

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規程

(目 的)

第1条 この規程は、職場及び就業場所における「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、介護に関するハラスメント」、「その他のハラスメント」（以下「ハラスメント」という。）の防止に関し必要な事項を定め、職場や就業場所の健全な環境を確保することを目的とする。

(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) 職場：役職員がその職務を遂行するすべての場所をいう。出張先その他役職員が通常執務をする場所以外の場所及び懇親会の席その他の実質的に職務の延長線上にあるものを含むものとする。
- (2) 就業場所：会員が就業に従事するすべての場所をいう。出張先その他会員が通常就業をする場所以外の場所及び懇親会の席その他の実質的に就業の延長線上にあるものを含むものとする。
- (3) パワーハラスメント：職務上の権限や地位及び人間関係等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的な苦痛を与える又は職場・就業場所の環境を悪化させる言動をいう。
- (4) セクシュアルハラスメント：職場又は就業場所における性的な言動に対する対応等により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就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又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。
- (5) 妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメント：職場又は就業場所において、妊娠、出産、育児、介護などに関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境を害すること並びに妊娠、出産、育児、介護等に関する言動により就業環境を害することをいう。
- (6) その他のハラスメント：前3号に該当するもののほか、役職員・会員の職場環境又は就業場所の環境を害する言動であって、その程度が看過できないものをいう。
- (7) 管理者：理事長とする。副理事長は、理事長に事故があるとき又は理事長が欠けたときは、その職務を代行する。

(禁止行為)

第3条 すべての役職員・会員は、他の役職員・会員を業務遂行上の対等なパートナーとして認

め、職場・就業場所における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場・就業場所において、ハラスメントをしてはならない。

(管理者の責務)

第4条 管理者は、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適切に対処しなければならない。

- (1) 役職員・会員同士がそれぞれ対等なパートナーとして業務を遂行できるように良好な職場・就業場所の環境作りに努めること。
- (2) 役職員・会員の言動に留意し、ハラスメント又はこれを誘発する言動があった場合は、注意を喚起すること。
- (3) 役職員・会員から相談又は申出があった場合は、直ちにこれに対応するとともに、必要であれば、次条に掲げる相談等窓口（以下「窓口」という。）と連絡調整を行うこと。

(窓口の設置)

第5条 ハラスメントに関する相談又は申出に対応するため、窓口を事務局に設置する。

- 2 窓口においては、複数の役職員で対応し、セクシュアルハラスメントについては、少なくとも男性1名以上及び女性1名以上をもって相談又は苦情に対応することを基本とし、申出者の意向により適切に対応する。
- 3 窓口においては、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、他の役職員・会員により相談又は申出が寄せられた場合においても、これに対応するものとする。
- 4 窓口の役職員は、ハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生の恐れがある場合又はハラスメントに該当するか判断が難しい事案についても、相談又は申出として受け付けるものとする。

(相談又は申出の処理)

第6条 窓口において相談又は申出等を受け付けたときは、相談者、当事者等に対する助言等を行うことにより、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。また、必要に応じて公益財団法人いきいき埼玉の顧問弁護士の意見又は説明を求めることができる。

(対応措置)

第7条 管理者は、ハラスメントの被害者に対して、可能な限り最善の救済を与えるよう、努めるものとする。

- 2 管理者は、窓口の役職員による事実関係の調査の結果、ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じ加害者の役職員・会員に対し、懲戒処分・就業の停止、除名を含む措置を講ずるものとする。

3 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、適切な再発防止策を講じなければならない。

(プライバシーの保護等)

第8条 ハラスメントに関する相談又は申出の処理を担当する役職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底しなければならない。

(不利益な取扱いの防止義務)

第9条 管理者は、ハラスメントに対する相談等に係る調査への協力又はその他ハラスメントに対する役職員の対応に起因して当該職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

(委任)

第10条 この規程の定めによりがたいものは、管理者が決定することができる。

附 則

この規程は、令和8年1月27日から施行する。