

練馬区職員のハラスメント防止に関する基本方針

令和3年3月24日
総務部人材育成課

1 策定の目的

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、良好な執務環境を害する行為でもある。こうした行為は、職員の就業意欲を減退させ、職場環境を悪化させることとなり、ひいては区民サービスの低下を招く重大なものである。

練馬区（以下「区」という。）は、ハラスメントが行われることのない職場環境づくりを推進するため、この基本方針を策定する。

2 防止対策の基本的な考え方

職員は、ハラスメントを行ってはならない。職員間のハラスメントだけでなく、行政サービスの相手方、契約の相手方など職員が職務に従事する際に接する職員以外の者や、委託契約により同じ職場で勤務する者および求職者等に対してもハラスメントを行ってはならない。

職員のハラスメントを防止するためには、職員一人ひとりがハラスメントについて正しく理解し、意識を高めていくことが重要である。ハラスメントのない職場環境を整備するため、職員に対し基本方針の周知および徹底を図り、再発防止を含め、研修の実施および啓発を行う。

また、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、職員からの相談に応じ、迅速かつ適切に対応することが重要である。このため、ハラスメントに関する相談および苦情の処理について必要な体制を整備する。

なお、他の行政機関の職員からハラスメントを受けたとされる場合には、当該行政機関に対し当該行政機関職員に関する調査を要請するとともに、必要に応じて当該行政機関職員に対する指導等を行うよう求めるものとする。また、他の行政機関から当該調査または対応を行うよう求められた場合には、これに応じて必要な対応を行うものとする。

3 定義

この基本方針における用語の定義は、つぎのとおりとする。

(1) ハラスメントの定義

「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」および「パワーハラスメント」をいう。

(2) セクシュアルハラスメントの定義

他の者を不快にさせる職場における性的な言動および職員が他の職員等を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。

性的な言動には、異性に対してのみならず、同性に対するものや、性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含む。

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの定義

職場において、妊娠、出産、不妊治療、育児または介護に関して、他の職員等が制度等を利用することを阻害する言動または業務上の必要性を超えた不適切な言動により他の職員等に不利益を与え、もしくは職場環境を悪化させることをいう。ただし、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については、該当しない。

(4) パワーハラスメントの定義

職場において、職務に関する優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、他の職員等に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、人格もしくは尊厳を害し、または職場環境を悪化させることをいう。ただし、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については、該当しない。

(5) 職場の定義

職員が実質的に職務に関わる場所をいう。通常勤務している場所以外でも、業務を遂行する場所や職場外における勤務時間外の宴会等やサークル活動などを含む。

(6) 職員等の定義

職員（常勤職員、非常勤職員および練馬区が直接指揮・監督権限を持つ派遣労働者）ならびに業務委託契約等による業務従事者など区の業務に従事する全ての者および求職者等をいう。

(7) 管理監督者の定義

係長級以上の職員をいう。

4 ハラスメントの禁止

(1) 職員は、職場において、お互いの人権を尊重し、大切なパートナーであるという意識を持ち、良好な職場環境を維持するため、つぎに掲げるセクシュアルハラスメントを行ってはならない。

ア 性的なからかいや冗談、性的な噂、性的な発言、性別による差別発言

イ 性的な関係の強要、身体への不必要な接触

ウ 性的な電話・手紙・メール、食事等への執拗な誘い、つきまとい

エ 卑猥な写真等の掲示、身体を執拗に眺めまわすこと、更衣室等ののぞき見

オ その他、性別による平均的な感じ方を基準として相手が不快に感じる行為

(2) 職員は、職場において、ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識し、良好な職場環境を維持するため、つぎに掲げる妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを行ってはならない。

ア 妊娠、出産、不妊治療、育児または介護に関する制度等を利用することを妨げる言動

イ 妊娠、出産、不妊治療、育児または介護に関する制度等の利用に際し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

ウ 妊娠、出産、不妊治療、育児または介護に関する制度等を利用したことへの嫌がらせ

エ 妊娠、出産または不妊治療をしたことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

オ 妊娠、出産または不妊治療に対する否定的な言動、嫌がらせ

- (3) 職員は、職場において、職務上の地位や職場における立場にかかわらず、良好な職場環境を維持、向上させるため、つぎに掲げるパワーハラスメントを行ってはならない。
- ア 暴行、傷害など身体的な攻撃
 - イ 脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言など精神的な攻撃
 - ウ 隔離、仲間外し、無視など人間関係からの切り離し
 - エ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制など過大な要求
 - オ 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ことなど過小な要求
 - カ 私的なことに過度に立ち入ることなど個の侵害

5 管理監督者および職員の責務

(1) 管理監督者の責務

管理監督者は、自らハラスメントを行わないのは当然のこと、良好な職場環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止およ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。

また、ハラスメント防止のために、自ら研修を受講するなどの自己研鑽に努めるとともに、職員に対しても研修を受講させるなどの必要な啓発を行わなければならない。

管理監督者は、職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、業務の範囲を明らかに超える要求をするものに関する相談があった場合には、組織として対応し、その内容に応じて、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(2) 職員の責務

職員は、ハラスメントを行ってはならない。職員は、ハラスメントについて正しく理解し、職員一人ひとりが、職場の一員であることを認識し、円滑なコミュニケーションを心掛け、良好な職場環境や信頼関係の構築に努め、ハラスメントの防止に努めなければならない。

また、ハラスメント防止に関する様々な研修を受講するなどの自己研鑽に努めなければならない。

6 ハラスメントに関する相談等

(1) ハラスメントに関する相談窓口等

ハラスメントに関する相談または苦情（以下「相談等」という。）の申出に対応するため、相談窓口および相談員を設置する。

(2) ハラスメントに関する相談等の申出、処理、解決

ハラスメントの被害を受けていると思う職員等は、相談窓口または相談員に相談等を申し出ることができる。この申出は、他の職員等に対するハラスメントを不快に思う職員等、他の職員等からハラスメントをしていると指摘を受けた職員等も行うことができる。

(3) 相談等の内容調査

ハラスメントに関する相談等の中で、その後の調査を必要とするもの等にあつては、その相談等の内容を苦情処理委員会に報告するものとする。

7 苦情処理委員会の設置

ハラスメントに関する相談等に対し、迅速、公平かつ適切に対応するため、庁内にハラスメント苦情処理委員会（以下「苦情処理委員会」という。）を設置する。

苦情処理委員会は、6(3)により報告を受けた事案等について、事実関係を明らかにするための適切な調査および審議を行い、問題の解決や職場環境の改善のために、関係者に対する助言・指導を行う。

8 苦情審査委員会の設置

ハラスメントの事案を審査するために、庁内にハラスメント苦情審査委員会（以下「苦情審査委員会」という。）を設置する。

苦情審査委員会は、苦情処理委員会の調査結果を審査するため必要に応じて事実関係を整理し、判定を行う。

9 プライバシーの保護

相談員および各委員会委員は、関係者のプライバシーや人権を尊重し、問題処理に必要な場合を除き、職務上知り得た個人に関する情報および相談等の内容を漏らしてはならない。

10 不利益取扱いの禁止

職員等は、ハラスメントに関する相談等の申出を行ったこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として、いかなる不利益な取扱いも受けないものとする。

11 懲戒処分等

ハラスメントの行為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、練馬区職員の懲戒処分に関する指針（平成17年4月1日練総職発第1220号）に従い、懲戒処分等を行う。

12 適用

この基本方針は、令和3年4月1日から適用する。

この基本方針は、令和4年4月1日から適用する。（令和4年3月4日改正）

この基本方針は、令和8年10月1日から適用する。（令和8年9月10日改正）