

## 一般財団法人大阪府人権協会 ハラスメント防止規程

### (理念)

第1条 ハラスメントは、性及び優越的関係に基づく差別行為であることから、職場等においてこれを防止することは、平等に関わる人権の課題であり、人権に携わる一般財団法人大阪府人権協会（以下、「人権協会」という。）の根幹に関わる課題であることを認識し、ハラスメント防止関係法令及び就業規則第8条第1項第6号に基づき、この規程を制定する。

### (目的)

第2条 この規程は、職場におけるハラスメントの防止のための措置及びハラスメント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（以下「ハラスメント防止」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、人権協会における運営の公正の確保、役職員等の権利利益の保護並びに役職員の職務能力の発揮を図ることを目的とする。

### (定義)

第3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) 職場 役職員が勤務する場及び職務の延長線上にある場をいう。
- (2) 役員等 役員（理事及び監事）及び評議員をいう。
- (3) 職員等 職員及び嘱託職員、臨時職員を含む者をいう。
- (4) 役職員 役員等及び職員等をいう。
- (5) 役職員以外の者 他の事業主及び他に雇用される労働者、求職者、インターンシップ、個人事業主等をいう。
- (6) 役職員等 役職員と役職員以外の者をいう。
- (7) ハラスメント 職場において行われるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメント及びパワーハラスメントをいう。
- (8) 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より、当該言動に対応する役職員等が労働条件につき不利益を受けること及び役職員等の就業環境が害されることをいう。なお、その原因には性別役割分担意識を含む。また、性的な言動には同性に対するもの及び、性的指向又は性自認に関わるものも含まれるものとする。
- (9) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメント 職場において行われる女性職員等の妊娠又は出産に関する言動及び、役職員の育児休業・介護休業等に関する言動により、役職員等の就業環境が害されることをいう。
- (10) パワーハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する役職員等の就業環境が害されることをいう。
- (11) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのために、その対応に起因して役職員が就業上又は健康上の不利益を受けること及び、役職員等の就業環境が害されること並びに、これらに伴う経営的な損失等をいう。

#### (役職員の責務)

第4条 役職員は、この規程に従い、ハラスメントをしてはならない。

#### (監督者の責務)

第5条 職員等を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメント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。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントに関し、研修その他の措置により、職員等の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) 職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないよう必要な措置を行うこと。

#### (啓発及び研修等)

第6条 代表理事は、ハラスメントの防止等を図るため、本規程その他の服務規律を定めた文書等により、ハラスメントの内容や原因及び背景について、役職員に周知するものとする。

2 代表理事は、ハラスメントの防止等を図るため、毎年、職員等に対し必要な研修等を実施するものとする。

#### (相談への対応)

第7条 ハラスメントに関する相談（苦情の申出を含む。）が職員等からなされた場合に対応するため、相談を受ける相談窓口を設置する。

- 2 相談窓口は、事務局総務部におき、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）をおく。
- 3 相談員は、代表理事が指名する者をもって充てる。
- 4 相談員は、職員等からの相談に対応するとともに、必要に応じて助言等を行う。
- 5 代表理事は、前4項に係る相談窓口の場所及び相談員の職氏名等を、職員等に明示しなければならない。
- 6 代表理事は、相談に係る被害者に対する配慮の措置、当該相談に係る当事者に対する指導等、改めてハラスメント防止の方針を周知する等の再発防止措置により、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。
- 7 代表理事は、関係者のプライバシーや名誉その他の権利を保護するための措置を講じるとともに、その旨を職員等に周知しなければならない。

#### (相談員の責務)

第8条 相談員は、相談に係る問題の事実関係の確認及び当該相談に係る被害者に対する配慮の措置、当該相談に係る当事者に対する指導等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。

2 相談員は、相談への対応にあたっては、個人情報保護に係る法令及び規程等を遵守し、関係者のプライバシーや名誉その他の権利を保護しなければならない。

(外部相談窓口への相談)

第9条 職員等は、相談員に対して相談を行うほか、人権協会が設置する外部相談窓口に相談を行うことができる。

2 外部相談窓口に関する事項は、代表理事が別に定める。

(対策委員会)

第10条 ハラスメントに関する相談事案の解決と被害者の救済等の公正な処理を行うため、ハラスメント防止対策委員会（以下、「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、次の各号を行う。

- (1) 相談事案を解決するための当事者間の調整
- (2) 被害者の援助及び救済
- (3) 相談事案を解決するための裁定
- (4) 相談事案への対処に関する代表理事への勧告
- (5) ハラスメントに関するその他の重要事項

3 委員会は、次の各号による委員で構成する。但し、委員が当該事案の被害者または当事者である場合は、委員となることができない。なお、委員の構成は、女性・男性の比率を勘案するものとする。

- (1) 評議員 1人
- (2) 理事 1人
- (3) 監事 1人
- (4) 職員 1人
- (5) 外部専門家 1人

4 委員会は、委員の互選により委員長を選出する。

5 委員会は、委員会の承認を得て、委員以外の者の委員会への出席を求めることができる。

6 委員会及び委員は、ハラスメントへの対応に関して、被害者、当事者及び関係者のプライバシーを守るとともに、秘密を厳守しなければならない。

7 委員会に関するその他の事項は、代表理事が別に定める。

(不利益取扱いの禁止)

第11条 監督者その他の職員等は、ハラスメントに対する相談の申出、当該相談に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

2 代表理事は、前項について役職員に周知するものとする。

(被害者への支援)

第12条 代表理事は、職員等でハラスメントにより被害を受けた者に対し、その問題後に職務に専念できるよう必要な支援を講じるものとする。

(処分)

第13条 職員等は、ハラスメントを起こした場合は、職員就業規則の規定に基づき処分されることが

ある。

(他の者との関係)

- 第14条 代表理事は、他の事業主及び他に雇用される労働者、業務上対応する者からのハラスメントに対して、職員等が就業環境を害されることがないよう、被害者からの相談に対応すること及び、被害者への配慮を行うことその他の被害の対応及び防止の措置を取るように努めるものとする。
- 2 代表理事は、前項に関わるハラスメントの行為者及びその事業主に対して、事実の確認及び防止措置への協力を求めるものとする。
- 3 代表理事は、役職員による、他の事業主及び他に雇用される労働者、業務上対応する者に対するハラスメントについて、その防止の措置を求められた場合は、それに協力するものとする。

(委任)

- 第15条 この規程に定めることのほか、ハラスメント防止等に関する事項は、代表理事が定める。

附 則

この規程は、2005年6月1日から施行する。

この規程は、2013年4月1日から施行する。(一般財団法人に移行)

この規程は、2020年6月1日から施行する。(パワーハラスメント防止法令の制定、セクシュアルハラスメント防止指針、妊娠・出産・育児休業・介護休業ハラスメント防止指針の改訂)

(参照法令・指針)

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第11条

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上講ずべき措置についての指針

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第11条の2

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上講ずべき措置についての指針

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第10条

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようするために事業主が講ずべき措置に関する指針

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法) 第30条の2

職場における優越的な関係を背景とした言動に関する雇用管理上講ずべき措置指針

# ハラスメント相談対応の流れ

2020年6月1日  
一般財団法人大阪府人権協会

