

# ハラスメント防止規程

合同会社ガーベラ

児童発達サポートハウスたんぽぽ

# ハラスメント防止規程

## (セクハラ・パワハラ・マタハラ・ケアハラ)

### 第1章 総 則

#### (目的)

第1条 この規程は、合同会社ガーベラが運営する職場におけるハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ・パタハラ・ケアハラ）を防止するために、職員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現する事を目的とする。

#### (定義)

第2条 この規程において

『セクハラ』とは、職員に対して性的な嫌がらせや行動を行い、その対応を理由に職員に対し不利益な取り扱いをしたり、職場環境を不快なものにする言動のことをいう。

『パワハラ』とは、職場における地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範疇を超えて人格と尊厳を侵害する言動をいう。

『マタハラ』とは、妊娠中の職員を不快にさせる妊娠・出産に関する言動のことをいう。

『パタハラ』とは、男性職員が育児参加を通じて自ら父性を発揮する権利や機会を侵害する言動のことをいう。

『ケアハラ』とは、身内の介護をするために仕事を休んだり早退したりする職員に対する嫌がらせ行為や言動のことをいう。

2. 前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、この規程におけるハラスメントとする。

### 第2章 禁止行為

#### (セクハラ行為の禁止)

第3条 職員は、次に掲げるようなセクハラ行為を行ってはならない。

- (1) 性的な冗談や性的な噂をすること。

- (2) 職場における職員の服装、身体または外見に関して性的な批評をすること。
- (3) 相手が固辞しているのに、職場の職員をしつこくデート等に誘うこと。
- (4) 性的な写真や漫画などをみせること。
- (5) 如何わしいポスター等を掲示すること。
- (6) 職場の職員を何回もじっと見つめること。
- (7) 職場の職員を職場内外でつけ回すこと。
- (8) 職場において、職員に対して性的な関係を要求すること。
- (9) 職場の職員の衣服または身体をむやみに触ること。
- (10) 頼まれてもいないのに首や肩のマッサージ等をする事。
- (11) その他前各号に準ずる行為をすること。

(パワハラ行為の禁止)

第4条 職員は次に掲げるようなパワハラ行為を行ってはならない。

- (1) 机を叩いたり、書類を投げつけたりするなどして相手を脅すこと。
- (2) 他の職員がいる前で、一方的に恫喝・叱責すること。
- (3) 部下からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
- (4) 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと。
- (5) 会社の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を部下に強要すること。
- (6) 自分の責任を棚上げにして、部下に責任を擦り付けること。
- (7) 不当な転勤や退職を強要したり、解雇をちらつかせたりすること。
- (8) 業務上必要な情報や助言を与えないこと。
- (9) その他前各号に準ずる行為をすること。

(マタハラ行為の禁止)

第5条 職員は、次に掲げるようなマタハラ行為を行ってはならない。

- (1) 妊娠・出産により施設運営に支障が出るという趣旨の苦情を訴えること。
- (2) 別に定める妊娠・出産に関する制度の利用を損害すること。
- (3) 妊娠・出産を理由として退職や配置転換を勧奨・強要すること。
- (4) その他前各号に準ずる行為をすること。

(パタハラ行為の禁止)

第6条 職員は、次に掲げるようなパタハラ行為を行ってはならない。

- (1) 別に定める育児に関する制度の利用を損害すること。
- (2) 男性職員に対し、育児を理由として退職や配置転換を勧奨・強要すること。
- (3) その他前各号に準ずる行為をすること。

(ケアハラ行為の禁止)

第7条 職員は、次に掲げるようなケアハラ行為を行ってはならない。

- (1) 身内の介護により施設運営に支障が出るという趣旨の苦情を訴えること。
- (2) 別に定める身内の介護に関する制度の利用を損害すること。
- (3) 身内の介護を理由として退職や配置転換を勧奨・強要すること。
- (4) その他前各号に準ずる行為をすること。

(ハラスメントに該当するおそれのある行為の禁止)


