

小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（新旧対照表）

新	旧
<p>（趣旨）</p> <p>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、職場等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。</p> <p>（定義）</p> <p>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。</p> <p>(1) 職場等 職員が通常職務を遂行する場所（出張先を含む。）その他実質的にこれと同等と認められる場所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。</p> <p>(2) 職員 市職員（会計年度任用職員を含む。）をいう。</p> <p>(3) 所属長 部長、課長、出先機関の長等管理職にある者をいう。</p> <p>(4) ハラスメント 次に掲げるものの総称をいう。</p>	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この要綱は、職場等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。</p> <p>（定義）</p> <p>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。</p> <p>(1) 職場等 職員が通常職務を遂行する場所（出張先を含む。）その他実質的にこれと同等と認められる場所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。</p> <p>(2) 職員 市職員（会計年度任用職員を含む。）をいう。</p> <p>(3) 所属長 部長、課長、出先機関の長等管理職にある者をいう。</p> <p>(4) ハラスメント 次に掲げるものその他嫌がらせの総称をいう。</p>

新	旧
<p>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。</p> <p>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等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等以外の場所における性的な言動をいう。</p> <p>ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場等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。</p> <p>(ア) 妊娠したこと、出産したこと又は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つたこと若しくは勤務能率が低下したことに關する言動</p> <p>(イ) 育児休業、介護休暇等の制度の利用に關する言動</p> <p>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。</p> <p>(所属長の責務)</p>	<p>ア セクシュアルハラスメント 職場等における性的な言動（性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、不必要に身体に触れること等をいう。）及び性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動により、職員に不快感を与え、職場環境を悪化させることをいう。</p> <p>イ パワーハラスメント 職務上の地位及び人間関係における職場等内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて職員に精神的又は身体的に苦痛を与え、職場環境を悪化させることをいう。</p> <p>ウ マタニティハラスメント 妊娠、出産、育児休業等を理由として、当該職員の人格、尊厳等を侵害する言動により、職員に不快感を与え、職場環境を悪化させることをいう。</p> <p>(ハラスメントの禁止、通報等)</p> <p>第3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。</p> <p>2 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6条第1項のハラスメント相談窓口に通報するものとする。</p> <p>3 前項の規定は、地方公務員法（昭和25年法律第261</p>

新	旧
<p>第3条 所属長は、次に掲げるハラスメントの防止等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。</p> <p>(1) 職員がその勤務能率を十分に発揮できるよう良好な職場環境を確保すること。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 職員からハラスメント又はこれに起因する問題（以下「ハラスメント等」という。）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。</p> <p>(職員の責務)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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条に規定する内部相談窓口又は外部相談窓口に通報するものとする。</p> <p>(職員に対する指針)</p>	<p>号)第8条第2項第3号に規定する小牧市公平委員会が処理する事務を妨げるものではない。</p> <p>(所属長の責務)</p> <p>第4条 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できるように職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。</p>

新	旧
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(研修等)</p> <p>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。</p> <p>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所属長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。</p> <p>(相談の体制)</p> <p>第7条 市長は、ハラスメント等に関する通報、相談又は申出(以下「相談等」という。)に対応するため、内部相談窓口及び外部相談窓口を設置する。</p> <p>(内部相談窓口)</p> <p>第8条 内部相談窓口において相談等を受ける職員(以下「内部相談員」という。)は、次に掲げる者をもって充てる。</p>	<p>(研修)</p> <p>第5条 市長は、ハラスメントの防止等を図るため、全ての職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。</p> <p>(ハラスメント相談窓口の設置)</p> <p>第6条 市長は、ハラスメント及びハラスメント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、人事課にハラスメント相談窓口を設置する。</p> <p>2 ハラスメント相談窓口において相談等に対応する職員は、人事課職員又はあらかじめ市長が指名した者とする。</p>

新	旧
<p>(1) 人事課人事係長</p> <p>(2) 人事課給与厚生係長</p> <p>(3) 小牧市職員組合が推薦する職員</p> <p>(4) その他市長が必要と認める職員</p> <p>2 内部相談員は、相談等を受けたときは、速やかに相談等受付票（別記様式）を作成し、人事課長に報告しなければならない。</p> <p>3 内部相談員は、相談等に係る事実関係の確認及び相談等に対する助言等により迅速かつ適切にハラスメント等の解決に努めるものとする。</p> <p>（外部相談窓口）</p> <p>第9条 外部相談窓口において相談等を受ける者（以下「外部相談員」という。）は、高い専門性と豊富な経験を持つ者のうちから市長が委嘱する。</p> <p>2 外部相談員は、相談等を受けたときは、速やかにその内容等を人事課長に報告するものとする。</p> <p>（相談等の処理）</p> <p>第10条 人事課長は、第8条第2項及び前条第2項の規定により報告を受けた内容を、次条に規定するハラスメント相</p>	<p>3 ハラスメント相談窓口において相談等に対応した者は、相談等受付票（別記様式）により、その内容を記録するものとする。ただし、相談等をする者が匿名での記録を申し出た場合には、匿名で記録することができる。</p> <p>（相談等の処理）</p> <p>第7条 ハラスメント相談窓口に相談等があった場合は、人事課において速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) ハラスメントの関係者に事情聴取を行う等の適切な調査及び確認を行うこと。</p> <p>(2) ハラスメントの事実の内容又は状況から判断し、必要と認めるときは、次条のハラスメント対応委員会に相談等の処理を依頼すること。</p> <p>2 相談等の処理に当たっては、ハラスメントの当事者の個人情報及びプライバシー保護に留意するとともに、相談等をした者が不利益を被らないよう特に留意しなければならない。</p>

