

橋本市訓令第3号

橋本市職員の職場におけるハラスメント防止等に関する規程を、別紙のとおり定める。

令和7年3月31日

橋本市長 平木 哲朗

橋本市職員の職場におけるハラスメント防止等に関する規程

橋本市職員の職場におけるハラスメント防止等に関する規程(令和2年橋本市訓令第11号)の全部を改正する。

(目的)

第1条 この訓令は、職場におけるハラスメントの防止及び排除のために必要な措置を講ずることにより、人事行政の公正の確保、職員等の利益の保護及び職務能率の向上を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 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の職員及び同条第3項に規定する特別職の職員(議員を除く。)で市の業務に従事する者をいう。
- (2) 職員等 職員及び派遣労働者等をいう。
- (3) 派遣労働者等 職員以外の者であって、本市の機関で市の業務に従事するもの(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和5年法律第25号)第2条第1項に規定する特定受託事業者、職業体験等により試験的に労働する者等を含む。)をいう。
- (4) 議員 橋本市議会の議員をいう。
- (5) 行為者 ハラスメントを行う者をいう。
- (6) 求職者 本市の機関で雇用されることを希望する者をいう。
- (7) 事業者等 派遣労働者等を雇用する事業者(他の行政機関、職業体験等を依頼する学校等を含む。)をいう。
- (8) 職場 職員等が通常勤務している場所その他職員等が業務を遂行する場所(実質的に業務上の上下関係や人間関係が継続している場所を含む。)をいう。
- (9) ハラスメント 次に掲げるもの及びこれらに準ずるものをいう。
 - ア セクシュアル・ハラスメント(行為者が職場において職員等(直接的な被害者に限らず、当該行為等により職場環境を害された全ての者を含む。以下同じ。)を不快にさせる性的な言動をいう。)
 - イ パワー・ハラスメント(行為者が職場において職員等に対し、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動をいう。)
 - ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント(行為者が職場において職員等に対し、妊娠、出産、育児、不妊治療又は介護に関する制度若し

くは措置の利用に関し、当該職員等に精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動をいう。)

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、行為者が職場において職員等に対し、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動をいう。)

(10) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントにより職場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等が勤務条件等につき不利益を受けることをいう。

(11) 部 橋本市事務分掌条例(平成18年橋本市条例第8号)第1条第1項に規定する部及び消防本部をいう。

(12) 課 橋本市事務分掌条例施行規則(平成18年橋本市規則第7号)第2条第1項に規定する室、課及び所、危機管理室、出納室並びに橋本市消防本部の組織に関する規則(平成18年橋本市規則第176号)第2条に定める課、室及び消防署をいう。

(13) 施設 課に属する施設をいう。

(市長の役割)

第3条 市長は、ハラスメントをなくするために職員等として認識すべき事項及び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等に望まれる対応等について、市の機関全体の指針を定めるものとする。

2 市長は、職員等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、職員等に対し前項の指針の周知徹底を行い、ハラスメントに係る事案の相談、調査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等の人格若しくは尊厳若しくは職場環境が害され、又は職員等に不利益が生じた場合は、迅速かつ適切に必要な措置を講ずるものとする。

3 市長は、この訓令の目的を達成するため、市の他の機関に対し、この訓令に準ずる体制の整備等ハラスメントの防止及び排除のために必要な措置の実施並びに円滑な運用のための連携及び協力を求めるものとする。

(課長等の役割)

第4条 課及び施設の長(以下「課長等」という。)は、ハラスメントの防止及び排除のため、良好な職場環境を確保するよう努めなければならない。

2 課長等は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

3 課長等は、ハラスメントの相談及び苦情の申出(以下「苦情相談」という。)、調査への協力その他ハラスメントに対する職員等の対応に起因して当該職員等が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(職員等の役割)

第5条 職員等は、他の職員等を職務遂行上の対等なパートナーとして認め、互いの人権を尊重しなければならない。

2 職員等は、第3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 職員等は、ハラスメントが個人の人格や尊厳を不当に傷つけ、勤労意欲の低下や職場環境の悪化を招き、円滑な行政運営を阻害するものであることを自覚し、ハラスメントをしてはならない。

(研修の実施)

第6条 職員課長は、ハラスメントの防止及び排除のため、職員に対し、意識の啓発及び知識の向上を図るための研修を実施するものとする。

2 職員は、前項の研修に出席しなければならない。

3 職員課長は、派遣労働者等に対し、第1項の研修の機会を提供するよう努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第7条 市長は、苦情相談が職員等からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員(以下「相談員」という。)を配置するものとする。

