

ハラスメント防止に関する規程

第1条(目的)

この規程は、一般社団法人スマイルベースこどもみらい創造ラボ(以下「当法人」という。)の職場におけるセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という。)、パワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)及びマタニティハラスメント(以下「マタハラ」という。)の防止に関し、役職員が遵守すべき事項を定め、良好な職場環境を確保するとともに、職員がその能力を十分に発揮できるようにすることを目的とする。

第2条(定義)

1. 「セクハラ」とは、性的な言動により他の職員の就業環境を害すること、または労働条件に不利益を与えることをいう。異性・同性に対する行為および性別役割分担意識に基づく言動も含む。
2. 「パワハラ」とは、職務上の地位や人間関係等に基づき、業務の適正な範囲を超えて他の職員に精神的・身体的苦痛を与える、または就業環境を悪化させる行為をいう。上司から部下への行為だけでなく、同僚間や部下から上司への行為も含まれる。
3. 「マタハラ」とは、妊娠・出産・育児休業等を理由に労働条件に不利益を与えること、または就業環境を害する言動をいう。
4. 「ハラスメント」とは、前各号に定める行為及び職場環境を悪化させ人格や尊厳を侵害するすべての行為をいう。職権を背景にしない行為も含む。
5. 「職場」とは、通常勤務する場所のみならず、業務を行う全ての場所を含み、就業時間外の職場延長も対象とする。
6. 「職員等」とは、ハラスメントの直接的な被害者に限らず、就業環境を害されたすべての職員を含む。

第3条(適用範囲)

この規程は、当法人の全ての役職員に適用する。

第4条(職員等の責務)

1. 役職員は、ハラスメントの重大性を認識し、行為を行わないよう注意し、職場環境の維持に努める。
2. ハラスメント行為を目撃した場合は、相談窓口に積極的に報告する。
3. 被害者に対して相談を促し、必要に応じ証人として協力する。
4. ハラスメント行為に関する噂を流したり、個人的制裁を加えたりしてはならない。

第5条(所属長の責務)

1. 規程の内容を部下に周知徹底し遵守させること。
2. 良好な職場環境の維持に努めること。

3. ハラスメント行為や疑いを目撃した場合、適切な指導を行うこと。
4. 相談や苦情の申し出があった場合、プライバシーを保護しつつ迅速かつ適切に対応すること。

第6条(ハラスメントの被害者)

1. 我慢せず躊躇なく相談窓口相談すること。
2. ハラスメント行為者に不快感を表明し中止を要請すること。
3. 発生日時、目撃者、内容、対応等を記録すること。

第7条(禁止行為)

1. セクハラ
 - 性的・身体的事項に関する不必要な質問・発言
 - わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - 性的噂の流布
 - 不必要な身体接触
 - ストーカー行為
 - 性的言動により就業意欲や能力を阻害する行為
 - 性的関係の強要
 - 抗議・拒否に対する解雇や不利益取扱い
 - その他不快感を与える言動
2. パワハラ
 - 暴行・傷害など身体的攻撃
 - 名誉毀損・侮辱・暴言等の精神的攻撃
 - 仲間外し・無視等の隔離行為
 - 業務上不要な強制、妨害
 - 業務上不合理な低水準の仕事命令や仕事拒否
 - 人事考課・処分による脅迫
 - 私的事項への過度な介入
 - その他類似行為
3. マタハラ
 - 妊娠による休暇・時差出勤等の認めない

- 「迷惑」「無責任」等の苦情
- 業務従事制限や簡易業務強制
- 休業申請や取得を理由とした不利益行為
- その他類似行為

4. 所属長は、部下がハラスメントを受けている事実を黙認してはならない。

第8条(懲戒)

1. 禁止行為が確認された場合、就業規則に基づき戒告、減給、出勤停止、降格等の処分を行う。
2. 著しい被害を与えた場合、懲戒解雇または諭旨退職とする。
3. 悪質または再発の場合、一回でも懲戒解雇とする場合がある。
4. 態様や改悛の情に応じて軽減や停止もあり得る。

第9条(相談及び苦情への対応)

1. 相談窓口は内部通報規程に従う。
2. 被害者以外も相談可能。
3. 複数回または放置される恐れがある場合も対象。
4. セクハラは性別役割分担意識に基づく場合も対象。
5. パワハラは教育・指導の延長の場合も対象。
6. 相談時は可能な限り同性の相談員が同席する。

第10条(事実関係等の確認)

相談を受けた後の事実確認は、内部通報規程に従う。

第11条(事実関係確認後の対応)

1. 内部通報規程に従い対応する。
2. 調査担当は、必要に応じ相談者・加害者の和解を促すことができる。

第12条(事後対応)

1. 被害者及び加害者の関係改善、配置転換、加害者の謝罪等、労働条件や就業環境改善の措置を講ずる。
2. メンタルヘルス不調に関する相談には、理事長や指定医師と相談のうえ適切な措置を講ずる。

第13条(不利益取り扱いの禁止)

ハラスメントへの正当な対応を行ったことで、不利益を受けることはない。

第 14 条(プライバシーの保護)

相談担当者は、関係者のプライバシーを保護しなければならない。

第 15 条(根拠のない誹謗中傷等への懲戒)

根拠のない誹謗中傷や情報漏洩等の懲戒は、内部通報規程に従う。

第 16 条(再発防止の義務)

理事長は、事案発生後、周知徹底、研修実施、原因分析、再発防止策を講じる。

第 17 条(規程の改廃)

法律改正、経営状況、社会情勢の変化に応じ必要な場合、規程の内容を変更できる。

第 18 条(解釈の疑義)

本規程の解釈に疑義が生じた場合、理事長が判断する。

附則

第 19 条(施行)

この規程は、2025 年 9 月 11 日から施行する。