

議案第 55 号

羽曳野市長等及び職員のハラスメントの防止等に関する条例の
一部を改正する条例の制定について

羽曳野市長等及び職員のハラスメントの防止等に関する条例の一部を改正する条例
を別紙のように制定する。

令和 8 年 9 月 1 日 提出

羽曳野市長 山入端 創

提 案 理 由

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正に伴い、カスタマー・ハラスメント及び求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに係る対策が義務化されたことにより、カスタマー・ハラスメントに関する市長等の責務、必要な措置等を規定するとともに、就職希望者等に対するセクシュアル・ハラスメントを防止することを明記するほか、所要の改正を行うため、この条例を制定しようとするものであります。

羽曳野市長等及び職員のハラスメントの防止等に関する条例の
一部を改正する条例

令和 年 月 日

羽曳野市条例第 号

羽曳野市長等及び職員のハラスメントの防止等に関する条例(令和 7 年羽曳野市条例第 19 号)の一部を次のように改正する。

題名の次に次の目次及び章名を付する。

目次

第 1 章 総則(第 1 条・第 2 条)

第 2 章 セクシュアル・ハラスメント等の防止等(第 3 条―第 5 条)

第 3 章 行政対象カスタマー・ハラスメントに関する措置等(第 6 条―第 9 条)

第 4 章 相談窓口及びハラスメント苦情相談処理委員会の設置(第 10 条・第 11 条)

第 5 章 公表の措置等(第 12 条・第 13 条)

第 6 章 雑則(第 14 条・第 15 条)

附則

第 1 章 総則

第 1 条中「させ」の次に「、公務に従事する人材の確保を妨げ」を加え、「ものである」を削り、「排除」の次に「し、及びハラスメントの被害から職員を保護」を、「市長等」の次に「、任命権者及び職員」を加える。

第 2 条第 1 号中「ハラスメント セクシュアル・ハラスメント」を「セクシュアル・ハラスメント等 セクシュアル・ハラスメント」に改め、同条第 2 号中「悪化させる」を「悪化させ、又は職業の選択に資する活動の妨げとなる」に改め、同条に次の 3 号を加える。

(7) 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、本市に同条第 1 号に規定する労働者派遣の役務を提供する者をいう。

(8) 指定管理者等 次に掲げる者をいう。

ア 地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 244 条の 2 第 3 項の規定により本市の

施設を管理するものがある場合における当該施設の管理に関する業務に従事する役員又は労働者

イ 事業者が本市との請負契約その他の契約に基づいて業務を行う場合における当該業務に従事する当該事業者の役員又は労働者

(9) 就職希望者等 職員になろうとする者その他これに類する者として規則で定めるものをいう。

第2条の次に次の章名を付する。

第2章 セクシュアル・ハラスメント等の防止等

第3条第1項中「何人に対してもハラスメント」を「セクシュアル・ハラスメント等」に改め、同条第2項中「、職員によるハラスメントの防止に関する研修その他の施策を行うとともに」及び「次条第1項において同じ。」を削り、「ハラスメント」を「セクシュアル・ハラスメント等」に、「に関する」を「に関し、」に、「に当たらなければならない」を「を行うものとする」に改め、同条第3項中「第6条第4項」を「第10条第4項」に、「ハラスメント」を「セクシュアル・ハラスメント等」に改め、同条第4項中「又は職員」を「、職員、派遣労働者又は指定管理者等(以下「公務従事者」という。)」に、「ハラスメントに」を「セクシュアル・ハラスメント等に」に、「第7条第1項」を「第11条第1項」に改め、同条第7項中「第6条第2項に規定する相談員及び第7条第1項」を「第11条第1項」に改め、「確認及び」を削る。

第4条第1項及び第2項を次のように改める。

任命権者(労働者派遣の役務の提供を受ける任命権者及び指定管理者等が従事する事業に関する業務を所管する任命権者を含む。第10条第2項を除き、以下同じ。)は、その指揮監督する職員、当該任命権者に労働者派遣の役務を提供する派遣労働者、当該任命権者が所管する事業に関する業務に従事する指定管理者等又は就職希望者等(以下「被指揮監督職員等」という。)がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保し、又は職業の選択に資する活動が妨げられないようにするため、研修その他の職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に必要な措置を講じなければならない。

