

新潟市水道局職員のハラスメント防止に関する要綱

平成11年 7月30日制定

平成11年 8月 1日施行

平成22年 4月 1日改正

平成24年 8月 1日改正

平成25年 4月 1日改正

平成29年 2月 1日改正

令和 2年 7月 1日改正

令和 4年 1月 1日改正

(目的)

第1条 この要綱は、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を講じることにより、職員が対等平等な関係で快適に働くことができる勤務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定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントその他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言動をいう。

(2) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動（同性に対するもの又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくものを含む。）をいう。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 次に掲げるものをいう。

ア 職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

(ア) 妊娠したこと。

(イ) 出産したこと。

(ウ) 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。

(エ) 不妊治療を受けること。

イ 職員に対する妊娠，出産又は不妊治療に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

ウ 職員に対する育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

エ 職員に対する介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

(4) 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。

(5) 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勤務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。

(所属長の責務)

第3条 所属長は，職員がその能力を十分に発揮できるような勤務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，迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。この場合において，ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

2 所属長は，職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で，当該行政サービスをめぐるとそれまでの経緯やその場の状況により，その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって，当該言動を受ける職員の属する所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に，組織として対応し，その内容に応じて，迅速かつ適切に職

員の救済を図らなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、ハラスメントをしてはならない。

2 職員は、ハラスメントが個人としての尊厳や名誉を不当に傷つけ、勤労意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては本市水道事業の円滑な運営を阻害するものであることを自覚し、職員がそれぞれの人権を尊重し、業務を遂行できるよう努めなければならない。

3 職員は、業務を遂行するにあたり、職員以外の者に対してもハラスメントに類する言動を行ってはならないことを十分認識しなければならない。

(相談員の設置)

第5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。）が職員からなされた場合に対応するため、水道局（以下「局」という。）に苦情相談を受ける相談員（以下「相談員」という。）を置く。

2 相談員は、ハラスメントに関する事案について、職員から苦情相談を受けたときは、当該職員に対し適切な指導及び助言を行う。

3 局は、相談員の円滑な職務遂行を支援するため、研修の開催その他の必要な措置を講じるものとする。

(苦情相談への対応)

第6条 苦情相談の申出があったときは、相談員は必要に応じ、当該申出をした者（以下「申出人」という。）又は関係者に対して当該苦情相談に係る事実関係の調査を行い、その結果を総務課長に報告するものとする。

2 総務課長は、前項の報告を受けた場合は、必要に応じ申出人又は関係者に対して事情聴取及び事実確認を行うとともに、当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、迅速かつ適切に当該問題の解決を図るものとする。

(懲戒処分等)

第7条 職員のハラスメントの態様が信用失墜行為又は全体の奉仕者としてふさわしくない非行等に該当すると認められるときは、その程度に応じ、懲戒処分等必要な措置を講じるものとする。

る。

(プライバシーの保護)

第8条 ハラスメントに関する苦情又は相談の処理に関与した職員は、その処理に当たっては、申出人及び関係者のプライバシーの保護に努め、特に申出人が申出をしたことによって不利益を被らないよう留意しなければならない。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、総務部長が定める。

附 則

この要綱は、平成11年8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8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2月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年7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。