

議会運営委員会協議事項

令和8年9月17日（木）

午前10時

会場：議事堂大会議室

1. 意見書案第5号の取扱いについて
2. 補欠当選議員への政務活動費の交付について
3. 請願・陳情の受付締め切り時間の変更について
4. 議会ハラスメント条例について
 - （1）議員及び職員に対するアンケートについて
 - （2）条例化に向けた協議について
5. その他

令和8年9月16日

取手市議会議長
山野井 隆 殿

提出者 取手市議会議員 遠 山 智恵子

〃 〃 加 増 充 子

意見書案第5号の訂正請求について

9月8日に提出した「意見書案第5号 農業と食料を守るための所得補償制度の創設を求める意見書について」を下記のとおり訂正したため、取手市議会会議規則第19条第2項の規定により請求します。

記

意見書案第5号中「農家」を「米農家」に、「食べ物」を「米」に訂正

補欠当選議員分の政務活動費交付の検討資料

○協議事項 1

補欠選挙で当選した議員に対して、政務活動費を交付するか？

（現在の政務活動費交付条例は、各年度の4月1日を支給基準日としているため、4月1日に在職していない議員分の政務活動費は支給できません。）

次の4つのケースが考えられるため、それぞれ交付するか御協議ください。

- 1 新議員が、既存の会派に所属する場合
- 2 新議員が、無会派議員になる場合
- 3 新議員が、当選後に結成された新たな会派に所属する場合（新議員が会派長）
- 4 新議員が、当選後に結成された新たな会派に所属する場合（既存議員が会派長）

※現在、年度途中に結成された会派には、政務活動費を交付していません。

○協議事項 2

補欠選挙で当選した議員に対して交付する場合に、政務活動費の額は、在職期間に応じて月割りで交付するか？それとも、満額の10万円を交付するか？

※月割りで交付する場合は、議員に就任した日の属する月の翌月（その日が月の初日に当たる場合は、当月）から交付する。

○協議事項 3

月割りで交付する場合に、満額の10万円を月割りにすると、1円未満の端数が生じる。1円未満は切り捨てでよいのか？

※他市では、100円未満を切り捨てにしている例もあります。

取手市議会議員ハラスメントに関するアンケート実施要領

1 趣旨

議会運営委員会において、議会のハラスメントに関する条例案を検討するため、本アンケート調査を実施する。

2 実施期間

令和8年 月 日（ ）～令和8年 月 日（ ）

3 対象

- ・議員（21人）
- ・職員（1,190人）※庁内イントラのIDが割り振られている特別職及び一般職（再任用職員及び会計年度任用職員を含む。）

4 実施方法

（1）使用するアンケートツール

- ・正規職員に対しては、庁内情報システムのアンケート機能（全正規職員）
- ・議員に対しては、グーグルフォーム

（2）アンケート実施までの流れ

- ・9月17日の議会運営委員会で、アンケート項目を決定
- ・議員及び職員にアンケート回答依頼

5 その他

- ・アンケート集計結果は公表せず、議会運営委員のみが閲覧するものとする。
- ・アンケートの実施及びアンケートの集計結果の作成に当たっては、個人が特定されることのないよう十分に配慮する。また、回答内容から個人が特定されるおそれがある場合は、当該部分を削除して集計結果を作成するものとする。
- ・取手市議会議員に対するハラスメント以外の回答内容は、集計結果から除外するものとする。
- ・あくまで条例案を検討する目的で実施するアンケートのため、個別の事案について議会として回答するものではなく、入力した内容に対しフィードバックは行わない。

6 ハラスメントの定義

人の尊厳や人格を侵害するような言動や行為のこと。

（例1）パワーハラスメント（パワハラ）

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、主に以下のようなもの。

（ア）身体的な攻撃（殴打、物を投げつける等）。

（イ）精神的な攻撃（人格を否定するような言動、大声で威圧的な叱責を繰り返す等）。

(ウ) 過大な要求（到底対応できないレベルの目標を課す、雑用の処理を強制的に行わせる等）。

(エ) 個の侵害（職場外でも継続的に監視等する、機微な個人情報について、本人の了解を得ず他者に曝露する等）。

（例２）セクシャルハラスメント（セクハラ）

意に反する性的な言動により、労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりすること。性的な言動とは、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流すこと、性的な冗談や、からかい、食事やデートへの執拗な誘い、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつ図画を配布・掲示すること等。