2 任命権者は、第11条第5項の規定による報告を受けた場合において、当該報告で被指揮監督職員等が他の任命権者の指揮監督を受ける職員、当該他の任命権者に労働者派遣の役務を提供する派遣労働者又は当該他の任命権者が所管する事業に関する業

務に従事する指定管理者等(以下この項において「他の被指揮監督職員等」という。)
からセクシュアル・ハラスメント等を受けたとされていたときは、当該他の任命権者
に対し、必要に応じ、セクシュアル・ハラスメント等の再発防止に必要な措置を講ず
るよう求めるものとする。この場合において、当該他の任命権者は、これに応じて協
力しなければならない。

第4条第3項中「その指揮監督する職員がハラスメント」を「被指揮監督職員等がセ
クシュアル・ハラスメント等」に、「苦情又は」を「苦情若しくは」に改め、同条第4項
中「その指揮監督する職員によるハラスメント」を「被指揮監督職員等によるセクシュ
アル・ハラスメント等」に改める。

第5条の見出しを「(職員等の責務)」に改め、同条第1項中「何人に対してもハラス
メント」を「セクシュアル・ハラスメント等」に改め、同条第2項中「管理職員」の次
に「(一般職の職員の給与に関する条例(昭和43年羽曳野市条例第445号)別表第2の
職級が部長級の職員及び課長級の職員並びに出先施設の長をいう。以下同じ。)」を加
え、「ハラスメント」を「セクシュアル・ハラスメント等」に改め、同条第3項中「職
員」の次に「、派遣労働者又は指定管理者等」を加え、「次条第2項に規定する相談員
及び第7条第1項」を「第11条第1項」に改め、「確認及び」を削る。

第11条を第15条とする。

第10条中「ハラスメント」を「セクシュアル・ハラスメント等」に、「この条例」を
「第12条」に改め、「(昭和22年法律第67号)」を削り、同条を第14条とし、同条の
前に次の章名を付する。

第6章 雑則

第9条中「ハラスメントの当事者」を「セクシュアル・ハラスメント等の当事者又は
行政対象カスタマー・ハラスメントを受けた者」に改め、同条を第13条とする。

第8条中「ハラスメント」を「セクシュアル・ハラスメント等」に改め、同条を第12
条とし、同条の前に次の章名を付する。

第5章 公表の措置等

第7条第2項中「前条第6項(同条第7項において準用する場合を含む。)」を「第3
条第4項又は前条第6項」に、「苦情相談の」を「苦情相談に係る」に改め、同条第5
項を次のように改める。

5 委員会は、市長及び苦情相談におけるセクシュアル・ハラスメント等の当事者に係

る任命権者又は行政対象カスタマー・ハラスメントを受けたとする公務従事者に係る任命権者に調査及び審議の結果を報告するものとする。

第 7 条を第 11 条とする。

第 6 条第 1 項中「市長等又は職員からのハラスメント」を「任命権者は、セクシュアル・ハラスメント等又は行政対象カスタマー・ハラスメント」に改め、「苦情相談」の次に「(議員による公務従事者に対するセクシュアル・ハラスメント等に関する苦情相談を除く。第 4 項を除き、以下同じ。)」を加え、「設置する」を「設置するものとする」に改め、同条第 2 項中「市長」を「任命権者」に改め、同条第 3 項中「に係る事実関係の確認」を「の内容の聴取」に改め、同条第 4 項中「市長等又は職員」を「公務従事者」に、「ハラスメント」を「セクシュアル・ハラスメント等」に改め、同条第 5 項中「(議員による市長等又は職員に対するハラスメントに関する苦情相談を除く。)」に係る事実関係を確認」を「の内容を聴取」に、「市長及び苦情相談に係るハラスメントを行った者の任命権者に」を「正当な理由がある場合を除き、市長及び当該苦情相談におけるセクシュアル・ハラスメント等の当事者に係る任命権者又は行政対象カスタマー・ハラスメントを受けたとする公務従事者に係る任命権者に聴取結果を」に改め、同条第 6 項中「(市長以外の任命権者が指揮監督する職員によるハラスメントに関する報告を除く。)」を削り、同条第 7 項を削り、同条を第 10 条とする。

