

社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団  
ハラスメント防止及び相談等に関する要綱

令和元年12月1日  
31世社事総第324号

第1 目的

(目的)

第1条 この要綱は、職場におけるハラスメントにより職員等が不当に個人の尊厳を傷つけられ、不利益を受け、その労務提供に重大な支障をきたす事由が発生すること、及び職場環境が害されることを防止し、あらゆるハラスメントのないすべての職員等が働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

第2 定義

(定義)

第2条 この要綱における用語の定義は、次のとおりとする。

(1) 職場

事業団の事業所内に限らず、職員等が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(2) 職員等

直接間接に事業団の指揮監督を受けて事業団の業務に従事している者をいい、事業団と雇用関係にあるすべての職員、役員、調整役、派遣職員、実習生及びボランティアをいう。

(3) 優越的な関係

職務上の地位に限らず、先輩・後輩間や同僚間、年齢の上下、職種や雇用形態の相違、専門知識、キャリアや技能などの様々な要因によって、相手に対して実質的に影響力をもつ場合をいう。

(4) ハラスメント

職場において他の職員等に対し、不当に尊厳を傷つけ、又は不利益、脅威、若しくは不快感を与え、就業環境を害する言動、言動への対応によって勤務条件等で不利益を与える行為等の総称をいう。

(5) セクシュアルハラスメント

職場において行われる職員等の意に反する性的な言動に対する職員等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たり、性的な言動により当該職員等の就業環境が害されることをいう。

(6) マタニティハラスメント（パタニティハラスメントを含む。以下同じ。）

職場において行われる職員等の妊娠、出産及び育児休業、介護休業等の諸制度又は措置の利用を理由として、不利益取扱い又は嫌がらせをする行為により当該職員等の就業環境が害されることをいう。

(7) パワーハラスメント

職場において行われる優越的な関係を背景にした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手の人格や尊厳を侵害する行為により、相手やその周囲の職員等に精神的・身体的苦痛を与え、その就業環境が害されることをいう。

(8) その他のハラスメント 前3号に定めるもののほか、職場において行われる、不当に相手の尊厳を傷つけ、不利益、脅威又は不快感を与える行為により、その就業環境を悪化させることをいう。

(9) 職員等の就業環境が害される

ハラスメントにより職員等が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、職員等の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該職員等が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることをいう。

### 第3 ハラスメントの基本的事項

(セクシャルハラスメント等に関する基本的事項)

第3条 セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントの定義解釈、行為類型、ハラスメントになりうる言動等、本要綱の運用に資する基本的事項は、別表1から別表3に定める。

### 第4 職員等の責務

(職員等の責務)

第4条 職員等は、ハラスメントを行ってはならない。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の認識を持ち、良好な人間関係及び職場環境の確保に努めなければならない。

(管理監督者の責務)

第5条 管理監督者は、良好な職場環境を確保するため、自らはもとより、所属職員等への日常の指導・啓発等により、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は各部署において迅速かつ適切に対処しなければならない。

2 管理監督者は、職員等がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認してはならない。

### 第5 組織としての対応

(研修等)

第6条 事業団は、ハラスメントの防止を図るため、ハラスメント防止に関する基本方針等を周知徹底するとともに、職員等に必要な研修等を実施する。

(男女雇用機会均等推進者)

第7条 事業団は、職場における性的な言動や、妊娠、出産等に関する言動に起因するハラスメントの防止措置及び男女の機会均等、待遇確保のための措置を適切に実施するため、当該業務を担当する男女雇用機会均等推進者を配置する。

2 男女雇用機会均等推進者には、総務課長を充てるものとする。

(相談・苦情担当窓口の設置)

第8条 事業団は、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(以下「窓口」という。)を設置する。

2 窓口は、別表4に掲げる者とする。

3 窓口がハラスメントの当事者である可能性がある場合は、その上司が窓口となる。

(窓口の役割)

