

川越市職員ハラスメント防止等の指針

令和7年2月1日

川越市

1 趣旨

この指針は、職場におけるハラスメントの防止並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応等に関し、必要な事項を定めるものです。職員がハラスメントに関する正しい知識と共通の認識を持ち、お互いを尊重しながら、公務能率の向上を図るとともに、働きやすい良好な職場環境を実現することを目的としています。

2 定義

(1) ハラスメント

① 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により、職員の職場環境が害されること及びその対応に起因して職員が勤務条件について不利益を受けることをいいます。

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、又は職員の職場環境を害することとなるようなものをいいます。

③ 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント

職場における次に掲げるものをいいます。

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

- ・ 妊娠したこと。
- ・ 出産したこと。
- ・ 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。

- ・ 不妊治療を受けること。

イ 職員に対する妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、当該職員の職場環境が害されること。

④ その他のハラスメント

①から③に該当するもののほか、職員の職場環境を害する言動であって、その程度が看過できないものをいいます。

(2) 職場

次に掲げるものをいいます。

- ① 職員が業務を遂行する場所
- ② 職員が通常就業している場所以外の場所であっても、職員が業務を遂行する場所
- ③ 勤務時間外の場合であっても、実質上職務の延長と考えられる場所

3 責務

(1) 市長の責務

市長は、ハラスメントの防止に関し、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければなりません。また、職員がハラスメントに関する相談を行ったことや、当該調査への協力、その他職員の対応を理由として、不利益な取扱いを受けることがないようにしなければなりません。

(2) 副市長・上下水道事業管理者・教育長の責務

副市長・上下水道事業管理者・教育長は、それぞれが所管する部門のハラスメントの防止に関する措置を講じるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

(3) 管理監督者の責務

職員を管理監督する地位にある者は、職員が職務に専念できる良好な職場環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラス

メントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

(4) 職員の責務

職員一人ひとりが、ハラスメントに対する正しい知識と認識を持ち、お互いの人格や尊厳を不当に侵害することのないように、ハラスメントに関する言動に十分注意するとともに、日頃から円滑なコミュニケーションづくりに努め、良好な職場環境の形成に努めるものとします。

また、職員は、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うことがないようにしなければなりません。

4 基本事項

(1) 職員への周知

ハラスメントの防止及びハラスメントが行われた場合の対応に関する施策について職員への周知、徹底を図ります。

(2) 研修等の実施

ハラスメントの防止のため、必要な研修を実施します。

(3) 相談窓口の設置

ハラスメントの相談窓口を内部（総務部職員課、上下水道局総務企画課及び教育総務部教育総務課）及び外部（法律事務所等の委託事業者）に設置します。

(4) 川越市ハラスメント審査委員会の設置

ハラスメントに関する相談等について、適正かつ公平な対応を行うため、川越市ハラスメント審査委員会を設置します。

(5) 行為者への措置

ハラスメントが認定された場合は、必要に応じて行為者に対して、懲戒処分を含めた措置を講じます。

(6) プライバシーの保護

ハラスメントに関する相談対応又はその処理に関与した職員は、関

与中、関与後を含めて相談者等のプライバシーの保護と知り得た秘密の厳守を徹底します。

(7) 不利益取扱いの禁止

ハラスメントに関する相談対応又はその処理に関与した職員は、ハラスメントの相談者等が不利益を被らないようにします。

5 その他

(1) 指針に定めていない事項への対応

この指針に定めるもののほか、ハラスメントの防止及び対応に関し必要な事項は別に定めます。

(2) 委託先等の事業主が雇用する労働者のハラスメントへの対応

職員が委託先等の事業主が雇用する労働者からハラスメントを受けたとされる場合には、当該委託先等の責任者に対し、必要な調査や指導等の対応を行うよう要請するものとします。

また、委託先等の事業主が雇用する労働者が職員からハラスメントを受けたとして、当該委託先等の責任者から調査等を行うよう要請された場合には、これに応じて必要と認める協力を行うものとします。