

職場におけるハラスメントの 防止及び対応に関する指針

— ハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けて —

令和8年10月1日

目次

1 趣旨	1
2 基本方針	1
3 各ハラスメントの概念と用語等の定義	1
(1) セクシュアル・ハラスメントとは	1
(2) パワー・ハラスメントとは	1
(3) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントとは	1
(4) 求職者等に対するハラスメントとは	2
4 各ハラスメントの内容	4
(1) セクシュアル・ハラスメント	4
①セクシュアル・ハラスメントの内容	5
(2) パワー・ハラスメント	6
①パワー・ハラスメントの内容	7
(3) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント	8
①妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの内容	9
②防止措置が必要となるハラスメント	10
③ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例	12
(4) 求職者等に対するハラスメント	13
①求職者等に対するハラスメント等の禁止	13
②求職活動等に関するルール	13
5 所属長等管理監督者の責務	14
6 職員が認識すべき事項	15
(1) 各ハラスメント共通の事項	15
(1)－1 セクシュアル・ハラスメントの場合	15
①意識の重要性	15
②基本的な心構え	15
(1)－2 パワー・ハラスメントの場合	16
①基本的な心構え	16
(1)－3 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの場合	17
①基本的な心構え	17
②所属長等監督者として認識すべき事項	17
③妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項	17
7 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項	18
8 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項	19
(1) 基本的な心構え	19
(2) ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応	19
9 相談体制	20
(1) 職員間におけるハラスメント	20
①相談窓口	20
②相談体制	21
(2) 求職者等に対するハラスメント	22
10 相談のあり方	23

（１）基本的な心構え	・ ・ ・ ・ ・	23
（２）相談の事務の進め方	・ ・ ・ ・ ・	23
①相談を受ける際の相談員の体制等	・ ・ ・ ・ ・	23
②相談者からの事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項	・ ・ ・ ・ ・	24
③行為者とされる者からの事実関係等の聴取	・ ・ ・ ・ ・	25
④第三者からの事実関係等の聴取	・ ・ ・ ・ ・	25
⑤相談者に対する説明	・ ・ ・ ・ ・	25
（３）問題処理のための具体的な対応例	・ ・ ・ ・ ・	26
①セクシュアル・ハラスメントの場合	・ ・ ・ ・ ・	26
②パワー・ハラスメントの場合	・ ・ ・ ・ ・	27

1 趣旨

この指針は、非常勤職員を含むすべての職員及び求職者等（以下、「職員等」という。）の利益の保護及びその能力の有効な発揮を目的として、職場におけるハラスメントの防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 基本方針

職場におけるハラスメントは、職員等の個人としての尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序、業務の遂行や求職者等による求職活動等を阻害する重大な問題である。

大阪府においては、事業主の責務として、ハラスメントに関する職員への啓発、研修及び相談体制の整備など総合的・組織的な対策を講じるとともに、所属長等管理監督者はもとより職員一人ひとりが、ハラスメントについて正しい理解のもとに十分な認識をもって、すべての職場でハラスメントのない快適な働きやすい環境づくりを進める。

3 各ハラスメントの概念と用語等の定義

（１）セクシュアル・ハラスメントとは

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及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のことをいう。

セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること、セクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること及び求職者等の求職活動等が阻害されることをいう。

（２）パワー・ハラスメントとは

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員等の人格若しくは尊厳を害し、職員の勤務環境が害されること及び求職者等による求職活動等が阻害されることをいう。

（３）妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントとは

職場において行われる他の職員からの妊娠・出産、育児休業・介護休暇等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性や育児休業・介護休暇等を申出・取得した職員の就業環境が害されること及び求職者等による求職活動等が阻害されることをいい、妊娠等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。

