

長浜ビジネスサポート協議会

ハラスメント防止基本方針

令和8年10月

一般社団法人長浜ビジネスサポート協議会（以下「当協議会」という。）は、全ての職員が安心してその能力を発揮できる就業環境を確保するとともに、求職者等その他当協議会の事業に関係する者の尊厳を守るため、次のとおりハラスメント防止に関する基本方針を定める。

第1 基本姿勢

当協議会は、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントその他のハラスメントを容認しない。ハラスメントが発生し、又はそのおそれがある場合は、個々の職員に対応を委ねず、組織として迅速かつ適切に対応し、職員及び求職者等の安全、尊厳及び就業・活動環境の確保を優先する。

第2 カスタマーハラスメントの定義

当協議会におけるカスタマーハラスメントとは、顧客、相談者、利用者、取引先、事業者、セミナー・イベント参加者、講師、関係機関、施設利用者その他当協議会の事業に関係する者の言動であって、次の3要件を全て満たすものをいう。

1. 当協議会の事業に関係する者からの言動であること。
2. 当該言動の内容、手段又は態様が、業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えること。
3. 当該言動により、職員の就業環境が害されること。

なお、正当な意見、要望又は苦情の申出を一律にカスタマーハラスメントとして扱うものではない。

第3 カスタマーハラスメントに該当し得る行為

- 暴行、傷害その他の身体的な攻撃
- 脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要その他の精神的な攻撃
- 大声、威圧的な言動、机を叩く等の威嚇行為
- 同一内容の要求を長時間又は繰り返し行う等の継続的・執拗な言動
- 不退去、居座り、監禁その他の拘束的な言動
- 当協議会が提供する業務又はサービスの範囲を著しく超える要求、実現不可能な要求又は不当な金銭要求
- 職員個人へのつきまとい、待ち伏せ、私生活に関する情報の要求

- SNS、インターネット等を利用した誹謗中傷、個人情報公開又はその示唆
- 性的な言動、差別的な言動その他職員の尊厳を害する言動
- その他、職員の安全又は就業環境を害し、社会通念上相当性を欠くと当協議会が判断する行為

第4 カスタマーハラスメントへの対応

当協議会は、カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、職員を保護する。必要に応じて次の措置を講ずる。

- 複数職員による対応又は対応者の交代
- 面談、電話その他の対応の中止又は終了
- 以後の連絡方法・窓口の指定、書面又はメールによる対応への限定
- 退去の要請、施設利用又は事業参加の制限
- 警察、弁護士、社会保険労務士、関係行政機関その他外部専門機関への相談・通報

犯罪に該当し得る言動、生命・身体への危険がある言動又は退去要請に応じない行為については、職員の安全確保を最優先し、必要に応じて直ちに警察へ通報する。

第5 求職者等に対するハラスメントの禁止

当協議会の役員及び職員は、採用応募者、インターンシップ参加者、職場見学者その他採用又は職業選択に関する活動に参加する者（以下「求職者等」という。）に対し、性的な言動その他相手の尊厳を害し、求職活動等を阻害する行為を行ってはならない。

- 性的な事実関係を尋ねること、性的な冗談・からかいを行うこと
- 性的な関係を求めること、不必要に身体に触れること
- 採否又は職務上の立場を利用して私的な交際・食事等を執拗に求めること
- 採用選考と無関係な私生活上の情報を必要以上に質問すること
- 業務上必要のない個人的な SNS 等による接触を求めること

第6 採用活動等に関するルール

- 面談は原則として当協議会が指定する場所又はオンラインで実施する。
- 必要に応じて複数名で対応し、業務上必要のない私的な場所での面談は行わない。
- 連絡には原則として当協議会が指定する電話、メールその他の業務用連絡手段を使用する。
- 職員個人の SNS その他私的な連絡手段による連絡は、業務上やむを得ない場合を除き行わない。
- 採用選考と直接関係のない事項について、必要以上に質問又は要求をしない。

第7 相談・通報者等の保護

相談、通報又は事実関係の確認に協力したことを理由として、解雇、降格、配置上の不利益、採用選考上の不利益その他不利益な取扱いを行わない。また、相談者、被害者、行為者その他関係者のプライバシーを保護し、対応に必要な範囲を超えて情報を共有しない。

第8 相談体制、事後対応及び再発防止

当協議会は、別に定める「ハラスメント相談及び対応に係る体制規程」及び「カスタマーハラスメント・求職者等ハラスメント対応マニュアル」に基づき、相談窓口を設置し、事実確認、被害者への配慮、行為者への適切な措置、再発防止及び記録管理を行う。

第9 役員・職員の責務

当協議会の役員及び職員は、自らも取引先、委託先、関係機関その他第三者の職員等に対してカスタマーハラスメントその他のハラスメントを行わないよう十分に注意し、本方針及び当協議会が実施する研修その他の措置に協力する。

第10 周知・研修及び見直し

当協議会は、本方針を役員及び職員に周知し、必要な研修を実施する。また、必要に応じて当協議会ウェブサイト、施設内掲示、採用案内等により対外的に周知する。本方針及び関連規程は、法令、指針、事業内容又は運用状況の変更を踏まえ、必要に応じて見直す。

附則

この方針は、令和8年10月1日から施行する。