

社会福祉法人稚内木馬館職員倫理規程

(目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人稚内木馬館（以下「法人」という。）の職員の倫理に関し必要な事項を定め、利用者等の疑惑又は不信を招く行為の防止を図り、もって法人に対する信頼の確保を図ることを目的とするほか、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）を防止するため職員が遵守すべき事項を定めるものである。

(用語の定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 法人の業務に従事するすべての者をいう。
- (2) 利用者等 次に掲げる者をいう。
 - ア 事業所の利用者
 - イ 利用者の保護者及び家族並びにその関係者
- (3) 利害関係者 利用者等及び事業者等をいう。
- (4) 事業者等 次に掲げる者をいう。
 - ア 他の法人
 - イ 団体
 - ウ 事業を営む個人

(ハラスメントの定義)

第3条 職場におけるパワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

2 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の職員の対応等により当該職員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。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。

3 前項の他の職員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的

な言動により就業環境を害されたすべての職員を含むものとする。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

5 前項に規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

6 同条第1項、第2項及び第4項で規定する職場とは、勤務する職場のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、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勤務時間外の時間を含むものとする。

(差別の禁止及び禁止行為)

第4条 職員は、利用者の人としての尊厳を大切にし、利用者に対して次に掲げる差別を行ってはならない。

- (1) 年齢にふさわしくない対応をすること。
- (2) 障害の程度、状態、能力、性別、年齢等による差別をすること。
- (3) 障害の呼称又は状態を表す用語の差別的使用をすること。
- (4) 偏見又は先入観による対応をすること。
- (5) 利用者の言葉、動作等の真似及び行為の嘲笑並びに興味本位での対応をすること。

2 職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において、次の第3項から第6項に掲げる行為をしてはならない。また、当法人の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

3 パワーハラスメント(第3条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- (2) 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- (3) 自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し

- (4) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- (5) 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- (6) 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

4 セクシュアルハラスメント(第3条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、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、不当な人事考課、配置転換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

5 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(第3条第4項の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

6 部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(主体性及び個性の尊重)

第5条 職員は、利用者の主体性及び個性を尊重し、次に掲げる支援又は介護（以下「支援等」という。）に努めなければならない。

- (1) 利用契約の締結又は解除に当たって利用者等に十分な説明を実施すること。
- (2) 個別援助又は支援計画に当たって利用者等に十分な説明を実施すること。
- (3) 事業所の運営、サービス内容等に対し、意見、要望等を聞く機会を設定すること。
- (4) 行事又は活動計画に参加しやすい体制を考慮すること。
- (5) 個人的好み及び嗜好を尊重すること。
- (6) 意思決定できる機会を増やすこと。

(プライバシーの保障)

第6条 職員は、利用者のプライバシーを守り、侵害しないため、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 職上知り得た利用者の個人情報を漏洩すること。
- (2) 利用者等の了解を得ないで所持品を確認すること。
- (3) 利用者等の了解を得ないで写真、名前、作品等を掲示及び展示による公開をすること。
- (4) 利用者等の了解を得ないで主治医から情報を収集すること。
- (5) 利用者等の了解を得ないで他の機関へ情報を提供すること。

(人権の尊重及び対等な立場での支援等)

第7条 職員は、利用者の人権を尊重し、常に対等な立場で接するとともに次に掲げる対応に努めなければならない。

- (1) 年齢にふさわしい敬称を使用すること。
- (2) あらゆるハラスメントに該当する行為をしないこと。
- (3) 理解しやすい言葉及び表現を使用すること。
- (4) 嫌がることの強要をしないこと。

(体罰、虐待等の禁止)

第8条 職員は、利用者に対して次に掲げる体罰、虐待等を行ってはならない。

- (1) 殴る、蹴る、つねる、故意に怪我をさせる等の行為
- (2) 身体的拘束、長時間の正座、直立等の肉体的な苦痛を与える行為
- (3) 食事を抜く等の人間の基本的な欲求にかかわる罰を与える行為

