

# 職場におけるハラスメント防止に関する基本方針

## 1 趣旨

事業主に対し労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。）第30条の2の規定により職場における「パワーハラスメント」、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用均等法」という。）第11条の規定により職場における「セクシャルハラスメント」及び男女雇用均等法第11条の3及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。）第25条の規定により職場における「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」について、防止措置を講じることを義務付けており、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

そこで、本町が事業主として、職員の就業環境を害するようなハラスメントに対する姿勢、その予防・防止に向けた取り組みの基本的な方針を次のとおり定めます。

なお、本方針で「職場」とは、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、職員による業務遂行上の行為内容をも含むものである。

## 2 事業主の方針の明確化及び周知・啓発

### 1) ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行なってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む職員に周知・啓発します。

### 2) 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

職場におけるハラスメントにかかる言動を行なった者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、本町の例規集に掲載する等により管理監督者を含む職員に周知・啓発をします。

## 3 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

### 1) 相談窓口の設置

相談への対応のための窓口（相談窓口）を設置し、職員に周知します。

### 2) 相談に対する適切な対応

相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ適切に対応します。

相談窓口においては、被害を受けた職員が萎縮して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者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、ハラスメントが現実に生じている場合でなく、発生の恐れがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応します。

## 4 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

### 1) 事実関係の迅速かつ適切な対応

事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認します。

### 2) 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行います。

### 3) 行為者に対する適正な措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行為者に対する措置を適正に行います。

### 4) 再発防止措置の実施

改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じます。

なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講じます。

## 5 併せて講ずべき措置

### 1) 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応またはそのハラスメントに関する事後の対応にあたっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を職員に対して周知します。

なお、このプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれます。

### 2) 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

職員が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、職員に周知・啓発します。

令和3年10月1日

南関町長 佐藤 安彦