

職場における  
ハラスメント対応規程

社会福祉法人アンダンテ

# 目次

第1条（目的）	1
第2条（ハラスメントの定義）	1
第3条（禁止行為）	1.2
第4条（懲戒）	2
第5条（相談及び苦情への対応）	2.3
第6条（再発防止の義務）	3
第7条（業務体制の整備）	3
第8条（その他）	3

## 第1条(目的)

この規定は、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために職員が遵守すべき事項を定める。なお、この規程にいう従業員とは、正職員だけでなく、準職員、再任用職員、非常勤職員も含まれるものとする。

## 第2条(ハラスメントの定義)

- ①パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就労環境が害されることをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。
- ②セクシャルハラスメントとは、職場における職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応等により当該職員の勤務条件に関して不利益を受ける又は性的な言動により就労環境が害されることをいう。また、相手の性的指向又は性自認にかかわらないほか、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、従業員の妊娠・出産及び育児・介護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を言う。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。
- ④前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、この規定におけるハラスメントとする。
- ⑤前各項の職場とは、主として勤務する場所のみならず、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みなされる就業時間外の時間を含むものとする。

## 第3条(禁止行為)

1 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、その言動に注意を払い、職場内において、次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。

2 パワーハラスメント（第2条第1項の要件を満たした以下のような行為）

- (1) 人の人格と尊厳を傷つけること
- (2) 人格を傷つけるような暴言や身体的な暴力行為を行うこと
- (3) 仕事上のミスについて一方的に、または他者（職員・利用者）の前で責め続けること
- (4) 乱暴な言動による恫喝的行為（罵倒、大声で怒鳴る、机を叩く等）をすること
- (5) 気に食わない等の理由から他職員と差別した対応をすること

- (6) 故意に必要な情報や連絡事項を与えないこと
  - (7) 無視、舌打ち、悪口や陰口など
  - (8) 威圧的な態度で接し、相手を委縮させる行為
  - (9) 達成不可能な目標を設定し、達成できなかったことを理由に責めること
  - (10) 正当な理由なく他職員と異なる量や仕事内容を強要すること
  - (11) 正当な理由なく仕事を妨害したり、仕事を与えないこと
  - (12) 正当な理由なく能力を低く評価するような言動を行うこと
  - (13) 法令違反の行為を強要すること
  - (14) その他前各号に準ずる言動や行為等により相手を不快にさせたり、傷つく「嫌がらせ」や「いじめ」などと受け取る可能性のある全ての言動や行為
- 3 セクシャルハラスメント（第2条第2項の要件を満たした以下のような行為）
- (1) 性的な冗談、からかい、質問
  - (2) わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
  - (3) 性的な噂の流布
  - (4) 身体への不必要な接触
  - (5) 性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
  - (6) 交際、性的な関係の強要
  - (7) 性的な言動に対して拒否等を行った職員に対する不利益な取扱い
  - (8) その他、他人に不快感を与える性的な言動
- 4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（第2条第3項の要件を満たした以下のような行為）
- (1) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を妨害する言動
  - (2) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用したことによる嫌がらせ等
  - (3) 妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
  - (4) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為
  - (5) 妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為

#### 第4条（懲戒）

第3条の禁止行為を行った場合は、その情状により、服務規律及び制裁規程第16条に定める懲戒処分を行う。ただし個別の事案の事情・情状によってはこの限りではなく、法人が適切と考える懲戒処分を行う。

#### 第5条（相談及び苦情への対応）

- 1 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情の相談窓口は、「職場におけるハラスメント対応マニュアル」に準ずる。
- 2 職場におけるハラスメントの被害者に関わらず、すべての職員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 職場におけるハラスメント対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に

応じて当事者の上司、その他職員から事情を聴くことができる。

- 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 職場におけるハラスメント対応マニュアルに沿い、問題解決のための措置として第4条よる懲戒の他、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り扱いを行わない。
- 7 利用者からの言動やカスタマーハラスメントに関する苦情相談に対しては、カスタマーハラスメント対応マニュアルに沿って対応する。

#### **第6条（再発防止の義務）**

管理者は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止、法人全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

#### **第7条（業務体制の整備）**

- 1 管理者は妊娠・出産・育児や介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直しを行う。
- 2 職員は法人が整備する妊娠・出産・育児や介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに上司に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる職員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

#### **第8条（その他）**

性別的役割分担意識に基づく言動は、セクシャルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、それらに関するハラスメントの発生の原因ともなり得ることから、このような言動をおこなわないことを常に啓発していくこととする。

付則

この規程は、2026年3月1日に策定し、同日より施行する。

※なお、利用者及び保護者や取引先等によるカスタマーハラスメントに関する指針は別途定めることとする。