

「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」意見募集結果【職員】

	意見（要約）	改善案（要約）
1	第2条（4）ウ「マタニティハラスメント」について、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」とすべきではないか。厚生労働省が「職場におけるハラスメント」として、この表現を使っている。	修正前「マタニティハラスメント」⇒修正後(案)「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とする。
2	第1条の趣旨に、人事管理の観点から、「職員が能力を十分発揮できる良好な労働環境づくりに寄与する」を追加する。第3条に職員の心構へも明記し、同条は、他人の主観的な通報も予想され、公平な聞き取り調査の実施を明記する。	—
3	要綱で定義されたセクハラ以外のハラスメントは、ハラスメントを受ける側の職員に原因がある場合もある（業務効率が悪い、サボタージュ、コンプライアンス違反、服務規程違反）。ハラスメントをしてしまう側の、サポートについても考える。	懲戒や分限といった強権的措置の発動の敷居を低く明確に設定し、是々非々で対応できるようなサポート体制（例えば、ハラスメント相談窓口のカウンセラーに顧問弁護士を加えるなど）の構築及び強権的措置の発動に対するフィードバックに対応。
4	現行の要綱では、相談窓口が1つしかなく相談しづらい。	こころの健康相談窓口はハラスメント被害者が活用することがあるため、ハラスメントに対する相談があった場合、申請出来るようにする。
5	場合によっては、公平かつ中立な観点から外部調査を行う必要がある。	ハラスメント事案に関する第三者調査委員会設置要綱を作成する。
6	委員会で迅速な解決が困難な場合は、弁護士や相談機関に相談することも必要になるが、委員会がそれを妨げないよう要綱に文言を入れる。	委員会で解決が困難な場合は、申出人が弁護士や他の相談機関に相談することを妨げない。等の文言を入れる。ただし、相談先のアドバイスや何日間以上かかり迅速に対応できない場合や申出人の希望等、基準は必要。
7	ハラスメントが行われる職場は異状な状況であるため、証言のみでなく証拠の取り方を記載する。	—
8	第2条（4）アにおいて「性別により役割を分担すべきとする意識に基づく」ことをハラスメントと定義しているにもかかわらず、第10条第2項第4号において「女性の」と性別を限定して役割を分担しているのは違和感がある。昨今注目されているLGBTの観点からおかしいと思う。	—
9	労使関係は、対等な立場で話し合い、合意した内容を合意書や確認書といった形で文書により確認し合い、誠意をもって遵守するのが当然のこととして、誰もが疑いもない形である。使用者側が、確認書を無視する形で強硬導入することは権力を傘にしたパワハラで絶対に許されるべきものではない。	初心に立ち返り、過去の合意書ならびに確認書を尊重し、真摯な話し合いにより、労使合意により解決策を見出す。
10	A部署の職員がB部署（出先機関）の職員に性的言動を行った場合、職場等の定義に当てはまるか疑問である。	「職務上の人間関係を基礎とする集まりの場」を変える必要がある。

