

## ハラスメント防止に関する基本方針

大阪商工信用金庫（以下「当金庫」という）は、当金庫で働くすべての者（以下「役職員」という）が個人の尊厳を不当に傷つけられることなく、安心して就労することで、自己の能力を十分に発揮できるような職場環境を整備することを目的として、本方針を定めます。

### 1. ハラスメントの定義

#### (1) 職場におけるハラスメント

##### ①パワーハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、役職員の就業環境が害される行為であり、下記のようなものをいいます。

ア 身体的な攻撃（暴行・傷害）

イ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

ウ 人間関係の切り離し（隔離・仲間外し・無視）

エ 過小な要求（仕事を与えない、または能力とかけ離れた程度の低い仕事を命じる）

オ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

カ 個への侵害（私的なことに過度に立ち入る）

##### ②セクシュアルハラスメント

職場における性的な言動により当該役職員に不利益を与えること、または、性的な行動により他の役職員の就業環境を害することであり、下記のようなものをいいます。

ア 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問・発言

イ わいせつ図画の閲覧・配布・掲示

ウ 性的な事柄に関するうわさの流布

エ 不必要な身体への接触

オ 性的な言動により、役職員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為

カ 交際・性的関係の強要

キ 性的な言動への抗議または拒否等を行った役職員に対して、解雇・不当な人事考課・配置転換等の不利益を与える行為

ク その他、相手方および他の役職員に不快感を与える性的な言動

### ③マタニティハラスメント

職場において、上司や同僚が、他の役職員の妊娠・出産および育児等に関する制度、または措置の利用に関する言動により他の役職員の就業環境を害すること、ならびに妊娠・出産等により女性役職員の就業環境を害する行為であり、下記のようなものをいいます。

ア 部下の妊娠・出産・育児に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動

イ 部下または同僚の妊娠・出産、育児に関する制度や措置の利用を阻害する言動

ウ 部下または同僚が妊娠・出産、育児に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

エ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動

オ 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

### (2) 役職員と取引先やその従業員間のハラスメント

職員から取引先（融資先含む）やその従業員へのハラスメントを指します。

- ①身体的暴力（物を投げる・叩く・蹴る）
- ②精神的暴力（大声を出す・理不尽な要求をする）
- ③セクシュアルハラスメント（意に添わない性的誘いかけ・好意的態度の要求等）

## 2. 職場におけるハラスメント対策

### (1) ハラスメント防止宣言

組織のトップである理事長がハラスメント防止を宣言すると同時に各部店の部店長もハラスメントのない職場を目指すことを宣言し単なる建前でないことを明確にします。

### (2) 就業規則およびハラスメント防止規程、ハラスメント防止に関する基本方針

ハラスメントにあたる行為や言動には厳正・公正・適切に対処することを就業規則やハラスメント防止規程、ハラスメント防止に関する基本方針に明確に定め、その内容の周知徹底を図ります。

### (3) 相談に必要な体制整備

当金庫内および当金庫外に相談窓口を設置するとともに相談員が事実関係を迅速かつ正確に把握し対応します。相談者に不利益が及ばないよう十分に配慮します。プライバシーには十分留意します。事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行います。

### (4) 再発防止に向けた措置

同じ人物によるハラスメント行為を防ぐためには庫内処分を行うだけでなく、研修等により自分の行為を反省させるとともに行為者の個人的な資質の問題とせず、組織文化や職場の人間関係についても分析し、根本原因を取り除きます。

(5) 相談者・行為者等のプライバシーの保護と周知

被害者のプライバシーだけでなく、行為者のプライバシーにも十分配慮した対応が必要であり、相談担当者や関係する全員に周知徹底します。

以上

2025年4月4日制定