

## 平成29年度第2回審議会での意見への対応

No.	発言者名	会議録ページ	内容	回答	担当課
1	貴田委員	5	「妊娠・出産包括支援事業」の利用実績はどのような状況か。また、利用料金は妥当なのか。利用料金の値下げなどにより、利用の促進をお願いしたい。	<p>①利用実績(H29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産前・産後サポート事業 実31人、延95人</li> <li>・産後ケア事業 宿泊 実37人、延242人 デイ 実9人、延31人</li> <li>・産後ヘルパー派遣事業 実149人、延671人</li> </ul> <p>②利用料金について 利用料金については、設定当時の他都市の先行事例を参考に設定しており、妥当と考えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産後ケア事業 広島市：宿泊1日あたり7,500円(一般世帯) (川崎市：宿泊1日あたり9,000円(一般世帯) 神戸市宿泊1日あたり：6,600円(一般世帯))</li> <li>・産後ヘルパー事業 広島市：1時間あたり500円(一般世帯) (仙台市：1時間当たり600円(所得に応じ増減あり)、堺市：1,400円2時間当たり最大利用料金)</li> </ul> <p>③情報の周知・利用促進に向けた取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠・出産包括支援事業の事業概要を記載しているカードを母子健康手帳と一緒に全ての妊婦に配付</li> <li>・母子健康手帳交付時の保健師の面談や新生児訪問等で把握した支援が必要な妊産婦に対して事業の紹介</li> <li>・市のホームページや広報紙など市の広報媒体を活用した事業の周知</li> </ul>	こども・家庭支援課
2	阿部委員	11	「妊娠・出産包括支援事業」について、情報が行き届いていないように感じる。		
3	貴田委員	5	広島県の「性犯罪被害者等ワンストップ支援センター」の利用状況について教えてほしい。	(別紙1のとおり)	市民安全推進課
4	貴田委員	5	「性的指向や性同一性障害」について、教職員等へ情報提供等を行うとなっているが、具体的にどういったことが行われているのか。	教育委員会では、平成28年9月に全ての小・中・高等学校の養護教諭等を対象としたLGBTに関する研修会を実施しました。 また、毎年、新規採用の養護教諭等を対象に実施している学校保健に関する研修において事例を用いた演習を行うなど、LGBTの児童生徒に対するきめ細かな対応についての理解を深める取組を実施しています。 さらに、平成30年度からは、新規採用の全教諭等を対象とした研修においても、新たにLGBTに関する研修を取り入れました。 今後、学校の管理職を対象とした研修も実施するため、校長会等と調整を行っています。	健康教育課

