

意見募集結果【構成員】

	意見	改善案	意見等に対する特別チームの考え方
1	ハラスメントの定義について、ハラスメントの順序を入れ替えた方が良いのではないか。	ハラスメントの順序を、パワハラ、セクハラの順に入れ替える。	パワハラ、セクハラの順とする。
2	定義を見直してはどうか。	人事院規則に準じた定義とする。	人事院規則に準じた定義とする。
3	3つのハラスメント以外についても定める必要がないか。	「その他嫌がらせ」で良いのか要検討。その他のハラスメントで定めたほうが良いのではないか。	その他のハラスメントとして定義を記載するとともに、指針にはより具体的な内容を記載する。
4	所属長の責務以外にも定めた方が良いのではないか。	市長、管理監督者、職員のそれぞれの責務について定める。	要綱に管理監督者、職員のそれぞれの責務について記載するとともに、指針には市長をはじめ各々の責務についてより具体的に記載する。
5	指針を作っていくということであれば、指針に関する記載を加えた方が良いのではないか。	ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定める等内容を加える。	要綱に指針の制定について記載する。
6	相談員等の体制充実を図る必要は無いか。	充実を図る（外部相談員、組合役員、その他の部署の職員なども加える。安全衛生推進員、人権やDV、男女共同、外部委員等）。人事以外にも相談員を広げる場合、月に1回（仮）相談員連絡会議を開き、相談の調整等を行うようにすると良いのではないか。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。なお、各部署の管理監督者や人事課に相談があったときの取り扱いについて、改めて要綱、指針で定めた。また外部機関により示されたハラスメントに対する対応等について、全庁的に共有し再発を防ぐため、ハラスメント対応委員会を設置し、適時審議することとする。
7	プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止を明記する必要がある。	それぞれ条立で記載する。	それぞれ記載する。
8	相談受付表が、単にメモのような様式になっており、内容を確認することが難しい。様式を変更すべきではないか。	相談票の様式を改正する。結果なども書けるようにしてはどうか。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、あわせて、各部署の管理監督職や人事課に相談があったときの相談受付の様式について改める。
9	ハラスメント対応委員会のメンバー構成は人数も含めて適切であるか。懲戒審査会と同じような構成であり、そもそも目的はどうあるべきか確認が必要でないか。	他市の状況も含めて一度調査する。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとしたことから、対応委員会の位置づけについても変更する。対応委員会では外部機関より示されたハラスメントに対する対応等について全庁的に共有し再発防止策を講ずることとし、メンバー構成についても改める。
10	第6条第3項で匿名での記録を求められることができるようになっているが匿名を認める必要があるか。	匿名の記録は、ハラスメントの実質的な改善につながりにくいことから要綱に明記する必要があるのだろうか。相談員を拡充し、しっかりと対応をしていく考えであればあえて明記をする必要は無いのではないか。	要綱については匿名の記載は削除するが、匿名については受け付ける。（外部機関で受け付けし、ハラスメントの判定及び対策を個人情報に注意しながら市へ報告予定）
11	第3条第3項の公平委員会に関する規定は記載する必要があるか。	文書法規に確認する。	要綱からは削除する。ただし、第三者機関として相談している旨周知するため、フロー図や指針の中で記載する。
12	要綱第5条において、全ての職員に対して研修が義務付けられているにもかかわらず、現状では係長以上の職員にとどまっている。	すみやかに全職員に研修を実施するとともに、1回受講したら終わりではなく、継続して実施する。	全職員への研修を努力義務から義務に変更するとともに、指針において、講義型以外の研修などについても記載をする。
13	ハラスメント相談窓口が人事課にあるため、気軽に相談できない。また、相談窓口のハラスメント相談に対するスキルの限界がある。	庁外の職員も含め、誰もが安心して気軽に相談窓口が利用できるよう、休日や時間外にも対応するとともに、外部のハラスメントに関する専門的スキルを有する窓口を設置し、必要に応じて人事課とも連携し事態の解決を図ることのできる体制を構築する。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、休日や時間外にも相談できるようにする。
14	ハラスメント対応委員会の構成が特別職・管理職に限られており、公平公正な調査・審議が行われるのか不安である。	対応委員会に管理職以外の職員代表や外部人材を入れ、公平公正な委員会であることを職員に対して周知する。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
15	ハラスメント相談窓口から対応委員会への処理の流れが曖昧である。	相談窓口から対応委員会への流れを明確にし、本来、対応委員会では処理しなければならない案件がうやむやにされることがないようにする。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとしたことから、対応委員会の位置づけについても変更する。対応委員会では外部機関より示されたハラスメントに対する対応等について全庁的に共有し再発防止策を講ずることとし、その流れをフロー図にて示した。
16	現在の要綱第8条に委員会の設置とある。委員は、職員で構成されている。女性の管理職が含まれており、セクハラやマタハラに対してはよいと思われるが、上位の職員ばかりではパワハラに対してうまく機能するのかが疑問である。	委員会の設置はよいが、場合によっては外部の専門知識のある方を含めた、条例の制定による附属機関としての審議会等の設置もあわせて行う。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとしたことから、対応委員会の位置づけについても変更する。対応委員会では外部機関より示されたハラスメントに対する対応等について全庁的に共有し再発防止策を講ずることとし、メンバー構成についても改める。
17	第2条第4号イのパワーハラスメントについて、上位の者からハラスメントを想定されていると思われるが、下位の者からも起こりうることを考えて見直しが必要だと思う。	福祉施設において「第三者委員」を設置する。（参考）小牧市児童福祉施設における苦情解決制度実施要綱）この第三者委員はOBの場合はあるが、外部の者である。	職務経験等職務上下位の者でも職務に関する優越的な関係にはなりうるため、そのような記載とし、指針で示すこととする。
18	第2条（4）各種ハラスメント定義を人事院規則の定義へ変更する。	第2条（4）イ 職員の人格もしくは尊厳を害し、勤務環境を害するウ 「介護」を追加する。	人事院規則に準じた定義とする。
19	第5条 研修等の「等」の具体的な内容を明記する。	第5条 定期的な周知、セルフチェック（東京都昭島市事例）を追加する。	セルフチェックについて、指針に明記する。
20	第6条 外部の相談機関を追加してはどうか。相談方法（対面・電話など）が不明である。	第6条 外部相談弁護士（名古屋市事例）を追加し、電話での相談を可とする。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、休日や時間外にも相談できるようにする。
21	要綱の第13条（処分）でハラスメントを行ったものに対して、更生プログラムに沿った特別研修等の受講も義務付けることを明記する。	—	相談者及び行為者へのアフターケアとして、指針に記載する。
22	第7条2項について、当事者だけでなく事情聴取した関係者も含めて個人情報やプライバシーの保護に留意する。	—	関係者も含め個人情報やプライバシーの保護について記載する。

