

福井県議会ハラスメント防止 ハンドブック

令和 8 年 7 月

福 井 県 議 会

目 次

<u>I</u>	<u>ハラスメントの防止に向けた指針</u>	2
<u>II</u>	<u>パワー・ハラスメント</u>	5
1	パワー・ハラスメント（パワハラ）とは	
<u>III</u>	<u>セクシュアル・ハラスメント</u>	9
1	セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは	
<u>IV</u>	<u>妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント</u>	13
1	妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントとは	
<u>V</u>	<u>ハラスメントに関する相談・対応</u>	17
1	ハラスメントを受けたと感じたとき	
2	ハラスメントを見聞きしたとき	
3	ハラスメントの相談を受けたとき	
4	ハラスメントの相談対応時に特に留意すべき事項について	
5	県議会による対応	
<u>VI</u>	<u>ハラスメント相談窓口</u>	23
<u>VII</u>	<u>ハラスメント防止に関する知識を身に付ける（研修）</u>	29

I ハラスメントの防止に向けた指針

令和 8 年 4 月 1 日に施行された「福井県議会におけるハラスメント防止等に関する条例」（以下、「条例」という。）は、福井県議会議員（以下、「議員」という。）によるハラスメントの防止に必要な措置および発生時の適切な対応について定めるとともに、議員が責任をもってハラスメントのない環境をつくり、議員および職員それぞれの能力を十分に発揮できる安全で良好な職務の環境を確立することを目的としています。

本ハンドブックは、条例第 8 条に基づき、議員がハラスメントを防止するため認識し遵守すべき事項およびハラスメント事案が発生した場合の対応等について定める指針となるものです。

議員は、一人ひとりが高い倫理観を持ち、相手の立場に立った言動を心がけるとともに、ハラスメントとなる言動を行っている他の議員には積極的に注意をするなど、率先してハラスメントを根絶する責務があります。

なお、議員および職員からハラスメントに関する相談や申出があった場合には、相談を受けた議員および職員は、プライバシーに十分配慮し迅速かつ適切に対応し、相談や協力を行った者が不利益を受けることのないよう慎重に対応する必要があります。

県議会としては、研修の実施や相談体制の整備を行い、ハラスメント事案が生じた場合には、原因分析等の適切な再発防止のための措置を講じなければなりません。

議員は、県民の厳粛な信託にこたえ、清潔で民主的な県政の発展に資する責務を負っており、ハラスメントに関する知識を深め、一層その職務に専念することにより、県民から信頼される議会運営の実現を目指します。

福井県議会におけるハラスメント防止等に関する条例

（議員に対する指針）

第 8 条 議長は、ハラスメントを防止するために議員が認識し、および遵守すべき事項ならびにハラスメント事案が発生した場合の対応等について指針を定め、議員に対しその周知徹底を図るものとする。

本条例で定める禁止事項および議員等の責務は次のとおりです。

1 ハラスメントの禁止

○議員は、福井県議会議員の政治倫理に関する条例第2条第2項に規定する責務を認識するとともに、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たる行為であることを理解し、他の議員および職員に対してハラスメントをしてはなりません。（第3条）

※福井県議会議員の政治倫理に関する条例第2条第2項に規定する責務

議員は、高い倫理的義務が課せられていることを自覚して、自らの行動を厳しく律するとともに、県民の代表として良心および責任感を持って、議員の品位を保持し、識見を養うよう努めなければならない。

2 不利益取扱いの禁止

○議員および職員は、ハラスメントに関する申出またはその調査への協力を理由として、当該議員および職員に対し不利益な取扱いをしてはなりません。（第7条）

3 議員の責務

○議員は、ハラスメントとなる言動（ハラスメントに該当するおそれのあるものを含む。）を行っている他の議員があるときは、その者に対し、当該言動は厳に慎むべきである旨を指摘する等、率先して福井県議会からハラスメントを根絶するよう取り組まなければならない。（第4条）

4 議長および副議長の責務

○議長は、ハラスメントの防止に関し必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントが発生した場合においては、迅速かつ適切に必要な措置を講じます。（第5条）

○議長は、ハラスメントに関する申出またはその調査への協力に起因して当該議員および職員に不利益が生じないよう配慮し、当該不利益が発生した場合は、迅速かつ適切に必要な措置を講じます。（第5条第2項）

○副議長は、議長を補佐し、議長の言動がハラスメントに該当するおそれがある場合は、議長に対して改善を求めます。（第5条第3項、第4項）

○議長は、ハラスメントを防止するために議員が認識し、および遵守すべき事項ならびにハラスメント事案が発生した場合の対応等について指針を定め、議員に対しその周知徹底を図ります。（第8条）

○議長は、ハラスメントに関する申出に係る事案の円滑かつ公正な解決を図るため、相談体制を充実させるとともに、外部の第三者によるハラスメントの相談窓口を設置します。（第10条）

○議長は、ハラスメントの実態把握のためにアンケート等の調査を随時行うとともに、個人情報に配慮の上、その結果を公表します。（第14条）

○議長は、ハラスメントが生じた場合、議員に対する指針の周知の再徹底、ハラスメントの発生の原因分析等の適切な再発防止のための措置を講じます。（第15条）

○議長および副議長は、ハラスメントの防止等を図るため、自ら、随時ハラスメントに関する専門家の助言を受け、研鑽を積みます。また、議長は、議員に対し必要な研修等を実施します。（第16条）

本条例は、議員個人の問題としてではなく、議会全体の責任としてハラスメントの防止と適切な対応を行うための基本ルールを定めたものです。

議員一人ひとりがこの趣旨を理解し、日々の言動を振り返ることが、県民から信頼される議会の実現につながります。

Ⅱ パワー・ハラスメント

Ⅰ パワー・ハラスメント（パワハラ）とは

（Ⅰ）パワー・ハラスメントの定義

パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）とは、本県議会の条例では、「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であって、他の者に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、または他の者の人格もしくは尊厳を害し、もしくは職務の環境を害することとなるようなもの」と定義しています。

「優越的な関係を背景として行われる言動」とは

言動を受ける者が、言動の行為者に対して抵抗したり、拒絶したりできない蓋然性が高い関係を背景として行われる言動をいいます。典型的な例は以下のとおりです。

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・業務上必要な知識や豊富な経験を有している同僚または部下による言動で、その者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの
- ・同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの。

「業務上必要かつ相当な範囲を超える言動」とは

社会通念に照らし、その言動が明らかに業務上必要性がない、またはその態様が相当でないものをいい、例えば次に掲げるものが含まれます。

- ・明らかに業務上必要性がない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を達成するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

なお、「業務上必要かつ相当な範囲を超える言動」に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、言動を受けた者の問題行動の有無・内容・性質、言動の態様、頻度・継続性、議員および職員の属性、心身の状況、言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断することになります。

（２）パワハラになり得る言動

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例
１ 身体的な攻撃	ア 殴ったり、蹴ったりする。 イ 相手に物を投げつける。
２ 精神的な攻撃	ア 人格を否定するような発言をする。 イ 他の職員の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。 ウ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
３ 人間関係からの切り離し	ア 特定の者に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離したり、自宅研修をさせたりする。 イ 同僚が集団で無視し、職場で孤立させる。
４ 過大な要求	ア 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命ずる。 イ 必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。
５ 過小な要求	ア 管理職である者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
６ 個の侵害	ア 職場内外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。 イ 他人に知られたくない、本人や家族の個人情報を言いふらす。