No.	発言者名	会議録ページ	内容	回答	担当課
5	北仲委員	8	LGBTについての啓発という事業は、組織内で研修をするだけなのか。	<p>平成29年度に、以下のような取組を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「LGBTって何？」をテーマに市民向け講座を開催</li> <li>・平成28年度に実施した企業向け講座(テーマ「LGBTへの理解を深める」)の内容を掲載した人権啓発用パンフレットを公共施設・イベント等で配布</li> <li>・法務局や県と連携して実施する「ヒューマンフェスタ」や区民まつり等で啓発パネルを展示</li> <li>・広島市女性団体連絡会議(WENET)と共催で、「ありのままで自分らしく生きる～セクシュアル・マイノリティの人権について考える～」をテーマに、セクシュアル・マイノリティの人権について考えるセミナーを開催</li> </ul>	<p>人権啓発課</p> <p>男女共同参画課</p>
6	北仲委員	8	市内部のハラスメントの規定は、法改正や厚労省の指針改正に合わせて、マタニティ・ハラスメントや、性同一性障害や性的指向に関わる職員のいじめや差別についても、相談受付をしたり、問題解決できるよう改正されているのか。	<p>「広島市ハラスメント対策基本方針」を改正し、①妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、②性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とするハラスメントについて、各局・区等に置かれた相談員(男性及び女性)が相談を受け付け、依頼に応じて事情聴取、調査、ハラスメントの認定を行い、必要がある場合は措置(懲戒処分や配置換え等)を行っています。(別紙2、別紙3参照)</p>	人事課
7	貴田委員	12	乳児の扱い方について、妊婦だけでなく、父親を対象にしたきめ細やかな指導も、一緒にしてもらえたらよいと思う。	<p>父親を対象とした指導・啓発事業として、夫婦が参加しやすい土・日曜日等に、市内在住で第1子妊娠中(妊娠5か月以降)の妊婦と父親を対象とした「プレパパママ育児スクール」を開催しています。(平成29年度34回開催 参加組数1,171組)</p> <p>【実施内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①父親・母親の役割、夫婦関係、親子の心の関係等についての講義等(例:助産師による育児アドバイス、先輩パパの子育て体験談)</li> <li>②乳幼児の保育等についての講義・実習、グループワーク等(例:沐浴人形を使用したおむつ交換実習、沐浴ビデオの視聴等)</li> </ul>	こども・家庭支援課
8	平谷会長	16	平成29年度、委員が「男女共同参画社会に関する公開授業」を見学させていただいたが、是非、今後も継続をお願いしたい。 また、授業に関する協議の場にも、委員が立会い、男女共同参画の視点からコメントできるようにしてもらいたい。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①今年度以降の公開授業見学について 小学校、中学校の公開授業を見学することは、可能です。内容及び日程等が決まり次第、情報提供いたします。</li> <li>②授業に関する協議の場について 授業後に、意見交換の場を設けます。</li> </ul>	<p>指導第一課</p> <p>指導第二課</p>

広島県環境県民局県民活動課

## 性被害ワンストップセンターひろしまの実施状況について（平成 29 年度）

## 【相談件数（相談ケース件数）】

	相談件数 (対応回数)	電話相談 (電話相談回数)	面接相談 (面接相談回数)	専門支援等 (専門支援等提供回数) (医療、法律、心理等)
29 年度 (H29. 4. 1~H30. 3. 31)	344 件※ (1, 143 回)	248 件 (889 回)	58 件 (94 回)	33 件 (64 回)

※ 相談件数，対応回数の総数には，無言，性被害以外の問合せ等 96 件を含む。

# 広島市ハラスメント対策基本方針

平成29年3月改正

企画総務局人事部人事課

## 目 次

1	目的	1
2	対象等	1
3	ハラスメントの定義、形態等	1
	(1) セクシュアル・ハラスメント	1
	(2) パワー・ハラスメント	2
	(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	4
4	ハラスメント対策推進の基本的対応	5
	(1) 取組の基本姿勢	5
	(2) ハラスメントの発生と被害の防止対策	5
	(3) 相談体制	7
	(4) 解決のためのプロセス	8
	(5) プライバシーの保護等	10
5	広島市ハラスメント対策相談員の指導・助言	10

## 1 目的

この基本方針は、広島市におけるハラスメント対策推進の基本的方策等を定め、もってハラスメントのない良好な職場環境の創出と公務能率の確保を図ることを目的とする。

## 2 対象等

- (1) この基本方針は、職員間で発生するハラスメント及び職員が職務を遂行する際に接する市民や事業者の従業員等と職員との間で発生するハラスメントを対象とする。また、職員が職務を遂行する際に発生するものだけでなく、休憩室や懇親会の場などにおいて発生するものも含むものとする。
- (2) 職員の範囲は、一般職の職員（臨時的任用職員を含む。）及び非常勤職員とする。

## 3 ハラスメントの定義、形態等

### (1) セクシュアル・ハラスメント

#### ア 用語の定義等

- (ア) セクシュアル・ハラスメントとは、「人を不快にさせる性的な言動」をいう。
- (イ) 当人はセクシュアル・ハラスメントではないと思っても、他の者がセクシュアル・ハラスメントであると認識し不快に感じればセクシュアル・ハラスメントに当たる場合がある。また、セクシュアル・ハラスメントは女性から男性に対し、また同性間で発生する場合もある。

