

公益社団法人沖縄県地域振興協会職員ハラスメント防止規程

(趣旨)

第1条 この規程は、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメント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に関し、必要な事項を定めるものとする。

(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。

- (1) 職員 地域振興協会（以下「協会」という。）の役員及び事務局で勤務する全ての職員をいう。
- (2) セクシャル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- (3) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものにより、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。
- (4) 妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント 職場において職員に対する次に掲げる言動により当該職員の勤務環境が害されることをいう。
 - ア 妊娠したこと。
 - イ 出産したこと。
 - ウ 妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全その他の妊娠又は出産したことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。）により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。
 - エ 不妊治療を受けること。
 - オ 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関すること。
 - カ 育児に関する制度又は措置の利用に関すること。
 - キ 介護に関する制度又は措置の利用に関すること。
- (5) ハラスメント 第2号から第4号までに掲げるハラスメントの総称をいう。
- (6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

(管理監督者等の責務)

第3条 地域振興部長以上の職にある者（以下「管理監督者」という。）は、職員がその能率を充分に発揮できるような勤務環境を確保するため、次に掲げる事項に留意し、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントに関し、監督する職員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) ハラスメントが職場で行なわれていないか、又はそのおそれがないかを把握するため、監督する職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。
- (3) ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力その他ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならないこと。

- 2 管理監督者は、ハラスメントが行われた場合又はハラスメントに起因する問題が生じた場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。
- 3 管理監督者は、職員が担当する業務の利用者等からの言動で、当該業務を巡る経緯及びその場の状況により、その対応を打ち切ることが困難な場合であって、当該言動を受ける職員の担当する業務の範囲及び程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ることとする。
- 4 管理監督者は、職員が行政機関や大学の所属職員、自治会・NPO・他の公益法人等の関係者からハラスメントを受けたとされる場合には、当該機関に対し、当該所属職員に対する調査を行なうよう要請するとともに、必要に応じて当該所属職員に対する指導等の対応を行なうよう求めるものとする。

(職員の責務)

第4条 職員はハラスメントをしてはならない。

- 2 職員は、下記の言動例等を十分認識して行動するよう努めなければならない。

(1) セクシャル・ハラスメント

言動に対する受け止め方には個人差があって受け手の判断が重要であり、行為の範囲は下記に限定されるものではない。

言動例：性的な内容の発言や行動及び強要

男のくせに等の固定的な性別役割分担意識等に基づくもの

性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること（個人情報の漏洩含む）等

(2) パワー・ハラスメント

下記は限定列举ではなく、当該ハラスメントか否かの線引きは画一的には困難であり、行為の違法性や被害の程度（表現、回数、態様等）、業務上の必要性、他の職員との比較など多角的な視点から判断する必要がある。また、上司の行為はもちろんのこと、同僚同士や部下から上司に対しても、業務能力や経験年数等の影響力に基づくものは対象となる。

言動例：暴言（人格の否定）

執拗な非難

威圧的な行為

実現不可能・無駄な業務の強要

仕事を与えない・無視

仕事以外の事柄の強要 等

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

下記は限定列举ではなく、当該ハラスメントか否かの線引きは画一的には困難であり、行為の違法性や被害の程度（表現、回数、態様等）、業務上の必要性、他の職員との比較など多角的な視点から判断する必要がある。

言動例：制度の利用を阻害

妊娠等により不利益な扱いを示唆

妊娠等により繰り返し又は継続的に行なう嫌がらせ的な言動

業務に従事させない又は専ら雑務に従事させる 等

- 3 管理監督者は、職員に対し、前2項の規定の周知徹底を図らなければならない。

(調査等)

第5条 管理監督者は、協会内におけるハラスメントの実態を的確に把握し、ハラスメントと疑われる問題の早期発見及び早期解消を図るため、協会事務局で勤務する職員に対する定期的な調査その他の必要な措置を講ずるものとする。

(苦情相談への対応)

第6条 管理監督者は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、協会外部に相談窓口を設置し、苦情相談を受けるのに必要な体制を整備するものとする。

2 相談窓口は、苦情相談に係る問題の事実関係及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ的確に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談窓口が相談者及び関係者等から事実関係を聴取するに当たっては、沖縄県が定める「ハラスメントに関する苦情相談対応要領」を参照するものとし、これに十分留意しなければならない。

3 相談窓口は、前項に基づき相談者及び関係者等から聴取した記録を、相談者及び関係者等から了承を得た上で、管理監督者に情報提供するものとする。ただし、加害者とされる者が地域振興部長である場合は専務理事兼事務局長に、加害者とされる者が専務理事兼事務局長である場合はコンプライアンス担当理事に情報提供するものとする。

（秘密の保持）

第7条 相談窓口は、苦情相談の内容その他苦情相談に関し職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。当該事務に従事しなくなった場合においても同様とする。

2 前条第2項の規定により相談窓口から苦情相談に係る問題の事実関係の確認を受けた職員は、当該確認において知り得た秘密を漏らしてはならない。職員でなくなった場合においても同様とする。

（不利益な取扱いの禁止）

第8条 管理監督者は、職員が苦情相談を申し出たこと、苦情相談に係る問題の事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該職員又は当該事実関係の確認に協力した職員に対し不利益な取扱いをしてはならない。

（対応措置）

第9条 会長は、第4条第1項の規定に違反した職員、正当な理由なく第7条の規定に違反した職員及び前条に規定する不利益な取扱いを行なった職員に対して、就業規則第43条で定める懲戒処分その他必要な措置を講ずるものとする。

（雑則）

第10条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は会長が別に定める。

附 則

（施行期日）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。