

社会福祉法人恵仁福祉協会

セクシュアル・ハラスメント取扱規則

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規則は、就業規則第25条、ならびにパートタイマー就業規則第22条の定めにより、従業員のセクシュアル・ハラスメントについて定める。

(基本方針)

第2条 従業員は、セクシュアル・ハラスメントの防止をつねに心がけて行動し、すべての人が個人としての名誉や尊厳を傷つけられることなく尊重され、相互に信頼し、思いやりの精神をもって働けるような職場や社会環境をつくるように努めなければならない。

(定義)

第3条 本規則中の用語の定義は、次のとおりとする。

(1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対して、その相手の拒絶、抗議などの対応により不利益な労働条件を課し、または性的な言動により相手に不快感を与えて就業環境を害することをいう。

(2) 職場

職場とは、**会社**のすべての就業場所、取引先の事務所、接待等の会食、出張先などの業務を遂行する場所等に限らず、**会社**に関連する各種会合・酒席など、すべての場所をいう。

(3) 性的言動

性的言動とは、性的な内容の発言、および性的なことに関する行動のすべてをいう。

(4) 業務の遂行およびその関連する機会

業務の遂行およびその関連する機会とは、就業時間中とはもとより、プライベートの機会をも含む。

(対価型・地位利用型セクシュアル・ハラスメントの禁止)

第4条 従業員は、職場や業務の遂行およびその関連する機会において、職務上の地位を利用し、または、何らかの雇用上の利益の代償あるいは対価として、性的な言動や性的要求をしてはならない。

2 従業員は、性的な言動に対して反抗し、要求に応じなかったことをもって、一定の不利益な取扱いをしてはならない。

(環境型セクシュアル・ハラスメントの禁止)

第5条 従業員は、性的な言動によって職務の円滑な遂行を妨げるなど、就業環境を悪化させてはならない。

第2章 **会社**の対応

(相談・苦情窓口の設置)

第6条 法人は、前第4条および第5条に定めるセクシュアル・ハラスメントが行われたこと、または行われようとしていることでの、従業員からの相談や苦情の連絡があった場合は、担当者を窓口とし、相談や苦情を受け付ける。

2 上司は、部下からの相談や苦情を受けた場合は、直ちに法人本部の窓口担当者へ連絡しなければならない。

3 従業員のプライバシーや人格を侵害し不利益な取扱を行わないように配慮しなければならない。

(**会社**の対応方法)

第7条 法人は、担当者が必要と認めた場合には、当事者、関係者からの事情聴取および調査を行う。

2 法人は、事情聴取や調査の結果、前第4条および第5条に定める事項に違反したと認めた場合には、就業

規則第55条6項及び第56条11項ならびに同条12項に該当することとなりその従業員に対して、就業規則第54条の制裁の規程を適用する。適用にあたっては次の要素を総合的に判断し、決定する。

- ① 行為の具体的様(時間・場所(職場か否か)・内容・態度)
- ② 当事者同士の関係(職位等)
- ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

また、必要に応じて、配置転換等の措置を講じる場合がある。

3 法人は、苦情や相談をした従業員に対して、その結果を報告する。

(秘密の厳守)

第8条 いかなる者も、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情・相談の情報や、事情聴取および調査の結果、知り得た事実を第三者に漏らしてはならない。

付 則

この規則は平成20年12月1日から施行する。

平成27年11月1日 一部改正

この規則は平成27年11月1日から施行する。

令和3年4月1日 一部改正

この規則は令和3年4月1日から施行する。

別添

セクシャルハラスメント 相談窓口

職場におけるセクシャルハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。

電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、セクシャルハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

- 担当者：参与・看護師 田中文字子 (内線134) Mail : f_tanaka@azarean.jp
- 担当者：業務部部长 田中 晋 (内線111) Mail : s_tanaka@azarean.jp
- 総合相談窓口：常務理事 福澤智子 (内線100) Mail : t_fukuzawa@azarean.jp

相談は公平に、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。