

一般財団法人観光まちづくり佐伯ハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 就業規程第48条に基づき、一般財団法人観光まちづくり佐伯（以下「法人」という。）のハラスメントの防止に関する取扱いについて、必要な事項を次のとおり定める。

(定義)

第2条 この規程において、ハラスメントとは、次に定めるところによる。

(1) セクシュアルハラスメント

職場において行われる、従業員を不快にさせる性的な言動又はその者の勤務条件について不利益な扱いをし、職場環境を害すること。なお、相手の性的指向や性自認の状況に関わらないほか、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。

(2) パワーハラスメント

職場において、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、精神的・身体的苦痛を与え、または、職場環境を悪化させること。

(3) 妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関する（以下「妊娠等」という。）ハラスメント

職場において、妊娠等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職場環境を害すること。

(4) その他のハラスメント

前3号に定める言動及びこれに類する言動をすること。

(適用)

第3条 この規程は、職員及び評議員、役員（以下、「職員等」という。）に適用する。

2 前条の職場環境とは、職員等が業務を遂行するすべての場所をいい、また、勤務時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる勤務時間外の時間を含むものとする。

3 全てのハラスメントは、職員等の間に限らず、取引先の従業員、顧客、求職者、個人事業主またはインターンシップを行っている者等（以下「職員等以外の者」という。）に対する行為又は職員等以外の者による行為を含むものとする。

(責務)

第4条 職員等は、この規程の趣旨を正しく理解し、ハラスメントのない明るく和やかな職場環境に形成に努めなければならない。

(セクシュアルハラスメント行為)

第5条 職員等は、相手の意に反し、次に掲げるセクシュアルハラスメント行為を行ってはならない。また、職員等以外の者に対しても行ってはならない。

(1) 性的な事実関係を尋ねること

(2) 性的な内容の情報を意図的に流布すること

- (3) 性的な関係を強要すること
- (4) 必要なく身体に触ること
- (5) わいせつな図書、雑誌、凶画及び写真を配付したり、掲示したりすること
- (6) 性的な言動により、他の職員等の意欲を低下させ、能力の発揮を阻害すること
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等をした職員等及び職員等以外の者に対し、解雇その他の不利益な取扱いをすること
- (8) その他前号のいずれかに準じる性的な言動を行うこと

(パワーハラスメント行為)

第6条 職員等は、次に掲げるパワーハラスメント行為を行ってはならない。また、職員等以外の者に対しても行ってはならない。

- (1) 人格と尊厳を傷つけること
- (2) 他の職員等の前で一方的に喝すること
- (3) 殴打、足蹴り等の暴力
- (4) 不正行為の強要
- (5) 私的なことへの過度な立ち入り
- (6) 客観的に見て達成不可能な目標を設定し、達成できなかったことを理由に責め立てること
- (7) 客観的に見て他の人と異なる量や内容の仕事を強要すること
- (8) 客観的に見て業務上必要のない指示命令をすること
- (9) 正当な理由なく、仕事を妨害すること
- (10) 正当な理由なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えないこと
- (11) 正当な理由なく、能力を低く評価するような言動を行うこと
- (12) 正当な理由なく、異動や退職を強要したり、解雇をちらつかせること
- (13) その他前号のいずれかに準じる行為を行うこと

(妊娠等ハラスメント行為)

第7条 職員等は、相手の意に反し、次に掲げる妊娠等に関するハラスメント行為を行ってはならない。また、職員等以外の者に対しても行ってはならない。

- (1) 妊娠、出産したことを理由に、または妊娠等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扱いを示唆すること
- (2) 妊娠等に関する制度や措置の利用を阻害すること
- (3) 妊娠等に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 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こと
- (5) 妊娠、出産等したことに対する嫌がらせ等
- (6) その他前各号のいずれかに準じる行為を行うこと

(ハラスメント行為)