第9条 窓口は、職員等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。

- 2 ハラスメントを受けていると思う職員等は、窓口申し出ることができる。また、当事者以外の者も、当事者に代わって申し出ることができる。
- 3 窓口は、前項の規定による申出を受けたときは、申出人及び関係人から丁寧に事実確認等を行い、相談及び苦情処理に当たらなければならない。
- 4 窓口は、確認できた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に必要な措置を行わなければならない。
- 5 窓口は、相互に連携、協力して真摯に相談及び苦情処理に当たるものとする。
- 6 職員等は、窓口の調査及び苦情処理に協力しなければならない。

(必要な措置)

第10条 窓口は、相談及び苦情処理の結果、より厳正な調査又は対応が必要と認めた場合は、総務課長に経過等を報告する。

- 2 総務課長は、窓口から前項の報告があった場合は、関係者の事情聴取等適切な調査を迅速に行うこととする。
- 3 総務課長は、前項の調査結果に応じ、申立者の不利益にならないよう配慮し、関係所管課長及び事務局長と協議した上で必要な措置を行う。この場合において、加害者が他の事業主が雇用する者であるときは、ハラスメントの防止措置等を申入れる等、必要な措置を講じるものとする。

(プライバシーの保護等)

第11条 前2条の規定による相談及び苦情処理に当たっては、当事者のプライバシーの保護に努めるとともに、申出をしたことや窓口等による事実確認に協力したこと等による不利益な取扱いは行わないものとする。

(適用範囲)

第12条 第5 組織としての対応に規定する相談・苦情処理については、職場における職員等同士及び職員等と利用者等との関係において起きる問題について適用するものとする。

## 第6 処 分

(処分)

第13条 ハラスメント行為が確認された職員等は、具体的な行為の態様、悪質性の程度等に応じて、職員就業規程（平成6年9月30日事業団規程第9号）第68条第1項に規定する懲戒処分とする。

- 2 ハラスメントの最終的な事実認定及びそれに対する処分は、窓口等の報告をもとに、別に定める事故観察及び職員懲戒審査委員会の手続を経て行う。
- 3 処分を行う場合の基準は、別表5のとおりとする。

## 第7 その他

(再発の防止)

第14条 事業団は、ハラスメントの事例が発生した場合は、ハラスメントに関する基本方針等について、再度周知徹底を図るとともに、事案発生 of 要因分析、研修の実施等、適切な再発防

止策を講じるものとする。

(他の事業主からの協力要請)

第15条 事業団は、他の事業主から当該事業主の実施するハラスメントの防止措置の実施に関し必要な協力を求められた場合は、これに応ずるよう努めるものとする。

附 則 (令和元年11月28日要綱第324号)

- 1 この要綱は、令和元年12月1日から施行する。
- 2 社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団セクシュアル・ハラスメント防止及び苦情処理に関する要綱(平成18年4月1日世社事総発第85号)は廃止する。