※なお、これらの類型は代表的なものであり、これら以外であってもパワハラになり得るので、十分留意してください。

議員によるパワハラになり得る事例

議員から議員に対するハラスメント

所属会派の会議において、先に発言していたベテラン議員とは異なる意見を若手議員が主張したところ、ベテラン議員が机を激しくたたいて「黙れ、若造。お前はバカなのか、頭が悪いのに全然勉強していないんだな。お前は議員に向いていない。」と激しく恫喝し罵声を浴びせる。別の新人議員が擁護する意見を述べようとする、と、「新人は黙っておけ、生意気なんだよ。大した仕事もしていないくせに。」と発言を遮る。

2 精神的な攻撃

会議終了後、ベテラン議員は二人の新人議員を呼び止め会議室のドアを閉め、さらに長時間にわたり二人に対し罵声を浴びせた。それ以降、二人の新人議員は会派内で無視されるようになり、孤立させられてしまう。

3 人間関係からの切り離し

(※上記の事例は、内閣府「政治分野におけるハラスメント防止研修教材パンフレット」を参考にしています。パンフレットでは、他にも具体的な事例が紹介されています。)

議員から職員に対するハラスメント

議員が、緊急性がないにもかかわらず、休日や深夜に議会局職員にメールを送る。職員が返事を返さないと、「なぜ無視した」と叱責し、私生活や休日の予定など、不必要にプライベートに踏み込んだ質問をする。職員は、仕事以外のことに執拗に干渉され、苦痛を感じてしまう。

6 個の侵害



他県で実際にあった事例

- ① 一般質問において、理事者を誹謗中傷し、「(地元)にいらなくしてやる」などの脅迫的な言動を行うことで相手に精神的な苦痛を与えた議員に対し、議長から文書による嚴重注意を行った。その後、議員辞職勧告決議が可決され、当該議員は辞職した。(2025年)
- ② 議会運営委員会において、議長が事務局職員に、強い口調で迫り、書類を机にたたきつけるなどした行為がパワハラにあたるとして、議長の不信任決議案が提出された。(2025年)

◆パワハラをしないために議員が注意すべきポイント

○注意・指導の前にひと呼吸おいて、相手の気持ちを考える

何気ない言動であっても、人格を否定されたと感じたり、疎外感を抱いたりすることがあり、過度な心理的負担につながる場合があります。注意や指導を行う際は、一度立ち止まり、「相手にどう伝わるか」という視点を持つことが大切です。注意・指導の目的が、決して嫌がらせになってはいけません。また、注意・指導は人前では行わず、個別に伝えましょう。

○パワハラに該当しうる言動を正しく理解する

「どのような言動がパワハラに当たる可能性があるのか」を正しく理解し、感情的な叱責や過度な要求になっていないか、常に意識することが重要です。

○コミュニケーションを図り、良好な職務の環境をつくる

日頃から気軽に話せる雰囲気づくりを心がけ、安心して意見や相談ができる環境を整えましょう。また、誰に対しても丁寧な言葉遣いを心がけましょう。



ハラスメントグレーゾーン「インシビリティ」

「インシビリティ」とは、礼儀や尊重を欠いた行動や言動を指します。例えば、あいさつを無視する、舌打ちをする、話しかけるとため息をつく、話を遮る、皮肉的なコメントをする、感謝を表さない、冷たい言葉を投げかけるなど、攻撃性は高くないものの不快感を与える言動を指します。直接的な表現ではないため、職場では見過ごされがちですが、積み重なることで職場環境や個人に悪影響を及ぼし、モチベーション低下や離職の原因となります。エスカレートすると、最終的にはハラスメントにつながる可能性もあります。自身の言動にあてはまるものがないか、振り返りましょう。

Ⅲ セクシュアル・ハラスメント

Ⅰ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは

（Ⅰ）セクシュアル・ハラスメントの定義

セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）とは、国家公務員に適用される人事院規則では、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動およ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」とされており、本県議会の条例では、「他の者を不快にさせる性的な言動」と定義しています。

性的な言動

- ・ ①性的な関心や欲求に基づく言動、②性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、③性的指向または性自認に関する偏見に基づく言動をいいます。
 - ※1 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか
 - ※2 性自認：性別に関する自己意識
- ・ 男性から女性に対する言動だけではなく、女性から男性に対するもの、同性に対するものも含まれます。

他の者を不快にさせる言動

- ・ 他の者を不快にさせ、就業環境を害する言動かどうかは、態様、継続性、行為者の地位等を総合的にみて判断されますが、被害者の主観が重視されることに注意してください。

セクハラは主に次の2つの類型に区分され、行為者に悪意や自覚がなくても、相手が不快と感じ、就業環境が害されればセクハラとなり得ます。

① 対価型セクシュアル・ハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

② 環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること

(2) セクハラになり得る言動

行為類型	事 例
性的な内容の 発言・言動	●性的な関心・欲求に基づく発言や、性別・性的指向・性自認に関する不適切な言動 [事例] ・ 体型・容姿など身体的特徴を話題にすること。 ・ 性的な話題や冗談を交わすこと。 ・ 年齢や性別に関連づけた発言 (例:「若い男性がやるべき」「結婚も考える年齢だね」など) ・ 性的な経験やプライベートに関する質問 ・ 性的な噂やからかい ・ 性別や役割に関する決めつけ (例:「女性には任せられない」「男性なのに弱い」など) ・ 性的指向・性自認に関するからかい、不適切な質問 ・ 本人の承諾なく性的指向・性自認を第三者に話すこと(アウティング)
性的な 行動・接触	●性的な関心・欲求に基づく身体的接触や不快な行動 [事例] ・ 不必要な身体接触(原則:触れない) (例:会話中に肩や腕に触れる、指導の際に背後から体に触れて操作を説明する、親しさのつもりで軽く叩く・ボディタッチをする) ・ 身体や容姿を執拗に見ること ・ 執拗な食事や交際の誘い ・ 性的な内容のメッセージ(メール・SNS・チャット等)の送信 ・ 業務上の関係性を利用した関係の強要・示唆

※なお、これらの例は代表的なものであり、これら以外であってもセクハラになり得るので十分留意してください。

議員によるセクハラになり得る事例

議員から議員に対するハラスメント

所属会派の懇親会にて、ベテラン男性議員が新人女性議員に対し「君の初当選を祝って、また今後の活躍を祈念して、私が一緒にデュエットしよう。」と発言。曲がサビになったところで、男性は女性の肩に手を回し体を密着させ、顔を近づけてくる。女性は、手を振り払って嫌がる素振りをみせるも、男性は威圧的な態度で女性を見る。女性は、内心相当嫌だったが、男性の機嫌を損ねてはいけない、またその場の雰囲気を壊してはいけないと思い、結局我慢してしまう。

性的な行動・接触

(※上記の事例は、内閣府「政治分野におけるハラスメント防止研修教材パンフレット」を参考にしています。パンフレットでは、他にも具体的な事例が紹介されています。)

