

職員によるハラスメント撲滅のための基本方針

1 職員によるハラスメントの撲滅に向けて

本県においては、職員一人ひとりが、日々の業務遂行に関し、持てる能力を十分に発揮できるよう、より良い環境づくりに向けた様々な取組みを積極的に進めます。

とりわけ、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、職場の執務環境を悪化させ、円滑な職務遂行を阻害するものであることから、これらのハラスメントの防止についての意識啓発、相談のための窓口の設置や相談に対する適切な対応、ハラスメントの行為者に対する厳重な処分の実施等を通じ、その撲滅を図っていきます。

2 定義

それぞれのハラスメントは、次に掲げるものをいいます。

これらのハラスメントは、職員の上司又は同僚（部下を含む。）による行為や言動（以下「行為等」という。）が該当しますが、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行為等によるものは該当しません。

また、行為等の相手方には職員以外の者も含まれ、行為等が行われる場所には職場以外の場所も含まれますので、例えば、職務と密接に関連する懇親の場や、職務上関係のある外部の者と職場外で接触した場合における行為等もハラスメントの対象となります。

なお、それぞれのハラスメントの典型例は末尾に示すとおりです。

(1) セクシュアル・ハラスメント

他の者を不快にさせる性的な言動により、職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員が勤務条件につき不利益を受けることです。

※ 「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせることだけでなく、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせることや職員以外の者が職員を不快にさせることも含まれます。

※ 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

※ 「セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいいます。

※ 「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいいます。

※ 「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいいます。

(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

① 職員に対する次に掲げる事由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です。

ア 妊娠したこと

イ 出産したこと

ウ 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

② 職員に対する次に掲げる妊娠又は出産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です。

ア 深夜勤務、時間外勤務の制限

イ 妊産婦の検診休暇

ウ 妊娠障害休暇

エ 妊娠中の通勤緩和休暇

オ 妊娠中の休憩休暇

カ 産前・産後休暇

キ 妻の出産休暇

ク 妻の出産時の子の養育休暇

ケ 休憩時間の短縮

③ 職員に対する次に掲げる育児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です。

ア 育児休業

イ 育児短時間勤務

ウ 育児部分休業

エ フレックスタイム制

オ 深夜勤務、時間外勤務の制限

カ 育児時間休暇

キ 子の看護休暇

ク 休憩時間の短縮

ケ オフピーク通勤

④ 職員に対する次に掲げる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です。

ア フレックスタイム制

イ 介護休暇

ウ 介護時間

エ 深夜勤務、時間外勤務の制限

オ 短期介護休暇

カ 休憩時間の短縮

キ オフピーク通勤

(3) 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います。

※ 「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは、当該言動を受ける職員が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられます。

・職務上の地位が上位の職員による言動

・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの

- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

※ 「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれます。なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとします。

- ・明らかに業務上必要性がない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務の目的を達成するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

3 ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

ハラスメントを防止するには、職員同士や職員と職員以外の者との間において、相手の尊厳や人格を尊重し合う良好な関係性を構築することが大切であり、そのためには、まず、職員間のコミュニケーションが活発に行われる風通しのよい職場環境づくりが何より重要です。

また、ハラスメントと思われる言動を見聞きした場合は、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。）や専門家による相談窓口、人事課に積極的に情報提供し、未然防止又は早期発見につなげていくことが重要です。

(1) セクシュアル・ハラスメント

① 職員の基本的な心構え

ア 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要です。具体的には、次の点について注意する必要があります。

- ・親しさを表すつもり言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- ・不快に感じるか否かには個人差があること。
- ・この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- ・相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

イ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。

ウ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません。セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要があります。

エ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分です。例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要があります。

オ 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分です。行政サ

ービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければなりません。

② 管理監督者として認識すべき事項

ア 管理監督者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の業務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・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りません。

また、職員が庁舎外で業務を遂行する場合に、職務上関係のある外部の者との関係についても、職員間と同様に十分な注意が必要です。

イ 管理監督者は、セクシュアル・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セクシュアル・ハラスメントに対する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がないようにしなければなりません。

(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

① 職員の基本的な心構え

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）

は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となります。

イ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があります。

② 管理監督者として認識すべき事項

ア 管理監督者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の業務を通じた指導等により妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に努めるとともに、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

