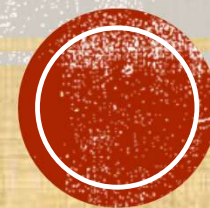


ハラスメントのない職場づくりのために



■ 職場における総合的なハラスメントの防止に関する基本方針案の例

◆ 「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する基本方針」策定案

1. 現状と課題

○ハラスメントを取り巻く状況の変化

○雇用形態の多様化

○非常勤職員、臨時職員の被害の増加

○問題の個人化

○低い相談率

○妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント、パワーハラスメント等への対応

○基本方針の対象範囲の拡大

○相談体制の見直し

○風通しのよい職場づくり

■ 基本方針が対象とするハラスメント

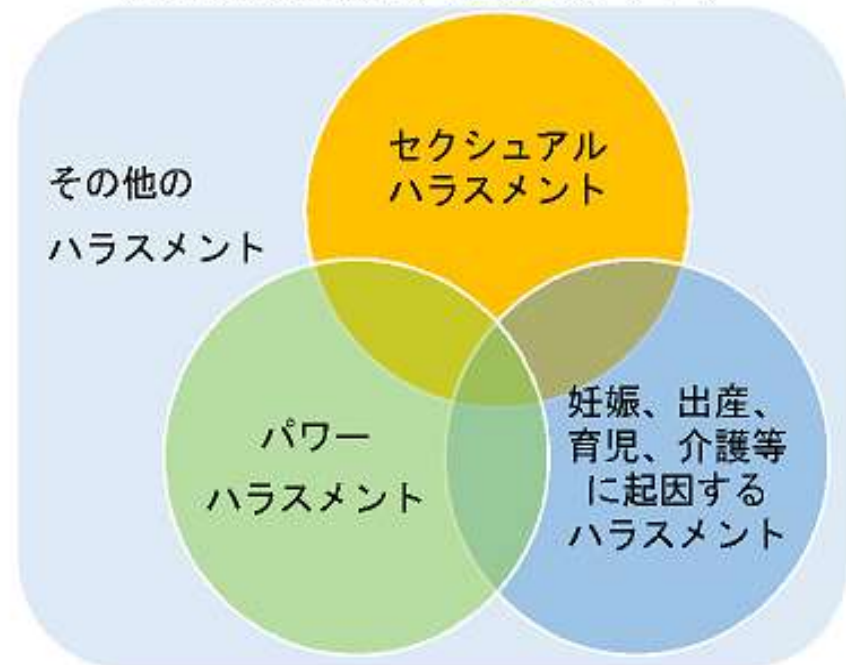
■ 総合的なハラスメントを包括 ■

セクシュアルハラスメントに対応

総合的なハラスメントに対応する基本方針へ

1. セクシュアルハラスメント
「性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動」も盛り込む
2. 妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント
3. パワーハラスメント
4. その他のハラスメント

《基本方針が規定するハラスメント》



■ スタッフの責務

■ 自らが行動するために — 職員の責務を明確化 ■

職員の責務

- ハラスメントをしないこと
- 職場の一員として、ハラスメントのない良好な職場環境をつくること
- ハラスメントを受けたり、見たりしたときは、まず相談すること

管理監督者の責務

- 風通しの良い職場をつくること
- 職員からの苦情・相談を受け、適切に対応すること
- 職員がハラスメントを正しく理解し、共通認識を持てるよう、職場の実態に応じたOJTを行うこと



ハラスメント
のない
職場環境

※職員：正規職員、再任用・再雇用職員、非常勤職員、臨時職員等、区が雇用している職員

■ 「職場」とは

スタッフが職務を遂行するすべての場所を指し、通常の勤務場所に限らず、出張先や他の事業所、区民の自宅なども含まれる。

また、勤務時間外に行われる会合、懇親会等であっても、実質上職務の延長と考えられる場については「職場」に該当する。

■ 「ハラスメント」

【4つの定義】

- ◆ セクシュアルハラスメント
- ◆ 妊娠、出産、育児、介護等に起因する
ハラスメント
- ◆ パワーハラスメント
- ◆ その他のハラスメント

■ セクシュアルハラスメント①

職場において、職員が他の職員に行う性的な関心や欲求に基づく言動、性別役割分担意識又は性的指向や性自認に関する偏見などに基づく言動で、
それにより職員が労働条件で不利益を受けたり、
職場環境が害されること。異性に対する場合だけではなく、同性に対するものも含まれる

