徳島県サッカー協会ハラスメント防止に関する規程

（目　的）

第1条　本規程は、本協会におけるハラスメントの防止のための措置及び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ことにより、本協会構成員及び職員の利益の保護を図ることを目的とする。

（定　義）

第2条　この規程における用語の意義は、次の各号に定めるところによる。

(1)　「ハラスメント」とは、職員及び指導者が、他の職員、選手もしくは関係者に不利益や不快を与える人権侵害の言動、又は選手もしくは関係者が、他の選手もしくは職員及び指導者に不利益や不快を与える人権侵害の言動をいう。

(2)　「セクシュアルハラスメント」とは、相手の意に反し、相手に不利益や不快を与える性的な人権侵害の言動をいう。

(3)　「パワーハラスメント」とは、職務上もしくは教育上・その他の地位、人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上もしくはその他の利益や権利、人格、尊厳を侵害する言動又は職場やその他の環境を悪化させる言動をいう。

(4)　「アカデミックハラスメント」とは、性的な言動を含まないとしても、職務上又は教育上の力関係・上下関係又は優越的な地位を利用して、相手の学ぶ利益や権利を侵害する言動をいう。

(5)　「職員」とは、本協会役員及び事務局職員をいう。

(6)　「指導者」とは、本協会に登録しているチームの監督・コーチ、トレセン等の指導者をいう。

(7)　「選手」とは、本協会に登録しているすべての選手をいう。

(8)　「関係者」とは、選手の保護者など、本協会と職務上の関係を有する者をいう。

（職員、指導者及び選手の責務）

第3条　職員、指導者及び選手は、この規程及び別に定める「徳島県サッカー協会ハラスメント防止のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）に従い、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及びアカデミックハラスメントをしてはならない。

（会長の責務）

第4条　会長は、職員、指導者に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。

2　会長は、新たに職員、選手等を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）となった職員、指導者に対して、ハラスメント防止に関して求められる役割について理解させるために研修を行わなければならない。

（監督者の責務）

第5条　監督者は、ハラスメント防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

2　監督者は、職員、指導者及び選手がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

（委員会の設置）

第6条　本協会にハラスメントを防止するととも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こ

とを目的として、徳島県サッカー協会ハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（委員会の任務）

第7条　委員会は、前条の目的のために次の各号に掲げる事項を行う。

(1) ハラスメントの防止に関する啓発及び研修

(2) ハラスメント事案の調査

(3) ハラスメントの問題の解決及び措置の勧告

(4) ハラスメントの再発防止に関する指導

(5) ハラスメント防止に関する本協会の取り組みをまとめて公表すること

(6) ガイドラインの制定

(7) その他ハラスメントの防止に関し必要な事項

2　委員会は、必要に応じて調査委員会を設置することができる。調査委員会の構成はその都度決定する。

（委員会の構成と運営）

第8条　委員会の構成は、次の各号のとおりとする。

(1) 委員長・・・1名（徳島県サッカー協会司法機関規律・裁定委員長が務める。）

(2) 委　　員・・・若干名（徳島県サッカー協会司法機関規律・裁定委員が務める。）

(3) 事務総長・・・1名（委員会の運営を務める。）

2　委員長は、委員会を代表し、その業務を統括する。

（相談）

第9条　選手、指導者、職員及び関係者は、ハラスメントに関する相談を行うことができる。

2　相談は、ハラスメントによる被害を受けた本人又は次の各号に掲げる者から受け付ける。

（1） 他の者がハラスメントをされているのを見て不快に感じた者

（2） 他の者からハラスメントをしている旨の相談を受けた者

（3） ハラスメントに関する相談を受けた監督者

（相談及び苦情への対応）

第 10 条　ハラスメントに関する相談および苦情への対応は、つぎのとおりとする。

1. ハラスメントに関する相談および苦情処理の相談窓口は、職員の場合は、専務理事とし、その責任者は会長とする。会長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知すると共に、担当者に対する対応マニュアルの作成および必要な研修を行うものとする。指導者、選手、関係者の場合は、本協会司法機関を窓口とする。
2. ハラスメントの被害者に限らず、すべての職員・指導者・選手・関係者はハラスメントに関する相談および苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
3. 職員の場合、対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、事務局において会長へ報告を行う。報告に基づき、会長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、専務理事、司法機関委員長並びに他の職員等に事実関係を聴取する。
4. 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
5. 対応マニュアルに沿い、専務理事は会長に事実関係を報告し、会長は、問題解決のための措置として、就業規則第40条による懲戒処分の他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

6．相談および苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されると共に、相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

（解決方法）

第11条　ハラスメントによる問題解決のための方法は次の各号に掲げるとおりとし、ハラスメント防止委員長の判断により行う。

(1) 「通知」による解決

ハラスメント相談者の意向に基づき、｛匿名｝のまま、ハラスメントを行ったとされる者（以下「相手方」という。）にその特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る方法

(2) 「調整」による解決

ハラスメント相談者と、相手方の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図る方法

(3) 「調査」による解決

事実関係の公正な調査に基づき、ハラスメントに該当すると判断された場合、相手方に対し懲戒処分の検討を含めた厳正な対応を求めることで、問題の解決を図る方法

2　ハラスメントによる被害を受けた本人は、希望する解決方法を各号から選択して申立をすることができる。

（秘密の遵守）

第 12 条　ハラスメントの相談、申立、調査及び問題の解決に関与する全ての者は、プライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、相談及び申立の内容をはじめ、知りえた秘密を他に漏らしてはならない。その職務を離れた後も同様とする。

（再発防止の義務）

第 13 条　会長は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附　　則

この規程は平成28年　4月　1日より実施する。