イ 管理監督者は、妊娠、出産、育児又は介護に関する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妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じ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がないようにしなければなりません。

ウ 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となります。

エ 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講じてください。例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行ってください。

(3) パワー・ハラスメント

① 職員の基本的な心構え

ア パワー・ハラスメントは、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ものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはなりません。

イ 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等については

- パワー・ハラスメントに該当しません。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ます。
- ウ 部下の指導・育成は、上司の役割です。指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があります。
- エ 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められます。
- オ 同じ職場の職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分です。例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他職場の職員との関係にも十分留意しなければなりません。
- カ 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはなりません。

② 管理監督者として認識すべき事項

- ア 管理監督者は、パワー・ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、パワー・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。）が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければなりません。
- イ 管理監督者は、パワー・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パワー・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がないようにしなければなりません。
- ウ 自らがパワー・ハラスメントを起こさないことはもちろんのこと、職場内のコミュニケーションの状況に留意し、良好な勤務環境の確保に努めるとともに、パワー・ハラスメントの予兆等が見られた場合には、個別の指導を行うなど問題の未然防止に取り組む必要があります。
- エ 管理監督者として、パワー・ハラスメントを意識し過ぎるあまり、業務上必要な指導や命令を行わなかったり、部下に行わせなかったりすることがないように十分留意してください。

※ 「良好な勤務環境を確保する」ことには、自らの権限を行使し得る範囲において、職員間で業務負担が偏らないようにすること、職場における意思疎通の円滑化を図ること等が含まれます。

4 意識の啓発及び知識の向上

主に管理監督者を対象としたハラスメント防止のための研修を実施します。

管理監督者は、所属における会議等の場を通じて本基本方針の趣旨内容について、職員への周知徹底を図ることとします。

5 苦情相談への対応

専門家による相談窓口を設置し、ハラスメントの被害を受けている職員、加害者とされて悩んでいる職員のほか、ハラスメントと思われる言動を見聞きした職員や所属内で問題が起きて困っている管理監督者等が、苦情の申出や相談、情報提供ができるようにします。なお、職員以外の者からの苦情相談や、専門家による相談窓口を利用しない場合等は、人事課において対応します。

苦情相談があった場合には、当事者からの訴えに基づき、人事課において事実関係の調査を行い、関係者等への指導・助言など、問題解決に向けた迅速、適切な具体策を実施します。

6 行為者に対する処分

公正公平な調査の結果、ハラスメントの行為者であることが確認された職員に対しては、栃木県職員の懲戒処分の基準等に基づき、服務規律違反に該当するものとして懲戒処分の対象とするなど厳しく対処します。

参考：ハラスメントに係る典型例

1 セクシュアル・ハラスメント

【職場内外で起きやすいもの】

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと
- ・性的な経験や性生活について質問すること
- ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること
- ・「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること
- ・性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- ・身体を執拗に眺め回すこと
- ・食事やデートにしつこく誘うこと
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること
- ・身体に不必要に接触すること
- ・浴室や更衣室等をのぞき見すること

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性であるというだけで、職場でお茶くみや掃除、私用等を強要すること

【主に職場外において起こるもの】

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要すること

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要すること
- ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要すること

2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

ア 職員が、妊娠等をしたこと又は制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱いや、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆すること

イ 次の言動により、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること（客観的にみて阻害されるものに限る）

- ・職員が制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないう言うこと
- ・職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと
- ・職員が制度等の利用の請求等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に

- 対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）
- ・職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）
- ウ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る）

3 パワー・ハラスメント

ア 暴力・傷害

- ・書類で頭を叩く
- ・部下を殴ったり、蹴ったりする
- ・相手に物を投げつける

イ 暴言・名誉毀損・侮辱

- ・人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる
- ・他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする
- ・相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する

ウ 執拗な非難

- ・改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- ・長時間厳しく叱責し続ける。

エ 威圧的な行為

- ・部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- ・自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わさず部下に責任転嫁したりする

オ 実現不可能・無駄な業務の強要

- ・これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する
- ・緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる
- ・部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

カ 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ・気に入らない部下に仕事をさせない
- ・気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない
- ・課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない

キ 個の侵害

- ・個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する
- ・他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす

※ 「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当しますが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当します。