

久喜市職員ハラスメントの防止に関する指針

令和 7 年 4 月

久喜市

目 次

1	はじめに	．．．．． 1
2	定義	．．．．． 1
3	相談・解決体制	．．．．． 2
4	再発防止措置	．．．．． 2

1 はじめに

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメント行為は、職員が能力を十分に発揮することの妨げになるほか、個人としての尊厳や人格を傷つける等、人権に関わる許されない行為である。

また、公務の信頼性を失墜させ、イメージを低下させるだけでなく、貴重な人材損失にもつながる重大な問題である。

このようなことから、久喜市においては、全ての職員の尊厳が守られるとともに互いに尊重し合い、個々の個性と能力を十分に発揮できる快適な職場環境の実現を図るため、ハラスメントの防止に向けた本指針を定め、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいく。

また、職員については、ハラスメントは決して許されない行為であるということを認識するとともに、一人ひとりが言動や行動に十分留意し、ハラスメントの防止に積極的に取り組むこととする。

※この指針はカスタマーハラスメントは対象とせず、カスタマーハラスメントについては、別に指針を定めることとする。

2 定義

この指針において、用語の定義は次のとおりとする。

- (1)「職員」とは、正職員に限らず、任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員など、常勤・非常勤を問わず、本市で働く全ての職員をいう
- (2)「職場」とは、職員が職務を遂行する全ての場所を指し、通常の勤務場所に限らず、出張先や訪問先、移動中の車中なども含まれる。また、勤務時間外に行われる会合や懇親会、通勤中など、実質的に職務の延長線上にある場についても「職場」に該当する。
- (3)「ハラスメント」とは、「パワーハラスメント」、「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」の他、職場環境の悪化につながる言動等の総称をいう。職員に限らず、行政サービスの相手方や他の労働者等と生じるやり取りも含まれる。
- (4)「パワーハラスメント」とは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されるものをいう。
- (5)「セクシュアルハラスメント」とは、他の者（職員以外も含む）を不快にさせる、職場及び職場外における性的な言動をいう。「性的な言動」には、性的な関心や欲求に基づくもの、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、性的指向や性自認等に関する偏見に基づく言動などがある。異性に対して行われるものに限らず、同性に対して

行われるものも対象となる。

- (6)「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場における職員に対する不妊治療、妊娠、出産、育児休業・介護休暇の制度等の利用に関する言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動をいう。）により、当該職員の勤務環境が害されるものをいう。

3 相談・解決体制

(1) ハラスメントの相談窓口

様々なハラスメントを未然に防止するため、またハラスメントが実際に発生した際に適切な解決を図るため、相談窓口を人事課内に設置し、相談員を配置する。

(2) ハラスメント相談の解決処理・体制

相談員が相談を受けた際は、被害者等のプライバシーを守りつつ、必要な調査を迅速かつ公平に実施し、速やかに問題解決を図るものとする。事実関係の確認は、相談者の同意のもと実施する。

他の任命権者に属する職員からハラスメントを受けたとされる場合は、当該職員の任命権者に対し、当該職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該職員に対する指導等の対応を行うように求めるものとする。

また、調査や対応を求められた際はこれに応じ、必要と認める協力を行うこととする。

4 再発防止措置

ハラスメントの事案が生じた際は、人事課と関係部署が連携して発生原因の究明に努めるほか、再発を防止するための定期的な検証・見直し及び職員向けの研修等を実施する。