

ハラスメントの根絶に向けた 提 言 書

令和 3 年 月
ハラスメント根絶等推進特別チーム

1 はじめに

小牧市では、「小牧市パワーハラスメントの疑いに係る第三者委員会」の提言に基づき、ハラスメントが起きない職場づくりをはじめ、研修の充実など様々な取組を実施してきた。しかしながら、令和2年7月から8月にかけて、市民病院職員を除く職員（会計年度任用職員を含む）にハラスメントに関するアンケートを実施したところ、「パワーハラスメントを受けたと感じたことがある」職員が全体の12.0%存在するとの結果が判明した。

そこで市は、パワーハラスメントを含めたすべてのハラスメント根絶に向け、さらなる対策を検討・実施するため、令和2年12月28日に「ハラスメント根絶等推進特別チーム（以下、特別チームという）」を設置した。

特別チームでは、

- ・ハラスメントの実態及び課題の把握
- ・ハラスメントの根絶に向けた施策の検討
- ・職員が快適に働くことができる職場環境の実現に向けた提言

について、協議・検討を行い、この度ハラスメント根絶に向けた各種施策の他、「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」の改正案及び「ハラスメント防止指針（案）」について、意見を取りまとめたので提言する。

2 提言までの経過

【第1回検討会議】

令和2年12月28日 本庁舎4階402会議室

（1）これまでの経緯・取組及び検討内容について

リーフレットの内容を適切な表現に改めるよう指摘があり、修正することとなった。また、相談窓口等を会計年度任用職員に周知する方法について意見交換がなされ、職員研修の問題点についても指摘があった（研修内容が企業向き、講師も同じで内容も似通っている等）。

（2）改正労働施策総合推進法及びハラスメント防止指針の基本的な考え方について

事務局よりそれぞれ説明があり、人事院や芦屋市などの指針・要綱も参考になる旨の議論があった。

なお、小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱の改正にあたって、構成員のみならず会計年度任用職員を含めた全ての職員にハラスメント防止に関する意見を聴取することとなった。

【第 2 回 検討会議】

令和 3 年 2 月 2 日 本庁舎 3 階 301 会議室

（１）ハラスメント根絶等推進特別チーム検討会議議事要旨及び会議資料の公表について

検討会議の議事要旨及び会議資料を職員に公表していくことを決定した。保育士や会計年度任用職員も閲覧ができるよう工夫を求める要望があった。

（２）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等について

構成員が提出した意見 22 件と職員から寄せられた意見 77 件（後日 13 件追加有）をもとに協議を行った。

ハラスメントの定義について、人事院が示している定義に準じて定めることとした。また、①ハラスメント相談窓口については、拡充すること、②外部相談窓口を設けること、③ハラスメント相談窓口については、人事課の他に職員組合などを加えて相談しやすい体制づくりができないか等の意見交換があった。さらに、ハラスメント対応委員会の在り方について協議した。

【第 3 回 検討会議】

令和 3 年 2 月 26 日 東庁舎 5 階大会議室

自死した職員のご遺族及び弁護団の要請に応じ、意見聴取を行った。ご遺族及び弁護団から、再発防止に係る提言があり、その後、匿名を条件とするハラスメントの相談に対する対応の仕方や障がい者に対するハラスメントの状況などの意見交換を行った。

【第 4 回 検討会議】

令和 3 年 3 月 2 日 本庁舎 3 階 301 会議室

（１）小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱について

事務局より愛知県内のハラスメント防止に係る各種施策の状況が報告された。相談員について、人事部門と対極の部門（職員組合）を加えることで相談が増えるのではとの意見等があった。

相談窓口については、時間的融通や人事課を通さずに相談できる外部の相談窓口を導入することが望ましいとの意見にまとまった。弁護士等専門的な人材の活用について引き続き検討していくこととなった。

ハラスメント対応委員会の構成について協議を行い、安全衛生委員会に準じた構成も考えられる等意見交換があった。

これらをもとに、職員からの意見も踏まえて小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱改正案を作成し、次の検討会議で検討することとなった。

