

# 狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例

## 検証結果報告書

令和3年7月

総務部職員課

## 1 趣旨

市では松原市長就任後、「平和を求め人権を尊重するまちづくり」を進めており、多様な主体がお互いに尊重し合う気持ちを醸成し、浸透させることで、誰もが平和に暮らすことができる「人権が尊重されるまち」を目指している。令和2年3月には、人権を尊重しみんなが生きやすい狛江をつくる基本条例(令和2年条例第3号。以下「人権基本条例」という。)が制定され、同年7月から施行されている。

人権基本条例は、市民に対し、あらゆる場所、場面において、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを含む人権を侵害する行為を禁止しており、人権の尊重に関する施策の基本となり、狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例(平成30年条例第24号。以下「条例」という。)より“上位”に位置づけられた。

条例付則第2項において「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。」と規定されている。この規定に基づき、総務部職員課において条例の運用の実績等の検証を行い、その結果を市長へ報告するものである。

## 2 検証方法及び検証結果について

(1) 検証は、総務部職員課が行い、企画財政部政策室との調整を経て市長へ報告するものとする。

(2) 検証については、下記の区分に従い実施するものとする。

検証結果
1: 条文に従いこれまでどおり取り組んでいく
2: 条文に従い新たな取組を検討する
3: 条文を改正する

## 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。

検証 条例の目的について定めたものであり、運用上の課題はない。	検証結果 1
------------------------------------	-----------

### (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。

検証 第1号では、職員を正規職員及び会計年度任用職員だけでなく、審議会委員や消防団員等(以下、「委員等」という。)も含めた全ての狛江市職員を条例の対象として定めている。 条例の対象となる職員を限定しないことで、被害者を広く救済するために定めたものであるが、これまで相談窓口の周知や研修等の対象としていなかったため、今後は、条例の周知や知識の啓発等に努めていく必要がある。 第3号では、ハラスメントの定義を定めているが、条例施行規則において、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント以外のハラスメントとし	検証結果 2
--	-----------

<p>て、モラル・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、その他社会通念上ハラスメントに当たる言動をハラスメントと定義している。また、「ハラスメントの防止等に関する指針」(平成30年11月策定。以下「指針」という。)にもSOGIハラスメントとして、LGBTに関するハラスメントを記載している。</p>	
--	--

(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に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。

<p>検証 市長等は、各項に定められた責務を果たしている。 なお、第4項については、該当事例はない。</p>	<p>検証結果 1</p>
--	-------------------

(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。

検証 条例施行に併せて指針を策定し、ハラスメントの防止及び排除並びに被害者への配慮を行っており、管理監督者についても指針に基づき、適切に対処している。	検証結果 1
--	-----------

(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。

検証 指針を定め、周知を行っている。第2条にも記載してあるとおり、委員等に対する周知が十分ではないため、改めて周知徹底を図っていく必要がある。	検証結果 2
--	-----------

(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。

検証 管理職と管理職以外の職員向けにそれぞれハラスメント研修を実施した。また、ハラスメント相談員に対しては、別途ハラスメント相談員研修を実施している。その他研修所でも係長新任研修及び課長新任研修でハラスメントに関する研修を必修で実施している。ただし、委員等に対しては、研修を実施しておらず、今後は関係機関とも連携し、全ての職員が	検証結果 2
---	-----------

ハラスメントに関する正しい知識を身に付けられるよう研修等を実施していく。	
--------------------------------------	--

(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。

<p>検証</p> <p>ハラスメント相談に関する相談は職員課で調査を行うことで、各相談員等からの情報が集約されている。</p>	<p>検証結果</p> <p>1</p>
--	----------------------

(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。

<p>検証</p> <p>公益財団法人 21世紀職業財団に外部相談員を委託している。また、内部の相談員については、条例施行規則第3条に基づき、6名選任している。</p>	<p>検証結果</p> <p>1</p>
--	----------------------

(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。

検証	検証結果
苦情処理委員会では、条例施行後2件の相談に対応している。外部の有識者を含めたハラスメント苦情処理委員会については、現体制で十分対応できている。	1

(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。

検証	検証結果
相談者の人権、プライバシーを尊重するため、相談者の意向に基づき、相談員及び相談者の管理監督者と職員課長が連携し、対応している。	1

(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。

検証 第1項第1号に基づき、公表に至った事例はない。 第2項に基づく公表については、毎年度広報及び市ホームページで相談件数等を公表している。 なお、公表事項については、条例施行規則で次のとおり定めており、運用上の問題はない。 (1)ハラスメント相談窓口相談のあった件数、(2)ハラスメントの種別、 (3)苦情処理委員会の開催回数、(4)懲戒処分を行った場合は、処分内容(実績なし)	検証結果 1
---	-----------

(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。

検証 相談場所の配慮や報告、決裁の際には必ず持ち回りで決裁をする等、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ている。	検証結果 1
---	-----------

(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。

検証 平成 30 年 11 月 1 日の条例施行に併せて、狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例施行規則(平成 30 年規則第 58 号。)を制定した。	検証結果 1
--	-----------



#### 4 まとめ

検証の結果、全ての条文について、改正の必要はないと判断するが、職員等への周知等取組が不十分なものがある。また、条例施行後も内部相談員及び外部相談窓口には、ハラスメントに関する相談が寄せられている。相談体制が機能しているという評価ができるが、相談しなければならない状況にある職員がいるということも事実である。

引き続き、市長以下全ての職員が条例の目的である、ハラスメントの防止及び排除のための措置に取り組み、ハラスメントがなく、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づくりを進めていく必要がある。