第8条 職員は次に掲げるようなハラスメントに該当するおそれのある行為を行ってはならない。

- (1) 妊娠による体調不良や、子供や要介護状態の身内の急変の連絡などを理由に、本人の求めがあるにもかかわらず有給休暇取得や早退などの対応を認めないこと。
- (2) 妊娠による体調不良や、子供や要介護状態の身内のケアなどで通常業務に就けない職員に対し「迷惑」「無責任」などとみなす言動を行うこと。
- (3) その他前各号に準ずる行為をすること。

### 第3章 相談・苦情の取り扱い

(相談窓口の設置)

第9条 法人は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため各拠点に相談窓口を設ける。

合同会社ガーベラ 代表取締役社長 大藤 謙治 TEL : 児童発達サポートハウスたんぽぽ 管理者 大藤 麻里 TEL : 第三者相談役 : 
--

2.相談窓口は次の業務を担当するものとする。

- (1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること。
- (2) 相談・苦情があった事案について、事実関係を確認すること。
- (3) 相談・苦情があった事案については、事実に基づいた適切な措置を講ずること。
- (4) その他ハラスメント防止に関連する事項の処理を行うこと。

(相談・苦情の申出)

第10条 ハラスメントを受けた職員またはハラスメントを目撃した職員は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申出を行うことができる。

2. ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実には発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。

(申出の方法)

第11条 前条に定める相談・苦情の申出は、書面または口頭で行うものとする。

(プライバシーの保護)

第12条 相談窓口の担当者は、申出をした職員及び関係当事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

(不利益取り扱いの禁止)

第13条 会社は、職員がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該職員に不利益な取り扱いをしてはならない。

## 第4章 ハラスメントへの対応

(調査委員会の設置)

第14条 相談担当者は、マタハラ・パタハラ・ケアハラ等のハラスメントに関する相談を受けたときは、直ちに当事者の事情聴取を含む事実関係の調査を行い、調査結果を代表取締役へ報告しなければならない。

2. 代表取締役は、事項の報告があった場合、事実関係の調査及び処分の検討を行うため必要があると判断した時は、相談を受けた職員の属する事業所に調査委員会を設置する。
3. 調査委員会は当該事業所の代表取締役、当該事業所の各管理者で構成し、委員長及び解決責任者を代表取締役とする。
4. 委員長は、特に必要と認める時は、職員代表を最大2名まで指名することができる。

(調査委員会の調査・処理方法)

第15条 調査委員会は、次の各号に掲げるところにより、調査と処理を行うものとする。

- (1) 事実関係を正確に把握する。問題とされる行動が、いつ、どこで、どのように行

われたのか。その際、被害者がどのような対応を取ったのか。上司に相談したのかなど。

- (2) 被害者が何を求めているのかを正確に把握する。謝罪か、今後の再発防止か、加害者への措置かなど。
- (3) 事実調査は迅速に行うとともに、加害者の名誉や人権などを不当に侵害しないよう慎重かつ相応の配慮をもって行うこと。
- (4) 加害者への事実聴取に際しては、加害者の主張にも真摯に耳を傾け、十分な弁明の機会を与えること。
- (5) 聴取した事実は、必ず記録して保存すること。
- (6) 聴取し、審議した事実、内容等の情報管理を徹底し、情報が漏洩しないように細心の注意を払うこと。
- (7) 調査委員会は、調査結果に基づき、却下することを含め処分案を制作し、代表取締役に答申する。
- (8) 処分案作成は、法人就業規定に基づき行う。

#### (調査への協力)

第 16 条 職員は、代表取締役、調査委員会及び相談担当者から調査への協力を求められた場合にはこれに誠意を持って協力するものとする。

#### (事実認定)

第 17 条 ハラスメントの最終的な事実認定は、相談担当者又は調査委員会からの報告をもとに、運営委員会で行う。

#### (処分)

第 18 条 事業所は、ハラスメント行為が認められた職員に対し、就業規定に基づいて処分を行う。

#### (指導・啓発)

第 19 条 事業所及び職場内の管理監督者（管理者）は、職員によるハラスメント行為が起

きないよう、職員の指導・啓発に努めなければならない。

(再発の防止)

第 20 条 事業所は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

附 則

本規定は令和 6 年 11 月 1 日より施行する。