

一般財団法人 東京都営交通協力会の ハラスメント撲滅に向けた取組と体制について

当会は、ハラスメント撲滅に取り組むため、以下の行為を絶対に許しません。

撲滅すべきハラスメント

パワー・ハラスメント

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、職員に精神的又は身体的な苦痛を与え、職員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こととなるようなものをいう。

セクシャル・ハラスメント

1. 他の者を不快にさせる職場における性的な言動。
2. 職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動。
「性的な言動」には、性別により役割を分担すべきとする言動又は性的指向若しくは性自認に関する言動（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ことなど）も含まれる。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

1. 職員が、妊娠・出産・育児又は介護に関する制度を利用することを阻害する言動で当該職員の勤務環境が害されるもの。
2. 妊娠・出産したことその他の妊娠・出産に関する言動で、妊娠・出産した女性職員の勤務環境が害されるもの。
3. 客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動については「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には該当しない。

カスタマー・ハラスメント

1. 職員に対するカスタマー・ハラスメントとは、サービスの利用者等から職員に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、職員の勤務環境を害するものをいう。
2. 1の「サービスの利用者等」とは、当会からサービスの提供を受ける者又は当会の業務に密接に関係する者であって、職員が応対する全ての人をいう。
3. 1の「著しい迷惑行為」とは、暴行、脅迫その他の違法な行為又は正当な理由がない過度な要求、暴言その他の不当な行為をいう。

取組と体制について

取組について

1. 管理監督職及び相談窓口担当者に向けた研修の実施（年3回〔4月・5月・6月〕）
2. 各課において実践内容（宣言）を専用のシートに書き込み、それを課内周知の上実施する。
3. ハラスメント撲滅を周知する宣言ポスターの掲示
4. 12月に、職員一人ひとりがハラスメント撲滅宣言を専用のシートに書き込み、総力を挙げて撲滅に取り組んでいく。
5. 働き方の多様化、社会情勢の変化により、取組体制の構築や対策を実施している場合においても、ハラスメントが発生することが考えられる。そのため、PDCAサイクルの考え方を応用し、発生したハラスメント事案について、背景（発生の原因）などをできるだけ把握し、それを踏まえて、体制や対策等を適宜見直しを行っていく。

体制について

1. ハラスメントに関する相談窓口を内部及び外部への設置
2. 各課に〔ハラスメント相談窓口担当者〕の設置
3. ハラスメント撲滅対策として〔労務・服務指導担当〕部署の設置
4. ハラスメント行為に関する懲戒等処分については、当会職員処分審査委員会等の審議において判定する。
5. ハラスメント行為者には懲戒処分の指針に基づき、厳正な措置等を講じる。また、相談者に対しては適切な配慮措置を講じ、事案の解決には誠意をもって努めていく。
6. 相談者及び事実関係の協力者に対して不利益な取扱いを禁止し、管理監督職がこのような取扱いをした場合には懲戒処分の指針に基づき、厳正な処分を行っていく。
7. ハラスメント事案が生じた場合は、コンプライアンス委員会において発生原因の分析を行い、再発防止策を講じていく。