

社会福祉法人神奈川県総合リハビリテーション事業団の
職場におけるパワーハラスメントの防止に関する指針

(目的)

- 1 この指針は、職員の人格が尊重され、気持ちよく働きやすい良好な職場環境づくりを促進するため必要な事項を定める。

(用語)

- 2 この指針において、次の用語の意義は当該各号に定めるところによる。
 - (1) 職場におけるパワーハラスメント 職場において行われる次に掲げるすべてを満たす職員の言動により、当該職員が身体的・精神的な苦痛を与えられ、その職場環境を害されたため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該職員が職務遂行をする上で看過できない程度の支障が生じることをいう。
 - ア 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であること。
 - イ 業務上必要 かつ相当な範囲を超えた言動であること。
 - ウ 就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であること。
 - (2) 職場 職員が業務を遂行する場所をいい、当該職員が通常勤務している職場以外の場所であっても、当該職員が業務を遂行する場所については「職場」に含まれる。また、正規の勤務時間外であっても実質上職務の延長と見なされる場合は、その場所も含まれるものとする。

(職員の責務)

- 3 職員は、良好な職場環境及び業務効率を維持するため、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負う。

(禁止行為)

- 4 職員は、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) 脅したり、物を投げつけたり、暴力を振るったりすること。
 - (2) 適正な範囲を超えて激しく叱責すること。
 - (3) 不当に人格を否定する言動をすること。
 - (4) 患者・利用者や他の職員の前で恫喝する等、見せしめに類する言動をすること。
 - (5) 不当に業務から排除したり、無視したりする等、職場で孤立させること。
 - (6) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害を行うこと。
 - (7) 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。
 - (8) 他の職員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害を行うこと。
 - (9) その他、前各号に準じる言動をすること。
- 5 所属長は、所属職員がパワー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)

- 6 理事長は、前項及び前々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、就業規程第 43 条の規定に基づき懲戒処分を行うことができる。

(周知・啓発等)

- 7 所属長は、所属職員に対し、職場会議及び職場研修等の適切な方法により職場におけるパワーハラスメント防止について周知・啓発を行い、パワーハラスメントのない職場づくりに努めなければならない。

(相談・苦情への対応)

- 8 所属長は、職員から職場におけるパワーハラスメントに関し相談・苦情があった場合は、迅速かつ公正な事実確認を行うとともに、職員に対して必要に応じた指導を行い、良好な職場環境の回復に努めなければならない。
- 9 職場におけるパワーハラスメントの未然防止及び発生後の迅速かつ適切な対応を図るため、事務局総務課及び各所属においては、職員から職場におけるパワーハラスメントに関する相談、苦情を受け付け、相談内容に関する事実確認のための必要な措置、問題解決のための適切な助言及び必要な協議、調整を行うものとする。

(相談窓口の設置)

- 10 理事長は、職員からのパワーハラスメントの相談を受けるため、事業団内部及び事業団外部に相談窓口を設置するものとする。

(プライバシー保護及び不利益な取扱いの禁止)

- 11 職場におけるパワーハラスメントの防止に携わる職員は、職場におけるパワーハラスメントに関して職員の情報が当該職員のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意しなければならない。
- 12 職場におけるパワーハラスメントの防止に携わる職員は、職場におけるパワーハラスメントに関して、職員が相談若しくは苦情を申し出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、当該職員にとって不利益な取扱いをしてはならない。

(当該職員以外の職員からの相談・苦情への対応)

- 13 当該職員以外の職員からの職場におけるパワーハラスメントに関する相談・苦情への対応については、前記8から12に準じて取り扱うものとする。

(事務局長の職務)

- 14 事務局長は、職員に対して、適切な広報、研修等を実施し、職場におけるパワーハラスメント防止について周知・啓発を行う等、この指針の目的を達成するため必要な措置を講ずるものとする。

(その他)

- 15 この指針に定めるもののほか、職場におけるパワーハラスメントの防止に関し必要な事項は事務局長が別に定める。

この指針は、平成23年 4月1日から施行する。

この指針は、平成29年 4月1日から施行する。

この指針は、令和 3年 4月1日から施行する。

この指針は、令和 8年10月1日から施行する。