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に

については、職場における妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントには該当しない。

（４）求職者等に対するハラスメントとは

職員によるハラスメント及びそれに類する行為により求職者等による求職活動等が阻害されることをいう。

【用語等の定義】

○「他の者を不快にさせる」とは

職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。

○「職場」とは

職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。

○「性的な言動」とは

性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

○「職員の勤務環境が害されること」とは

職員が、直接又は間接的にハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。

○「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは

職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。

○「勤務条件につき不利益を受けること」とは

昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

○「求職者等」とは

- ・府の求人に応募する者
- ・府が実施する業務説明会その他の採用に資する活動に参加する者及び職場実習等に参加する者

○「求職活動等」とは

求職者等が行う職業選択に資する一切の活動（オンラインを介して行われるものを含む。）のことをいい、例えば、採用面接や就職説明会、インターンシップ等への参加が含まれる。

○「求職者等の求職活動等が阻害されること」とは

求職者等の求職活動等における能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

○「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは

当該言動を受ける職員等が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいう。典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられる。

- ・ 職務上の地位が上位の職員による言動
- ・ 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な状況下で行われるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

○「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれる。

- ・ 明らかに業務上必要性がない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務の目的を達成するための手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員等の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員等の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとする。

○「他の職員」とは

上司である所属長等管理監督者や同僚職員を含めた職員をいう。

4 各ハラスメントの内容

(1) セクシュアル・ハラスメント

男女雇用機会均等法第 11 条において、職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることが義務付けられています。

＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

① セクシュアル・ハラスメントの内容

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

ア 職場内外で起きやすいもの

性的な内容の発言関係	
性的な関心、 欲求に基づくもの	スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする
	聞くに耐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
	性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする
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」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言する
	「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする
	性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりする

性的な行動関係	
性的な関心、 欲求に基づくもの	ヌードポスター等を職場に貼る
	雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする
	身体を執拗に眺め回す
	食事やデートにしつこく誘う
	性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送る
	身体に不必要に接触する
	浴室や更衣室等をのぞき見る
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職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する

イ 主に職場外で起きるもの

性的な行動関係	
性的な関心、欲求に基づくもの	性的な関係を強要する
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

(2) パワー・ハラスメント

労働施策総合推進法第31条において、職場におけるパワー・ハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることが義務付けられています。

＜労働施策総合推進法（抄）＞

（職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第三十一条 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

① パワー・ハラスメントの内容

パワー・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

暴力 傷害	- 書類で頭を叩く。 - 部下を殴ったり、蹴ったりする。 - 相手に物を投げつける。
暴言 名誉毀損 侮辱	- 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 - 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 - 相手を罵倒・侮辱するような内容のメール等を複数の職員宛てに送信する。
執拗な非難	- 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し、文書の書き直しを命じる。 - 長時間厳しく叱責し続ける。
威圧的な行為	- 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 - 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わさず部下に責任転嫁したりする。
実現不可能 無駄な業務の強要	- これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 - 緊急性がないにもかかわらず毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 - 部下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。 - 緊急性がないにもかかわらず、深夜に業務に関するメールを送る。 - 勤務時間外に相手に何の配慮もせず業務に関する指示をメールで送る。
仕事を与えない 隔離 仲間外し 無視	- 気に入らない部下に仕事をさせない。 - 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 - 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 - 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。
個の侵害	- 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 - 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

(注)・性的指向又は性自認（SOGI）に関する侮辱的な言動や職員の了解を得ずに SOGI などの機微な個人情報を他の職員に暴露すること又は SOGI などの機微な個人情報を職員が開示することを強要する若しくは禁止することが職場におけるパワー・ハラスメントに該当し得る。職場におけるセクシュアル・ハラスメントや求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントは相手の SOGI にかかわらず該当し得る。

・上記の言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨に理解されてはならない。

（３）妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

男女雇用機会均等法第 15 条及び育児・介護休業法第 25 条において、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、事業主に防止措置を講じることが義務付けられています。

＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

＜育児・介護休業法（抄）＞

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

① 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの内容

職場における妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントは、他の職員から行われる制度又は措置（以下、「制度等」という。）の利用への嫌がらせや状態への嫌がらせによるものとする。

