

塩谷町ハラスメント防止条例（案）

（目的）

第1条 この条例は、職員が顧客等から受けるハラスメントを含め、ハラスメントの防止及び排除を図り、良好な勤務環境を確保するとともに、住民サービスの適正かつ円滑な提供を確保することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるとおりとする。

- (1) 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、マタニティハラスメント、モラルハラスメント、カスタマーハラスメント及びその他のハラスメントをいう。
- (2) セクシュアルハラスメント 性的な事実関係を尋ねるもの、性的な内容の情報を流布するもの、性的な発言・関係の強要、必要なく他人の身体に触れるもの、わいせつ図画の配布・掲示、及びこれらに類する性的言動により人格又は勤務条件を不当に傷つけ、就業環境を害するものをいう。
- (3) パワーハラスメント 上位者等による侮辱・乱暴な言動、勤務条件に不利益を与える行為、過度の叱責・指導、不要・不合理・遂行不能な業務の命令等、就業環境を害する言動をいう。
- (4) マタニティハラスメント 妊娠・出産・育児の制度利用に関する言動により就業環境を害するものをいう。
- (5) モラルハラスメント 繰り返し、人格・尊厳を傷つける言動等により精神的損傷を与えるものをいう。
- (6) カスタマーハラスメント 顧客等が職員に対して、暴言・脅迫・暴力・業務妨害・プライバシーの侵害・差別的取扱い・わいせつな言動等、就業環境を害する一連の言動を行うことをいう。対象は町民・来庁者・利用者・事業者・協力団体等を含む。
- (7) その他のハラスメント 前各号に掲げるもののほか、相手を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与える等の言動をいう。
- (8) 職員 地方公務員法に規定する職員で、町の業務に従事する者をいう。(9) 勤務条件に不利益を与えること 人事評価の不当、時間外勤務命令の不当、その他勤務に悪影響を及ぼす行為をいう。
- (9) 所属長 課長・室長・所長等、町の組織規程等に規定する長をいう。
- (10) 勤務条件に不利益を与えること 人事評価の不当、時間外勤務命令の不当、その他勤務に悪影響を及ぼす行為をいう。
- (11) 就業環境が害されること 就業環境が不快となり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる状態をいう。

（適用範囲）

第3条 この条例は、職員に生じたハラスメント全般に関する問題に適用する。

（職員及び所属長の責務）

第4条 職員は、互いに人格を尊重し、ハラスメントに該当する行為を行ってはならない。所属長は、良好な勤務環境の確保のため、日常の指導を通じて防止に努め、ハラスメントの発生時には迅速かつ適切に対処する。疑われる事案についても同様に、調査・対応を適切に行う。

（町長の責務）

第5条 町長は、ハラスメント防止の施策を企画・調整・指導・啓発すると共に、全てのハラスメント対策についても研修を実施し、職員の意識向上を図る。

(ハラスメント相談窓口の設置)

第6条 総務課・教育委員会学校教育課・職員労働組合に、ハラスメント苦情相談窓口を設置し、相談職員は窓口職員と2名以上で対応する。窓口職員は相談内容を記録簿に記録し、速やかに総務課長へ報告する。

(苦情相談の対応)

第7条 総務課行政人事担当リーダー及び総務課長は、報告内容を精査し、事実確認を含む処理を行い、結果を相談職員へ通知する。必要に応じてハラスメント処理委員会へ事案の処理を依頼する。

(ハラスメント処理委員会の設置)

第8条 委員会は副町長、総務課長、総務課行政人事担当リーダー、総務課長が指名する職員2名、職員労働組合が推薦する職員2名から構成する。委員長は副町長が務め、必要にじ関係者の出席を求め、意見を聴取できる。

(委員会の所掌事項)

第9条 苦情相談事案の事実関係調査・処置の審議、指導・助言、関係課等への指示、直接の利害関係者の利害調整を行う。審議結果は相談職員へ通知し、町長へ報告する。

(必要な措置)

第10条 町長は、ハラスメント事実が確認された場合、委員会の認定に基づき懲戒処分等の必要な措置を講ずる。

(個人情報の保護等)

第11条 苦情相談の処理に関与する職員及び委員会の委員は、当事者のプライバシー保護と秘密保持を徹底し、不利益を被ることのないよう留意する。

(その他)

第12条 この条例に定めるもののほか、ハラスメント対策に関し必要な事項は、町長がハラスメントの種別ごとに別に定める。