議員から職員に対するハラスメント

議員が、女性職員に対して、「交際相手はいるのか?」「まだ結婚していないなんて、親が心配しているんじゃないか?」と笑顔で聞いてくる。女性職員は、内心はとても嫌な気持ちになったが、議員の機嫌を損ねてはいけないと思い、不快であるという態度を示すこともできず、笑ってごまかすしかなかった。

性的な内容の発言・言動



他県で実際にあった事例

- ① 女性議員が「妊娠・出産」に関する一般質問に立った際、男性議員から「早く結婚した方がいいんじゃないか」といったセクハラ的なやじを受けた。議会には多数の抗議が届いた。その後、発言した議員は謝罪会見を行って、会派を離脱した。(2014年)
- ② 本会議で議員の質問に答えようと起立した理事者に「ひげを剃ってから答弁しろ」と男性議員がやじを飛ばした。会議終了後、風貌をなじるような発言は問題だとして会派は本人に厳重注意し、理事者側に謝罪した。(2023年)
- ③ 議員が職員に対して「夫婦の寝室は一緒か」など私生活・性的内容を質問したことが新聞で報道された。議長が当該議員に事実関係の聞き取りを行い、当該議員は報道の事実を概ね認め謝罪した。(2023年)

◆セクハラをしないために議員が注意すべきポイント

○意図に関わらず、相手に与える影響を意識する

親しさや配慮のつもりであっても、その言動が相手に不快感を与える可能性があります。自分の意図だけで判断するのではなく、「相手がどう受け取るか」という視点を常に意識することが重要です。

○感じ方の違いと意思表示の難しさを理解する

不快と感じるかどうかには個人差があり、また相手が必ずしもその場で明確に意思表示をするとは限りません。表に出ていない反応にも配慮し、相手の立場や状況を丁寧に考えることが求められます。

○自分の感覚や先入観で判断しない

「この程度であれば問題ないだろう」といった自分の感覚や思い込みで判断することは避ける必要があります。社会的な基準や職場のルールを踏まえ、慎重に言動を選ぶことが大切です。また、「昔はこんなことは普通だった」という考えではなく、時代に合わせて知識・考え方をアップデートする必要があります。

○一方的な思い込みに基づかない関係をつくる

相手との関係が良好であると一方的に思い込まず、常に適切な距離感を意識しましょう。相手の立場や気持ちに配慮し、安心して働ける環境を維持することが重要です。



アクティブ・バイスタンダー

「アクティブ・バイスタンダー」とは、ハラスメントや差別などの場面で傍観せず、第三者として積極的に介入や支援を行う人のことです。「行動する傍観者」と訳されます。条例で定める議員の責務には、「ハラスメントを行っている他の議員があるときは、その者に対し、当該言動は厳に慎むべきである旨指摘する等、率先してハラスメントを根絶するよう取り組む」と定めています。「今の発言は良くなかったですよ」「その話はやめておきましょうよ」「（言われた人、された人に対して）大丈夫でしたか？」と声をかけるなど、被害の拡大防止や発生予防のために、積極的に行動しましょう。

Ⅳ 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント

Ⅰ 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントとは

(Ⅰ) 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントの定義

妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントとは、本県議会の条例では、「他の者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠もしくは出産に起因する症状により職務を遂行することができないこと等に関する言動または他の者の妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度もしくは措置の利用に関する言動であって、その者の職務の環境を害することとなるようなもの」と定義しています。

妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントに該当しない言動

客観的にみて業務上の必要性に基づくものはハラスメントには該当しません。

【具体例】

- ・勤務中の妊婦に対し、「体調が悪そうだから、休暇を取得してはどうか」と勧めること
- ・業務状況を見て、「この日は妊婦健診を避けてほしいがどうか」と相談すること
- ・長時間労働が続く妊娠中の職員に対し、本人の意向を確認して、負担軽減のため業務分担を見直すこと
- ・家族介護をしている職員に対し、本人の予定を確認した上で休日勤務を命ずること
- ・同僚が自分の休暇との調整をするため、介護休暇、育児休業等の取得予定を聞くこと

(2) 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントの言動

行為類型	事例
制度等の利用 への嫌がらせ 型	●法令等で取得する権利が保障されている制度の利用に関する言動により、就業環境が害されるもの [事例] ・妊婦検診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。 ・育児休業の取得を相談したところ、上司から「長く育休を取られると職場に迷惑だ」または「(男性職員に対し)奥さんが育休を取っているから君は働ける」と言われ、取得をあきらめた。 ・介護のため、短時間勤務について相談したところ、上司は検討をすることもなく「周りが忙しくしているのに、君だけを早く帰らせることはできない」と言われ、取得をあきらめた。
状態への嫌が らせ型	●妊娠・出産したこと等に関する上司や同僚の言動により、就業環境が害されるもの [事例] ・妊娠中のため体調不良を伝えたところ、同僚から「つわりくらいで仕事を遅らせてどうする。周りが迷惑だ。」と言われ、苦痛を感じたまま勤務することになった。 ・上司から、「妊婦はいつ休むか分からないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている。 ・上司や同僚から「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」などと繰り返し、または継続的に嫌味を言われ、勤務する上で看過できないほどの支障が生じている。

※なお、これらの例は代表的なものであり、これら以外であってもハラスメントになり得るので十分留意してください。

議員による妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントになり得る事例

議員から議員に対するハラスメント

議会の会議室にて、ベテラン男性議員に対し、新人女性議員が、自身の妊娠を伝え、会議規則に基づき出産・育児のために本会議・委員会を欠席する意向を伝えると、男性は、「初当選したばかりなのに、妊娠したの？あなたに一票入れた有権者の期待はどうなるのか。当選の重みをしっかり自覚しないといけない。」と発言。女性が当惑した様子をみせると、男性は、「子供を産み育てながら議員の仕事は務まらない。有権者に失礼だから一度議員を辞めた方がいい。」と言う。女性が出産・子育てと両立しながら議員を続ける意向を示すと、「妊娠中だろうが、議員としての責任は重い。大事な採決には必ず出てもらうからな。」と言われ、議会への出席の強要をほのめかす発言をされる。

状態への嫌がらせ型

(※上記の事例は、内閣府「政治分野におけるハラスメント防止研修教材パンフレット」を参考にしています。パンフレットでは、他にも具体的な事例が紹介されています。)

議員から職員に対するハラスメント

議会局の男性職員が、妻の出産に伴い約2カ月の育児休暇を取得することを議員に報告した際、「男が育休なんて時代は変わったな」「君が育休を取ったって、奥さんの役に立てるのか？」「2カ月も休んでいたら次の定例会が始まってしまうじゃないか」と否定的な意見を言われ、子供が生まれることへのお祝いの言葉もなく、非常に悲しい気持ちになった。育休の期間を1カ月に短縮すべきか、思い悩むこととなった。

制度等の利用への嫌がらせ型

参考

福井県議会会議規則第2条において、出産（配偶者の出産を含む。）、育児、介護、看護の場合を、欠席事由として認めています。

また、福井県議会議員の長期欠席に係る議員報酬等の不支給に関する条例では、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前から産後8週間以内の欠席は、議員報酬の不支給とはなりません。