【第 5 回 検討会議】

令和 3 年 3 月 29 日 本庁舎 4 階 404 会議室

（１）小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱について

事務局より、これまでの検討会議の意見や職員より寄せられた意見をもとに小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱改正案を作成し説明があった。第 4 回の検討会議の中で、ハラスメントの処理についてランク付けをもとに分類して処理する案もあったことから、対応委員会については、懲戒審査委員会に準ずることとして、その前さばきとして相談員を委員とする組織体を設置し、ハラスメントを分担処理する案が提案された。また、相談員については職員組合を除くことが望ましいとの意見等があった。

【第 6 回 検討会議】

令和 3 年 4 月 23 日 本庁舎 4 階 404 会議室

（１）ハラスメント防止指針について

構成員より、ハラスメントに関する業務について、現状の専門的な知識を持たない職員が行うことに対し、リスクがあることから専門的な知識を持つ外部機関で行うことはできないかとの意見があり、事務局で検討することとなった。

事務局より、ハラスメント防止指針について、記載する項目等の構成の説明があった。次回、ハラスメント防止指針の事務局案が提示さ

れ、議論することとなった。

【第 7 回 検討会議】

令和 3 年 5 月 28 日 本庁舎 6 階 601 会議室

（１）相談窓口について

事務局より、第 6 回 検討会議で意見のあった外部機関でハラスメントに関する業務を行う案について説明があった。

事務局からは、人事課等の内部の相談窓口を残しつつ、高い専門性と豊富な経験を有する外部機関に、ハラスメントの判定を要する事案について、聞き取り調査やハラスメントの有無についての意見提出を依頼し、その結果に基づきハラスメント対応委員会で必要な指導、助言等を行う体制としてはとの提案があり、構成員からは外部機関にすべて丸投げにならないようにすべきとの意見等があった。

（２）ハラスメント防止指針について

事務局より、ハラスメント防止指針案について説明があった。事前に構成員等に照会した意見をもとに協議を行った。協議の意見をもとに修正案を作成することとなった。

（３）意見聴取に対する考え方について

職員にハラスメントに関する意見聴取等を行った結果を小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱改正案やハラスメント防止指針案等に反映させ、特別チームとしての考えをまとめた。

【第 8 回 検討会議】

令和 3 年 6 月 28 日 本庁舎 3 階 301 会議室

（１）ハラスメント防止要綱及び防止指針について

事前に構成員等に照会した意見をもとに協議を行った。相談窓口については、人事課の窓口の他に、外部の相談窓口を設置し、窓口を拡充することとした。また、ハラスメント対応委員会で調査、必要な助言等を行うこととするが、判断が難しいもの等は、必要に応じて有識者に調査、意見を依頼することとした。その他、職員が快適に働くことができる職場環境の実現に向けた取り組みについて、人事評価や適切な勤務管理等の議論を行った。

【第9回検討会議】

令和3年8月17日 東庁舎1階会議室1-1

(1) ハラスメント防止要綱及び防止指針について

(2) ハラスメントの根絶に向けた提言書について

《会議終了後記載》

3 ハラスメント根絶に向けた提言

検討会議における検討等をふまえて、特別チームとして以下の提言を行う。この提言をもとに「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」の改正及び「ハラスメント防止指針」を制定するとともに、ハラスメント根絶に向けた各種施策を実施されたい。

(1) ハラスメント根絶宣言を行うこと

ハラスメントの根絶に向けた市の強い意志表示と、職員一人ひとりがハラスメント根絶に向けて不断の努力を行うことを誓うために、ハラスメント根絶宣言を行われたい。

(2) ハラスメントに対する基本方針を制定すること

すべての職員がハラスメントに対する共通認識をはかり、職員の人格が尊重され、個々の能力を引き出し、多様な職員の能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりを進めるため、ハラスメントに対する基本方針を制定されたい。

