

第8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6月28日（月曜日）午後2時00分～
- 場所：市役所本庁舎3階301会議室
- 議題：（１）ハラスメント防止要綱及び防止指針について

あいさつ

○リーダーから

・7月をハラスメント根絶強化月間と位置づけ、各職場において職員が改めて自分を見つめ直し、組織が一体となってハラスメントについて認識を深めるため、DVDを活用した研修やセルフチェックを実施する。

（※◇構成員、☆アドバイザー、◆事務局）

議題（１）ハラスメント防止要綱及び防止指針について

◇相談窓口について、前回の資料をみると、相談窓口が原則外部機関であるようにみえたが、どのように変更したか。

◆外部の相談窓口も設置するが、今までどおり人事課の窓口も残るため、相談窓口自体を拡充させた形で考えている。

◇相談窓口について、前回は、外部にまかせる形だったが、今回の案は一旦市を通して依頼するということか。直接外部の窓口には相談はできるか。

◆直接外部に相談することは可能である。ただ、聞き取り調査、意見の部分になると、色々なケースがあり、軽微なものから有識者の意見が必要なものまであり、市で判断して仕分して依頼する必要があるため、委員会を設置している。

◇第7条第3項で、前項に定める相談窓口の他にとあり、人事課の他に外部機関の窓口も設けるとのことだと思う。前回、相談から、調査、判定まで外部に設けるという話だったが、今回、相談と、委員会で対応しきれない事案について、有識者に調査等を依頼に分かれている。

☆人事課内に専門職を配置する考えはないか。

◆今のところ、専門職を配置するところまでは考えていない。まずは、人事課職員がどれだけノウハウを蓄積できるかということである。

◇自治体によっては保健師などがいるところもあるが、本市の規模ではあまり配置されていない。産業医も専属で配置されていないところも多い。

◇第9条第3項について、事実関係の調査のみか。判定の意見まで考えているか。どういう形で報告を受ける予定か。第11条で出席してもらうのか、書面でのやりとりを考えているのか。

◆弁護士などの有識者に、聞き取り調査と意見を書面で報告してもらう予定である。

◇有識者に依頼するなら、意見までもらう方が良い。必要があれば委員会で説明してもらえると良い。

◇調査だけではなく、意見ももらった方が良いと思う。

◇内部だけだと対応が不十分になるおそれがあるため、外部の専門家の力を借りながら適切に実施していくべきであり、そこが担保できれば良い。

☆前回フローがあってそこで議論したが、今回ないのはなぜか。

◇会議の中で内容が変わる可能性があるため、ある程度意見がまとまった段階で、フローを作成してもらうよう事務局に依頼した。

◇根絶宣言、基本方針については、庁議決定や定期的に周知するなどしてほしい。

☆表紙の円卓会議の記載について、指針をすべて読んだ後に読んだほうがより効果があると思うので、巻末に記載してはどうか。

◇指針の22ページの法令の記載がおかしい。

◇公表の方法は大事である。相談の件数だけではなく、委員会での事案に対する判断についても公表すべきだと思うが、どのような形での公表を考えているか。

◆可能な範囲で公表していきたい。公表の範囲等については、他市の状況を踏まえて検討したい。

◇プライバシーは配慮して、できるだけ公表してほしい。ハラスメント発生の抑止力になると思う。

◇できるだけ公表してほしい。公表の範囲等については、よく研究してほしい。公表できる範囲は案件によるかもしれない。

◆その他取組みについて、強化月間で研修のアンケートを実施しており、集計結果をもとにより良い研修としたい。また、同様に強化月間の中でチェックリストを用いた個々の振り返りを行い、ハラスメントの予防や抑制に繋げていきたい。なお、これまでどおり管理監督者を対象とした座学の研修も行っていく予定である。

◇DVD研修がパワハラに特化しているが、それ以外のハラスメントの対

応は考えているか。

◆色々なハラスメントがあるが、セクハラ、マタハラについては進めていかなければならない。

◇ハラスメントの相談窓口を周知するパンフレットの配布は考えているか。

◆以前作成したパンフレットは全職員に配布しているが、新しい内容も盛り込んだパンフレットを作成して配布を考えている。

◇いかに全職員に内容を知ってもらうかを考えながら作成することが重要である。

☆研修について、パワハラが起こる土壌は様々あるが、その中の1つが障がいに対する理解不足である。障がい者雇用等の支援をしているが、8人に1人が何らかの発達障がいがあると言われている。あうんの呼吸や曖昧な表現だと混乱してしまう。出来る人からするとなぜ出来ないのかと考え、これが、結果パワハラに繋がる一つの要因である。ハラスメントの前の段階で、障がい者に対する理解を深める研修も、全職員に向けて行うべきではないかと思う。

◇市でも今年度かなり障がいのある職員が増えている。色々な職場に障がいのある職員が働くことになると、互いの理解不足により問題が生じることも考えられるため、障がい者に対する理解を深めることも大切である。

◇その他の取組として、服務規程・懲戒処分の基準の見直し、能力評価制度等の人事評価制度の見直し、障がい者も含む働きやすい職場づくりについて考えてほしい。

◇そもそもハラスメントが起きないようにすべきである。働きやすさや、仕事の量、職員の不足等を解消しないといけない。

◆仕事の負担軽減も踏まえて考える必要がある。また、ハラスメントが起きにくい職場づくりとして、信頼関係のある職場だとハラスメントが起りにくいと言われている。コミュニケーションが重要であると思う。

◇市の方針として保育士を最終的に約40人増員する計画で、計画的に増員していく予定である。また、ノウハウを持つ職員の採用もあわせて行っており、一度退職した人などについて、筆記試験を省略して受験できるようにするなどの採用を実施している。

☆委員会の事案になる手前の段階をどうするかが問題である。グレーな部分にどう関わっていくかが問題である。

◇どう対応するのか線引きが難しく悩むところである。部会を設置するので、職員間で考えることも必要である。

◇上司自身が、行為者との認識がない場合も多いと思う。ハラスメントの性格判断のようなもので、上司自身に気づかせるような試みも良いのではないか。

◇人事評価の多面評価の中で、評価するだけではなく、自身の傾向を気づかせるようなものもあると思うので研究してほしい。

☆ハラスメントかどうかは分かりづらい。以前、民間企業で指導した内容を一週間分溜めて、部下と上司で確認して復習させるような試みを行ったが、手間ばかりかかって難しかった。定期的に思い出すような機会があると良いと思う。