また、職員については、仕事と妊娠・出産・育児または介護との両立を支援する制度に基づき、適切に休暇の取得、休業制度の利用をしています。



アサーティブコミュニケーション

ハラスメントを気にするあまり、何も言えなくなると考えるのは誤りです。

「アサーティブコミュニケーション」とは、相手の自尊心を傷つけることなく、自分の言いたいことを伝えるという態度やコミュニケーションスキルのことを言います。自分も相手も尊重しながら、きちんと主張できる「相互尊重コミュニケーション」と言えます。

参考となる言い換え例は以下のとおりです。

NG な言い方	相手を尊重した言い方
なんでこんなミスするの？	この部分はこう修正すると良くなります。
前にも言ったよね？	以前も確認した点なので、もう一度整理しましょう。
いい加減にして	この点は重要なので、優先的に対応をお願いします。
忙しいから後にして	〇時頃なら対応できます。
なんで飲み会に来ないの？	無理のない範囲でぜひ参加を検討してください。
休日・夜間にメールをする	原則、急ぎでない場合は、翌営業日の勤務時間内に送りましょう。緊急の場合は、「緊急」「確認だけで大丈夫です」などの配慮をしましょう。

V ハラスメントに関する相談・対応

1 ハラスメントを受けたと感じたとき

○相談窓口を利用する

実際にハラスメントの被害を受けた場合だけでなく、ハラスメントを受けたと感じた場合や、該当するか判断に迷う場合にも相談することができます。

（相談窓口の詳細は「[VI ハラスメント相談窓口](#)」を参照）

○一人で抱え込まない

ハラスメントを受けた場合、一人で我慢するだけでは状況の改善につながらないことがあります。被害を深刻にしないため、できるだけ早い段階から適切に対応することが重要です。

○明確に意思を伝える

ハラスメントは、加害者が自覚せずに行っている場合もあります。可能であれば、「やめてほしい」「不快である」など、自分の意思を明確に伝えることも有効です。

○記録を取り証拠を残す

相談や事実関係の確認に備え、日時や内容を記録しておくことが重要です。加害者に直接伝えることが難しい場合は、信頼できる上司や同僚等に相談してください。



〔記録のポイント〕

- ① いつ、どこで、誰に、何をされたのか
- ② いつから始まっているのか
- ③ 相手に対して、自分はこういった対応をとったのか
- ④ 自分の心身への影響

2 ハラスメントを見聞きしたとき

○声をかけ、話を聴く

ハラスメントと思われる場面を見聞きした場合には、被害を受けていると思われる者に声をかけ、必要に応じて話を聴くようにします。

○相談につなげる

被害を受けていると思われる職員に対しては、管理監督者への相談や相談窓口の利用を促します。なお、本人以外からの相談も可能です。

（相談窓口の詳細は「[VI ハラスメント相談窓口](#)」を参照）

3 ハラスメントの相談を受けたとき

(1) 相談を受けたときの基本姿勢

○傾聴に徹する

相談者の話を否定したり、「自分にも原因があるのでは？」などと決めつけた発言をしないよう丁寧に話を聴きます。

○気持ちを受け止める

「辛かったですね」「話してくれてありがとうございます」など、相談者の不安な気持ちを受け止め、安心して話せる環境をつくります。

○主観で判断しない

自分の価値観だけで、「それはハラスメントではない」「ハラスメントだ」と断定したり判断はしません。相談者の意向に応じて相談窓口を案内するなど、相談案件が埋もれないよう常に意識します。

(2) 二次被害を防止するために留意すべき事項

○相談内容を口外しない

相談者の許可なく内容や相談があった事実を他の議員や職員に伝えてはいけません。相談者のプライバシーの保護を徹底します。

○当事者へ直接介入しない

よかれと思って加害者とされる相手へ直接注意したり問いただしたりすると、状況が悪化するおそれがあります。適切な窓口につなぐことを優先します。

○憶測や噂を広げない

相談の有無、相談者が誰であるかまたは行為者とされる議員が誰であるかを推測して話題にするなど、噂を広げる行為は避けます。

(3) 相談後にとるべき行動

○相談窓口の利用を支援する

本人の意向を尊重しながら管理監督者への相談（職員の場合）や相談窓口を案内し、必要に応じて同行するなど、相談しやすいよう支援します。（相談窓口の詳細は「[VI ハラスメント相談窓口](#)」を参照）

○記録の重要性を伝える

日時、場所、具体的な言動、周囲の状況などの記録を残すよう助言します。

○心身の安全とケアに配慮する

相談者の心身の状態に配慮し、必要に応じて休養や負担軽減を検討します。

(4) 管理監督者の義務

○相談を適切に把握し報告する

議員によるハラスメント被害を受けているとの職員からの相談があった場合は、職員のプライバシーに十分配慮した上で丁寧に聞き取りを行い、コンプライアンス所管課（コンプライアンス推進課、教職員課等）へ報告します。（条例第11条「申出の処理」/別添様式）

なお、報告を受けたコンプライアンス所管課は、任命権者に報告し、任命権者は議長に報告することとなります。

○相談者が不利益を受けないよう配慮する

職員がハラスメントに関する申出や、当該申出に係る調査への協力等を行ったことを理由として、いかなる不利益も受けることがないように配慮します。（条例第7条「不利益取扱いの禁止」）

※不利益には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等）に加え、同僚等からの誹謗中傷など職員が受けるその他の不利益も含まれます。

福井県議会におけるハラスメント防止等に関する条例

（不利益取扱いの禁止）

第7条 議員および職員は、第9条各項の規定による申出またはハラスメントに関する調査への協力を理由として、当該議員および職員に対し不利益な取扱いをしてはならない。

（申出の処理）

第11条 管理監督者は、ハラスメントに係る申出（第9条第3項のハラスメントに係る申出に限る。以下この項および次項において同じ。）があった場合は、速やかに組織においてコンプライアンスに関する事務を所管する課（以下「コンプライアンス所管課」という。）に報告するものとする。ただし、当該申出をした者から氏名の秘匿等の配慮を求められた場合には、管理監督者は、コンプライアンス所管課または第三者相談窓口に対し適切な対応方法についての助言を求めることをもって当該報告に代えることができる。

2 前項の規定による報告を受けたコンプライアンス所管課は、速やかに第9条第3項のハラスメントを受けた職員の任命権者に報告するものとする。

3 前項の規定による報告を受けた任命権者は、速やかに議長に報告するものとする。

4 ハラスメントの相談対応時に特に留意すべき事項について

(1) 基本的な心構え

議員および職員からの相談に当たっては、次の事項を踏まえて対応します。

- ① 被害者を含む当事者にとって最善の解決を常に意識する
- ② 事態の悪化を防ぐため、迅速な対応を心がける
- ③ 関係者のプライバシーや名誉、人権等を尊重し、知り得た情報の秘密を厳守する
- ④ 相談者の心情に寄り添い、その立場や気持ちを十分に尊重して対応する
- ⑤ 速やかに事実関係を把握し、解決に向けた対応を行う