第 5 条の次に次の 1 章及び章名を加える。

第 3 章 行政対象カスタマー・ハラスメントに関する措置等 (定義)

第 6 条 この章から第 5 章までにおいて「行政対象カスタマー・ハラスメント」とは、公務従事者に対するそれらの者の職務に係る行政サービスの利用者等の言動であって、当該職務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えるものにより、公務従事者が精神的若しくは身体的な苦痛を与えられ、その人格若しくは尊厳が害され、又はその勤務環境が害されることをいう。

(市長等の責務)

第 7 条 市長は、他の任命権者が行う行政対象カスタマー・ハラスメントに対する措置に関し、調整及び助言を行うものとする。

2 市長は、次条第 2 項の規定による申出を受けた場合において、行政対象カスタマー・ハラスメントがあり、かつ、その再発の防止に有効であると思料するときは、他の事

業者又は議長に対し、再発の防止に必要な措置の実施を求めるものとする。

- 3 副市長は、前 2 項に規定する事務の遂行に関し、市長を補佐するものとする。

(任命権者の責務)

第 8 条 任命権者は、公務従事者がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、研修その他の行政対象カスタマー・ハラスメントの対処に必要な措置を講じなければならない。

- 2 任命権者は、第 11 条第 5 項の規定による報告を受けた場合において、行政対象カスタマー・ハラスメントがあり、かつ、他の事業者又は議長による再発の防止措置が必要であると思料するときは、市長に対し、その旨を申し出るものとする。

- 3 任命権者は、公務従事者が行政対象カスタマー・ハラスメントに関する苦情相談の申出をし、又は調査に協力したことを理由として、職場において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。

(職員等の責務)

第 9 条 管理職員は、行政対象カスタマー・ハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

- 2 職員、派遣労働者又は指定管理者等は、第 11 条第 1 項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会が行う調査に協力しなければならない。

第 4 章 相談窓口及びハラスメント苦情相談処理委員会の設置

附 則

この条例は、令和 8 年 10 月 1 日から施行する。

新	旧
<p><u>目次</u></p> <p><u>第1章 総則(第1条・第2条)</u></p> <p><u>第2章 セクシュアル・ハラスメント等の防止等(第3条―第5条)</u></p> <p><u>第3章 行政対象カスタマー・ハラスメントに関する措置等(第6条―第9条)</u></p> <p><u>第4章 相談窓口及びハラスメント苦情相談処理委員会の設置(第10条・第11条)</u></p> <p><u>第5章 公表の措置等(第12条・第13条)</u></p> <p><u>第6章 雑則(第14条・第15条)</u></p> <p><u>附則</u></p> <p><u>第1章 総則</u></p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この条例は、ハラスメントが職員の勤務環境を悪化させ、<u>公務に従事する人材の確保を妨げ、執務能率を損なうことに鑑み、ハラスメントを防止し、排除し、及びハラスメントの被害から職員を保護</u>することが公務遂行上の課題であり、その解決を図ることが本市の行政運営にとって不可欠であるとの認識の下、ハラスメントの防止に関する市長等、<u>任命権者及び職員</u>の責務を明らかにするとともに、ハラスメントが生じた場合にとるべき措置を定めることにより、将来にわたる適正な行政運営を確保することを目的とする。</p> <p>(定義)</p> <p>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、それぞれ当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) <u>セクシュアル・ハラスメント等</u> <u>セクシュアル・ハラスメント</u>、パワー・ハラスメント若しくは妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行うこと又は誹謗中傷、風説の流布等により相手方の人権を侵害し、不快にさせることをいう。</p> <p>(2) <u>セクシュアル・ハラスメント</u> 他の者を不快にさせる性的な言動であって、勤務環境を<u>悪化させ、又は職業の選択に資する活動の妨げとなるもの</u>をいう。</p> <p>(3)～(6) 省略</p> <p>(7) <u>派遣労働者</u> <u>労働者派遣事業の適正な運</u></p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この条例は、ハラスメントが職員の勤務環境を悪化させ、<u>執務能率を損なうものであることに鑑み、ハラスメントを防止し、排除することが公務遂行上の課題であり、その解決を図ることが本市の行政運営にとって不可欠であるとの認識の下、ハラスメントの防止に関する市長等の責務を明らかにするとともに、ハラスメントが生じた場合にとるべき措置を定めることにより、将来にわたる適正な行政運営を確保することを目的とする。</u></p> <p>(定義)</p> <p>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、それぞれ当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) <u>ハラスメント</u> <u>セクシュアル・ハラスメント</u>、パワー・ハラスメント若しくは妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行うこと又は誹謗中傷、風説の流布等により相手方の人権を侵害し、不快にさせることをいう。</p> <p>(2) <u>セクシュアル・ハラスメント</u> 他の者を不快にさせる性的な言動であって、勤務環境を<u>悪化させるもの</u>をいう。</p> <p>(3)～(6) 省略</p>

