

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
職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する指針

(目的)

- 1 この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律等の趣旨に基づき、セクシュアルハラスメントのない職場づくりを進め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) 職場におけるセクシュアルハラスメント 職場において行われ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り、当該職員がその勤務条件について不利益を受けること、及び職場において行われる職員の意に反する性的な言動により職員の就業環境が不快なものとなったため、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。
 - (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。
 - (3) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント 職員による性的な言動により、求職者等（事業団の求人に対する応募者の他、事業団が実施する職員採用に資する活動に参加する者や実習を受ける者等をいう。）による求職活動等（求職者等が行う求職活動の他、職業の選択に資する活動等を指し、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものを含む。）が阻害されることをいう。
 - (4) 性的な言動 性的な内容の発言及び性的な行動をいう。なお、当該言動を行う者には、労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれる。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、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。

(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。
- 4 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ることから、このような言動を行わないよう注意しなければならない。

(禁止行為)

- 5 職員は、職場内外において次の各号に掲げる行為をしてはならない。
 - (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
 - (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - (3) 性的な噂の流布
 - (4) 不必要な身体への接触
 - (5) 性的な言動により、相手方及び他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
 - (6) 交際・性的関係の強要
 - (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な評価、異動等の不利益を与える行為

(8) その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

6 所属長は、職員及び求職者等（以下、職員等という。）がセクシュアル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）

7 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）

8 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セクシュアルハラスメント防止について周知・啓発を行い、セクシュアル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）

9 所属長は、職員等から職場におけるセクシュアル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。

10 職場におけるセクシュアル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、職員等から職場におけるセクシュアル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）

11 理事長は、職員等からのセクシュアル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）

12 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に携わる職員は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関して職員等の情報が当該職員等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。

13 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に携わる職員は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関して、職員等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、当該職員等にとって不利益な取扱いをしてはならない。

（当該職員等以外の職員からの相談・苦情への対応）

14 当該職員等以外の職員からの職場におけるセクシュアル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 9 から 13 に準じて取り扱うものとする。

（事務局長の職務）

15 事務局長は、職員に対して、適切な広報、研修等を実施し、職場におけるセクシュアル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。

16 事務局長は、事業団の職員が事業団外の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合もしくは、事業団の職員が事業団外の労働者等にセクシュアルハラスメントを行った場合は、必要に応じて事業団外の事業主への事実関係の確認や再発防止への協力を求めるものとする。

（その他）

17 この指針に定めるもののほか、職場におけるセクシュアル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 11 年 4 月 1 日から施行する。

この指針は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

この指針は、平成 19 年 11 月 15 日から施行する。

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。