

# ハラスメント等の 防止・対策に関する規定



# 一般社団法人 発達サポートラボ・being ハラスメント等の防止・対策に関する規定

## (目的)

第1条 この規程は、一般社団法人発達サポートラボ・being(以下「being」という。)におけるハラスメント等を防止するとともに、ハラスメント等に係る苦情の申し出及び相談(以下「苦情相談」という。)の体制を整備することにより、ハラスメント等に起因する問題が生じた場合に適切に対応し、健全かつ質の高い発達支援を実施するための職場環境を確立することを目的とする。

## (法令との関係)

第2条 この規定に定めのない事項については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)、その他の関係法令等の定めるところによる。

## (適応範囲)

第3条 この規定は次に掲げる物に適用する。

- (1)法人に勤務する役員及び職員(非常勤職員を含む)
- (2)法人が運営する障害児通所支援事業の利用者
- (3)利用者の保護者、関係業、その他法人と職務上の関係を有する者

## (定義)

第4条 この規定において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

### (1)ハラスメント等

セクシャルハラスメント、ジェンダーハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント及びその他の人権侵害をいう。

### (2)セクシャルハラスメント

他の者を不快にさせる性的な言動をいう。

### (3)ジェンダーハラスメント

男女の役割分業意識に基づく不快な言動を言う。

### (4)アカデミックハラスメント

職階上の嫌がらせ、研究妨害、昇任の差別の他、利用者の人権を侵害するようないじめ、差別、体罰をいう。

### (5)パワーハラスメント

役職者が職務上の地位又は権限を不当に利用して、他の職員に対して行う不適切な言動をいう。

### (6)マタニティハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等の取得などを理由として、上司・同僚等からの否定的な言動をいう。

### (7)ハラスメント等に起因する問題

ハラスメント等のために、職務遂行に関連して、一定の不利益・損害を被ること及び職務の遂行を妨げる等の環境を悪化させることをいう。

### (8)その他の人権侵害

性、人種、国籍、年齢、障害の有無等に基づく差別的な言動及び取り扱い等あらゆる偏見やいじめ等による人権侵害をいう。

(9)相談者

苦情相談対応担当委員にハラスメント等に関する苦情相談をする者をいう。

(10)申立者

ハラスメント等により被害を受けた旨を申し立てる者、又はハラスメント等の事実を知った者で法人による対処・措置を申し立てる者をいう。

(11)被申立者

ハラスメント等を行った旨を申し立てられた者をいう。

(12)当事者

申立者及び被申立者をいう。

(代表理事及び法人事業の長の責務)

第5条 代表理事は、ハラスメント等の防止・対策に関して総括する。

- 2 代表理事及び法人事業の長は、この規程及びハラスメント防止・対策ガイドラインの周知徹底を図り、ハラスメント等を防止しなければならない。
- 3 代表理事及び法人事業の長は、ハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(ハラスメント等の防止・対策及び苦情相談体制)

第6条 ハラスメント等の防止・対策及び苦情相談等に適切な対応を行うため、ハラスメント等防止対策委員会(以下「防止・対策委員会」という。)を置く。

- 2 防止・対策委員会委員で当事者となった者は、当該申し立てに関わる任務にあたることはできない。

(防止・対策委員会)

第7条 ハラスメントの防止およびその対策等について必要な措置を講じるため、法人が運営する事業所に委員会を置く。

- 1 防止・対策委員会は次の委員をもって構成する。

(1)施設長、事務局長、管理者、児発管(利用者その他外部からの苦情受付)、苦情相談対応担当(職員の対応に限定する)の職員。

- 2 職員の苦情に対応する苦情相談対応担当は、年度ごとに施設長が指名する。

- 4 苦情相談対応担当が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 5 防止・対策委員会の委員長は、施設長とし、委員会を招集し議長となる。

- 6 委員長は、必要と認めた時は、委員の中から副委員長を指名することができる。

- 7 委員会は、委員の3分の2が出席しなければ、会議を開くことができない。

- 8 委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数の時は、委員長が決するところによる。

- 9 委員会は、必要に応じて外部専門家の出席を求め、意見を聞くことができる。

(防止・対策委員会の任務)

第8条 防止対策委員会は、次に挙げる事項を任務とする。

- (1)委員のうち、管理者は、ハラスメント等の防止及び啓発活動や研修を企画・運営する。
- (2)委員のうち、苦情相談対応担当委員は、ハラスメント等に関する苦情相談に対応する。

