

公益財団法人チャイルド・ケモ・サポート基金

職場におけるハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第30条に基づき、当法人は、すべての職員が、安心して職務に専念できる就業環境を守ることを、法人経営上および施設管理上の重要課題と位置づけます。

職場において行われるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント、（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定めます。なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、パート職員等の非正規社員及び派遣労働者も含まれるものとします。

（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義）

第2条 パワーハラスメントとは、職場における優越的な関係（集団での言動を含む）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指します。なお、客観的にみて、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ません。

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従業員の対応等により当該従業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従業員に精神的・肉体的に苦痛を与え、就業環境を害することを指します。。また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティの状況にかかわらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当します。

3 前項の他の従業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従業員を含むものとします。

4 妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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、従業員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業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男性女性を問わず従業員の就業環境を害することをいいます。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、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・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しません。

5 カスタマーハラスメントとは職場における利用者等（滞在者又は滞在希望者及び

取引先の従業員等を含む。)の言動であって、従業員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、従業員の就業環境が害されるものをいいます。なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、利用者等から不当な取扱いをしないよう求めることや、正当な理由でもって必要としている改善の意思を表明すること、施設設備、管理、当法人の事業運営に関する率直な意見・苦情・改善要望は、利用者等の正当な権利として尊重されます。また、当法人は利用者等のご意見については真摯に受け止め、支援内容やサービスの向上のための意見・要望自体は、カスタマーハラスメントには該当しないものとします。

6 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、当法人の採用選考に応募する者、各種採用・見学会の参加者、インターンシップ生、実習生、及びボランティアオリエンテーション等法人の採用活動またはそれに準ずる活動に参加する者（以下「求職者等」という）に、従業員による性的な言動により精神的・肉体的に苦痛を与え、または採用選考上の求職活動等が阻害されるものをいいます。また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティ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します。

7 第1項、第2項、第4項及び第5項の職場とは、勤務場所のみならず、従業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就業時間外の移動時間、SNS、電子メール、電話等による個別連絡、利用者等宅、出張先、イベント会場等での業務遂行中及びオンラインでの対応中も含むものとします。

8 第6号の対象となる場面は、公式の当法人の採用選考、各種採用・見学会、インターンシップ・実習中及びボランティアオリエンテーション等法人の採用活動またはそれに準ずる活動中だけでなく、移動時間、SNS、電子メール、電話等による個別連絡等、利用者等宅・出張先、イベント会場等での業務遂行中及びオンラインでの対応も含むものとします。

（従業員への禁止行為並びに利用者等への禁止する行為）

第3条 すべての従業員は、他の従業員や求職者等を業務遂行上の対等なパートナー又は将来の従業員・同僚になりえる者として認め、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、職場内において次項から第7項までに掲げる行為をしてはならず、また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません

2 パワーハラスメント(第2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やいじめと認定される行為

③自身の意に沿わない従業員に対して、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退職させるため単純作業等誰でも遂行可能な業を行わせるなどの過小かつ執拗な要求
 - ⑥他の従業員の性的指向・ジェンダーアイデンティティ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従業員に暴露するなどの個の侵害
- 3 セクシュアルハラスメント(第2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、他の従業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従業員に対して、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、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 4 妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント(第2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
- 5 求職者等に対するセクシュアルハラスメント(第2条第6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わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
 - ③うわさの流布
 - ④不必要な身体への接触
 - ⑤食事・交際を執拗に求めること
 - ⑥性的な関係を求めること
 - ⑦その他、相手方に不快感を与える性的な言動
- 6 部下である従業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

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依じ、当該各号に定める懲戒処分を行うことができる。

①第3条第2項、第3項、第4項、第6項、第7項の行為を行った場合
就業規則第26条第1項④に定める訓戒、減給、出勤停止又は降格

②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①及び②、第3項⑥、第4項④、又は第6項⑥の行為を行った場合
就業規則第26条第2項⑥に定める懲戒解雇

2 前項処分を行うに際し、事前に被処分者に対し、処分の内容、処分事由を書面で示したうえで、弁明の機会を与えなければならない。

(相談及び苦情への対応)

第5条 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は理事長が定めるものとする。理事長及び業務執行理事は、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント等に関する就業環境を害する言動に関する相談を第1項に定める相談窓口に応じ出ることができる。ただし、求職者等に対するセクシュアルハラスメントについては求職者等の被害者も第1項に定める相談窓口に応じ出ることができる。

3 理事長、業務執行理事及び事務局は相談者のプライバシーに配慮した上で、速やかに被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の従業員等から事情を聴取し、相談内容を把握しその正確な事実関係を整理するものとする。

4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、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に必要な措置を講じる。

6 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（他社からの協力依頼によるものも含む。）等を理由として不利益な取扱いを行わない。

7 理事長、業務執行理事及び事務局は第3項の事実関係を整理したのちに、再発防止策、業務体制の整備を行うものとする。また、従業員の処分を行う際には外部理事、外部監事等を含めた第三者委員会を開催し、事実関係を説明し意見を求めなければならない。

(再発防止の義務)

第6条 理事長、業務執行理事及び事務局は、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、当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7条 理事長、業務執行理事及び事務局は、妊娠・出産、育児・介護を行う従業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。業務体制の整備については理事長、業務執行理事及び主任の意見を尊重し決定する。

2 従業員は当法人が整備する妊娠・出産、育児・介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに理事長、業務執行理事及び事務局に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる従業員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

(カスタマーハラスメントへの基本姿勢)

第8条 第2条第5項に掲げるカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、当法人として毅然とした対応を行う。従業員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として利用者等に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、本法人はこの考え方に基づき、適切な対応方針および支援体制を整備する。なお、具体的な対処内容については、「公益財団法人チャイルド・ケモ・サポート基金カスタマーハラスメント防止に関する基本方針」に定めることとする。

2 従業員は、利用者等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、常にサービスの向上に努めるとともに、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、前項の基本方針に従い対応する。

3 従業員が滞在者、相談者、支援者等に対してハラスメント的言動（個人の判断による退居命令、威圧的なクレーム応対、暴言、暴力など）を行った場合は、第4条を適用する。

(その他)

第9条 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・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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すること。

附則 本規程は令和8年10月1日より実施する。