<p><u>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、本市に同条第1号に規定する労働者派遣の役務を提供する者をいう。</u></p> <p><u>(8) 指定管理者等 次に掲げる者をいう。</u></p> <p>ア <u>地方自治法(昭和22年法律第67号)第244条の2第3項の規定により本市の施設を管理するものがある場合における当該施設の管理に関する業務に従事する役員又は労働者</u></p> <p>イ <u>事業者が本市との請負契約その他の契約に基づいて業務を行う場合における当該業務に従事する当該事業者の役員又は労働者</u></p> <p><u>(9) 就職希望者等 職員になろうとする者その他これに類する者として規則で定めるものをいう。</u></p> <p><u>第2章 セクシュアル・ハラスメント等の防止等</u></p> <p>(市長等の責務)</p> <p>第3条 市長等は、<u>セクシュアル・ハラスメント等を行ってはならない。</u></p> <p>2 市長は、他の任命権者(議長を除く。)が<u>セクシュアル・ハラスメント等の防止等のために実施する措置に関し、調整及び助言を行うものとする。</u></p> <p>3 市長は、<u>第10条第4項の規定による報告を受けた場合において、セクシュアル・ハラスメント等があったと思料するときは、議長に対し、調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該議員に対する指導等の対応を行うよう求めなければならない。</u>この場合において、議長は、これに応じて協力しなければならない。</p> <p>4 市長は、市長等、職員、派遣労働者又は指定管理者等(以下「公務従事者」という。)による議員に対する<u>セクシュアル・ハラスメント等</u>に関し、議長から事実関係の調査の要請を受けたときは、<u>第11条第1項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会に調査を依頼し、その調査結果を議長に報告するものとする。</u></p>	<p>(市長等の責務)</p> <p>第3条 市長等は、<u>何人に対してもハラスメントを行ってはならない。</u></p> <p>2 市長は、<u>職員によるハラスメントの防止に関する研修その他の施策を行うとともに、他の任命権者(議長を除く。次条第1項において同じ。)</u>が<u>ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整及び助言に当たらなければならない。</u></p> <p>3 市長は、<u>第6条第4項の規定による報告を受けた場合において、ハラスメントがあったと思料するときは、議長に対し、調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該議員に対する指導等の対応を行うよう求めなければならない。</u>この場合において、議長は、これに応じて協力しなければならない。</p> <p>4 市長は、市長等又は職員による議員に対する<u>ハラスメントに関し、議長から事実関係の調査の要請を受けたときは、第7条第1項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会に調査を依頼し、その調査結果を議長に報告するものとする。</u></p>
---	---

