

公益財団法人日本盲導犬協会

ハラスメント防止に関する規程

第1章 総 則

(目的)

- 第1条 この規程は、公益財団法人日本盲導犬協会（以下「協会」という。）において、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントおよび妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントなど）を防止するために職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。
- 2 なお、この規程における職員とは、常勤する役員、正規職員、有期契約職員、嘱託職員及びアルバイト職員、その身分や雇用形態に関わりなく職場内で就業するすべての者が含まれるものとする。

(定義)

- 第2条 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する職員の対応等により当該職員の労働条件に不利益を与えること、または性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。なお、セクシュアルハラスメントには同性に対するものも含まれ、職員の性的指向や性自認の状況にも関わらないものとする。
- 2 パワーハラスメントとは、職場における優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超え、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することをいう。従って、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワーハラスメントには該当せず、適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことが重要である。
- 3 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産および育児・介護等に関する制度また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・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。
- 4 前各項の職場とは、主として勤務する場所のみならず、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ものとする。

第2章 禁止行為

(禁止行為の原則)

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ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次条から第9条に掲げる行為をしてはならない。

2 全ての職員は、他の職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(セクシュアルハラスメント行為の禁止)

第4条 職員は、次に掲げるようなセクシュアルハラスメント行為をしてはならない。

- (1) 性的およ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) 性的なうわさの流布
- (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また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) 性別を理由とする差別
- (9) その他、相手方および他の職員に不快感を与える性的な言動
- (10) その他前各号に準ずる行為

(パワーハラスメント行為の禁止)

第5条 職員は、次に掲げるようなパワーハラスメント行為をしてはならない。

- (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発言をする精神的な攻撃
- (3) 自分の意に沿わない職員に対して、仕事を外したり、長期間にわたり別室に隔離したりするなどの人間関係からの切り離し
- (4) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う環境で、業務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- (5) 上司が管理職である部下を退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求

(6) 集団で同僚 1 人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の職員に接触しないように働きかけたりするなどの個への侵害

(7) その他前各号に準ずる行為

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為の禁止)

第 6 条 職員は、他の職員の妊娠、出産、育児または介護に関して、次に掲げるような妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為をしてはならない。

(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、育児・介護休業を取得したことにより、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、育児・介護休業を取得したことに対する嫌がらせ等

(6) その他前各号に準ずる行為

(その他のハラスメント行為の禁止)

第 7 条 職員は、前各条に定める禁止行為以外の、次に掲げるようなハラスメント行為をしてはならない。

(1) 職権を背景にしない、身体的な力を使って危害を及ぼす行為

(2) 職権を背景にしない、個人の尊厳や人格を言葉や態度で傷つけたり、貶めたりする行為

(3) 職権を背景にしない威圧的な言動その他業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の職員等の就業環境を害する行為

(4) その他前各号に準ずる行為

(外部関係者へのハラスメント行為の禁止)

第 8 条 職員は、協会の事業に係る外部の関係者等の職員以外の者に対して、優越的な立場を利用してハラスメント行為に類する言動をしてはならない。

(外部からのハラスメント行為の禁止と報告義務)

第 9 条 職員は、職場内において次の各号に掲げる外部からの職員に対しての社会通念上不適切な要求・言動・手段・脅迫等によるハラスメント行為を見過ごしてはならない。

従って、速やかに報告する義務を負うこととする。

(1) 物を投げる、叩く、蹴る、唾を吐く等、身体的な力を使って危害を及ぼす行為

(2) 大声で威圧する、怒鳴る、理不尽な要求、暴言等、個人の尊厳や人格を言葉や態

- 度で傷つけたり、おとしめたりする行為
- (3) 意に添わない性的な誘い掛け、好意的態度の要求、性的な嫌がらせ行為
- (4) その他、前各号に準ずる相手方から不快感を受ける言動

第3章 相談・苦情の取扱い

(相談窓口の設置)

第10条 協会は、ハラスメント等に関する相談・苦情・申出に対応するため総務部直轄で相談窓口を設ける。

- 2 相談窓口は次の業務を担当するものとする。
- (1) ハラスメント等に関する相談・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・調査すること。
- (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・苦情の対応)

第11条 ハラスメントを受けた職員またはハラスメントを目撃した職員は、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、現実には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。
- 3 相談内容はハラスメント等に限らず、類似の事案による職員自身の心身不調に係わる事案についても広く相談に応じるものとする。

(相談窓口の担当)

第12条 相談窓口は、ハラスメント対策の研修を終えたものが担当し、その責任者は総務管理長とする。

- 2 人事異動等の変更の都度、職員に相談窓口担当者の名前を周知する。
- 3 相談窓口担当者に対する対応マニュアルの作成及び相談への対応に必要な研修等を行うものとする。
- 4 ハラスメント行為等の行為者とされるもの、その他公正な相談対応の実施を阻害する可能性があるものは、当該事案に関する相談を担当することは出来ない。

(プライバシーの保護)

第13条 相談窓口担当者および相談対応を補助する者は、申出をした職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、プライバシーや名誉その他の人権を尊重す

るとともに、知り得た秘密を漏洩してはならない。

2 相談窓口担当者による事情聴取や対応への協力を求められた職員は、協力を求められた事実、協力した内容、協力により御知り得た事実を秘密としてこれを漏洩してはならない。

（不利益取扱いの禁止）

第14条 協会は、職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、当該職員に不利益な取扱いをしてはならない。

2 事実確認のために協力をした関係当事者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

（相談対応の公正の確保）

第15条 職員は、相談者に対して、自らまたは第三者を介して報復的行為、相談の取り下げ要求または相談者との接触その他相談者に不当に心理的圧力を与える行為をしてはならない。

2 職員は、相談窓口担当者および事実関係の確認への協力を求められた職員に対して不当な心理的圧力を与える等、相談対応の攻勢を阻害する恐れのある行為をしてはならない。

3 役員その他管理職は、前各号に掲げる行為のほか、相談窓口担当者の職務の独立性を害する行為をしてはならない。

第4章 ハラスメントへの対応

（防止対策委員会）

第16条 協会は、ハラスメント防止及び事実確認と被害救済の適切な対応を図るため、ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）を置く。

（防止対策委員会の構成と対応）

第17条 防止対策委員会は専務理事および総務管理長を中心に構成し、相談窓口担当者とともにハラスメント行為の事実確認を行うため、当該相談にかかる問題の事実関係の把握に努め、公正に調査を実施しなければならない。

（事実認定）

第18条 ハラスメントの最終的な事実認定は、相談窓口からの報告をもとに防止対策委員会が行い、常任理事会にて報告する。

(懲戒処分)

第19条 協会は、ハラスメント行為等が認められた職員に対し、就業規則に基づいて懲戒処分を行う。懲戒の適用区分は、次の要素を総合的に判断した上で決定する。

- (1) 行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）
- (2) 当事者同士の関係
- (3) 被害者の対応・心情等
- (4) 周囲の職員の心情等

(指導・啓発)

第20条 職員への相談窓口設置の周知、ハラスメント防止対策の研修・勉強会を定期的に実施する。

2 協会および職場内の管理監督者は、職員によるハラスメント行為が起きないように、職員の指導・啓発に努めなければならない。

(再発の防止)

第21条 協会は、ハラスメントの事案が生じた時は、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、適切な再発防止策を講じなければならない。

(改廃)

第22条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附 則

(施行日)

本規程は2024年4月1日より施行する。

本規程は2024年6月1日より施行する。

本規程は2025年4月1日より施行する。