

# ハラスメントの防止に関する規程

## (目的)

**第1条** この規程は、特定非営利活動法人岡山NPOセンター（以下「当法人」という。）が、就業規則第14条に基づき、ハラスメントを防止するために職員が遵守すべき事項を定める。

## (定義)

**第2条** この規程において、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 職場において従業員に対し人格や尊厳を侵害し、又は従業員の職場環境を害する一切の言動をいう。
  - (2) パワーハラスメント 職場において、優越的な関係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いう。
  - (3) セクシュアルハラスメント 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の就業環境を害することをいう。
  - (4) マタニティハラスメント 職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職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女性職員の就業環境を害することをいう。
- 2 前項の職場とは、勤務場所のみならず、職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時間を含む。

## (禁止行為)

**第3条** すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の各号に掲げる行為その他ハラスメントをしてはならない。

- (1) 次のいずれかの行為その他パワーハラスメント
  - 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
  - ③ 自身の意に沿わない職員に対して、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 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
  - ⑥ 他の職員の性的指向・性自認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職員に暴露するなどの個の侵害
- (2) 次のいずれかの行為その他セクシュアルハラスメント
  - 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) 次のいずれかの行為その他マタニティハラスメント
- 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
- 2 上司である職員は、部下である職員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認してはならない。
- 3 すべての職員は、当法人の職員以外の者に対して、第1項各号に掲げる行為及びこれに類する行為その他ハラスメントをしてはならない。

#### (相談及び苦情への対応)

- 第4条** ハラスメントに関する相談及び苦情の窓口は、コンプライアンス委員会（以下「委員会」という。）とする。
- 2 すべての職員は、ハラスメントの被害者に限らず、パワーハラスメント、性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を委員会に申し出ることができる。
  - 3 委員会は、相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取し、必要に応じて、当事者の上司、その他の職員から事実関係を聴取することができる。
  - 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ができない。
  - 5 委員会は、相談及び苦情への対応に当たり、関係者のプライバシーが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。
  - 6 委員会は、第3項の聴取の結果を代表理事に報告する。

#### (懲戒処分等の措置)

- 第5条** 当法人は、職員がハラスメントを行ったときは、就業規則に基づき懲戒処分を行うほか、異動、降格その他人事上の措置を行う。

#### (再発防止の義務)

- 第6条** 代表理事は、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、会社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** 代表理事は、妊娠・出産、育児や介護を行う職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。

2 職員は、会社が整備する妊娠・出産、育児や介護に関する制度及び措置を就業規則等により確認し、当該制度又は措置を利用する場合には、速やかに上司に相談し、当該制度又は措置の円滑な利用のために業務に関わる職員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

**(その他)**

**第8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・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児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。

**(改廃)**

**第9条** この規程の改廃は、理事会の議決による。

**附則**

1 この規程は令和4年10月24日から施行する。