(2) 相談の進め方

○相談対応の体制として、次の点に留意する

- ① 相談は原則として複数名で対応する
- ② 相談者の希望に応じて、同性の相談員が同席できるよう配慮する
- ③ 相談員同士が連携し、適切に役割分担しながら対応する
- ④ 相談内容が外部に漏れないよう、周囲から遮断された環境で対応する

○相談者から事実関係等を聴取する際には、次の点に留意する

① 相談者の意向を把握する

将来の行為の抑止を求めているのか、過去の行為に対する是正（謝罪や不利益回復等）を求めているのかなど、相談者が何を望んでいるのかを把握するようにします。

② 対応の緊急性を把握する

相談者の心身の状態や職場環境を踏まえ、対応の優先度や緊急性を判断します。

③ 丁寧に話を聴き事実関係を把握する

相談者が被害者本人である場合、心理的影響により話が整理されていないこともあるため、発言の順序や内容にとらわれず、忍耐強く丁寧に話を聴くことが重要です。また、自分の価値観だけで、ハラスメントの有無を断定せず、相談者の認識に基づく事実関係を把握します。

④ 聴取時の基本姿勢として次の点に留意する

- ・ 無理に聞き出すことを避け、相談者のペースを尊重する。
- ・ 自身の価値観による判断を控え、結論を急がない。
- ・ 共感を示しながら傾聴する。ただし、状況を客観的に把握する視点は維持する。

○事実関係を整理して把握する（別添様式参照）

- ① 当事者間の関係
- ② 行為の概要（いつ、どこで、どのような行為があったか）
- ③ 相談者がその行為をハラスメントと考える理由
- ④ 相談者がどのように対応したか
- ⑤ その対応に対する相手の反応
- ⑥ 所属長や相談窓口への相談状況
- ⑦ 証拠書類や目撃者の有無、第三者の関与

○聴取内容を相談者と確認する

聞き間違いや認識の相違を防ぐため、内容を復唱または書面で示すなどして相談者に確認します。

○記録を作成し適切に管理する

聴取した内容は記録として残し、相談者の意向を確認した上で、議長に報告するとともに、関係者以外に漏洩しないよう厳重に管理します。

（３）相談者への説明

対応の内容や今後の進め方については、相談者に対して適切に説明します。

【参考】

◆行為者とされる議員からの聴取

○必要に応じて事実関係を確認する

原則として、行為者とされる議員からも事実関係を聴取します。

○弁明の機会を確保する

聴取に当たっては、行為者とされる議員に十分な説明・弁明の機会を与えます。
また、相談者の意向を十分に確認した上で実施します。

○公平に聴取する

相談者対応時と同様に、先入観を持たず、公平な立場で丁寧に話を聴き、内容を確認しながら事実関係を整理します。

◆第三者からの聴取

当事者間で事実関係に相違があり確認が難しい場合には、必要に応じて第三者からの聴取を行います。その際も、相談者への聴取と同様の留意事項を踏まえ、適切に対応します。

5 県議会による対応

○議長または第三者相談窓口が行う調査の結果、ハラスメントの事実が確認されたときは、議長は、福井県議会による対応について各派代表者会議に諮ります。

○福井県議会による対応が必要と認められたときは、ハラスメントを行った議員に対し、議長は必要な措置を講じます。例として、議長からの指導・注意、被害者への謝罪措置などが考えられます。

参考

◇ハラスメント事案の内容が、地方自治法、福井県議会会議規則に反する場合、会議規則の規定に基づき、懲罰動議が提出される場合があります。

◇ハラスメント事案の内容が、福井県議会議員の政治倫理に関する条例に定める政治倫理規準に反する場合、条例の規定に基づき、政治倫理審査会が設置される場合があります。

○地方自治法

第132条 普通地方公共団体の議会の会議又は委員会においては、議員は、無礼の言葉を使用し、又は他人の私生活にわたる言論をしてはならない。

○福井県議会会議規則

第49条 発言は、全て議長の許可を得た後、登壇してしなければならない。ただし、議長が特に許可した場合は、議席で発言することができる。

第110条 議員は、議会の品位を重んじなければならない。

第112条 何人も、みだりに発言し、騒ぎ、その他議事の妨害となる言動をしてはならない。

○福井県議会議員の政治倫理に関する条例

第3条 議員は、次に掲げる政治倫理規準を遵守しなければならない。

(1) 議員の品位を損ない、または名誉を傷つける行為により、県民の議会に対する信頼を損ねてはならないこと。

Ⅵ ハラスメント相談窓口

もし、ご自身がハラスメントを受けたと感じたり、相談を受けた場合などには、次の相談窓口までご連絡ください。

◆ 議員の相談窓口

○議会局総務課  0776-20-0605
 gikaijim@pref.fukui.lg.jp

○第三者相談窓口（※１）

◆ 職員の相談窓口

○議会局総務課  0776-20-0605
 gikaijim@pref.fukui.lg.jp

○ハラスメントを受けた職員を管理し、または監督する管理監督者（※２）

○第三者相談窓口（※１）

○福井県人事委員会 人事相談所  0776-20-0548

○各任命権者が相談窓口を設置している場合はその相談窓口

※相談窓口を活用したことにより、相談者が不利益を受けることはありません。
相談後の調査は、本人の意向を踏まえ、プライバシーに配慮して慎重に行います。

（※１）第三者相談窓口の詳細は、次頁のご案内を参照ください。
相談日時の調整のため、相談員から面談日時等に関するメールを返信します。
迷惑メール対策等をされている場合は、受信許可設定をお願いします。

（本窓口は、ハラスメントに関する被害の申出を受け付ける窓口であり、相談員である弁護士は、お話をお伺いしその内容を県議会へ報告します。なお、法的アドバイスを行うものではありません。）

（※２）職員からの相談を受けた管理監督者は、速やかにコンプライアンス所管課へ報告をお願いします。（報告様式は、P27別添様式のとおり）

ハラスメント専用第三者相談窓口のご案内

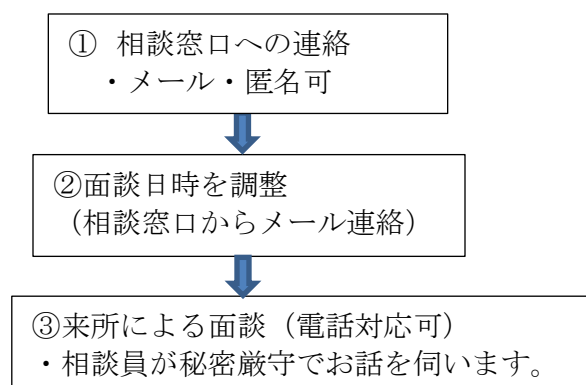
設置目的

ハラスメント事案の解決を目指すため、外部弁護士と相談できる窓口を新たに設置します。特に、議会の窓口には通報しにくい場合などを想定しています。

対象者

ハラスメントを受けたと考える議員本人および職員本人そのご家族、上司、同僚の方など広くご相談いただけます。職員については、会計年度任用職員、臨時的任用職員も対象です。