別表1 セクシュアルハラスメントに関する基本的事項（第3条関係）

項目	内 容
<p><b>定義等</b></p>	<p>セクシュアルハラスメントには、職場において行われる職員等の意に反する「性的な言動」に対する職員等の対応により、その職員等が労働条件について不利益を受けたり(対価型：下記参照)、「性的な言動」により就業環境が害されるもの(環境型：下記参照)がある。</p> <p>職場におけるセクシュアルハラスメントは、事業主、上司、同僚に限らず、顧客なども行為者になり得るものであり、男女ともに加害者にも被害者にもなり得る。</p> <p>また、職場においては、異性に対する言動だけでなく、同性に対するものや被害を受ける者の「性的指向」や「性自認」にかかわらず、「性的な言動」であれば該当する。また、性別により役割分担すべきであるという固定観念に基づく言動も含まれる。</p> <p>なお、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することなどが、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ることやわいせつな図画を配付することなどが含まれる。</p> <p>また、「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のこと、「性自認」とは、自己の性別についての認識のことを指す。</p>
<p><b>行為類型</b></p>	<p>職場におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」「環境型」などがある。</p> <p>① 対価型セクシュアルハラスメント</p> <p>職員等の意に反する性的な言動に対する職員等の対応（拒否や抵抗など）により、その職員等が勤務条件等で不利益な扱いを受けること。</p> <p>【典型的な行為例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 誘いを断れば、異動させるなど不利益を与える言葉を添え、性的な関係を強要する。</li> <li>・ 食事の誘いを断ったことをきっかけに、業務上の連絡をしなくなる。</li> </ul> <p>② 環境型セクシュアルハラスメント</p> <p>職員等の意に反する性的な言動により、職員等の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、職員等が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること。</p> <p>【典型的な行為の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ スリーサイズを聞くなど身体的な特徴を話題にする。</li> <li>・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。</li> </ul> <p>③ ジェンダーハラスメント</p> <p>ジェンダーとは、「社会的・文化的な性のありよう」との意味で、性に関する固定観念や性別役割分担意識に基づく差別や嫌がらせによって、他の職員等を不快にさせること。</p> <p>【典型的な行為の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。</li> <li>・ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要する。</li> </ul>
<p><b>判断基準</b></p>	<p>セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断にあたり個別の状況ごとに判断する必要がある。また、「職員等の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断にあたっては、職員等の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要となる。一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得る。継続性又は繰り返しが要件とされるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状</p>

	<p>態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得る。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた職員等が女性である場合には「平均的な女性職員等の感じ方」を基準とし、被害を受けた職員等が男性である場合には「平均的な男性職員等の感じ方」を基準とすることが適当である。</p>
<p><b>行為の背景</b></p>	<p>① 互いを対等なパートナーとして見ておらず、相手の立場や気持ちに無関心である。      ② 異性を性的な関心や欲求の対象として見ている。      ③ 性的な言動の受け止め方には個人や男女間、世代間で差があることを認識せず、あるいはこのくらいの言葉は許されるなどという勝手な思い込みをしている。      ④ 性に関する固定観念や役割意識がある。      ⑤ 職場内のコミュニケーションの不足や自分に関係のない問題に関わりを持とうとしない職場の空気がある。</p>
<p><b>ハラスメントになりうる言動</b></p>	<p>1 職場内外で起こるもの      (1) 性的な内容の発言関係          ① 性的な関心、欲求に基づくもの              ・ スリーサイズや体重を聞くなど身体的特徴を話題にする。              ・ 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わす。              ・ 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。              ・ 性的な経験や性生活について質問する。          ② 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」などと発言する。              ・ 「坊や、お嬢さん」などと人格を認めないような呼び方をする。              ・ 「子どもはまだか」「作り方を教えてやろうか」などと言う。              ・ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする。      (2) 性的な行動関係          ① 性的な関心、欲求に基づくもの              ・ インターネットや雑誌等の卑猥な写真、記事等を見せたり、読んだりする。              ・ 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。              ・ 性的な内容の電話を掛けたり、性的な内容の手紙・メール等を送る。              ・ 身体に不必要に接触したり、特定の異性に対して執拗に会話を求める。          ② 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お茶くみ、掃除、私用等を強要する。      2 主に職場以外で起こるもの          ① 性的な関心、欲求に基づくもの              ・ 性的な関係を強要する。          ② 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。              ・ 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する。              ・ 嫌がるのに強引に2次会に連れて行く、              ・ 懇親会などへの行き帰りの同行を強要する。  <u>※ この具体例は、典型的な例をあげたものである。</u></p>