（例３）マタニティーハラスメント（マタハラ）

妊娠・出産した女性や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。

（例４）ジェンダーハラスメント

性別の固定観念・役割分担意識で起こる差別や嫌がらせ等。

（例５）アルコールハラスメント（アルハラ）

社会的地位の強い者が弱い立場の人にアルコールを強要すること。

（例６）その他

明確にハラスメントとして法律で禁じられていない場合でも、行為やその内容によって暴行罪・脅迫罪・侮辱罪等の刑事上の責任や、民事上の損害賠償責任を問われる場合もある。

7 アンケート様式

取手市議会議員ハラスメントに関するアンケートについて（議員用）（正規職員用）

（趣旨等）

議会運営委員会において、議会のハラスメントに関する条例案を検討するため、本アンケート調査を実施しますので、ご協力をお願いいたします。なお、本アンケート調査については、個人が特定されることのないよう十分に配慮し実施いたします。

あくまで条例案を検討する目的で実施するアンケートのため、個別の事案について議会として回答するものではなく、入力した内容に対しフィードバックは行いません。

（定義等）

本アンケート調査における「ハラスメント」の定義等は以下のとおりとなります。

「人の尊厳や人格を侵害するような言動や行為のこと」を指し、具体的には以下のようなものを言います。

（1）パワーハラスメント（パワハラ）

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、主に以下のようなもの。

（ア）身体的な攻撃（殴打、物を投げつける等）。

（イ）精神的な攻撃（人格を否定するような言動、大声で威圧的な叱責を繰り返す等）。

（ウ）過大な要求（到底対応できないレベルの目標を課す、雑用の処理を強制的に行わせる等）。

（エ）個の侵害（職場外でも継続的に監視等する、機微な個人情報について、本人の了解を得ず他者に曝露する等）。

（2）セクシャルハラスメント（セクハラ）

意に反する性的な言動により、不利益を受けたり、就業環境が害されたりすること。

性的な言動とは、

（ア）性的な事実関係を尋ねること。

（イ）性的な内容の情報（噂）を流すこと。

（ウ）性的な冗談や、からかい、食事やデートへの執拗な誘い。

（エ）性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること。

（オ）わいせつ図画を配布・掲示すること等。

（3）マタニティーハラスメント（マタハラ）

妊娠・出産した女性や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。

（4）ジェンダーハラスメント

性別の固定観念・役割分担意識で起こる差別や嫌がらせ等。

（5）アルコールハラスメント（アルハラ）

社会的地位の強い者が弱い立場の人にアルコールを強要すること。

（6）その他

明確にハラスメントとして法律で禁じられていないもの。ただし、行為やその内容によって暴行罪・脅迫罪・侮辱罪等の刑事上の責任や、民事上の損害賠償責任を問われる場合もある。

問 1

あなたは、取手市議会議員（現職の取手市議会議員 21 人に限ります。以下同じ。）からハラスメント行為（ハラスメントとの定義付けが難しいものでも不快に感じたものを含む。以下「ハラスメント行為等」という。）を受けたことがありますか。（該当するものを選択）