相談の流れ

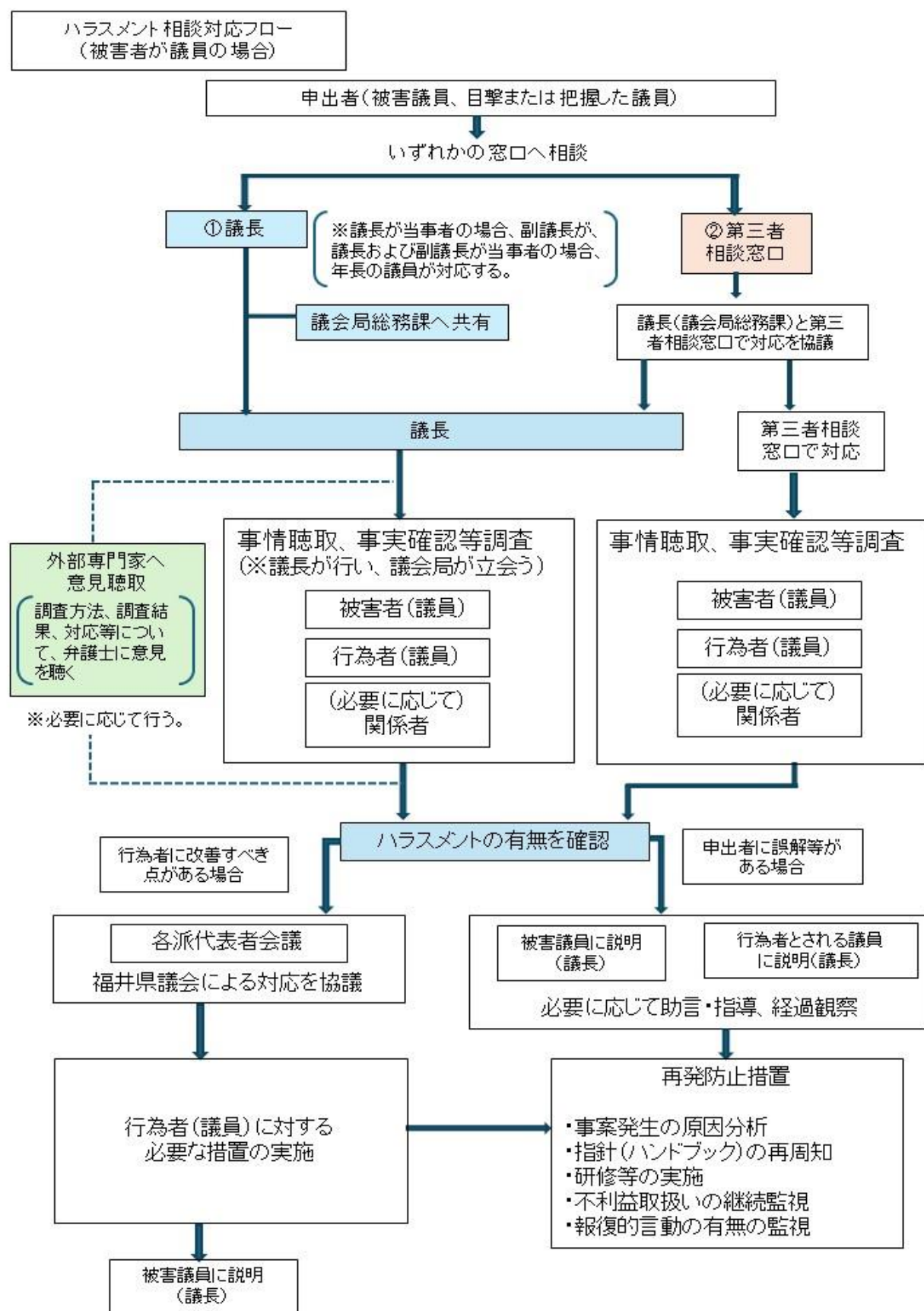


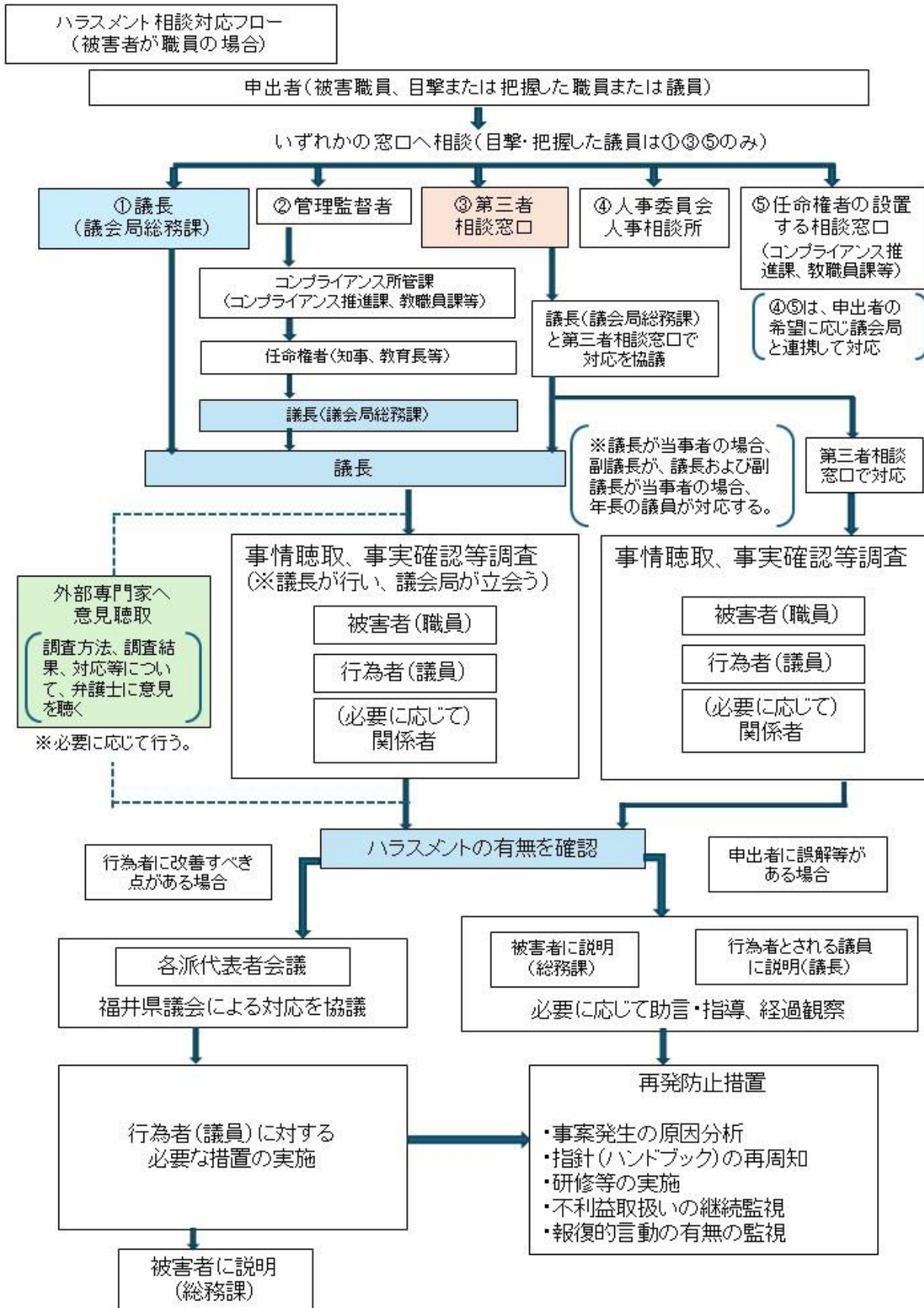
相談後の対応

- ・相談者からの相談に対し、適切な方法で議長（議会局）に相談内容の情報提供を行います。
- ・議長（議会局）に対して適切な対応をとるよう助言します。
- ・相談内容について公表することはありません。

