

小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（前回会議からの変更）

新	前回会議
<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 職員が<b>職務</b>を遂行する場所（出張先<b>等職員が通常職務を遂行する場所以外の場所</b>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) <b>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</b>係長級以上の職にあるものをいう。</p> <p>(4) ハラスメント 次に掲げるものの総称をいう。</p> <p>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</p>	<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 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) 管理監督者 職員を管理し、又は監督する地位にある係長級以上の職にある者をいう。</p> <p>(4) ハラスメント 次に掲げるものの総称をいう。</p> <p>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</p>

新	前回会議
<p>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。</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ったこと若しくは勤務能率が低下したことに係る言動</p> <p>(イ) 育児休業、介護休暇等の制度の利用に関する言動</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>(指導的立場にある職員)の責務)</p> <p>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。)</p>	<p>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。</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ったこと若しくは勤務能率が低下したことに係る言動</p> <p>(イ) 育児休業、介護休暇等の制度の利用に関する言動</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>(管理監督者の責務)</p> <p>第3条 管理監督者は、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</p>

新	前回会議
<p>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<b>勤務</b>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>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>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>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>

新	前回会議
<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<b>指導的立場にある職員</b>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>(相談窓口)</p> <p>第7条 市長は、ハラスメント<b>又はこれに起因する問題</b>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。</p> <p><b>2 相談窓口において相談等に対応する者は、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者とする。</b></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管理監督者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、ハラスメント相談窓口(以下「相談窓口」という。)を設置する。</p> <p>2 相談窓口を人事課に設置し、相談等に対応する者は、人事課職員、管理監督者及び産業医とする。</p> <p>3 前項に定める相談窓口の他に、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関に相談窓口を設置する。</p>

新	前回会議
<p>(1) 人事課に設置する相談窓口 人事課人事係及び給与厚生係の職員（会計年度任用職員を除く。）</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>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。</p> <p>（委員会の設置）</p> <p>第8条 相談等に<b>係る事実関係を調査し、その対応を検討し、及び</b>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。</p> <p>（委員会の所掌事務等）</p> <p>第9条 委員会は、相談窓口<b>から報告を受けた相談等の事案</b></p>	<p>4 同条第2項で相談を受けたときは、速やかに相談等受付票（別記様式）を作成し、その内容等を委員会に報告するものとする。</p> <p>（委員会の設置）</p> <p>第8条 相談等に対し、必要な指導及び助言等を行うため、ハラスメント対応委員会（以下「委員会」という。）を置く。</p> <p>（委員会の所掌事務）</p> <p>第9条 委員会は、相談窓口より報告のあった事案について</p>

新	前回会議
<p>(以下「事案」という。)について、<b>事実関係を迅速かつ正確に調査する</b>ものとする。</p> <p>2 委員会は、<b>前項の調査</b>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、<b>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</b>ものとする。</p> <p>3 委員会は、<b>第1項の調査によりハラスメントの事実が確認できなかつた場合においても、第5条第1項の指針の周知等を講ずる</b>ものとする。</p> <p>4 委員会は、<b>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</b>を有する者に依頼し、<b>報告を求め、及び意見を聴くことができる</b>。</p> <p>(委員会の組織等)</p> <p>第10条 委員会は、委員10人以内で組織する。</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>て、必要に応じ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、助言等を行い、改善及び再発防止に努めるものとする。</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>3 委員会は、事案等に対して必要な調査を有識者に依頼することができる。</p> <p>(委員会の組織等)</p> <p>第10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>

新	前回会議
<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、相談等をした者、<b>指導的立場にある職員</b>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> <p>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>(部会の設置)</p> <p>第13条 <b>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項から第3項までに掲げる事務</b>を行うため、<b>委員会</b>にハラスメント対応部会(以下「部会」という。)を置く。</p> <p>(部会の組織等)</p> <p>第14条 部会は、委員10人以内で組織する。</p> <p>2 部会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が任命す</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、相談等をした者、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> <p>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>(部会の設置)</p> <p>第13条 委員会は、相談等のうち軽微なものについて、委員会に代わり必要な指導、助言等を行うため、ハラスメント対応部会(以下「部会」という。)を置く。</p> <p>(部会の組織等)</p> <p>第14条 部会は、委員10人をもって組織する。</p> <p>2 部会の委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が</p>

新	前回会議
<p>る。</p> <p>(1) 市長公室長</p> <p>(2) <b>小牧市職員安全衛生管理規程</b>第6条第1項に規定する 総括安全衛生管理者</p> <p>(3) その他市長が必要と認める者</p> <p><b>3 部会に部会長を置き、市長公室長をもって充てる。</b></p> <p><b>4</b> 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。</p> <p>(個人情報及びプライバシーの保護)</p> <p>第15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。</p> <p>(不利益な取扱いの禁止)</p> <p>第16条 職員は、<b>相談等、相談等に係る事実関係の調査</b>へ の協力その他ハラスメントに<b>関し</b>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。</p>	<p>任命する。</p> <p>(1) 市長公室長</p> <p>(2) 各事業場総括安全衛生管理者</p> <p>(3) その他市長が必要と認める者</p> <p>3 第10条第3項、同条第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3項、同条第4項及び第11条第1項中「委員長」とあ るのは「部会長」と、第10条第3項、第11条及び第12 条中「委員会」とあるのは「部会」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15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。</p> <p>(不利益な取扱いの禁止)</p> <p>第16条 職員は、ハラスメント等に関する通報、相談又は 申出、事実関係に係る調査への協力その他ハラスメントに係 る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。</p>

新	前回会議
<p>(対応措置)</p> <p>第17条 市長は、<b>第9条</b>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18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>(対応措置)</p> <p>第17条 市長は、第11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18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>