

改正

令和2年7月29日市長決裁

千歳市職員のハラスメント防止等に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、職員が個人の尊厳及び人権を尊重しあい、男女共に快適に働くことができる健全な職場環境を確保するため、職場におけるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応について、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、当該各号の定めるところによる。

- (1) 職員 常時勤務する一般職の職員（千歳市職員定数条例（昭和29年条例第7号）第2条に規定する職員、再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員をいう。以下同じ。）をいう。
- (2) 求職者等 職員の募集に応募する者又は市の実施する職員の採用に資する活動に参加する者や実習等を受ける者をいう。
- (3) 職場 職員が職務を遂行する場所及び実質的にその延長線上にある（出張等の用務先その他職員が通常執務を行う場所以外の場所、親睦会等の宴席その他実質的に職務行為の範囲内にあるものを含む。）と認められる場所をいう。
- (4) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントなど、職員の人格若しくは尊厳を害し、職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす不適切な言動の総称をいう。
- (5) 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職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- (6) パワー・ハラスメント 職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範疇を超えて職員に精神的若しくは身体的苦痛を与える、又は勤務環境を悪化させる言動をいう。
- (7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員の妊娠、出産及び育児並びに介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の勤務環境を害するもの、並びに妊娠、

出産及び育児並びに介護に関する言動により職員の勤務環境を害するものをいう。

- (8) その他のハラスメント 前3号に掲げるもののほか、言葉や態度、身振りや文書等の方法を問わず、嫌がらせや強要等、個人の人格や尊厳を傷つける不適切な言動により人間関係に悪影響を及ぼすことで、職場の環境を悪化させ、及び職務の円滑な遂行を妨げる行為（これらに準ずる行為を含む。）をいう。

(所属長の責務)

第3条 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できる良好な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には、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

- 2 所属長は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントが生じた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、ハラスメントを生じさせる言動をしてはならない。

- 2 職員は、ハラスメントが個人の尊厳や名誉等を不当に傷つけ、労働意欲の低下や職場環境の悪化を招くほか、求職者等が行う求職活動に対する意欲が低下するなど、本市行政の円滑な運営を阻害するものであることを自覚し、職員がそれぞれの人権を尊重し、業務を遂行できるよう努めなければならない。

(職員に対する指針)

第5条 人事主管課は、ハラスメントをなくする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。

(研修等)

第6条 人事主管課は、ハラスメントの防止等をはかるため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう務めなければならない。

(ハラスメント相談員の設置)

第7条 ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

- 2 相談員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 総務部主幹（職員健康管理担当）

(2) 総務部職員課人事係長

(3) 総務部職員課人材育成係長

(4) 総務部職員課厚生係長

(5) 前各号の相談員がすべて同性の場合には、異性の者で総務部長が指名する職員

3 職員又は求職者等は相談員に対して苦情相談を行うほか、公平委員会に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、公平委員会は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

(相談員の対応等)

第8条 相談員は、相談又は苦情を受けたときはその内容を記録し、必要なときは誤記等を防止するため、相談者の同意を得て録音するものとする。この場合において、相談員は次条第1項の事項に十分留意しなければならない。

2 相談員は、前項の内容を速やかに総務部職員課長に報告し、職員課長は次に掲げる措置を講ずるものとする。

(1) 報告を受けた内容を精査し、関係者からの事情聴取を行うなど適切な調査及び確認を行い、問題の解決を図ること。

(2) 事実の内容又は状況から判断し、問題の解決を図ることが困難と認めるとき、若しくは第10条の千歳市職員ハラスメント処理委員会へ諮るべき事案であると判断した場合は、速やかに総務部長へ報告すること。

(苦情相談に関する指針)

第9条 人事主管課は、相談員がハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項について、指針を定めるものとする。

(千歳市職員ハラスメント処理委員会の設置等)

第10条 市長は、ハラスメントに関する相談等に対し、公平、公正かつ適切に対応するため、次の者を委員として構成し、千歳市職員ハラスメント処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(1) 委員長及び委員 千歳市職員賞罰審査委員会規程（平成11年訓令第3号）第3条に規定する者

(2) 当該事案に対応した相談員

2 前項第1号の委員がすべて同性の場合には、必要に応じ委員長が指名する異性の委員を加えて組織するものとする。

- 3 委員会は、前条の規定による事案について、事実関係を調査するとともにその対応を審議し、関係者等に対して必要な指導及び助言などを行う。
- 4 委員長は、事実関係の調査の結果、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任命権者に報告しなければならない。
- 5 その他委員会の運営等に関する事項については、千歳市職員賞罰審査委員会規程に準ずるものとする。

(任命権者が講ずる措置等)

第11条 任命権者は、前条第4項による報告を受けたときは、その内容に応じ懲戒処分その他再発防止などの必要な措置を講ずるものとする。

(プライバシーの保護等)

第12条 任命権者、委員会の委員、事実関係のため調査を受けた職員及びその他当該事案に関係した職員は、相談者等のプライバシーの保護に万全を期すものとし、相談者や関係者が相談等を行ったことによる不利益が生ずることがないように配慮しなければならない。

(補則)

第13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

(施行期日)

- 1 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。
(セクシュアル・ハラスメントに関する苦情処理要綱の廃止)
- 2 セクシュアル・ハラスメントに関する苦情処理要綱（平成11年3月29日市長決裁）は、廃止する。

附 則（令和2年7月29日市長決裁）

この要綱は、令和2年7月29日から施行する。

附 則（令和8年9月30日市長決裁）

この要綱は、令和8年9月30日から施行する。