

小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱

〔令和4年2月1日〕
〔3小人第2207号〕

小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（平成30年3月30日29小行第2262号）の全部を改正する。

（趣旨）

第1条 この要綱は、職員の利益の保護及び勤務能率の発揮を目的として、職場におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に迅速かつ適切に対応するための措置に関し必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 職場 職員が職務を遂行する場所（出張先等職員が通常職務を遂行する場所以外で職務を遂行する場所を含む。）及び所属部署の親睦会等の宴席その他職務上の人間関係を基礎とする集まりの場をいう。
- (2) 職員 市職員（第7条第2項第1号及び第14条第2項第1号を除き、会計年度任用職員を含む。）をいう。
- (3) 指導的立場にある職員 職員のうち所属職員を指揮監督する係長級以上の職にあるものをいう。
- (4) ハラスメント 次に掲げるものをいう。

ア 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、職員に精神的若しく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ものをいう。

イ セクシュアルハラスメント 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を不快にさせる職場以外の場所における性的な言動をいう。

ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場における職員に対する次に掲げる言動であって、当該職員の勤務環境を害するものをいう。

- (ア) 妊娠したこと、出産したこと、妊娠若しくは出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと

若しくは勤務能率が低下したこと又は不妊治療を受けることに関する言動

(イ) 育児休業、介護休暇等の制度の利用に関する言動

エ その他のハラスメント アからウまでに該当するもののほか、職員の勤務環境を害する言動であって、その程度が看過できないものをいう。

(指導的立場にある職員の責務)

第3条 指導的立場にある職員は、次に掲げるハラスメントの防止及び排除（以下「ハラスメントの防止等」という。）のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、適切に対処しなければならない。

(1) 職員がその勤務能率を十分に発揮できるよう良好な勤務環境を確保すること。

(2) 職員の言動に留意し、ハラスメント又はこれを誘発する言動があった場合は、注意を喚起すること。

(3) 職員からハラスメント又はこれに起因する問題に関する相談又は申出があった場合は、それらを解決するため、迅速かつ適切に対処すること。

(職員の責務)

第4条 職員は、互いの人権を尊重し、ハラスメントを行ってはならない。

2 職員は、次条第1項の指針を十分認識して行動しなければならない。

3 職員は、ハラスメントが行われていることを知ったときは、第7条に規定する相談窓口に通報するものとする。

(職員に対する指針)

第5条 市長は、ハラスメントの防止等のために職員が認識すべき事項について、指針を定めるものとする。

2 市長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図るものとする。

(研修等)

第6条 市長は、ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。

2 市長は、全ての職員に対し、ハラスメントの防止等のために必要な研修等を実施するものとする。この場合において、特に、新たに職員となった者にハラスメントに関する基本的な事項について理解させること並

びに新たに指導的立場にある職員となった職員にハラスメントの防止等に関して求められる役割及び技能について理解させることに留意するものとする。

(相談窓口)

第7条 市長は、ハラスメント又はこれに起因する問題に関する通報、相談又は申出（以下「相談等」という。）に対応するため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を設置する。

2 相談窓口において相談等に対応するものは、次の各号に掲げる相談窓口の区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるものとする。

(1) 人事課に設置する相談窓口 人事係、給与厚生係及びコンプライアンス推進係の職員

(2) 指導的立場にある職員による相談窓口 相談等をしようとする者が希望する指導的立場にある職員

(3) 産業医による相談窓口 小牧市職員安全衛生管理規程（平成18年小牧市訓令第4号）第11条第1項に規定する産業医

(4) 外部に設置する相談窓口 高い専門性及び豊富な経験を有するものであって、市長が委託するもの

3 相談窓口は、相談等を受けたときは、速やかにその内容等を次条に規定するハラスメント対応委員会に報告するものとする。この場合において、相談窓口（外部に設置する相談窓口を除く。）が行う報告は、相談等受付票（別記様式）によるものとする。

(委員会の設置)

第8条 相談等に係る事実関係を調査し、その対応を検討し、及び必要な指導、助言等を行うため、ハラスメント対応委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(委員会の所掌事務等)

第9条 委員会は、相談窓口から報告を受けた相談等の事案（以下「事案」という。）について、事実関係を迅速かつ正確に調査するものとする。

2 委員会は、前項の調査によりハラスメントの事実が確認できた場合は、その結果を速やかに市長に報告するとともに、その対応を検討し、関係者に対し必要な指導、助言等を行い、及び第5条第1項の指針の周知その他の再発防止に向けた措置を講ずるものとする。

3 委員会は、必要に応じて第1項の調査をその調査のために必要な専門

知識及び経験を有する者に依頼し、報告を求め、及び意見を聴くことができる。

(委員会の組織等)

第10条 委員会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、市長公室の事務を担当する副市長及び次に掲げる者のうちから市長が任命する。

(1) 教育長

(2) 部長の職にある者

(3) その他市長が必要と認める者

3 委員会に委員長を置き、市長公室の事務を担当する副市長をもって充てる。

4 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名する委員が、その職務を代理する。

(委員会の会議)

第11条 委員長は、必要があると認めるときは、相談等をした者、指導的立場にある職員その他関係者を委員会の会議に出席させ、説明を求めることができる。

2 委員会の委員は、自己及びその親族に関する事案については、その議事に参加することができない。

(委員会の庶務)

第12条 委員会の庶務は、人事課において処理する。

(部会の設置)

第13条 事案のうちハラスメントの態様及び影響が軽微であると委員長が認めるものについて第9条第1項及び第2項に係る事務を行うため、委員会にハラスメント対応部会（以下「部会」という。）を置く。

(部会の組織等)

第14条 部会は、委員10人以内で組織する。

2 部会の委員は、市長公室長及び次に掲げる者のうちから市長が任命する。

(1) 小牧市職員安全衛生管理規程別表右欄に掲げる所属の職員

(2) その他市長が必要と認める者

3 部会に部会長を置き、市長公室長をもって充てる。

4 第10条第4項、第11条及び第12条の規定は、部会について準用

する。この場合において、第10条第4項及び第11条第1項中「委員長」とあるのは、「部会長」と読み替えるものとする。

(人事課による調査等)

第15条 委員長が、事案のうちハラスメントの態様及び影響が軽微であると認めるもので、かつ、相談等をした者が委員会での調査等を望まない場合は、第9条第1項及び第2項に係る事務を人事課に行わせることができる。

(個人情報及びプライバシーの保護)

第16条 委員会の委員、部会の委員及び相談等に関与した者は、関係者の個人情報及びプライバシーの保護に留意しなければならない。

(不利益な取扱いの禁止)

第17条 職員は、相談等、相談等に係る事実関係の調査への協力その他ハラスメントに関し正当な対応をしたことを理由に、いかなる不利益も受けない。

(対応措置)

第18条 市長は、第9条第2項の報告(第13条の規定により同項の事務を行う部会の報告を除く。)を受けたときは、ハラスメントを行った職員に対し、必要かつ適切な範囲で懲戒処分等の措置を講ずるものとする。

(雑則)

第19条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和4年2月1日から施行する。ただし、第7条第2項第4号の規定は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