■ セクシュアルハラスメント②

- ◆ 性的な話題をしばしば口にする
- ◆ 恋愛経験や結婚について執拗に尋ねる
- ◆ 特に用事もないのに執拗に電話やメールを送る
- ◆ 私生活に関するうわさを意図的に流す
- ◆ 食事やデートにしつこく誘う
- ◆ ゲイやレズビアンを笑いのネタにし冗談を言う
- ◆ 「男のくせに根性がない」「女には難しい仕事は無理だ」など固定観念で発言する
- ◆ 性的な好みで待遇に差をつける

■ セクシュアルハラスメント③

◆ 具体的には、次の様な言動があります。

1. 「彼氏・彼女いるの？」と何度も尋ねる、
2. いつもと雰囲気の違いの違う服を着てきたら「今日はデート？」と聞く。
3. 「彼・彼女の写真あるの？見せて、見せて」と無理やりスマホの画面を覗くなど。

■ 妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント

職場において、他の職員からの妊娠・出産したことや育児・介護休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性職員や、育児・介護休業等を申し出・取得した職員の職場環境が害されること

■ 妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメントの実例

- ◆ 「産休・育休を取るなら更新はしない」と解雇をちらつかせる
- ◆ 男性が制度を利用することに対して「男のくせに育児（介護）休業を取るのかと、固定観念で発言する
- ◆ 「私ならこんな忙しい時に、介護休暇は取らない」などと制度を使わせないようにする
- ◆ 「妊婦健診は、休務日にいけ」と言う
- ◆ 「いつ休むかわからないから大事な仕事は任せられない」と担当を外す
- ◆ 「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と嫌味を言う

■ パワーハラスメント

- ◆ 職場において、職員が他の職員に行う
- ◆ 職務上の地位や人間関係、知識、技術等、職場での優位性を背景に
- ◆ 精神的・身体的苦痛を与える言動により、職場環境を悪化させること

■ パワーハラスメントの実例

- ◆ 【身体的な攻撃】物を投げつけられる、胸ぐらをつかまれ説教される
- ◆ 【精神的な攻撃】同僚の前で、上司から無能扱いされる言葉を受けた、皆の前で些細なミスを大きな声で叱責された
- ◆ 【人間関係からの切り離し】上司・先輩に挨拶しても無視され、挨拶してくれない、根拠のない悪い噂を流され会話してくれない
- ◆ 【過大な要求】終業間際なのに、過大な仕事を毎回押し付けられる、1人ではできない量の仕事を押し付ける
- ◆ 【過少な要求】仕事を与えられない、本来の業務ではない仕事をやらされる
- ◆ 【個の侵害】休みの理由を根ほり葉ほりしつこく聞かれる