「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」意見募集結果【職員】

	意見（要約）	改善案（要約）
11	パワハラアンケートで下から上への事例もあったように、優位性とは限らない。	下から上も含め定義の変更が必要である。
12	—	アンケートのみでなく、相談件数、委員会対象件数、認定件数などハラスメントの実態をオープンすべきである。
13	—	人事課や委員会がパワハラと認めなくても実際にパワハラを受け、精神的に病み、休暇をとった職員は今年度もいるので、加害職員には必ず個別の指導、ペナルティを科すべきである。
14	—	加害者への対処も公表すべきである。
15	被害者及び加害者からの相談を匿名（無記名）でもできるものとし、当該加害者に対するハラスメント情報が直近（１～２年以内）で複数報告された場合も調査対象とする。相談方法も、今回の意見箱のように誰が提出したかわからないような方法も可能にする。	隠蔽体質や、情報提供に伴う報復人事（加害者を覇権にしている上司から）、他の職員から色眼鏡で見られるのを防ぐため、事案に対して一切口外しない旨の誓約書に署名してもらう。万が一口外したことが発覚した場合は、処分を科される制度を作成する。ハラスメント対応窓口、ハラスメント対応委員会を外部団体等に委託し、厳格な対応をとる。
16	第6条3は、本当に秘密が守れるのか信じがたい。今回の様に匿名で意見箱に投函することによって多くの情報が集まる。匿名投函の特性上、具体的な状況の確認は困難であるが、加害者の所属長に匿名投函があった旨を伝え、監視指導をする事により、最悪の事態や状況の悪化を未然に防ぐことができる。同じ被害者で短期間に複数の投函があった場合は本人に注意勧告をする等の対応をする。	—
17	もっと仕事がしやすいようにしてほしい。	下の人の意見を上の人が聞くような環境をつくる。定期的にハラスメントについてみんなが考えられるようにカンファレンスを開く。意見箱を入れやすい位置に設置する。
18	12月、会計年度任用職員の労働時間を急に短くすると連絡があり、十分な説明がない。私たちがハラスメントの声を上げるということは、市役所を辞めることに等しく、皆我慢している。会計年度任用職員が安心して相談できるよう、相談窓口は市の外に設置してほしい。	①外の施設や会計年度任用職員など、弱者の視点に立った相談窓口や委員会にする。 ②委員会の頭は、公平に判断できる弁護士にし、県の労働局等も入れる。 ③毎年アンケートを行い、そこには具体的な状況や人物名の把握を行う。 ④要綱は随時検証し、委員会の委員の評価をもとに見直しを行う。
19	今回の第三者委員会で平成27年当時のパワハラ未遂が適正に対応されず隠蔽されたことで、職員が人事課の相談窓口を信頼していない。アンケート結果では12%の職員がパワハラを受けたという事実があるにも関わらず、相談窓口には4人しか相談していない。真剣にパワハラ撲滅に取り組んでいるという真摯な態度はみじんも受け取れない。	まずは、27年当事者の事実関係を知りえた、さらには今日までこれに関する処罰を個別に受けていない者に特別な懲罰を付加する。責任に基づき処罰するという基本姿勢に立ち返らないと信頼は生まれない。特別チームに、27年当時の懲罰対象者がいるのは、信頼性を失う。パワハラ被害者の中から、特別チームに参加希望者がいた場合は、特別参加させる。
20	パワハラ相談をした場合、その後、パワハラ被害者が特定されずに、再発防止のための加害者への指導のプロセスが明らかになっていない。	相談対応者は、外部の弁護士などが受付し、相談対応者が人事課と相談し、再発防止に取り組む。個別の加害者に指導する場合は、人事課のみならず柔軟に相談対応者からも直接話をし、改善策を探る。