別表2 マタニティハラスメント（パタニティハラスメント含む）に関する基本的事項（第3条 関係）

項目	内 容
<p><b>定義等</b></p>	<p>妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性職員等や育児休業等を申出・取得した女性職員等や男性職員等の就業環境が害されることである。</p>
<p><b>行為類型</b></p>	<p>妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント行為には、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」がある。</p> <p>① 制度等の利用への嫌がらせ型</p> <p>妊娠・出産・育児休業等にかかる以下に掲げる制度等を利用しようとした際、免職その他不利益な取扱いを示唆する言動や、制度等の利用の請求等（措置を求め、請求又は申出することをいう。）又は制度等の利用を阻害する言動、制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動が該当する。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p><b>【対象となる制度等】</b></p> <p>(1) 男女雇用機会均等法の制度等(法名称による)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 産前休業                      ○ 妊娠中及び出産後の健康管理措置      ○ 軽易な業務への転換</li> <li>○ 時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限</li> <li>○ 育児時間</li> </ul> <p>(2) 育児・介護休業法の制度等(法名称による)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 育児休業                      ○ 介護休業                      ○ 子どもの看護休暇</li> <li>○ 介護休暇                      ○ 所定外労働の制限                      ○ 時間外労働の制限</li> <li>○ 深夜業務の制限</li> <li>○ 育児・介護のための所定労働時間の短縮措置</li> </ul> </div> <p>② 状態への嫌がらせ型</p> <p>女性職員等が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されること。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p><b>【対象となる事由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 妊娠、出産したこと</li> <li>○ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休暇を取得したこと</li> <li>○ 妊娠又は出産に起因する症状(※)により労務の提供ができないこと、若しくはできなかったこと、又は作業能率が低下したこと</li> </ul> <p>※ 妊娠又は出産に起因する症状とは、つわり・妊娠悪阻(にんしんおそ)・切迫流産・出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。</p> </div>
<p><b>判断基準</b></p>	<p>妊娠・出産の状態や、育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に、因果関係があるものが、ハラスメントに該当する。</p> <p>また、嫌がらせについては、繰り返し又は継続的に行われることが判断の要素となる。</p> <p>なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しない。</p>
<p><b>ハラスメントになりうる言動</b></p>	<p>1 制度等の利用への嫌がらせ</p> <p>(1) 不利益な取扱いを示唆するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「休みを取ったらしばらく昇給や昇任はないと思う」と言う。</li> </ul> <p>(2) 制度等の利用の請求等（措置を求め、請求又は申出することをいう。）又は制度等の利用を阻害するもの</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言う。</li> <li>・「自分なら親の介護は介護休暇を取得しない。あなたもそうするべきだ」と言う。</li> </ul> <p>(3) 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をするもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「時間外勤務の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と言う。</li> <li>・「短時間勤務をしているなんて周りを考えていない」と言う。</li> <li>・「育児休業を取るような男には異動してもらいたい」と言う。</li> <li>・必要な仕事の情報を与えない、従来参加していた会議に参加させないといった行為</li> </ul> <p>2 状態への嫌がらせ</p> <p>(1) 不利益な取扱いを示唆するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠した女性職員等に「辞めて子育てに専念した方がいい」と言う。</li> </ul> <p>(2) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「就職したばかりなのに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と言う。</li> <li>・「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と言う。</li> <li>・「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と言う。</li> </ul> <p>※この具体例は、典型的な例をあげたものである。</p>
<p>ハラスメントに該当しない具体例</p>	<p>業務を遂行する上で、業務上の必要性から制度利用の変更や相談の依頼をすることや、妊婦本人の希望であっても、客観的に見て業務の遂行が困難である場合の措置については、ハラスメントに該当しない。</p> <p>1 制度等の利用に関する言動例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。</li> <li>・業務状況を考えて、上司が「次の妊婦検査はこの日を避けてほしいが調整できるか」と確認すること。</li> <li>・同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。</li> </ul> <p>※ なお、制度等の利用を希望する職員等に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られる。</p> <p>2 状態に関する言動例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司が長時間労働をしている妊婦に対して、残業量を減らすことを目的に業務の見直しを行う配慮をすること。</li> <li>・上司、同僚が「妊婦には負担が大きいから、もう少し楽な業務に替わってはどうか」と配慮する。</li> <li>・上司、同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだほうが良いのではないか」と配慮する。</li> </ul> <p>※ 妊婦本人には今までどおり業務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、妊婦の体調が悪い場合は、業務上の必要性に基づく言動となる。</p>



