

川崎市職員の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の防止に関する要綱

〔平成11年3月23日〕
〔10川総人第508号〕

(目的)

第1条 この要綱は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）を踏まえ、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。）に対する基本的取り組み方針を明らかにするとともに、その防止措置等に必要な事項を定めることによって、本市人事行政における公正の確保、職員の利益の保護及び公務能率の向上を図ることを目的とする。

(基本的取り組み方針)

第2条 本市は、ハラスメントが、職員の個人としての尊厳を不当に傷つけ、その働く権利を侵害する行為であるとともに、職場環境を悪化させることによって職員の能力発揮を妨げ、公務の能率的な遂行を阻害するものであるとの認識に基づき、職員が互いの人格を尊重し合い、相互の信頼の下にその能力を十分発揮できるよう、これに該当する行為を禁止し、その防止及び排除に努める。

(定義)

第3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) セクシュアルハラスメント 他の者を不快にさせる性的な言動であって、次に掲げる要件をともに満たすものをいう。

ア 職場において行われたもの又は職場外において職場内の人間関係の延長線上で行われたもの

イ 次に掲げるいずれかの者と職員の間で発生したもの

(ア) 職員

(イ) 派遣され、又は委託を受けて本市の事務に従事している者

(ウ) 面接又はインターンシップへの参加等の求職活動等を行う者

(エ) その他職務上関係する者

(2) パワーハラスメント 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員が妊娠し、若しくは出産したこと又は育児・介護に関する制度（不妊治療に関する制度を含む。）を利用することに関して、職場において上司又は同僚から行われる当該職員の職場環境が害される言動をいう。

(職員及び管理監督の地位にある者の責務)

第4条 職員は、互いに人格を尊重し合い、ハラスメントに該当する行為をしてはならない。

2 特に管理監督の地位にある者は、日常の指導によりハラスメントを防止又は排除して職員がその能力を十分発揮できる良好な職場環境を確保するよう努めなければならない。また、ハラスメントによる被害等が生じた場合は、迅速かつ適切に必要な措置を講ずるとともに、上司及び服務相談員を経由し

て市長まで報告するものとする。

(研修)

第5条 市長は、ハラスメントの防止を図るため、職員の意識啓発に向けた必要な研修を実施するよう努めなければならない。

(苦情相談窓口)

第6条 ハラスメントに関する苦情相談を円滑に処理するため、苦情相談窓口を設け、次の相談員を置く。

- (1) 主に専門的見地から相談業務に従事する専門の相談員
- (2) 専門的見地からの対応を要しない相談業務に従事する相談員

2 相談員は、相談窓口において、次の苦情相談に応じ、必要な助言を行うものとする。

- (1) ハラスメントによる被害を受けたことに関する苦情相談
- (2) ハラスメントを行ったと指摘され納得できないことに関する苦情相談
- (3) 第三者としてハラスメントに該当する行為を知り改善を求める苦情相談
- (4) 第9条に定める不利益取扱いを受けたことに関する苦情相談
- (5) その他ハラスメントに関する一般的な苦情相談

3 相談員は、前項の助言を行う場合において必要と認めるときは、事実確認のための調査、問題解決のために必要な措置等を市長に要請することができる。この場合において、事実確認のために行う調査の要請は、当該苦情相談を申し出た者（以下「申出人」という。）の了承を得て行うものとする。

(必要な措置)

第7条 市長は、ハラスメントに該当する行為を防止又は排除するために必要と認めるときは、人事管理上適切な措置を講ずるものとする。

(プライバシーの保護)

第8条 相談員及び苦情相談の処理に関与する職員は、その処理に当たって、

申出人及び関係者のプライバシーの保護に十分努めなければならない。

(不利益取扱いの防止)

第9条 市長は、職員がハラスメントに対する苦情相談の申出、調査への協力
その他ハラスメントに対する当該職員の対応に起因して職場において不利益
な取扱いを受けることのないよう留意しなければならない。

2 職員は、前項に掲げる不利益な取扱いを受けたと思うときは、苦情相談窓
口又は次条に定めるハラスメント防止対策委員会にその旨を申し立てること
ができる。

(防止対策委員会の設置)

第10条 ハラスメントの防止に関する対策の公正かつ適切な実施を確保する
ため、次の業務を行うハラスメント防止対策委員会を置く。

(1) 苦情相談に対する対応状況について報告を受け、その適否等について審
議すること。

(2) 前号に基づく改善事項及びハラスメントの防止並びに職員の啓発に関す
る対策について任命権者に意見を述べること。

(3) 前条に定める不利益取扱いの申立てについて審議し、任命権者に必要な
対応策を提言すること。

(その他必要な事項)

第11条 その他必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成11年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

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 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 8 年 3 月 2 4 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 8 年 1 0 月 1 日から施行する。