

第 57 号 議 案

敦賀市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例制
定の件

敦賀市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例を次のように制
定する。

令和 8 年 9 月 7 日 提出

敦賀市長 米 澤 光 治

敦賀市条例第 号

敦賀市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例

目次

第1章 総則（第1条―第6条）

第2章 基本的施策（第7条―第9条）

第3章 ハラスメント調査委員会（第10条―第15条）

第4章 ハラスメント特別調査委員会（第16条―第21条）

第5章 雑則（第22条―第26条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、ハラスメントの防止に取り組むとともに、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な対応を行うことにより、全ての職員の尊厳が守られ、快適に働くことができる良好な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意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 市長等 市長、副市長及び教育長をいう。
- (2) 職員 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に属する職員であつて、本市に勤務するものをいう。
- (3) 職場 市長等、病院事業管理者及び職員がその職務を遂行する場所（出張先その他勤務場所と同視すべき場所を含む。）並びに懇親会その他勤務時間外に互いに接触（電子メールでの連絡その他の非対面での行為を含む。）する場であつて、職務に関する上下関係及び人間関係が実質的に存続するものをいう。
- (4) ハラスメント 市長等、病院事業管理者及び職員の間で、職場で行われる次に掲げる言動の総称をいう。

ア セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる性的な言動であって、他の者の職場環境を害することとなるようなものをいう。

イ 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、他の者に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、他の者の人格若しくは尊厳を害し、又は他の者の職場環境を害することとなるようなものをいう。

ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 他の者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠若しく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及び不妊治療を受けること等に関する言動、又は他の者の妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する言動であって、他の者の職場環境を害することとなるようなものをいう。

エ その他のハラスメント アからウまでに掲げるもののほか、誹謗、中傷、風評、嫌がらせ等の言動であって、他の者を不快にさせ、又は他の者の人権を侵害し、精神的又は身体的な苦痛を与えるものをいう。

(ハラスメントの禁止)

第3条 市長等、病院事業管理者及び職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たることを理解し、ハラスメントをしてはならない。

2 前項の規定は、他の行政機関の職員、求職者、インターンシップを行っている者、実習生、委託契約等により市の業務に従事する者その他市の業務に関係する者との関係について準用する。

(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職場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、尊厳若しくは職場環境が害され、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、この条例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。

4 病院事業管理者は、市立敦賀病院の運営において、この条例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し、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について、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、この条例に基づき、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、労働意欲を低下させ、又は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。

第2章 基本的施策

(職員に対する指針)

第7条 市長等は、ハラスメントを防止するために職員が認識すべき事項及び遵守すべき事項並びにハラスメント事案が発生した場合の対応等について指針を定め、職員に対しその周知徹底を図るものとする。

(相談等の申出)

第8条 ハラスメントと思料される被害を受けた職員又はハラスメントと思料される行為を見聞きし、若しくは把握した職員は、次条に規定する相談通報窓口に対し、ハラスメントの相談又は通報（以下「申出」という。）をすることができる。

(相談通報窓口)

第9条 市は、次に掲げる相談通報窓口を設ける。

(1) 内部相談通報窓口

ア 人事担当部署

イ 市長が指名する保健師その他の専門的知識を有する職員

(2) 外部相談通報窓口

市が委託するハラスメントに関する高い専門的知識を有する者

- 2 相談通報窓口は、申出を受けた事案について、日時、場所、相手方、内容等の記録を作成し、必要に応じて、当該申出に係る被害を受けた者（その者以外の職員から申出を受けた事案にあつては、当該申出をした職員を含む。）の同意を得た上で、人事担当部署に報告するものとする。ただし、事案の性質、内容又は被害の程度に照らし、緊急の対応その他必要な対応を行う必要があると認める場合は、同意の有無にかかわらず、事案の処理に必要な範囲で報告することができる。
- 3 人事担当部署は、申出に係る事案について、外部の有識者の意見を聴き、調査が必要であると認めるときは、申出の対象とされた者が職員である場合は次条に規定するハラスメント調査委員会に、市長等である場合は第16条に規定するハラスメント特別調査委員会に付議する。

第3章 ハラスメント調査委員会

（ハラスメント調査委員会の設置）

第10条 職員によるハラスメントと思料される行為に係る申出について、公正な調査及び処理を行うため、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置する。

（所掌事務）

第11条 調査委員会は、職員によるハラスメントと思料される行為に係る申出について、次に掲げる事項を調査審議し、その結果を市長に報告する。

- (1) 事実関係の調査に関すること。
- (2) 前号の調査結果に基づくハラスメント該当性の認定に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、調査委員会が必要と認める事項

（組織）

第12条 調査委員会は、委員5人をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 副市長（原則事案の関係部局以外を担当する副市長） 1名

(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

(委員長)

第 13 条 調査委員会に委員長を置く。

2 委員長は、前条第 2 項第 1 号に掲げる委員をもって充てる。

3 委員長は、会務を総理し、調査委員会を代表する。

(会議)