- ☐ ある。（問 2 以下にお進みください）
- ☐ ない。（問 4 にお進みください）

問 2

どのようなハラスメント行為等がありましたか。（複数回答可）

- ☐ パワハラ ☐ セクハラ ☐ マタハラ ☐ ジェンダーハラスメント
- ☐ アルハラ ☐ その他

【上記で具体的に記載できるものがあればご記入ください。（200 字以内）】

（ ）

問 3

ハラスメント行為等を受けた際、誰かに相談や対応依頼などをしましたか。（該当するものを選択）。

- ☐ 相談や対応依頼などをした。
- ☐ 相談や対応依頼などをしなかった。

【相談や対応依頼などをした場合、どなた（どの機関）にしましたか。（200 字以内）】

（ ）

問 4

あなたは、取手市議会議員または取手市職員が、取手市議会議員からハラスメント行為等を受けているのを見たことがありますか。（該当するものを選択）。

- ☐ ある（問 5 以下にお進みください）。
- ☐ ない（問 7 にお進みください）。

問 5

どのようなハラスメント行為等を見かけましたか。（複数回答可）

- ☐ パワハラ ☐ セクハラ ☐ マタハラ ☐ ジェンダーハラスメント
- ☐ アルハラ ☐ その他

【上記で具体的に記載できるものがあればご記入ください。（200 字以内）】

（ ）

問6

ハラスメント行為等を見かけた際、誰かに相談や対応依頼などをしましたか。(該当するものを選択)

- ☐ 相談や対応依頼などをした。
- ☐ 相談や対応依頼などをしなかった。

【相談や対応依頼などをした場合、どなた（どの機関）にしましたか。(200 字以内)】

()

問7

ハラスメント行為等を防止するために有効であると思うこと、希望することなどがあればご記入ください。(200 字以内)

()

ご協力ありがとうございました。

議会ハラスメント条例の検討資料

1 議会におけるハラスメント条例の主な構成

- (1) 目的
- (2) 定義
- (3) 議長・議員の責務
- (4) 相談窓口・相談員
- (5) 事実関係の把握
- (6) 調査機関の設置・運営
- (7) 公表等の措置
- (8) 研修
- (9) プライバシーの保護

2 条例化に向けて協議すべき論点

論点 1：条例の目的と基本理念の明確化

1 条例の目的をどこに置くか？

(例示)

- ・ハラスメントの「防止」・「根絶」
- ・住民から信頼される品格ある議会の実現
- ・住民の政治参画の推進に寄与
- ・議員及び職員が尊重された職場環境の確立

2 「前文」を規定するか？

(前文を規定している市議会)

開成町議会、柏市議会、諏訪市議会など

※前文＝法律では、制定の背景、理念、決意等を述べる文章を置くことがある。条例でも、必須ではないが、自治体としての基本理念や政策意図を強調したいときに、置くことがある。

論点 2：ハラスメントの定義と種類

条例にハラスメントの種類をどこまで明記するか？

- ・パワーハラスメント ※労働施策総合推進法第 30 条の 2(事業主に防止措置義務)
- ・セクシュアルハラスメント ※男女雇用機会均等法第 11 条(事業主に防止措置義務)
- ・マタニティハラスメント ※男女雇用機会均等法第 11 条の 3(事業主に防止措置義務)
- ・介護ハラスメント ※育児・介護休業法第 25 条(事業主に防止措置義務)
- ・モラルハラスメント
- ・アルコールハラスメント

論点 3：適用される対象と範囲

1 ハラスメントの主体（加害者）をどこまで対象にするか？

（例示）

- ・議員
- ・市長、副市長、教育長等の特別職
- ・一般職の職員や会計年度任用職員
- ・有権者

2 ハラスメントの客体（被害者）

主体と同様のものが考えられます。

※ハラスメントの主体を「議員のみ」とする条例が多いです。

論点 4：議長・議員の責務と研修の義務化

ハラスメントに関する認識を深めるため、議会としての予防策をどのように規定するか？

- ・議長の責務
- ・議員の責務
- ・研修（諏訪市議会や柏市議会のように、ハラスメント防止に関する研修の定期的な受講を条例上で「義務」として規定するか？「努力義務」とするか？）

