

## 第5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3月29日（月曜日）午後1時30分～
- 場所：市役所本庁舎4階404会議室
- 議題：（1）小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（案）について

### あいさつ

○リーダーから

- ・事務局で要綱案を作成した。今回で5回目の検討会議となる。検討を重ねてきたが、先に進めることも大事である。
- ・退職や人事異動で、職場の雰囲気も変わる。ハラスメント等に関する情報があれば是非聞かせてほしい。

（※◇構成員、☆アドバイザー、◆事務局）

### 議題（1）小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（案）について

- ◇内部相談窓口について、職員組合は市とは別の組織であり、この制度とは別に職員の相談に対応したいので、内部相談窓口には入れないでほしい。要綱に職員組合と明記すると、職員組合にも相談しにくくなるのではないか。
- ◇この制度の中にないとすると、職員組合への相談があったときにどのように対処するのか。
- ◇人事課に相談が必要な場合は、相談者に対し、人事課に相談するよう助言する。
- ◇内部相談窓口で職員組合の推薦する職員が入ったとしても、組合活動とは別ではないか。
- ◇職員組合もハラスメント相談に関わりたいとのことだったと思うが、考えが変わったのか。
- ◇職員組合との明記があることに抵抗がある。その他市長が必要と認める職員のところ、組合員が入るのは良いと思う。
- ◇前回までの会議では、当初職員組合としても係わりたいとの意見で、その後、別の組織でとの意見になったが、対応委員会では職員組合として

も係わっていきたいとのことであった。対応委員会も別の組織だから関わらないとの考えになったのか。

◇多様な意見を取り入れるため、組合員が委員等に入ると、相談員として別組織である職員組合が入るのは別である。

◇職員組合と要綱に明記しなければ良いのではないか。

◇その他市長が必要と認める職員について、誰を想定しているのか。

◇前回の会議では、人権や男女共同参画を担当する部署を想定していた。

◇該当部署も実際は、相談を外部委託しておりノウハウがなく、また人員も少なく難しい面がある。

◇どの部署もノウハウがある訳ではない。人事課の職員も人事課に配属されるまでは未経験であるので、相談員として能力育成をしないと難しいのではないか。相談員に対する能力育成の明記の意見があり、本来ならば要綱にきちんと記載すべきである。

◇各課または各フロアに所属長以外に1名等、内部相談員を配置してはどうか。

◇そもそも各所属長が安全衛生推進員として相談を受ける体制になっており、同じになってしまう。相談員を拡充する方向で、具体的な相談員については、他市の状況も参考に、事務局でもう一度調整してほしい。

◇すべてを市長に報告とあるが、中程度以上の相談は、すべて市長に報告するということか。

◆より風通しの良い体制とすることが、今後、ハラスメント対策をする上で大切であると考え、相談のあったものは、軽微なものも含めてすべて市長に報告する。

◇相談員だけで処理をすると、この判断で良かったのか難しい部分もあるため、相談会議で、判断しつつ、市長まですべての相談を報告するのだと思う。

☆各課に内部相談員を置くと、人数が多くなり、相談員によりスキルに大きな差が出来て、相談業務に支障がでる可能性がある。

☆教育とフォローについても大事になってくる。定期的を実施することをフローにも明記してはどうか。

☆改善・再発防止についても、フローには明記されているが、要綱には明記していない。指針等に明記することかもしれないが、問題が発生したときには、大きく注目されるので、明記すると良い。