ア 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就業環境が害されることをいう。

【対象となる制度等】

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が対象とする制度	
妊産婦健康診査	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則（以下「勤務時間規則」という。）第 10 条第 11 号
産前休暇	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「勤務時間条例」という。）第 15 条第 3 項
育児時間	勤務時間条例第 15 条第 4 項
育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限	勤務時間条例第 8 条
坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限	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施行規則（以下「均等則」という。）第 2 条の 3 第 4 号関係
軽易な業務への転換	均等則第 2 条の 3 第 6 号関係
出生サポート休暇	勤務時間規則第 10 条第 21 号

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が対象とする制度	
育児休業	地方公務員の育児休業等に関する法律第 2 条
部分休業	地方公務員の育児休業等に関する法律第 19 条
子育て部分休暇	勤務時間条例第 17 条
子の看護休暇	勤務時間規則第 10 条第 15 号
介護休暇	勤務時間条例第 16 条
介護時間	勤務時間条例第 16 条の 2
短期介護休暇	勤務時間規則第 10 条第 16 号
深夜勤務等の制限	勤務時間条例第 8 条第 1 項及び第 2 項
時間外勤務の免除	勤務時間条例第 8 条第 3 項

時間外勤務の制限	勤務時間条例第8条第4項
早出遅出勤務	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第5条及び職員の勤務時間、休日、休暇等に関する事務取扱要領

イ 状態への嫌がらせ型

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及び求職者等による求職活動等が阻害されることをいう。

【対象となる妊娠又は出産に関する事由（以下、「妊娠等したこと」という。）】

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が対象とする制度又は措置

- 妊娠したこと（均等則第2条の3第1号関係）
- 出産したこと（均等則第2条の3第2号関係）
- 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の3第4号関係）
- 産後の就業原則の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の3第5号関係）
- 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労働能率が低下したこと（均等則第2条の3第9号関係）

なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、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。

② 防止措置が必要となるハラスメント

不利益な取扱いを示唆するもの

職員が、妊娠等したことや制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその職員に対し、不利益な取扱いを示唆すること。

（例）

- 育児休業の取得を上司に相談したところ、「次の昇格はないと思う」と言われた。
- 時間外勤務の免除について上司に相談したところ、「今年度の評価は下がるよ」と言われた。
- 産前休暇の取得を上司に相談したところ、「休みをとるならやめてもらう」と言われた。

制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

- ・ 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ところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
- ・ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げよう言うこと。
- ・ 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと。（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
- ・ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げよう言うこと。（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

（例）

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 介護休暇について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

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、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、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をいう。以下同じ。）をすること。（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、さらに言うことを含む。）

（例）

- ・ 上司や同僚が「時間外勤務の制限をしている人にたいした仕事はさせられない。」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- ・ 上司や同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性職員が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（当該女性職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、さらに言うことを含む。）

（例）

- ・ 上司や同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない。」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）。
- ・ 上司や同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）。

③ ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

ア 「制度等の利用」に関する言動の例

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

業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診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

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

※制度等の利用を希望する職員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。

イ 「状態」に関する言動の例

長時間勤務している妊婦に対して、「妊婦には長時間勤務は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する

上司や同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する

上司や同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良くはないか」と配慮する

※上記のような配慮については、妊婦本人にはこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、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。

（４）求職者等に対するハラスメント

男女雇用機会均等法第 13 条において、求職活動等における性的な言動に起因する問題について、事業主に防止措置を講じることが義務付けられています。また、同趣旨に関連し、求職活動等におけるパワー・ハラスメントに類する行為及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに類する行為についても、事業主は必要な注意を払うよう努めることが望ましいとされています。

「男女雇用機会均等法」

（求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十三条 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この項及び同条第一項において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

① 求職者等に対するハラスメント等の禁止

職員は、求職者等に対して、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント及びそれに類する一切の行為をしてはならない。

② 求職活動等に関するルール

ア 職員は、面談等を通じて知り得た求職者等の個人情報を、大阪府個人情報の保護に関する法律施行条例等に基づき適正に管理するとともに、私的な交流に使用してはならない。