<p>る。</p> <p>5・6 省略</p> <p>7 市長等は、<u>第11条第1項</u>に規定するハラスメント苦情相談処理委員会が行う調査に協力しなければならない。</p> <p>(任命権者の責務)</p> <p>第4条 <u>任命権者(労働者派遣の役務の提供を受ける任命権者及び指定管理者等が従事する事業に関する業務を所管する任命権者を含む。第10条第2項を除き、以下同じ。)</u>は、<u>その指揮監督する職員、当該任命権者に労働者派遣の役務を提供する派遣労働者、当該任命権者が所管する事業に関する業務に従事する指定管理者等又は就職希望者等(以下「被指揮監督職員等」という。)</u>がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保し、又は職業の選択に資する活動が妨げられないようにするため、<u>研修その他の職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に必要な措置を講じなければならない。</u></p> <p>2 <u>任命権者は、第11条第5項の規定による報告を受けた場合において、当該報告で被指揮監督職員等が他の任命権者の指揮監督を受ける職員、当該他の任命権者に労働者派遣の役務を提供する派遣労働者又は当該他の任命権者が所管する事業に関する業務に従事する指定管理者等(以下この項において「他の被指揮監督職員等」という。)</u>からセクシュアル・ハラスメント等を受けたとされていたときは、<u>当該他の任命権者に対し、必要に応じ、セクシュアル・ハラスメント等の再発防止に必要な措置を講ずるよう求めるものとする。この場合において、当該他の任命権者は、これに応じて協力しなければならない。</u></p> <p>3 <u>任命権者は、被指揮監督職員等がセクシュアル・ハラスメント等に関する苦情若しくは相談(以下「苦情相談」という。)</u>の申出をし、又は調査に協力したことを理由として、職場において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。</p> <p>4 <u>任命権者は、被指揮監督職員等によるセクシュアル・ハラスメント等の事実を確認したときは、懲戒処分その他の必要な措置を講ずるものとする。</u></p>	<p>5・6 省略</p> <p>7 市長等は、<u>第6条第2項</u>に規定する相談員及び<u>第7条第1項</u>に規定するハラスメント苦情相談処理委員会が行う<u>確認及び調査</u>に協力しなければならない。</p> <p>(任命権者の責務)</p> <p>第4条 <u>任命権者は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、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。</u></p> <p>2 <u>任命権者は、その指揮監督する職員が他の任命権者の指揮監督を受ける職員(以下この項において「他の職員」という。)</u>からハラスメントを受けたとの申出があった場合において、ハラスメントがあったと思料するときは、<u>当該他の任命権者に対し、調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて他の職員に対する指導等の対応を行うよう求めなければならない。この場合において、当該他の任命権者は、これに応じて協力しなければならない。</u></p> <p>3 <u>任命権者は、その指揮監督する職員がハラスメントに関する苦情又は相談(以下「苦情相談」という。)</u>の申出をし、又は調査に協力したことを理由として、職場において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。</p> <p>4 <u>任命権者は、その指揮監督する職員によるハラスメントの事実を確認したときは、懲戒処分その他の必要な措置を講ずるものとする。</u></p>
--	---

<p>ものとする。</p> <p>5 省略 (職員等の責務)</p> <p>第5条 職員は、<u>セクシュアル・ハラスメント等</u>を行ってはならない。</p> <p>2 管理職員(一般職の職員の給与に関する条例(昭和43年羽曳野市条例第445号)別表第2の職級が部長級の職員及び課長級の職員並びに出先施設の長をいう。以下同じ。)は、良好な勤務環境を確保するため、指導等により<u>セクシュアル・ハラスメント等</u>の防止に努めるとともに、<u>セクシュアル・ハラスメント等</u>が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。</p> <p>3 職員、派遣労働者又は指定管理者等は、<u>第11条第1項</u>に規定するハラスメント苦情相談処理委員会が行う調査に協力しなければならない。</p> <p>第3章 行政対象カスタマー・ハラスメントに関する措置等 (定義)</p> <p>第6条 この章から第5章までにおいて「行政対象カスタマー・ハラスメント」とは、<u>公務従事者に対するそれらの者の職務に係る行政サービスの利用者等の言動であって、当該職務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えるものにより、公務従事者が精神的若しくは身体的な苦痛を与えられ、その人格若しくは尊厳が害され、又はその勤務環境が害されることをいう。</u></p> <p>(市長等の責務)</p> <p>第7条 市長は、他の任命権者が行う行政対象カスタマー・ハラスメントに対する措置に関し、調整及び助言を行うものとする。</p> <p>2 市長は、<u>次条第2項の規定による申出を受けた場合において、行政対象カスタマー・ハラスメントがあり、かつ、その再発の防止に有効であると思料するときは、他の事業者又は議長に対し、再発の防止に必要な措置の実施を求めるものとする。</u></p> <p>3 副市長は、<u>前2項に規定する事務の遂行に関し、市長を補佐するものとする。</u></p> <p>(任命権者の責務)</p> <p>第8条 任命権者は、<u>公務従事者がその能率を十</u></p>	<p>5 省略 (職員の責務)</p> <p>第5条 職員は、<u>何人に対してもハラスメント</u>を行ってはならない。</p> <p>2 管理職員は、良好な勤務環境を確保するため、指導等により<u>ハラスメント</u>の防止に努めるとともに、<u>ハラスメント</u>が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。</p> <p>3 職員は、<u>次条第2項に規定する相談員及び第7条第1項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会が行う確認及び調査に協力</u>しなければならない。</p>
--	--