意見募集結果【職員】

No.	意見（要約）	改善案（要約）	意見等に対する特別チームの考え方
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。	ハラスメントの定義を人事院規則に準じて改正する。
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。	—	第1条の趣旨について、意見も踏まえて改正する。「職員の心得」は「職員の責務」とし要綱及び指針で定める。
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。	ハラスメントは原則許されないものである。ハラスメントに関する職員研修等を充実させるとともに、どのような行動がハラスメントにあたるのか、指針を作成し周知する。また、フォローアップについてもあわせて指針に記載する。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、休日や時間外にも相談できるようにする。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとしたことから、対応委員会の位置づけについても変更する。対応委員会では外部機関より示されたハラスメントに対する対応等について全庁的に共有し再発防止策を講ずることとし、メンバー構成についても改める。
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。	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のは当然であるが、要綱・指針は解決するために定めることから、その記載はできない。ただし、第3者機関に対する相談については法で定められている手続きでもあり、フロー図や指針に記載し周知をしていく。
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。	—	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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の観点からもおかしいと思う。	—	ご意見の趣旨を踏まえ、記載を変更する。
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ー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。	ご意見の内容は、関係部署に伝える。
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。	ご意見の内容はセクシャルハラスメントに該当する。なお、定義を職場外における性的な言動も含むよう改正し、要綱に記載するとともに指針にはより具体的に示していく。
11	パワー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。	優位性には役職のみならず、知識や経験なども含まれる。なお、パワーハラスメントに関する定義は改正し、要綱に記載するとともに指針にはより具体的に示していく。
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。	ハラスメント相談の状況等について、公表していく。
13	—	人事課や委員会がパワーハラと認めなくても実際にパワーハラを受け、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。	メンタルヘルスを損ない病気休暇等を取得した職員には、健康相談を実施し、産業医も立会いの下、話を聞いている。なお、ハラスメントに対しては、厳正に対処する旨、要綱及び指針に記載する。
14	—	加害者への対処も公表すべきである。	ハラスメント相談の状況等について、公表していく。
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（加害者を鼻息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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、匿名による相談についても対応する。なお、プライバシーの保護や不利益取扱いの禁止を要綱・指針に明記する。
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。	—	プライバシーの保護や不利益取扱いの禁止を要綱に明記する。所属長への通報等の取組については、360度評価とあわせて検討していく。