イ 職員は、求職者等に連絡する場合、私用のメールアドレスやアカウント等を使用してはならない。

ウ 職員は、求職者等と個室で面談等を行う場合、原則複数人で対応する。

5 所属長等管理監督者の責務

各ハラスメント共通の責務	○ ハラスメントの防止を図るため、職場研修等を通じ、日頃から所属職員の意識啓発に努めること。また、ハラスメントが生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。 ○ 勤務環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう勤務環境に十分注意を払い、問題が発生した場合に迅速かつ適切に対応すること。 ○ 職員等から相談を受けた場合には、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。また、相談を行ったこと等による職員等への不利益な取扱いを行わないこと。 ○ 職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと ○ 職員等が他の任命権者の組織に属する職員（他の事業主が雇用する労働者や他の行政機関の職員等を含む）からハラスメントを受けたとされる場合には、当該組織の所属長等管理監督者に対し当該職員に対する調査や指導等の対応を要請すること。また、対応を求められた場合は、これに応じて必要と認める協力を行うこと。
パワー・ハラスメントの責務	○ 所属長等管理監督者は、パワー・ハラスメントに対する正しい知識を持ったうえで、普段から職員とのコミュニケーションを大切にし、指導や助言にあたって誤解や行き違いを生まないように十分留意すること。 ○ 職務上の権限を持つ者や指導的な立場にある者は、パワー・ハラスメントの防止に努めつつ、組織運営上必要である場合には、以下の点に留意し、職員に対して適切な指導や助言を行い、育成に努めるものとする。 ・ 職員を育成するという意識を持って指導すること ・ 業務の方向性を示した上で指導すること ・ 指導するタイミング、場所、方法など状況に応じて適切に指導すること
妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの責務	○ 所属長等管理監督者は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用について、十分な周知を行うこと。

※職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、行き過ぎた苦情等があった場合は、「大阪府カスタマーハラスメント対策基本方針」等を踏まえ、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ること。

6 職員が認識すべき事項

職員は、自らの人権感覚をみがくとともにお互いの人格を尊重し、良好な職場環境の維持に努めるとともに、次の点に留意し、ハラスメントをしないよう努める。

(1) 各ハラスメント共通の事項

懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

(1) ー1 セクシュアル・ハラスメントの場合

① 意識の重要性

職員一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- お互いの人格を尊重しあうこと
- お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと
- 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
- 女性を劣った性として見る意識をなくすこと
- 相手の性的指向又は性自認にかかわらず、該当することがあるということ

② 基本的な心構え

職員は、次の事項について十分認識しなければならない。

- 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。
 - ・ 親しさを表すつもりの方であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - ・ 不快に感じるか否かには個人差があること。
 - ・ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
 - ・ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。
セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

- 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。
 - ・ 職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。
- 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。
 - ・ 行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。
- 性別に関わらず行為者にも被害者にもなり得る可能性があること、異性に対するものだけでなく同性に対するものも該当する可能性があること。

（１）ー２ パワー・ハラスメントの場合

① 基本的な心構え

- パワー・ハラスメントは、職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員等の人格若しくは尊厳を害し、又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、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。
- 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、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。
- 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十分見極めた上で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。
- 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が求められること。
- 同一所属内の職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他所属の職員との関係にも十分留意しなければならない。
- 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。

(1) 一3 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの場合

① 基本的な心構え

- 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- 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。

② 所属長等監督者として認識すべき事項

所属長等監督者は、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

- 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

（例）

業務体制の整備については、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ものとする。

③ 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員は、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントに係る言動を受けないために、次の事項について十分認識しなければならない。

- 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の利用ができるという知識を持つこと。
- 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の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。

7 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大きいことから、ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 職場内のハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

- 職場からハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- ・ ハラスメントにあたる言動等が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

- ・ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

8 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

(1) 基本的な心構え

職員は、ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- **一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。**

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

- **ハラスメントに対する行動をためらわないこと**

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

(2) ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

職員はハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- **嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること**

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

- **一人で抱え込まず信頼できる人に相談すること**

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

- **当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション**

パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思っての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。