#### イ セクシュアル・ハラスメントの形態

##### (ア) 対価型セクシュアル・ハラスメント

職場における上下関係などの優越的立場を利用して性的な要求を行い、その反応（服従や拒否など）によって、何らかの利益を与え、又は不利益を与えるものを対価型セクシュアル・ハラスメントという。

##### 【具体的な行為の例】

- 「誘いを断れば、部署を異動してもらおう。」など不利益を与える言葉を添えて性的な関係を強要する。
- 臨時職員の女性に対し、再度雇用することをほのめかして交際を迫る。
- 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った。

##### (イ) 環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により、他の者が仕事をしにくいと感じたり、職場にいることを苦痛に感じるなど職場環境を悪化させるものを環境型セクシュアル・ハラスメントという。

【具体的な行為の例】

- 肩、背中、腰、頬、髪等に触る。
- 体のサイズや性的体験などの話題を持ち出す。
- パソコンの壁紙にヌード画像を貼り付ける。

(ウ) ジェンダー・ハラスメント

性に関する固定観念や役割意識に基づく言動により、他の者を不快にさせるものをジェンダー・ハラスメントという。

【具体的な行為の例】

- 「男のくせに根性がない。」「女なんだからお茶ぐらい入れろ。」「女に仕事は任せられない。」など性に関する固定観念や役割意識に基づいた言動をする。
- 「女の子」「男の子」「おねえさん」「おばさん」「おじさん」などという呼称を使う。
- 「彼氏（彼女）はいないのか。」「適齢期だが結婚はしないのか。」など、交友関係や結婚観に対して口出しをする。
- 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする。

ウ セクシュアル・ハラスメントが及ぼす影響

セクシュアル・ハラスメントが及ぼす影響には、次のようなものがある。

- (ア) 対象となった職員等の人格や尊厳を傷つけ、心身に大きな影響を及ぼし、心身の健康を害することがある。また、働く意欲を低下させ、能力発揮を阻害する。
- (イ) 職場全体の倫理感や士気、公務能率を低下させ、職場環境の悪化を招く。
- (ウ) 職員の職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となることがある。

(2) パワー・ハラスメント

ア 用語の定義等

- (ア) パワー・ハラスメントとは、「職権や職務上の優越的立場などを背景に適正な業務の範ちゅうを超えてする、相手の人格と尊厳を侵害し、又は職場環境を悪化させる言動」をいう。
- (イ) パワー・ハラスメントの認定に関しては、その言動が業務上の必要性に基づく合理的な業務命令や指導、教育の範ちゅうを超えるものかどうか等について客観的な判断を行う必要がある。
- (ウ) パワー・ハラスメントは、部下から上司に対し、また、同僚間で発生する場合がある。

イ パワー・ハラスメントの形態

(ア) 攻撃型パワー・ハラスメント

人前で怒鳴ったり、机をたたいて脅したり、ささいなミスを何度も非難したりするなど、直接的に攻撃するものを攻撃型パワー・ハラスメントという。

【具体的な行為の例】

- 机をたたいたり、書類を投げ付けたりするなど、感情的で威圧的な行為をする。
- 「辞めてしまえ。」「死んでしまえ。」「給料泥棒。」など暴力的な言葉で責める。

(f) 否定型パワー・ハラスメント

無視や理由なく否定・拒絶するなど、相手の能力や価値を否定するものを否定型パワー・ハラスメントという。

【具体的な行為の例】

- 「そんなことも満足にできないのか、情けない。」「こんなに能力が低いやつがいるとは思わなかった。」などと発言する。
- 日頃から「お前には仕事を任せられない。」などと発言する。

(g) 強要型パワー・ハラスメント

理不尽に仕事を押し付ける、私的な雑用や飲み会への参加を強要するなど、権限・威厳を誇示するものを強要型パワー・ハラスメントという。

【具体的な行為の例】

- 「言われたようにしろ。」と指示し、ミスが発生した際には「お前が勝手にするからだ。」などと責任転嫁する。
- 飲み会への参加を強要し、参加を断った職員を「付き合いの悪いやつ」などと冷遇する。

