ハラスメントの防止及び苦情処理に関する要領

令和 ２年 ２月　３日
公財世保発第６５８号

（目的）

第１条　この要領は、職場におけるセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）防止に関する取扱いを定めるものである。職場において行われるハラスメントの未然防止を図り、職員（公益財団法人世田谷区保健センター（以下「財団」という。）常勤職員、世田谷区派遣職員、契約職員、非常勤職員及び臨時職員をいう。以下同じ。）の人格尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障を来たす事由が発生することを防ぐとともに、さまざまなハラスメントに適切に対処して職員の働きやすい良好な職場環境を実現することを目的とする。

（定義）

第２条　この要綱において、「職場」及び「ハラスメント」は、次のことをいう。

（１）「職場」とは、職員等（派遣労働者、関係機関職員、顧客等を含む）が就業している場所、出張先、取引先、業務で使用する車内及び職場単位で行われる懇親会などの場所をいう。

（２）「ハラスメント」とは、相手の態度や言動等により当該職員の労働条件に不利益を与えたり就業環境を害することで、以下のような状況が該当する。

【セクシャル・ハラスメント】

職場で就業している職員等（直接的な被害者に限らず、当該行為等により職場環境等を害されたすべての者を含む。以下同じ。）を不快にさせる性的言動により就業環境を害することをいう。

【パワー・ハラスメント】

職務上の地位又は職場内の優位性を背景にして、相手の人格や尊厳を侵害する言動を継続的に行うことにより、相手方やその職場の周囲の職員に身体的・精神的苦痛を与え、その就業環境を悪化させることをいう。ただし「職務上の地位又は職場内の優位性」とは、上司から部下への関係に限るものではなく、部下から上司、同僚同士等、様々な関係が該当する。

【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント】

職場で就業している職員等の対し、妊娠若しくは出産又は妊娠、出産若しくは介護に関する制度または措置の利用に関し、その就業環境を悪化させるような言動をいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるも

のについては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントには該当しない。

【その他のハラスメント】

職場におけるあらゆる行動や言動により、他の労働者の就業環境を害することをいう。

（適用範囲）

第３条　この要領は、全ての職員に適用する。

（ハラスメント行為）

第４条　職員は、職場において、男女が対等平等な関係で、快適に働くことができる職場環境を保持する義務を負うとともに、職場内において次のようなハラスメントをしてはならない。

（１）　セクシャル・ハラスメント

①　相手の身体への不必要な接触をすること

②　性的な事実関係をたずねること

③　性的な内容の情報を意図的に流布すること

④　執拗な交際、飲食の誘いをすること

⑤　わいせつな図面を配布・添付すること

⑥　肉体的なことに関する中傷をすること

⑦　その他相手の意に反する性的な言動により不利益を与える、又は職場環境を悪化させる行為をすること

（２）　パワー・ハラスメント

【攻撃】

①　机を叩いたり、書類を投げつけるなど相手を脅かすこと

②　人前で大声で命令したり、声高に叱りつけるなど、見せしめに類する行動

【否定】

①　仕事を与えなかったり、無視すること

②　人格を否定する言動

【強要】

①　自分の責任を棚上げにして、部下に責任をなすりつけること

②　不当な異動や退職をちらつかせたり、強要すること

【妨害】

①　業務上必要な情報や助言などを与えないこと

②　合理性がないままに、理由もいわず決裁を保留にすること

③　必要のないやり直しを何度も命じること

④　本人が嫌がる噂を広めること

⑤　上司を窮地に陥れることを目的に職務遂行を懈怠すること

⑥　その他、全各号に準ずる行為

（３）　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

①　妊娠、出産、育児又は介護により勤務することができないこと、又は能率が低下したことに対して、当該職員の勤務環境を害する言動をすること

②　職員に対して、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関して当該職員の勤務環境を害する言動をすること

（４）　その他のあらゆるハラスメント

同条前号までに規定するもののほか、性的志向・性自認に関する言動によるものなど、職場における他の労働者の就業環境を害するような言動・行動をしてはならない。

（管理監督者の責務）

第５条　管理監督者は、職員がハラスメントを起すことがないよう、部下の指導・啓発に努めなければならない。

２　所属の管理監督者は、次条に規定する相談・苦情担当窓口及び第 12 条第 1 項に規定する外部相談窓口の調査及び苦情処理に協力しなければならない。

（相談・苦情担当窓口の設置）

第６条　財団は、ハラスメントに関する相談及び苦情に対応するため、相談・苦情担当窓口を設置する。

２　相談・苦情担当窓口は、別表に掲げる者とする。

（窓口の役割）

第７条　ハラスメントを受けていると思う職員は、相談・苦情担当窓口に申し出ることができる。また、被害を受けている職員の家族又は同僚も、当事者に代わって申し出ることができる。

２　窓口は、職員が気軽に相談できるよう適切な配慮をしなければならない。

（相談及び苦情の処理）

第８条　相談・苦情担当窓口が前条の規定による申し出を受けたときは、申出人及び関係人から事情を聴取し、苦情処理に当たらなければならない。

２　相談・苦情担当窓口は、事実の内容又は状況に応じ、申出人の不利益にならないよう配慮し、申出人の就業環境の改善のため必要な措置を行う。この場合において加害の事実が確認された時は、必要に応じて関係機関へ申し入れと協力要請を行う。

３　悪質な事例については懲戒処分の対象とする。

（不利益取り扱いの禁止）

第９条　相談・苦情担当窓口は、当事者のプライバシーの保護に努めるものとし、申出人に不利

益な取り扱いを行ってはならない。

（再発の防止）

第 10 条　財団は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むものとする。

（担当の変更）

第 11 条　相談・苦情担当窓口の担当者がハラスメントの加害者の可能性がある場合は、その上司が担当する。

（外部相談窓口の設置）

第 12 条　財団は、当事者の尊厳や人格等の保護を重視し、相談・苦情担当窓口のほかに、第三者機関による外部相談窓口を設置する。

２　ハラスメントを受けていると思う職員又は第８条における対応の結果ハラスメントではないと判断され不服がある職員は、外部相談窓口に申し出ることができる。

３　財団は、第三者機関による外部相談窓口の設置、変更並びに利用方法等について、職員に周知しなければならない。

４　外部相談窓口への通報又は通知のうち、第三者機関が調査により必要と認めた内容については、事務局管理課長がその報告を受け、速やかに被害者の保護及び再発防止等に努めるものとする。

別表（第 6 条関係）

相談・苦情担当窓口	事務局管理課長
	事務局医務課長
	事務局専門相談課長

附　則

１．この要領は、令和 2 年 2 月 3 日から施行する。

２．この要領の施行に伴い、「セクシャル・ハラスメントの防止及び苦情処理に関する要領」（平成 10 年 12 月 1 日財世保発第 379 号）及び「パワー・ハラスメントの防止及び苦情処理に関する要領」（平成 24 年 2 月 16 日公財世保発第 560 号）は廃止する。