

第1回ハラスメント根絶等推進特別チーム検討会議議事要旨

- 日時：令和2年12月28日（月曜日）午前10時00分～
- 場所：市役所本庁舎4階402会議室
- 議題：（1）これまでの経緯・取組及び検討内容について
（2）改正労働施策総合推進法及びハラスメント防止指針の基本的な考え方について

あいさつ

○伊木副市長から

- ・平成30年7月に情報システム課職員が自ら命を絶つという大変痛ましい事件が発生した。
- ・市ではその後第三者委員会の報告・提言をもとに、二度とこのようなことがおこることのないよう市として誓いを立てて、その後様々なことに取り組んできた。
- ・今年の7、8月に取組の成果を確認するため、職員アンケートを実施したところ、この一年間にハラスメントを受けたと感じた職員が12%ほどいたと報告があった。
- ・痛ましい事件を経験した市にも関わらず、まだ一年で一割を超える職員がこのようなことを感じたのかと非常に衝撃を受けたところである。
- ・議会でも質問があったが、我が市としては、二度とこのようなことが起きないように、ハラスメントを根絶するという強い意志のもと、様々な立場の職員に集ってもらい、アドバイザーの意見も聞きながら、どうすれば二度とこのようなことが起きないように対策ができるのか、これからじっくりと話し合いをしてもらい、できる限りの対策を講じていきたいと思っている。
- ・忙しい時期かと思うが、パワハラに限らず色々なハラスメントがない市をつくりあげ、職員が明るく楽しい職場、働きやすい環境づくりができるようにお願いしたい。

○リーダーから

- ・平成30年7月にパワハラ自死事件として非常に悲しい事件が起こり、平成27年当時にもパワハラが疑われる行為があったと市が認定した。
- ・当時のことを思い返すと、まさかハラスメントがあるとは想像もせず、

これを確定することはできなかった。市としてなんらかの手を打つことができたなら、違った結果になったかもしれず、痛恨の極みである。

- ・当チームができたところであるが、対策をとったにも関わらずアンケートで未だ12%の職員がハラスメントを受けたと感じているという状況がある。

- ・それと実際に市に相談があったという件数が今年度今のところ4件で、180件近くあるこのギャップを埋めるのも重要である。

- ・構成員の力を借りて、また職員全員の力を借りて、小牧市役所をより良い職場にしていくような、そのような提言ができたらと思う。

- ・管理職、そうでない方が混在しているが、チームの中では役職は関係なく、是非自由闊達な意見を言ってもらいたい。様々な議論を交わすなかで少しでも良い施策が講じていけるよう協力をお願いしたい。

- ・チームとして施策を決めていくので、是非いろんな意見を言ってもらい、全員で施策を考えていきたい。

(※◇構成員発言、◆事務局発言)

議題(1) これまでの経緯・取組及び検討内容について

◇リーフレットについて、内容は窓口の案内であるように思うがこれが対策なのか。

◆対策として職員に配布したものである。

◇ネガティブイメージの払拭について、職員に対し「不利益がない」とあるが、休職自体についてか、相談についてかどちらであるか。

◆休職、相談両方とも不利益がないということである。

◇リーフレットに、相談することで不当に不利益を受けることとあるが不当という言葉は必要なのか。

◆休職により給与等の減額等はあるが、相談については不利益はないので、表記について改めたい。

◇研修について、要綱の中ではすべての職員に対して研修を実施とあるが、今後研修の対象を全職員に広げていく考えか。また、そのことも含めて本チームで検討していくということか。

◆そのことも含めて本チームで検討していければ良いと思う。全職員に広げていく必要があるのではないかと思う。

◇すべてには会計年度任用職員も含まれる。色々な職種の人がいるので、それぞれに合った研修が行えればと思う。

◇研修について、去年ハラスメント防止研修を受講したが、その時の受講内容が企業向けであると感じた。受講内容について、何か考えはあるか。

◆企業と公務員では違う部分もあり、また研修後のアンケートでは去年と今年で同じ講師であることを指摘する意見をもらっている。より公務員に精通した講師に変更が必要と事務局としても感じており、見直しを検討していきたい。

◇相談窓口の周知について、情報系端末のパソコンで週一回周知とあるが、福祉部局や保育園等情報系端末をほとんど使っていない人も多くいるため、周知方法について検討が必要である。

◇会計年度任用職員も含まれるため、他の方法も検討が必要だと思う。

◇進め方のイメージについて、要綱を今年度中に改正とあるが、要綱と今後取組むべき内容は一体であると思う。要綱を先に決めても良いか。

◇あくまでイメージだと思うので、最終的にこういった形にしていくかは構成員の皆さんにも聞きたい。新年度に向けて要綱改正してもその後、色々

検討する中で、必要な事項もでてくれば、その都度改正していけば良いと思う。まず、何が問題なのかを抽出し、その対策をどうすべきかということを考えながら今後進めていけたらと思う。

