

厚木市職員のハラスメント防止に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、職員の利益の保護、能力の発揮及び良好な職場環境を形成するため、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の防止並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応等に関し、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、当該各号に定めるところによる。

- (1) セクシュアル・ハラスメント 職員が、他の職員（直接的な被害者に限らず、当該行為等により職場環境を害された全ての者を含む。以下同じ。）を不快にさせる性的な言動をいう。
- (2) パワー・ハラスメント 職務上の権限、地位等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動をいう。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員からの次に掲げる言動に起因して当該職員の勤務環境を害する言動をいう。
 - ア 妊娠又は出産をしたこと。
 - イ 不妊治療を受けること。
 - ウ 育児休業等の利用に関すること。
- (4) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の職場環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

(職員の責務)

第3条 職員は、男女が対等平等なパートナーであることを深く認識するとともに、セクシュアル・ハラスメントについて理解し、職場において次に掲げる言動をしてはならない。

- (1) 性的な冗談及びからかい、意図的な性的なうわさ及び個人的な性的体験等に関する発言並びに性別による差別発言
- (2) 卑わいな写真等の配布及び掲示、身体を執ように眺め回す等の視覚による性的な行為
- (3) 性的関係の強要、身体への不必要な接触、食事等の執ような誘い、執ような電話及びメール、尾行等の性的な行動

(4) 性的指向又は性自認をからかいの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者へ漏らしたりする行為

(5) その他職員に不快感を与える行為

2 職員は、職場において、職位、役職若しくは雇用形態又は性別若しくは年齢等にかかわらず、職場の職員に対して敬意の念を持って接し、良好な人間関係及び協力関係を保持する義務を負うとともに、職場において次に掲げる言動をしてはならない。

(1) 侮辱的な言動及び嫌がらせ、乱暴な言動、うわさの流布等により、職場環境を悪化させたり、職員を身体的又は精神的に傷つけたりする行為

(2) 職員の就業意欲を極端に低下させ、能力の発揮を阻害するような叱責、指導又は教育（本来の業務範囲における必要な指導等を妨げない。）

(3) 集団で特定の職員を侮辱したり、孤立させたりする行為

(4) その他職員に不快感を与える行為

3 職員は、他の職員を職務遂行上の対等なパートナーとして認識し、職場における協力関係を保持する義務を負うとともに、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを深く理解し、職場において次に掲げる言動をしてはならない。

(1) 妊娠等をしたことにより、不利益な取扱いを示唆する行為

(2) 妊娠等をしたことにより、繰り返し又は継続的に嫌がらせをする行為

(3) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害する行為

(4) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする行為

4 職員を監督する地位にある者又はこれに準ずる立場にある者は、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、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(相談又は苦情への対応)

第4条 ハラスメントに関する相談又は苦情を受け付ける相談窓口及び相談担当者（以下「窓口等」という。）を別表のとおり設置する。ただし、必要に応じ外部の機関に委託することができるものとする。

2 窓口等は、次条第1項の規定による相談又は苦情の申出を受けた場合は、相談者等と連携し、及び協力して速やかに調査を開始し、公正で客観的な立場から問題の迅速な処理及び解決に当たるものとする。

3 窓口等は、必要に応じて前項の調査について、関係課等に指示することができるものとする。

(相談等の申出)

第5条 ハラスメントと思われる被害にあった場合又は他の職員に対する被害を見掛け、不快に思う職員は、窓口等に相談又は苦情を申し出ることができる。

2 前項による申出は、窓口等に申出者が直接連絡をし、申し出るものとする。
(プライバシーの保護)

第6条 ハラスメントに関する相談又は苦情への対応に当たっては、当事者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底し、相談等を行った職員が不利益を被らないよう留意しなければならない。

(対応措置)

第7条 窓口等による公正な事実関係の調査により、ハラスメントの事実が確認され、加害者として判断された職員については、服務規律違反者として必要かつ適正な範囲で懲戒処分を含む措置を講ずるものとする。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、ハラスメントに関する問題の性質、態様等によりその処理及び解決に必要な措置を講ずることができる。

附 則

1 この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

2 厚木市職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱（平成11年4月1日施行）は、廃止する。

附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年1月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年4月12日から施行する。

別表（第4条関係）

	セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
相談窓口	総務部職員課人事研修係
相談担当者	総務部職員課長が推薦する職員10人