論点 5：相談窓口の設置

被害を受けた際の相談窓口をどこに設置するか？

（例示）

- ・議会事務局（事務局の特定の職員に限るか？）
- ・議長・副議長
- ・外部の専門家（弁護士等）による第三者窓口

※執行部は、人事課と消防総務課が相談窓口（男女1名以上の相談員を任命）になっています。

論点 6：事実調査のための調査機関

相談があった際に、必要に応じて設置する調査機関をどうするか？

（例示）

- ・議会内部の委員会（議会運営委員会等）
- ・外部の専門家（弁護士等）による第三者機関

※執行部は、必要と認めるときは、職員分限懲戒等審査委員会（内部組織）で調査を行います。

論点 7：公表等の措置（罰則や氏名公表）

ハラスメントが認定された場合の対応をどうするか？

- ・ 柏市議会のように、重大なハラスメント事案と認定された場合に「氏名公表」などの措置を規定に盛り込むか？

論点 8：プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

相談者や事案関係者のプライバシー保護規定を設けるか？

- ・ 相談したことによって不利益な取り扱いを受けない旨を明記するか？

諏訪市・長野市・柏市の比較表

種別	諏訪市議会ハラスメント根絶及び防止条例	長野市議会におけるハラスメントの防止等に関する要綱	柏市議会ハラスメント防止条例
前文	市民から負託を受けた議員は、公共の福祉の増進を図ることを基本とするとともに、その役割を深く自覚し、品位と名誉を守り、本市の発展のために尽力しなければならない。 ハラスメントは、相手の人格及び尊厳を侵す人権問題であり、被害者の心身に影響を及ぼすとともに、職務の遂行を妨げ、市民サービスの低下を招き、ひいては諏訪市議会(以下「議会」という。)に対する社会の信用及び信頼を損なう行為である。そのため、議会は、ハラスメントを防止し根絶することを決意し、この条例を制定する。		議員は市民の負託を受けた代表者であることから、市政に携わる権能と責務を深く自覚し、地方自治の本旨を体ずるとともに、住民の全体の奉仕者として住民の福祉向上に努めなければならない。 ハラスメントは、業務への支障につながり、ひいては市民サービスが低下し、市民のみならず社会からの信用及び信頼を失うこととなる。 よって、柏市議会(以下「議会」という。)は、全ての職員及び議員が個人としての尊厳を尊重され、快適に働くことができる環境を確立することで、職員と議員がその役割を十分発揮し、議員によるハラスメントの根絶と未然防止をすることにより、市民から信頼される議会の実現に資することを決意し、この条例を制定する。
目的	第1条 この条例は、議員によるハラスメントの根絶を目指し、未然防止及び迅速かつ適切な対応を図るための基本事項を定め、もって市民から信頼される品格ある議会の実現に資することを目的とする。	第1 この要綱は、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(平成30年法律第28号)第9条の規定に基づき、長野市議会におけるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の措置に関し必要な事項を定め、もって健全な議会活動を確保することを目的とする。	第1条 この条例は、議員によるハラスメントを根絶し、及び未然に防止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) ハラスメント 職場等における次に掲げる行為をいう。 ア パワー・ハラスメント 職務に関して優越的な関係を背景として行われる言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手方に対して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、又は相手方の職務及び職場環境を害する行為 イ モラル・ハラスメント 道徳若しくは倫理から外れた言動又は態度により、相手方に対して精神的若しくは身体的な苦痛を与え、相手方の人格又は尊厳を害し、又は相手方の職務及び職場環境を害する行為 ウ セクシャル・ハラスメント 他の者を不快にさせる性的な言動により、相手方に対して精神的な苦痛を与え、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は相手方の職務及び職場環境を害する行為 エ アルコール・ハラスメント 飲酒の強要、飲酒に関する嫌がらせその他の飲酒に関わる迷惑行為 オ その他のハラスメント アからエに掲げるもののほか、社会通念に照らして人権侵害と認められる行為 (2) 議員 諏訪市議会議員をいう。 (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の職員、同条第3項第1号から第3号の2及び第3号から第5号に規定する特別職の職員(議員を除く。)、同法第22条の2に規定する会計年度任用職員その他市の業務に従事する職員をいう。	第2 この要綱において、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) 議会活動 定例会、臨時会、常任委員会、議会運営委員会、特別委員会及び長野市議会会議規則(昭和42年長野市議会規則第2号)第166条の協議等の場における活動並びに会派による活動並びにそれらに付随する活動をいう。 (2) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等をいう。 (3) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる議会活動における性的な言動及び議員が他の議員を不快にさせる議会活動外における性的な言動をいう。 (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 議会活動における議員に対する次に掲げる事由に関する言動であって、議員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、議員の人格若しくは尊厳を害し、又は議員の議会活動を害することとなるようなものをいう。 ア 妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状により議会活動をすることができないこと又は議会活動をすることができなかったこと。 イ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度を利用すること。 (5) 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議会活動上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、議員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、議員の人格若しくは尊厳を害し、又は議員の議会活動を害することとなるようなものをいう。 (6) モラル・ハラスメント 議会活動において繰り返し行われる言葉又は態度などによって、議員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、議員の人格若しくは尊厳を害し、又は議員の議会活動を害することとなるようなものをいう。 (7) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントにより議員の議会活動が害されること又は苦痛若しくは不利益を受けることをいう。	第2条 この条例において「ハラスメント」とは、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。 2 この条例において「パワー・ハラスメント」とは、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、相手方に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、当該相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は当該相手方の勤務環境(議員としての活動を行う上での環境を含む。第4条第2項を除き、以下同じ。)を害することとなるものをいう。 3 この条例において「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる性的な言動をいう。 4 この条例において「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、妊娠したこと、出産したこと若しくは妊娠若しくは出産に起因する症状により勤務(議員としての活動を含む。)をすることができないこと等に対する言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に対する言動によりその者の勤務環境を害することとなるものをいう。 5 この条例において「職員」とは、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並びに同条第3項第1号から第2号まで、第3号、第3号の2及び第5号に規定する特別職に属する職員(議員を除く。)をいう。

