

<指針事前意見>

	意見等	回答
1	19ページ②結果報告、「ハラスメントの申出及び相談に関して具体的にといった対応などについては、相談者に対して適切に説明する。」について、相談窓口（外部）に匿名で相談があった場合、その対応結果については、本人にどのような形でフィードバックが行われるか。	匿名の相談者については、相談者の把握ができないため、本人に説明できない。匿名の相談等は現在も受け付けているが、事実確認や再発防止策を実施する中で、問題もあることから、相談者に説明していきたい。
2	最終ページのハラスメント相談及び対応フローについて、相談窓口（外部）ではなく、内部相談（上司など）についてもフロー上で明示してもいいのではないか（文中にも内部相談対応の記述がある。20ページ⑤相談窓口に関すること、22ページ～）	ご指摘のとおり修正した。
3	22ページ相談内容を相談窓口へ報告について、外部の相談窓口に報告するイメージか。そうだとすると、外部への相談窓口に相談しづらいため、上司に相談していた本人の意向と矛盾する場合があるのではないか。	管理監督者として相談を受け、必要な助言等を行うが、専門的知識を有する外部の相談窓口に報告することにより、より適切な対応ができるため、相談者に確認のうえ、管理監督者が相談窓口へ報告する記載とした。
4	19ページハラスメント対応委員会について、同委員会は、相談窓口からの報告に基づき開催されるところのことだが、様々な報告レベルがあると思われるが、レベルに応じた運用は予定されているか（例えば、相談窓口からレベル分けして方向をしてもらい、緊急性や重大なレベルの報告については随時、それ以外については定期的に開催など）	相談窓口にてハラスメントの調査・判断まで行う。相談窓口にてハラスメントと判断された事案については、当然、速やかにハラスメント対応委員会を開催する。その他の事案についても事案に応じ随時開催する。
5	加害者に対する聞き取りについて、相談窓口では相談者本人からの申告をもとに相談報告書が作成されると思うが、それを受けて、加害者に対する聞き取りを行う場合に、その加害者に対する聞き取りは誰が行うのか（ハラスメント対策委員会？人事課？各部署の上司？）	ハラスメントの事案に関する加害者への聞き取りは、ハラスメントの判断を行う相談窓口が行う。

<指針事前意見>

	意見等	回答
6	8 ページ不妊治療当（2箇所）について、「当」⇒「等」か。	ご指摘の通り修正した。
7	指針の19ページ、最終ページのフロー図より、相談窓口は外部委託のみという理解で良いか。他方、2 ページには管理監督者が相談を受け、必要な調査を行うとあり、21ページ以降には管理監督者向けの相談対応マニュアルも載っているが、どちらが正しいのか。	2ページの記載については、削除する。相談対応マニュアルについては、外部に相談窓口を設けるが、そのことで、相談者から管理監督者や人事課への相談を拒むものではなく、相談対応も想定されるため記載している。
8	人事課の相談窓口をなくすということか。22ページにある管理監督者が報告するという「相談窓口」とは何を指すのか。	人事課については、回答7のとおり。22ページにある相談窓口は外部に設ける相談窓口を指す。
9	外部委託の場合、相談者の相談内容はすべて市に報告されるのか。相談を受ける者は守秘義務を負うのか。守秘義務を負う場合、市に報告することとの関係はどのように整理されているのか。	ハラスメントに関する相談のうち、相談者本人より報告希望があった事案について、相談窓口より相談内容の報告がある。その他の事案についても件数の報告を受ける。
10	最終ページのフロー図によれば、ハラスメントの判定を要する事案について聞き取り調査、（ハラスメントの）有無の判定まで委託し、ハラスメント対応委員会では指導・助言等をするとなっている。前記のとおり2ページには管理監督者が調査を行うとあり、21ページ以降には調査方法に関する記載もあるが、どちらが正しいのか。	2ページの記載については、削除する。 21ページ以降の相談対応マニュアルについては、相談者から管理監督者に相談された場合の対応として記載しているが、ハラスメントの判断を行う聞き取り調査は想定していない。
11	外部の相談窓口を設けることは有益と考えるが、これは内部には相談しづらい職員のためのオプションと理解していた。	前回の会議で構成員より意見があり、検討した結果、人事異動で担当者が替わったり、専門的な知識を持たない職員では、相談担当者によりスキルにばらつきがあり、適切に対応できない恐れがあるため、専門的な知識を持つ外部の相談窓口を設けるものとした。ただし、そのことで、相談者から管理監督者や人事課への相談を拒むものではない。

