

(目的)

第1条 この要綱は、職場におけるハラスメントを防止及び排除すること並びにハラスメントに起因する問題の発生時に迅速かつ適切な措置を講ずることにより、本市職員の能力を発揮するために必要かつ不可欠である良好な職場環境を形成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 職員が職場において他の職員及び他の者を不快にさせる性的な言動（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、その他の性的な内容の発言及び性的な関係を強要すること、不必要に身体に触ることその他の性的な行動並びに性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動をいう。）をいう。
- (2) 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こととなるようなものをいう。
- (3) 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント 職員が妊娠又は出産したこと、育児又は介護のための制度を利用したこと等に関して、職場において上司又は同僚が行う当該職員の勤務環境を害する言動をいう。
- (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、育児休業、介護休業等に関するハラスメントその他他の者に対する発言・行動等で相手を不快にさせ、尊厳を害し、不利益を与え、又は脅威を与える言動をいう。
- (5) 職場 職員がその職務を遂行する場所をいい、出張先その他の職員が通常執務する以外の場所、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。

(職員の責務)

第3条 職員は、ハラスメントが、勤労意欲の低下や職場環境の悪化を招くことにより、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、お互いが大切なパートナーであるという意識を持って、業務を遂行していかなければならない。

(所属長の責務)

第4条 所属長は、ハラスメントの防止及び排除に努めるため次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 男性職員及び女性職員が共にその能力を十分に発揮できる職場環境の確保に努めること。
- (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) 所属職員からハラスメントに関する相談又は苦情（以下「苦情相談」という。）の申出があった場合は、プライバシーの保護に留意しながら迅速かつ適切な措置を講じるとともに、必要がある場合は総務部人事課と連絡調整を行うこと。

(相談窓口の設置)

第5条 ハラスメントに関する苦情相談に対応するため、相談窓口（以下「窓口」という。）を設置する。

- 2 窓口に15人以内の苦情相談職員（以下「相談員」という。）を置き、その任期は2年とする。ただし、補欠の相談員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 相談員は、再任されることができる。
- 4 相談員は、職員のうちから市長が任命又は委嘱する。
- 5 窓口においては、原則として男性1人以上及び女性1人以上の相談員をもって苦情相談に対応するものとする。
- 6 相談員は、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、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。

7 窓口の庶務は、総務部人事課において処理する。

(苦情相談の処理)

第6条 前条の規定により窓口で苦情相談があった場合は、相談員は速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 複数の相談員により事実関係の調査及び確認を行うとともに、苦情相談に係る当事者に対し、助言等により当該問題を解決するよう努めること。
- (2) 相談票（別記様式）により、その内容を記録するとともに、当該苦情相談の内容、処理状況等を速やかに総務部人事課に報告すること。
- (3) 事案の内容及び状況から判断して、必要と認めるときは、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7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、委員長及び委員をもって組織し、委員長は総務部副部長をもって充て、委員は別表に掲げる職にある者をもって充てる。
- 3 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、その対応措置を審議し、関係者に対し必要な指導助言を行うものとする。
- 4 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)

第8条 所属長、相談員、委員会の委員長、委員その他ハラスメントに関する苦情相談の処理を担当する職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の厳守を徹底し、関係者が不利益な取扱いを受けないように留意しなければならない。

(対応措置)

第9条 公正な調査の結果、ハラスメントの事実が確認され、当該事実が信用失墜行為、服務規律違反等に該当する場合には、加害者の職員について人事問題委員会に報告するものとする。

附 則

この要綱は、平成12年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年6月1日から施行し、改正後の別表の規定は平成14年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成18年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この要綱は、平成24年10月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この要綱の施行の際現にこの要綱による改正前の高知市職員のセクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱の規定に基づき任命又は委嘱された苦情相談員（以下「旧規定苦情相談員」という。）である者については、この要綱による改正後の高知市職員のハラスメントの防止に関する要綱の規定に基づき苦情相談員に任命

又は委嘱されたものとみなす。この場合において、当該苦情相談員の任期は、旧規定苦情相談員の任期の残任期間に相当する期間とする。

附 則

この要綱は、平成26年6月1日から施行し、この要綱による改正後の高知市職員のハラスメントの防止に関する要綱の規定は、平成26年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成29年6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。

別 表

人事課長

人権同和・男女共同参画課長

市長事務部局に所属する保健師のうち委員長が指名する者

高知市職員労働組合連合会書記長