

## 第2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3年2月2日（火曜日）午後1時30分～
- 場所：市役所本庁舎3階301会議室
- 議題：（1）ハラスメント根絶等推進特別チーム検討会議議事要旨及び会議資料の公表について  
（2）小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱の意見等について

### あいさつ

○リーダーから

- ・令和2年12月28日に第1回の会議を開催したが、本日より、いよいよ審議に入っていく。
- ・前回の会議の中で提案のあった職員への意見聴取について、構成員からは22件、職員からは77件意見があり、さらに締め切り後にも意見をいただいているとのことである。
- ・非常に反響があり、無記名ということで率直な意見をもらえたかと思う。
- ・本日は寄せられた意見を参考に、一度要綱について意見を聞きたい。

（※◇構成員、☆アドバイザー、◆事務局）

### 議題（1）ハラスメント根絶等推進特別チーム検討会議議事要旨及び会議資料の公表について

◇意見聴取の結果で多くの意見があった。高い関心があり、公表していくことは大事なことである。会議終了後、出来るだけ速やかに公表してほしい。

◇議事要旨及び会議資料について公表することに異議はないか。

◇異議なし。

◇異議なしのため、公表したいと思う。議事要旨については事前に見てもらったと思うが、今一度確認してもらい、発言の内容に誤り等あれば今週の木曜日を期限として事務局まで連絡してほしい。

### 議題（2）小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱の意見等について

☆意見募集結果の表は、意見の欄と改善案の欄があるが、意見を出した人が考えた意見とその改善案か。

◆意見を出した人が考えた意見と改善案になる。そのため、意見のみ、改善案のみの意見もあり、片方だけ記載されているものもある。

◇構成員の意見をベースに職員からの意見も取り入れていきたい。構成員の意見をみるとハラスメントの定義、相談員、対応委員会、外部相談員等に大きく分けられ、その他意見もある。順に意見を聞きたい。まずハラスメントの定義についてご意見等があるか。

◇現在の要綱では3つに分類されているが、この3つについては昨今言われているハラスメントの主だったものである。それ以外にもハラスメントはあるため、代表的な3つは列記して、その他に全般的に網羅できるような文言を追記してはどうか。人事院規則はそれぞれのハラスメントごとに定められている。発生が多くなると予想される事案については具体的に列記したほうが良い。

◇人事院規則だと、職場外における性的な言動もセクシュアルハラスメントとして定めている。マタニティハラスメントは、妊娠・出産または介護に関するハラスメントというように介護が追加されている。基本的には人事院規則に準じながらできるだけ幅広く記載することで良いか。

◇了解。

◇次に相談員について意見等を聞きたいが、まず現在の相談員体制について事務局より説明願いたい。

◆人事課内に相談員を置いて、人事課の職員が対応している。要綱にもあるが、十分プライバシーに配慮する形で対応しており、匿名での相談も受け付けている。実際は人事係長が聞くことが多く、人事係で対応している。

◇相談窓口に対する意見は、意見聴取の中でも多い。職員組合で実施したアンケートでも多い。相談しやすい体制をいかに構築していくかが、ハラスメント撲滅の一つの鍵となると思う。人事課内にあることで気軽に相談できないとの意見がある。不利益があるのではないかと疑う職員もいる。相談に乗る職員によって能力に差があり、限界がある。改善案としては、庁内の職員だけでなく、気軽に相談できるように庁外の相談員、例えば外部に相談窓口を設ける。弁護士等きちんと解決につながるような専門家を配置する。あわせて勤務時間内の相談が難しい職場もあるため、休日や時間外にも相談時間を設けられると良い。

◇電話、メール、直接など手段についてどこまで用意できるのかも考える必要がある。

◇庁舎外に相談窓口を置く場合、出先機関になるかと思うが、その出先の人相談できる場所も用意すべきである。公民館など職員に会わない場所で実施するのも良い。

◇庁内が相談しづらいのはよく分かるが、庁外で全く知らない人へも相談しづらい。メールや電話など相談しやすいツールを用意する。

◇人事課に窓口があることに抵抗のある人が多い。第三者が最初の接点となり受ける方が相談しやすい。

◇電話だとハードルが高く、誰ができるか分からず機密性も不安である。メールも活用してはどうか。

◇本来人事課は庁内にあるので、相談しやすい窓口のはずだが、相談しづらいとの意見が多いため、相談しやすい環境を作っていきたい。ただし、人事課の窓口を無くす必要はないのではないか。