情報の秘匿性の確保

相談は匿名で行うこともできますが、具体的な調査を希望される場合はお名前をお伺いします。また、議会局への情報提供を行うにあたっては、相談者に、どこまで情報提供してよいかなどの確認を行い、相談者が不利益な取扱いを受けないよう十分配慮します。





管理監督者

ハラスメント発生に係る報告 ㊦

条例 11 条関係

受付番号		受付日時	令和 年 月 日()00:00~00:00
受付者			
受付方法	面談・電話・メール（チャット）・その他（ ）		

I 報告者氏名（管理監督者）

報告者	所属名		相談を受けた日時	令和 年 月 日()00:00~00:00
	役職：氏名		報告内容	☐ 相談者（被害者）本人からの相談 ☐ 相談者（被害者）以外の第三者からの相談※ ☐ その他※ ()
	相談者からの受付方法	面談・電話・メール（チャット）・その他（ ）		
	※第三者からの相談の場合記載	※ 所属名・役職・氏名等		※ 管理監督者への相談に対する相談者本人の了承 ☐ 得ている ☐ 得ていない

II 相談内容

1 相談者（被害者）情報				
匿名性の有無	匿名希望・実名可	相談者の職員番号	匿名希望の場合は不要	
相談者の氏名	匿名希望の場合は不要	所属・役職 (現在)	匿名希望の場合は不要	
職種	匿名希望の場合は不要	所属・役職 (ハラスメント発生時)	匿名希望の場合は不要	
2 行為者情報				
行為者	氏名	所属会派	その他役職	相談者（被害者）との関係
3 行為の概要（問題とされる言動や経緯、目撃者など）				
4 発生場所				
例）職場内、出張先、私的コミュニケーションツール 等				
5 行為のあった時期（時間、勤務時間中勤務時間外か等）				
6 その言動に対し、相談者（被害者）がとった対応（とった場合のみ記入）				
7 相談者（被害者）がその言動をハラスメントと考える理由（具体的な行為）				
8 証拠書類および目撃者（証人）の有無				
客観的証拠の有無（例：メール、チャット、録音、メモ、画面キャプチャ、目撃者 等）				
9 相談者への影響（本件により相談者にどのような影響が出ているか）				
例）心理的影響（恐怖、不安、ストレス 等）や身体的影響（動悸、頭痛、不眠、通院の有無 等）、業務への影響（欠勤、ミスの増加 等）等				
10 相談者が求める対応（どのような対応を望んでいるか）				
事実関係の調査	☐ 希望する	☐ 希望しない		
行為者への告知	☐ 希望する	☐ 希望する（匿名）	☐ 希望しない	
求める対応	☐ 加害者への直接指導・注意	☐ 加害者の謝罪	☐ 加害者の処分	☐ 異動
	☐ 担当替え	☐ 上司の仲介	☐ 状況観察（見守り）	☐ 人事課への情報提供
	☐ その他（ ）			

注）枠内に記載できない場合は、別紙とすること。

Ⅲ 今後の対応
【聞き取りメモ】

VII ハラスメント防止に関する知識を身に付ける（研修）

ハラスメントのない県議会を実現するためには、正しい知識と理解の習得が不可欠です。すべての議員が必要な知識を身に付けるため、県議会では定期的な研修を実施します。

福井県議会におけるハラスメント防止等に関する条例

（研修等）

第16条 議長および副議長は、ハラスメントの防止等を図るため、自ら、随時ハラスメントに関する専門家の助言を受け、研鑽を積まなければならない。

2 議長は、議員に対し必要な研修等を実施しなければならない。



参考となる研修動画

・厚生労働省（eラーニング）明るい職場応援団

▶動画で学ぶハラスメント



・内閣府男女共同参画局 政治分野における男女共同参画

▶政府分野におけるハラスメント防止研修教材



・人事院

▶国家公務員パワー・ハラスメント防止研修動画



【参考】

○福井県議会におけるハラスメント防止等に関する条例

令和8年3月24日
福井県条例第25号

福井県議会におけるハラスメント防止等に関する条例を公布する。

福井県議会におけるハラスメント防止等に関する条例

ハラスメントは、被害を受けた者の人格権をはじめとする基本的人権を侵害し、その能力の発揮に著しい悪影響を及ぼすにとどまらず、当事者相互の信頼関係を壊し、円滑な業務遂行を阻害して、ひいては議会の社会的信用および信頼の喪失ならびに行政サービスの低下による県民への不利益をもたらすおそれがある行為である。

議員は、県民の厳粛な信託にこたえ、清潔で民主的な県政の発展に資する責務を負っている。議員は、ハラスメントに関する知識を深め、一層その職務に専念することにより、県民との信頼関係を築き上げていかなければならない。

ここに、福井県議会におけるハラスメントを防止することを決意し、議員の責務を明らかにし、安全かつ良好な職務の環境を確立するため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、福井県議会議員（以下「議員」という。）によるハラスメントの防止のための措置およびハラスメントが発生した際における適切な措置を定めることにより、議員が責任を持ってハラスメントの発生しない環境を作り、もって議員および職員がそれぞれの能力を発揮することができる安全かつ良好な職務の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) 職員 知事、副知事、福井県教育委員会教育長、福井県の一般職（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をいう。）に属する職員ならびに市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条および第2条に規定する職員をいう。
- (2) 管理監督者 職員のうち地方公務員法第28条の2第1項の管理監督職にあるものをいう。
- (3) ハラスメント 議会活動または議員活動に付随した、職務に関する上下関係および人間関係が実質的に存在する場における議員から他の議員または職員に対する言動（電子メールでの連絡その他の非対面での行為を含む。）であって、次に掲げるものをいう。
 - ア 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であって、他の者に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、または他の者の人格もしくは尊厳を害し、もしくは職務の環境を害することとなるようなものをいう。）
 - ウ 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント（他の者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠もしくは出産に起因する症状により職務を遂行することができないこと等に関する言動または他の者の妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度もしくは措置の利用に関する言動であって、その者の職務の環境を害することとなるようなものをいう。）
 - エ アからウまでに掲げるもののほか、誹謗、中傷、風評、嫌がらせ等の言動であって、他の者を不快にさせ、または他の者の人権を侵害し、もしくは職務の環境を害するもの
- (4) 各派代表者会議 議案の審査または議会の運営に関し協議または調整を行うことを目的として、地方自治法（昭和22年法律第67号）第100条第12項および福井県議会会議規則（昭和48年福井県議会規則第1号）第129条第1項の規定により設けられた各派代表者会議をいう。

(ハラスメントの禁止)