適用範囲	第3条 この条例は、議員が議員、職員、市民等に対して行ったハラスメントに関して生じた問題について適用する。		
議員の責務	第4条 議員は、市民の代表者として常に高い倫理観を持ち、ハラスメントが個人の人格及び尊厳を不当に侵す人権侵害に当たることを認識し、ハラスメントの根絶及び防止に努めなければならない。 2 議員は、自らの行為にハラスメントがあると他の者から疑われたときは、誠実な態度を持って事実を明らかにし、説明責任を果たさなければならない。 3 次に掲げる行為がハラスメントとなり得ることを十分認識し、誠実かつ適切に議員活動を行わなければならない。 (1) 口頭、電話、文書、ソーシャルネットワークサービス、メール、掲示板等の手段による誹謗、中傷、事実に反する風説の流布等により、相手方の人格若しくは尊厳又は職場環境を害するような行為 (2) 職員に対する過大な要求、長時間の要望、交渉等に伴う拘束その他の行政運営を妨害する行為 4 議員は、ハラスメントに当たる行為があると認める事態に遭遇したときは、当該行為を行っている議員に対し、厳に慎むべき旨を指摘するよう努めるとともに、議長に当該事態を口頭又は書面にて報告しなければならない。	第3 議員は、ハラスメントをしてはならない。 2 議員は、ハラスメント防止のために、ハラスメントの内容並びに発生の原因及び背景を十分認識して行動するよう努めなければならない。 3 議員は、当該議員によるハラスメントがあると疑われたときは、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ぬ。 2 ならない。 4 議員は、議員以外の者に対し、ハラスメントに類する言動を行ってはならない。	第4条 議員は、市政に携わる権能及び責務を自覚するとともに、常に高い倫理観を持ち、地方自治の本旨に従って、その使命の達成に努めなければならない。 2 議員は、ハラスメントが職員の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲を低下させ、及び勤務環境を害するものであること並びに職員が職務遂行上の対等な立場にあることを自覚し、並びに職員の人格を尊重した活動をしなければならない。 3 議員は、当該議員によるハラスメントがあると疑われたときは、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。 4 議員は、他の議員がハラスメントに当たる言動を行っていると思われる事態に遭遇したときは、当該議員に対し厳に慎むべき旨を指摘するよう努めるとともに、議長に当該事態について報告しなければならない。
議長の責務	第5条 議長は、ハラスメントの根絶及び防止に努めるとともに、議員によるハラスメントに関する相談又は通報(以下「相談等」という。)を受けたときは、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。	第4 議長は、健全な議会活動が行えるよう、ハラスメントの防止に努めなければならない。 2 議長は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が議員等からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処するものとする。	第3条 議長は、議員によるハラスメントの防止に努めるとともに、議員によるハラスメントがあると認めるときは、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。
相談窓口の設置	第6条 議長は、議員によるハラスメントに関する相談等に対応し、公正かつ円滑な解決を図るため、議会事務局にハラスメント相談窓口(以下「窓口」という。)を設置する。 2 窓口は、議会事務局局長及び次長(以下「窓口職員」という。)をもって構成する。 3 職員、市民等又は、議員は、議員によるハラスメントを受け、目撃し、又は、把握したときは、窓口相談等を行うことができる。 4 議会事務局次長は、相談等を受けたときは、速やかにその内容を議会事務局長に報告しなければならない。 5 議会事務局長は、前項の規定による報告又は相談等を受けたときは、速やかにその内容を議長に報告しなければならない。	第5 議長は、ハラスメントに係る事案の内容又は状況から判断し必要と認めるときは、申出人及び関係者に対し事情の聴取及び事実の確認を行い、ハラスメントに起因する問題の解決を図るものとする。 2 前項の場合において、議長は、ハラスメントに起因する問題の解決を図るため必要があると認めるときは、長野市議会ハラスメント調査委員会（以下「委員会」という。）を設置し、協議を依頼するものとする。 3 議長は、ハラスメントに起因する問題による直接の被害者のほか、他の議員等からハラスメントに係る相談又は苦情があった場合においても、これに対応しなければならない。	第6条 議長は、別に定めるところにより、議員によるハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対応し苦情等の円滑かつ公正な解決を図るため、ハラスメント相談窓口を置かなければならない。