(4) 威圧的な態度で対応する行為

(社会参加の促進)

第9条 職員は、利用者の社会参加の機会を広げるとともに、地域の理解が得られるように次に掲げる対応に努めなければならない。

- (1) 地域の行事へ積極的に参加すること。
- (2) 地域ボランティアを積極的に受け入れること。
- (3) 外出活動を積極的に導入すること。

(専門性の向上及び倫理の確立)

第10条 職員は、利用者への的確な支援等を行うため、次に掲げる専門性の向上及び倫理の確立に努めなければならない。

- (1) 支援等は、職員の統一見解によって実施すること。
- (2) 積極的に研修へ参加すること。
- (3) 自己点検及び相互点検を実施すること。

(利害関係者との間における禁止行為)

第11条 職員は、利害関係者との間において次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与を受けること。
- (2) 利害関係者から無償で物品又は不動産の貸付を受けること。
- (3) 利害関係者から無償で労務の提供を受けること。
- (4) 利害関係者から社会常識を超える接待を受けること。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、利害関係者から経済的利益を受けること。

(禁止行為の例外)

第12条 職員は、私的な関係（職員としての身分にかかわらない関係をいう。）がある者であって、利害関係者に該当するものとの間においては、職務上の利害関係の状況、私的な関係の経緯及び現在の状況並びにその行おうとする行為の態様等を勘案し、社会通念上公正な職務の執行に対する疑惑又は不信を招くおそれがないと認められる場合に限り、前条の規定にかかわらず、同条各号に掲げる行為を行うことができる。

(倫理監督者の設置)

第13条 この規程の遵守及び服務規律の徹底を図るため、総責任者及び倫理監督者を置く。なお、倫理監督者は、職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口を兼ねる。

2 総責任者には、事務局長をもって充てる。

3 倫理監督者は、次に掲げる職にある者をもって充てる。

(1) 法人本部事務局 課長

(2) 事業所 各事業所の管理者

4 倫理監督者は、常に率先して服務規律の確保を図るとともに、管理監督の責任を十分に自覚し、所属職員に対する指導監督を怠ってはならない。

5 倫理監督者は、この規程の遵守について職員会議等の場を通じて、職員相互の注意の喚起を促すとともに所属職員に対して助言及び指導をし、相談に応じなければならない。

6 倫理監督者は、職員に対しハラスメント対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うなどの周知に努めるものとする。

(倫理監督者への相談)

第14条 職員は、次に掲げる事項に該当するときは、所属の倫理監督者に相談するものとする。

(1) 自らが行う行為の相手方が利害関係者に該当するかどうかを判断することができないとき。

(2) 利害関係者との間で行う行為が第10条各号に掲げる行為に該当するかどうかを判断することができないとき。

2 倫理監督者は、相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をし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不利益な取扱いを行わない。

3 倫理監督者は、前項の相談を受けて判断できないときは、理事長にその判断を求めなければならない。

(再発防止の義務)

第15条 管理監督者は、体罰、虐待等の事案が生じた時は、事案発生の原因の分析と再発防止及び研修の実施など、適切な再発防止策を講じなければならない。

2 職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、法人全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(業務体制の整備)

第16条 各事業所の管理者は、妊娠・出産、育児や介護を行う職員が安心して制度を

利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。法人本部事務局は業務体制の整備について、各管理者の相談に対応する。

2 職員は、法人が整備する妊娠・出産、育児や介護に関する制度を就業規則等により確認するなど理解を深めるものである。制度や措置を利用する場合には、早めに上司や法人本部事務局に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる職員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

(その他)

第 17 条 職員は、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。また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意を払うよう努める。

(違反行為に対する制裁)

第 18 条 理事長は、職員がこの規程に違反する行為を行ったときは、その違反の程度に応じて就業規則に定める制裁を行うものとする。

附 則

この規程は、平成 22 年 11 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 28 年 2 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。