9 相談体制

(1) 職員間におけるハラスメント

ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行える体制として、以下の相談窓口を設置する。

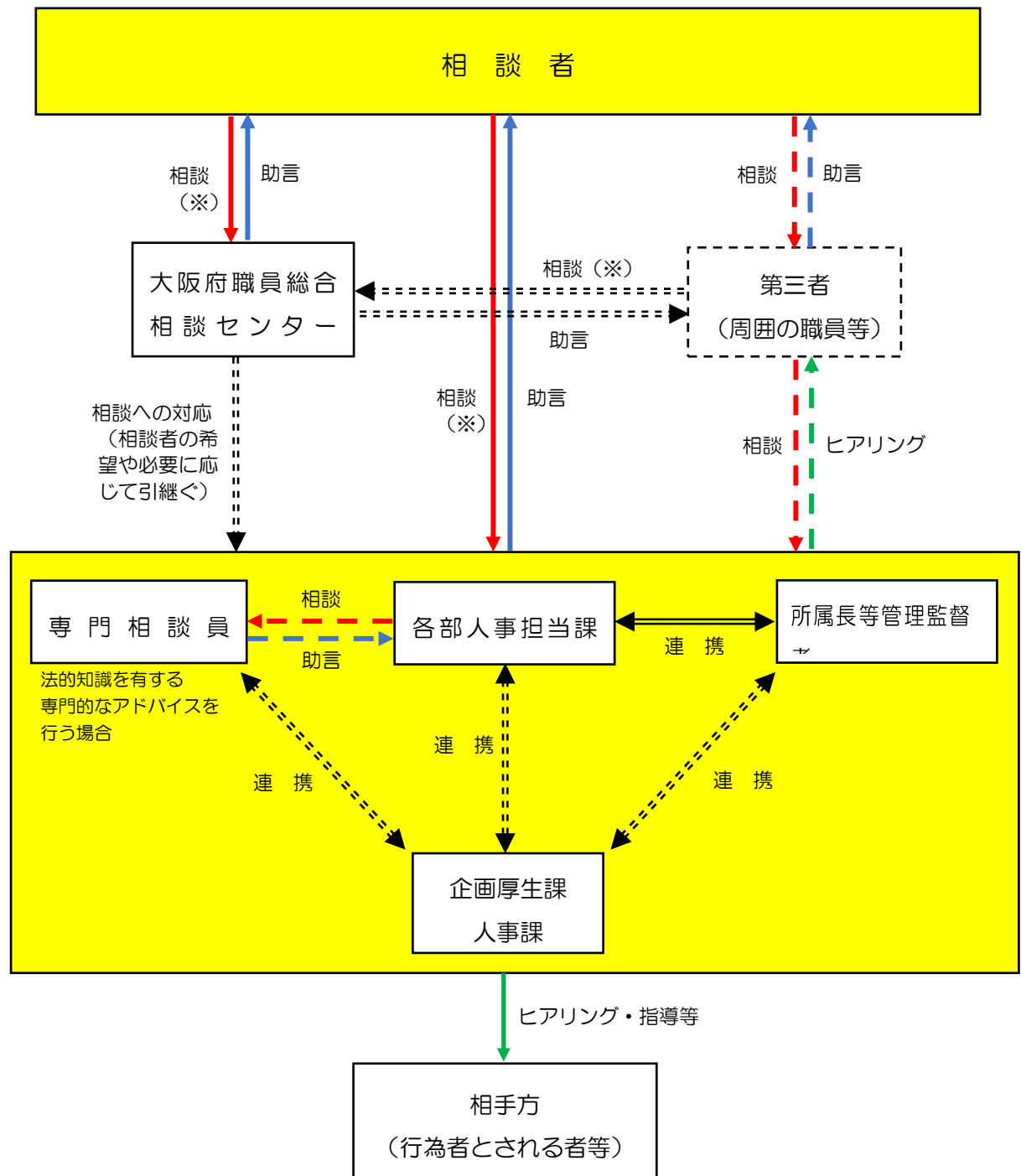
相談を受けるにあたっては、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の必要な調査を行う。