<指針事前意見>

	意見等	回答
12	窓口を外部窓口のみに絞るというのであれば、反対の立場である。内部窓口においては、事情がわかっている職員が対応するため、迅速な対応が期待できる。外部窓口のみとした場合、情報共有のやり方次第ではあるが、ハラスメントに関して市に集約される情報が減り／偏り、市が早い段階で適切な対応をすることへの妨げとならないか。	窓口を外部窓口のみに絞るものではない。これまでも同様だが、匿名の相談の場合に対応が限られてくるため、相談窓口でも相談者に対し、その点を十分に説明していく。
13	外部委託は相談業務にとどめ、調査・判定は内部で行うべきではないか。 ハラスメントの判定は非常に難しいものとするが、信頼に足る委託業者があるのか。どのような専門家が判定するのか。判定まで委託する場合、市は業者の判定に事実上拘束されることになると思われるので、この点は重要である。	人事異動で担当者が替わったり、専門的な知識を持たない職員では、相談者によりスキルにばらつきがあり、適切に対応できない恐れがあるため、専門的な知識を持つ外部の相談窓口を設けるものである。 相談窓口の委託先については、プロポーザル等適切な手順を踏んで選定していきたい。
14	業者による調査が不十分であったり、他の人・過去にさかのぼって調査することが必要になるケースが想定され、結局市でも調査を行うことになるのではないか。	ハラスメントの判断のための調査は、外部に相談窓口を設けて行うため、その報告結果に対して、原則、市が追加で調査をすることは考えていない。
15	全体的に、字体の大きさや字体の変更、表や図案化を利用して読みやすくした方が良いと思う。	読みやすく工夫していきたい。
16	21～23ページの「ハラスメント相談への対応」については、対象者が管理者向けと感じたので『管理監督者向けハラスメント相談対応マニュアル』として別冊にしてもいいかなと思う。全職員向けならこのままでもいいと思う。	21ページのはじめにも記載しているが、各職員がハラスメントに関して相談を受けた場合の参考としてほしい。

<指針事前意見>

	意見等	回答
17	17ページ下段の「また、来庁者等による迷惑行為……」については、行為者が一般市民になるので、今回の指針に適合していないように思う。	不当要求に関する事項のため削除した。
18	19ページ「3 相談体制」について、せっかく相談するチャンネルを増やしたので、人事課の相談窓口、産業医の相談窓口なども掲載してもいいかなと思う。	管理監督者、人事課（病院総務課）、産業医について記載した。
19	ハラスメント対応委員会の体制や役割を指針に追加しても良い。	体制について要綱に記載した。
20	参考資料として要綱や相談受付票の様式も合わせて載せても良い。	公表の際、あわせて掲載する。
21	盛り込みたい内容がたくさんあることはわかるが、ボリュームが多すぎて、何が言いたいのが伝わりにくくなっている。 『指針』としては、必要最小限に努め、『マニュアルor解説』的なものを別に作ってはどうか。『指針』の中に、例は不要である。	重要な部分を太字にするなど体裁を整え、読みやすくしていきたい。例については、ハラスメントについて正しく理解してもらうため必要と考える。
22	もう少し読みやすい文章にした方がよい。「職員」とされているが、だれを指しているのかわからない部分がある。など、「誰の、何」が読み取りにくい印象を持った。「ハラスメントを受けている職員」や「周囲の職員」など、どの「職員」かわかりやすく表現する必要がある。	ご指摘のとおり分かりやすく修正したい。
23	5ページの1行目「職員の勤務状況が不快なものと・・・」とあり、9ページの下から3行目の「職員の勤務環境が不快なる・・・」となっている。「勤務環境」と表現を統一したほうがよい。	ご指摘のとおり修正した。

