社会福祉法人　サロベツ福祉会

各種ハラスメント防止・対策要綱

　(目的)

第1条　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(以下「労働施策総合推進法」という。)が、令和元年度に改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたのを受け、当法人における各種ハラスメントの防止及び対策を規程することを目的とする。

　(ハラスメントの種類)

第2条　この要綱で定める各種ハラスメントは次のとおりとする。

1. 職場におけるパワーハラスメント
2. 職場におけるセクシュアルハラスメント
3. 職場における妊婦・出産・育児休業等に関するハラスメント

　(ハラスメントの内容)

第3条　前条に規定するハラスメントの内容は次のとおりとする。

1. 職場におけるパワーハラスメント
   1. 優越的な関係を背景とした言動
   2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
   3. 労働者の就業環境が害される

　　　　　以上の3つの要素を全て満たすものをいう。

1. 職場におけるセクシュアルハラスメント

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることをいう。「対価型」と「環境型」がある。

1. 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

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいう。

　(ハラスメント防止のための関係者の責務)

第4条　ハラスメントを防止するために、事業主は次の責務を負う。

1. 職場におけるハラスメントを行ってはならないこと、その他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する当法人の労働者の関心と理解を深めること。
2. 当法人の労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること。
3. 事業主自信が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

2　ハラスメントを防止するために、当法人労働者は次の責務を負う。

1. ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払う事。
2. 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

　(事業主が雇用管理上講ずべき措置等)

第5条　職場における各種ハラスメントを防止するために、事業主は次の措置を講じる。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
4. 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

　(相談窓口・苦情解決委員会)

第6条　各種ハラスメントの相談窓口及び対応策を検討する機関として、当法人に設置する「苦情解決委員会」を活用する。

2　苦情解決委員会は次の委員により構成する。

1. 委員長　施設長
2. 委　員　就労継続支援B型サービス管理責任者

　　　　生活介護棟　サービス管理責任者

　　　　グループホームサービス管理責任者

　　　　法人本部 事務員

1. 第三者委員　民生児童委員協議会会長

　　　　　　民生主任児童委員

　(苦情等相談受付)

第7条　苦情解決委員会は、各種ハラスメントに対する苦情・相談を受け付けた場合は、速やかに委員会を開催し、関係者に対し改善指導等をおこなうものとする。

2　委員会は改善指導等後も改善が見られない場合は、関係機関に報告すると共に、指導を仰ぐものとする。

　(制度の周知等)

第8条　委員会は、制度の周知のために、厚生労働省が作成したパンフレット等を活用するものとする。

附　　則

この要綱は、令和6年4月1日より施行する。