

川崎市消防局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

(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、消防局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 消防局は、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 職員相互間、派遣され若しくは委託を受けて消防局の事務に従事している者と職員との間又はその他職務上関係する者と職員との間において発生したもの。

(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務に関する優位性を背景に、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

て消防長まで報告するものとする。

(研修)

第5条 消防長は、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。

(ハラスメントに関する通報)

第6条 ハラスメントに関する通報（以下「ハラスメント通報」という。）の窓口は、消防局総務部人事課（以下「人事課」という。）とする。

2 ハラスメント通報の内容が「川崎市消防局職員通報制度等に関する要綱」（平成18年4月1日17川消人第1627号。以下「通報制度要綱」という。）第2条第1項第5号に定める通報事実に該当する場合は、通報制度要綱に基づき取り扱うものとする。

3 ハラスメント通報の内容が、前項に該当しない場合は次条のハラスメントに関する苦情相談として取り扱うものとする。

(苦情相談窓口)

第7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、人事課に苦情相談窓口を設ける。

2 人事課職員は、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10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 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消防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。

4 苦情相談の内容が、主に専門的見地からの対応が必要と判断されるときは、専門相談窓口を教示しなければならない。

（必要な措置）

第8条 消防長は、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9条 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10条 消防長は、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「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）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。

（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30年2月15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。