第3条 議員は、福井県議会議員の政治倫理に関する条例（平成19年福井県条例第54号）第2条第2項に規定する責務を認識するとともに、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を理解し、他の議員および職員に対しハラスメントをしてはならない。

(議員の責務)

第4条 議員は、ハラスメントとなる言動（ハラスメントに該当するおそれのあるものを含む。以下この条において同じ。）を行っている他の議員があるときは、その者に対し、当該言動は厳に慎むべきである旨を指摘する等、率先して福井県議会からハラスメントを根絶するよう取り組むものとする。

(議長等の責務等)

第5条 議長は、ハラスメントの防止に関し必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントが発生した場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 議長は、第9条各項の規定による申出またはハラスメントに関する調査への協力に起因して当該議員および職員に不利益が生じないよう配慮し、当該不利益が発生した場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

3 副議長は、議長を補佐し、前2項の措置を議長と共に講じなければならない。

4 副議長は、議長の言動がハラスメントに該当するおそれがある場合は、議長に対して改善を求めなければならない。

5 議長がハラスメントの当事者である場合は副議長が、議長および副議長がハラスメントの当事者である場合については年長の議員が、この条例の規定による当該ハラスメントへの対応を代わりに実施するものとする。

(管理監督者の責務)

第6条 管理監督者は、ハラスメントの防止に努め、ハラスメントが発生した場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 管理監督者は、第9条第3項の規定による申出またはハラスメントに関する調査への協力に起因して当該職員に不利益が生じないよう配慮しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第7条 議員および職員は、第9条各項の規定による申出またはハラスメントに関する調査への協力を理由として、当該議員および職員に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(議員に対する指針)

第8条 議長は、ハラスメントを防止するために議員が認識し、および遵守すべき事項ならびにハラスメント事案が発生した場合の対応等について指針を定め、議員に対しその周知徹底を図るものとする。

(相談等の申出)

第9条 ハラスメント（議員から他の議員に対するものに限り、当該ハラスメントに該当するおそれのある言動を含む。以下この項において同じ。）を受け、または目撃し、もしくは把握した議員は、次に掲げる申出先に対し、ハラスメントの相談および苦情を書面、電子メール、口頭その他の手段により申し出ることができる。

(1) 議長

(2) 次条第1項に規定する第三者相談窓口

2 ハラスメント（議員から職員に対するものに限り、当該ハラスメントに該当するおそれのある言動を含む。以下この項および次項において同じ。）を目撃し、または把握した議員は、次に掲げる申出先に対し、ハラスメントの相談および苦情を書面、電子メール、口頭その他の手段により申し出ることができる。

(1) 議長

(2) 次条第1項に規定する第三者相談窓口

(3) ハラスメントを受けた職員の任命権者が相談窓口を設置している場合はその相談窓口

3 ハラスメントを受け、または目撃し、もしくは把握した職員は、次に掲げる申出先に対し、ハラスメントの相談および苦情を書面、電子メール、口頭その他の手段により申し出ることができる。

- (1) 議長
- (2) 管理監督者
- (3) 次条第1項に規定する第三者相談窓口
- (4) 福井県人事委員会人事相談所
- (5) ハラスメントを受けた職員の任命権者が相談窓口を設置している場合はその相談窓口
(第三者相談窓口)

第10条 議長は、前条各項の規定による申出（以下「申出」という。）に係る事案の円滑かつ公正な解決を図るため、福井県議会における相談体制を充実させるとともに、外部の第三者によるハラスメントの相談窓口（以下「第三者相談窓口」という。）を設置する。

2 第三者相談窓口は、ハラスメントに係る専門的な知識を有する者で構成する。

3 第三者相談窓口は、次の業務を行う。

- (1) 申出を受け、当該申出に係る事案ごとに適切な方法で議長に対しその内容を伝えること。
- (2) 申出に係る事案について、議長に対し専門的な見地から適切な助言等を行うこと。

4 第三者相談窓口は、前項の業務を行うに当たり必要がある場合は、議長の承認を得て申出に係る事案の調査を行うことができる。

5 第三者相談窓口は、議長の承認を得て、必要に応じて他の専門家を補助者とすることができる。
(申出の処理)

第11条 管理監督者は、ハラスメントに係る申出（第9条第3項のハラスメントに係る申出に限る。以下この項および次項において同じ。）があった場合は、速やかに組織においてコンプライアンスに関する事務を所管する課（以下「コンプライアンス所管課」という。）に報告するものとする。ただし、当該申出をした者から氏名の秘匿等の配慮を求められた場合には、管理監督者は、コンプライアンス所管課または第三者相談窓口に対し適切な対応方法についての助言を求めることをもって当該報告に代えることができる。

2 前項の規定による報告を受けたコンプライアンス所管課は、速やかに第9条第3項のハラスメントを受けた職員の任命権者に報告するものとする。

3 前項の規定による報告を受けた任命権者は、速やかに議長に報告するものとする。

4 議長は、申出があった場合は、当該申出の関係者に対し事情聴取、事実確認等の必要な調査を行い、当該申出に係る事案を可能な限り迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

5 議長は、申出に係る事案の解決に当たり、必要に応じて外部の専門家の意見を聴くものとする。

6 議長または副議長を加害者とする申出があった場合は、当該議長または副議長を除外した上で、第三者相談窓口または外部の専門家の助言を得て必要な対応をするものとする。
(プライバシーの保護および秘密の保持)

第12条 申出の処理に関する業務に携わる者は、申出の関係者のプライバシーに十分に配慮し、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。

(対応措置)

第13条 議長は、事実関係の公正な調査によりハラスメントが確認されたときは、福井県議会による対応について各派代表者会議に諮らなければならない。この場合において、福井県議会による対応が必要と認められたときは、ハラスメントを行った議員に対し、議長は必要な措置を講じなければならない。

2 ハラスメントの加害者または被害者は、当該ハラスメントに係る前項の措置の決定に関与してはならない。

(調査および公表)

第14条 議長は、ハラスメントの実態把握のためにアンケート等の調査を随時行うとともに、個人情報に配慮の上、その結果を公表する。

(再発防止措置)

第15条 議長は、ハラスメントが生じた場合、議員に対する第8条の指針の周知の再徹底、ハラスメントの発生の原因分析等の適切な再発防止のための措置を講じなければならない。

(研修等)

第16条 議長および副議長は、ハラスメントの防止等を図るため、自ら、随時ハラスメントに関する専門家の助言を受け、研鑽を積まなければならない。

2 議長は、議員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

(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、別に定める。

(適用除外)

第18条 警察法（昭和29年法律第162号）第56条第2項に規定する地方警察職員に係る第1条の措置については、第5条および第6条ならびに第8条から前条までの規定にかかわらず、別に定める。

附 則

この条例は、令和8年4月1日から施行する。

※本ハンドブックの内容は、厚生労働省および内閣府の資料を参考に作成しています。

【参考】

厚生労働省 明るい職場応援団 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>

内閣府男女共同参画局 <https://www.gender.go.jp/index.html>

※本ハンドブック内には、一般的な表現として「労働者」「上司」「部下」等の表現がありますが、適宜「議員」「職員」と読み替えた上で理解してください。

