

発議第 3 号

東郷町議会議員及び町長等並びに職員のハラスメントの防止及び排除
に関する条例の制定について

東郷町議会議員及び町長等並びに職員のハラスメントの防止及び排除に関する条
例を別紙のとおり定めるものとする。

令和 7 年 9 月 2 9 日提出

提出者

東郷町議会議員 中 野 まさひろ

賛成者

東郷町議会議員 石 原 えりか

東郷町議会議員 加 藤 のぶひさ

東郷町議会議員 高 橋 道 則

東郷町議会議員 高 木 佳 子

東郷町議会議員 山 下 茂

東郷町議会議員 熊 田 彰 夫

東郷町議会議員 こう田 さとみ

東郷町議会議員 山 田 達 郎

東郷町議会議員 加 藤 宏 明

東郷町議会議員 加 藤 啓 二

東郷町議会議員 若 園 ひでこ

東郷町議会議員 門 原 武 志

東郷町議会議員 菱 川 和 英

説 明

この案を提出するのは、議会と行政におけるハラスメントの根絶を決意するため
の条例を制定する必要があるからである。

東郷町議会議員及び町長等並びに職員のハラスメント防止及び排除に関する条例
ハラスメントは、基本的人権及び個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害です。

全体の奉仕者として、住民福祉向上のための役割を発揮しなければならない議員・町長を始めとする全ての職員において、ハラスメントは被害者の能力発揮を阻害し、業務遂行に悪影響を及ぼします。

ひいては、住民福祉の質と町のイメージの低下を招き、結果、町民に不利益をもたらす行為です。

全ての職員が、職位・職責にかかわらず、相互に人格を尊重し、感謝の気持ちを忘れず、信頼し合うことで、快適に働くことができる環境を確立するとともに、互いの役割を十分に発揮できるよう努めます。

加えて、ハラスメントが行為者の意図とは関係なく常に生じうることを認識し、ハラスメントに対する知識を深め、その防止に努めます。

職員が役割を持つことができるのは、まちづくりの主役である町民から信頼があるからであり、そうした町民からの信頼を失わないためにも、議会と行政におけるハラスメントの根絶を決意します。

この決意が、あらゆる人が「ふるさと東郷」に誇りを持ち、健康で幸せに暮らし続けられることにつながることを確信し、ここにこの条例を制定します。

（目的）

第1条 この条例は、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の被害者への配慮並びにハラスメントに起因する問題の適切な対応について必要な事項を定めることにより、議員、町長等及び職員が職位・職責にかかわらず、本町の行政運営に携わる者の全ての個人の人権を相互に尊重し、もって快適に働くことができる職場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) 議員 東郷町議会議員をいう。
- (2) 町長等 町長、副町長及び教育長をいう。
- (3) 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4第1項に規定する定年前再任用短時間勤務職員、東郷町職員の定年等に関

する条例の一部を改正する条例（令和４年東郷町条例第３０号）附則第３条第４項に規定する暫定再任用職員、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）第６条第１項の規定に基づき任期を定めて採用された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。）で本町に勤務するもの及び国、他の地方公共団体又は公益的法人等に派遣されているものをいう。

(4) 職員等 議員、町長等及び職員をいう。

(5) 管理監督者 部長職及び課長職その他これらに相当する職にある職員をいう。

(6) ハラスメント 職場における次に掲げる行為をいう。

ア セクシュアル・ハラスメント 相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不快感を与える行為又はその行為により相手方の勤務環境を害し、若しくは勤務条件に不利益を与えることとなる行為をいう。

イ パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、相手方に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は相手方の勤務環境を害することとなる行為をいう。

ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠、出産、育児若しくは介護又はその措置を事由とした言動により、相手方の勤務環境を害することとなる行為をいう。

エ その他のハラスメント アからウまでに掲げる行為のほか、その意図に関係なく、人格、尊厳等を侵害する言動により、相手方に対して精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は相手方の勤務環境を悪化させる行為をいう。