「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」意見募集結果【職員】

	意見（要約）	改善案（要約）
21	市民等の外部者から職員への一方的な威圧的な対応について、管理職の対応が逃げてばかりである。	市民等の外部者から職員への一方的な威圧的な事例が生じた場合は、管理職並びに係長が責任者として同席し、職員を守るというマニュアルを作成する。担当者の孤立を防ぐ立場で、管理職の意識付けをする。
22	今の世代は、指示待ち、教えて貰っていないから分からないという考え方をする職員が多い。ハラスメント対策が実効性のあるものとなるために、根気良く、研修や周知していくことが必要である。研修も同じ内容を繰り返すのではなく、小牧市の事例を活用する。	要綱改善がされた後も、随時、検証・変更を行い、より良いものにしていく。
23	市長が今回の事件に対し真摯な対応をし、さらには二度と繰り返さない組織づくりをするという議会で答弁したような実態を職員にオープンにする。	特別チームの会議を公開とし、傍聴可能とするとともに、会議の内容を全職員に周知する。
24	ハラスメントは上司と部下の間だけで起きるものではない。例えば市役所内のクラブ活動やサークル内でも起きている。	幅広い、ハラスメントに関する情報を収集するという姿勢で、今回の「目安箱」は常時、設置する。ハラスメントの内容について、個人が特定できないよう配慮しながら、何がハラスメントに当たるのかを具体的事例として職員に周知する（半年若しくは、１年ごとに）。お互いの声掛けや、配慮によってハラスメントが回避できると思うので、その内容も併せて周知する。
25	小牧市は内部の職員のみで新しい要綱を作成しようとしている。井の中の蛙としか言いようがない。	要綱の改正案を例えば先進的な芦屋市などに送付し、意見意見聴取し、要綱に反映させる。
26	全ての職員に関わるハラスメントの防止等に関する要綱を変更決定していく会議にも関わらず、組合役員２名が参加しているだけである。それを非公開で行われている特別チームは、信用しがたい。今回の要綱に関する意見・改善案の提案について、どういう経緯で、今これが行われているのか、さっぱり分からない。結論ありきに見える。	今後の特別チームの会議の内容を、全職員が確認できるよう、議事録を公開する。全職員の意見を出せるよう機会を設ける。一部の委員だけで議論されても、本庁の一部の職員が使いやすい制度になるだけである。また、今回、会議の流れが分からないため、急に意見・改善案を求められても、理解できないし、回答しづらい。
27	第１０条（５）その他市長が必要と求める者として、愛知県弁護士会に依頼し、外部委員を２名または２名増やす（市の顧問弁護士も委員として中立に欠ける）。管理職ばかりの委員会では、管理職側が有利になるため、安心して相談、紛争解決を望めない。管理職世代と若年層世代はハラスメントの考え方が違う。自分のハラスメントに気づかない幹部がいる。	—
28	第３条に「職員はハラスメントが行われていると知った時、相談窓口に通報する」とあるが、実際にハラスメントを受けたり、見たとしても通報するハードルが高く、泣き寝入りせざるを得ないケースが多々ある。そこで、通報する以外の方法でハードルが低く、ハラスメントを行っている職員に自身の行為がハラスメントであることを自覚してもらえる方法を導入すべきである。	現在の人事評価制度での評価者は、直属上司及びその上司の２段階評価となっているが、人事評価とは別に、同じ職場の職員により評価されるハラスメント評価制度を導入する。この制度を導入することで、同じ職場内の上司以外（先輩・後輩・部下等）からのハラスメントに関する評価が得られ、自身がハラスメントを行っていることを自覚することが可能となる。
29	人事課に申し出るだけでなく、人事課がハラスメントを把握するために行動すべきである。	要綱に人事課でハラスメントを把握する義務を明記し、本人等からの申し出だけでなく、定期的な調査等を実施し、人事課として個人を把握する手段を構築する。申し出にくいから問題になる。把握しに行く姿勢を見せてほしい。
30	人事課にハラスメント相談窓口を設置していても行きにくい。	ハラスメント相談窓口を増やす。市役所ではない機関（職員組合または組合が斡旋する弁護士事務所等）とする。

