

# 特定非営利活動法人キッズドア ハラスメント防止規程

## 第1条 目的

この規程は、特定非営利活動法人キッズドア（以下「法人」という）の職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児休業（介護休業を含む）に関するハラスメント（以下「マタニティハラスメント等」という）等（以下「ハラスメント等」という）を防止するために職員が遵守すべき事項を定める。職員はこの規程を誠実に遵守するとともに、職員相互間においても日常より本規程に逸脱する行為等のないよう互いに自重自戒して職務に専念し、もって快適な職場環境を維持することを目的とする。

## 第2条 対象

この規程は、法人で働く全ての職員（以下「職員」という）に適用する。

## 第3条 定義

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（対価型セクハラ）又は性的な言動により他の職員の就業環境を著しく害すること（環境型セクハラ）をいう。また、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も含まれる。

2. パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害することをいう。
3. マタニティハラスメント等とは、職場において上司や同僚が職員の妊娠、出産、育児及び介護等に関する制度又は措置の利用を理由に、職員の就業環境を害すること並びに妊娠、出産、育児及び介護等に関する言動により職員の就業環境を害することをいう。ただし、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、マタニティハラスメントには該当しない。
4. 前各項における職場とは、当該職員が所属する部署のみならず、職員が業務を遂行する全ての場所をいい、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時間を含むものとする。
5. 上司、部下及び同僚とは、それぞれ当該職員よりも上位、下位及び等位の職位の者とする。また、当該職員が所属する部署に限らず、他部署における職員も含むものとする。

## 第4条 禁止行為

職員は、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共に、職場内において次の各項に掲げる行為をしてはならない。

2. セクシュアルハラスメントに該当する行為
  - (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
3. パワーハラスメントに該当する行為
  - (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発言をする精神的な攻撃
  - (3) 自分の意に沿わない職員に対して、仕事を外したり、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、肉体的苦痛を伴う環境で、業務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
  - (5) 上司が管理職である部下を退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
  - (6) 集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の職員に接触しないように働きかけるなどの個への侵害
4. マタニティハラスメント等に該当する行為
  - (1) 部下の妊娠、出産、育児又は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、育児又は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、育児又は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、育児又は介護等をしたことにより、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、育児又は介護等をしたことに対する嫌がらせ
5. 部下である職員が職場におけるハラスメント等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
6. 前各項に定める禁止行為の他、他の職員に対する発言や行動が社会通念上相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与える又は脅威を与えることが明らかであると認められる行為

## 第5条 制裁

法人は、前条に定める禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則に基づき制裁処分を科すものとする。

## 第6条 相談及び苦情への対応

法人は、職場におけるハラスメント等に関する相談及び苦情処理の相談窓口を設け、職員に通知する。

2. 職場におけるハラスメント等の被害者に限らず、すべての職員はセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティハラスメント等に関する相談及び苦情を前項の相談窓口に申し出ることができる。
3. 窓口担当者は前項の相談及び苦情の内容を責任者へ報告する。報告に基づき、責任者は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司又はその他の職員等に事実関係を聴取する。
4. 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
5. 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。

## 第7条 再発防止の義務

責任者は、職場におけるハラスメント等の事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じるものとする。

## 第8条 その他

妊娠、出産、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、マタニティハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、また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から、このような言動を行わないよう注意すること。

## 付 則

第1条 この規程は、令和4年1月1日から施行する。

第2条 この規程を改廃する場合は、職員代表の意見を聴いて行う。