調査によりハラスメントが確認された場合には、相談者への助言を含め、必要に応じて迅速かつ適切に対応する。

① 相談窓口

職員総合相談センター	- 相談者に適切なアドバイスを行う。 - 相談者の希望や必要に応じて、専門相談員、各部人事担当課、所属長等管理監督者、企画厚生課、人事課へ引継ぐ。
専門相談員 (府が委嘱している弁護士)	- 相談者に対して職場におけるハラスメントに関する専門的なアドバイスを行う。 - 必要に応じ、企画厚生課、人事課、各部人事担当課及び所属長等と連携し行為者とされる者に対してヒアリング・指導を行う。
所属長等管理監督者	- 相談者に適切なアドバイスを行う。 - 必要に応じ、他の者からヒアリングを行う。 - 必要に応じ、企画厚生課、人事課、各部人事担当課及び専門相談員と連携し、行為者とされる者に対してヒアリング・指導を行う。
各部人事担当者	- 相談者に適切なアドバイスを行う。 - 必要に応じ、企画厚生課、人事課、所属長等管理監督者及び専門相談員と連携し、行為者とされる者に対してヒアリング・指導を行う。
企画厚生課 人事課	- 必要に応じ、所属長等管理監督者及び各部人事担当者と連携しながら調査を行う。 - 法的知識を有する専門的なアドバイスが必要な場合、専門相談員への相談の調整等を行う。

② 相談体制



(注)

- ・総務部における「各部人事担当課」は企画厚生課または人事課
- ・「(※) 相談」は、大阪府職員総合相談センターまたは、専門相談員、各部人事担当課、所属長等のいずれかに行うだけでもよい
- ・点線の矢印は、必要に応じて行う場合を指す
- ・専門相談員に相談を行う際、相談窓口を経由してから行う。なお、相談の際は、原則として相談窓口となった者が同席する。

(2) 求職者等に対するハラスメント

職員による求職者等に対するハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行える体制として、以下の相談窓口を設置する。

相談を受けるにあたっては、『10 相談のあり方』を踏まえ、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の必要な調査を行う。

調査によりハラスメントが確認された場合には、相談者への助言を含め、必要に応じて迅速かつ適切に対応する。

【相談窓口】

主に競争試験に関するもの	人事委員会事務局 任用審査課
主に選考（非常勤職員・臨時的任用職員に係るものを含む。）に関するもの	総務部 人事課

※教育委員会・公安委員会が実施する選考等に関するものは対象外

10 相談のあり方

実際に相談を受けるに当たっては、次の点を念頭に置いて、迅速かつ適切に対応することが必要である。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮が必要である。

（１）基本的な心構え

相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

（２）相談の事務の進め方

① 相談を受ける際の相談員の体制等

- 相談を受ける際には、原則として２人の相談員で対応すること。
- 相談を受けるに当たっては、相談を行う職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するよう努めること。
- 相談員は、相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- 実際に相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞きされないよう周りにから遮断した場所で行うこと。

② 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

○ 相談者の求めるものを把握すること

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

○ どの程度の緊急性があるのかについて把握すること

相談者の心身の状態等に鑑み、相談への対応に当たりどの程度の緊急性があるのかを把握する。

○ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと

特に相談者が被害者の場合、ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。

また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。

○ 事実関係については、次の事項を把握すること

- ・ 当事者（ハラスメントの被害者及び行為者とされる者）間の関係
- ・ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- ・ 相談者は、行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。
- ・ 所属長等監督者に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

○ 聴取した事実関係等を相談者に確認すること

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

○ 聴取した事実関係等については、必ず記録して保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

③ 行為者とされる者からの事実関係等の聴取

○ 原則として、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。

ハラスメントが比較的軽微なものであり、対応に緊急性がない場合などは、所属長等監督者の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

○ 行為者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、行為者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

○ 行為者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

④ 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされるハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

⑤ 相談者に対する説明

相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。

(3) 問題処理のための具体的な対応例

① セクシュアル・ハラスメントの場合

所属長や各部人事担当者等が、相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

ア セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの相談例

職員の所属長等監督者に対し、行為者とされる者に指導するよう要請する。

職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に緊急性がないと判断されるものについては、職場の所属長等監督者に状況を観察するよう要請し、行為者とされる者の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

