

○柵原吉井特別養護老人ホーム組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱

令和7年11月25日
組合訓令第 48号

(趣旨)

第1条 この訓令は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率を発揮できる良好な職場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) 職員 柵原吉井特別養護老人ホーム組合(以下「組合」という。)に勤務するすべての職員をいう。
- (2) 職場 職員が勤務を遂行する場所をいい、出張先その他職員が通常勤務をする場所以外の場所及び親睦会の宴席その他実質的に職場の延長線上にあるものを含むものとする。
- (3) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントその他のハラスメントの総称をいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 他の職員を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動(同性に対する者及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づくものを含む。)をいう。
- (5) パワー・ハラスメント 職員に対し職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう
- (6) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント 職員に対する妊娠・出産・育児若しくは介護に関する否定的な言動又は制度若しくは措置の利用に関する言動、その他本人の意図に関わらず人格と尊厳を傷つける電動により当該職員の職場環境を害する行為をいう。
- (7) その他のハラスメント 前3号に掲げるもの以外の職員の人格若しくは尊厳を害し、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす言動をいう。
- (8) ハラスメントの防止及び排除 ハラスメントを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、その状態を解消することをいう。
- (9) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのために職員の職場環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件に付き不利益を受け

ることをいう。

(管理者の責務)

第3条 管理者は職員がその能力を十分に発揮できるよう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に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 管理者は、職員が職員以外の者からハラスメントを受けたとされる場合には、当該職員以外の者又はその使用者に対して必要な措置を講ずるよう求めるものとする。

3 管理者は、職員が職員以外の者に対してハラスメントをした場合において、当該職員以外の者又はその者の使用者から調査、必要な措置その他の対応を求められたときは、これに応じて必要と認める協力をを行うものとする。

4 管理者は、ハラスメントの防止に関する相談及び苦情の申出(以下、「相談等」という。)、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

(職員及び管理監督者の責務)

第4条 職員は次条の規定による指針の定めるところに従い、ハラスメントをしてはならない。

2 職員を管理監督する地位にある者(以下、「管理監督者」という。)はハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、ハラスメントに関する相談等が職員からされた場合には、相談等に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対応しなければならない。

(職員に対する指針)

第5条 管理者はハラスメントを行わないようにするために職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる対応等について指針を定め、周知徹底を図るものとする。

(研修等)

第6条 管理者はハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図らなければならない。

2 管理者はハラスメント防止のため、職員に対し、研修等を実施しなければならない。

(相談等への対応)

第7条 ハラスメントに関する相談等に対応するため、事務所に窓口を設置し、莊長が相談等に当たるものとする。

2 莊長は、相談等に係る問題の事実関係の確認及び当該相談等に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、莊長は、別に定める指針に十分留意しなければならない。

(個人情報の保護)

第8条 莊長は、ハラスメントに関する相談等に対応するに当たって、職員の個人情報に十分配慮し、知り得た秘密は厳守しなければならない。

(対応措置)

第9条 管理者は事実関係の公正な調査により、ハラスメントの事実が確認された場合は、ハラスメントを行った職員に対し懲戒処分を含む必要かつ適切な範囲で措置を講ずるものとする。

2 管理者は、ハラスメントの再発防止に向けた注意喚起や研修等を実施するものとする。

(その他)

第10条 この訓令に定めるもののほか、必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則(令和7年組合訓令第48号)

この訓令は、公布の日から施行する。