◇休職後復職する際、元の所属に戻らないといけないというルールがあると聞いたが、なぜそのようなルールがあるのか。

◆休職、特にメンタルの方は長期の場合は産業医の面談を経て復帰となるが、産業医の意見からも、原則同じ職場の方が慣れた仕事ということで業務に対する負荷が少ないとの配慮からそのようにしている。ただ人間関係の問題もあり、第三者委員会からも意見をもらっているため、ケースバイケースで考えていく必要がある。

◇事務局の意見に付け加えて、産業医との面談を進めるうえで、休んでいる方の負荷を少なくするという目的があるが、当然その中で本人の意見も確認しながら配置を実施している。何でもかんでも同じ職場ではない。

◇同じ職場の職員が休職しているが、同じ職場に戻らなければならないと思っている。元の所属に戻らなければならないという考えが市全体に浸透しているので、選べるということも周知していければと思う。

◇うまくこちらの意図が伝わっていない部分かと思うので、そのあたりも含めて本チームで検討していければと思う。

◇数件相談があるとのことだが、実際に職員が相談したとき、どのような対処をしているのか。所属長に対してどのような形で伝えているのか。また、相談のうちどのくらい解決しているのか。

◆今二つ相談窓口があり、人事課職員が窓口になっているものと、こころの健康相談窓口として産業医の資格を有した先生が実施しているものがある。人事課職員が窓口になっているものについては、今年度については4件だが、人事課の職員が2名程度で話を聞いている。その後、対象の相手方や所属等に聞き取りができれば良いが、要綱にもあるが、相談者のプライバシーを最大限配慮すると書かれているので、相談者が人事課のみに聞いてほしいとか職場の調査はしないでほしいとかいう事案が何件か見受けられる。そのため、実際にこの要綱によると第7条にハラスメントの関係者に事情聴取を行う等適切な調査を行うこととあり、さらにその内容から対応委員会を開くこともあるが、大半がプライバシーの観点から、人事課に話を聞いてほしいとか、そういった形で終わる。過去に対応委員会を開いたこともあるにはあるが、どちらかということ話を聞いて終わりというケ

ースで、ケースバイケースでの対応となっている。こころの健康相談については、先生が対応しているが、場合によってはメンタルに支障をきたしている職員に心療内科を案内するといった対応をしている。

◇相談件数が4件ではそもそも相談体制がどうなのかという問題もあると思う。今後要綱を検討する中で相談窓口についても検討していきたい。

◇職員組合でもアンケートを実施したと思うが、内容は似ているか。

◇職員組合でも独自に7月にアンケートを実施した。似通った質問もあるが、市では相談窓口を知っているかまでだが、組合のアンケートでは相談窓口になぜ相談できなかったのかも含めて聞いている。

◇相談が多いから良いのかは難しい部分もあるが、できるだけ気軽に相談ができる、集団社会なので、色々な軋轢があると思うが、それが最終的なハラスメントに繋がらないようにすることが重要だと思う。アンケートの結果も見ながら是非検討していきたい。

◇設問1で所属を聞いているが、部単位での集計結果もあるか。

◇部単位での集計も出している。各部長にお知らせしている。

◆ハラスメントを受けたと感じた職員のところで会計年度任用職員でことも未来部が多くなっている。推測だが、保育士で多くなっているのではないかと思う。

◇相談窓口を知らない人数も明らかに会計年度任用職員の数が多い。こういったところからも改善していく点が見受けられると思う。

◇設問11で、市の相談窓口相談が9件とあるが、先ほどの相談を受けているのが4件との差は何であるか。

◆相談者と相談を受ける側で考えに違いがあり、結果として件数の齟齬がある部分もあるのではないかと思う。アンケート結果を見的过程中で、相談窓口のあり方や今後の進め方の部分で非常に気になる部分がある。プライバシーに配慮するがゆえに、ハラスメントの相談としてなかなかうまく取り扱えない恐れがあることは危惧すべき点である。難しいところではあるが、そこも改善点の部分かなと思う。すべてをハラスメントとしてみなして、すべて職場に調査して良いのかという問題もあるが、ただ、今後はそういった取組みも必要かなと感じている。

議題（２）改正労働施策総合推進法及びハラスメント防止指針の基本的な考え方について

◇記載例として岐阜県があるが、他に参考となる市はあるか。

◆兵庫県芦屋市等がある。

◇人事院が国家公務員向けに指針を作成している。そちらも参考になるのではないかと思う。

◇事務局より次回要綱の改正案とあったが、先ほど構成員より発言があったとおり、まず何が必要なのかという点を出していかなければいけない。次回は、防止要綱について協議していくことになるが、まずは事務局より案を示すのではなく、この要綱をベースに何が必要なのか、こういった問題点があるのかを是非話し合っていければと思う。それを考えたうえで事務局案を作成していただきたい。構成員の皆さんも一度要綱を見ていただき、改善点等を洗い出していいただきたい。もし可能であれば、構成員以外の職員にも意見を聞いてもらえればと思う。