

社会福祉法人高松市社会福祉協議会ハラスメントの防止に関する規程

(目 的)

第1条 この規程は、社会福祉法人高松市社会福祉協議会（以下「本会」という。）に勤務する全ての職員の就業規則及び男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、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、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために本会の全職員（派遣労働者を含む。）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、性的な言動及びパワーハラスメントの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。

(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、職員の妊娠・出産・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。

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又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。

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全ての職員を含むものとする。

4 職場の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行為をいう。

5 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、本会の採用面接、就職説明会、インターンシップ、実習等の求職活動その他求職者及びインターンシップ生等（以下「求職者等」という。）の職業の選択に資する活動（オ

ンラインによるものを含む。以下「求職活動等」という。)において、本会の職員が行う性的な言動により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。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。

- 6 職場とは、勤務部署のみならず、職員が業務を遂行する全ての場所をいい、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。なお、求職活動等の場については、職員が通常就業している場所で行われるものに限らず、採用面接、就職説明会、職員への訪問、インターンシップ、実習のほか、オンライン上で行われるものを含む。
(禁止行為)

第3条 全ての職員は、他の職員及び求職者等を業務遂行及び求職活動等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、職場内及び求職活動等の場において次の第2項から第6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、解雇の他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の利用を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 セクシュアルハラスメント

- (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、他の職員等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
- (8) その他、相手方及び他の職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) 身体的な攻撃（暴行・侵害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・屈辱・暴言）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- (4) 過大な要求（不要なことや不可能なことの強制、仕事の侵害）
- (5) 過小な要求（程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えないこと）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- (7) その他、職場内における就業環境を悪化させる行為

5 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

- (1) 求職活動等の場における性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) 求職活動等の場における性的な内容を含むポスターの配付、掲示
- (3) 求職者等に関するうわさの流布
- (4) 求職者等に対する不必要な身体への接触
- (5) 求職者等における性的な言動により、求職活動等が阻害される行為
- (6) 求職活動等に乗じた交際、食事又は性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った求職者等に対して、不採用等の不利益を与える行為
- (8) その他、求職者等に対し不快感を与える性的な言動

6 次の各号に定める事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

- (1) 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又は行っていること。
- (2) 部下である職員が求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行っていること。

(懲 戒)

第4条 職員が第3条に該当する行為を行った場合、本会職員の就業規則に基づき処分する。

2 前項に定める処分を行うに当たっては、次の要素を総合的に判断し、処分内容を決定する。

- (1) 行為の具体的態様（時間・場所（職場又は求職活動等の場か否か）・内容・程度）
- (2) 当事者同士の関係（職位等・面接官と応募者の関係等）
- (3) 被害者の対応（告訴等）・心情等
（相談及び苦情への対応）

第5条 本会は、職場におけるハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口を設ける。

2 前項に定める相談窓口は本会本所に設けることとし、その責任者は事務局長とする。

3 事務局長は、相談窓口で職場におけるハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談に対応する担当者（以下「窓口担当者」という。）を置くこととし、窓口担当者に対し必要な研修を行うとともに、人事異動等による変更の都度、その変更内容を周知する。

4 職場におけるハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの被害者に限らず、全ての職員及び求職者等は、職場環境又は求職活動環境が害されたこと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。

5 窓口担当者は相談者からの事実確認の後、事務局長へ報告する。報告に基づき、事務局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（求職者等を含む。）、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。

6 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。

7 事務局長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒のほか、行為者の異動や被害者（求職者等を含む。）に対する適正な配慮措置、並びに労働条件、就業環境及び求職活動環境を改善するために必要な措置を講じる。

8 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6条 事務局長は、職場におけるハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する事案が生じた時は、本規程に基づく対策の周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和8年10月1日から施行する。