

ハラスメント防止規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、特定非営利活動法人 岩手マスターズ水泳協会（以下「当協会」という）の活動におけるハラスメント（セクハラ・パワハラなど）による被害・加害を防止するために当協会会員及び役員等協力者（以下「スタッフ等」という）が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、活動しやすい環境を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 本規程において、「セクハラ」とは、活動の場における性的な言動に対する他のスタッフ等の対応等により当該スタッフの活動に関して不利益を与えること又は性的な言動により他のスタッフの活動環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、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. 「パワハラ」とは、活動の場における地位や人間関係などの活動の場の優位性を背景とした言動であって、活動上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、活動環境を害することをいう。なお、客観的にみて、活動上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示や指導については、パワハラには該当しない。

3. 前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって活動環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為をこの規程におけるハラスメントとする。

(その他のハラスメント行為)

第3条 その他のマタハラ・カスハラ・モラハラ・フキハラなどの種々のハラスメント行為についても、加害・被害に関わらず本規程により対応する。

第2章 禁止行為

(セクハラ行為の禁止)

第4条 スタッフ等は、次に掲げるようなセクハラ行為を行ってはならない。

- (1) 性的な冗談や性的な噂をすること。
- (2) 活動におけるスタッフ等の服装、身体または外見に関して性的な質問・批評をすること。
- (3) 相手が固辞しているのに、しつこくデート等に誘うこと。
- (4) 性的な写真や漫画などを見せること。
- (5) ノード・ポスター等を掲示すること。
- (6) 何回もじっと見つめること。
- (7) スタッフ等をつけ回すこと。
- (8) スタッフ等に対して性的な関係を要求すること。
- (9) スタッフ等の衣服または身体をむやみに触ること。
- (10) 頼まれてもいないのに首や肩のマッサージ等をする事。
- (11) 性的な言動により、他のスタッフ等の活動意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- (12) 性的な言動への抗議又は拒否的な言動を行ったスタッフ等に対して、活動上の不利益を与える行為
- (13) その他前各号に準ずる行為をすること。

(パワハラ行為の禁止)

第5条 スタッフ等は、次に掲げるようなパワハラ行為を行ってはならない。

- (1) 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃を行うこと
- (2) 机を叩いたり、書類を投げつけたりするなどして相手を脅すこと。
- (3) 他のスタッフ等がいる前で、一方的に恫喝すること。
- (4) 他のスタッフ等からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
- (5) 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと。
- (6) 活動上必要な情報や助言などを与えないこと。
- (7) その他前各号に準ずる行為をすること。

第3章 相談・苦情の取扱い

(相談窓口の設置)

第6条 当協会は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するために相談窓口を設ける。相談窓口は、監事とする。なお、相談の中立性を担保することが必要であるなどの場合は、弁護士など専門機関の指導を得ながら対応する。

2. 相談窓口は、次の活動を担当するものとする。

- (1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること。
- (2) 相談・苦情があった事案について、事実関係を確認すること。
- (3) 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な措置を講ずること。
- (4) その他、ハラスメント防止に関連する事項の処理を行うこと。
- (5) 必要に応じて専門の機関に紹介し、解決に向けた対応を行うこと。

(相談・苦情の申出)

第7条 ハラスメントを受けたスタッフ等またはハラスメントを目撃したスタッフ等は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申出を行うことができる。

2. ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実には発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。

(申出の方法)

第8条 前条に定める相談・苦情の申出は、書面または口頭で行うものとする。

(プライバシーの保護)

第9条 相談窓口の担当者は、申出をしたスタッフ等および関係当事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 当協会は、スタッフ等がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該スタッフ等に不利益な取扱いをしてはならない。

第4章 ハラスメントへの対応

(調査委員会の設置)

第11条 相談窓口の担当者は、ハラスメントに関する相談を受けたときは、直ちに当事者の事情聴取を含む事実関係の調査を行い、調査結果を理事長に報告しなければならない。理事長に報告する調査結果は、当事者による内容確認を行うとともに当事者のおかれた状況に十分な配慮をしなければならない。

2 理事長は、前項の報告があった場合、事実関係の調査及び処分の検討を行うため必要があると判断した時は、調査委員会を設置する。

3 調査委員会は、副理事長を委員長とし、理事及び監事により構成するものとする。

(調査委員会の調査・処理方法)

第12条 調査委員会は、次の各号に掲げる活動を行う。

- (1) ハラスメントに関する相談に係る事実関係の確認に関すること。
- (2) ハラスメントに関する相談に係る問題への対応に関すること。
- (3) 当協会への指導並びに行方者への指導及び注意、相談者への指導、助言及び具体的対応の説明の要請に関すること。
- (4) 調査対策委員会の活動報告及び当該行為に対する意見作成に関すること。

第13条 調査委員会は、前条の活動に当たり、以下の事項に留意しなければならない。

- (1) 事実調査を迅速に行うとともに、当事者の名誉や人権などを不当に侵害しない様慎重かつ相応の配慮をもって行うこと。
- (2) 当事者への事情聴取に際し、当事者双方の主張に真摯に耳を傾け、十分な説明・弁明の機会を与えること。
- (3) 調査事実を記録して保存すること。
- (4) 調査事実等の情報管理を徹底し、情報が漏洩しないように細心の注意を払うこと。
- (5) 調査委員会は、調査結果に基づき、当該行為に対する調査委員会の意見を作成し、理事長に答申する。

(調査への協力)

第14条 スタッフ等は、理事長、調査委員会及び相談担当者から調査への協力を求められた場合にはこれに誠意を持って協力するものとする。

(事実認定)

第15条 ハラスメントの最終的な事実認定は、相談担当者又は調査委員会からの報告をもとに理事会で行う。

(処分)

第16条 当協会は、ハラスメント行為が認められたスタッフ等に対し、定款等に基づいて処分を行う。

(指導・啓発)

第17条 当協会は、スタッフ等によるハラスメント行為が起きないよう、スタッフ等の指導・啓発に努めなければならない。

(再発の防止)

第18条 当協会は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

(その他)

第19条 理事長、副理事長、理事、監事が被害者または加害者（以下「当事者という」）の場合、本規程に係る行為（報告受理、相談窓口、調査委員会など）を行うことはできない。その代理者は、当事者を除く理事及び監事において選任する。

附 則

本規程は、2024年9月11日より施行する