

## 岐阜県地方競馬組合関係者のハラスメント防止等に関する要綱

### (目的)

第1条 この要綱は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の未然の防止並びにハラスメントに起因する問題が発生した場合の対応等に関し必要な事項を定め、もって岐阜県地方競馬組合関係者が、個人としての尊厳を不当に傷つけられることなく、能力を十分に発揮できる職場環境を確保し、これを維持することを目的とする。

### (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) 岐阜県地方競馬組合関係者（以下「組合関係者」という。） 岐阜県地方競馬組合職員（以下「組合職員」という。）、笠松競馬に所属する調教師、騎手、きゅう務員及びその他広く笠松競馬場に従事する者（以下「従事者」という。）をいう。

(2) きゅう舎関係者 笠松競馬に所属する調教師、騎手及びきゅう務員をいう。

(3) 職場 組合関係者が業務を行うすべての場所をいう。また、組合関係者が通常勤務している場所以外の場所や勤務時間以外であっても、実質的に職場の延長とみなされる場合はその場所も含むものとする。

(4) セクシュアル・ハラスメント 組合関係者が、職場において他の組合関係者（直接的な被害者に限らず、当該行為等により職場環境等を害されたすべての者を含む。以下同じ。）を不快にさせる性的な言動及び行為をいう。

(5) パワー・ハラスメント 同じ職場に働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

(6) モラル・ハラスメント 組合関係者が、職場において他の組合関係者に対し、言葉、態度、身振り、文書等により人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせるなど、勤務環境を悪化させることをいう。

(7) マタニティ・ハラスメント 組合関係者が、職場において他の組合関係者に対し、妊娠・出産、育児休業等を理由として、不利益な異動、減給、降格など不利益な扱いをする行為等をいう。

(8) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため、組合関係者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組合関係者が勤務条件に付き不利益を受けることをいう。

### (適用範囲)

第3条 この要綱は、組合関係者の間の問題に適用する。

### (岐阜県地方競馬組合の責務)

第4条 岐阜県地方競馬組合は、ハラスメントに対する方針等を明確化し、研修等を実施の

上ハラスメントに対する関心と理解を深めるとともに、相談に応じ適切に対応するために必要な体制を整備し、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処し、再発防止に努めなければならない。

(所属長及び調教師の責務)

第5条 所属長は、組合職員及び従事者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、日常の執務を通じた指導等により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は、迅速かつ適切に対処しなければならない。この場合において、ハラスメントに対する対応に起因して当該組合職員及び従事者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。

- 2 きゅう舎関係者の場合において、前項の「所属長」を「調教師」、「組合職員及び従事者」を「きゅう務員」に読み替えるものとする。

(組合関係者の責務)

第6条 組合関係者は、ハラスメントが個人の尊厳や名誉を不当に傷つけ、勤労意欲の低下や職場環境を害することを自覚するとともに、他の組合関係者の個人としての尊厳を守り、ハラスメントを行ってはならない。

(苦情・相談処理に係る職員の責務)

第7条 苦情・相談処理責任者は、運営監察監とする。

- 2 運営監察監に事故があるとき、又は運営監察監が欠けたときは、公正確保推進課長が苦情・相談処理責任者の職務を代理する。
- 3 苦情・相談処理に従事する職員（以下「相談処理職員」という。）は、苦情・相談に関する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。また、苦情・相談処理職員は、自らが関係する苦情・相談事案の処理に関与してはならない。なお、苦情・相談処理にあたり、秘密の保持を求めた上で、必要な関係機関と情報共有することは、秘密を漏らすことには当たらないものとする。

(苦情・相談窓口の設置)

第8条 ハラスメントに関する苦情又は相談に対応するため、公正確保推進課に苦情又は相談処理を担当する窓口及び相談員を設置する。

- 2 相談員は、公正確保推進課職員及び管理者が指名する組合職員とする。
- 3 苦情又は相談については、原則として相談者と同性の者が少なくとも1人は同席しなければならない。ただし、相談者から特に申し出があった場合は、この限りではない。
- 4 苦情又は相談に応じた相談員は、ハラスメント相談整理簿（様式第1号）にその内容を記録するものとする。
- 5 ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、他の組合関係者により苦情又は相談が寄せられた場合においても、前項と同様とする。
- 6 相談員は、ハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生する恐れがある場合又はハラスメントに該当するか否か判断し難い事

案についても、苦情又は相談として受け付けるものとする。

(外部相談員)

第9条 外部へのハラスメントに関する苦情又は相談（以下「外部相談」という。）に対応するため、外部相談員を設置する。

- 2 外部相談員は外部相談に関し、知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 3 外部相談員は次に掲げる事項について実施するものとする。
  - (1) 外部相談の丁寧な聞き取り及び助言をすること。
  - (2) 外部相談の記録を作成し、報告すること。
  - (3) 外部相談の改善策や加害者の処分案を提案すること。
  - (4) その他外部相談に関し必要と認められること。

(苦情又は相談の処理)

第10条 第6条の規定により、相談員に苦情又は相談があった場合、公正確保推進課は速やかに次に掲げる措置を講じるものとする。

- (1) 複数の組合関係者に対して事実確認の調査及び確認を行うこと。
- (2) 苦情相談等の解決に向けた処理を行うこと。
- (3) 事実内容又は状況から判断し、必要と認めるときには加害者及びその所属長または調教師に対し、適切な指導助言を行うこと。
- (4) 上記各号の対応を行った場合、その結果を管理者へ書面により報告すること。

(懲戒処分等)

第11条 管理者は、前条第4号による報告を受けたときは、その程度に応じ懲戒処分等必要な措置を講じるものとする。

(プライバシーの保護等)

第12条 ハラスメントに関する苦情又は相談の処理に関与した組合職員は、当事者及び組合関係者のプライバシーの保護に努め、特に相談者が苦情又は相談をしたことにより不利益を被らないよう留意しなければならない。

(その他)

第13条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する基本方針及びセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する基本方針の運用にあたっての留意事項」（平成24年5月11日付け岐阜県人第74号）、「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」（平成26年4月1日付け岐阜県人第17号）、「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針運用要領」（平成27年4月17日付け岐阜県人第77号）を準用する。

附 則

- 1 この要綱は、令和3年7月1日から施行する。

2 岐阜県地方競馬組合職員のハラスメント防止等に関する要綱（平成30年4月1日）は  
廃止する。

相談者 所属・職名・氏名		TEL (        -        -        )				
相談員①			相談員②			
所属・職名 氏名		所属・職名 氏名				
相談内容	日時	年    月    日 (    )        :        ~        :				
	方法	<input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> 面接 <input type="checkbox"/> その他 (        )			場 所	
	ハラスメントの種類	<input type="checkbox"/> セクハラ <input type="checkbox"/> パワハラ <input type="checkbox"/> モラハラ <input type="checkbox"/> マタハラ <input type="checkbox"/> その他 (        )				
	相談者と同性の者	<input type="checkbox"/> 相談員① <input type="checkbox"/> 相談員② <input type="checkbox"/> 同席者 (        )				
	いつ、どこで、何が行われている（いた）のか。 （問題とされる言動や行為、経緯を詳細に聞き取り記入）					
	誰が関与しているのか （加害者、目撃者、証人等）					
その言動に対して、自ら何らかの対応を行ったのか。 （加害者への対応、上司や第三者への報告等）						