行為者に対して直接注意する。

性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、行為者は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談を受けた所属長や各部人事担当者等が行為者に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

被害者に対して指導、助言をする。

職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、被害者がそれを苦痛に感じている場合については、被害者自身が相手の職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。

当事者間のあっせんを行う。

被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った行為者に謝罪を求めている場合において、行為者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を行為者に伝え、行為者に対して謝罪を促すようあっせんする。

人事上必要な措置を講じるため、企画厚生課、人事課と連携をとる。

セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と行為者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、企画厚生課、人事課と十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

イ セクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談例

昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周囲の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

ウ 第三者からの相談例

同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して所属長等管理監督者を通じ、又は相談を受けた者が直接に注意を促す。

非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いと苦情を申し出ないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、所属長等監督者を通じ、又は相談を受けた者が直接に行方者とされる者から事情を聴き、注意する。

② パワー・ハラスメントの場合

所属長や各部人事担当者等が、相談に対応するに当たっては、「１０（２）② 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項」を踏まえ、相談者からの話を丁寧に聴きながら適切に対処していく必要がある。また、対応に当たって、相談者に対しパワー・ハラスメントに該当するかどうかに関する心証を伝えてはならない。

対応に当たっては、パワー・ハラスメントに該当する蓋然性の程度に応じて次のような方法が考えられる。

相談者の話が事実であれば明らかにパワー・ハラスメントに該当すると思料される事案

相談者の了解を得て、速やかに事案を企画厚生課、人事課に知らせる必要がある。企画厚生課、人事課又は相談者の意向によっては、所属長等管理監督者や各部人事担当者等も事実関係等の聴取の実施等に引き続き協力する。

なお、相談者が企画厚生課、人事課に知らせることを望んでいない場合でも、相談者が自傷行為に及ぶ可能性がある場合、深刻な状況にあるとうかがわれる場合など、緊急性が高いと考えられる場合には、相談者自身は企画厚生課、人事課に知らせることを望んでいない旨も含めて、企画厚生課、人事課に連絡する必要がある。

相談者の話の内容が事実であるとしてもパワー・ハラスメントに該当するかどうか判断が難しい事案

○ 当事者双方の主張を公平かつ丁寧に聴き、隔たりを埋める。

（例）企画厚生課、人事課と連携して、行為者とされる者からの事実関係等の聴取及びそれを踏まえた相談者からの事実関係等の聴取を実施する（必要があればそれぞれ複数回実施する。）。その際、過去の実事関係を確認していずれの言い分が正しいのかを判定することを目指すのではなく、双方の主張を聴いて、認識の隔たりを埋めつつ、将来に向けて双方がとるべき対応について共通認識に到達することを目指す。

○ 第三者からの事実関係等の聴取を実施し、その結果を踏まえ、企画厚生課、人事課としての判断を示す。

（例）上記の対応を行っても当事者双方が共通認識に到達することが困難な場合には、第三者からの事実関係等の聴取を実施して、事実関係を明らかにした上で、企画厚生課、人事課としての判断を示し、必要な措置を行う。この段階においては、事案への対応は相談を受けた者から企画厚生課、人事課に完全に移行していることが多いと考えられるが、企画厚生課、人事課又は相談者の意向によっては、相談を受けた者も事実関係等の聴取の実施等に引き続き協力する。

（注）上記の対応は、相談者がこれらの対応を行うことを希望していることが前提であり、相談者の意向を確認せずに相談を受けた者限りの判断で行ってはならない。

相談者の話が事実であるとしても明らかにパワー・ハラスメントには該当しないと思料される事案

相談者の話の内容からすれば、明らかにパワー・ハラスメントには該当しないと思料される場合であっても、相談者が組織的な対応を求めているときは、相談者の了解を得て、事案を企画厚生課、人事課に知らせる必要がある。一方、相談者が、相談員限りでの対応や相談員からのアドバイスを望んでいる場合には、業務遂行やコミュニケーションの在り方の見直しなどによる解決を助言すること也被考えられる。

附 則

この指針は、令和5年12月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和8年10月1日から施行する。