

公益社団法人さいたま市シルバー人材センター

ハラスメント防止に関する基本方針

1. 基本的な考え方

さいたま市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、役職員及び会員が互いに尊重し、健全で働きやすい職場環境を維持するために、ハラスメントの防止が重要であると認識しています。いかなる形態のハラスメントも容認せず、ハラスメントが発生した場合には速やかに対応し、再発防止に努めます。

2. ハラスメントの定義

センターでは、以下の行為をハラスメントと定義し、これを禁止します。

- (1) パワーハラスメント：職務上の地位や権限を利用した不当な言動。
- (2) セクシュアルハラスメント：性的な言動により職場環境を害する行為。
- (3) 妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメント：妊娠、出産、育児、介護に関する差別的な言動。
- (4) その他のハラスメント：職場の秩序や人間関係に悪影響を与える言動等。

3. 相談窓口の設置

センターは、ハラスメントに関する相談窓口をセンター事務局に設置します。窓口では、複数の役職員が対応し、相談者のプライバシーを尊重しつつ、適切な対応を行います。

- (1) 相談対応者：役職員（原則、男性1名以上及び女性1名以上。ただし相談者の意向により適切に対応する）
- (2) 対応範囲：役職員及び会員のほか、顧客や取引先からの相談も受け付けます。

4. ハラスメント防止のための取り組み

センターは、ハラスメント防止のため、以下の取り組みを行います。

- (1) 教育・啓発：ハラスメント防止に関する研修を実施するなど、役職員・会員への周知徹底を図ります。
- (2) 周知方法：方針はセンターWEBサイトなどを通じて周知します。

5. 相談・苦情への対応

ハラスメントの相談や苦情が寄せられた場合、センターは迅速かつ適切に対応します。必要に

応じて、懲戒処分や再発防止策を講じます。

6. プライバシーと秘密の保護

ハラスメントに関する相談に対応する役職員は、関係者のプライバシー及び秘密の保護を徹底します。相談内容や処理過程で知り得た情報は厳重に管理し、不利益な取扱いが生じないように配慮します。

7. 方針の見直し

センターは、社会的な状況の変化に応じて、本基本方針を定期的に見直し、継続的な改善を図ります。

制定日 令和8年1月27日