(h) 妨害型パワー・ハラスメント

職務遂行上必要な情報を与えなかったり、必要のないやり直しを命じるなど、仕事の遂行や仕事に対する意欲・向上心を妨害するものを妨害型パワー・ハラスメントという。

【具体的な行為の例】

- 理由なく会議や打ち合わせに出席させない。
- 理由なく仕事を与えない。
- 理由なく何度も資料の作り替えを命じる。

ウ パワー・ハラスメントが及ぼす影響

パワー・ハラスメントが及ぼす影響には、次のようなものがある。

- (f) 対象となった職員等の人格や尊厳を傷つけ、心身に大きな影響を及ぼし、心身の健康を害することがある。
- (g) 職員等を萎縮させ、働く意欲を低下させるとともに、能力発揮を阻害する。
- (h) 職場の秩序を乱し、職場環境を悪化させるとともに、正常な業務運営の妨げとなる。
- (i) 職員の職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となることがある。

### (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

#### ア 用語の定義等

- (7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、「妊娠等をしたことに関する言動や制度等の利用（妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）に関する言動により職場環境が害されるもの」をいう。
- (i) (7)の言動であっても、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言動によるものは該当しない。
- (ii) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、職員の上司又は同僚（部下を含む。以下同じ。）の言動によるものが該当する。

#### イ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの形態

##### (7) 制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用に関する言動により職場環境が害されるものをいい、典型的な例として、次のようなものがある。

- ① 職員が、制度等の利用の請求等をしたい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又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、任用上や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。
- ② 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したり同僚に伝えたりしたところ、上司又は同僚が当該職員に対し当該請求等をしないように言うなど、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。
- ③ 職員が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。

##### 【具体的な行為の例】

- 育児休業の取得を部下から相談され、「次の昇格はないと思う。」と言う。
- 介護休暇の利用を同僚から相談され、「自分だったら利用しないで介護する。あなたもそうすべき。」と言う。「でも、自分は利用したい。」と再度言われたが、同じ発言をし、利用をあきらめさせた。
- 「あなただけ短時間勤務をするのは、周りが迷惑する。周りへの配慮が足りない。」と繰り返し言う。

##### (i) 状態への嫌がらせ型

妊娠等をしたことに関する言動により職場環境が害されるものをいい、典型的な例として、次のようなものがある。

- ① 職員が、妊娠等をしたことを上司に相談したことにより、上司が当該職員に対し、(7)の①の不利益な取扱いを示唆すること。

- ② 職員が、妊娠等をしたことにより、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。

【具体的な行為の例】

- 妊娠した臨時職員に、「他の人を雇うので早めに辞めてもらいたい。」と言う。
- 「妊婦はいつ休むか分からないから仕事を任せられない。」と繰り返し言い、理由なく仕事をさせない状況となる。
- 「妊娠するなら忙しい時期を避けてほしかった。」と繰り返し言う。

ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが及ぼす影響

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが及ぼす影響には、次のようなものがある。

- (ア) 制度等の利用が十分にできず、心身に強いストレスがかかる場合は、妊産婦と胎児両方の健康に影響が出る可能性がある。
- (イ) 女性職員の能力発揮の阻害要因となり、専門性を高めたり、管理職になって活躍したりすることをちゅうちょする態度につながる。
- (ロ) 育児参加を希望する男性職員、介護責任を負う男性・女性職員等あらゆる職員のワーク・ライフ・バランスが実現できず、職員の離職や生産性の低下という現象が生ずる。
- (ハ) 職員の職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となることがある。