第8条 職員等は、相手の意に反し、次に掲げるハラスメント行為を行ってはならない。ま

た、職員等以外の者に対しても行ってはならない。

- (1) 相手が不愉快に思うような冗談を言ったり、ニックネームで呼んだりすること
 - (2) 相手の身体的特徴について、相手が不愉快に思うようなコメントをすること
 - (3) 相手の私生活について、相手が不愉快に思うようなコメントをすること
 - (4) 中傷または無視すること
 - (5) 固定観念や価値観を押し付けること
 - (6) 脅迫行為、またはこれに類する行為をすること
 - (7) 相手のプライバシー情報や名誉を傷つける文を配布、掲載または範子メールを送信すること
 - (8) 相手に対して怒鳴り声を上げたり、不必要な大声を出したりすること
 - (9) 執拗に相手に対して説明を求めたり、何かを要求したりすること
 - (10) プライベートな事項を執拗に詮索したり、プライベートに使用する携帯電話の番号やメールアドレスを執物に聞き出そうとすること
 - (11) 業務にかこつけて何かを要求したり、すべきことをしないよう求めたりすること
 - (12) その他前号のいずれかに準じる相手の人格を傷つけるような言動を行うこと
- (黙認の禁止)

第9条 職員等は、他の職員等が第5条から第8条に掲げる各ハラスメント行為を行っていることを黙認してはならない。

(相談窓口の設置)

第10条 法人は、職員等及び職員等以外の者のハラスメントに関する相談及び苦情（以下「相談等」という。）に対応するため、総務課にハラスメント防止相談窓口（以下、「相談窓口」という。）を設ける。

2 相談窓口の担当者は、理事長が別途指定する。

(相談窓口の業務)

第11条 相談窓口の業務は、次のとおりとする。

- (1) ハラスメントに関する相談等の受付
- (2) 相談等の事案の事実関係の確認
- (3) 事案の内容に応じた配置転換や中止命令等の雇用管理上の措置を講じること
- (4) ハラスメント行為を行った職員等に対する懲戒処分案の上申
- (5) ハラスメント防止のための法人内啓発活動

(相談等)

第12条 ハラスメント行為を受けた職員等は、そのハラスメントについての相談等を相談窓口に出すことができる。この場合、ハラスメントの行為者とされる者が誰であるかは問わない。

2 ハラスメントが現実には生じた場合だけでなく、発生のおそれがある場合も相談等を出し出すことができる。

(申出の方法)

第13条 相談等の申出は、書面または口頭によるものとする。

(調査)

第14条 法人は、相談窓口の担当部署において必要と認めた場合には、当事者または関係者からの事情聴取その他必要な調査をすることができる。また、必要に応じて、調査の対象者に対し、自宅待機を命じることができる。

2 前項の調査を求められた職員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。なお、職員等以外の者についても同様とする。

(措置等)

第15条 法人は、事情取または調査等の結果として、ハラスメントが行われたこと、または行われようとしていたことが認定できた場合には、ハラスメントを直ちに止めさせるとともに、その責任のあると思われる職員に対し、口頭注意、文者注意、転勤または異動等の適切な措置をとる。また、速やかに、被害者に配慮した職場環境の改善措置を適切に行うとともに、再発予防の是正措置をとる。

2 理事長は、評議員又は役員による職員等又は職員等以外の者に対するハラスメント行為を認定したときは、評議員会に報告する。

3 法人は、ハラスメントの行為者とされる者が職員等以外の者である場合には、その者が所属する他の団体や企業等に再発防止に向けた措置への協力を求める。

(他の団体等への協力)

第16条 法人は、職員等による職員等以外の者に対するハラスメントに関し、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応じる。

(結果報告)

第17条 法人は、相談等をした職員等に対し、その結果について報告する。ただし、個人情報保護に考慮して報告しないことがある。

(プライバシーの保護)

第18条 相談窓口の担当者は、当事者のプライバシー、名誉その他の人権に配慮するとともに、知り得た税密を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第18条 法人は、ハラスメントに関わる申告もしくは相談をした者または相談にかかる調査等において正当な対応をした従業員に対し、そのことをもって不利益な取扱いをすることはしない。

(懲戒処分)

第19条 法人は、ハラスメント行為を行った職員に対し、懲戒処分規程により処分を行う。

(監督不行届の責任)

第20条 法人は、ハラスメントが発生した部門の管理監督職員について、監督不行届の責任を問うことがある。

(委任)

第21条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は、理事長が別に定める。
(改正)

第22条 この規程の改正は、理事会の決議により行う。

附 則

1 この規程は、令和6年3月19日から施行する。