

セクシャルハラスメントの防止に関する指針

(趣旨)

第1条 この指針は、就業規則および男女雇用均等法に基づき、性的差別のない公正な職場環境の確保、職員の利益の保護および能率の発揮を目的として、職場におけるセクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という。）を排除、防止するために役職員が守るべき事項、並びに、性的な言動に起因する問題に題する雇用管理上の措置などを定める。またセクハラに起因する問題が生じた場合に適切な対応をするための措置、セクハラのない良好な職場環境を形成することに関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 職場におけるセクハラとは、役職員等による性的な言動あるいは固定的な性別役割の観念に基づく言動であって、他の組合員等もしくは職員を不快にさせ、または精神的、肉体的な苦痛もしくは困惑を与えるものをいう。

ここでいう職場とは、勤務場所のみならず、役職員等が業務を遂行する全ての場所をいい、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懇親会等の就業時間以外の時間を含むものとする。

- 2 性的な言動 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容にかかわる情報を意図的に流布することその他の性的な内容の発言及び性的な関係を強要すること、不必要に身体に接触すること並びにわいせつな図画を配布すること等の性的行動をいう。
- 3 セクハラに起因する問題、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によって、その職員が勤務条件等につき不利益な取扱いを受けること又は職場における職場の意に反する性的な言動により、職員の職場環境を遂行するうえで看過できない程度の支障が生じること。
- 4 勤務条件等につき不利益な取扱いを受けること、昇任、人事異動等の任用上の取扱いや昇給、勤勉手当等の取扱い等に関し不利益を受けること。
- 5 組合員等、理事、常勤職員、有期契約職員、非常勤職員、並びに高齢協において就労する関連組合、委託業務職員をいう。
- 6 関係者、前項の役職員等以外の者であって、当高齢協の役職員等と就労に関連して接触する全ての者をいう。

(所属長の責務)

- 第3条 管理者は、セクハラを防止するため、次に掲げる措置を講じなければならない。
- (1) セクハラを単なる職員間のモラルの問題とせず、職員の職務遂行や職場環境等の人事管理上の重大な問題としてとらえ、その防止に努めるものとする。
 - (2) 男性職員、および女性職員がそれぞれ対等なパートナーとして業務を遂行できる良好な職場環境を確保すること。
 - (3) 各管理者は所属職員の言動に留意し、セクハラ又はこれを誘発する言動があった場合は見逃さないように努めるものとする。

(職員に対する指針等)

- 第4条 理事はセクハラを防止及び排除するために職員が認識すべき事項並びにセクハラに起因する問題が生じた場合において職員がとるべき対応についての指針を定め、組合員に対し周知徹底を図らなければならない。
- 2 職員は、前項に規定する指針の定めるところに従い、セクハラを防止及び排除に努めなければならない。

(研修等)

- 第5条 人事担当者はセクハラ防止等を図るために、職員に対し、必要な研修等の実施に努めなければならない。

(禁止行為)

- 第6条 就業規則に定める服務心得のセクハラに関する内容を次に定めることとする。全ての役職員等は、他の役職員等及び関係者を業務遂行上の対等なパートナーと認め、相手の立場に立って、普段の行動を振り返り、セクハラのない、快適な職場をつくる義務を負う。同時に次の各項に掲げるような、円滑な職務遂行を防げたり、職場の環境を悪化させるような相手方の望まない性的行動、またその性的行動に対する相手方の反応によって一定の不利益を与えるような行為をしてはならない。
- ① 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
 - ② 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
 - ③ わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
 - ④ うわさの流布
 - ⑤ 不必要な身体への接触

- ⑥ プライバシーの侵害
 - ⑦ 性的な言動により、他の役職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
 - ⑧ 交際・性的関係の強要
 - ⑨ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った役職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換の不利益を与える行為
 - ⑩ その他、相手方及び他の役職員に不快感を与える性的な言動
- 2 役職員は、組合員である職員等がセクハラを受けている事実を認めながら、これらを黙認する行為をしてはならない。

(懲戒)

第7条 前条第1項に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第49条に基づき懲戒処分を行う。

(相談窓口の設置)

- 第8条 セクハラに関する相談および苦情処理への相談窓口を本部事務局で設けることとし、その責任者は専務理事とし、相談窓口は専務理事および事務局長の2名が担当する。
- 2 セクハラの実害に問わず、すべての役職員等は性的な言動に関する相談及び苦情を本部相談窓口に出すことができる。
 - 3 相談は実名によることを原則とする。ただし、事実確認などにおいて相談者が匿名を希望する場合は、あくまでも匿名で対応する。
 - 4 セクハラの実害を受けていると思われる職員だけでなく、他の職員に対するセクハラを不快に思う職員によっても行うことができる。
 - 5 窓口においては、セクハラに関する相談又は苦情の他、その発生のおそれがある場合についても相談を受けるものとする。
 - 6 窓口において相談又は苦情を受ける者は、少なくとも1名は相談又は苦情を申し出た職員と同性の職員とする。

(相談及び苦情への対応)

- 第9条 セクハラに関する相談及び苦情への対応責任者は、本部事務局で設けることとし、その責任者は専務理事とし、相談窓口は専務理事および事務局長の2名が担当する。
- 2 申請の届出があった場合、専務理事および事務局長は、直ちに事実関係の調査及び確認をおこなう。

- 3 前項の調査結果は、理事会へ報告する。
- 4 理事会は「セクシャルハラスメント相談・苦情への対応フロー」に基づき、必要な措置を決定する。
- 5 理事会の決定に必要と認められる場合は、別に調査委員会を設置する。
- 6 専門的知識を要する場合は、弁護士など第三者機関の協力を得る。

(プライバシーの保護)

第10条 相談及び保護への対応にあたっては、相談者及び関係者の人権・プライバシーを保護するとともに、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由に不当な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第11条 セクハラ的事案が生じた際、専務理事は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の解明等、適切な再発防止策を講じなければならない。

本指針は、令和4年3月25日に制定し、3月25日から実施する。

<就業規則>

第4章 服務規律 第一節 服務心得 第33条 (セクシャル・ハラスメントの禁止)

第33条 職員は職務に関連したまたは職場において、次に掲げる性的言動等(セクシャル・ハラスメント)を行ってはならない。

- ①性的言動(性的冗談、意図的な性的噂の流布、食事等の執拗な誘いなど)
 - ②性的なものを視覚に訴えること(ヌードポスターの掲示など)
 - ③性的な行動(身体への不必要な接触など)
 - ④男女の性を理由とする差別(女性のみ顧客接待を命じることなど)
 - ⑤その他上記各号に準ずる行為
- (2) 前項に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第49条に基づき懲戒処分を行う。