

## 浜松市セクシュアル・ハラスメントの防止及び苦情相談等に関する要綱

### (趣旨)

第1条 この要綱は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが職員の人格を不当に傷つけ、その能力の発揮を妨げるとともに、勤務環境を悪化させ、職務の正常な遂行を阻害することに鑑み、職員の利益を保護し、職員がその能力を十分発揮できる勤務環境の確保を図ることを目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・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に関し、必要な事項を定めるものとする。

### (定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (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
- (2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 セクシュアル・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セクシュアル・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。

### (任命権者の責務)

第3条 任命権者は、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、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、セクシュアル・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その勤務条件につき不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

- 2 任命権者は、所属長がセクシュアル・ハラスメントの防止等に関して行う措置について、調整、指導及び助言に当たるものとする。

### (職員の責務)

第4条 職員は、次条第1項の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントを行わないように注意しなければならない。

- 2 所属長は、良好な勤務環境を確保するため、日常の職務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・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らない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・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に配慮しなければならない。

(職員に対する指針)

第5条 任命権者は、セクシュアル・ハラスメントを行わないようにするために職員が認識すべき事項及びセクシュアル・ハラスメントが生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

2 所属長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

(研修等)

第6条 任命権者は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

(苦情相談への対応)

第7条 任命権者は、セクシュアル・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、苦情相談を受けるセクシュアル・ハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を配置する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、任命権者は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、任命権者が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。

3 任命権者は、相談員が苦情相談を受けた場合又は苦情相談に係る問題を解決した場合は、相談内容等について、当該相談員から報告を受けるものとする。

附 則

この要綱は、平成11年4月1日から施行する。