

ハラスメント防止規定

特定非営利活動法人 日本国際ボランティアセンター

特定非営利活動法人 日本国際ボランティアセンター

制定日、施行日：2015年4月1日

改定日、版数：2024年12月27日、第4版

決裁機関：理事会

第1条（目的）

この規定は、特定非営利活動法人日本国際ボランティアセンター（以下「JVC」という）の職場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・育児休業・介護休業等に関するハラスメントをはじめとした上司や同僚などの言動によって、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで就業環境を害する行為（相称してハラスメントと言う）の防止及び排除のための措置並びにハラスメント行為に起因する問題が生じた場合に、適切に対処するための措置に関し必要な事項を定めるものである。

第2条（基本方針）

JVCは、職員、役員、インターン及びボランティア（以下全てを総称して「対象者」という）が職務上の地位や人間関係を濫用して、他の対象者の尊厳や人格を侵害する行為は一切許さない。

2 JVCは、対象者同士が相手の人格を認め、尊重し合いながら業務を進める意識を涵養し、働きやすい職場環境を整えるための取り組みを進めるものとする。

第3条（JVCの役割）

ハラスメント防止対策に係るJVCの役割は、次のとおりとする。

- (1) JVCは、職場において、ハラスメントのような人権侵害行為を許さないことを宣言する。
- (2) JVCは、ハラスメントが発生しないよう雇用管理上の措置を講ずるものとする。
- (3) JVCは、対象者のハラスメントに関する相談又は苦情に対応するための窓口を設置するものとする。
- (4) JVCは、ハラスメントが疑われる事象について、実態を把握するものとする。
- (5) JVCは、相談又は苦情に訪れた対象者のプライバシーを守るものとする。
- (6) JVCは、ハラスメントが生じた事実が確認できた場合その他必要な場合においては、行為者に対する措置及び被害者に対する措置を適正に行うものとする。
- (7) JVCは、ハラスメントの発生及び再発を防止するために、JVCの方針や取り組みについて周知及び啓発を行うものとする。
- (8) JVCは、働きやすい職場環境を作るために、コミュニケーションやマネジメントなどに関する研修を適宜行うものとする。

第4条（ハラスメントの定義）

本規定におけるハラスメントとは、「上司や同僚などの言動によって、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで就業環境を害する行為」を指す。各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、この規程におけるハラスメントとする。

特定非営利活動法人 日本国際ボランティアセンター

2. 本規定における「パワーハラスメント」とは、①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③対象者の就業環境を害すものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。なお、客観的にみて、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。
3. 本規定における「セクシュアルハラスメント」とは、他の者を不快にさせる性的な関心、欲求や偏見に基づく言動により、対象者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいう。
4. 本規定における「妊娠・出産・育児休業・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・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、対象者の就業環境を害すことをいう。
5. 前各項の「職場」とは、勤務先のみならず、対象者が業務を遂行するすべての場所を言い、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長と見なされる就業時間外の時間を含むものとする。

第5条（ハラスメントの禁止）

すべての対象者は、他の対象者を業務遂行上の対等なパートナーと認め、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、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) パワーハラスメント

- ① 暴行・傷害などの身体的な攻撃をすること。
- ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言などの精神的な攻撃をすること。
- ③ 隔離・仲間外し・無視などの人間関係からの切り離しをすること。
- ④ 業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求をすること。
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないなどの過小な要求をすること。
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ることにより個の侵害をすること。
- ⑦ 労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動をすること
- ⑧ その他、業務上の合理性がない行為により、他の対象者の尊厳や人格を侵害すること。

(2) セクシュアルハラスメント

- ① 不必要な身体への接触
- ② 容姿および身体上の特徴や事柄、性的指向や性自認など性的な事柄に関する不必要な発言・質問
- ③ プライバシーの侵害
- ④ うわさの流布
- ⑤ 交際・性的関係の強要
- ⑥ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑦ 性的な言動への抗議または拒否等を行った対象者に対して、解雇、不当な人事考

特定非営利活動法人 日本国際ボランティアセンター

課、配置転換等の不利益を与える行為

⑧ 性的な言動により他の対象者の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為

⑨ その他、相手方および他の対象者に不快感を与える性的な言動

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

① 妊娠・出産・育児・介護に関する制度等の利用に関し、対象者に対して、解雇等の不利益な取扱いの示唆、制度利用の妨害、嫌がらせとなる言動をすること

② 対象者が妊娠・出産、育児、介護をしているという状態に対して、解雇等の不当な取扱いの示唆、嫌がらせとなる言動をとること

③ 妊娠・出産、育児、介護をしている労働者の意を汲まない異動や時短勤務、テレワーク勤務などの一方的な通告および相談の強要

④ 制度等の利用を希望する労働者に対して、業務上の必要性による変更依頼や相談の強要

第6条（理事および管理職の責務）

理事および管理職は、ハラスメント防止及び排除に努めるとともに、問題が生じたときは、迅速かつ適切にその解決のための措置を講じなければならない。

- 2 理事および管理職は、対象者がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認してはならない。
- 3 理事および管理職は、各対象者の権利と義務について理解して公正に取り扱い、ハラスメント防止及び排除のために意思決定を行う際は正確な情報に基づいて公正な手続きで行わなければならない。
- 4 理事および管理職は、働きやすい職場環境を作るために、リーダーシップの発揮、職場の信頼や相互理解の促進、理事および管理職と対象者との信頼関係の構築、対象者の多様性を受け入れるなどの役割を果たさなければならない。

