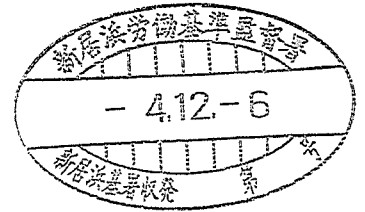


ハラスメント防止規程



第1章 総 則

(目的)

第1条 この規程は、株式会社ほのか介護移送訪問介護(以下「会社」という)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)を防止するために従業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ことを目的とする。

(定義)

- 第2条 この規程において、
- 「セクハラ」とは、従業員に対し性的な嫌がらせや言動を行い、その対応を理由に従業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、妊娠中の従業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、男性従業員が育児参加を通じて自らの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従業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 従業員は、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) 職場における従業員の服装、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、職場の従業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見せること。
 - (5) ヌード・ポスター等を掲示すること。
 - (6) 職場の従業員を何回もじっと見つめること。
 - (7) 職場の従業員を職場内外でつけ回すこと。
 - (8) 職場において、社員に対して性的な関係を要求すること。
 - (9) 職場の従業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行うこと。
- (11) その他前各号に準ずる行為を行うこと。

(パワハラ行為の禁止)

第4条 従業員は、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) 他の従業員がいる前で、一方的に恫喝すること。
- (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、部下に責任をなすりつけること。
- (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などを与えないこと。
- (9) その他前各号に準ずる行為を行うこと。

(マタハラ行為の禁止)

第5条 従業員は、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阻害すること。
- (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行うこと。

(パタハラ行為の禁止)

第6条 従業員は、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阻害すること。
- (2) 男性従業員に対し、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行うこと。

(ケアハラ行為の禁止)

第7条 従業員は、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阻害すること。
- (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行うこと。

(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 従業員は、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の業務に就けない従業員に対し「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・苦情の取扱い

(相談窓口の設置)

第9条 会社は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため相談窓口を設ける(別添「ハラスメントに係る苦情相談体制」及び別紙「ハラスメントに係る窓口担当者一覧」参照)。

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、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従業員またはハラスメントを目撃した従業員は、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、申出をした従業員およ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。

(不利益取扱いの禁止)

第13条 会社は、従業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、当該従業員に不利益な取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、調査結果を管理者に報告しなければならない。
2. 管理者は、前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、相談を受けた従業員の属する事業所に調査委員会を設置する。
 3. 調査委員会は管理者、当該事業所の従業員代表 1 名、相談員の3名で構成し、委員長は、当該事業所の管理者とし、従業員代表は委員長が指名するものとする。
 4. 委員長は、特に必要と認める時は、従業員代表を最大で 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。問題とされる言動が、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) 加害者への事情聴取に際しては、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) 調査し、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作成し、管理者に答申する。
- (8) 処分案作成は、就業規則に基づき行う。

(調査への協力)

第16条 従業員は、管理者、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 会社は、ハラスメント行為が認められた従業員に対し、就業規則に基づいて処分を行う。

(指導・啓発)

第19条 会社及び職場内の管理監督者は、従業員によるハラスメント行為が起きないよう、従業員の指導・啓発に努めなければならない。

(再発の防止)

第20条 会社は、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

本規程は令和4年12月1日より施行する。

ハラメントに係る相談窓口担当者一覧

	氏名	役職
管理者	佐伯有子	代表者
相談員	松本絵美	

ハラスメントに係る苦情相談体制

(別添)

