

浦添市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する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、市長等及び職員がハラスメントを理解し、人格及び尊厳を尊重し、快適に働くことができる良好な勤務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（同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、同法第22条の3第4項に規定する臨時的任用職員及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）の規定に基づき任期を定めて採用された職員を含む。）で、本市に勤務する者をいう。
- (3) 管理監督者 地方公務員法第28条の2に規定する管理監督職にある職員をいう。
- (4) 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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントその他の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。
- (5) 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、勤務環境を悪化させるものをいう。
- (6) 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した言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、勤務環境を悪化させるものをいう。
- (7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場における職員に対する次に掲げるものをいう。
 - ア 次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境を悪化させること。
 - (ア) 妊娠したこと。
 - (イ) 出産したこと。
 - (ウ) 妊娠又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若しくはできなかつたこと又は能率が低下したこと。
 - (エ) 不妊治療を受けること。

イ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境を悪化させること。

(8) 職場 職員がその職務を遂行する場所(出張先その他職員が通常業務を遂行する場所以外で実質的に職場と同視すべき場所等を含む。)をいう。

(市長等の責務)

第3条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を確立するため、職員に対してハラスメントの防止に関する研修等の周知啓発を行い、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、ハラスメントにより職員の人格及び尊厳を不当に傷つけ、又は勤務環境を悪化させ、若しくは職員が不利益を受けること(以下「ハラスメントに起因する問題」という。)が発生した場合は、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。

(管理監督者の責務)

第4条 管理監督者は、職員の育成及び能力開発が責務であることを自覚し、職場におけるハラスメントの防止に努めなければならない。

2 管理監督者は、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 管理監督者は、ハラスメントの相談及び苦情の申出、調査への協力その他のハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、他の職員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 職員のうち、係長職その他の職員を監督する立場にある者は、職場における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、管理監督者とともに必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(ハラスメントの禁止等)

第6条 市長等及び職員は、ハラスメントが個人の人格又は尊厳を不当に傷つける人権侵害に当たることを理解し、ハラスメントを行ってはならない。

2 前項の規定は、市の各機関を役務の提供先とする労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に掲げる派遣労働者、市の各機関と業務委託契約その他の契約を締結している事業等に従事する労働者及び企業、団体等から派遣されている行政実務研修員に対する関係においても、同様とする。

3 市長等及び職員は、ハラスメントに起因する問題の解決のため、必要な調査等に誠実に協力しなければならない。

（苦情相談の申出）

第7条 職場におけるハラスメントを受けた又は目撃し、若しくは把握した職員は、次条に規定するハラスメント相談員又は第9条に規定する第三者専門機関に対し、ハラスメントに関する苦情の申出又は相談（以下「苦情相談」という。）を書面、口頭又はこれに準じた手段により申し出ること（以下「申出」という。）ができる。

2 申出は、現実には事案が発生した場合に限らず、その発生のおそれがある場合にも行うことができる。

（ハラスメント相談員）

第8条 市長は、苦情相談に対応するため、苦情相談を受ける職員としてハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

2 相談員は、申出を行った職員（以下「申出者」という。）の同意を得て苦情相談の内容を職員課長に報告するものとする。

（外部相談窓口）

第9条 市長は、前条の相談員のほか、苦情相談を受ける相談窓口を外部の第三者である専門機関（以下「第三者専門機関」という。）に委託し、設置することができる。

2 第三者専門機関は、申出者から申出を受けた場合は、別に締結する委託契約に基づいて報告書を作成し、当該申出者の同意が得られたものについて、市長に報告することとする。

（苦情相談への対応）

第10条 職員課長は、第8条第2項及び前条第2項の規定による報告があった場合は、当事者、関係職員等への聴き取り等、事実確認等の調査を行い、適正に対処しなければならない。この場合において、ハラスメントを行ったとされる者（以下「行為者」という。）が市長等の場合は、その内容を精査し、相当の理由があると認めるときは、苦情相談を調査審議し、公平な処理をするため、第12条第1項に規定する浦添市ハラスメント審査会（同項を除き、以下「審査会」という。）への意見聴取、

事実関係の調査及び確認を行うことができる。

- 2 職員課長は、事案の内容から判断し、問題の解決を図ることが困難と認められ、調査機関で処理することが適当と判断したとき、又は申出者の求めに基づき、次条第1項に規定する浦添市ハラスメント調査委員会（同項を除き、以下「委員会」という。）の開催を要請することができる。
- 3 市長は行為者が議員の場合は、当該申出を議長に報告し、事案に係る処理を依頼するものとする。

（委員会の設置等）

第11条 市長は、前条第2項の規定による要請を受けた場合は、当該事案を適切かつ効果的に処理するため、浦添市ハラスメント調査委員会を置く。

- 2 委員会は、関係者から事情聴取を行う等の必要な調査を行い、ハラスメントの事実認定及び問題解決のために必要な措置について審査し、行為者に対して適切な指導及び助言を行うとともに、調査及び審議の結果を任命権者に報告するものとする。
- 3 委員会は、調査審議するに当たり、必要に応じて審査会の意見を聴取することができる。この場合において、委員会が必要と認めたときは、市長は、審査会に諮問することができる。
- 4 委員会の委員は、職員のうちから市長が任命する。
- 5 委員会の委員その他必要な事項は、規則で定める。

（審査会の設置等）

第12条 行為者が市長等である事案等の適切な処理及び解決について審議するため、浦添市ハラスメント審査会を置く。

- 2 審査会は、次に掲げる事務を行う。
 - (1) 市長の諮問に応じ、ハラスメントの事実確認等の調査、ハラスメントの事実認定及び問題解決のための必要な措置について審査し、答申すること。
 - (2) その他申出の処理に関し必要な事項を調査審議し、意見を述べること。
- 3 審査会の委員は、ハラスメントに関する識見を有する者のうちから市長が委嘱する。
- 4 審査会の委員その他必要な事項は、規則で定める。

（対応措置）

第13条 市長は、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、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じなければならない。この場合において、当該ハラスメントが市長等によるものであるときは、当該ハラスメントを行った者の氏名、事案の内容及び問題解決のため講ず

る措置に関する事項の全部又は一部を公表することができる。

(職務の代理)

第14条 行為者が市長とされている場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第152条の規定に準じて指定された代理者が行う。

(プライバシーの保護及び秘密の保持)

第15条 相談員、第三者専門機関、委員会及び審査会の委員その他申出に関する業務に携わる職員は、申出に係る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。

(不利益取扱いの禁止)

第16条 市長等及び職員は、ハラスメントに関する相談等を申し出たことを理由として、当該職員に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

(委任)

第17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、規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。