<p><u>分に発揮できるような勤務環境を確保するため、研修その他の行政対象カスタマー・ハラスメントの対処に必要な措置を講じなければならない。</u></p> <p>2 <u>任命権者は、第 11 条第 5 項の規定による報告を受けた場合において、行政対象カスタマー・ハラスメントがあり、かつ、他の事業者又は議長による再発の防止措置が必要であると思料するときは、市長に対し、その旨を申し出るものとする。</u></p> <p>3 <u>任命権者は、公務従事者が行政対象カスタマー・ハラスメントに関する苦情相談の申出をし、又は調査に協力したことを理由として、職場において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。</u> (職員等の責務)</p> <p><u>第 9 条 管理職員は、行政対象カスタマー・ハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。</u></p> <p>2 <u>職員、派遣労働者又は指定管理者等は、第 11 条第 1 項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会が行う調査に協力しなければならない。</u></p> <p><u>第 4 章 相談窓口及びハラスメント苦情相談処理委員会の設置</u> (窓口の設置)</p> <p><u>第 10 条 任命権者は、セクシュアル・ハラスメント等又は行政対象カスタマー・ハラスメントに関する苦情相談(議員による公務従事者に対するセクシュアル・ハラスメント等に関する苦情相談を除く。第 4 項を除き、以下同じ。)の申出に対応するため、ハラスメント相談窓口(以下「窓口」という。)を設置するものとする。</u></p> <p>2 窓口は、職員のうちから<u>任命権者</u>が任命する相談員を置く。</p> <p>3 相談員は、苦情相談の<u>内容の聴取</u>及び苦情相談の当事者に対する助言を行うものとする。</p> <p>4 相談員は、議員による公務従事者に対する<u>セクシュアル・ハラスメント等</u>に関する苦情相談を受けたときは、速やかにその旨を市長に報告するものとする。</p> <p>5 相談員は、苦情相談の<u>内容を聴取</u>したとき</p>	<p>(窓口の設置)</p> <p><u>第 6 条 市長等又は職員からのハラスメントに関する苦情相談の申出に対応するため、ハラスメント相談窓口(以下「窓口」という。)を設置する。</u></p> <p>2 窓口は、職員のうちから<u>市長</u>が任命する相談員を置く。</p> <p>3 相談員は、苦情相談に係る<u>事実関係の確認</u>及び苦情相談の当事者に対する助言を行うものとする。</p> <p>4 相談員は、議員による<u>市長等又は職員</u>に対する<u>ハラスメント</u>に関する苦情相談を受けたときは、速やかにその旨を市長に報告するものとする。</p> <p>5 相談員は、苦情相談(議員による<u>市長等又は</u></p>
--	--

