

令和6年度企画総務委員会調査報告書
ハラスメント事案の適切な対応について

令和7年3月14日

1. 調査の背景と目的

地方公共団体における各種ハラスメントの防止については、関係法律及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針に基づき、各種ハラスメントを防止するために雇用管理上の措置を講じなければならないこととされている。そこで、本市として実際ハラスメント事案に対して、適切に対応し、健全な勤務環境が整備されているのか調査を行う。

2. 調査の経過

調査日	調査内容
令和6年6月17日	■企画総務委員会 テーマ別調査の実施とテーマを決定 調査テーマ「ハラスメント事案の適切な対応について」
令和6年6月28日	■担当課へのヒアリング 担当課：総務部人事課 ヒアリング事項：ハラスメントに関する相談、調査、対応措置に至るまでの流れについて
令和6年7月12日	■企画総務委員会 委員会としてアンケート調査を実施することに決定
令和6年11月8日	■企画総務委員会 アンケート調査の質問事項、調査期間及び調査方法を決定
令和6年11月14日から 11月28日	■アンケート調査の実施 対象者：地方公務員法第3条第2項に規定する一般職に属する生駒市職員、市長、副市長及び教育長並びに本市議会の議員 ※退職者を含む※非常勤特別職員を除く
令和7年1月6日	■企画総務委員会 アンケート調査結果報告書(速報版)の内容及び公表方法について決定
令和7年2月17日	■企画総務委員会 アンケート調査結果報告書(詳細版)の公表について自由討議を実施し、個人を特定できる情報についての公表方法を決定
令和7年3月14日	■企画総務委員会 テーマ別調査報告書の取りまとめ

3. 関係課へのヒアリング

調査を開始するに当たって、まず、総務部人事課に対し、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリングにおいては、「ハラスメントに関する相談、調査、検討、対応措置に至るまでの流れについて」をテーマに担当課から説明を受け、質疑を行った。

(1)市のハラスメント防止に向けた取組

令和2年11月に「職場におけるハラスメントの防止等に関する指針」を策定し、職場内でのハラスメントについて、職員が調査を希望する場合、その事案がハラスメントに該当するか否かの意見を求めることができる、弁護士、市職員からなる会議体を設置するとともに、「ハラスメント防止ハンドブック」を作成。

また、令和5年9月から、同指針を改定し、社会保険労務士による外部のハラスメント相談窓口を設置するとともに、弁護士、市職員からなる会議体を、全て外部の有識者(弁護士、社会保険労務士、学識経験者、行政経験者)からなる「ハラスメント事案検討会議」に一新し、ハラスメントに該当するか否かについて、より専門的な立場から意見を求めることができる体制等を整備した。

(2)相談、解決のための体制(4ページのフロー図参照)

①相談窓口

相談窓口は内部相談窓口及び外部相談窓口の2種類。ハラスメントを直接受けた者だけでなく、すべての職員がハラスメントに関する相談を申し出ることができる。また、ハラスメントが生じている場合だけでなく、その発生の恐れがある場合またはハラスメントに該当するか否か微妙な事案についても、相談として受け付けることができる。

また、2種類の相談窓口だけではなく、こころの相談室、健康相談、職員労働組合、産業医、公平委員会にも相談が可能。

(ア)内部相談窓口

相談者が所属する職場	相談窓口
保育園・幼稚園	教育部幼保こども園課
消防本部	消防本部総務課
上記以外の職場	総務部人事課

原則として2名以上で対応。セクシュアルハラスメントの場合は相談者と同性のものを含める。上記の表に関わらず、すべての職員は人事課に相談できる。人事課長は上記表とは別に適任と認めるものを選定し、内部相談窓口の担当者とすることができる。

(イ)外部相談窓口

社会保険労務士1名が電話により相談に対応し、相談日は月に1日設定している。相談内容については、相談者が相談内容について具体的な調査を希望する場合に限り、相談者本

人の了解を得た上で、氏名や相談内容等を含めて人事課長は報告を受ける。

②ハラスメント調査対応窓口

相談窓口への相談後、相談者が更なる調査を希望する場合（行為者への処分を求める場合）、社会保険労務士が窓口職員とともに相談内容を再度整理し、相談者本人の同意のもと、相談整理簿により、その内容を記録し、速やかに副市長又は総務部長へ報告する。

③ハラスメント事案の検討

（ア）副市長又は総務部長は、事実関係の確認等が必要となった場合、社会保険労務士に相談者、行為者、関係者等のヒアリング調査を依頼し、調査の結果、ハラスメントの事実が確認された場合、任命権者に報告する。

（イ）副市長又は総務部長は、特に必要と認めるときは、ハラスメント事案検討会議に意見を求めることができる。

④ハラスメント事案検討会議

副市長又は総務部長はハラスメントに関する事案の問題解決を図るための意見を求めるため、弁護士、社会保険労務士、学識経験者、行政経験者から構成されるハラスメント事案検討会議を開催し、構成員は副市長又は総務部長の求めに応じ、ハラスメントに関する事案に対し意見を述べる。合議体ではないことから、あくまで個々の委員の意見を聞くのみ。令和5年度の開催回数は11回、令和6年度は5回（令和6年6月28日時点）。