事実関係の把握等	第7条 議長は、ハラスメントに関する相談等があったときは、相談者又は通報者若しくは当該事案の関係者(以下「関係者」という。)に対してその事実関係を把握するための調査を行わなければならない。 2 議長は、第1項の規定による調査の補助を窓口職員に行わせることができる。		第7条 議長は、職員又は議員から前条のハラスメント相談窓口にハラスメントに関する申出があったときは、別に定めるところにより、速やかに、当該申出に係る事実関係を把握しなければならない。
審査委員会	第8条 議長は、ハラスメントに関する相談等を解決するために必要があると認めるときは、議会運営委員会に諮り、専門的知識及び経験を有する者からなる審査委員会(以下「委員会」という。)を速やかに設置し、当該事案について審査を行うことができる。 2 委員会は、公平かつ中立的な立場で審議を行う。 3 委員の人数、任期、選任方法その他必要な事項は、議会運営委員会に諮って定める。		
協力義務	第9条 第7条第1項の規定による調査及び、第8条第1項の規定による審査を行うときは、ハラスメントの関係者は、これに協力しなければならない。		
報告	第10条 委員会は、審査等を終了したときは、その結果を議長に報告するものとする。		
対応措置	第11条 議長は、第7条第1項の規定による調査又は、委員会の審査により議員によるハラスメントが確認・認定されたときは、当該議員に対して調査結果又は、委員会報告の内容を通知し、指導、助言、注意等の必要な措置を講じなければならない。 2 議長は、調査対象となった関係者に対して、調査結果又は、委員会報告の内容及び講じた措置を通知しなければならない。 3 議長は、ハラスメントが確認・認定されなかったときは、関係者に対して、その結果を通知しなければならない。 4 第1項の規定による措置を実施するときは、ハラスメントの態様、悪質性、継続性等を踏まえ、公平性を確保しなければならない。		