第 14 条 調査委員会の会議は、委員長が招集し、委員長が議長となる。

2 調査委員会の会議は、委員の半数以上が出席しなければ、開くことができない。

3 調査委員会の会議は、非公開とする。

4 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見若しくは説明を聴き、又は委員以外の者から資料の提出を求めることができる。

5 調査委員会は、ハラスメント該当性の認定をしようとするときは、あらかじめ、外部の有識者の意見を聴かなければならない。

(庶務)

第 15 条 調査委員会の庶務は、人事担当部署において処理する。

第 4 章 ハラスメント特別調査委員会

(ハラスメント特別調査委員会の設置)

第 16 条 市長等によるハラスメントと思料される行為に係る申出について、公正な調査及び処理を行うため、市長の附属機関として、ハラスメント特別調査委員会（以下「特別調査委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 17 条 特別調査委員会は、市長等によるハラスメントと思料される行為に係る申出について、次に掲げる事項を調査審議し、その結果を市長に答申する。

(1) 事実関係の調査に関すること。

(2) 前号の調査結果に基づくハラスメント該当性の認定に関すること。

(3) 前2号に掲げるもののほか、特別調査委員会が必要と認める事項
(組織)

第18条 特別調査委員会は、委員3人をもって組織する。

2 委員は、弁護士その他特別調査委員会の目的を達成するために必要な高い識見を有すると認められる者のうちから、市長が委嘱する。

3 委員の任期は、委嘱の日から当該申出に係る答申を終えた日までとする。

4 特別調査委員会は、市長の了承を得て、前条に規定する所掌事務を遂行するために必要な調査等の補助をさせるため、調査補助員を置くことができる。

(委員長)

第19条 特別調査委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。

2 委員長は、会務を総理し、特別調査委員会を代表する。

(会議)

第20条 特別調査委員会の会議は、委員長が招集し、委員長が議長となる。ただし、委員長が選出されていないときは、市長が招集する。

2 特別調査委員会の会議は、委員の半数以上が出席しなければ、開くことができない。

3 特別調査委員会の会議は、非公開とする。

4 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見若しくは説明を聴き、又は委員以外の者から資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第21条 特別調査委員会の庶務は、人事担当部署において処理する。

第5章 雑則

(対応措置)

第22条 市長等は、調査委員会による調査審議又は特別調査委員会による調査審議により、ハラスメントの事実が確認されたときは、次の各号に掲げる行為者の区分に応じて、当該各号に定める措置を講ずるものとする。

(1) 市長及び教育長 公表

(2) 副市長 公表及び懲戒処分等

(3) 職員 懲戒処分等

(市長職務の代行)

第 2 3 条 市長が申出の対象となったときは、副市長がこの条例に規定する市長の職務を行うものとする。

(プライバシーの保護等)

第 2 4 条 申出の処理に関する業務に携わる者は、申出の関係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。

2 市長等、病院事業管理者及び職員は、申出をし、又は事案の調査に協力したことを理由として、当該申出をした職員その他の関係者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

(市立敦賀病院のハラスメント対応)

第 2 5 条 第 7 条から第 2 3 条までの規定は、市立敦賀病院に勤務する職員については適用しない。

2 病院事業管理者は、この条例の趣旨を踏まえ、市立敦賀病院に勤務する職員に係る指針の作成、ハラスメントの相談、調査及び措置に関し必要な事項を別に定めるものとする。

(委任)

第 2 6 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

2 特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（昭和 3 1 年敦賀市条例第 2 1 号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後		改正前	
別表第 1（第 1 条関係）		別表第 1（第 1 条関係）	
区分	報酬の額	区分	報酬の額

(略)	(略)	(略)
指定管理者評価委員会委員	(略)	(略)
ハラスメント特別調査委員会委員	日額	7,500
国民健康保険運営協議会委員	(略)	(略)
(略)	(略)	(略)

別表第2（第2条関係）

区分 職名	鉄道賃、船賃、航空賃、その他の交通費、宿泊費及び包括宿泊費	宿泊手当（1夜につき）
(略)	職員の旅費支給に関する条例（昭和26年敦賀市条例第16号）の市長の例による。	円 2,400
指定管理者評価委員会委員		
ハラスメント特別調査委員会委員		
住居表示審議会委員		
(略)		

(略)	(略)	(略)
指定管理者評価委員会委員	(略)	(略)
国民健康保険運営協議会委員	(略)	(略)
(略)	(略)	(略)

別表第2（第2条関係）

区分 職名	鉄道賃、船賃、航空賃、その他の交通費、宿泊費及び包括宿泊費	宿泊手当（1夜につき）
(略)	職員の旅費支給に関する条例（昭和26年敦賀市条例第16号）の市長の例による。	円 2,400
指定管理者評価委員会委員		
住居表示審議会委員		
(略)		

提案理由

本市の職場におけるハラスメントを防止し、安全かつ良好な職場環境を実現するため、この案を提出する。