「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」意見募集結果【職員】

	意見（要約）	改善案（要約）
31	自分が受けている（相手に行っている）行為がハラスメントであるかを判断する具体的な行為に対する基準を作成し、自己チェックまたは人事課の把握の範囲で基準を超えていると判断された場合は、必要な相談窓口へつなげる手段を構築すべきである。	一定基準を超えて時間外勤務を行った職員に産業医が健康相談を行う仕組みと同様に、作成された基準等に照らし合わせて、一定の基準を超えてハラスメントと思われる行為を受けていると判断された職員は、人事課ではない相談窓口（弁護士等）との面談を実施させる仕組みをつくり、要綱に明記する。
32	ハラスメントには、故意や無意識によるものの他に、ハラスメントを行っている職員自身では、対処することの出来ない致し方無いハラスメントがある。具体的には、自身のミスを自身でカバーできず、毎度後輩や部下にカバーしてもらわなければならない等。精神を病む等、仕方のないことであっても、苦痛を受けている職員からすれば仕方ないではすまない。	メンタルヘルス研修など必要な研修を義務付け、職位に合った仕事ができない場合は本人の意思に拘わらず積極的に降格人事を言い渡す、人事課事務支援係に異動させ、職位に合った仕事ができるまで必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。
33	研修制度の強化と逆人事評価制度を導入する。	ハラスメントの研修を会計年度任用職員までに拡充する。さらに人事評価を上司が部下を評価するだけでなく、部下が上司を評価し、ハラスメントが伺われる上司を事前に見つけ指導する（導入済みの自治体多数あり）。
34	こころの健康相談窓口が曜日と時間指定、さらには人事課内に連絡するのでは、相談しづらい。	相談窓口は、外部として、例えば弁護士事務所などと契約し、その事務所が開いている間は、自由に相談できる体制に変え、そのことを全職員に周知する（市民病院なども含む）。
35	ハラスメント対応委員会のメンバーの構成メンバーが分からず、そこでのやりとりも秘密のままでは信用性に欠ける。	ハラスメント対応委員会のメンバーの構成メンバーを公表し、事案の取り扱い（意見など）については、個人情報には遵守しながら、会議内容は公表する。
36	今回の要綱づくりで終わりではない。やっと過去の反省に基づいたスタートに立つだけであるという認識を全職員に理解させる取り組みをする。	常に実態把握に努め、今後の取り組みを検証する。検証する場合は、労働安全衛生委員会なのか、別組織にするかも明確に周知する。
37	ハラスメント相談窓口は人事課に設置すべきではない。これは、部署の性質上、どんなに説明を尽くしても人事上の不利益を被る心配を払拭できない懸念を抱くからである。現行要綱は処分に重きを置いている印象のため、カウンセリング機能や相談に関する規定を充実すべきである。	ハラスメント相談窓口は、中立性を担保出来得る第三者機関若しくはカウンセリング機関が望ましい。
38	当事者同士が同じ部署に所属していない場合や、他部署であって職務上の関係がない場合も、ハラスメントになるか明らかにしたい。	ハラスメントになる場合、第2条の（1）もしくは、（4）の用語の意義を補記する。
39	相談について、匿名で記録できるだけではなく、匿名で相談することも可能としたい。	可能とする場合、第6条、第7条に匿名での相談の方法とあわせて追記する。
40	委員会の委員で明示されているのは管理職以上のみだが、管理職ではない職員や組合の意見も含めた方が良いかと思う。	第10条第2項（5）の「その他」の者の内訳を補記する（例：係長1名、主事1名、組合1名など）

「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」意見募集結果【職員】

	意見（要約）	改善案（要約）
41	近年話題のカスタマーハラスメントは含まれないか。	含む場合、ネット書込みも含め第2条に定義する。
42	第4条について、所属長が当事者だった場合の対処法も定めておくべきではないか。	—
43	「第9条関係者に対し必要な指導・助言等を行うものとする。」について、指導・助言を行ったあと、どのようになったか、適切に改善されたのか、それらをきちんと把握する手立てを定めておくべきだと思う。	—
44	第10条2－（4）女性の管理職員について、なぜ女性なのか。男女比のバランスを均等にするためなのか。もう少し意図を明確にし、偏りのない記載方法へ変更する。	—
45	「第11条－2自己及びその親族に関する事件については、その議事に参加することはできない。」について、委員会のメンバーの中で複数人が関係する事案であった場合、どうなるのか。委員会の中でハラスメントが行われない前提に基づいているのが問題だと思う。	—
46	上司も部下もハラスメントに対する意識が低いように感じる。事務局側からの発信が少ないことも原因と考える。	不幸な事案を知らない職員が多い。情報の発信がないことが原因であるため、まずは発信する。時間外の講習ではなく、安全運転講習や接遇研修のように、個人ごとに管理された研修を継続的に実施する。
47	ハラスメントを訴える状況・人はひどく精神的苦痛を受けている。問題を先送りにすることなく、人権を守る必要がある。ハラスメントで助けや改善を求める側と対策に応じる側とで、事の重大さや時間の流れ方、考え方が異なり、信頼関係が重要になってくるが、構築ができていないまま進んでいるように感じる。	<ul style="list-style-type: none"> ・要綱を全職員に配布し、周知の徹底をする。 ・プライバシーを守りながら、どれぐらいハラスメント防止が機能しているか数値化する。 ・ハラスメントする人の人格改善の徹底、研修を行う。 ・ハラスメントは繰り返すものと心理を見据えて、管理（監視など）を徹底する。
48	職員不足のため、休暇を取りたい日に取れない。	人員を増やす
49	時間内に仕事が終わらない。	会議を効率良く行っていく。
50	添付書類のフロー図は初めて見た。今年度初めに、上司に相談したが、何の対策も取られず、今に至っている。上司に相談せず、人事課のハラスメント相談窓口を利用したら、何らかの対策は得られたのか。心の病にならない限り、対策はしてもらえないのか。1年に何度も泣いている職員の姿を見るのは異常である。	人事課のハラスメント相談窓口相談すると後の出世に響くのではと警戒する。最善は全く外部の方への相談窓口を設ける。（市としてはやりたくないと思うが）職員から直接外部の相談窓口へ電話で相談あるいはメールで相談できるようにする。

