

職場における『ハラスメント』の防止等に関する基本方針

令和8年9月改定

1 基本的な考え方

区は、すべての職員等が個人として尊重され、お互いに信頼し合って快適に働ける職場環境を作り、これを維持していくことが何よりも重要なことと考えています。

『ハラスメント』は、職員等の個人としての名誉や尊厳を傷つける人権の問題にとどまらず、職場環境の問題でもあります。具体的には、勤労意欲や自信を失わせ、メンタルヘルス不調をもたらす原因となる場合があります。また、職場の環境を悪化させ、ひいては、組織秩序を乱し、職務の円滑な遂行を阻害することにより区政の効率的運営に重大な影響を及ぼします。

したがって、区では『ハラスメント』を明確に禁止し、いかなる職員等による、いかなる形態であっても、これを黙認したり見過ごしたりすることがないように、全庁挙げて取り組んでいきます。

さらに、区では職員以外の者による『ハラスメント』、職員以外の者に対する『ハラスメント』についてもその防止に心掛けるとともに、迅速・効果的解決に向けて努力をしていきます。

2 定義

(1) 職場

職員が職務を遂行するすべての場所を指します。通常の勤務場所に限らず、出張先や他の事業所なども含まれます。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」に該当するものとします。

(2) 職員

区長、副区長及び教育長（以下「区長等」）、常勤職員、再任用職員、特別職非常勤職員、会計年度任用職員等、区が雇用する職員

(3) ハラスメント

①『セクシュアル・ハラスメント』

職場において行われる、職員の意に反する性的な言動に対する職員等の対応により、その職員等が勤務条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

②『パワー・ハラスメント』

職員が職務上の地位やその他の職場内における優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、他の職員に対して、精神的苦痛もしくは身体的苦痛を与える言動、職場環境を悪化させる言動、性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動

③『妊娠・出産・育児、介護等に関するハラスメント』

職員が職員の妊娠、出産、育児、介護に関する制度を利用することを妨げ、または、妊娠、若しくは出産した職員、及び育児、介護にあたる職員等の職場環境を悪化させる言動

④『その他のハラスメント』

職務に関連しない「いじめ、嫌がらせ」、「強要」、「個人の尊厳を傷つける言動」など、人間関係に悪影響を及ぼすことで職場環境を悪化させる言動

3 管理監督者の責務

管理監督者は、良好な職場環境を確保するため、『ハラスメント』の重要性を深く認識し、職員の注意を喚起するなど『ハラスメント』防止に努めるとともに、問題が発生した場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

4 職員の責務

職員は、『ハラスメント』を行ってはなりません。また、『ハラスメント』に関する正しい知識と具体的な対策について認識を持ち、良好な人間関係及び職場環境の確保に努めなければなりません。

5『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、人事課に設けられた「相談窓口」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』を不快に思う職員によっても行うことができます。また、足立区へ求職する方等においても、職員から『ハラスメント』に相当する言動の被害を受けていると思う場合は、同様に相談や苦情を申し出ることができます。

なお、区長等から『ハラスメント』の被害を受けていると思う職員は、足立区特定要求等への対応等に関する規程に基づき、「公益監察員又は公益監察事務局」に内部通報ができます。

6 プライバシーの保護等

『ハラスメント』の相談等の対応にあたっては、関係者はその職務上知り得た被害者等の個人に関する情報及び相談等の内容を保護し、被害者等が不利益な取り扱いを受けることのないようにします。

7 苦情の処理、解決

「相談窓口」は、職場の『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、速やかに調査を行います。この調査では、必要な場合には当事者のみならず、その他の関係者に対しても事情を聴取することができます。「相談窓口」が調査した結果、当事者間の調整や改善指導等措置を講じる必要がある場合は、人事課がその処理にあたります。

なお、「公益監察員又は公益監察事務局」に内部通報された区長等の『ハラスメント』は、足立区特定要求等への対応等に関する規程において対応します。

8 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は、通常の服務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処分の対象とされることがあります。