

## 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 このセクシュアルハラスメントの防止に関する規程は、社会福祉法人宇部市社会福祉協議会（以下「本会」という。）就業規則第15条の規定に基づき、本会職場内におけるセクシュアルハラスメントの防止に関し必要な事項を定めることを目的とする。

### (定義)

第2条 セクシュアルハラスメントとは、本会職場における性的な言動に対する他の職員へ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。

2 前項の職場とは、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みなされる就業時間外の時間を含むものとする。

3 第1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すべての職員を含むものとする。

### (禁止行為)

第3条 本会のすべての職員は、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、本会職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) 不必要な身体への接触

(2) 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言

(3) 性的及び身体上の特徴に関する不必要な質問

(4) プライバシーの侵害

(5) 噂の流布

(6) 交際・性的関係の強要

(7) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示

(8) 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

(9) 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為

(10) 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

2 上司は、部下である職員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

### (懲戒)

第4条 前条に定める禁止行為に該当する事実が認められた場合は、本会就業規則第42条及び第43条に基づき懲戒処分の対象とする。

### (相談及び苦情への対応)

第5条 セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情の相談窓口は、本会各課に設けることとし、その責任者は本会事務局長（以下「事務局長」という。）とする。事務局長は、各課の相談窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、相談窓口担

当者に対して必要な研修に参加させるものとする。

- 2 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 相談窓口担当者は、前項の申し出を受けたときは、相談者からの事実確認の後、所属長へ報告し、所属長は事務局長へ報告する。事務局長又は所属長は、報告に基づき、相談者のプライバシーに配慮した上で、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 事務局長は、問題解決のための措置として、前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及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、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。

(その他)

第7条 この規程に定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止に関し必要な事項は、本会会長が別に定める。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。これにより、平成24年4月1日施行のセクシュアルハラスメントの防止に関する規程は廃止する。