<指針事前意見>

	意見等	回答
24	厚生労働省の「職場におけるハラスメント関係指針」では、「事後の迅速かつ適切な対応」が必要とされている。 19ページ 3相談体制 (2) 問題の解決の部分などに、「事実確認を迅速かつ正確に行い」という表現を追加してはどうか。	ご指摘を踏まえ、「迅速かつ効果的に対応するため」に変更した。
25	2ページ「管理監督者」を「所属長」とした方が分かりやすいのではないか。	係長職以上の職の者を管理監督者と定義している。管理監督者の定義を追加した。
26	文章の言い回しや結びを統一する。 例) 3ページ 職員の責務 (1) 快適な職場環境づくりに取り組むこと (2) 個人の尊厳を守ること (3) 一部の職員の問題にしないこと (4) 職場内のハラスメントを放置しないこと	ご指摘のとおりできるかぎり統一する。
27	4ページ パワハラ の定義について、上司から部下以外にもパワハラとなる旨、わかりやすく記載できないか。	例示のところで記載した。
28	18ページ 研修の取組事項で、小牧市の事例などをモデルケースとした研修なども加えた方が良い。相談体制について上司や人事課に対する相談もあり、そのあたりの内容も記載した方が良い。	ご指摘のとおり修正した。
29	フロー図 人事課や上司もあることを明記した方が良い。また、その相談についてもどのような流れになるか記載が必要ではないか。	ご指摘のとおり修正した。

<指針事前意見>

	意見等	回答
30	全体的に 内容は別として、約30ページあり、もう少し読みやすいようイラストを入れたり重要な部分を太字にするなど、体裁を整える必要がある。	ご指摘のとおり修正していきたい。
31	今回、第三者委員会からパワハラと認定された事象を対象に含む点を、明確したほうが良いと感じた。例えば「精神的な攻撃」については、声量や言葉の内容に問題なくとも、言動の態度、雰囲気など通じて、威圧感や疎外感を与えられ思考えられる。また、特定の職員とその他の職員とで態度を変えることで、まるで自分が言われているかのように感じてしまう場合もあるのではないか。→例えば、信頼関係が構築されていない状況下で、上司が部下に指導をする際、無感情に繰り返し同じ言動を行うこと（何度言ったらわかるの、等発言）や、特定の職員に対してだけ差別的に行うもの（他の職員に対してはそのような言動をしない）	ご指摘をもとに、修正した（大声の削除、差別的な扱いの追記）。

<指針事前意見>

	意見等	回答
32	問題行動がパワハラを正当化しないことを明確化すべきだと感じた。例えば、6ページ6行目の「なお、部下などの職務遂行に関して指導を受ける側の立場の職員も、パワー・ハラスメントを招かないよう、コミュニケーションを適切にとり、職員としての自覚に欠ける言動をしないよう努める必要がある。」のニュアンスや、7ページ6行目の、「該当しないと考えられる例」として、 ・遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意しても改善されない職員に対して一定程度強く注意すること。 ・業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った職員に対して、一定程度強く注意すること。 →この行動や言動は、職員の行動に問題があるからと、暴行や人格を否定する「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」指導が許容されるわけではないと思う。例えば、同僚を誹謗中傷した職員に対する叱責や、他部署から勤務態度、度重なるミスや期限を守らない、出社前の飲酒といった、明らかに職員の問題行動に対する叱責であっても、裁判ではパワハラと認められている例もあるようである。	5ページ下段及び例に、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワーハラスメントになり得る旨を記載した。

<指針事前意見>

	意見等	回答
33	パワハラ の定義に「優越的」を入れるべきではないと思う。例えば、指針案ではパワハラを定義づける「優越的」とは、「抵抗又は拒絶することができない関係など」としている。しかし、「抵抗又は拒絶することができない関係」とは、大きな力関係の差を必要とする定義であり、単なる同僚同士の場合にはもちろん、場合によっては上司と部下の関係であってもパワハラが除外される危険性があると思う。職員がパワハラを訴えた際「抵抗または拒絶できない関係ではない」「その蓋然性は高くない」からパワハラには当たらない、との言い訳や反論を許すことになりかねないと思う。 →賛否両論あると思うが、業務上必要かつ相当な範囲を超え職員の就業環境を害する行為は、優越的関係の有無にかかわらず防止すべき事柄だと考えられるため「優越性」という文字は、指針にふさわしくないと感じた。	人事院規則に、パワハラ の定義で職務に関する優越的な関係を背景に行われるものとの記載があるため、記載としてる。ご意見にあるように、業務上必要かつ相当な範囲を超え職員の就業環境を害する行為は、優越的関係の有無にかかわらず防止すべき事柄であると考えるが、定義として人事院規則に即した記載とした。