第7条（他の対象者への指導）

他の対象者を指導する役割にある職員は、ハラスメントと業務上の指導の違いを理解し、自らの職位及び職能に応じた役割として育成が必要な対象者に対し適切な指導を行わなければならない。

- 2 他の対象者への指導は、度の過ぎた叱責又は行き過ぎた指導とならないよう、その指導における業務上の目的を相手に伝え、部下が省みるべき事象を具体的に示すことができる方法により行わなければならない。
- 3 他の対象者を指導する際は、相手の考えを発言させる機会を与え、一方的に制圧してはならない。

第8条（コミュニケーション）

対象者は、日常の挨拶を交わし、積極的に声を掛け合い、職場の良好な人間関係を築かななければならない。

- 2 対象者は、お互いの人格と個性を尊重し、職務への尽力と成果を承認し合いながら職務を遂行するものとする。
- 3 対象者が業務に関することで意見を交わしあうときは、自己の正当性に固執せず相手の意見を尊重し、論点を明確にしながらか議論しなければならない。

第9条（対象者の協力）

JVCの講ずるハラスメント対策について、対象者は、次のとおり協力するものとする。

- （1）対象者は、他の対象者の人格を重んじ、ハラスメントのない職場を形成するよう協力し合う。
- （2）対象者は、JVCがハラスメント防止研修その他ハラスメント防止のために必要な措置を講じる場合には、これに協力する。

第10条（相談および苦情の対応）

JVCは、職場におけるハラスメントに関する相談および苦情受付の窓口（以下、「相談等対応窓口」という）を設けることとする。

- 2 代表理事および事務局長は、前項に基づき、JVC 外部の専門性を持った個人または組織等の中から、相談等対応窓口の担当者を指名する。必要に応じて複数の相談等対応窓口を指名することができる。
 - 3 前項に基づき指名された相談等対応窓口の任期は指名された日より1年間とし、再任を妨げない。
 - 4 代表理事および事務局長は、相談等対応窓口の担当者を新たに指名又は再指名したときは、当該担当者の氏名および連絡先を全ての対象者に対して、都度、周知する。
 - 5 ハラスメントの被害者自身に限らず、すべての対象者は、自身又は他の対象者に対するハラスメントに関する相談および苦情を、相談等対応窓口の任意の担当者に対して申し出ることができる（以下、本項に基づく申出を行った者を「申出者」という）。
 - 6 前項の規定に基づき相談ないし苦情を受けた相談等対応窓口の担当者は、申出者の意向および相談・苦情の内容を踏まえ、他の相談等対応窓口の担当者が必要な場合は推薦することができる。推薦された者（あるいは組織）は、JVC代表理事および事務局長の承認をへて新たな担当者としてJVCから委託され、推薦人である担当者と共同して相談および苦情の対応を行うことができる。
- 6-2. 追加の相談担当者との共同にあたって必要な委託にかかる費用は、JVCが負担する。
- 7 対応マニュアルに沿い、相談等対応窓口の担当者（担当者と共同する他の相談等対応窓口の担当者も含む）は、相談等対応窓口の申出者のプライバシーその他人権に配慮した上で、必要に応じて被害者、行為者、当事者の上司、その他対象者等から事情を聴取することができる。
 - 8 前項の聴取を求められた者は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
 - 9 相談等対応窓口の担当者（担当者と共同する他の相談等対応窓口の担当者も含む）は、状況と必要性に応じて、内容、タイミング、方法を検討の上、当該申出者への対応内容を代表理事、事務局長、および理事会に対して報告するものとする。
 - 10 前項に基づく報告を踏まえ、JVCは、対応マニュアルに沿い、問題解決のための措置として、第11条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

特定非営利活動法人 日本国際ボランティアセンター

- 11 相談および苦情への対応に当たっては、申出者および関係者のプライバシーは保護される。JVCは、相談ないし苦情をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは一切行わない。
- 12 相談および苦情への対応に携わった者は、対応に当たって知り得た内容を他に漏らしてはならない。
- 13 JVCは、ハラスメントの事案が生じた時は、事案発生の原因究明、申出者への助言・フォロー、二次被害や再発防止、周知の再徹底、及び研修の実施等、適切な再発防止策を講じることに努めるものとする。

第 11 条（懲戒）

すべてのハラスメント行為は、これを就業規則第53 条（懲戒の事由）の懲戒処分の対象とする。

第 12 条（規定の改廃）

この規定は、関係諸法規の改定及びJVCの状況及び業績等の変化により必要があるときは、職員と協議のうえ、理事会の決議をもって本規定の改定または廃止を実施することがある。

付則

この規定は平成 27（2015）年 4 月 1 日から実施する。

令和 2（2020）年 12 月 17 日改定

令和4（2022）年 3 月 23 日改定

令和6（2024）年 12 月 27日改定