

地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所 ハラスメントの防止及び対応に関する基本方針

1. 基本的な考え方

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、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題である。当法人においては、事業主の責務として、ハラスメントに関する職員等への啓発、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、所属長等の管理監督者はもとより、職員等一人ひとりが、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、全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必要がある。

また、当法人は、より安全で豊かな府民生活の向上に寄与することを目的として、農林水産業及び食品産業に関する調査及び試験研究並びにこれらの成果の活用に取り組んでいるが、府民等から、当法人の職員等の心身に苦痛を与えるような、社会通念上許容される範囲を超えた言動等の行為が行われた場合、職員等の心身の健康を損なうだけでなく、業務の円滑な遂行に重大な支障を及ぼし、ひいては他の府民等への業務などが実施できなくなるおそれがある。

このため、当法人では、職員等が安心して働くことのできる職場環境を整備するとともに、円滑な業務運営を図ることができるよう、ハラスメントに対しては、組織として毅然と対応する。

※職 場…単に職員等の就業場所のみを指すものではなく、職務との関連性がある場所全般を指す
(飲食店、自宅なども含まれる)

※職員等…役員、職員、非常勤職員、農業大学生、その他法人の業務に従事する者

※府民等…対面であるか否かにかかわらず、職員が従事する業務に関し当該職員に関わる全ての者
(例：業務において応対する府民、事業者、報道機関、国、他自治体の職員、議員など)

2. ハラスメントの定義

(1)セクシュアル・ハラスメント

職場において相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、就労又は研究上で、利益又は不利益を与えること、及び相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就労又は研究を行う環境を悪化させることをいう。

(2)パワー・ハラスメント

職場において就労上、又は能力上の優越的力関係(パワー)を背景にして、本来の業務や指導の範疇を超えて継続的に相手の活動を妨害し、不利益な取扱をし、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせをするなど、相手の意欲及び就労上の環境を著しく阻害することをいう。

(3)妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

職員等からの言動(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・出産した女性職員や育児休業・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ことをいう。

(4)求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント

求職活動等において行われる求職者等(求職者、インターンシップ参加者、実習生、その他求職活動又はこれに類する活動を行う者)の意に反する、職員等からの性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害され、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。

(5)カスタマー・ハラスメント

府民等からの言動(対面だけに限らず、電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含む)であって、職員等が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、職員等の職場環境が害されることをいう。

※カスタマー・ハラスメントを判断する際には、障害者差別の解消及び高齢者を含む利用者の権利擁護の観点から、障害、認知症、その他の心身の状態に起因する言動については、個々の事情等を十分に考慮したうえで適切に対応する。

(6)その他のハラスメント

上記のハラスメントの差別的な取扱い、若しくは、不適切な言動に準ずる行為、又は、そのおそれのある行為をいう。

3. ハラスメントにおける禁止行為

職員等は、他の職員や求職者等を業務遂行上の対等なパートナー又は将来の職員・同僚になりえる者として認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の(1)から(5)までに掲げる行為を行ってはならず、また、職場の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。((5)に掲げる行為を他の職員等に対して行ってはならない。)

(1)セクシュアル・ハラスメント

- ・性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ・わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ・うわさの流布
- ・不必要な身体への接触
- ・性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ・交際・性的関係の強要
- ・性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ・その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動 等

(2)パワー・ハラスメント

- ・殴打、足蹴りする等の身体的攻撃
- ・人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
- ・自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等の人間関係からの切り離し
- ・長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で業務に直接関係ない作業を命じる等の過大な要求
- ・管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求
- ・他の職員の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の職員に暴露する等の個の侵害 等

(3)妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

- ・部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ・部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ・部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ・部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ・部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- ・部下である従業員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為 等

(4)求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント及びその他の類するハラスメント

- ・性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ・わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
- ・うわさの流布
- ・不必要な身体への接触
- ・食事・交際を執拗に求めること
- ・性的な関係を求めること
- ・その他、相手方に不快感を与える性的な言動
- ・パワー・ハラスメント等に類する行為 等

(5)カスタマー・ハラスメント

- ・根本的な理由がない又は当法人が担う業務と全く関係のない要求
- ・法令上又は契約等により定められている事項を著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求
- ・身体的な攻撃(暴行、傷害等)
- ・精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要、盗撮等)
- ・威圧的な言動(大声をあげる、反社会的言動等)
- ・差別的、性的な言動、特定の職員への攻撃や要求
- ・継続的、執拗な言動(同様の質問や要求の執拗な繰り返し、執拗な責め立て等)
- ・拘束的な行動(不退去、長時間の居座りや電話、監禁等)
- ・その他上記の内容に類似するもので、当法人がカスタマー・ハラスメントと判断する行為 等

4. ハラスメントへの対策

(1)カスタマー・ハラスメント以外のハラスメントへの対策

- ・ハラスメント防止及び対応について、職員等への周知及び意識啓発を徹底する。
- ・職員等はハラスメント問題に関心と理解を深め、言動に注意を払う。
- ・相談者のプライバシーが守られる相談窓口を整備し、職員等及び求職者等へ周知する。
- ・事案発生時は、被害者のプライバシー保護に十分配慮し、迅速かつ正確に事実関係の確認を行ない、ハラスメントを行った職員等については厳正に対処する。
- ・被害者の心身の健康に配慮し、必要な支援及びフォローアップを適切に行う。
- ・事案が発生した原因や背景となる要因の解消に努め、予防及び再発防止の取組みを行う。
- ・事実関係の確認等に協力した職員等について、プライバシー保護に十分配慮し、不利益な取り扱いをしない。

(2)カスタマー・ハラスメントへの対策

- ・職員等が安心して業務に専念できるよう、対応方針や相談窓口に関して職員等への周知を図る。
- ・個々の職員等に対応を一任するのではなく、速やかに相談できる体制を整備し、組織として毅然と対応することで職員等を守るとともに、職員等が安心して働くことのできる職場環境を確保することにより円滑な業務運営を図れるよう対応する。
- ・事案発生時は、プライバシー保護に十分配慮し、迅速かつ正確に事実確認を行ない、悪質なカスタマー・ハラスメントについては、警察への通報や弁護士相談のうえ、法的措置を検討するなど、厳正に対処する。また、事実関係の確認や法的対応の際の証拠等として活用するため、対応状況の記録等を行う。
- ・対応した職員等に対し、心身の健康に配慮し、必要な支援及びフォローアップを適切に行う。
- ・カスタマー・ハラスメントの原因や背景となる要因の解消に努め、予防及び再発防止の取組みを行う。
- ・職員等が他者に対してハラスメントを行うことのないよう、カスタマー・ハラスメントに関する理解の促進及び意識啓発を図る。

5. その他

本基本方針に定めのない事項については、その都度関係者間で協議の上、適切に対応する。

附 則

この方針は、令和8年10月1日から施行する。