

「NPO 法人境を越えて」におけるハラスメントの防止に関する規程

(目的)

- 第1条 本規程は、NPO 法人境を越えての活動の場におけるハラスメントを防止するために、活動にかかわる人が遵守すべき事項を定める。
- 2 この規程にいう「活動の場」とは、プロジェクトの現場のみならず、活動にかかわる人が活動を遂行するすべての場所をいい、また、プロジェクトの実施時間内に限らず、実質的に活動の場の延長とみなされる活動時間外の時間を含むものとする。
 - 3 「活動にかかわる人」とは、事務局や理事、スタッフだけではなく、外部協力者やイベント参加者等も、境を越えての理念への賛同者として含まれるものとする。

(ハラスメントの定義)

- 第2条 ハラスメントとは、当該言動の行為者に悪意があるかどうかにかかわらず、被行為者の心情を基準とし、被行為者が不快や苦痛を感じたり、被行為者に何らかの不利益が発生したりする行為全般を指す。
- 2 特にパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業（介護休業を含む）等に関するハラスメント（以下「マタニティハラスメント」という）等（以下「活動の場におけるハラスメント」という）については、それらの防止のための事項を第3条、第4条、第5条に定める。

(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの定義)

- 第3条 パワーハラスメントとは、活動の場における優越的な関係を背景とした言動であって、活動上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、身体的又は精神的な苦痛を与えること又は活動の環境を害することをいう。なお、客観的にみて、活動上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示や指導については、活動の場におけるハラスメントには該当しない。
- 2 セクシュアルハラスメントとは、活動の場における性的な言動により活動にかかわる誰かに対して不利益を与えること又は活動環境を害することをいう。またそれは、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、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。
 - 3 前項は直接的に性的な言動の対象となった人に限らず、性的な言動により活動環境を害されたすべての人を含むものとする。
 - 4 マタニティハラスメントとは、活動の場において、活動にかかわる周囲の人びとが、その人の妊娠・出産・育児及び介護等に関する措置の利用に関する言動によりその人の活動環境を害すること並びに妊娠・出産・育児及び介護等に関する言

動によりその人の活動環境を害することをいう。なお、役割分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、活動上の必要性に基づく言動によるものについては、マタニティハラスメントには該当しない。

(禁止行為)

第4条 活動にかかわるすべての人は、活動にかかわる他の人を活動遂行上の対等なパートナーとして認め、活動の場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、その言動に注意を払い、活動の場の中において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、境を越えての活動にかかわる人以外の人に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2 パワーハラスメント(第3条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- 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言動をするなどの精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない人に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、活動に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤ 活動にかかわる人の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の人に暴露するなどの個の侵害

3 セクシュアルハラスメント(第3条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 性的及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、配付、掲示
- ③ 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、活動にかかわる他の人の意欲を低下せしめ、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又は拒否等を行った人に対して、不利益を与える行為
- ⑧ その他、相手方及び活動にかかわる他の人に不快感を与える性的な言動

4 マタニティハラスメント(第3条第4項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 妊娠・出産・育児及び介護に関する措置の利用等に関し、不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 妊娠・出産・育児及び介護に関する措置の利用を阻害する言動
- ③ 妊娠・出産・育児及び介護に関する措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④ 妊娠・出産・育児及び介護をしたことにより、不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤ 妊娠・出産・育児及び介護をしたことに対する嫌がらせ等

5 活動の場におけるハラスメントの存在を認めながら、これを黙認する行為

(相談及び苦情への対応)

- 第 5 条 活動の場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理の窓口は「活動指針（ハラスメント対応含む）委員会」（以下「委員会」という）の設置する窓口とする。また、責任者は同委員会委員長（以下「委員長」という）とし、委員長は担当者に対して対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
- 2 活動にかかわるすべての人は、活動の場におけるハラスメントに関する相談及び苦情を窓口の担当者に申し出ることができる。
 - 3 対応マニュアルに沿い、委員長又は担当者は相談者のプライバシーに配慮した上で、被行為者、行為者および当該事案に直接関係する者（以下、「当事者」※）から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の周囲から事情を聴くことができる。
 - 4 前項の聴取を求められた人は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
 - 5 対応マニュアルに沿い、問題解決のための措置として、活動環境を改善するために必要な措置を講じる。
 - 6 相談及び苦情への対応に当たっては、当事者のプライバシーは保護されるとともに、相談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当事者並びに聴取した人に不利益が生じてはならない。
- ※ここで言う「当事者」とは、当該事案の直接の関係者の意であり、障害を有する当事者の意ではない。

(再発防止の義務)

- 第 6 条 委員長は、活動の場における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、境を越えて全体の体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(体制の整備)

- 第 7 条 事務局は妊娠・出産・育児及び介護を行う人が安心して活動との両立ができるようにするため役割の見直し等を行う。委員長は体制の整備について、事務局の相談に対応する。

(イベント等における表現の自由)

- 第 8 条 境を越えての主催するイベント等において、委員会、事務局およびイベントにかかわるすべての人は、ハラスメントへの過度な対応がイベント等の内容における表現の自由を阻害しないように尽力すること。

(その他)

第 9 条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則 本規程は令和 6 年 4 月 1 日より実施する。