意見募集結果【職員】

No.	意見（要約）	改善案（要約）	意見等に対する特別チームの考え方
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。	ハラスメントの研修について充実を図ることにより対応する。アンケートも含め意見募集等については、適宜実施していきたい。
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挙げるということは、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。	会計年度任用職員の勤務時間関係は、すでに人事課で対応済み。相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、アンケート等は今後も随時実施する。要綱や指針の見直しは随時行う。
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。	27年当時の関係については人事課で対応。相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。防止対策については、職員組合も含め協議しており、アンケートで意見聴取しながら検討をしている。なお、今後、パワコメ等も実施していく予定なので、意見等は改めて提出されたい。
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。	ハラスメント相談の流れについてはわかりやすいようフロー図で示す。また、相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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。	不当要求防止マニュアルにて対応している。
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。	要綱・指針については見直しを随時行うこととし、ハラスメント根絶に向けた取り組みを見直していく旨、指針に記載する。
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。	特別チームの会議資料及び要旨について職員へ公表している。
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な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。	ハラスメントの定義について改正し、要綱・指針で定めるとともに指針ではより具体的な内容を記載する。また、相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応する。
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、意見聴取し、要綱に反映させる。	芦屋市の要綱なども参考に、アドバイザーの意見も踏まえながら要綱・指針を作成する。
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。	特別チームの会議資料及び要旨について職員へ公表し、今後、パワコメも実施予定。意見聴取も実施しており、さらに今後はアンケートなども随時実施し、要綱・指針などを見直していく。
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。	—	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応する。ハラスメントの世代間ギャップ等は、指針の中で共有できるよう具体的に記載する。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応する。なお、人事評価に関しては、360度評価の意見もあることから引き続き人事課で検討する。
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。	ハラスメントについては、相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応する。また、アンケート等も適宜実施していく。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応する。
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。	指針において、具体的なハラスメントを例示する。相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応する。セルフチェックやアンケートを実施しその状況等に合わせて、取組等を見直すこととする。
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がないですまない。	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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、指針において研修の充実を図る旨記載する。異動や降格については人事制度であることから人事課で検討する。

意見募集結果【職員】

No.	意見（要約）	改善案（要約）	意見等に対する特別チームの考え方
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、ハラスメントが向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）。	ハラスメントに関する研修は全職員が受講し、ハラスメントの理解を深める。部下が上司を評価する制度については人事評価制度において検討していく。
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）。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、休日や時間外にも相談できるようにする。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。なお、対応内容については、当事者の個人情報でもあり、詳細の公表はできない。なお、当事者は自己情報の開示請求を行うことは可能である。
36	今回の要綱づくりで終わりではない。やっとな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。	労働安全衛生委員会での検証を妨げるものではないが、相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。ハラスメント防止に向けた取組は随時検証、見直しをする。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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。	ハラスメントに関する定義について改正する。また、どのような行動がハラスメントにあたるのか、指針に記載する。
39	相談について、匿名で記録できるだけでなく、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。	匿名の相談等もふくめて、相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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い方が良いかと思う。	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）	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、対応委員会の構成も変更する。
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、ネット書き込みも含め第2条に定義する。	カスタマーハラスメントについては不当要求で対応している。また、どのような行動がハラスメントにあたるのか、指針に記載する。
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。	—	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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。	—	その後のフォローアップについても指針に明記する。
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。	—	ご意見の趣旨を踏まえ、委員会の組織の記載を変更する。
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。	—	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。対応委員会についての構成員についても改める。
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。	研修を充実させるとともに、情報発信についてインターネット等も活用した。引き続きより良い周知方法を検討していく。
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、どれく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。 	要綱等、ハラスメントに関する周知方法については十分に検討する。研修を充実させ、職員にハラスメントについての知識を習得してもらう予定である。なお、セルフチェックなど実施するよう指針に記載する。
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	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。

