

## 敦賀市職員のハラスメント防止等に関する要綱

### (趣旨)

第1条 この要綱は、職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場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ハラスメントに起因する問題が生じた場合に迅速かつ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) 職員 市長、副市長、教育長（以下「市長等」という。）及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職の職員をいう。
- (2) 職員以外の者 次に掲げる者をいう。
  - ア 他の行政機関の職員
  - イ 委託契約等による業務従事者その他の市の業務に従事する全ての者
  - ウ 求職者又はインターンシップを行っている者
- (3) 職場 職員が職務に従事する場所をいい、出張先その他職員が通常勤務している場所以外の場所及び懇親会等の実質的に職務の延長にあるものを含むものとする。
- (4) ハラスメント 次号から第8号までに掲げる言動の総称をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 職員又は職員以外の者（以下「職員等」という。）を不快にさせる職場における性的な言動及び職員等が他の職員等を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- (6) 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、職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員等の人格若しくは尊厳を害し、又は職員等の勤務環境を害することとなるようなものをいう。
- (7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 次に掲げるものをいう。
  - ア 職員等に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員等の勤務環境が害されること。
    - (ア) 妊娠したこと。
    - (イ) 出産したこと。
    - (ウ) 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。
    - (エ) 不妊治療を受けること。
  - イ 職員等に対する妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員等の勤務環境が害されること。

- (8) その他のハラスメント 前3号のハラスメントのほか、職員等の人格又は尊厳を害する言動であって、職員等に精神的又は身体的な苦痛を与えるものをいう。

(適用範囲)

第3条 この要綱は、職員の間におけるハラスメントのほか、職員と職員以外の者との間におけるハラスメントについて適用する。

(市長等の責務)

第4条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を確保するため、職員に対しハラスメントの防止に関する周知啓発を行い、ハラスメントに係る事案(以下「事案」という。)の相談、調査、審議等に関する体制を整備するとともに、ハラスメントに起因して職員の人格、尊厳若しくは勤務環境が害され、又は職員に不利益が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 副市長は、市長を補佐し、前項に規定する措置等をともに実施しなければならない。

3 教育長は、教育行政の運営において、この要綱の目的を実現するよう、その職務を遂行しなければならない。

(所属長の責務)

第5条 所属長は、ハラスメントを防止及び排除するため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 所属職員の言動に留意し、ハラスメントが職場に生じていないか、又は生じるおそれがないか職場環境に十分注意を払い、職場環境を害する言動を見逃さないようにすること。
- (2) 職員間のコミュニケーションが十分に取られ、職員がその能力を最大限に発揮できるような風通しの良い職場づくりに努めること。
- (3) 職員に係るハラスメントに関する相談があった場合には、本要綱に基づき、迅速かつ適切に対応すること。

(職員の責務)

第6条 職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲の低下や職場環境を害することを自覚するとともに、ハラスメントを行わないよう言動に十分注意し、職場の構成員として良好な職場環境の維持及び確保に努めなければならない。

(相談等の体制)

第7条 市長は、ハラスメントに関する相談又は通報に対応するため、内部窓口及び外部窓口(以下これらを総称して「窓口」という。)を設置する。

(相談等の申出)

第8条 ハラスメントと思われる被害にあった職員等、ハラスメントと思われる被害を発見した職員等又はハラスメントと思われる行為を行っていることを発見した職員等は、前条の窓口に対し、相談又は通報することができる。

(相談窓口)

第9条 市長は、相談窓口として次の窓口を設置する。

(1) 外部相談窓口

(2) 内部相談窓口

2 外部相談窓口の業務は、ハラスメントに対する高い専門性を有する者に委託するものとする。

3 外部相談窓口の受託者は、相談を受けた事案について、日時、場所、相手方、内容等の相談記録を作成し、必要に応じて、本人（本人以外の職員等から相談を受けた事案にあつては、当該相談をした職員等を含む。）の同意を得たうえで、人事担当部署又は第11条に規定するハラスメント処理委員会に報告する。ただし、緊急な対応が必要と判断される場合は、同意の有無にかかわらず、必要な内容を報告するものとする。

4 内部相談窓口の職員は、保健師その他の専門的知識を有する職員のうちから市長が指名し、当該職員をもって対応する。

5 内部相談窓口の職員は、相談を受けた事案について、日時、場所、相手方、内容等の相談記録を作成し、必要に応じて、本人（本人以外の職員等から相談を受けた事案にあつては、当該相談をした職員等を含む。）の同意を得たうえで、人事担当部署又は第11条に規定するハラスメント処理委員会に報告する。ただし、緊急な対応が必要と判断される場合は、同意の有無にかかわらず、必要な内容を報告するものとする。