別表3 パワーハラスメントに関する基本的事項（第3条関係）

項目	内 容
定義等	<p>パワーハラスメントは、職場において行われる ①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③当該職員等の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素をすべて満たすものをいう。</p> <p>なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワーハラスメントには該当しない。</p> <p>「優越的な関係を背景とした」言動とは、要綱条文の定義にあるように、様々な要因によって相手に対して実質的に影響力をもつ関係を背景として行われる言動をいう。</p> <p>例えば、職務上の地位が上位の者による言動、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であるものなどが該当する</p> <p>また、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものをいう。例えば、業務の目的を大きく逸脱した言動や、業務遂行の手段として不適當な言動などが該当する。</p> <p>なお、職員等に問題行動があつたとしても、業務上必要かつ相当な範囲を超えた指導等はパワーハラスメントに該当する。</p>
行為類型及びハラスメントになりうる言動	<p>職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下の6類型があり、当該言動の類型ごとに典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当する例としては、次のようなものがある。</p> <p>なお、これらの言動例は、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。</p> <p>① 身体的な攻撃：暴行、傷害等により身体的攻撃をする言動</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【該当する言動の典型例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 叱責の際、殴打、足蹴りなど暴力をふるう。</li> <li>・ 机を叩いたり、書類を投げつけるなど、感情的で威圧的な行為をする。</li> </ul> </div> <p>② 精神的な攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、暴言等により精神的に攻撃する言動</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【該当する言動の典型例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人格を否定するような言動を行う。（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。）</li> <li>・ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> <li>・ 他の職員等の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す。</li> <li>・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の職員等に宛て送信する。</li> </ul> </div> <p>③ 人間関係からの切り離し：隔離、無視、仲間外れ等により人間関係から切り離す言動</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【該当する言動の典型例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 先輩、上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない。</li> <li>・ 自身の意に沿わない職員等に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したりする。</li> <li>・ 一人の職員等に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> <li>・ 根拠のない悪い噂を流され、会話をしてくれない。</li> </ul> </div> <p>④ 過大な要求：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事を妨害する言動</p>

	<p>【該当する言動の典型例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。</li> <li>・ 新規採用職員等に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> <li>・ 職員等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。</li> <li>・ 1人ではできない量の仕事を押し付けられる。</li> </ul> <p>⑤ 過小な要求：業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない言動</p> <p>【該当する言動の典型例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない。</li> <li>・ 管理職である職員等を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>・ 気に入らない職員等に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> <li>・ 専門職の職員等なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される。</li> </ul> <p>⑥ 個の侵害：私的なことに過度に立ち入りプライバシーを侵害する言動</p> <p>【該当する言動の典型例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員等を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。</li> <li>・ 職員等の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員 の了解を得ずに他の職員等に暴露すること。</li> <li>・ 個人のスマートフォン等を勝手にのぞかれる。</li> <li>・ 休暇の理由を根ほり葉ほりしつこく聞かれる。</li> </ul>
<p>行為の背景</p>	<p>パワーハラスメントが発生する背景は、以下が考えられる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 人材を育成しようという視点が欠けている。</li> <li>② 相手の立場や気持ちに無関心である。</li> <li>③ 仕事のストレスなどでイライラしている。</li> <li>④ 職場内のコミュニケーションの不足や自分に関係ない問題に関わりを持つとしない職場の空気がある。</li> </ol>
<p>判断基準</p>	<p>職場におけるパワーハラスメントは、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③当該職員等の就業環境が害されるもの、①から③までの要素をすべて満たすものをいうが、個別の事案について職場におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた職員等の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、職員等の属性や状況、行為者との関係性等）のほか、当該言動により職員等が受ける身体的又精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。</p> <p>このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った職員等の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことが重要である。</p>