公表等	第12条 議長は、ハラスメントを行った議員に対して必要な措置を講じたときは、直ちに全員協議会を開催し、当該ハラスメントを行った議員の氏名、事案の概要及び講じた措置を報告しなければならない。この場合において、市のホームページ等への公表については、議会運営委員会に諮りその可否を決定する。 2 議員の氏名を公表するときは、認定されたハラスメントの概要と併せて公表するものとする。ただし、ハラスメントの概要を公表することにより、第7条第1項の規定による調査及び、第8条第1項の規定による審査の結果、被害者と認定された者(以下「被害者」という。)が特定されるおそれがあるときは、その一部を公表しないことができる。 3 被害者が公表を望まない旨を意思表示したときは、ハラスメントを行った議員の氏名及びその概要は公表しないものとする。		第8条 前条の場合において、議員によるハラスメントがあったことを確認したときは、議長は、当該ハラスメントを行った議員の氏名の公表その他の必要な措置を講じなければならない。 2 議長は、市長から議員によるハラスメントがあったことを報告されたときは、別に定めるところにより、当該ハラスメントを行った議員の氏名の公表その他の必要な措置を講じなければならない。
プライバシーの保護	第13条 議員、窓口職員及び委員会の委員は、関係者のプライバシーの保護に十分配慮するとともに、当該ハラスメントに関し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。また、その職を退いた後も同様とする。 2 議員、窓口職員及び委員会の委員は、当該事案に関する相談等の対応に際しては、被害者が更なる精神的・社会的被害を受けることのないよう、十分な配慮をもって対応しなければならない。 3 議員及び窓口職員は、当該相談等の調査対象となった関係者を特定する行為を行ってはならない。	第6 ハラスメントに起因する問題に関する相談又は苦情の処理を担当する議長及び委員会の構成員は、関係者のプライバシーを保護し、名誉その他の人権を尊重しなければならない。 第7 第4から前第6までの規定は、第3第4項に規定するハラスメントに類する言動について準用する。	第9条 議員は、議員によるハラスメントの被害者及び関係者のプライバシーの確保に十分配慮し、当該ハラスメントに関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。
調査及び研修等	第14条 議長は、議員によるハラスメントの根絶及び防止を図るため、必要に応じて実態を把握するための調査を実施するとともに、議員に対し必要な研修等を定期的に実施しなければならない。	第8 議長は、ハラスメントの防止等のため、議員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。 2 議長は、ハラスメントの防止等のため、議員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。	第5条 議長は、議員によるハラスメントの根絶及び防止を図るため、必要に応じて実態を把握するための調査を実施するとともに、議員に対し必要な研修等を実施しなければならない。
議長の職務代行	第15条 議長が調査の対象となったときは副議長が、議長及び副議長が共に調査の対象となったときは、議会運営委員会の委員長が、この条例に規定する議長の職務を行うものとする。		
継続的な検討	第16条 議会は、この条例の目的が達成されているかどうかを2年ごとに検証し、必要があると認めたときは、この条例の改正を含めた適切な措置を講ずるものとする。		
委任	第17条 この条例の施行に関し必要な事項は、議長が別に定める。	第9 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、議長が別に定める。	第10条 この条例の施行に関し必要な事項は、議長が別に定める。

令和 8 年第 4 回取手市議会定例会会期日程(案)

日次	期 日	曜日	会議	時 刻	議 事
	11月12日	木		午後3時	三役調整会議
				三役調整会議後	議運招集通知・一般質問通告文書発送
	11月18日	水		午前9時	一般質問通告受付開始
	11月20日	金		午後3時 午後5時	一般質問通告受付締め切り 請願・陳情受付締め切り
	11月24日	火			定例会告示、議案送付
	11月25日	水		午前10時	議会運営委員会
	11月26日	木		午後1時	提出予定議案オンライン説明
1	12月1日	火	本会議	午前10時	開会、議案上程 一部議案質疑・討論・採決 請願上程・説明・質疑・付託 一般質問（3 枠）
2	12月2日	水	本会議	午前10時	一般質問（6 枠）
3	12月3日	木	本会議	午前10時	一般質問（6 枠）
4	12月4日	金	休会		議事整理日【県議選告示日】
5	12月5日	土	休会		
6	12月6日	日	休会		
7	12月7日	月	本会議	午前10時	一般質問（6 枠）
8	12月8日	火	本会議	午前10時	議案質疑・付託
9	12月9日	水	委員会	午前10時	総務文教常任委員会
10	12月10日	木	委員会	午前10時	福祉厚生常任委員会
11	12月11日	金	休会		議事整理日
12	12月12日	土	休会		
13	12月13日	日	休会		【県議選投票日】
14	12月14日	月	休会		議事整理日
15	12月15日	火	委員会	午前10時	建設経済常任委員会
16	12月16日	水	委員会	午前10時	議会運営委員会
17	12月17日	木	本会議	午前10時	委員長報告・質疑・討論・採決・閉会