

社会福祉法人西予市社会福祉協議会妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
及びセクシュアルハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、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及びセクシュアルハラスメントを防止するために職員が遵守すべき事項、並びに妊娠・出産・育児休業等に関する言動及び性的な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たものである。

(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、上司や他の職員が、当該職員の妊娠・出産・及び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当該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。

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。

3. 第1項及び第2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見なされる就業時間外の時間を含むものとする。

4. 第1項及び第2項の他の職員とは、直接的に性的な行動の相手方となった被害者に限らず、性的な行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。

(禁止行為)

第3条 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、職場内において男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に従って、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントとなるような行為をしてはならない。

(懲戒)

第4条 前条の禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則に基づき懲戒処分を行う。

(1) 就業規則第47条（けん責、減給又は出勤停止）

本規程第3条（禁止行為）を行い職場の風紀を乱したとき

(2) 就業規則第48条（懲戒解雇）

① 前号のうち、数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、改善の見込みがないと認められたとき

② 暴行、脅迫、傷害またはこれに類する行為を行ったとき

2. 嘱託職員就業規則、臨時職員就業規則、非常勤職員就業規則においては、前項の規定

を準用する。

(相談及び苦情への対応)

第5条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び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は本所及び各支所で設けることとし、その責任者は事務局長とする。事務局長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知すると共に、担当者に対する対応マニュアルの作成及び必要な研修を行うものとする。

2. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動や性的な言動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。
3. 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本所においては事務局長へ、各支所においては所属長へ報告を行う。報告に基づき、事務局長あるいは所属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、上司並びに他の職員等に事実関係を聴取する。
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、所属長は事務局長に事実関係を報告し、事務局長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒処分その他、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共に、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。

(再発防止の義務)

第6条 事務局長は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの事案が生じたときは、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。

附 則

この規程は、平成21年8月25日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。