

## 職場におけるハラスメントに関する基本方針

### 1. 基本的な考え方

深川市は、すべての職員が公務遂行上その能力を十分に発揮するためには、職場において個人として尊重され、お互いに信頼しあって働ける職場環境をつくり、これを維持していくことが重要であると考えています。

ハラスメントは、職場の環境を悪化させ、働く職員の人権や働く権利を侵害し、その勤務条件に不利益をもたらすものであり、また、組織秩序を乱し、職務の円滑な遂行を阻害し、市政の効率的運営に大きな影響を及ぼすものです。

したがって、ハラスメントは明確に禁止され、いかなる職員による、いかなる形態のものであっても、これが黙認されたり見過ごされたりしてはなりません。

市は、ハラスメントの防止に心がけるとともに、その迅速かつ効果的な解決に努めます。

### 2. ハラスメントとは

ハラスメントの種類、定義、具体的な行為は別表1のとおりとします。

### 3. ハラスメントの相談、苦情の申し出

ハラスメントの被害を受けていると思う職員は、市役所（または市立病院）に設けられた苦情相談員に相談あるいは苦情を申し出ることができます。

この申し出は、ハラスメントの直接の被害者だけでなく、他の職員に対するハラスメントを不快に思う職員も行うことができます。

### 4. 苦情の処理、解決

苦情相談員は、職場でハラスメントの発生を認めたり、職員からその旨の苦情が申し出られた場合には、速やかに調査を開始し、苦情処理にあるとともに、その経過を総務課長（または管理課長）に報告します。なお、この調査で必要な場合には当事者のみならず、その他関係者に対しても事情を聴取することができるものとします。

総務課長（または管理課長）は、調査及び苦情処理の経過に基づき問題解決に向けた調整を行います。総務課長（または管理課長）が市役所（または市立病院）に設けられたハラスメント対策委員会で処理することが適当と判断した場合、または申出人がハラスメント対策委員会での処理を申し出たときは、その旨を企画総務部長（または事務部長）に報告すると

ともに、企画総務部長（または事務部長）は、ハラスメント対策委員会を開催し、適切な調査・審議等を行い、問題解決に向けた調整等苦情の処理を行います。

なお、苦情処理にあたっては、申出人及び関係者のプライバシーの保護に最大限努めるものとし、このことを理由に不利な取り扱いを受けることはありません。

## 5. 制裁

ハラスメントの加害者とされた職員について、公正な調査によりその事実が確認された場合、通常のサービス規律違反の非行における場合と同様、適正な手続きに従い必要かつ適切な範囲で懲戒の対象とされることがあります。

別表1

ハラスメントの種類	定義	具体的な行為
セクシュアルハラスメント	<p>職場において行われる性的な言動に対するその職員の対応により、当該職員がその勤務条件につき不利益を受けること、または職場において行われる性的な言動により当該職員の就業環境が害されることをいいます。</p> <p>また、相手の性的指向、性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動も該当します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発言：性的な冗談・からかい、食事・デートへの執拗な誘い、意図的に性的なうわさを流布する、個人的な性的体験等を話したり聞いたりする等</li> <li>・視覚：ヌードポスター・わいせつ図画の配付、掲示等</li> <li>・行動：性的関係の強要、身体への不必要な接触、自宅への執拗な電話・尾行、強制わいせつ行為、強姦等</li> </ul>
妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント	<p>職場において、上司や同僚が、職員の妊娠、出産、育児または介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいいます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度や措置の利用等及び妊娠・出産等に関し</li> <li>①解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動</li> <li>②利用を阻害する言動</li> <li>③嫌がらせ等</li> </ul>
パワーハラスメント	<p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。</p> <p>ただし、業務上の必要な指示や注意・指導はパワーハラスメントにはあたりません。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体的な攻撃（暴行・傷害）</li> <li>・精神的な攻撃（脅迫・暴言等）</li> <li>・人間関係からの切り離し</li> <li>・過大・過小な要求</li> <li>・個の侵害</li> </ul>
その他のハラスメント	<p>他の職員に対し、人格と尊厳を傷つける言動等をいいます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・誹謗、中傷、風評の流布等</li> </ul>

- ・「職場」：職員がその職務に従事する場所をいい、出張先その他職員が通常勤務する場所以外の場所及び親睦会の宴席その他の実質的に職場の延長線上にあるものを含む
- ・「勤務条件につき不利益を受けること」：昇任・昇格、昇給の対象から除外等の不利益が生ずる場合
- ・「性的指向」：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか      ・「性自認」：性別に関する自己意識
- ・「就業環境が害されること」：意に反する行為により就業環境が不快なものとなされ、個人の職業能力の発揮に重大な悪影響が及ぶ等、就業上看過できない程度の不利益や被害が生ずること