## 4 ハラスメント対策推進の基本的対応

### (1) 取組の基本姿勢

ハラスメントのない良好な職場環境の創出と公務能率の確保を図るため、次の三点を取組の基本姿勢として総合的なハラスメント対策を推進する。

#### 〔意識の改革〕

とるべき言動やハラスメントが及ぼす影響等について職員の認識を深める。

#### 〔被害の防止・支援〕

ハラスメントに対する相談体制を充実させるとともに、具体的事案が発生したときは、速やかに適切な措置をとる。また、ハラスメント被害者の支援に努める。

#### 〔厳正な対処〕

ハラスメントが認められたときは、懲戒処分その他により厳正に対処する。

### (2) ハラスメントの発生と被害の防止対策

ハラスメント発生に関する次のような背景を踏まえ、その発生と被害の防止を図るため、次のとおり職員行動指針を定めるとともに、ハラスメントに関する職員の意識啓発と注意喚起等に取り組む。

【セクシュアル・ハラスメントが発生する背景】

- ① 互いを対等なパートナーとして見ていない。
- ② 相手の立場や気持ちに無関心である。
- ③ 相手を性的な関心や欲求の対象として見ている。
- ④ 性的な言動の受け止め方には個人間、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動は許されるなどという勝手な思い込みをしている。
- ⑤ 性に関する固定観念や役割意識がある。
- ⑥ 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つとしない職場の空気がある。

【パワー・ハラスメントが発生する背景】

- ① 人材を育成しようという視点が欠けている。
- ② 相手の立場や気持ちに無関心である。
- ③ 業務指導の範囲内と思い込むなど、自身の行為を過信している。
- ④ 性格が他罰的であり、また権力をもって主導権を握ろうとする。
- ⑤ 仕事のストレスなどでイライラしている。
- ⑥ 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つとしない職場の空気がある。

【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが発生する背景】

- ① 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど、制度等の利用をしにくい。
- ② 妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員の業務負担への配慮がない。

ア 職員行動指針

(ア) 全職員

- ① 他の者の人格と尊厳を尊重し、相手の立場をおもんばかった言動をとること。また、職場におけるコミュニケーションづくりに努めること。
- ② 制度等の利用に関し知識を持つとともに、制度等の利用に当たっては、自身の体調や利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。
- ③ ハラスメントを見聞きした場合は、必要に応じて上司等に相談し加害者に注意を促したり、被害者が一人で悩みを抱え込むことがないように積極的に声を掛けたりするなど、被害者の支援に努めること。
- ④ ハラスメントについて問題提起する職員等を疎んじたり、当事者間の問題として看過したりしないようにすること。
- ⑤ 万一ハラスメントを受けたときは、自分の意思を相手に伝えたり、信頼できる人や相談員等に相談したりするなど、勇気を出して行動すること。また、ハラスメントの発生日時、内容等について記録しておくこと。

(イ) 管理監督者

- ① 職員がその能力を十分に発揮することのできるよう、職場におけるコミュニケーショ

ンづくりなど、良好な職場環境の創出に努めること。

- ② 職員を指導・育成する立場にあることなど自らの責任と権限を自覚し、ハラスメントの防止に努め、いやしくも自らの言動がハラスメントに当たることのないよう注意すること。
- ③ 業務体制の整備について、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うこと。
- ④ ハラスメントの相談等を行った職員等が不利益を受けることがないように配慮すること。
- ⑤ 万一自らの職場でハラスメントが発生したときは、問題解決のため迅速かつ的確に対応すること。

#### イ 意識啓発等の取組

- (ア) 階層別研修や公務員倫理研修の場などにおいて、具体的事例を用いたハラスメント防止のための研修を実施する。
- (イ) ハラスメント・チェックシートにより、日頃の言動がハラスメントに当たっていないかどうかの診断を行う。
- (ロ) 被害者及び加害者が特定されないよう十分配慮の上、ハラスメントの発生事例を庁内LANの全庁掲示板に掲載するなど、ハラスメントに関する注意喚起に取り組む。
- (ハ) パンフレットの作成・配付や庁内LAN全庁資料室への掲載により、この基本方針の周知徹底を図る。