(苦情相談への対応)

第9条 苦情相談は、ハラスメント等に関する被害を受けた本人からのものに限らず、次の相談等も含まれる。

- (1)他の者がハラスメント等を受けているのを見て不快に感じた職員からの苦情の申し出
- (2)他の者からハラスメントを行っている等の指摘を受けた職員からの相談
- (3)他の者からハラスメント等に関する相談を受けた職員からの相談

2 前項各号に規定する苦情相談等の対応の際、被害を受けた本人からも同様の相談があった時は、前項各号の相談等をした者の同意を得た上で、本人からの相談に限り対応を行うものとする。

(苦情相談対応担当委員の責務)

第10条 苦情相談対応担当委員は、苦情相談に関わる問題の事実関係の確認及び苦情相談に関わる当事者に対する指導・助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するように努めなければならない。

- 2 苦情相談対応委員は、事実及び当事者の移行について記録を残し、適宜苦情相談の概要を防止・対策委員会へ報告しなければならない。
- 3 苦情相談対応委員は、事態が重大で制裁及び改善措置が必要であると認めた場合には、直ちにその旨を防止・対策委員会に報告しなければならない。

(調査委員会の設置)

第11条 防止・対策委員長は、ハラスメント等の事実関係の調査が必要であると認めた時は、代表理事が調査委員会を設置する。

(調査委員会の構成)

第12条 調査委員会は、次の委員をもって構成する。

- 1 委員は、3名以上で構成する。
- 2 委員は、施設長が委嘱する。
- 3 委員は、1名以上の理事及び幹事を含む。
- 4 施設長が必要と認めた時は、外部へ委員を委嘱することができる。
- 4 委員の任期は、当該事案に関する調査委員会の任務が終了するまでとする。

(調査委員会の委員長及び会議)

第13条 委員の互選により委員長を選出する。

- 2 委員長は、調査委員会を招集し、その議長となる。
- 3 調査委員会は、委員の3分の2の出席がなければ、会議を開くことができない。

- 4 調査委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数の時は、委員長の決するところによる。
- 5 委員長が必要と認めた時は、調査委員会の承諾を得て、委員以外の出席を求めることができる。
- 6 調査委員会は、当事者が希望する場合には、付添人(外部者も可)1名の出席を認めることができる。ただし、付添人は、当事者に助言を行うことはできるが、原則として発言は認められない。

#### (調査委員会の責務)

第14条 調査委員会は、当事者及び関係者等から事情を聴取するなどして、次の各号に定める事項を明らかにするものとする。

- (1)申し立て事実の有無の認定。
  - (2)認定した事実がハラスメント等に該当するか否か。
- 2 調査委員会は、ハラスメント等の事実関係を2ヶ月以内に明らかにするものとする。ただし、やむを得ない事由があつて調査が完了しない場合は、相当期間延長することができる。

#### (調査の終了)

第15条 調査は、次のいずれかに該当する場合に終了する。

- (1)調査委員会の調査が終了した時。
  - (2)当事者双方又は苦情申立者が、調査の途中で打ち切りを申し出た時。
  - (3)調査委員会が2ヶ月を超えて相当期間の延長をしても完了の見込みがない時。
- 2 調査委員会は、調査が終了した時は、直ちに防止・対策委員会に調査の経過及び結果を文書で報告するものとし、防止・対策委員会に出席を求められた時は、出席の上、口頭で報告するものとする。
- 3 調査委員会は、報告に際し、ハラスメント等に該当する、又はそのおそれが濃厚だとする場合で、当事者双方による話し合い解決(以下、調停という)が必要であると思料する時は、その旨についても報告するものとする。
- 4 防止・対策委員会委員長は、防止・対策委員会の議を経て、第2項の調査の経過及びその結果を施設法人代表理事に報告する。
- 5 代表理事は、直ちに臨時役員会を招集・報告し、必要な措置を講じるものとする。

#### (調停委員会の設置等)

第16条 防止・対策委員会委員長は、前条第3項の規定により、調査委員会から、調停が必要との報告がなされた時には、防止・対策委員会の議を経て、調停委員会を設置するように、法人代表理事に要請する。