新	旧
<p>談会議に報告するものとする。</p> <p>(相談会議の設置)</p> <p>第 1 1 条 相談等に係る事実関係を調査し、及び対応を検討するため、ハラスメント相談会議(以下「相談会議」という。)を置く。</p> <p>(相談会議の所掌事務)</p> <p>第 1 2 条 相談会議は、第 1 0 条の規定により報告を受けた相談等の事案について、必要に応じ、事実関係を調査するとともに、その対応を検討し、関係者に対し必要な指導、助言等を行うものとする。</p> <p>2 相談会議は、第 1 0 条の規定により報告を受けた相談等の事案のうち深刻な事案であると認めるものについては、第 1 6 条に規定するハラスメント対応委員会にその対応等を依頼するものとする。</p> <p>(相談会議の組織等)</p> <p>第 1 3 条 相談会議は、委員 1 0 人以内をもって組織する。</p> <p>2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が任命する。</p> <p>(1) 市長公室長</p> <p>(2) 人事課長</p> <p>(3) 第 8 条第 1 項各号に掲げる者</p>	

新	旧
<p>(4) その他市長が必要と認める者</p> <p>3 相談会議に会長を置き、市長公室長をもって充てる。</p> <p>4 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員が、その職務を代理する。</p> <p>(相談会議の会議)</p> <p>第14条 会長は、必要があると認めるときは、相談等をした者、所属長その他関係者を相談会議の会議に出席させ、説明を求めることができる。</p> <p>2 相談会議の委員は、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はできない。</p> <p>(相談会議の庶務)</p> <p>第15条 相談会議の庶務は、人事課において処理する。</p> <p>(委員会の設置)</p> <p>第16条 相談等に対し、適切かつ効果的な対応をするため、ハラスメント対応委員会（以下「委員会」という。）を置く。</p> <p>(委員会の所掌事務)</p> <p>第17条 委員会は、第12条第2項の規定により依頼のあった事案について、事実関係を調査するとともに、その対応を検討し、関係者に対し必要な指導、助言等を行うものとする。</p>	<p>(委員会の設置)</p> <p>第8条 相談等に対し、適切かつ効果的な処理をするため、ハラスメント対応委員会（以下「委員会」という。）を置く。</p> <p>(委員会の所掌事務)</p> <p>第9条 委員会は、相談等のうち第7条第1項第2号の規定により処理を依頼された事案について、事実関係を調査するとともにその対応を審議し、関係者に対し必要な指導、助言等を行うものとする。</p>

新	旧
<p>る。</p> <p>2 委員会は、公正な調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、その結果を速やかに市長に報告するものとする。</p> <p>(委員会の組織等)</p> <p>第18条 委員会は、委員10人以内をもって組織する。</p> <p>2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が任命する。</p> <p>(1) 市長公室の事務を担当する副市長</p> <p>(2) 教育長</p> <p>(3) 部長の職にある者</p> <p>(4) その他市長が必要と認める者</p> <p>3 委員会に委員長を置き、前項第1号に掲げる者をもって充てる。</p> <p>4 第13条第4項、第14条及び第15条の規定は、委員会について準用する。この場合において、第13条第4項及び第14条第1項中「会長」とあるのは「委員長」と、同条第2項及び第15条中「相談会議」とあるのは「委員会」と読み替えるものとする。</p> <p>(個人情報及びプライバシーの保護)</p> <p>第19条 内部相談員、外部相談員、相談会議の委員、委員</p>	<p>2 委員会は、公正な調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、その結果を速やかに市長に報告するものとする。</p> <p>(委員会の組織等)</p> <p>第10条 委員会は、委員10人をもって組織する。</p> <p>2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が任命する。</p> <p>(1) 市長公室に関する事務を担当する副市長</p> <p>(2) 教育長</p> <p>(3) 部長の職にある者</p> <p>(4) 女性の管理職員</p> <p>(5) その他市長が必要と認める者</p> <p>3 委員会に委員長を置き、前項第1号に掲げる者をもって充てる。</p> <p>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。</p> <p>(委員会の会議)</p> <p>第11条 委員長は、必要があると認めるときは、ハラスメントの当事者又は所属長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。</p>

新	旧
<p>会の委員及び相談等に関与した職員は、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。</p> <p>(不利益取扱いの禁止)</p> <p>第20条 市長、管理職その他職員は、相談等をした職員又は関係者として証言を行った職員に対し、不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>(対応措置)</p> <p>第21条 市長は、第17条第2項の報告を受けたときは、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。</p> <p>(雑則)</p> <p>第22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。</p>	<p>2 委員は、自己及びその親族に関する事件については、その議事に参加することはできない。</p> <p>(委員会の庶務)</p> <p>第12条 委員会の庶務は、人事課において処理する。</p> <p>(処分)</p> <p>第13条 市長は、第9条第2項の報告を受けたときは、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ことができるものとする。</p> <p>(雑則)</p> <p>第14条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。</p>