

大曲仙北広域市町村圏組合ハラスメント防止等に関する要綱

令和 8 年 1 0 月 1 日

訓令第 1 4 号

(目的)

第 1 条 この要綱は、大曲仙北広域市町村圏組合（以下「組合」という。）において、全ての組合職員の人格及び尊厳を尊重し、職員が安心して職務に専念できる良好な就業環境を確保するため、ハラスメントの防止、相談、事実関係の確認及び調査、相談者及びハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）等の保護、ハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）への適切な措置並びに再発防止等に関し必要な事項を定め、もって職員の利益の保護、公務能率の向上及び組合に対する信頼の確保を図ることを目的とする。

(適用範囲)

第 2 条 この要綱は、組合の事務部局及び消防部局に勤務する職員（以下「職員」という。）に適用する。

2 前項の職員には、常勤職員、会計年度任用職員、派遣労働者その他組合の業務に従事する者を含むものとする。

3 この要綱は、職員相互間のハラスメントに限らず、職員が職務上接する住民、事業者、団体その他の者との間に生じるハラスメントについても、必要な範囲で適用する。

(定義)

第 3 条 この要綱において「ハラスメント」とは、職場における言動その他職務に関連する言動であって、相手方の人格若しくは尊厳を不当に侵害し、又はその就業環境その他職務遂行上の環境を害するものをいう。

(1) 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、職員の就業環境が害されるものをいう。

(2) セクシュアルハラスメント 職場において行われる性的な言動により、職員の就業環境が害されるものをいう。性別、性的指向又は性自認にかかわらず、異性に対する言動のみならず同性に対する言動も含むものとする。

(3) 妊娠、出産、育児、介護又は不妊治療に関するハラスメント 職場において、職員の妊娠、出産、育児、介護又は不妊治療（以下「妊娠、出産等」という。）その他これらに関する制度又は措置の利用等に関する言動により、当該職員の就業環境が害されるものをいう。

(4) カスタマーハラスメント 職員の職務に関して接する住民、施設利用者、事業者、団体その他の者からの言動であって、職員が従事する業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、職員の人格若しくは尊厳が害され、又は職員の就業環境が害されるものをいう。

(5) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント 採用活動、職場見学、インターンシップ、実習その他求職活動又は職業の選択に資する活動等において、職員が求職者その他これに準ずる者に対して行う性的な言動により、その者の求職活動等が阻害されるものをいう。

- 2 前項各号の該当性の判断に当たっては、当該言動の目的、経緯、態様、頻度、継続性、当事者間の関係性、業務の内容及び性質、相手方の心身の状況その他の事情を総合的に考慮するものとする。
- 3 パワーハラスメントについて、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、注意、指揮命令等は、ハラスメントに該当しない。
- 4 妊娠、出産等に関するハラスメントについて、業務分担、安全配慮その他の観点から客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる言動は、ハラスメントに該当しない。
- 5 カスタマーハラスメントについて、住民、施設利用者、事業者、団体その他の者からの苦情、意見、要望等であっても、客観的にみて社会通念上許容される範囲で行われたものは、ハラスメントに該当しない。
- 6 この要綱において「職場」とは、職員が勤務する場所その他職務を遂行する場所をいい、勤務時間外であっても、実質的に職務の延長と認められる場合を含む。
- 7 この要綱において「相談者等」とは、相談者、ハラスメントを受けたとされる者、ハラスメントを行ったとされる者、事実関係の確認又は調査に協力した者その他関係者をいう。

(基本理念)

第4条 組合は、ハラスメントが個人の人格及び尊厳を侵害し、職員の心身及び就業環境に重大な影響を及ぼすものであるとの認識の下、ハラスメントを許さない職場づくりを組織として推進する。

- 2 ハラスメントの防止及び対応に当たっては、相談者等のプライバシー、名誉その他の人格権に配慮し、相談、調査及び措置の各段階において、公正かつ迅速に対応するものとする。
- 3 組合は、ハラスメントに関する相談、事実関係の確認又は調査への協力その他ハラスメントへの対応に関する正当な行為を理由として、相談者等に不利益な取扱いをしてはならない。

(禁止行為)

第5条 全ての職員は、他の職員等を対等な職務上のパートナーとして尊重し、ハラスメントをしてはならない。

- 2 パワーハラスメントに該当し得る典型的な行為は、次のとおりとする。
 - (1) 殴打、足蹴り等の身体的な攻撃
 - (2) 脅迫、名誉毀損、侮辱、人格を否定する発言等の精神的な攻撃
 - (3) 隔離、仲間外し、無視等の人間関係からの切離し
 - (4) 業務上明らかに不要なこと又は遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等の過大な要求

