

# 社会福祉法人町田市社会福祉協議会セクシャルハラスメント防止規程

## (趣旨)

**第1条** この規程は、職員就業規程第12条第2項に規定するセクシャルハラスメント防止に必要な事項を定める。

## (心得)

**第2条** 職員は、勤務場所等において、他の職員等（嘱託職員、臨時職員、取引業者従業員を含む。）に対し、他の者を不快にさせる性的な言動（以下「セクシャルハラスメント」という。）をしてはならない。

2 職員を監督する地位にある者は、良好な職場環境を確保するため、日常の指導等により、セクシャルハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシャルハラスメントに起因する問題が生じた場合は各部署において適切に対処しなければならない。

## (セクシャルハラスメントの防止)

**第3条** 職員は、セクシャルハラスメントに該当する次の行為を行ってはならない。

- (1) 相手の身体への不必要な接触
- (2) 性にかかわるひわいな発言
- (3) 執拗な交際、飲食の誘い
- (4) 性的な噂をたてる
- (5) 性的関係の強要
- (6) ヌードポスター、雑誌等を見せること
- (7) 服装等をあれこれ冷やかす発言
- (8) 肉体的なことに関する中傷
- (9) その他、相手の意に反する性的な言動により、不利益を与えたり、職場環境を悪化させる行為

2 職員は、セクシャルハラスメントに該当するおそれのある次の行為を行ってはならない。

- (1) 相手の意に反する性的な冗談等をいうこと
- (2) 性的な噂、経験談を相手の意に反して話したり尋ねたりすること
- (3) ひわいな写真、絵画類等を見ることの強要や配布、掲示を行なうこと
- (4) 業務遂行に関連して相手の意に反する性的な言動を行なうこと
- (5) その他、相手の望まない性的言動により円滑な業務の遂行を妨げると判断される行為をすること

## (制裁)

**第4条** 次の各号の一に該当するセクシャルハラスメント行為をした職員は、制裁する。

- (1) 職場内において他の職員の業務に支障を与えるような性的な言動を行なうなど、職場の秩序や風紀を乱した者（けん責又は減給処分）
- (2) 前号の行為が再度に及んだ者、又はその状況が悪質と認められた者（出勤停止又は出勤停止）
- (3) 役職者においてセクシャルハラスメントを把握しながら放置したり、その監督が不十分であったため、所属職員にセクシャルハラスメントを発生させた者（出勤停止又は降格処分）
- (4) 性的な強要によるセクシャルハラスメントで職場の秩序を乱した者（降格又は諭旨免職）
- (5) 職責などの立場を利用して性的な関係を強要した者（降格又は諭旨免職）
- (6) セクシャルハラスメントによって職場にいられないような噂を流したり、流言飛語を行なった者（懲戒免職）
- (7) セクシャルハラスメントによって他の職員を不当に退職を余儀なくさせた者（懲戒免職）

2 前項の制裁は、情状により制裁の程度を減ずることができる。

## (苦情の処理)

**第5条** セクシャルハラスメントによる苦情の申し立てを受けたときは、会長が指名する者が事情聴取を行なうなど適切な調査活動によって案件を迅速に処理しなければならない。

- 2 苦情の処理については、双方のプライバシーを保護するため、原則として非公開とする。
- 3 苦情処理について本会が判断することが困難な場合には、弁護士等にその処理を依頼することができるものとする。

## 附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

平成17年4月1日 制 定