### (3) 相談体制

ハラスメントに早期に対応し、被害が防止できるよう、被害者等に対する相談体制の充実を図る。

#### ア 相談員の配置等

- (ア) 人事課長及び人事課サービス担当課長をハラスメント相談員として配置するほか、各局・区等に複数のハラスメント相談員を置く。
- (イ) 各局・区等の相談員には各局・区等の人事担当課長を必ず充てるものとし、また、相談員のうち1名は女性職員となるよう努める。
- (ロ) 人事課長及び人事課サービス担当課長は、自ら相談に当たるとともに、各局・区等の相談員の取組を支援する。
- (ハ) 人事課は、適切な相談の実施に資するため、ハラスメント相談対応マニュアルを作成するとともに、相談員に対する研修を実施する。
- (ニ) 相談は、面談、電話、手紙、電子メール等により実施する。
- (ホ) 相談は、ハラスメントを受けた者のほか、ハラスメントをした者、これらの上司・同僚

その他の関係者もすることができる。

#### イ 相談員の基本姿勢

- (ア) 相談員は、相談内容等が漏れないよう秘密を厳守するとともに、関係者のプライバシーその他の人権を尊重する。また、相談者が不利益な取扱いを受けないよう十分な配慮を行う。
- (イ) 相談員は、相談者の気持ちや意向を傾聴し、その理解に努める。
- (ロ) 相談員は、事態を悪化させないため、迅速な対応に努める。

#### (4) 解決のためのプロセス

相談員、各局・区等の人事担当課（以下「人事担当課」という。）及び人事課は、相談者の意向を尊重しながら、相互に連携し、迅速かつ的確に次の取組を進める。

#### ア 相談

- (ア) 相談員は、相談者から相談を受け、事実関係の把握に努める。
- (イ) 相談員は、被害者自身が自己防衛や解決のための行動ができるよう助言を行う。
- (ロ) 相談員は、必要に応じて被害者に対しカウンセリングの専門機関の情報を提供し、カウンセリングを受けることを勧めるなど、被害者の精神的・身体的な負担の軽減に努める。
- (ハ) 相談員は、被害の防止を図るため必要があると認めるときは、被害者の意向を確認の上、状況に応じた対応措置について被害者の所属する人事担当課と協議する。この場合において、人事担当課は、必要に応じて人事課と協議する。
- (ニ) 相談員は、被害者の意向を確認の上、被害者の所属する人事担当課（相談者が人事課による調査を希望する場合は人事課）に事実関係の調査やハラスメントの認定が行われた場合の措置の検討・実施を依頼する。

#### 【対応措置の例】

- 相談員が、加害者の所属長に状況の把握を依頼するとともに、状況等に応じ所属長が加害者に注意や指導を行う。
- 被害者と加害者ができるだけ接触しないようにするため、席の位置の変更や配置換え等を行う。

#### イ 調査等

- (ア) 人事担当課又は人事課は、相談員の依頼に応じて、加害者に対する事情聴取その他調査を行う。
- (イ) 人事担当課又は人事課は、必要があると認めるときは、被害者の了解を得て、加害者又は加害者の上司・同僚等の関係者に対する事情聴取その他調査を行う。
- (ロ) 人事担当課又は人事課は、被害者等のプライバシーを保護するとともに、被害者が二次被害を受けることがないように十分に配慮して調査を行う。

- (f) 人事担当課又は人事課は、公正かつ真摯に調査等を行うとともに、相談内容と対比するなどして事実関係の把握に努める。
- (g) 人事担当課は、自ら行った調査等の結果を人事課に報告する。

