

最広組合訓令第2号

庁 中
出先機関

最上広域市町村圏事務組合職員のハラスメントの防止に関する要綱を次のように定める。

令和8年1月23日

最上広域市町村圏事務組合
理事長 山 科 朝 則

最上広域市町村圏事務組合職員のハラスメントの防止に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、職員が個人の尊厳及び人権を尊重し、能力を十分に発揮できる良好な職場環境を確立するため、職場における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迅速かつ適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、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 最上広域市町村圏事務組合に勤務する全ての職員をいう。
- (2) 職場 職員がその職務を遂行する場所をいい、出張先その他職員が通常執務をする場所以外の場所及び親睦会の宴席その他実質的に職場の延長線上にあるものを含むものとする。
- (3) 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ハラスメントの総称をいい、全てのハラスメントにおいて職員以外の者によるもの及び職員以外の者に対するものを含むものとする。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- (5) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害する言動をいう。

(6) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠、出産、育児又は介護を理由に職員の勤務環境を害する言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度の利用に関し、当該職員の職場環境を害する言動をいう。

(7) その他のハラスメント 前3号に掲げるもの以外の職員の人格若しくは尊厳を害し、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす言動をいう。

(8) ハラスメントの防止及び排除 ハラスメントを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、その状態を解消することをいう。

(9) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのために職員の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がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

(所属長の責務)

第3条 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に実施しなければならない。

2 所属長は、ハラスメントに関する相談等の申出をしたこと、相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、関係者が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、ハラスメントに該当する行為をしてはならない。

2 職員は、ハラスメントに関し最上広域市町村圏事務組合職員のハラスメント防止等に関する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 職員は、ハラスメントに該当する行為を行った場合には地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第33条に規定する信用失墜行為の禁止等に該当し、法第29条に規定する懲戒処分及び最上広域市町村圏事務組合職員の懲戒処分に関する基準に規定する懲戒処分の対象となる場合がある旨を認識し、ハラスメントに関する正しい知識を持つと同時に、他の職員への指導や助言に当たり自身の言動に十分留意しなければならない。

(研修等)

第5条 理事会は、ハラスメントの防止及び排除のため、職員に対し研修等を通じて意識の啓発及び知識の向上を図り、その他必要な措置を講ずるものとする。

(相談窓口の設置等)

第6条 ハラスメントに関する苦情及び相談（以下「相談等」という。）に対応するため、事務局総務課及び消防本部総務課に相談等の処理を担当するハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を設置するとともに、相談等を受ける職員（以下「相談員」という。）及び外部相談窓口を置くものとする。

- 2 相談等の申出は、電話、面談及び電子メール等により行うものとする。
- 3 相談員は所属長及び消防衛生管理規程に規定する衛生管理員をもって構成する。
- 4 相談窓口、相談員及び外部相談窓口（以下「相談窓口等」という。）は、ハラスメントによる直接の被害者からだけでなく、他の職員からの相談等も受け付けるものとする。
- 5 相談窓口等は、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生のおそれがある場合又はハラスメントに該当するか判断が難しい事案についても、相談等として受け付けるものとする。
- 6 相談窓口等において相談等に対応する場合は、原則として複数の職員等をもって、これに対応するものとする。
- 7 相談窓口等は、相談等に対応したときは、相談等受付票（別記様式第1号）にその内容を記録するものとする。
- 8 相談員及び外部相談窓口で相談等に対応した者は、前項の内容について速やかに相談窓口連絡するものとする。

（相談等の処理）

第7条 相談窓口は、相談等に対応したとき又は前条第8項の規定による連絡を受けた場合は、速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。

- （1）相談員、外部相談窓口及び関係する所属長等と適宜連携を図りながら、複数の職員等により相談等に関する事実関係の調査及び確認を行い、ハラスメント調査票（別記様式第2号）にその内容について記録すること。この場合において、相談者の意向を踏まえ、相談者及び行為者の双方からだけでなく、必要に応じてその他の第三者から事実関係の調査及び確認を行うものとする。
- （2）当事者に対する助言等により当該相談等に係る問題を迅速かつ適切に解決する対策を講じる。
- （3）第1号に規定する調査の結果（以下「調査結果」という。）について、前条第7項に規定する相談等受付票及び第1号に規定するハラスメント調査票を添付し、理事会へ報告するものとする。

（対応措置）

第8条 理事会は、調査結果について審議し、必要な措置を講ずるものとする。

- 2 事務局総務課は、理事会における審議結果を踏まえ、ハラスメント相談等に係る報告書（別記様式第3号）により、相談等をした者に報告するものとする。

（プライバシーの保護）

第9条 窓口において相談に対応した者は、相談者等が不利益な取扱いを受けないよう留意し、相談者のプライバシーの保護、ハラスメント相談処理の内容その他のハラスメント相談処理に関し職務上知り得た情報の保護について徹底するものとし、その職を退いた後も同様とする。

（その他）

第10条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、理事会が別に定める。

附 則

この要綱は、公布の日から施行する。