

町田市職員ハラスメント防止のための指針

2023年4月1日改訂

町田市職員ハラスメント防止宣言

職場におけるハラスメントは、職員の個人としての人格や尊厳を不当に傷つける人権上の課題です。町田市役所では、ハラスメントは職員の信用を失墜させる行為であると共に、職場環境を害し公務能率を低下させる行為であるとして禁止し、すべての職員がその防止に努めます。

2017年7月1日

町田市長

石阪 丈一

1 趣旨

この指針は、職場におけるハラスメントを防止するために、必要な事項を定めるものです。職員がハラスメントについての理解を深め、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づくりを促進することを目的としています。なお、ここでいう職場とは職員が職務に従事する場所をいい、通常勤務している場所以外も含まれます。

2 定義

この指針におけるハラスメントとは、次の行為をいいます。

(1) セクシュアルハラスメント

職場において行われる性的な言動に対する職員の対応により、その職員が労働条件について不利益を受け、又は性的な言動により職員の就業環境が害される行為をいいます。

(2) パワーハラスメント

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、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行為をいいます。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

職場において行われる、職員の妊娠・出産や育児休業・介護休業等の利用に関する言動により、職員の就業環境が害される行為をいいます。

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、不利益な取り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) 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。

(3) 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。

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) 委託先等の事業主が雇用する労働者に関する責務

市長及び管理監督者は、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、必要な調査や必要に応じて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、市長及び管理監督者は、これに応じて必要と認める協力を行うものとします。

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各部（総務担当課）、総務部職員課及び外部（委託事業者）に設置します。

(4) ハラスメント防止対策委員会の設置

ハラスメントに起因する問題について苦情・相談の申し出等について、適正かつ公平な対応を行うため、町田市ハラスメント防止対策委員会を設置します。

(5) 処分

事実関係の確認の結果、ハラスメントの事実が確認された場合等、その様態によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行として、当該職員を懲戒処分等の必要な措置を講じます。

(6) プライバシーの保護

ハラスメントの申し出に関わる職員のプライバシーについては十分配慮し、秘密が保持されるようにします。

(7) 不利益取扱いの禁止

ハラスメントに関わる職員への不利益取扱いを禁じます。また、二次被害の防止に努めます。

5 その他

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。