【二次被害の例】

- 加害者の被害者に対するハラスメントがエスカレートする。
- 被害者を誹謗中傷する噂が流布される。
- 被害者が職場内で疎んじられる。

ウ ハラスメントの認定

- (f) 人事課は、調査等の結果を基に事実確認を行った上、ハラスメントに当たるかどうかの認定を行う。その確認や認定に際し、人事課は追加調査等を行い、又は人事担当課に追加調査等を依頼することができる。
- (g) 事実確認又はハラスメントの認定は、必要に応じて広島市ハラスメント対策相談員の意見を聴いた上で行う。
- (h) 人事課は、事実確認及びハラスメントの認定の結果（以下「認定結果等」という。）を人事担当課に報告する。
- (i) 人事担当課は、認定結果等を相談者（相談者が被害者又は加害者でない場合に限る。）、被害者及び加害者に伝える。

エ 加害者に対する措置

- (f) 人事課は、認定結果等を基に、事案に応じて加害者に対する懲戒処分、配置換え等の措置について検討し、必要があると認めるときは、速やかにその措置を実施する。
- (g) 懲戒処分や配置換え等以外の措置については、人事担当課と人事課が協議の上、速やかに実施する。

【懲戒処分や配置換え等以外の措置の例】

- 人事担当課長からの要請に基づき、所属長が加害者に注意や指導を行う。
- 人事担当課長からの要請に基づき、所属長が席の位置の変更等を行う。
- 人事担当課長が、加害者に注意や指導を行う。
- 人事担当課長が、加害者の被害者に対する謝罪等の仲立ちを行う。

オ 被害者への対応

人事担当課及び人事課は、被害の状況に応じて被害者の支援に努める。

【被害者への対応例】

- カウンセリングの専門機関の情報を提供し、カウンセリングを受けることを勧める。
- 加害者に対する措置の内容を被害者に伝える。
- 必要に応じて被害者の配置換えを行う。

#### カ 所属等におけるハラスメントの再発防止

- (ア) 相談員又は人事担当課は、ハラスメントに係る事案が解決した後も、所属長に要請するなどして被害者や加害者等のフォロー・アップに努める。
- (イ) 所属長は、職場研修の実施などによりハラスメントの再発防止に努める。
- (ウ) 所属長及び相談員は、報復等の二次被害のおそれがあると認めるときは、速やかに人事担当課に報告するとともに、必要に応じて人事課と協議し、二次被害の防止に努める。

### (5) プライバシーの保護等

#### ア プライバシーの保護

相談員その他関係職員は、被害者や加害者等のプライバシーを保護するとともに、相談等に関与する過程で知り得た個人情報や相談内容等を漏らしてはならない。

#### イ 不利益な取扱いの禁止

- (ア) 加害者その他関係職員は、被害者等がハラスメントに関する相談をしたことや調査への協力をしたことを理由として、不利益な取扱いを行ってはならない。
- (イ) 加害者その他関係職員が不利益な取扱いを行った場合は、別途厳正に対処する。

