

独立行政法人日本学術振興会ハラスメント防止規程

平成15年10月 1日
規 程 第 2 3 号

改正 平成25年 4月 1日 規程第30号
改正 平成30年 3月31日 規程第45号
改正 平成31年 3月31日 規程第 9号
改正 令和 4年 1月28日 規程第 3号
改正 令和 4年 6月22日 規程第19号
改正 令和 4年12月23日 規程第29号

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人日本学術振興会（以下「振興会」という。）に勤務する役員及び職員をはじめ振興会で勤務するすべての者（以下「役職員等」という。）のハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント及びこれに類する人としての尊厳を侵害する行為をいう。以下同じ。）の防止及び排除のための措置並びにこれらに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置（以下「ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、振興会において、ハラスメントを防止し、健全で快適な職場環境をつく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。

- 一 セクシュアル・ハラスメント 職場における性的な言動または差別的取扱いにより、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為
- 二 パワー・ハラスメント 職務上の地位または人間関係等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えた不当な言動または差別的取扱いにより、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為
- 三 マタニティ・ハラスメント 妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利益を阻害する不適切な言動または差別的取扱いにより、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為
- 四 これに類する人としての尊厳を侵害する行為 上下又は力関係を利用して、若しくは一方的な思いこみ等に基づいて、役職員等が他の役職員等及び関係者を不快にさせる不当な言動並びに関係者が役職員等を不快にさせる不当な言動
- 五 これらに起因する問題 ハラスメントへの対応に起因して役職員等が就労上の不利益を受けること

(理事長の責務)

第3条 理事長は、役職員等に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。

- 2 理事長は、ハラスメントの防止等のため、役職員等に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うよう努めるものとする。
- 3 理事長は、ハラスメントの防止等を図るため、役職員に対し、必要な研修を実施するものとする。
- 4 理事長は、新たに役員又は監督者（職員等を監督する地位にある者及び他の職員等を事実上監督していると認められる地位にある者のことをいう。以下同じ。）となった者に対し、ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるとともに、ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させることを目的とした研修を実施しなければならない。

（役職員等に対する指針）

第4条 理事長は、ハラスメントをしないようにするために役職員等が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において役職員等に望まれる対応等について、別に指針を定めるものとする。

- 2 理事長は、役職員等に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

- 一 日常の執務を通じた指導・研修等により、ハラスメントに関し、職員等の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- 二 職員等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮すること。

（役職員等の責務）

第6条 役職員等は、この規程及び理事長が定める指針に従い、ハラスメントをしてはならない。

- 2 役職員等は、苦情の申立に係る調査等について協力を求められたときは、これに応じなければならない。

（ハラスメント防止委員会）

第7条 振興会に、ハラスメントの防止等のための施策を実施するため、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を置き、次に掲げる業務を行う。

- 一 ハラスメント防止等のための指針の策定に関すること
- 二 ハラスメント防止等のための啓発活動及び広報に関すること
- 三 ハラスメントに係る問題の解決に関すること（個別事案を除く）
- 四 その他ハラスメント防止等に関すること

- 2 防止委員会は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- 一 理事長が指名する理事（以下「総務担当理事」という。）
- 二 総務部長
- 三 総務担当理事が指名する職員 男女各1名
- 四 職員の過半数を代表する者の推薦に基づく職員 2名

- 3 前項第3号及び第4号に掲げる委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

- 4 委員に欠員が生じた場合の後任者の任期については、前任者の残任期間とする。
- 5 防止委員会に委員長を置き、第2項第1号の委員をもって充てる。
- 6 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 7 委員長に事故があるときは、第2項第2号の委員がその職務を代理する。

(ハラスメント調査委員会)

第8条 振興会に、ハラスメントに係る個別事案の調査及び事実関係の認定のため、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を置く。

- 2 調査委員会の設置及び組織等については、別に定める。

(苦情相談及び苦情申立)

第9条 役職員等は、ハラスメントに関する苦情の相談及び苦情の申立（以下「苦情相談等」という。）を行うことができる。

- 2 ハラスメントに関する苦情相談等に対応するため、ハラスメント相談窓口を置き、相談員を配置する。
- 3 前項の規定に定める相談員は、次の各号に掲げる者とする。ただし、防止委員会及び調査委員会の委員は、相談員になることができない。
 - 一 削除
 - 二 総務部長が指名する職員 男女各2名以上
- 4 ハラスメントに関する苦情相談等は、対面にて相談員を通じて行うことを基本とする。
- 5 相談員は、ハラスメントに関する苦情相談等を受けたときは、当該苦情相談等に係る問題点の整理、確認並びにその問題の解決に必要な援助及び情報の提供等を行う。
- 6 相談員は、当該苦情相談等の内容等を記録し、相談者の同意を得て調査委員会に報告する。
- 7 本条第3項第2号に掲げる相談員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。
- 8 相談員に欠員が生じた場合の後任の任期については、前任者の残任期間とする。

(プライバシー等の保護)

第10条 相談員及び苦情相談に対応する委員会等は、ハラスメントに関する対応に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(ハラスメント行為に対する措置等)

第11条 削除

(不利益取扱いの禁止)

第12条 理事長、監督者、苦情相談等の相手方その他の役職員等は、苦情相談等を行った者又は苦情相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした役職員等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(不利益取扱いに対する措置)

第13条 前条に違反する疑いがある場合は、理事長は調査の上、必要な措置を講ずるものとする。

(庶務)

第14条 ハラスメントの防止等に関する庶務は、総務部人事企画課において処理する。

(補則)

第15条 この規程の実施について必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成15年10月1日から施行する。

附 則 (平成25年規程第30号)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年規程第45号)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則 (平成31年規程第9号)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和4年規程第3号)

この規程は、令和4年1月28日から施行する。

附 則 (令和4年規程第19号)

この規程は、令和4年6月22日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

附 則 (令和4年規程第29号)

この規程は、令和4年12月23日から施行する。