意見募集結果【職員】

No.	意見（要約）	改善案（要約）	意見等に対する特別チームの考え方
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。	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。なお、メール等により、時間外や休日の対応も可能となる。
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。）。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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。 	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
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。	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
59	人員不足で休みが取りづらい。	人の配置があると良い。	所管部署とともに職員配置において検討していく。
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。	防災危機管理課に概要を伝える。
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。	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
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。上司に相応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。	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
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。		

意見募集結果【職員】

No.	意見（要約）	改善案（要約）	意見等に対する特別チームの考え方
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、職場の特殊性を考え、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）。 	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
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ってほしい。	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
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。	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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。	趣旨は理解するが、できるだけわかりやすい図とするため、フロー図を改めた。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
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。	ハラスメントの定義を人事院規則に準じて改正する。カスタマーハラスメントについては不当要求で対応している。
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。	ハラスメントの定義を人事院規則に準じて改正する。
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。	事務局は人事課になることから、併せて異動等に適切に反映される。
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。	それぞれの責務を明文化しているものであるが、今回責務について見直しを行う。
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。	全職員への研修について、努力義務から義務に改正する。ハラスメント相談状況等について、公表する。
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。 	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。所属長を含む管理監督者の責務を記載する。
78	相談窓口での記録以外にも関係者、ハラスメント対応委員会からの調査、指導の内容も記録として残していただきたい。記録を加害者等の希望により公開、閲覧ができるようにしてほしい。	閲覧できるよう要綱に記載。	記録の保管について、指針に記載。またのハラスメント相談の状況等について、公表していくが、記録の閲覧については個人情報保護の観点から困難である。
79	障がい者を退職させようとしている。	よく話し合い、最大限継続して働けるよう環境整備をする。	人事課において確認済み。
80	相談員に学校心理カウンセラーを加えてほしい。勤務時間外にも相談できる窓口を設けて欲しい。	—	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとし、休日や時間外にも相談できるようにする。

意見募集結果【職員】

No.	意見（要約）	改善案（要約）	意見等に対する特別チームの考え方
81	上司の態度、言い方が酷く職場内の空気が悪い。	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
82	個人情報を入前で言うべきではなく、有休なども取らせてもらえない。話や意見を聞いてもらえない。（例示多数）	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
83	職員間での陰口があり、嫌な気持ちになる。働きたくなくなったり、不安感や不信感を抱く。	誰かを傷つけるようなことはせず早めに話し合う。本人の意識を変える。	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
84	ストレスチェックの回答などに注文を付けられる。時間外に業務を命じられたが、手当はもらえなかった。	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
85	休暇に対して色々注文をうける。職員に対する対応に心がない。	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
86	休みがとりずらく、相談に対しても対応が冷たい。	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
87	会議の内容を公開してほしい。（勤務時間中には利用できない） 周知期間をしっかりとってほしい。	—	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
88	有休等が取れない。急引き中でも忙しいと出勤を求められる。	上司のマネジメント能力が欠如しており、再教育をする。	該当部署の状況が改善されるよう人事課も含めて所管部署で協議していく。
89	上司のパワハラで精神的に病んだ職員がおり、人事課とも上司がつながっているので相談できない。	外部の相談窓口を設ける。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。
90	信頼性のあるハラスメント相談・苦情処理の対応を望む。	外部の調査委員会の設置と調査内容の開示。	相談窓口を庁内ではなく、高い専門性と豊富な経験を持つ外部機関で対応することとする。