当事者及び関係者に対し、必要な助言等を行い、当該問題の迅速かつ適切な解決に努めること。
  - (4) 事案の内容又は状況から判断して、相応の対策を講じる必要があると認める場合又は当事者の要請がある場合は、次条第1項のハラスメント審査会にその処理を依頼すること。
- 2 職員は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、相談員の実施する前項第2号の事実関係の調査に協力しなければならない。

(審査会の設置)

第8条 相談等の処理に対し、適切かつ効果的な対応及び公正な処理を講じるため、ハラスメント審査会（以下「審査会」という。）を設置する。

- 2 審査会は、当事者及び関係者に対する事情聴取等により事実関係を調査し、当事者に対して指導又は助言等を行い、及び問題の解決を図るための対応措置を審議するとともに、その結果を会長に報告するものとする。
- 3 審査会は、委員長及び委員若干名をもって組織する。
- 4 委員長は副会長をもって充てる。
- 5 委員は、事案ごとに役職員のうちから会長が任命する。
- 6 委員長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。

- 7 委員長は、会務を総理し、審査会を代表する。
- 8 委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長の指名した委員がその職務を代理する。
- 9 審査会の庶務は、福祉活動推進センターにおいて処理する。

(プライバシーの保護等)

第9条 相談等に関与した相談員並びに審査会の委員長及び委員は、当事者及び関係者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底し、他に漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 会長は、相談等の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(懲戒処分等)

第11条 会長は、職員のハラスメントの態様が本会職員の懲戒処分の基準に関する規則第2条第1項に規定する非違行為等に該当すると認めるときは、加害者の職員及びその所属長等に対し、必要かつ適切な範囲で懲戒処分を含む措置を講じるものとする。

(補 則)

第12条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、会長が別に定める。

付 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。