(7) 職場 職員等がその職務を遂行する場所（出張先その他職員等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、懇親会の宴席その他の実質的に職場の延長線上にあるもの等を含む。）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場環境が害されることが及びハラスメントへの対応に起因して職員等がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

(9) 派遣労働者 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号に規定する派遣労働者であって、本町の各機関を役務の提供先とするものをいう。

(町長の責務)

第3条 町長は、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を確保するため、次に掲げる事項を実施しなければならない。

- (1) ハラスメントの防止及び排除に関する周知及び啓発
- (2) ハラスメントに対応する相談、調査、審議等に関する体制を整備
- (3) ハラスメントの被害を受けた者（以下「被害者」という。）への配慮
- (4) ハラスメントに起因する問題が生じた場合における必要な迅速かつ適切な措置

2 町長は、ハラスメントに関する相談及び苦情（以下「相談等」という。）並びに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関し、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。

3 町長は、ハラスメントの事実があると疑われた場合は、自ら誠実な態度を持って疑惑の解明に当たるとともに、その責任を明確にするよう努めなければならない。

(議長の責務)

第4条 東郷町議会の議長（以下「議長」という。）は、議員の代表者として、前条各項に掲げる町長の責務に準じ、ハラスメントに係る事項の実施に努めなければならない。

(議員の責務)

第5条 議員は、町民の代表者として、常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

(管理監督者の責務)

第6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及び排除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、当該管理監督者の所管する組織の職員から相談等及び相談等に係る調査への協力その他のハラスメントに対する当該職員の対応に関し、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7条 職員は、他の職員に対し、職務遂行上の対等なパートナーとして、互いの人権を尊重しなければならない。

2 職員は、職場におけるハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメン

トに起因する問題が生じた場合においては、管理監督者の指示により必要な措置を迅速かつ適切に講じるとともに、ハラスメントに係る調査等に協力しなければならない。

- 3 職員は、良好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並びに被害者への配慮に努めなければならない。

(ハラスメントの禁止)

第8条 職員等は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たることが理解するとともに、他者に対しハラスメントを行ってはならない。

(相談等の申出等)

第9条 職場においてハラスメントを受け、又は目撃し、若しくは把握した職員等又は派遣労働者は、規則で定めるところにより、次条第1項の規定により町長が設置する第三者相談窓口又は人事主管課において設置する内部相談窓口に相談等を申し出ることができる。

- 2 議長又は町長は、職員等の申出に対し、当事者、関係職員等への聴き取り等、事実確認の調査を行い、適正に対処しなければならない。

- 3 前2項に定めるもののほか、相談等の申出等に関し必要な事項は、規則で定める。

(第三者相談窓口の設置)

第10条 町長は、前条の申出に対応し、その円滑かつ公正な解決を図るため、第三者による相談窓口（以下「第三者相談窓口」という。）を設置するものとする。

- 2 第三者相談窓口の業務は、弁護士、公認心理師等の専門的知識を有する者に委託する。

- 3 第三者相談窓口は、次の業務を担当するものとする。

- (1) 申出を受けること。
- (2) 申出があった案件について、専門的見地から適切な助言等を行うこと。
- (3) 申出者の了承を得た上で、事実確認のための調査等、問題解決のための必要な措置を議長又は町長に要請すること。

(ハラスメント調査委員会の設置)

第11条 議長又は町長は、前条第3項第3号の要請又は必要と認める職員等からの申出に関し、適切な措置について審議するため、規則で定めるところにより第三者による東郷町ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置する。

(相談等の処理)

第12条 管理監督者及び人事主管課の担当職員（以下「管理監督者等」という。）は、職員等から相談等を受けた場合は、速やかに人事主管部長又は人事主管課長（以下「人事主管部長等」という。）に報告するとともに、人事主管部長等と連携して当該相談等について調査等を行い、加害者又は被害者に対する助言等により迅速かつ適切に措置するよう努めるものとする。ただし、当該相談等に係る調査のために前条の調査委員会が設置された場合は、この限りでない。

（プライバシーの保護及び秘密の保持）

第13条 管理監督者等、第三者相談窓口の相談員、調査委員会の委員その他申出に関する業務に携わる職員等は、被害者（申出をした者を含む。）及び関係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14条 職員等は、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、当該申出を行った職員等に対し不利益な取扱いをしてはならない。

