

狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、ハラスメントの防止及び排除のための措置、ハラスメントの被害者への配慮並びにハラスメントに起因する問題の適切な対応を行うことにより全ての職員が個人としての尊厳を尊重され、快適に働くことができる職場環境を確立することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 常勤、非常勤等の雇用形態又は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職、同条第3項に規定する特別職（同項第1号に規定する職を除く。）等の職種を問わず、全ての狛江市職員をいう。
- (2) 管理監督者 部長職及び課長職並びにこれらに相当する職にある職員をいう。
- (3) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントその他の職員に対する誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。
- (4) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職場の勤務環境が害されること及び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をいう。

(市長等及び議員の責務)

第3条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務状況を確保するため、ハラスメントの防止及び排除並びに被害者への配慮に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

- 2 市長は、ハラスメントに関する相談及び苦情の申出（以下「相談・苦情」という。）、相談・苦情に係る調査への協力その他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配慮しなければならない。
- 3 市長、副市長及び教育長（以下「市長等」という。）並びに市議会議員（以下「議員」という。）は、市政に携わる権能と責務を深く自覚し、地方自治の本旨に従って、その使命の達成に努めなければならない。
- 4 市長等及び議員は、ハラスメントの事実があると疑われたときは、自ら誠実な態度を持って疑惑の解明に当たるとともに、その責任を明確にするよう努めなければならない。

(職員及び管理監督者の責務)

第4条 職員は、次条の指針の定めるところに従い、ハラスメントをしてはならない。

2 職員は、良好な勤務環境を確保するためハラスメントの防止及び排除並びに被害者への配慮に努めなければならない。

3 管理監督者は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対処するとともに、ハラスメントに係る調査等に協力しなければならない。
(職員に対する指針)

第5条 市長は、ハラスメントを無くすために職員が認識及び遵守すべき事項並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に行うべき対応等について指針を定め、周知徹底を図るものとする。
(研修等)

第6条 市長は、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しなければならない。
(相談窓口の設置)

第7条 市長は、職員からの相談・苦情を受け、事実関係を調査し、必要な措置を行うため、人事担当課にハラスメント相談窓口を設置する。
(相談員の選任)

第8条 市長は、相談・苦情を受ける者(以下「相談員」という。)としてハラスメントに関して見識のある外部の法人等及び6名の職員を選任する。
(苦情処理委員会)

第9条 市長は、ハラスメントに関する苦情を調査審議し、公平な処理に当たるため、狛江市ハラスメント苦情処理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

2 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) ハラスメントに係る事実関係の調査に関すること。
- (2) ハラスメントに係る対応に関すること。
- (3) ハラスメントの防止に関すること。
- (4) その他ハラスメントに関し、市長が必要と認める事項に関すること。

3 委員会は、市長が委嘱又は任命する次に掲げる委員5名をもって組織する。

- (1) 有識者 3名
- (2) 市職員 2名

4 委員会は、相談・苦情に係る当事者が市長等又は議員である場合は、前項第2号に規定する委員に代えて臨時に2名以内の委員を別に置くことができる。

5 委員は、公平かつ公正にその職務を遂行しなければならない。

6 委員会は、調査審議に当たり、必要に応じて市長等、議員、職員その他苦情・相談に関係する者に対して聴取することができる。

7 委員会は、調査審議を終えたときはその内容をまとめ、市長に報告するものとする。

8 前各項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(相談・苦情の処理)

第10条 相談員及び管理監督者(以下「相談員等」という。)は、相談・苦情を

行った職員（以下「相談者」という。）の同意を得て速やかに人事担当課長に報告するとともに、人事担当課長と連携して相談者から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該問題の事実関係の確認及び当該相談・苦情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、相談員等は、第5条に規定する指針に十分留意しなければならない。

- 2 相談者は、相談員等に相談・苦情を行うほか、相談員等に対して委員会での処理を求めることができる。
- 3 相談員等又は人事担当課長は、事案の内容、状況等から適切かつ効果的な対応が必要であり、委員会で処理することが適当と判断したときは、委員会にその処理を依頼するものとする。

（対応措置）

第11条 市長は、事実関係の公正な調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、次の各号の行為者に対し、当該各号に定める内容を行うことができる。

- (1) 市長等又は議員 公表
 - (2) 職員 市長が別に定めるところによる懲戒処分等
- 2 市長は、ハラスメントに関する相談件数等を年に1度公表するものとする。

（プライバシーの保護）

第12条 職員、相談員及び委員会は、相談・苦情に係る職員及び当事者のプライバシーに十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

（委任）

第13条 この条例に定めるもののほか必要な事項は、規則で定める。

付 則

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から起算して6月を超えない範囲において規則で定める日から施行する。

（制度の検討）

- 2 市長は、この条例の施行後3年以内に、この条例の運用の実績等を勘案し、この条例の規定について見直しを行い、その結果に基づき必要な措置を講ずるものとする。

平成30年6月28日 原案可決