- 2 代表理事は、前項の要請に基づき、調停委員会を設置する。
- 3 調停委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。
- 4 委員長は、調停委員会の責任者となって調停の進行を統括する。
- 5 不測の事態に備え、委員長は、あらかじめ委員長を代行する委員を指名しておく。

#### (調停の手順)

第17条 調停委員会の調停は、次の手続きにより行う。

- (1)調停委員会は、調停の日時及び場所を決め、当事者双方に連絡する。
- (2)当事者は、調停委員会から出席要請があった時は、出席しなければならない。

#### (調停委員会の責務)

第 18 条 調停委員会は、当事者がハラスメント等についての認識を深めることを基本とし、当事者の主体的な話し合いが速やかにかつ円滑に進むように努め、何らかの解決策を当事者に押し付けてはならない。

#### (調停の終了)

第 19 条 調停は、次のいずれかに該当する場合に終了するものとする。

- (1)当事者間で書面による合意が成立した時。
- (2)当事者双方または、当事者の一方が、調停の途中で調停の打ち切りを申し出た時。
- (3)調停委員会が、相当期間内に当事者間に合意が成立する見込みがないと判断した時。

2 調停委員会は、調停が終了した時には、その経過及び結果を直ちに文書で代表理事に報告しなくてはならない。

3 代表理事は、前項の報告を受けた時は、申立者の不利益の回復、環境の改善及び被申立者に対する必要な措置を講じるものとする。

#### (プライバシーの保護等)

第 20 条 防止・対策委員会、調停委員会委員、及び苦情相談対応担当職員は、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守しなければならない。代表理事、その他職務上情報を知り得た者についても同様とし、当該責務の任期終了後も秘密保持義務を有するものとする。

#### (不利益取り扱いの禁止)

第 21 条 代表理事、施設長及びその他の職員は、ハラスメント等に関する苦情相談、該当苦情相談に関わる調査への協力その他ハラスメント等に関して、正当な対応をした職員等に対し、そのことを持って不利益な取り扱いをしてはならない。

#### (懲戒処分等)

第 22 条 ハラスメント等の加害者と認定された者は、その加害程度に応じて、就業規則の定めるところにより、懲戒処分、訓告又は嚴重注意に課すものとする。

#### (虚偽の苦情申立等への対処)

第 23 条 虚偽の申立等により、ハラスメント等を加えたとされた者の名誉が著しく傷つけられたと判明した場合には、代表理事は然るべき手段によって、その者も名誉を回復しなければならない。

(再発防止の取り組み)

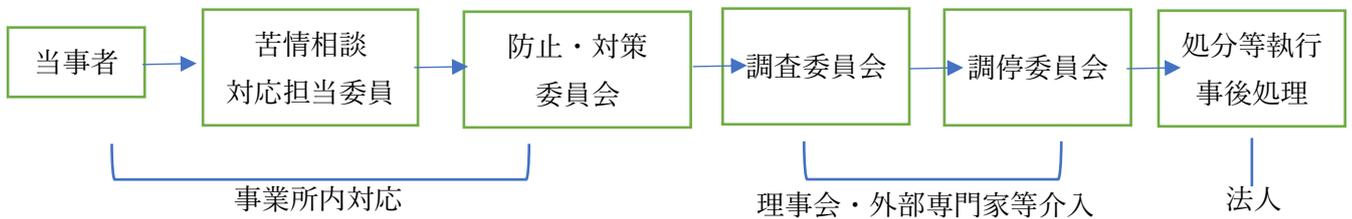
第 24 条 防止・対策委員会は、ハラスメント行為が認定された事案について、再発防止策を検討する。

(事務の所掌)

第 25 条 防止・対策委員会、調査委員会及び調停委員会に関する事務は、法人業務執行理事が処理する。

(改廃)

第 28 条 この規程の改廃は、防止・対策委員会の意見を聴いて、理事会が行う。



附則

この規定は令和 4 年(2022 年)4 月 1 日から施行する。

ハラスメント等 相談受付票

相談受付日		年	月	日( )	時	分	～	時	分	
相談者氏名				対応・記録者氏名						
区分										
<input type="radio"/> ハラスメント										
セクシャル		ジェンダー		アカデミック		パワー		マタニティ		その他
<input type="radio"/> 人権侵害等										
相談の内容										
以上をハラスメント防止・対策委員会へ報告します。										