(通報窓口)

第10条 市長は、通報窓口として次の窓口を設置する。

(1) 外部通報窓口

(2) 内部通報窓口

2 外部通報窓口の業務は、ハラスメントに対する高い専門性を有する者に委託するものとする。

3 外部通報窓口の受託者は、通報を受けた事案について、日時、場所、相手方、内容等の通報記録を作成し、必要に応じて、ハラスメントにあったと思われる職員等（以下「本人」という。）（本人以外の職員等から通報を受けた事案にあつては、当該通報をした職員等を含む。）の同意を得たうえで、人事担当部署又は第11条に規定するハラスメント処理委員会に報告する。ただし、匿名の通報の場合又は緊急な対応が必要と判断される場合は、同意の有無にかかわらず、必要な内容を報告するものとする。

4 内部通報窓口は、人事担当部署とし、同部署の職員をもって対応する。

5 内部通報窓口の職員は、通報を受けた事案について、日時、場所、相手方、内容等の通報記録を作成し、必要に応じて、本人（本人以外の職員等から通報を受けた

事案にあつては、当該通報をした職員等を含む。)の同意を得たうえで、第11条に規定するハラスメント処理委員会に報告する。ただし、緊急な対応が必要と判断される場合は、同意の有無にかかわらず、必要な内容を報告するものとする。

(ハラスメント処理委員会の設置)

第11条 相談等の公正な処理を行うため、ハラスメント処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は副市長を委員長とし、次に掲げる委員で組織する。

(1) 副市長（原則事案の関係部以外を担当する副市長）

(2) 市長が指名する保健師、臨床心理士又は公認心理師の資格を保有する職員  
1名

(3) 市長が指名する法令審査を担当する職員 1名

(4) 市長が指名する職員 2名

3 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。

4 委員会の庶務は、人事担当部署において処理する。

(委員会の審議等)

第12条 委員会は、内部窓口又は外部窓口から報告があつた場合は、当該事案の対応について調査審議するものとする。

2 委員会は、必要に応じて外部の有識者の意見を聴取することができる。

3 委員会は、ハラスメントの事実を認定するときは、外部有識者の意見を踏まえて判断するものとする。

4 委員会は、調査審議の結果を市長に報告する。

(懲戒処分等)

第13条 市長は、委員会による調査により、ハラスメントの事実が確認されたときは、内容に応じて必要かつ適正な範囲で、懲戒処分その他の人事上の措置を行うものとする。

(ハラスメントと思われる行為をした者が市長等である場合の措置)

第14条 ハラスメントと思われる行為をした者が市長等である場合の相談又は通報に対応するため、外部窓口を設置し、当該窓口における業務をハラスメントに対する高い専門性を有する者に委託する。

2 前項の業務を受託した者（以下次項において「受託者」という。）は、職員等から相談又は通報を受けたときは、必要に応じて、本人（本人以外の職員等から相談又は通報を受けた事案にあつては、当該相談又は通報をした職員等を含む。）の同意を得たうえで、関係者の事実確認等の調査を行うものとする。ただし、匿名の通報の場合又は緊急な対応が必要と判断される場合は、同意の有無にかかわらず、必要な内容を市に報告するものとする。

3 受託者は、前項の調査結果を市に報告し、第三者調査委員会の設置の要否その他

今後の対応方針について、提言を行うものとする。

(他の行政機関の職員からのハラスメントに対する措置)

第15条 市長は、職員が他の行政機関の職員からハラスメントを受けた場合には、他の任命権者に対し、事実関係の調査を要請するとともに、必要に応じて指導等の対応を行うよう求めるものとする。また、他の行政機関から当該調査又は対応を求められた場合には、必要な対応を行うものとする。

(プライバシーの保護等)

第16条 相談等を処理する者は、プライバシー及び秘密の保護を徹底し、相談等を行った職員等又は調査に協力した関係者に不利益な取扱いをしてはならない。当該相談等の処理が終わった後も、同様とする。

(その他)

第17条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、市長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和元年6月1日から施行する。

(職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱の廃止)

2 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱（平成11年4月1日施行）は、廃止する。

附 則

この要綱は、令和7年1月22日から施行する。

附 則

この要綱は、令和8年1月1日から施行する。