<p>は、<u>正当な理由がある場合を除き、市長及び当該苦情相談におけるセクシュアル・ハラスメント等の当事者に係る任命権者又は行政対象カスタマー・ハラスメントを受けたとする公務従事者に係る任命権者に聴取結果を報告しなければならない。</u></p> <p>6 市長は、前項の規定による報告を受けたときは、次条第1項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会に対し、苦情相談に係る事実関係の調査を依頼するものとする。</p> <p>(苦情相談処理委員会)</p> <p><u>第11条 1 省略</u></p> <p>2 委員会は、<u>第3条第4項又は前条第6項の規定による依頼に基づき、苦情相談に係る事実関係を調査し、苦情相談に係る問題の解決のために必要な措置について審議する。</u></p> <p>3・4 省略</p> <p>5 委員会は、<u>市長及び苦情相談におけるセクシュアル・ハラスメント等の当事者に係る任命権者又は行政対象カスタマー・ハラスメントを受けたとする公務従事者に係る任命権者に調査及び審議の結果を報告するものとする。</u></p> <p><u>第5章 公表の措置等</u></p> <p>(公表の措置)</p> <p><u>第12条</u> 市長は、市長等による<u>セクシュアル・ハラスメント等の事実が確認された場合は、適正な行政運営を確保するために必要であり、かつ、当該セクシュアル・ハラスメント等の性質、内容及び結果、当該セクシュアル・ハラスメント等を受けた者の心情、当該者の私生活又は業務の平穩を害するおそれの有無その他の事情を考慮して当該セクシュアル・ハラスメント等を行った者の氏名等の公表その他の措置を講ずるものとする。</u></p>	<p><u>職員に対するハラスメントに関する苦情相談を除く。)</u>に係る事実関係を<u>確認したときは、市長及び苦情相談に係るハラスメントを行った者の任命権者に報告しなければならない。</u></p> <p>6 市長は、前項の規定による報告(<u>市長以外の任命権者が指揮監督する職員によるハラスメントに関する報告を除く。)</u>を受けたときは、次条第1項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会に対し、苦情相談に係る事実関係の調査を依頼するものとする。</p> <p>7 前項の規定は、<u>第5項の規定による報告を受けた同項の任命権者について準用する。この場合において、同項中「市長は、前項」とあるのは「前項の任命権者は、同項」と、「報告(市長以外の任命権者が指揮監督する職員によるハラスメントに関する報告を除く。)」とあるのは「報告」と読み替えるものとする。</u></p> <p>(苦情相談処理委員会)</p> <p><u>第7条 1 省略</u></p> <p>2 委員会は、<u>前条第6項(同条第7項において準用する場合を含む。)</u>の規定による依頼に基づき、<u>苦情相談の事実関係を調査し、苦情相談に係る問題の解決のために必要な措置について審議する。</u></p> <p>3・4 省略</p> <p>5 委員会は、<u>調査及び審議の結果を市長及び前条第7項の規定により委員会に対して苦情相談に係る事実関係の調査を依頼した任命権者に報告するものとする。</u></p> <p>(公表の措置)</p> <p><u>第8条</u> 市長は、市長等による<u>ハラスメントの事実が確認された場合は、適正な行政運営を確保するために必要であり、かつ、当該ハラスメントの性質、内容及び結果、当該ハラスメントを受けた者の心情、当該者の私生活又は業務の平穩を害するおそれの有無その他の事情を考慮して当該ハラスメントを行った者の氏名等の公表その他の措置を講ずるものとする。</u></p>
---	--

<p>(守秘義務)</p> <p><u>第 13 条</u> 委員会の委員、相談員若しくは任命権者又はこれらの者が行う調査に協力した者は、正当な理由なく、職務上知り得た情報であって、<u>セクシュアル・ハラスメント等の当事者又は行政対象カスタマー・ハラスメントを受けた者</u>を特定させるものその他の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。</p> <p><u>第 6 章 雑則</u></p> <p>(職務の代理)</p> <p><u>第 14 条</u> 市長が<u>セクシュアル・ハラスメント等</u>を行ったとされる場合は、<u>第 12 条</u>に規定する市長の権限は、地方自治法第 152 条の規定に準じて指定された代理者が行う。</p> <p><u>第 15 条</u> 省略</p> <p>以下省略</p>	<p>(守秘義務)</p> <p><u>第 9 条</u> 委員会の委員、相談員若しくは任命権者又はこれらの者が行う調査に協力した者は、正当な理由なく、職務上知り得た情報であって、<u>ハラスメントの当事者</u>を特定させるものその他の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。</p> <p>(職務の代理)</p> <p><u>第 10 条</u> 市長が<u>ハラスメント</u>を行ったとされる場合は、<u>この条例</u>に規定する市長の権限は、地方自治法(<u>昭和 22 年法律第 67 号</u>)第 152 条の規定に準じて指定された代理者が行う。</p> <p><u>第 11 条</u> 省略</p> <p>以下省略</p>
---	--