（対応措置及び勧告）

第15条 議長又は町長は、調査委員会の調査によりハラスメントの事実が確認され、認定された答申を受けた場合は、次の各号に掲げる加害者に対し、それぞれ必要に応じて当該各号に定める措置を行うことができる。

(1) 議員及び町長等 公表

(2) 職員 東郷町職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（昭和43年東郷町条例第4号）第2条の規定の懲戒の手續による懲戒処分

2 議長又は町長は、前項の措置を行った場合は、加害者及び管理監督者に対し、ハラスメントの防止及び排除に係る勧告をすることができる。

（研修等）

第16条 議長及び町長は、ハラスメントの防止及び排除を徹底するため、職員等に対し、それぞれ必要な研修等を実施しなければならない。

（事業者等からの要請に係る措置）

第17条 議長又は町長は、職員等からハラスメントを受けたとされる事案について、派遣労働者を雇用する事業者、町と業務委託契約その他の契約を締結している事業者その他の町が行う事業に係る事業者等から必要な協力を求められた場合は、この条例の規定に準じた措置を行うよう努めるものとする。

(委任)

第 18 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、令和 8 年 1 月 1 日から施行する。

発議の概要

1 制定理由

本町の行政運営に携わる者が人権を相互に尊重し、議会と行政におけるハラスメントの根絶を決意するための条例を制定する必要があるからである。

2 主な制定内容

- (1) 議員、町長等及び職員が職位・職責にかかわらず、本町の行政運営に携わる者の全ての個人の人権を相互に尊重し、快適に働くことができる職場環境を確立することを目的とすること。（第1条関係）
- (2) 町長は、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を確保するために必要な措置を講ずること。（第3条関係）
- (3) 議長は、議員の代表者として、前条に掲げる町長の責務に準じ、努めなければならないこと。（第4条関係）
- (4) 議員は、町民の代表者として、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならないこと。（第5条関係）
- (5) 管理監督者は、職員の育成及び能力開発が職務であることを自覚し、ハラスメントの防止及び排除に努めなくてはならないこと。（第6条関係）
- (6) 職員は、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、調査等に協力するほか被害者への配慮に努めなくてはならないこと。（第7条関係）
- (7) 職員等は、ハラスメントが人権侵害に当たることを理解し、他者に対しハラスメントを行ってはならないこと。（第8条関係）
- (8) 職場においてハラスメントを受け、又は目撃し、若しくは把握した職員等は第三者相談窓口又は内部相談窓口に応じ出ることができること。（第9条関係）
- (9) 町長は、円滑かつ公正な解決を図るため、第三者による相談窓口の設置すること。（第10条関係）
- (10) 議長又は町長は、要請又は申出に関し、適切な措置について審議するため、第三者による調査委員会を設置すること。（第11条関係）
- (11) 管理監督者及び人事主管課の担当職員は、職員等から相談等を受けた場合は

、速やかに人事主管部長等に報告するとともに、連携して調査等を行い、迅速かつ適切に措置するよう努めるものとする。こと。（第 12 条関係）

(12) 申出に関する業務に携わる職員等は、被害者及び関係者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こと。（第 13 条関係）

(13) 職員等は、申出を行った職員等に対し不利益な取扱いをしてはならないこと。（第 14 条関係）

(14) 議長又は町長は、調査委員会の調査により認定された答申を受けた場合、加害者に対し、必要な措置（公表、懲戒処分、勧告）を行うことができること。（第 15 条関係）

(15) 議長及び町長は、職員等に対し、必要な研修等を実施しなければならないこと。（第 16 条関係）

(16) 議長及び町長は、ハラスメント事案について、派遣労働者を雇用する事業者等から必要な協力を求められた場合は、この条例の規定に準じた措置を行うよう努めるものとする。こと。（第 17 条関係）

(17) この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定めること。（第 18 条関係）

3 施行期日

令和 8 年 1 月 1 日から施行すること。