

公益社団法人松戸市シルバー人材センターにおけるハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、職員及び会員が職場及び就業場所における「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」、「カスタマーハラスメント」、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」、「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 職員・会員がその職務を遂行する場所をいい、出張先その他職員・会員が通常執務をする場所以外の場所及び親睦会の宴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場所をいい、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) セクシュアルハラスメント 他の者（直接的な被害者に限らず、当該行為等により職場環境を害された全ての者を含む。）を不快にさせる性的な言動をいう。また、性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。
- (4) パワーハラスメント 職務上の権限や地位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環境を悪化させる言動をいう。
- (5) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠、出産したこと等に関する職員・会員の勤務環境を害するような言動又は妊娠、出産、育児、若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する職員・会員の勤務環境を害するような言動をいう。
- (6) カスタマーハラスメント 職場において行われる顧客等（取引先の従業員等を含む。）の言動であって、職員・会員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、職員・会員の就業環境が害されるものをいう。
- (7) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、職員による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。
- (8) その他のハラスメント 前各号に該当するもののほか、職員・会員の勤務環境又は職場・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。

(職員・会員の責務)

第3条 職員・会員は前条各号に定めるハラスメントをしてはならない。

- 2 職員・会員はハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、勤労意欲の低下や勤務環境を害することを自覚し、職員・会員が互いに人権を尊重し、対等のパートナーとしての意識のもとに業務を遂行するようにしなければならない。また、自センターの職員・会員以外の者（求職者等を含むが、これに限られない。）や他社の職員に対しても、ハラスメントやそれに類する行為を行ってはならない。

(管理監督者の責務)

第4条 職員・会員を管理監督する地位にある者は、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) 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) 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) 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 庶務係（以下「庶務係」という。）に設置する。また、必要に応じて社外相談窓口を設置することができる。

- 2 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。
- 3 窓口の職員は、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 窓口は、相談又は申出等を受け付けたときは、相談者、当事者又は管理監督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。

- 2 事案の内容又は状況から判断し、必要と認めるときは、次条に規定するハラスメント防止対策委員会にその処理を依頼すること。

(ハラスメント防止対策委員会の設置)

第7条 ハラスメントに関する相談又は苦情に対し適切かつ効果的に対応するための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、ハラスメントに関する相談又は苦情のうち前条の規程によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。
- 3 委員会の委員は5名以内とし、それぞれに推薦をされた公益社団法人松戸市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の監事（以下「監事」という。）1名、センターの理事（以下「理事」という。）男女各1名、センターの職員（以下「職員」という。）男女各1名により構成し理事長が委嘱する。
 - (1) 委員長は理事、副委員長は理事及び監事をもって充てる。
 - (2) 委員会の庶務は、庶務係において処理する。
- 4 委員に係るハラスメントについては、当該委員は、委員会が当該委員からハラスメントに係る事情を聴く必要があると認める場合を除き、委員会の会議に参加することができない。
- 5 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（対応措置）

第8条 理事長は、ハラスメントの被害者に対しては、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 委員会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。

（プライバシーの保護等）

第9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10条 理事長は、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職員・会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。

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年11月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和7年11月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和8年10月1日から施行する。