#### 【不利益な取扱いの例】

- 被害者等をトラブルメーカーとして冷遇する。
- 被害者等の人事評価を不当に低くする。
- 被害者等に対し退職や配置換え希望を出すよう迫る。

#### ウ 虚偽の申立ての禁止

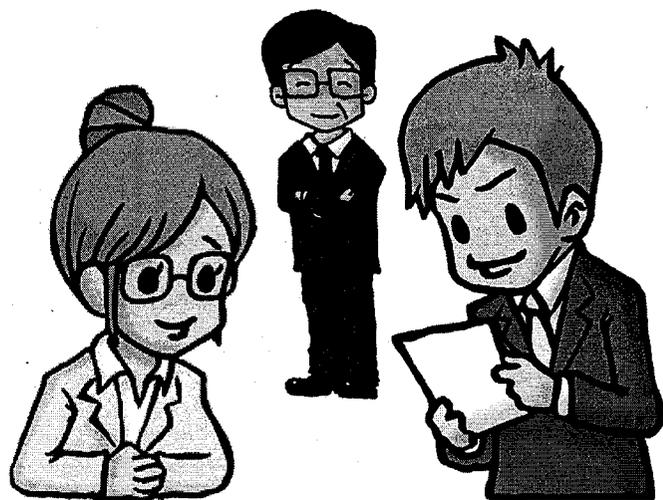
ハラスメントに関する虚偽の申立てをしてはならない。

### 5 広島市ハラスメント対策相談員の指導・助言

- (1) この基本方針の実施に当たっては、必要に応じ広島市ハラスメント対策相談員の意見を聴き、指導・助言を受けながら取り組む。
- (2) 広島市ハラスメント対策相談員は、次に掲げる事項に対する意見を述べるものとする。
  - ア ハラスメント防止策の推進に関すること。
  - イ ハラスメント事案の事実認定及び解決策に関すること。
  - ウ ハラスメント被害者に対するメンタルケアに関すること。
  - エ ハラスメント関係者に対する指導及び助言に関すること。
  - オ その他ハラスメント対策の推進に関すること。

# ハラスメントのない 職場環境づくり

ハラスメントの発生と被害の防止のために



平成29年8月

企画総務局人事部人事課

## セクハラの定義

「人を不快にさせる性的な言動」。本人は違うと思っても、他の者がセクハラだと不快に感じれば、ほとんどがセクハラに当たります。

## パワハラの定義

「職権や職務上の優越的立場などを背景に適正な業務の範ちゅうを超えてする、相手の人格と尊厳を侵害し、又は職場環境を悪化させる言動により職場環境が害されるもの」。例えば、暴行など身体的な攻撃、脅迫や侮辱など精神的な攻撃、無視など人間関係の切り離し、明らかに不合理な業務命令など。部下から上司、同僚同士で起きる場合もあります。

## 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの定義

「妊娠等をしたことに関する言動や制度等の利用(妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用)に関する言動により職場環境が害されるもの」。ただし、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言動によるものは該当しません。

## ハラスメントの防止のために

- 1 相手の立場に立った言動、良好なコミュニケーションづくりに努めましょう。
- 2 ハラスメントを見聞きしたときは、ハラスメントを受けている人の支援に努めましょう。
- 3 管理監督者は、特に次のことに留意してください。
  - (1) コミュニケーションづくりなど、良好な職場環境づくりに努めること。
  - (2) 自らの言動がハラスメントに当たることがないように注意すること。



## チェックしてみましょう

- 相手を性的対象として見て誘ったりする。
- 何かあるとエッチな話を話題にする。
- 背中などにタッチするのは問題ないと思う。
- 「男だから。」「女だから。」といった意識がある。
- 必要以上に厳しい言葉で叱ることがある。
- イライラして、つい人に当たることがある。
- 自分と合わない・気に入らないからと、わざと避けたり、厳しい言動で接したりすることがある。
- 飲み会への参加などを無理強いすることがある。
- 挨拶をされても、挨拶を返さないことがある。
- 職場でのコミュニケーションが不足している。
- 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動を頻繁に行っている。

## ハラスメントを受けたときは

一人で抱え込むのは大変つらいことです。一歩踏み出して、信頼できる人やハラスメント相談員に相談してみましょう。

また、ハラスメントを受けたと思ったときは、日時や具体的内容などを記録しておきましょう。

### ハラスメントの相談窓口

#### ◆ハラスメント相談員

各局・区等に複数（男性及び女性）のハラスメント相談員を置いています。相談員は、庁内 LAN 資料室の「04 人事・給与関係」に掲載しています。

#### ◆人事課サービス担当課長（男性相談員）

直通電話 504-2049

内線電話 2319

専用アドレス [m-harassment@city.hiroshima.lg.jp](mailto:m-harassment@city.hiroshima.lg.jp)

#### ◆福利課職員健康管理担当課長（女性相談員）

直通電話 504-2059

内線電話 2370

専用アドレス [f-harassment@city.hiroshima.lg.jp](mailto:f-harassment@city.hiroshima.lg.jp)

相談は、ハラスメントを受けた人だけでなく、上司・同僚などもできます。また、面談（要予約）のほか、電話・メール・手紙でも相談できます。

相談したことで二次被害などが起きることがないように、プライバシーや秘密を守り、相談者の意向を尊重して対応します。