

平成 17 年 4 月 1 日改正
平成 18 年 6 月 13 日改正
平成 19 年 4 月 1 日改正
平成 20 年 4 月 1 日改正
平成 22 年 4 月 1 日改正
平成 29 年 1 月 1 日改正
令和 2 年 6 月 1 日改正
令和 4 年 1 月 1 日改正
令和 8 年 10 月 1 日改正

新潟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、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 第 2 号から第 5 号までに掲げるものの総称をいう。
- (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又は採用に向けた活動等における性的な言動並びに職員が他の職員及び新潟市職員志望者等を不快にさせる職場外における性的な言動（同性に対するもの及び性的指向若しくはジェンダーアイデンティティに関する偏見に基づくものを含む。）
- (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理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

(5) その他のハラスメント 前3号に掲げるもののほか、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

(6) 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

(7) 新潟市職員志望者等 新潟市職員として採用されようとし、その意思を表示している者及び市が行う業務説明会、インターンシップなどの活動に参加している者

(8) 採用に向けた活動等 新潟市職員志望者等が行う、採用に向けた活動や職業の選択に資する活動

(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、ハラスメント行為が行われたことを確認した場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する適正な措置を講じるとともに、再発防止に向けた措置を講じるものとする。

(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、ひいては本市行政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行為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。

(苦情相談への対応)

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

職員及び新潟市職員志望者等からなされた場合に対応するため、別表に掲げる課及び区役所に苦情相談を受ける相談員（以下「相談員」という。）を置く。

- 2 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迅速かつ正確に行い、その結果を人事課長に報告するものとする。
- 3 人事課長は、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迅速かつ正確に行うとともに、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。
- 4 人事課長は、前項の事実確認によりハラスメント行為が行われたことを確認した場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する適正な措置を講じるとともに、関係所属と連携し、再発防止に向けた措置を講じるものとする。

（懲戒処分等）

第6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。

（プライバシーの保護）

第7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を保護しなければならない。

（不利益取扱いの防止）

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、ハラスメントに対する苦情相談の申出又は事実関係の協力等を理由として、職員又は新潟市職員志望者等に対し、不利益な取り扱いをしてはならない。

（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17年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年6月13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20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29年1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1月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和8年10月1日から施行する。

別表（第5条関係）

市民生活部男女共同参画課

総務部人事課

総務部職員課

北区役所

東区役所

中央区役所

江南区役所

秋葉区役所

南区役所

西区役所

西蒲区役所