(3) ハラスメント相談等について、外部機関を導入すること

休日や勤務時間外その他、気軽に相談できる窓口として外部機関による相談窓口を設置し、相談しやすい環境づくりを行うこと。あわせて、職員の相談に対して専門的な知見に基づき助言が行える体制を整備し、さらにハラスメントが疑われる場合等には、有識者等より専門的な防止策等の意見が得られるよう、外部機関を有効に活用されたい。

(4) ハラスメントの定義について、近時のハラスメントの状況をふまえて見直しをすること

国家公務員においても、人事院がハラスメントの定義を見直しており、それに準じた内容にすることで、セクシュアルハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントなども適切に扱うこととなる。さらに、より広義にハラスメントを対象とすることが可能になり、本市の働きやすい職場づくりに生かすことができるので、ハラスメントに関する定義を見直されたい。

(5) ハラスメント防止の周知・啓発を行うこと

ハラスメントを根絶するためには、全ての職員がハラスメントについて深く理解し、ハラスメントを行わない、許さない共通認識を持つことが重要である。そこで、ハラスメントの防止について、出先機関の職員や会計年度任用職員を含むすべての職員等に十分に周知するとともに、アンケートの定期実施により随時ハラスメント防止策の見直しを図り、有効な啓発をされたい。

(6) 研修を充実させること

ハラスメントの問題を組織に浸透させ、根絶に向けた取り組みを継続的に実施していかなければならないことから、すべての職員を対象に必要なハラスメントに関する研修を実施すること。なお、これまでの講義型の研修のみではなく、ワークショップ型やロールプレイ型、実践型や自学型等を役職や勤務状況等に応じて実施し、充実されたい。

（７）ハラスメント対応委員会を見直し、問題の解決等に効果的な体制を構築すること

状況に応じて有識者による調査や意見を聴取できるように改め、より有効な解決を図るとともに、具体的な解決方法や結果を示し相談者に安心できる体制を示されたい。また、委員会内にハラスメント事例の共有を図り、迅速な対応が可能で機動性のある体制を構築されたい。

（８）ハラスメント相談の状況を公表すること

どのような相談がどれぐらいあり、どのように対応したか等を公表することは、相談者の心理的障害を低くし、安心感を生むことにつながる。さらに、ハラスメントの対応の公正性、透明性を高めることにもつながることから、ハラスメント相談の状況等を定期的に公表されたい。

（９）相談対応マニュアルを制定すること

指導的立場にある職員が所属職員から相談を受けた際に、適切な相談対応ができるよう、心構えや相談対応の進め方等を定めた相談対応マニュアルを制定されたい。

※以上（１）～（９）の提言事項を踏まえた「小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」の改正案及び「ハラスメント防止指針（案）」を特別チームとして作成した。（別添参照）

（１０）その他

- ① 保育士や会計年度任用職員等は、職場でハラスメントの資料等を確認することが難しいという意見があることから、非公開のＨＰを作成し、自宅等から**スマートフォン**を利用し資料を**確認**できるようにした。
- ② 会計年度任用職員に情報がなかなか伝わらないことから、**給与明細**

に情報確認案内を**記載し、配布**できるようにした。

- ③ 小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱の改正、ハラスメント防止指針の制定においては職員に広く意見を聞くことが必要なことから、**職員**を対象に**パブリックコメントを実施**すること。
- ④ 小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱の改正、ハラスメント防止指針の制定後も、ハラスメント防止の**効果などを確認しながら随時見直し**を行うこと。
- ⑤ 小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱、ハラスメント防止指針のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等の追記・改訂にあわせて、**服務規程や懲戒処分の基準を見直す**こと。
- ⑥ 人材育成基本方針や、能力評価の見直し、人事評価時の面談の徹底や多面評価の検討など、**人事評価制度を見直す**こと。
- ⑦ 時差出勤やテレワークなどの導入により職員の働き方が多様化する中、改めて過重労働の防止等、**適切な勤務管理を推進**すること。
- ⑧ 障がいのある職員が増えている中、障がいに対する理解を深めるとともに、女性の活躍推進や高齢者雇用の面からも**誰もが働きやすい職場づくりを推進**すること。