2 行為者からのハラスメントを受けた職員等又はハラスメントを目撃し、若しくは把握した職員等は、相談員に当該苦情相談を申し出ることができる。

3 市長は、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、市長は、苦情相談を受ける体制を職員等に対して明示するものとする。

4 市長は、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。

5 市長は、必要に応じて橋本市公平委員会に苦情相談を行うことができる旨を職員等に周知するものとする。

(相談員)

第8条 相談員は、各部の部長(危機管理監及び会計管理者を含む。)及び部次長の職にある者並びに職員課に属する職員とする。

2 相談員は、市の他の機関(橋本市民病院を除く。)に属する職員等の苦情相談を受けることができるものとする。

3 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談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、相談員は、前条第4項の指針に十分留意しなければならない。

4 相談員は、苦情相談に係る問題に対し、権限を有していないときは、職員等に対し当該権限を有する相談窓口を教示するものとする。

(報告)

第9条 相談員は、職員等から苦情相談を受けた場合は、その内容を相談整理簿(別記様式)に記録し、職員課長を経由して総合政策部長に報告するものとする。

2 前項の場合において、苦情相談の内容が職員課長に係るものであるときは、前項中「職員課長を経由して総合政策部長」とあるのは「総合政策部長」と、総合政策部長に係るものであるときは、同項中「職員課長を経由して総合政策部長」とあるのは「職員課長」と読み替えるものとする。

3 市長は、苦情相談の概要及び処理等の状況について、橋本市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成18年橋本市条例第44号)第6条の規定による公表に併せて公表するものとする。

(対応措置)

第10条 市長は、行為者が職員である場合は、公正な事実確認等の調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、懲戒処分等の人事上の措置その他の問題解決のための必要な措置を迅速かつ適切に講ずるものとする。

2 市長は、行為者が議員である場合は、議長に必要な措置を申し入れるものとする。

3 市長は、行為者が前2項に規定する者以外の者である場合は、事業者等(当該行為者が市の業務に従事する者でない場合にあっては、当該個人)に必要な措置を申し入れるものとする。

4 市長は、ハラスメントに起因する問題を解決するために必要があると認めるときは、警察への通報、協力の要請等を行うものとする。

(措置の依頼に対する対応等)

第11条 市長は、事業者等から派遣労働者等が職員等からハラスメントを受けたとされる事案について、事業者等から処理の依頼があったときは、事実確認等の調査その他の必要な措置を行うものとし、当該事案に係る処理が完了したときは、その処理の内容等を事業者等に報告することができるものとする。

(プライバシーの保護等)

第12条 相談員及び苦情相談の対応に関与した職員は、関係者のプライバシー及び秘密の保護を徹底しなければならない。その職を退いた後も同様とする。

2 市長は、苦情相談の対応に職員以外の者が関与した場合は、その者に対し、前項の規定に準じて関係者のプライバシー及び秘密の保護を求めるものとする。

(職務の代理)

第13条 行為者が市長である事案においては、この訓令の規定による権限の行使は、地方自治法(昭和22年法律67号)第152条の規定に準じて副市長がそ

の職務を代理する。

(求職者に対するハラスメントの防止及び排除)

第14条 市長は、職場における求職者に対するハラスメントについても、これを防止し、排除するために必要な措置を講ずるものとする。

(補則)

第15条 この訓令に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

この訓令は、令和7年4月1日から施行する。

別記様式(第9条関係)

相 談 整 理 簿

相談者の 氏名、所属、職名 及び連絡先	氏名：	<input type="checkbox"/> 匿名を希望する
	所属：	
	職名：	
	連絡先：	
	希望する連絡方法等：	

相談内容			
行為者	氏名：	所属：	相談者との関係
		職名：	
問題行為の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>いつ</u> ・ <u>どこで</u> ・ <u>どのように</u> ・ <u>他者に対しても同様の言動はあるか</u> ・ <u>現在の状況</u> ・ <u>問題行為に対してどのような対応をとったのか</u> 		
自分以外の目撃者 について	<input type="checkbox"/> 有 ・ <u>氏名、関係等</u> <input type="checkbox"/> 無		
他者への相談	<input type="checkbox"/> 有 ・ <u>氏名、関係等</u> <input type="checkbox"/> 無 ・ <u>対応の内容</u>		
相談者の意向			