◇人事課の窓口を無くす必要はなく、それぞれ人によって相談内容は違うので、労働問題の助言がほしい場合は専門窓口、心の落ち込み等の相談をしたい場合はこころの健康相談と使い分けができるいくつかの窓口を提供することが必要であると思う。

◇外部相談窓口の導入については費用等の問題もある。事務局で事例等提案してもらえればと思う。庁内の内部の窓口について意見等あるか。

◇内部で複数窓口を持つとしても、相談窓口間で情報共有することが大事である。

◇職員組合で相談を受けることも可能か。

◇職員からの相談対応は職員組合の役割であるので、これまでも多くの人から相談を受けている。職員組合としてできる対応をしている。

◇人事課で相談員が相談を受ける際は、一人で対応しているのか。

◆二人で対応している。女性の相談者の場合は、女性の職員にも参加してもらっている。

◇相談対応は、どのように行われるか。

◆要綱に沿う形で行う。相談受付簿に記録を残し、相談に応じて適切な調査を実施する。調査を希望されない場合は調査をしないが、職場に状況を聞く。その後、対応が必要と認める場合はハラスメント対応委員会を開催し、その内容について審議する。

◇実際に調査を実施したことはあるか。

◆実際に調査を実施したこともある。

◇相談者に対して、対応結果の報告は、どのようにしているか。

◆ケースバイケースだが、実際に調べてほしいと言われたときは、その結果を本人に伝えたこともある。職場に聞かないでほしいと要望される場合で、多いのは自身の配置換えを希望する場合などで、ハラスメントの行為者に対して処分や行為を要望するのではなく、自分が異動したいとの希望であることが多く、その場合は異動があって終わる場合もある。

◇どういう対応をしたか見えにくいとの意見がある。対応委員会へ対応を移す基準があいまいで、相談する側はうやむやにされるのではないかと不安になる。

☆相談して、どう判断して委員会にあげるのかの流れを示すのは、絶対必要である。委員会に上がった場合は、ヒアリング作業が始まり、膨大な時間と労力を必要とし大変な作業になるので、人事課がどのように対応できるのかとても心配している。潜在的なニーズがあることは分かるが、実際に動き出すと案件が増えてヒアリングだらけになる心配がある。

◇相談体制は、内部窓口を拡充する方向で良いか。

◇了解

◇職員組合に加わって頂くことは、この場で決めるのは難しいと思うので、可能であるか事務局で一度調整してほしい。また、職員組合以外にも人権の部署や男女共同の部署等にも窓口を設けて、相談のスキルを養い、相談員同士で情報共有していく方法も良いのではないかと思うので一度検討してほしい。相談員については、いきなり相談員になっても対応が難しいと思うので、ハラスメント相談員の資格取得なども考えると良い。

◇資格があれば、スキルの習得ができるので窓口を拡充しても良いのではないか。

◇対応委員会について、意見等はあるか。

◇構成について、管理職、特別職等で構成されている委員会であり、一般的にハラスメントは上位者から行われることが多いと思うが、上位者のみで構成された委員会では、本当にその場で正しく審議されるか不安を与えてしまう。管理職以外にも職員の代表や、外部の人材を入れて、公正に調査、審議を行えるような体制をきちんと要綱に盛り込む方が良い。

☆職員からの意見にあるが、人事課からハラスメントをしそうな人を抽出

するような、ハラスメント評価制度のような仕組みはあるか。委員会で審議される前に対策ができて、ヒアリングの数を減らすことができるのではないか。

◆ハラスメント評価制度のような仕組みは今のところない。ヒアリングの負担については、かなりあると思う。

◇職員の意見の中に人事評価に関する意見があり、360度評価という周りや下位の職員からも評価するという意見もある。これは人事評価制度の大きな変更になるので、人事課で調査・研究してほしい。ストレスチェックの中の職場診断で、職場がどうか分かるのではないか。

