

各ハラスメントをなくすために職員が遵守すべき事項

「目黒区職場におけるハラスメントの防止等に関する指針」の「4 ハラスメントの防止・排除のために遵守すべき事項（1）職員が遵守すべき事項」で示す各ハラスメントをなくすために個別のハラスメントごとに職員が遵守すべき事項は以下のとおりである。

1. セクシュアル・ハラスメント

（1）職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないようにするため、次のような意識の重要性を認識し、行動しなければならない。

- ① お互いの人格を尊重し、大切なパートナーであるという意識をもつこと。
- ② 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- ③ 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

（2）職員は、セクシュアル・ハラスメントに関し、日頃から、次のような基本的な心構えを持たなければならない。

- ① 性的言動に関する受け止め方には個人で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かは、相手の判断が重要となる。したがって、自分ではセクシュアル・ハラスメントだと思わなくても、相手がセクシュアル・ハラスメントと感ずることがあるので、少しでも不快を与えるおそれのある行為は自重すること。
- ② 相手が拒否し、嫌がっている場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ③ 不快な性的言動について、相手から常に明確な意思表示があるとは限らないので勝手な憶測はしないこと。
- ④ 職場内外だけでなく、勤務時間内外にかかわらず、その言動がセクシュアル・ハラスメントに当たる可能性があることに注意すること。
- ⑤ 職員間だけでなく、職員以外の者に対してのセクシュアル・ハラスメントにも注意すること。

2. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関し、次のような認識を持ち、行動しなければならない。

- ① 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動は、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ること。
- ② 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ること。
- ③ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等を適切に利用ができること。
- ④ 妊娠又は出産した職員や育児又は介護に関する制度等の利用対象となる職員は、自身の体調や制度等の利用状況等に応じた適切な業務遂行ができること。

3. パワー・ハラスメント

職員は、パワー・ハラスメントに関し、次のような基本的な心構えを持たなければならない。

- ① パワー・ハラスメントは、職員に精神的又は身体的苦痛を与え、職員の人格や尊厳を害するもの、あるいは、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、決してパワー・ハラスメントを行ってはならないこと。
- ② 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パワー・ハラスメントに該当しないが、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ること。
- ③ 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、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適切に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ること。
- ④ 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。
- ⑤ 職員間だけでなく、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らないこと。

以 上