「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」意見募集結果【職員】

	意見（要約）	改善案（要約）
51	ハラスメント相談窓口が早期にうまく機能することを切に望む。	最悪は人事課のハラスメント相談窓口に相談したのに、もみ消されることである。それは絶対にあってはならない。もみ消さないことを明文化した方が良い（第7条第2項不利益を被らないに該当するのか。）。
52	相談したことが直接相手に分からないようにしてほしい。直接相手に伝わらないようにしてほしいが、相手に全く伝わらないようなら相談しても無駄なように感じる。職場の雰囲気は変わらないまま改善されると良い。	他の場所で相談・話し合いができるようにしてほしい。
53	会議が定時に終わらず、終業を伝えても「そんな終わり方していいの。」と帰らせてもらえなかったり、事前に遅くなることや残業手当の話もない。また会議中の上司の離席も多く、非常に効率が悪くなっている。	<ul style="list-style-type: none"> ・第三者の人事配置をし、上司によるハラスメントを防ぐ。 ・第三者の人事配置をし、いつでも相談できるようにする。 ・第三者には上司と同等の立場、もしくは上司等を人事評価できる立場のものとする。 ・部下が上司を評価する制度を早急に導入する。
54	能力の正当な評価をしてもらえず、否定されることも多い。上司が専門知識を得ているか疑問に感じる場面が多くある。	
55	立場が悪くなると対応を押し付けられることがある。	
56	体調を崩していても声をかけてもらえず、無理を強いられることもあった（3～4日程）。	
57	上司が直接声をかけることはなく、次席職員が伺うことが多く、対応がおかしい。	
58	急な提出物があり、期限にゆとりが無い。	期日より早めに提示する。前日に渡されても困る。
59	人員不足で休みが取りづらい。	人の配置があると良い。
60	コロナに対する対応が甘い。	全員もっと衛生管理を徹底する。手洗い、うがい、消毒、風邪症状のある人の出勤自粛等を行う。

