

ハラスメント防止ポリシー

1. 基本方針

ハラスメントは、働く者の人権を侵害する社会的に許されない行為であるとともに、働く者の能力の有効な発揮を妨げ、当センターの職場秩序や業務の遂行を阻害し、当センターの社会的評価に悪影響を与える可能性もあります。

当センターは、職場や取引関係におけるハラスメントを許容しません。

当センターは、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、万一ハラスメントが生じた場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じるものとします。

2. 適用対象

本ポリシーの適用対象は、常勤役員、職員、嘱託、その他の労働者(アルバイト、パートタイム労働者)、派遣社員、求職者、採用内定者(以下、これらを総称し「従業者」とします)です。また、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」に定める特定受託事業者(以下「フリーランス」とします)も、適用対象とします。

3. ハラスメントの定義

(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、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、従業者の就業環境を害することをいいます。

(2) セクシュアルハラスメント

職場において行われる、従業者の意に反する「性的な言動」により、従業者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

(3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性従業者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女従業者の就業環境が害されることをいいます。

(4) その他のハラスメント

上記ハラスメント以外にも、人種や国籍、信条、職業、経歴、家族などに関する言動により、他の従業者に不快感や不利益を与える等の上記ハラスメントと同様に対処すべきと認められる行為も、本ポリシーの「ハラスメント」に該当するものとします。

4. 処分

従業者がハラスメント行為を行った場合、次の要素を総合的に判断した上で、就業規則に基づき、厳正な処分を行います。但し、懲戒処分をする場合は、原則として、行為者に対し、調査で認定した事実を告げ、弁明を聴取する機会を設けます。

- (1) 行為の具体的態様(時間、場所、内容)
- (2) 当事者同士の関係性(職位など)
- (3) 被害者の対応(告訴など)、心情など

5. プライバシー保護と秘密の厳守

当事者のプライバシー保護に最大限配慮し、秘密を厳守します。従業者が当事者、関係者の氏名、連絡先などの個人情報や相談内容、調査結果などを第三者に口外することを禁じます。違反した場合、就業規則に基づく懲戒処分の対象とします。

6. 不利益取り扱いの禁止

窓口で相談したことで相談者に不利益な取り扱いをすることはありません。事実関係の確認に協力した関係者にも不利益な取り扱いは行いません。従業者が以上のような不利益取り扱いをした場合、就業規則に基づく懲戒処分の対象とします。

7. 報復行為及びセカンドハラスメントの禁止

ハラスメントの行為者が、相談者や事実関係の確認に協力した関係者に対し、報復行為や報復と取られかねない行為をすることを禁止します。また、ハラスメント行為者以外の従業者も、相談者に相談内容を尋ねたり噂話を流布することで、就業環境を害する行為(セカンドハラスメント)を禁止します。違反した場合、就業規則に基づく懲戒処分の対象とします。

8. 職場啓発

当センターはハラスメントの防止に向け、コンプライアンス研修などを通じて職場啓発に努めます。

2025年4月28日制定

一般財団法人 ベンチャーエンタープライズセンター

理事長 市川 隆治