

第6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4月23日（金曜日）午後3時30分～
- 場所：市役所本庁舎4階404会議室
- 議題：（1）職場におけるハラスメントの防止等に関する指針について

あいさつ

○リーダーから

- ・今回で6回目の検討会議となる。新型コロナウイルス感染症の感染者も増加しており、その対応や、また、年度も替わり、構成員も仕事が忙しいと思う。
- ・人事異動で、人が代わり職場の雰囲気も変わっていると思う。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）

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照会について

- ◇昨年度、行政改革課で業務改善の取組みを行った。人事課も対象となっており、外部の専門家にも入ってもらい、改善の方向性について取りまとめを行った。その中で、専門的な知識を持たない職員がハラスメント業務を行うことに対し、専門的な知識を持つ事業者に業務を委託化してはどうかとの報告があった。
- ◆事務局としても一度、委託化について検討していきたいと思う。
- ◇委託により業務の負担が軽減するが、ハラスメント相談業務のうち、委託の範囲や、情報の取り扱いについては、検討する必要がある。
- ◇今までの本特別チームの検討の流れとしては、人事課のみで相談を受けていたものを、他課や外部にも相談窓口を設けることで話しを進めてきたが、そうではないということか。
- ◇ハラスメント業務は非常に大切に、しっかり取り組んでいかなければならない中で、現状の体制では上手く取り組めるのか不安がある。ハラスメント業務について、専門的な判断のできるところにまかせて、当然、人事課が関与する部分もあるが、上手く取り組める体制とすることが大事である。
- ☆委託について、民間企業でいくつか関与しているが薦めている。担当者

が疲弊してしまうからである。自分自身も2人抱えたら大変だった。品質保証がないので、実績のあるところを選択すると良いと思う。委託化を検討することは良いことであると思う。

◇もう少し、事務局としても早く提案をもらえると良かった。どこまで委託化できるのか、事務局で検討してほしい。内容によって、防止要綱の内容も変わると思う。

◇人事課の相談業務をすべて委託化するということか。相談のニーズは多様で人事課に相談したいというニーズもあると思う。まったく人事課の相談機能を無くすことはいけないと思う。

◇人事課の相談機能が全くなくなることはない。それは各所属でも同様で、所属長や人事課に相談できないというようなルールはできないと思う。

議題（1）職場におけるハラスメントの防止等に関する指針について

☆迅速な対応について、外部にすべて委託するにしても、対応が遅れる可能性はあると思う。行為者に改善を促すような、事実があったことを通知する制度を取り入れると良いと思う。すべての相談を調査するという間違った方向にいかないようにしてほしい。

☆誹謗・中傷については、意見の分かれるところであると思うが、指針のどの部分に入れる予定か。

◆ハラスメントの基本事項の中の類型のところに記載していくことになるのではないかと思う。

◇指針については、似たものとして、防止ガイドがある。それを基に作成するのか、これまで会議の中で話しのあった芦屋市や、人事院の例などを参考にするのかどのように考えているか。

◆芦屋市の事例を参考に作成していきたいと考えている。

◇リーフレットなどは机の上に置いていたり、かなり活用されていると思う。今あるものも生かしつつ、他市の良いところも取り入れる形が良いと思う。

◆リーフレット等については、そのような形で一定の効果はあると思うので残していても良いと思う。指針については、今までないものになるので、先行事例も参考に作成していきたい。

◇今は防止ガイドがもとになっているが、指針を作成するにあたり、もう少し色々なものを加味して作成するということだと思う。防止ガイドは

作成から時間も経っており、現状とずれている部分もあると思うので、先行事例を参考に作成する。特にセクハラについては、民間より広くとらえられていると思う。

◇強いメッセージとして発信する必要がある、一番大事なことであると思う。指針をどのように周知していくのかを含めて検討していく必要がある。

◇冊子を作って終わりではなく、昨年度の中央安全衛生委員会の折に、消防事業場でハラスメント宣言をしたとのことであった。また、強化月間等の取組み等も通して発信していくと良い。

◇研修の記載があるが、現在のハラスメントに関する研修の状況を聞きたい。

◆今年度入ってからは、管理職を対象に労働安全衛生の観点から研修を行っている。今後は、管理監督者に限らず実施すべきとの意見があることから、全職員に対して実施していかなければならない。ただ、対象者が多くなるので、集合研修は難しくなる。オンライン研修等にシフトしていく必要がある。現行は、新任もしくは一定経験年数の課長職や係長職を対象に集合研修を実施している。

◇研修について、何か案等あれば次回以降でも結構なので、聞かせてほしい。

☆講義形式のみの研修では意味がない。継続して同じことが学べるのが大事である。オンライン研修で、見なくても良いではいけないので工夫が必要である。

◇一度の研修で身につけることは、難しいと思うので、継続的な研修は必要であると思う。

☆芦屋市を参考にとあったが、どの点が参考になるか。

◆芦屋市については、先進的な取組みとして照会されており、参考にできる部分があると考えている。

◇指針の作成にあたり、職員の意見を聞く場は考えているか。

◆広く意見を聞く場は必要である。職員向けのパブリックコメントのようなものも検討している。

◇防止要綱の際に、パブコメを実施するとのことであった。指針についても、同様にある程度の案がまとまった段階で、職員版のパブコメを実施することになると思う。職員の意見については、要綱の時に職員に聴取

- しているので、あわせてその対応もまとめていかないといけないと思う。
- ◇指針には具体例を入れてほしい。具定例があることで、職員の行動の抑止力になる。また、メッセージ性も必要である。
 - ◇現在は、講義形式の研修だが、所属長は相談を受ける可能性があるため、相談員研修までいかななくても、相談対応について事例を用いた研修があると良いと思う。
 - ◇個人のプライバシーは守られなければいけないが、相談件数や、解決の件数など、ある程度開示していくことで、職員に対して、相談すれば解決できると信頼が出来て、相談のきっかけになるのではないかと思う。
 - ◇件数については、公表している自治体もあるので、良い案であると思う。
 - ◇要綱について、いかなる不利益も受けないところが大事であると考えており、安心して相談できる体制に不可欠であると思う。内部相談員に相談した事項は、すべて相談会議に報告することになっているが、本人が望まない場合に配慮した制度のほうが良いと思う。
 - ◇以前この会議で、すべて報告するのであれば要綱に明記すべきとの意見があったため、このような記載となっていると思われる。
 - ◇報告しないことを可とすると、相談員の負担は大きくなると思う。
- ☆人事課に知ってほしいというような相談の場合は、個人が特定されない形で報告をすれば良いと思う。