

(趣旨)

第1条 この規程は、職員の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おける措置に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において、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 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、業務委託契約等による業務従事者など組合の業務に従事する全ての者(以下「組合業務従事者」という。)をいう。
- (2) 職場 職員が職務に従事する場所(職員間の交流を図る目的等により勤務時間外に設けられる、職務に従事する場所に準じると管理者が認める場所を含む。)をいう。
- (3) パワーハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とする社会通念上業務において必要かつ相当と認められる範囲を超えた言動であって、他の職員の就業環境を害するものをいう。
- (4) セクシュアルハラスメント 職場において行われる職員が他の職員を不快にさせる性的な言動であって、他の職員の就業環境を害するものをいう。
- (5) 妊娠等に関するハラスメント 職場において行われる結婚し、若しくは出産したこと又は妊娠、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ついて、社会通念上業務分担、安全配慮等の観点から適当と認められる範囲を超えた言動であって、他の職員の就業環境を害するものをいう。
- (6) その他のハラスメント 第3号から前号までに掲げるもののほか、職員による他の職員に対する誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にさせる言動をいう。
- (7) ハラスメント パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠等に関するハラスメント又はその他のハラスメントをいう。
- (8) 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就業環境が害されること及びハラスメントの対応に起因して職員がその勤務条件について不利益を受けることをいう。

(基本方針)

第3条 職員は、職場においては、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (1) 職位、役職、任用形態等又は性別、年齢等にかかわらず、他の職員に対して敬意の念を持って接し、良好な人間関係及び協力関係を保持すること。
- (2) 性の違いによらず、公平かつ快適な就業環境を確保すること。
- (3) 他の職員を職務遂行におけるパートナーとして認め、健全な秩序を保持すること。

(禁止行為)

第4条 職員は、次に掲げるパワーハラスメントをしてはならない。

- (1) 侮辱的又は乱暴な言動、嫌がらせ、うわさの流布等により就業環境を害し、又は職員を身体的若しくは精神的に傷つける行為
- (2) 不当な人事評価、配置の変更等の不利益を与える行為若しくは任用に係る不安を与える言動又はそれらを示唆する言動
- (3) 職員の就業意欲を極端に低下させ、若しくは能力の発揮を阻害し、又はそのおそれのある叱責、指導又は教育
- (4) 集団により特定の職員を侮辱し、又は孤立させる行為
- (5) 前各号に掲げるもののほか優越的な関係を背景とした職員に不快感を与える行為

2 職員は、次に掲げるセクシュアルハラスメントをしてはならない。

- (1) 性的又は身体上の内容に係る不必要な質問又は発言
- (2) わいせつな図画の閲覧、配布又は掲示
- (3) 性的又はこれを想起させる内容のうわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 他の職員の就業意欲を低下させ、若しくは能力の発揮を阻害し、又はそのおそれのある性的な言動
- (6) 交際又は性的関係の強要
- (7) 性的な言動に抗議、拒否等を行った職員に対し、不当な人事評価、配置の変更等の不利益を与える行為若しくは任用に係る不安を与える言動又はそれらを示唆する言動
- (8) 前各号に掲げるもののほか他の職員に不快感を与える性的な言動

3 職員は、次に掲げる妊娠等に関するハラスメントをしてはならない。

- (1) 妊娠又は出産を理由とした不当な人事評価、配置の変更等の不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 妊娠又は出産をしたことに対する嫌がらせ等
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に係る制度又は措置の利用等に対し、不当な人事評価、配置の変更等の不利益な取扱いを示唆する言動
- (4) 妊娠、出産、育児又は介護に係る制度又は措置の利用を阻害する行為
- (5) 妊娠、出産、育児又は介護に係る制度又は措置を利用することに対する嫌がらせ等

4 前3項に掲げるもののほか、職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 部下がハラスメントを受けている事実を認識しているにもかかわらず、その是正を行おうとしない行為その他事実上の黙認に該当すると管理者が認める上司の行為
- (2) 第8条に規定する相談等があった場合に、前3項又は前号の規定による行為をした者が当該相談等をした者（以下「相談者」という。）に対し、自ら又は第三者を介して報復的行為、相談等の取下げ要求又は社会通念上業務において必要かつ相当と認められる範囲を超えた接触その他当該相談

等をした者に不当に身体的又は心理的な圧力を与える行為

- (3) 前2号に掲げるもののほか管理者がその他のハラスメントに該当すると認める行為
(管理者等の責務等)

第5条 管理者は、職員が能力を十分に発揮するために必要な就業環境の確保及びハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、これを改善するための次に掲げる措置（以下「改善措置」という。）を迅速かつ適切に実施するものとする。

- (1) 第10条第2項第1号に規定する調査等により確認したハラスメント又はハラスメントがあったとされる状態、状況等（以下「ハラスメント状態」という。）に係る内容、経緯等の事実関係（以下「ハラスメント状態の事実関係」という。）の内容に応じ、相談者の就業環境の確保のために必要と認める措置
- (2) ハラスメント状態の事実関係の内容に応じ、ハラスメントを行った者（ハラスメントがあったという事実を確認できない場合においてハラスメントを行ったとされる者を含む。以下「行為者」という。）に対する措置
- (3) 相談者及び行為者のプライバシーを保護するために必要と認める措置
- (4) 再発防止に向けた措置
- (5) ハラスメント状態の原因又は背景となる要因を解消するための措置
- (6) 前各号に掲げるもののほかハラスメント状態及びハラスメントに起因する問題の解消並びに職員の良好な就業環境の確保のために必要と認める措置

