

公益社団法人東京社会福祉士会

ハラスメント防止対策要綱

要綱第19号

令和3年10月27日制定

(目的)

第1条 この要綱は、職員がその能力を十分に発揮することのできる良好な勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント 職員等が他の職員等の人格若しくは尊厳を害し、他の職員等に対して精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は他の職員等の勤務環境を害する言動をいい、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントなどあらゆるハラスメントを含む。
- (2) 職員等 東京社会福祉士会と雇用契約を締結した者（以下職員という）及び業務執行上職員と関わる場合における東京社会福祉士会会員をいう。

(職員等の心構え)

第3条 職員等は、ハラスメントのない良好な勤務環境を実現するため、ハラスメントに関する認識を深めるとともに、ハラスメントを発生させることがないように常に自らの言動に注意を払わなければならない。

2 職員等は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、事実関係の調査が行われるときは、これに協力しなければならない。

(不利益取り扱いの禁止)

第4条 職員等が、ハラスメントに対する拒否、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「相談等」という。）、相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに関する正当な対応をしたことにより、いかなる不利益も受けるようなことがあってはならない。

(職員等の認識すべき事項)

第5条 職員等は、ハラスメントを防止し、及び排除するため、次に掲げる事項を認識しなければならない。

- (1) ハラスメントは、被害を受けた職員等の勤務意欲を減退させ、ひいては当該職員等が精神疾患となる要因にもなり得ること。
- (2) ハラスメントが招く勤務環境の悪化は、組織の正常な業務運営に障害を生じさせること。

- (3) ハラスメントであるか否かについて相手から常に意思表示があるとは限らないこと。
- (4) 相手が拒否し、又は不快感を示した場合は、同じ言動を繰り返さないこと。
- (5) 勤務時間外における職員等間のハラスメントについても注意する必要があること。
- (6) 相手の人格又は尊厳を害する言動をする職員等には、ハラスメントを発生させている自覚がないこと。

(ハラスメント対策第三者委員会の設置)

第6条 ハラスメント防止対策の体制を整備するためハラスメント対策第三者委員会(以下 委員会という)を設置する。

- (1) 委員会は、弁護士、社会保険労務士等第三者委員をもって構成する。
- (2) 委員会は、ハラスメントに起因する相談または苦情の申出を受け付ける窓口を担当する者を指名し、職員等に対しその氏名及び連絡先の周知を図る。
- (3) 委員会は、職員等からのハラスメントに起因する相談または苦情の申出に対応するため、相談員を委嘱し、職員等に対しその氏名の周知を図る。
- (4) 委員会は、相談員からの報告に基づき、ハラスメントの事実の認定を行い、問題解決についての意見を添えてその結果を会長に報告する。

(相談もしくは苦情の申出)

第7条 職員等は、自己又は他の職員に関しハラスメントに起因する問題が生じた場合は、相談員に対し、面談、電話、文書、メールその他の適切な方法により、相談もしくは苦情の申出を行うことができる。

(相談員の対応)

第8条 相談員は、相談申込者から事情を聴取し、相談に応ずるとともに、行為者等関係者に対して事実確認等の調査を行い、問題解決についての意見を添えてその結果を委員会に報告する。

(庶務)

第9条 ハラスメント対策第三者委員会の庶務は、当会事務局において処理する。

(必要な措置)

第10条 会長は、ハラスメント対策第三者委員会からの報告に基づき、懲戒基準規則第2条並びに常勤職員就業規程第46条及び非常勤職員就業規程45条による懲戒、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するための必要な措置を迅速かつ適切に講ずることとする。

(改廃)

第11条 この要綱の改廃は会長が定める。

付 則

この要綱は令和3年10月27日から施行する。

この要綱は令和3年12月13日から施行する。

この要綱は令和4年12月26日から施行する。

この要綱は令和6年6月5日から施行する。