別表4（第8条関係）

<p>相談・苦情担当窓口</p>	<p>総務課総務係長          経営企画課経営企画係長          訪問サービス課訪問介護統括担当係長          訪問サービス課訪問看護統括担当係長          在宅支援課デイ・ホーム統括担当係長          在宅支援課地域包括・介護支援統括担当係長          芦花ホーム管理係長          上北沢ホーム管理係長          福祉人材育成・研修センター次長          その他事務局長が指定する者</p>
------------------	---

別表5 処分の基準（第13条関係）

ハラスメント行為に係る懲戒処分の基準

この基準は、ハラスメントの典型的な事例を選び、懲戒処分の標準的な処分例を示すもので、具体的な処分内容の決定にあたっては、以下の諸要素を勘案のうえ、総合的に判断するものとする。

- ① ハラスメント行為の態様、被害の大きさはどのようなものであったか。
- ② 過去にハラスメント行為を行っているか。
- ③ ハラスメント行為を行った職員等の職責は、当該行為との関係でどのように評価すべきか。
- ④ 他の職員や社会に与える影響はどのようなものであるか。
- ⑤ 日ごろの勤務態度やハラスメント行為後の対応

また、過去にハラスメント行為により処分を受けたにも関わらず、再び同様な行為を行った場合は、処分の標準例を加重することとする。

[懲戒処分の標準的な処分例]

行為類型	行為内容	処分の種類
セクシャルハラスメント  職場において行われる職員等の意に反する性的な言動に対する職員等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たり、性的な言動により当該職員等の就業環境が害される行為	① 相手の意に反することを認識した上で、わいせつな言辭、性的な内容の電話や手紙・メール等の送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動わいせつな言辭等の性的な言動（セクシャルハラスメント）を行うこと	戒告又は減給
	② ①の場合において、セクシャルハラスメントを繰り返すこと	停職又は減給
	③ ①の場合において、セクシャルハラスメントを執拗に繰り返したことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させること	解雇又は停職
	④ ①の場合において、セクシャルハラスメントにより、相手を不当に退職に至らしめること	解雇又は停職
	⑤ 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的な関係を結び、若しくはわいせつな行為をすること	解雇又は停職
マタニティハラスメント （パニティハラスメント含む。）  職場において行われる職員等の妊娠、出産及び育児休業、介護休業等の諸制度又は措置の利用を理由として、嫌がらせ又は不利益取扱いをする行為により当該職員等の就業環境が害される行為	① 職員等の妊娠、出産及び育児休業、介護休業等の諸制度又は措置の利用を理由として、嫌がらせ又は不利益取扱いをする行為を行うこと	戒告又は減給
	② ①の場合において、マタニティハラスメントを執拗に繰り返すこと	減給又は停職
	③ ①の場合において、マタニティハラスメントを執拗に繰り返すことなどにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させること	解雇又は停職
	④ ①の場合において、マタニティハラスメントを執拗に繰り返すことなどにより、相手を不当に退職に至らしめること	解雇又は停職

<p>パワーハラスメント</p> <p>職場において行われる優越的な関係を背景にした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手の人格や尊厳を侵害する行為により、相手やその周囲の職員等に精神的・身体的苦痛を与え、その就業環境が害される行為</p>	<p>① 職場内の優越的な関係を背景にして、相手の性格や人格を否定する行為、業務上の過度の能力否定や責任追及及び私的なことへの過度の介入などを行い、相手及び同僚等の就業環境を悪化させること</p> <p>② ①の場合において、パワーハラスメントを執拗に繰り返すこと</p> <p>③ ①の場合において、パワーハラスメントを執拗に繰り返すことなどにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させること</p> <p>④ ①の場合において、パワーハラスメントを執拗に繰り返すことなどにより、相手を不当に退職に至らしめること</p>	<p>戒告又は減給</p> <p>減給又は停職</p> <p>解雇又は停職</p> <p>解雇又は停職</p>
<p>その他のハラスメント</p> <p>上記に定めるもののほか、職場において行われる不当に相手の尊厳を傷つけ、不利益、脅威又は不快感を与える行為により、その就業環境が害される行為</p>	<p>上記のセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントの量定との均衡を勘案した処分の種類とする。</p>	