

東大和市職員ハラスメント防止指針を策定しました

○ 基本姿勢

市では、職員（再任用職員、嘱託員、臨時職員を含みます）がお互いの人格を尊重し、相互に信頼し合うことでその能力を十分発揮できるよう、ハラスメントに該当する行為を禁止し、その防止に努めます。

○ 基本方針

ハラスメントが及ぼす影響等についての職員の認識を深め、ハラスメントに対する相談体制を充実して被害者の支援に努め、ハラスメントの事実が確認された場合は、懲戒処分その他により厳正に対処します。

○ ハラスメントの種類

（1）セクシュアルハラスメント

職員の意に反する性的な言動により労働条件を不利にしたり、職場環境を悪化させたりすることです。

（2）パワーハラスメント

職場内での優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすることです。

（3）モラルハラスメント

言葉や態度によって、人格攻撃を巧妙かつ陰湿に繰り返す“精神的な暴力”を与えることです。

（4）妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

妊娠した職員や育児休業等を申し出た職員に対する言動により、職場環境を悪化させることです。

（5）SOGIハラスメント

SOGI（ソジ）に関連した差別的な言動により、精神的・身体的な嫌がらせを受けることです。

※SOGIとは、“性的指向（同性愛等）”と“性自認（精神と身体が一致しないこと）”の頭文字を取った総称です。）

<相談窓口をご利用ください>

ハラスメントを受けていると感じた職員は、相談窓口に相談できます。相談は本人だけでなく、周囲の職員や本人から相談を受けた職員もできます。また、被害の恐れがある場合や被害に該当するかどうか不明な場合も含まれます。相談は、面談だけでなく、電話やメールでも受け付けます。

また、直接にハラスメント処理委員会へ申し出ることもできます。

