

岸和田市職員のハラスメント防止に関する要綱

(目的)

第1条 この要綱は、本市職員が勤務する職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントの防止に関し必要な事項を定め、もって全ての職員が対等平等な関係で快適に働くことができる職場環境を実現することを目的とする。

(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) 職員

職員（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を含む。）、業務委託契約等による業務従事者など市の業務に従事する全ての者をいう。

(2) 職場

職員がその職務に従事する場所をいい、また、就業時間中であるかを問わない。よって、出張先その他職員が通常勤務する場所以外の場所及び親睦会の宴席その他の実質的に職場の延長線上にあるものを含むものとする。

(3) セクシュアル・ハラスメント

職場における性的な言動（性的な関心、欲求又は男女差別意識に基づく発言及び行動をいう。以下同じ。）に対する職員の対応によってその職員が勤務条件等につき不利益な取扱いを受けること、又は職場における他の職員を不快にさせる性的な言動により職員の就業環境が害されることをいう。他の職員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害された全ての職員を含むものとする。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらないほか、異性だけでなく、同性に対する言動も該当する。

(4) パワー・ハラスメント

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されることをいう。

(5) 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント

職場において、妊娠したこと、出産したこと等に関する職員の勤務環境を害するような言動又は妊娠・出産・育児・介護等に関する制度若しくは措置の利用に関し職員の就業環境を害するような言動をいう。

(職員の責務及び禁止行為)

第3条 全ての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動にも注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行

為をしてはならない。また、本市職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2 セクシュアル・ハラスメント（前条第3項の要件を満たした以下の行為）

- （1）性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- （2）わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- （3）うわさの流布
- （4）不必要な身体への接触
- （5）性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- （6）交際・性的関係の強要
- （7）性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- （8）その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な行動

3 パワー・ハラスメント（前条第4項の要件を満たした以下の行為）

- （1）殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- （2）人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- （3）自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- （4）長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命じるなどの過大な要求
- （5）管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- （6）他の職員の性的指向、性自認や病歴などの機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害

4 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント（前条第5項の要件を満たした以下の行為）

- （1）妊娠・出産・育児・介護等に関する制度や措置の利用等に関し、不利益な取扱いを示唆する言動
- （2）妊娠・出産・育児・介護等に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- （3）妊娠・出産・育児・介護等に関する制度や措置を利用したことに対する嫌がらせ等
- （4）妊娠・出産等したことにより、不利益な取扱いを示唆する言動
- （5）妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

5 部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

（管理監督者の責務）

第4条 所属長その他職員を管理監督する地位にある者は、職員がその能力を十分に発揮できるような就業環境を確保するために、ハラスメントを防止す

るよう次の措置を講じなければならない。

- (1) 全ての職員が対等なパートナーとして業務が遂行できるように良好な職場環境を実現すること。
- (2) 所属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) 職場内において性的な不快感を生じさせるポスターや文書の掲示等のセクシュアル・ハラスメントがあった場合は、これらを排除すること。
- (4) 所属職員からハラスメントに関する相談又は苦情があった場合は、直ちに対応するとともに、総務部人事課長と必要な連絡調整を行うこと。この場合において、対応にあたっては、プライバシーの保護に注意し、秘密を厳守するとともに当事者及び関係者が不利益な取扱いを受けないよう留意すること。

(啓発等)

第5条 市長は、職員に対し研修を行うなど、ハラスメントに関する意識の啓発に努めなければならない。

(苦情相談窓口等の設置)

第6条 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、次の各号に掲げる課等に苦情相談窓口を設置する。

- (1) 総務部人事課 人事能力開発担当
- (2) 市民健康部人権・男女共同参画課 男女共同参画担当
- (3) 市立岸和田市民病院事務局経営管理課 人事・給与担当
- (4) 市立岸和田市民病院看護局 看護局長室
- (5) 教育総務部総務課 人事・給与担当
- (6) 岸和田市職員労働組合

- 2 苦情相談窓口においては、複数の職員（苦情相談者との同性の者を含む。）をもって相談員に充て、苦情相談に対応するものとする。
- 3 第1項の苦情相談窓口のほか、電話相談窓口を設置し、市長が委託する者をもって相談員に充てる。
- 4 苦情相談窓口及び電話相談窓口においては、ハラスメントによる直接の被害を受けた職員だけでなく、他の職員により苦情相談が寄せられた場合においても、これに対応するものとする。
- 5 苦情相談窓口及び電話相談窓口においては、ハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生のおそれのある場合又はハラスメントに該当するか否か微妙な事案についても、苦情相談として受け付けるものとする。
- 6 苦情相談窓口の相談員は、苦情相談を受けたときは、当該苦情相談の内容を相談整理簿（別記様式）に記録し、総務部人事課長に報告するものとする。
- 7 電話相談窓口の相談員は、苦情相談を受けたときは、当該苦情相談の内容、

結果等を総務部人事課長に報告するものとする。

(苦情相談の整理)

第7条 総務部人事課長は、第4条第4号の規定により連絡を受けたとき並びに前条第6項及び第7項の規定により報告を受けたときは、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずるものとする。

(1) 総務部人事課長が指名する複数の職員により事実関係の調査及び確認を行うこと。

(2) 次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼すること。

(苦情処理委員会の設置)

第8条 ハラスメントに関する苦情相談に対し適切かつ効果的に対応するため、苦情処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、ハラスメントに関する苦情相談のうち前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、当該職員に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

3 委員会は、委員長及び委員で組織し、委員長には総務部長を、委員には次の各号に掲げる者をもって充てる。

(1) 総務部人事課長

(2) 市民健康部人権・男女共同参画課長

(3) 市立岸和田市民病院事務局経営管理課長

(4) 教育総務部総務課長

(5) 消防本部総務課長

(6) 岸和田市職員労働組合の代表者が推薦する職員 1名

(7) その他委員長が必要と認める者

4 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。

5 委員長に事故あるとき、又は委員長が欠けたときは、委員長の指示した委員がその職務を代理する。

6 委員会の庶務は、総務部人事課において処理する。

(プライバシーの保護等)

第9条 ハラスメントに関する苦情相談の処理を担当する職員及び委員会の委員は、関係者のプライバシーの保護に注意し、秘密を厳守しなければならない。

(その他)

第10条 この要綱に定めるもののほか、職場におけるハラスメントの防止に関し必要な事項は、市長が別に定める。

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 6 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。