- (5) 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること、仕事を与えないこと等の過小な要求
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること、業務上必要性なく本人の了解を得ずに個人的な情報を他者に暴露すること等の個の侵害
- 3 セクシュアルハラスメントに該当し得る典型的な行為は、次のとおりとする。
 - (1) 性的又は身体上の事柄に関する不必要な質問、発言等
 - (2) わいせつ図画等の閲覧、配布又は掲示
 - (3) 性的な噂の流布
 - (4) 不必要な身体への接触
 - (5) 交際又は性的関係の強要
 - (6) 性的な言動に対する抗議又は拒否等を理由とする不利益な取扱い
 - (7) その他相手方又は他の職員に不快感を与える性的な言動
- 4 妊娠、出産等に関するハラスメントに該当し得る典型的な行為は、次のとおりとする。
 - (1) 妊娠、出産等に関する制度又は措置（以下「制度又は措置」という。）の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - (2) 制度又は措置の利用を阻害する言動
 - (3) 制度又は措置を利用したことを理由とする嫌がらせ等
 - (4) 妊娠、出産等をしたことにより不利益な取扱いを示唆する言動
 - (5) 妊娠、出産等をしたことを理由とする嫌がらせ等
- 5 所属長及び管理監督者が、職員がハラスメントを受けている事実を認めながら、正当な理由なくこれを放置し、又は必要な対応を行わないことも、禁止行為に含むものとする。

（職員の責務）

第6条 職員は、ハラスメントの防止に関する理解を深め、自らの言動に注意するとともに、相互の人格を尊重し、適切なコミュニケーションを図らなければならない。

- 2 職員は、研修、啓発活動、相談、調査及び再発防止のための取組に協力するよう努めなければならない。

（所属長及び管理監督者の責務）

第7条 所属長及び管理監督者は、良好な就業環境を確保する責任を自覚し、自らハラスメントを行わないことはもとより、ハラスメントの防止及び早期発見に努めなければならない。

- 2 所属長及び管理監督者は、職員との日常的なコミュニケーション、面談その他必要な方法により職場の状況を把握するとともに、ハラスメントの兆候又は相談を把握した場合は、速やかに相談窓口その他適切な機関につなげなければならない。

- 3 所属長及び管理監督者は、相談者等の秘密を保持し、相談したこと等を理由として不利益な取扱いが行われないよう配慮しなければならない。

（管理課及び消防本部総務課の責務）

第8条 管理課及び消防本部総務課は、組合の事務部局及び消防部局におけるハラスメント防止等の総括部署として、相談窓口の運営、職員への周知及び研修、関係機関との連絡調整、事案への対応並びに再発防止に関する事務を行う。

2 その他各所属は、管理課及び消防本部総務課と連携し、当該所属におけるハラスメントの防止及び就業環境の改善に必要な措置を講ずるものとする。

3 ハラスメントの態様等が懲戒処分その他の措置の対象となり得る場合は、関係する規定等に基づき適切に対応するものとする。

(相談窓口)

第9条 事務部局及び消防部局のハラスメントに関する相談を一元的に受け付けるため、管理課及び消防本部総務課にハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を置く。

2 相談窓口は、事務部局及び消防部局の職員並びに職員と職務上密接な関係を有する者からの相談を受け付けるものとする。

3 相談は、面談、電話、電子メールその他相談者が利用しやすい方法により受け付けるものとし、匿名による相談についても可能な限り対応する。

4 相談窓口には複数の相談員を置き、相談者が相談しやすいよう、性別その他の事情に配慮して相談員を配置するものとする。

5 相談員は、管理課長及び消防本部総務課長が関係所属と協議の上、指名するものとし、必要に応じ、弁護士、産業医その他の専門家に相談又は助言を求めることができる。

6 相談員は、相談を受けた場合、相談者の意思を尊重しつつ、必要な場合には、相談者に対し、事実関係の確認又は調査、措置その他相談後の手続について説明するものとする。

7 相談員は、相談者の意向及びプライバシーに配慮し、必要な助言、関係機関との連絡調整その他適切な対応を行うものとする。

8 相談窓口は、相談者からの相談内容をハラスメント相談受付票（別記様式1）に整理し、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）に提出するものとする。

(調査委員会の設置)