☆ストレスチェックでは、ハラスメントまでは分からない。ハラスメントの訴えがあり、何らかの改善の要望で名前を明かしても良い場合、まずは調査を行わず上司に訴えがあったことを通知だけをするという方法もある。何の評価もしない。上司にも制度を周知し、通知があった場合も感情的になることなく事実として受け止めてもらう。それでも改善されず度重なるようなら調査をするのも一つの方法である。

◇匿名でも意見を出して、それが重なれば上司にもプレッシャーになるという職員の意見もあったが、それも興味深い意見だと思う。180件を対応委員会で処理することは実際には、不可能だと思うので、現実的なハラスメントを予防する取組も必要だと思う。

◇対応委員会10人の内訳を教えてください。

◆副市長、教育長、部長級と、女性職員については半分弱くらい、最低でも2、3割は必要と考えている。

◇職員からの意見で、性別により役割を分担することをハラスメントと定義しているにも関わらず、委員のところで職員に女性と限定する記載に違和感があるとの意見があった。この意見も分かるが、女性がいないと公平に見てもらえないと考える相談者もいると思う。あえて女性の管理職員という記載を無くし、女性の比率を現在、審議会などで求められている比率に合わせていけば良いのではないか。

◇対応委員会は構成の役職が重すぎて、回数を開くのが難しいのではないか。懲戒審査委員会と同じような構成になっている。職場環境を議論する安全衛生委員会では、統括が部長級で、職員組合が半数入っている。現在の構成が妥当なのか、一度周りの自治体の状況を調べてほしい。職員組合からも半分くらい入ってもらってはと思う。

◇出先機関など、閉ざされた職場でハラスメントが起こりやすくなっている。限られた人員で代わりがないことも原因だと思う。ハラスメント体制とは別かもしれないが、職場の体制を変えていくことも、ハラスメント防止につながると思う。そうしたところにも目を向けないと、職場全体がしっかり市民に向き合って仕事をしていくことはできないのではないかと思う。

◆職員の意見で、休みが取れない、時間内に仕事が終わらない、コロナに対する対応が甘いといった意見がある。一見ハラスメントとは違う意見ではあるが、そこには職場の窮状が込められていて、結果ハラスメントに発展することも考えられる。また、どこまでが指導でどこまでがハラスメントなのか、境界線についても考えていかなければいけない。

◇職員からの意見で特定の部署から多数寄せられているものがある。会議とは、別で対応が必要だと思う。担当部等と調整しながら管理職の意見、職員の意見があると思うので、その中で改善できるものは改善していければと思う。

◇ハラスメントの原因として、組織的な環境もあるのではないか。組織として同じ方向を向いて同じような指導をしていけば、目指す方向に進むと思う。個人的なマネジメントから組織的なマネジメントで集約しながら運営を考えていくと、全体として環境が整備されていくと思う。

◇一部の職種の意見の提出が遅くなるのは、回覧で見ているためで、資料の届くのには時間が一週間くらいかかる。全員の目に届くために、紙で配布してはどうか。

◇紙で配布することも不可能ではないが、紙で全員に配布することには、現在の市のデジタル化を進めている中で、抵抗感がある。少なくともグループウェアには掲示してほしい。

◇公開に関連して、会計年度任用職員にもきちんと内容が伝わるようにしてほしい。意見聴取の結果を踏まえて改正案を作成するが、改正案についても職員に意見を聞くパブリックコメントのようなものを検討してほしい。

◇今回の職員からの意見聴取でも、相談窓口でさえも全職員に伝わっておらず、なかなか良い方法がない。何か良い方法があれば次回以降で良いので教えてほしい。

◇第2回の議事要旨については、いつ頃公表するか。

◇議事要旨を作成し、構成員の確認後、市では審議会の議事録公開は1ヶ

月以内であったと思うが、速やかに公表できるようお願いしたい。また、新年度の研修についても、まもなく始まっていくので、研修に関する要望についても次回聞かせてほしい。