



つくばみらい市職員のハラスメント防止に関する要綱を次のように定める。

令和5年12月6日

つくばみらい市長 小田川 浩



つくばみらい市職員のハラスメント防止に関する要綱

(目的)

第1条 この訓令は、職員のハラスメント及びハラスメントに起因する問題の防止のための措置並びに当該問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し必要な事項を定めることにより、勤務環境の向上を図り、もって職員の利益を保護し、及び職員の能率を向上させ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、当該各号に定めるところによる。

(1) 職員 任命権者により任用された全ての職員をいう。

(2) 管理職員 つくばみらい市職員の給与に関する条例第12条第1項に規定する管理職員をいう。

(3) ハラスメント 次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定めるものをいう。

ア セクシュアル・ハラスメント 職務上の地位、人間関係等における優位性を用いることにより、若しくは相手の意に反することを認識した上で、性的関係若しくはわいせつな行為を強要すること又はわいせつな言辭、電話、手紙、電子メール、身体的接触、つきまとい等の性的な言動を行うこと。

イ パワー・ハラスメント 職務上の地位、人間関係等における優位性を用いることにより、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為を行うこと。

ウ モラル・ハラスメント 言葉、態度、文書等により、人格若しくは尊厳を傷つけ、精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為を行うこと。

エ マタニティ等・ハラスメント 妊娠、出産、育児、不妊治療若しくは介護をすること又はこれらのための休暇等の制度を利用することに関する言動により、勤務環境を害する行為を行うこと。

(4) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントにより職員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。

(管理職員の責務)

第3条 管理職員は、職員がその能力を十分に発揮できる良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメント及びハラスメントに起因する問題の防止に努めるとともに、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。

2 管理職員は、ハラスメントを受けた職員が職場においてハラスメントに起因する問題を受けることのないよう、配慮しなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、ハラスメントが個人の人格や尊厳を侵害し、勤労意欲の低下や勤務環境の悪化を招き、ひいては本市行政の円滑な運営を阻害するものであることを認識し、職員がそれぞれの人権を尊重し、業務を遂行できるようにしなければならない。

2 職員は、ハラスメントをしてはならない。

(研修等)

第5条 任命権者は、ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図らなければならない。

2 任命権者は、ハラスメントの防止等のため、職員に対し、研修を実施しなければならない。

(相談員)

第6条 ハラスメントに関する苦情等の申出及び相談（以下「相談等」という。）を受けるため、相談員を置く。

2 相談員は、市長が指名する職員とする。

(ハラスメント対策委員会)

第7条 ハラスメントの問題について、その事実関係を調査し、ハラスメントに関する問題を公正かつ適正に解決するため、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、委員長及び委員をもって組織し、その構成は次のとおりとする。

(1) 総務部長

(2) 総務課長

(3) 相談員

(4) その他市長が必要と認める者

3 委員長には、総務部長をもって充てる。

4 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

5 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

6 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長が会議の議長となる。

7 委員会の委員が当事者である場合は、当該委員は会議に出席することができない。

8 委員会の事務局は、総務課に置き、委員会の庶務を処理するものとする。

(相談等への対応等)

第8条 相談員は、相談等を受けたときは、相談者（当該相談等を申し出た者をいう。

以下同じ。）及び関係者から事情を聴取するものとし、その内容をつくばみらい市ハ

ラスメント相談等記録票（別記様式）に記録し、これを委員会に報告するものとする。

- 2 委員会は、前項の規定による報告を受けたときは、必要に応じ、ハラスメントに係る事実関係について調査を行うことができる。
- 3 委員長は、前項の調査によりハラスメントの事実が確認されたときは、市長に報告しなければならない。
- 4 相談員に対する相談等は、誹謗中傷、私利私欲等の不正な意図で、又は私憤、敵意等の個人的な感情で行ってはならない。

（秘密の保持）

第9条 相談員及び委員会の委員は、相談等の対応又は処理を行うに当たっては、相談者及び関係者の秘密の保持に努めるとともに、これらの者が不利益を受けないよう配慮しなければならない。その職を退いた後も同様とする。

（対応措置）

第10条 市長は、第8条第3項の規定による報告を受けたときは、ハラスメントを行った職員に対して、その程度に応じ、懲戒処分その他の人事管理上必要な措置を講ずるものとする。

（補則）

第11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

この告示は、公布の日から施行する。

別記様式（第8条関係）

つくばみらい市ハラスメント相談等記録票

相談日	年 月 日 () 午前・午後 時 分				
申出方法	文書・口頭・電子メール・その他 ()				
申出人	所属		職名		氏名
相談員	所属		職名		氏名
相談内容 (事実関係、 被害状況)	<p>●問題とされる言動等</p> <p>(誰が) _____</p> <p>(いつ) _____</p> <p>(どこで) _____</p> <p>(具体的内容)</p>				
申出人が望 む解決の状 況					
管理監督者への相談の有無			有・無		
目撃者の有無			有・無		
相談員の対 応					
備考					