

荒川区職員のハラスメントの防止及び対応に関する基本方針

1 趣旨

この方針は、すべての職員が個人としての尊厳を尊重され、働きやすい職場環境を確立することにより、職員の利益の保護及び公務能率の向上を図ることを目的として、ハラスメントの防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 定義

(1)職員

- ・ 常勤・非常勤を問わずすべての職員(行政委員会職員を含む)をいう。

(2)ハラスメント

- ・ 以下に定義する「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」及び「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」のほか、個人の人格若しくは尊厳を侵害する行為全般をいう。

(3)セクシュアルハラスメント

- ・ 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- ・ 性的な言動には、性別役割分担意識(※1)又は性的指向(※2)若しくは性自認(※3)に関する偏見に基づく言動も含む。また、異性に対する場合だけでなく、同性に対するものも含まれる。

(4)パワーハラスメント

- ・ 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

(5)妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・ 職場における職員に対する妊娠若しくは出産又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度又は措置の利用等に関する言動により当該職員の勤務環境が害されるものをいう。

3 職員(管理監督者を含む)の責務

- ・ すべての職員は、ハラスメントに対する正しい認識を持ち、自らハラスメントを行わないことはもとより、ハラスメントの防止に努める。
- ・ 職員は、ハラスメントの問題が生じた場合には、必要となる調査等に協力するとともに、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底する。
- ・ 職員を管理監督する地位にある者(以下、「管理監督者」という。)は、良好な職場環境を確保するため、日頃から職員とのコミュニケーションを大切にし、指導や助言に当たっても誤解や行き違いを生まないよう十分留意する。また、業務内外を問わず、ハラスメントの防止

に努める。

- 管理監督者は、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、職場や職員の実情に応じ必要な措置を講ずる。
- 管理監督者は、ハラスメントが職場で行われていないか、又はそのおそれがないか、職員の状況や勤務環境に十分な注意を払う。
- 管理監督者は、ハラスメントの問題が生じた場合には、必要に応じて職員課と情報共有を図るとともに、迅速かつ適切に必要な措置を講じ、解決に努める。また、本方針等の内容を改めて職員へ周知するなど再発防止に向けた措置を講ずる。
- 管理監督者は、職員に対して、ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知する。

4 意識啓発・研修の実施

- 管理部長は、ハラスメントの防止等を図るため、職員への意識啓発を行うとともに、必要な研修を実施しなければならない。
- 管理監督者は、ハラスメントの防止等を図るため、本方針等を職員に周知するとともに、日頃から職員への意識啓発を行わなければならない。

5 苦情相談窓口と第三者による調査機関の設置

- 職員からのハラスメントに関する苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)に対応し、当該問題を迅速かつ適切に解決するため、職員課に相談窓口を設置するとともに、第三者による調査機関を設置する。
- 相談窓口の相談員及び調査機関の調査員(ハラスメント専門相談員)は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努める。
- 相談窓口及び調査機関は、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、上司や同僚等、周囲の職員や関係者等からの苦情相談にも適時応じるとともに、必要に応じて聴き取り調査を行う。
- 相談窓口及び調査機関は、苦情相談の処理に当たり、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底するとともに、ハラスメントに関する苦情相談等に係る調査への協力その他ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることのないよう留意する。
- 調査によりハラスメントの事実が確認され、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行行為として認められた場合は、調査機関の意見を聴取したうえで、懲戒処分等の対象とする。

6 その他

- ・ この方針に定めるもののほか、ハラスメントの防止及び対応に関し必要な事項は、管理部長が別に定める。

(※1) 性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方

(※2) 性的指向

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかといったような指向

(※3) 性自認

性別に関する自己意識