

鳥取県ハラスメント防止要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、ハラスメントの防止のための措置及びハラスメントが行われ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「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。

2 この要綱において「職員」とは、任用形態に関わらず知事の事務部局及び労働委員会事務局に属する全ての職員をいう。

3 この要綱において、「ハラスメント」とは、次に掲げるものをいう。

(1) 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をいう。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント：職場における妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動並びに育児又は介護を行うこと等に関連し、当該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をいう。

(県の責務)

第3条 職員がその能率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に関し必要な措置を講じるとともに、ハラスメントが行われた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じるものとする。

2 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。）への対応に当たっては、相談者及び行為者のプライバシーの保護に十分留意するとともに、職員又は職員以外の者が苦情相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを受けることがないよう、十分留意するものとする。

3 職員が職員以外の者からハラスメントを受けたとされる場合には、当該職員以外の者に係る任命権者又は雇用主に対し、当該職員以外の者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以外の者に対する指導及び再発防止に向けた措置への協力等の対応を行うよう求めるものとする。

4 職員が職員以外の者に対してハラスメントを行ったとされる場合において、当該職員以外の者に係る任命権者又は雇用主から職員に対する調査又は対応を行うよう求められたときには、これに応じて必要と認める協力を行うものとする。

(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、次条第1項の指針を十分認識して行動するよう努めなければならない。
- 3 管理又は監督の地位にある職員（以下「管理監督職員」という。）は、ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、苦情相談が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員に対する指針)

第5条 知事は、ハラスメントを防止し、ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項について、指針を定めるものとする。

- 2 知事は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図るものとする。

(苦情相談への対応)

第6条 職員によるハラスメントに関する相談を受けるため、相談員を置く。

- 2 前項の相談員の職務は、次のとおりとする。

- (1) 職員によるハラスメントに対する苦情相談の内容聴取及び調査
- (2) 相談者に対する助言指導
- (3) 行為者及び所属職場に対する指導及び必要なあつせん（軽易なものに限る。）
- (4) ハラスメント防止委員会への調査審議の検討要請並びに行為者及び所属職場に対する指導・措置の検討要請
- (5) ハラスメント防止委員会への相談対応状況の報告

- 3 職員による、職務上接する職員以外の者に対するハラスメントに関して、職員以外の者からの相談を受けるため、職員支援課に相談窓口を設置する。

(苦情相談に関する指針)

第7条 知事は、相談員がハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項について、指針を定めるものとする。

- 2 知事は、相談員に対し、前項の指針の周知徹底を図るものとする。

(ハラスメント防止委員会)

第8条 ハラスメントの未然防止及び被害への組織的対応のため、ハラスメント防止委員会(以下「防止委員会」という。)を設置する。

- 2 防止委員会は、ハラスメントによる問題等を解決するため、必要な職務を行う。

(職員への厳正な対処)

第9条 防止委員会は、ハラスメントを行った職員に厳正な対処を行う必要があると認めるときは、当該職員への懲戒処分の要否等の検討を人事当局へ要請するものとする。

- 2 防止委員会は、ハラスメントを行った職員への懲戒処分の要否等の検討に必要な資料を人事当局へ提出するものとする。

(研修等)

第 10 条 知事は、ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。

2 知事は、ハラスメントの防止等のため、職員に対し、研修を実施するものとする。この場合において、特に、新たに職員となった者にハラスメントに関する基本的な事項について理解させること並びに新たに管理監督職員になった者に対し、ハラスメントの防止等に関し、その求められる役割及び技能について理解させることに留意するものとする。

(その他)

第 11 条 ハラスメントのように明確に定義されていないが、行為者本人の意図に関わらず、職員の人格若しくは尊厳を害する行為により、それを受けた職員の勤務環境が害された場合においても、相談に応じ適切に対応するものとする。

第 12 条 この要綱の施行に関し必要な事項については、別に定める。

附 則

この要綱は、令和 3 年 3 月 2 9 日から施行する。