第10条 ハラスメント事案の事実関係を調査し、その結果を組合管理者（以下「管理者」という。）に報告するため、組合に調査委員会を置く。

2 調査委員会は、委員長及び委員をもって組織する。

3 委員長は、専任の副管理者をもって充てる。

4 委員は、事務局長、消防長、事務局次長、消防次長、管理課長、介護保険事務所長、環境事業課長、消防本部総務課長その他委員長が必要と認める者をもって充てる。

5 委員が当該事案の当事者又は関係者であるなど、公正な調査及び審議を行うことが困難と認められる場合は、当該委員は当該事案の調査及び審議に加わらないものとする。

6 委員長は、必要があると認めるときは、弁護士、産業医その他の第三者を調査に加えることができる。

7 調査委員会の庶務は、管理課において処理する。

(事実関係の調査及び報告)

第 11 条 相談窓口に相談があった事案について、事実関係の確認又は調査が必要と認められる場合は、調査委員会が調査を行うものとする。

2 相談者が調査を希望しない場合であっても、重大な人権侵害、職員の安全又は就業環境への重大な影響その他組織として対応する必要があると認められる場合は、相談者の安全及びプライバシーに十分配慮した上で、必要な範囲で事実関係の確認、調査その他の措置を行うことができる。

3 調査に当たっては、相談者、行為者とされる者、所属長及び管理監督者その他関係者から事情を聴取し、必要に応じて関係資料の提出を求めることができる。

4 調査委員会は、必要に応じて委員の一部を調査員として指名し、個別事案の調査を行わせることができる。

5 前 2 項の規定により調査を求められた者は、正当な理由なくこれを拒んではならない。

6 調査委員会は、調査結果を取りまとめ、ハラスメントの該当性、事案の概要その他必要な事項を整理し、管理者に報告するものとする。

7 調査委員会は、必要に応じ、被害者の就業環境の改善、行為者への指導その他再発防止のための措置について意見を付すことができる。

(相談者等の保護)

第 12 条 組合は、ハラスメントの相談又は調査の過程において、相談者等の安全及び就業環境を確保するため、必要があると認めるときは、配置上の配慮、勤務上の措置その他必要な措置を講ずるものとする。

2 組合は、相談者等に対して、相談、調査への協力その他正当な行為を理由とする不利益な取り扱い、報復、嫌がらせその他の行為をしてはならない。

(行為者への措置)

第 13 条 管理者は、調査委員会の報告等に基づき、必要があると認めるときは、行為者に対する指導、注意その他必要な措置を講ずるものとする。

2 ハラスメントが確認され、懲戒処分その他の処分が相当と認められる場合は、職員の懲戒処分等の審査に関する規程（平成 22 年大曲仙北広域市町村圏組合訓令第 1 号）その他関係規程に基づき、適正に処分等を行うものとする。

3 措置の決定に当たっては、ハラスメントの具体的態様、時間、場所、内容及び程度、当事者間の関係、被害者の心情その他の事情を総合的に考慮するものとする。

(外部者との間に生じたハラスメントへの対応)

第 14 条 組合は、住民、他の事業主が雇用する労働者その他職員以外の者から職員がハラスメントを受けた場合は、職員の安全及び就業環境の確保を優先し、必要な措置を講ずるものとする。

- 2 前項に規定するハラスメントが発生した場合は、大曲仙北広域市町村圏組合カスタマーハラスメント対策マニュアル（令和8年10月改定）に基づき、事案の内容、相手方の言動、対応経過等をカスタマーハラスメント対応記録・報告書（別記様式2）に整理し、管理監督職員へ報告するものとする。
- 3 他の事業主が雇用する労働者からハラスメントを受けたとされる場合は、必要に応じて当該事業主に対し、事実確認、指導その他適切な対応を求めるものとする。
- 4 職員が住民、他の事業主の労働者その他職員以外の者に対してハラスメントを行ったとされる場合は、関係機関と連携し、必要な調査及び措置を講ずるものとする。

（秘密の保持）

第15条 相談員、調査委員会の委員及び調査員その他ハラスメントに関する事務に従事する者は、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。

- 2 ハラスメントに関する記録及び資料は、関係者のプライバシーに配慮し、適正に管理するものとする。

（再発防止）

第16条 管理課及び消防本部総務課は、ハラスメント事案が発生した場合、その原因及び背景を分析し、研修、周知、就業環境の改善、業務体制の見直しその他必要な再発防止措置を講ずるものとする。

- 2 再発防止措置の実施に当たっては、個別事案の関係者が特定されることのないよう十分配慮するものとする。

（研修及び啓発）

第17条 管理課及び消防本部総務課は、所属長及び管理監督者を含む職員に対し、ハラスメントの防止、相談への適切な対応、相談者等の保護その他必要な事項について、研修及び啓発を実施するものとする。

