

職場におけるハラスメントの防止・啓発等に関する指針

1 基本的な考え方

この指針は、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等のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）が行われることを啓発等により未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合に、当該行為を制止及びその状態を解消するための措置を講じ、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置について定めるものである。

2 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内容

セクシュアルハラスメントとは、職場において、相手の意に反し不快にさせる、性的な関心若しくは欲求に基づく言動又は性別により役割を分担すべきとする意識若しくは性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動であり、相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識や女性を劣った性として見るような意識があることによって発生するほか、相手のことを快く思っていない場合や反発、反感の発露としても発生するものである。

職場のパワーハラスメントとは、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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、職員に対して妊娠したことや出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことに関する言動により当該職員の勤務環境が害されることをいう。また、職員に対する妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることをいう。

3 課長等の責務

課（所、場）長及び管理職員は、良好な勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止・啓発及び排除に努めなければならない。

また、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。その際、ハラスメントに対する相談の申出、当該相談の申出等に係る調査への協力などの対応内容により、相談者等に対し職場において不利益な取扱いがないよう対処しなければならない。

4 職員の責務

職員は常日頃からハラスメントを行わないよう留意し、良好な勤務環境の維持に努めなければならない。

職員を監督する地位にある者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執

務を通じた指導によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

5 相談窓口体制

ハラスメントに関する職員からの相談に対応するため、局全体の相談員として「水道局ハラスメント内部相談員」を設置する。また、外部に専門相談窓口（女性）を設置し、職員が相談しやすい体制を整備するものとする。

6 研修・啓発

ハラスメントに関する基本的理解を深めるため、必要に応じた内容の研修・啓発を実施するものとする。

7 その他

ハラスメントの内容によっては、人事管理上の措置の対象とされることがある。なお、上記事項以外にハラスメントの防止・啓発等に関して必要な事項については、別途定めるものとする。

8 施行日等

この指針は、平成29年4月7日から施行する。