■ その他のハラスメントの実例

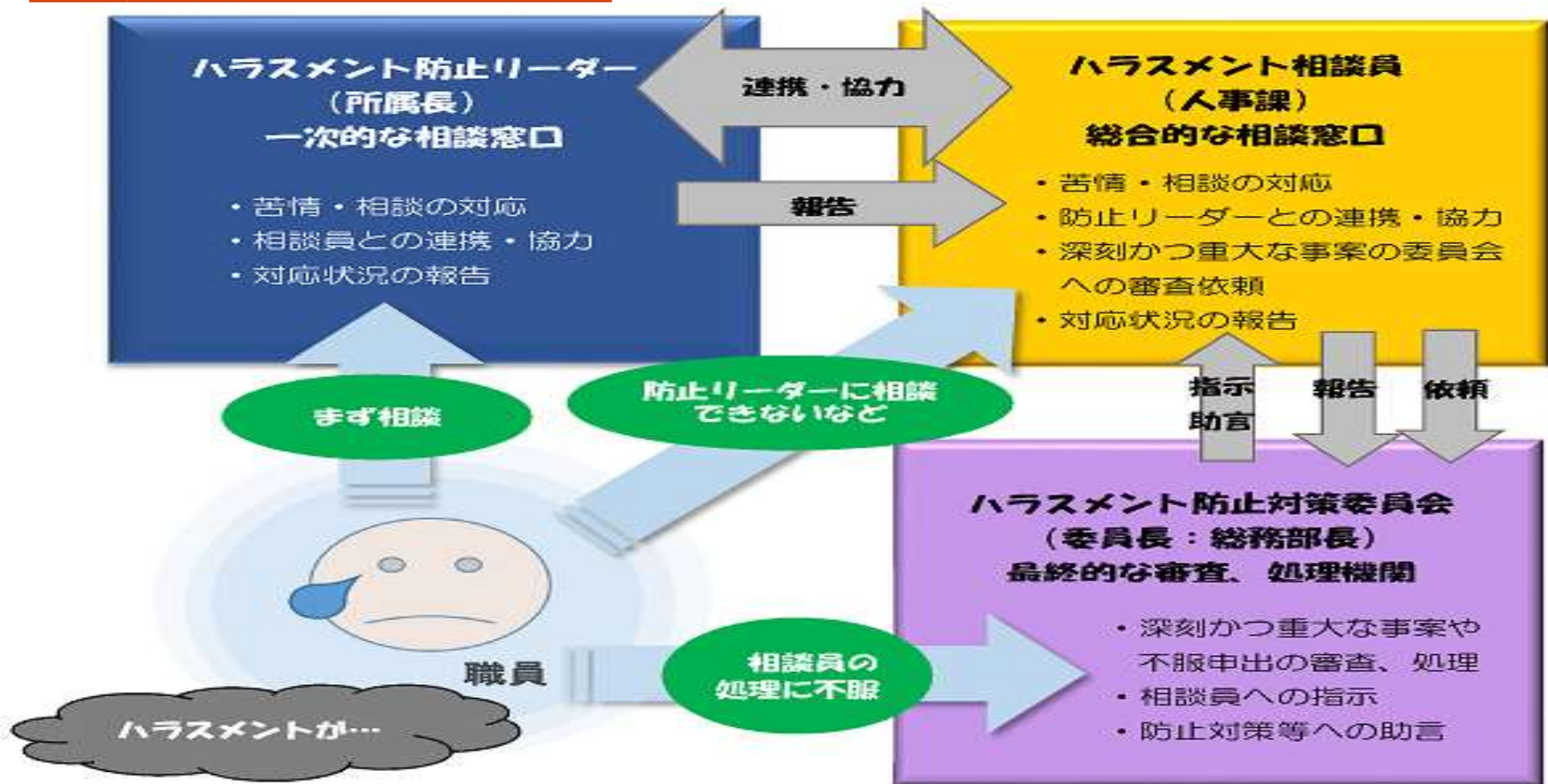
◆ 【アルコールハラスメント】

飲酒の強要や酔ったうえでの迷惑な言動による嫌がらせ、いじめなどの行為

◆ 【ソーシャルハラスメント】

私的なSNS利用において、職場の人間関係を背景とする嫌がらせ行為（コメントやレスの強要など）

■ 相談体制①



■ 相談体制②

◆ ハラスメント防止リーダー

○職員からのハラスメントの苦情・相談の申し出を受け、一次的な相談窓口として問題処理を行う。必要に応じて、ハラスメント相談員と連携・協力することができる

○所属長とする

○ハラスメント相談員に相談の対応状況を報告する

※ハラスメント相談員...防止リーダーに相談できない場合や対応に不服がある場合に、直接相談することができます。【相談員】人事課長、人材育成担当課長、人事担当係長（人事、ハラスメント対策）

事業主の義務とされたもの

◆パワハラ防止対策

◆セクハラ等の防止対策の強化

★さらに、望ましい取組として

★他社の社員等やインターンシップ生などへの言動にも注意

★自社の社員等が、他社の社員や顧客等から著しい迷惑行為を受けた場合の相談や対応

★他社の社員等からパワハラを受けた場合、パワハラを行った場合の調査や指導協力すること。

雇用管理上の措置義務等については、地方公務員についても適用され、地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者が事業主としてこれらの義務等を負うこととなります。