- 2 相談窓口の連絡先、相談方法及び相談後の取扱いは、職員に対して継続的に周知するものとする。

（外部相談機関等との連携）

第18条 管理課及び消防本部総務課は、必要に応じ、秋田県その他関係行政機関、弁護士、産業医その他の専門機関と連携し、相談又は事案への対応を行うものとする。

（関係規程との関係）

第19条 この要綱に定めるもののほか、懲戒、服務、個人情報取扱いその他職員の勤務に関して必要な事項は、関係する法令、条例、規則、規程その他の定めによる。

（委任）

第20条 この要綱に定めるもののほか、ハラスメントの防止及び対応に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この訓令は、令和 8 年 1 0 月 1 日から施行する。
(大曲仙北広域市町村圏組合消防本部ハラスメント相談窓口設置要綱の廃止)
- 2 大曲仙北広域市町村圏組合消防本部ハラスメント相談窓口設置要綱（平成 3 0 年大曲仙北広域市町村圏組合訓令第 2 号）は、廃止する。
(大曲仙北広域市町村圏組合消防本部ハラスメント等調査委員会設置要綱の廃止)
- 3 大曲仙北広域市町村圏組合消防本部ハラスメント等調査委員会設置要綱（平成 3 0 年大曲仙北広域市町村圏組合訓令第 3 号）は、廃止する。

ハラスメント相談受付票

No. _____

相談受付日	年 月 日 () : ~ :			担当者	
相談者	氏名		所属		
被害者 (相談者と同一人である場合は同上)	氏名		所属		
行為者とされる者	氏名		所属		
被害者と行為者とされる者の関係					
相談の具体的な内容 なぜ なにを いつ だれが どこで どの様にして (1) 問題とされる言動についての5W1H (WHY、WHAT、WHEN、WHO、WHERE、HOW) (2) 相談者、被害者及び行為者とされる者との関係 (3) 被害者の受けた影響 (仕事面、心理面) (4) 目撃者又は事実を知る第三者 (5) 被害者がとった行為者とされる者への対応 (6) 管理職等に対する相談の有無 (7) 被害者が求めている対応内容 ※具体的に記入					
担当者所見					

カスタマーハラスメント対応記録・報告書

No. _____

カスハラ事案発生後、対応者が一時的に作成する報告書です。

事案発生から24時間以内を目安に作成し、所属長、管理監督者に提出してください。

報告書作成日時	年 月 日 () :			
報 告 者	氏名		所属	

事案発生日時	年 月 日 () : ~ 年 月 日 () :			
事案発生場所				
対 応 者 (複数の場合は全員)	氏名		所属	

行為者情報 (把握できる範囲)	氏名	(名乗り・調査・不明)		
	電話番号		メール	
	性別(推定)		年代(推定)	
	来庁・電話等の頻度	☐ 初回 ☐ 2回目以上(回数: 回)		
	特徴(容姿・話し方等)			

きっかけとなった事情	
行為者の主張・要求内容	
時系列での経過(自由記述)	

行為類型	行為者の具体的発言・行為
☐ 暴言・大声	
☐ 脅迫的発言	
☐ 人格否定	
☐ 土下座強要	
☐ 長時間拘束	対応時間：約 時間 分
☐ 不当な金銭・物品要求	
☐ 性的言動・身体接触	
☐ 個人情報追求	
☐ SNS拡散ちらつかせ	
☐ 暴力行為・器物損壊	
☐ その他	

対応の流れ (誰がどのように対応したか)	
対応者の交代の有無	☐ なし ☐ あり（氏名： ）
警察等への通報の有無	☐ なし ☐ あり（通報先： 担当： ）
録音・録画・メモ等の有無	☐ なし ☐ あり（媒体： ）
他の来庁者等の証言等	☐ なし ☐ あり（連絡先： ）
最終的な結果	☐ 退庁 ☐ 通話終了 ☐ 継続中 ☐ その他（ ）
対応者の精神的負担	☐ 軽微 ☐ 中程度 ☐ 強い負担
業務継続の可否	☐ 通常どおり可能 ☐ 一時休業を希望 ☐ 休業を希望
産業医・カウンセリングの希望	☐ なし ☐ あり ☐ 検討中
その他の申し出	

報告者の所見	
再度の来庁・連絡の可能性	☐ 高い ☐ 低い ☐ 不明
追加対応の必要性	