2 管理者及び職場において職員を監督する職にある職員（以下「所属長」という。）は、改善措置の実施に際しては、当該措置に起因してハラスメントを受けている職員（以下「被害者」という。）が職場において不利益を受けることがないように十分に配慮しなければならない。

3 管理者は、改善措置の実施について必要と認めるときは、第12条第1項に規定する委員会に対し、意見を求めることができる。

(職員の責務)

第6条 職員は、ハラスメントに対する理解を深めるとともに、相互の人格を尊重する立場から、次に掲げる認識の共有を図るものとする。

- (1) 一定の言動から感じる内容は、個人により違いがあること。
- (2) 前号に掲げる個人による感じ方の違いは、当該言動を行った者の意図とは一切の関係がないものであること。
- (3) ハラスメントに対し、職場の人間関係等を考慮して拒否することができないている場合等被害者が明確な意思表示をすることができる状況にあるとは限らないこと。

2 職員は、第10条第2項第1号に規定する調査等及び改善措置に協力しなければならない。

(研修等)

第7条 管理者は、ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要と認める研修、講演会等を

実施するものとする。

(相談窓口の設置)

第8条 管理者は、ハラスメント状態及びハラスメント状態に起因する問題（以下「ハラスメント等の問題」という。）に係る相談又は苦情（以下「相談等」という。）についての窓口（以下「相談窓口」という。）を設置する。

2 相談窓口の管理責任者は、管理者の事務部局にあつては事務局次長、消防本部にあつては消防本部次長の職にある者をもって充てる。

3 相談等は、管理責任者が指定する職員（以下「相談員」という。）2人以上により対応するものとする。

(相談等)

第9条 被害者又は他の職員に対するハラスメント等の問題を不快に思う職員は、管理者が別に定める相談等の受付票に必要事項を記入し、相談窓口に提出するものとする。

2 相談員は、前項の受付票の提出を受けたときは、速やかに日時、場所等の調整をし、相談等に係る面談を実施するものとする。

(相談等の処理)

第10条 相談員は、前条の規定により相談等を受けた場合は、その内容を記録し、管理責任者に提出しなければならない。

2 管理責任者は、前項の規定による記録の提出を受けたときは、次に掲げる対応を行うものとする。

(1) 相談員による相談者及び関係者に対するハラスメント状態の事実関係の調査等（以下「調査等」という。）を行うこと。

(2) 調査等により把握したハラスメント状態の事実関係に基づき、当該ハラスメント状態に係る相談者若しくは関係する職員又はこれらの者の所属長に対して指導、助言等を行うこと。

(相談体制等の周知)

第11条 管理者は、相談窓口に関する事、相談等の受付の手続その他必要な事項を職員に周知するものとする。

(委員会の設置)

第12条 管理者の求めに応じ、ハラスメント等の問題に関する事項を審議し、意見を具申するため、筑西広域市町村圏事務組合職員ハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 事務局長

(2) 事務局次長

(3) 消防本部次長

(4) 事務局総務課長

(5) 消防本部総務課長

(6) 前各号に定める者のほか、委員長が特に必要と認めた所属長を臨時に委員に充てることができる。

3 委員会に委員長1人を置き、事務局長をもって充てる。

4 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

5 委員会の会議（以下「会議」という。）は、必要に応じて委員長が招集し、会議の議長となる。

6 委員長は、会議において必要と認めるときは、相談員の出席を求めることができる。

7 委員会の庶務は、管理者の事務部局の職員に係るものにあつては事務局総務課で行い、消防本部職員に係るものにあつては消防本部総務課で行う。

（処分等）

第13条 管理者は、調査等によりハラスメントを行った事実が確認された行為者に対し、地方公務員法第29条及び筑西広域市町村圏事務組合職員の懲戒処分等の基準（平成28年訓令第1号）の規定により、適正に処分等を行うものとする。

2 前項の場合においての行為者が組合業務従事者のときは、管理者はその者またはその者を雇用する者に対して必要な措置を講ずるよう求めるものとする。

（プライバシーの保護等）

第14条 管理責任者、所属長、相談員、委員及び委員会の庶務を担当する職員は、相談等又は調査等に関し知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その職を退き、又は担当でなくなった後も同様とする。

2 調査等又は改善措置に協力した職員は、当該協力をした事実、当該協力の内容その他当該協力により知り得た秘密を他に漏らしてはならない。当該調査等又は改善措置に係るハラスメントに起因する問題が解決等をした後も同様とする。

（不利益取扱いの禁止）

第15条 管理者は、相談者又は調査等若しくは改善措置に協力した者に対し、相談等、調査等若しくは改善措置によりハラスメント状態に係る事実を知ったこと又は当該相談等、調査等若しくは改善措置に協力したことを理由として不当な人事評価、配置の変更等の不利益な取扱いをしてはならない。

（再発防止）

第16条 管理者は、ハラスメント状態が生じたときは、ハラスメント状態の事実関係の分析、研修の実施等による職員に対する意識啓発の徹底その他適切と認める再発防止のための対策を実施するものとする。

（補則）

第17条 この規程に定めるもののほか必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則

この訓令は、令和4年6月1日から施行する。