

目次

第1条	(目 的)	1
第2条	(定 義)	1
第3条	(禁止行為)	2
第4条	(法人の役割)	3
第5条	(管理職の責務)	3
第6条	(職員の協力)	3
第7条	(苦情処理窓口)	3
第8条	(守秘義務)	4
第9条	(懲 戒)	4
付 則		4

第1条（目的）

この規程は、特定非営利活動法人プロジェクトゆうあい（以下、「法人」という。）におけるハラスメント（「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」（いわゆるマタハラ・パタハラ・ケアハラという。以下同じ。）及び「性的指向・性自認に関するハラスメント」を総称したものをいう。）の防止及び排除のための措置並びにハラスメント行為に起因する問題が生じた場合に、適切に対応するための措置に関し必要な事項を定めるものである。

第2条（定義）

本規程のハラスメントの定義は次のとおりとする。

（1）パワーハラスメント

職場において、職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係（職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難なものであるものを含む。）を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為や言動を行うことをいう。なお、必ずしも職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景にしないいじめ行為であっても、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的・身体的な苦痛を与えることは、人権を侵害するものであり、パワーハラスメントとみなして本規程を適用する。

（2）セクシュアルハラスメント

職場において行われる性的な言動に対する職員の対応により当該職員の労働条件につき不利益を与え、又は当該性的な言動により、職員の働く環境を悪化させたり、職場における能力の発揮を妨げたり、雇用不安を与えることをいう。また、相手の性的指向または性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

（3）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職場において、上司や他の職員が、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当該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。なお、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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

（4）性的指向・性自認に関するハラスメント

職場における他者の性的指向・性自認に対して差別的な発言や身体的な暴力、断りなく第三者に性的指向・性自認を公表することにより、身体的精神的な苦

痛をあたえ、職場環境を悪化させる行為をいう。

第3条（禁止行為）

すべての職員は、職場内において第2項から第6項に掲げる行為をしてはならない。

2 パワーハラスメント

- (1) 暴行・傷害など身体的な攻撃をすること
- (2) 脅迫・名誉毀損・侮辱など精神的な攻撃をすること
- (3) 職務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、業務の妨害などの過大な要求をすること
- (4) 職務上の合理性なく能力と経験とかけ離れた程度の低い業務を命じること、又は与えないなどの過小な要求をすること
- (5) 隔離・無視など人間関係からの切り離しをすること
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

3 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、配布、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

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- (1) 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) 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) 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) 妊娠・出産したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- (5) 妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

5 性的指向・性自認に関するハラスメント

- (1) 性的指向・性自認について差別的な発言をすること
- (2) 性的指向・性自認について噂を流すこと
- (3) 性的指向・性自認を理由とした身体的な暴力を行うこと

- (4) 誰かの性的指向・性自認を本人の意思に反して聞き出そうとすること
 - (5) 誰かの性的指向・性自認について本人の許可なく第三者に公表すること
 - (6) その他性的指向・性自認に関して不利益を与える行為を行うこと
- 6 職員は、他の職員がパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び性的指向・性自認に関する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。

第4条（法人の役割）

ハラスメント防止対策に係る法人の役割は、次のとおりとする。

- (1) 法人は、職場において、ハラスメントのような人権侵害行為を許さないことを宣言する。
- (2) 法人は、ハラスメントが発生しないよう雇用管理上の措置を講じるものとする。
- (3) 法人は、職員のハラスメントに関する相談・苦情に対応するための窓口を設置するものとする。
- (4) 法人は、相談・苦情に訪れた職員のプライバシーを守るものとする。

第5条（管理職の責務）

管理職は、ハラスメント防止及び排除に努めるとともに、問題が生じたときは、迅速かつ適切にその解決のための措置を講じなければならない。

第6条（職員の協力）

法人の講ずるハラスメント対策について、職員は、次のとおり協力するものとする。

- (1) 職員は、他の職員の人格を重んじ、ハラスメントのない職場を形成するよう協力し合う。
- (2) 職員は、法人がハラスメント防止研修その他ハラスメント防止のために必要な措置を講じる場合には、これに協力する。

第7条（苦情処理窓口）

職員のハラスメントに関する相談・苦情に対応するため、法人が設置する窓口（以下「苦情処理窓口」という。）は、人事労務担当者が担当し、理事長が統括管理する。

- 2 苦情処理窓口の担当者は、関係当事者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重しなければならない。
- 3 ハラスメントの被害者に限らず、すべての職員はハラスメントが発生するおそれがある場合、相談及び苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 4 職員は、苦情処理窓口で相談・苦情を申し出たこと及び事実関係の確認に協力した

ことにより不利益な取扱いを受けることはない。

第8条（守秘義務）

苦情処理窓口の業務に携わった者は、業務によって知り得た内容を他に漏らしてはならない。

第9条（懲戒）

すべてのハラスメント行為は、これを就業規則、有期準職員就業規則、無期準職員就業規則、A型有期準職員就業規則及びA型無期準職員就業規則の懲戒処分の対象とする。

付 則

- 1.この規程は、平成30年 4月 1日から施行する。
- 2.この規程は、令和 6年 4月 1日から施行する。

C

C