- ◇ハラスメント相談会議の中で、相手に処分を求める場合は事実確認とあるが、相談者の相手方への処分の要求内容を判断材料にはしない方が良い。ハラスメントの分類の目安のところの、相手に処分を希望するところも同様である。
- ◇懲戒審査委員会からの矢印の記載内容が不正確である。
- ◆不正確であるので、記載を修正したい。
- ☆どの程度の時間をかけて進めていくのか目安があると良い。迅速かつ効果的な動きが行えると良い。
- ◆ハラスメント相談会議の開催頻度も気になるが、ヒアリングでどうしても時間がかかってしまうのが現状である。
- ◇相談をしてその結果が、数カ月ないのは、おかしいと思う。
- ◇ハラスメント相談会議から、加害職員等に注意と記載があるので、対応委員会に依頼する事案も、その前に一定の範囲で注意することは可能であると思う。
- ◇前回までの会議で、職場で議論することが大事との意見もあったが、相談体制だけでなく、推進体制をつくることも必要である。
- ◇相談の程度によって、早く回答できるものとそうでないものがあり、深刻な事案については、ヒアリングを行ってしっかり対応するというフローであると思う。
- ◇推進体制の部分で何か補強した部分があれば教えてほしい。
- ◆アンケートの中でも相談員のスキルや対応に関して意見があったが、相談員個人の資質に頼らないように相談会議を設けたことは、推進体制の強化の大きな部分であると思う。
- ◇相談に行く以前に、所属ごとでハラスメントを無くそうという意識が浸透することが、本当の意味でのハラスメントの撲滅に繋がると思うので、推進体制についても考えてほしい。
- ☆加害職員の側もメンタルを病んでいたり、職場の状況等の要因もあるので、加害職員へのフォローも必要である。
- ◇必ずしも、相談があっても処分されるわけではないので、会議の中で十分審議して決められると思う。
- ☆相談窓口で、医療現場でのインシデント報告のような、チェックシートを用いて、ハラスメントの程度が簡潔に決まるようにすると良い。相談をしたからといってすべてが罰せられるものではないので、ハラスメ

ト対策を推進するためにも、相談を増やしていき、その中で深刻な事案についてはしっかり動ける体制にすることが大事である。

◇このフローでみると、相談内容により色分けがされて、深刻な事態に繋がる事案については、丁寧に対応していくことになる。そうではないものは、それぞれの段階で対応していく。中には、ハラスメントではないという事案もあり、報告や助言といった対応となる。

◇要綱に記載するかは別だが、ハラスメント自体の件数を減らすことが目的であると思うが、一方で相談窓口を増やすことにより相談件数が増えていくと思う。その中で、ハラスメント防止の推進の成果については、どのように考えているか。

◆ハラスメントを根絶するには、予防と対策の両輪が重要で、相談件数を成果の指標にすることは難しい。職員アンケートは一つの有効な手段であると思う。

◇相談窓口を拡大するのは、相談件数を増やしたいためである。相談をして根本から解決をしていきたい。最初は相談件数が増えて、徐々に減っていくのではないか。アンケートの件数を減らすために、相談件数を減らすようなことはあってはいけない。

☆ハラスメントに関して、どのような研修を行っているか。

◆年1回、昇格者及び一定年数経過の課長及び係長と受講希望職員を対象に、外部講師により講義形式で研修を行っており、今後は、若手職員にも広げていく考えで、最終的には手法を検討し、全職員に広げていきたい。その他に人権研修も行っている。

☆春日井の企業では、外部講師が、月1回、15分の講義や資料を見て、一つずつ職場で検討することを、全12回で1年行っていると聞いている。演習という形で、フィードバックや振り返りができ、有効であると思う。継続して行うことが大事である。

◇年1回や数年毎では、なかなか定着していかない。議会で内部講師も養成しながら、DVDやオンライン等も検討していくと答弁している。

◇相談会議から市長に全ての相談を報告とあるが、要綱に記載はあるか。

◆記載がないので、記載について検討したい。

◇要綱案を一度確認してもらって、意見があれば事務局まで伝えてほしい。先ほどの推進体制の意見について、要綱では、推進体制としては、研修の実施を義務にしたり、プライバシーの保護や不利益な取扱いの禁止を

きちんと明記して強化されている。きちんと明記しないと相談する職員は不安なので、良いと思う。また、要綱を作って終わりではなく、職員に十分周知していかないといけない。

◇相談員について、頼まれた相談員が、そのことが原因で、メンタルの問題につながることはないように、いかにフォローアップをしていくのかも大事である。

◇フローの下に記載の安全衛生委員会への報告事案も相談会議で扱っていければと思う。各事業場にもその旨伝えていくと良い。

◇安全衛生推進員の職場巡視のチェック項目にハラスメントに関する記載がない。

◇チェック項目の変更が必要なのであれば、変更していく必要がある。