「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」意見募集結果【職員】

	意見（要約）	改善案（要約）
61	報・連・相をしっかりとしてほしい。大きく物事が変わる際には、情報量の違いが無いようにしてほしい。	—
62	市民の前で専門性や人格を否定されることがあり、不当だと伝えたが、更に非難された。上司の人格や考えの改善は非常に困難であると思う。上司に相應しくない者は降格すべきである。	ハラスメントの防止要綱はひとつひとつの問題に関して細かく対応策や処罰等を掲示し、周知すべきである。
63	問題が起きた時に主観的であったり、嘘をついたりしている。ハラスメントを防止していくためには、まず上司の人格や職に関する考え方自体を考え直し改善していかなければならないと感じる。	
64	就労の時間延長を奉仕だと考えている。また、休憩時間に事務仕事や作業をさせられることも多々ある。上の立場の方々がきちんと労働基準法を学び、働く者の人権や生活、精神衛生を守ってほしい。	
65	威圧的な態度や、人格否定など、現在でも同じ状況が起きている。管理職としての能力を有していない上司が、ハラスメント研修後もハラスメントを行っている。相談しても、長期間放置され、何も変わらない。ハラスメントの問題解決が当事者間の問題ではなく、職場の環境を改善しないといつまでもハラスメントは無くならない。	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者に、職場の特殊性お考え、外部の者を特別相談員として置く。 ・職場に特化した相談日を設ける。 ・特別相談員を含む第三者によるパトロールを実施し、改善命令を出せる体制にする。 ・会議の内容や問題点は必ず市長まで報告する（人任せ、隠蔽しない）。
66	個人同士の相性、生理的な嫌悪、認識のずれのほか、ハラスメントの行為者もまたハラスメントを受けている可能性もある。仕事のプレッシャーから自分自身を守るために攻撃性が増す場合、色々な要因があり難しいと思うが、当事者同士の問題としてだけではなく組織の問題点を洗い出す機会として捉え、事態の深刻化を防ぐ仕組みを作してほしい。	—
67	ハラスメントの根絶というのは、深刻化させないということである。ハラスメントの行為者も、組織の一員として守ってほしい。悲劇を起こさないためにも、行為者とされた側、なりそうな側も相談できるような体制を整えて欲しい。研修のほかに、個別の事案として行為者になりそうな側も相談する機会があれば、アドバイスを受け状況が緩和することがある。	—
68	—	相談等受付票のハラスメントの内容項目に「なぜ、その言動をハラスメントと考えるか」を加える。
69	—	フロー図の「被害者」を「行為を受けた職員」に、「加害者」を「行為者」「関係者」とし、最悪の事態（加害者・処分）を防ぐためのフロー図と位置付ける。
70	—	ハラスメント対応委員会には、専門のアドバイザーを加え、客観性・専門性を担保する。

「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」意見募集結果【職員】

	意見（要約）	改善案（要約）
71	—	ハラスメント相談窓口の人事課職員が、組織内で面識のある相談者の感情を受け止めることになるので、人事課職員の負担がかなり大きく、何らかのフォローが必要だと思う。
72	要綱の規定する範囲が限定的である（第1条趣旨）。	職員は、市長以下全ての職員を対象とし、カスタマーハラスメントなど職務上接する市民や職員以外の関係者も含め規定する。
73	ハラスメントの定義が限定的である。嫌がらせという表現では、悪意がある行為に限定させるのではないか（第2条第4号ハラスメント定義）。	悪意の有無に関わらず、正当な理由なく職場環境を悪化させる言動を対象とするよう規定する。
74	ハラスメント対応委員会の指導・助言対象が関係者のみに限定されているのではないか（第9条及び9条第2項）。	ハラスメント対応委員会は調査結果及び関係者に行った指導・助言内容を人事課にも報告し、人事課はその報告を人事異動や職員配置に適切に反映するよう努める。
75	所属長にのみハラスメントの解決の責務を負わせているのではないか（第4条）。	所属長をはじめ人事課等必要な部署と連携して解決にあたる。または、人事課が主導的立場で解決にあたる。
76	研修は努力義務で良いか（第5条）。	人事課に研修計画の策定を義務付ける。また、調査結果及び処分内容を公表する。これらにより、周知し、抑止効果を発揮することができるのではないか。
77	相談対応者は職員以外にすべきである。最も重要な部分は、第6条 ハラスメント相談窓口の設置である。いかに被害者が相談に来れるようハードルを下げるか、「相談することを躊躇うとしたら、その理由は何か」丁寧に議論する必要がある。「相談したいけど知られたくない」という相反する感情を被害者が抱えているため、プロのカウンセラーの力が必要となる。	<ul style="list-style-type: none"> ・第6条第2項について、「相談等に対応する職員は、」を「相談等に対応する者は、」と改め、「人事課職員又は」を削る。 ・第13条について、処分の対象が「ハラスメントを行った職員」と規定されているが、当該部署の管理職の責任について明記する必要がある。