

ハラスメント等の防止に関する規程

特定非営利活動法人

ジャパン・プラットフォーム

(本規程の目的)

第1条 本規程は、就業規則第19条、第19条の2、第20条及び第20条の2に基づき、特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム（以下、当団体という。）の職場におけるセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等、パワーハラスメント等の不適切な行為（以下、「ハラスメント」という。）及び人道支援における性的搾取、虐待を防止するために、当団体の役員及び職員が遵守すべき事項及び雇用管理上の措置について定め、最適な職場環境の形成を図ることを目的とする。

(定義)

- 第2条 「セクシャルハラスメント」とは、職場における性的な言動に対する他の職員の対応等により当該職員の労働条件に関して不利益を与えること、または、性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。
- 2 「マタニティハラスメント等」とは、職場において、職員の妊娠、出産、育児または介護（以下、妊娠等という。）に関する言動並びに妊娠等を理由とする休業または措置の利用の妨げとなるような言動を行い当該職員の就業環境を害することをいう。
- 3 「パワーハラスメント」とは、職務上の地位や人間関係などの職場内優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、他の職員に精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいう。
- 4 「性的搾取」とは、人道支援において、支援する側が、脆弱性、力の格差、信頼を悪用し、被災地にいる支援対象者、及びその関係者から性的な搾取や性的な搾取による金銭的、社会的、政治的な利益を得ることを目的とする行為をいう。
- 5 「性的虐待」とは、人道支援において、強制的に、または立場の不平等や威圧的な状況を悪用した、性的な危害への脅し、または実際の被害をいう。
- 6 前項の「職務上の地位や人間関係などの職場内優位性を背景に」とは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合の他、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。
- 7 第2条各項の「職場」とは、勤務部署のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また就業時間内に限らず実質的に職場の延長とみなされる就業時間外を含むものとする。
- 8 本規程の適用を受ける職員には、正職員のみならず、パートタイム労働者、契約職員等名称のいかんを問わず当団体に雇用されているすべての労働者及び派遣労働者を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 当団体は、前条第1項ないし第3項に該当する行為を禁止する。

- 2 上司は、部下である職員がハラスメントを受けている事実を認めながら、こ

れを黙認する行為をしてはならない。

(懲戒等の措置)

第4条 前条に定める禁止行為に該当する事実が認められた場合は、その問題行為の内容・程度等を考慮のうえで、就業規則第78条（懲戒事由）及び第77条（懲戒の種類）に基づき懲戒処分等の措置の対象とする。

(相談、通報及び苦情への対応、相談窓口及び再発防止)

第5条 当団体において、ハラスメント及び人道支援における性的搾取・虐待に関する相談、通報及び苦情への対応及び発生時や発生後の再発防止策等についての業務は「コンプライアンス委員会」が担う。

2 当団体は、職員からの通報や相談を適切に処理するために、「内部通報制度」の仕組みを設け、別途「内部通報制度に関する規程」において定める。

(付則)

この規程は、2018年9月1日より施行する。

この規程は、2019年7月31日に一部改正する。

この規程は、2022年7月1日に一部改正する。