⑤対応措置

任命権者は副市長又は総務部長からハラスメントがあった旨の報告を受けた場合は、相談者に対する配慮のための措置を、必要な範囲で適正に行う。

また、任命権者はハラスメントが服務規律に違反するものとして、適正な手続きに従い、必要かつ適正な範囲で行為者の職員及びその所属長に対し懲戒処分を含む措置を講ずる。

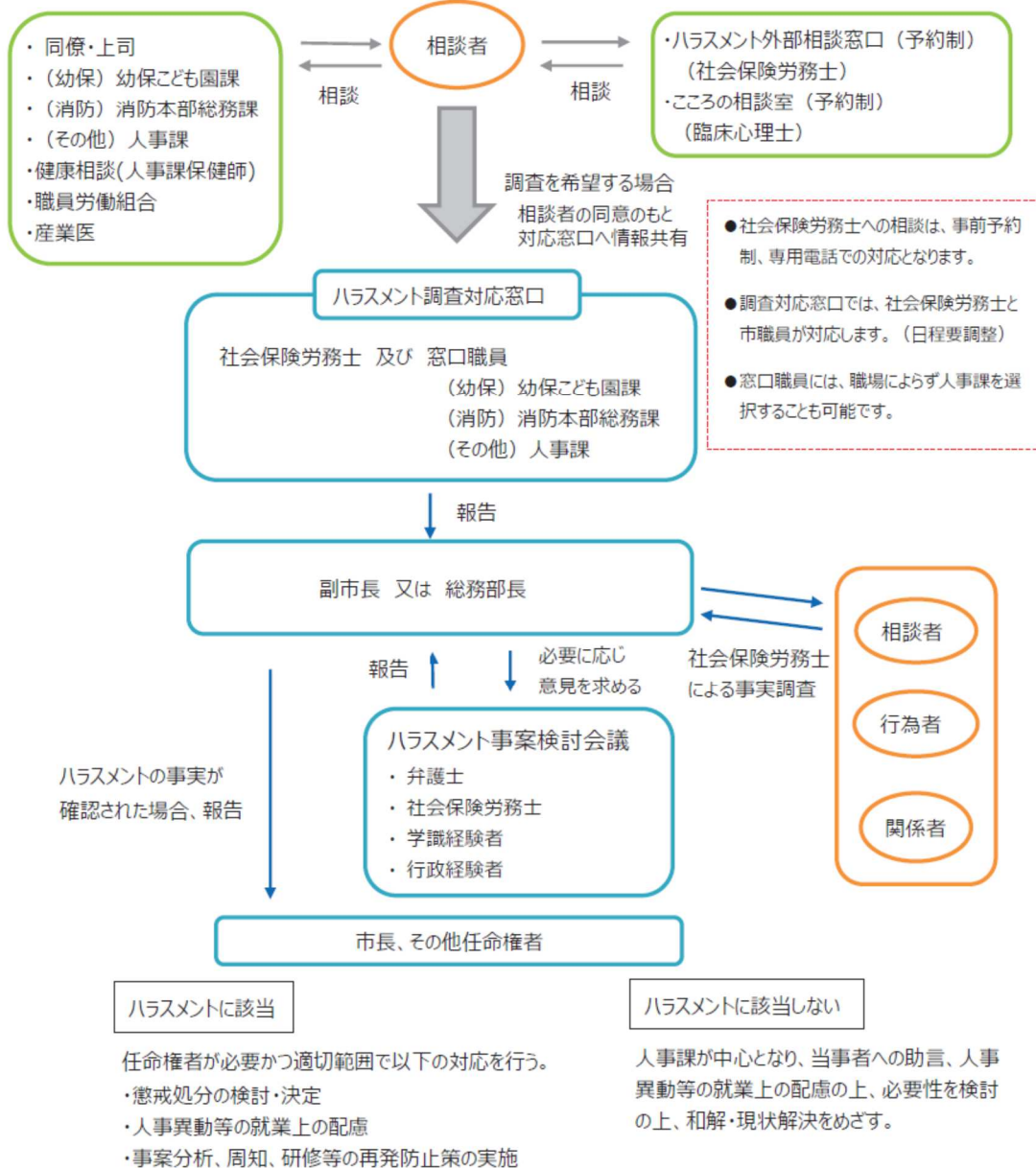
（3）相談件数

相談の第1段階に当たる同僚、上司、人事課等の内部相談窓口の相談件数については把握されていない。社会保険労務士によるハラスメント外部相談窓口への相談件数は令和5年度2件、令和6年度0件（令和6年6月28日時点）。こころの相談室への相談件数は令和5年度22件。

第1段階の相談から更なる調査を希望する場合に行う、ハラスメント調査対応窓口での調査を行った件数は令和3年度2件、令和4年度2件、令和5年度1件、令和6年度1件（令和6年6月28日時点）。種類はパワーハラスメントが5件、セクシャルハラスメントが1件。また、令和3年度以降ハラスメントと認定され、懲戒審査委員会での審査に至ったものは2件。

相談・解決するための体制

組織内でハラスメントが発生したとき、相談・解決にあたる体制を記載しています。
最初の相談先はいくつかありますので、ためらわずに相談しやすい人に伝えてください。



上記体制以外にも公平委員会に苦情相談の制度があります。（職員の苦情の処理に関する規則）

（令和6年4月1日時点 生駒ハラスメント防止ハンドブックから引用）

4. アンケート調査の実施

(1)目的

ハラスメントを許さないという強い信念のもと、市長をはじめとする職員(退職者を含む)及び議員によるハラスメントに関する実態把握等を目的に実施したもので、アンケート調査から課題を抽出し、提案等を行い、健全な勤務環境を整え、市民サービスの向上につなげるもの。

(2)調査期間

令和6年11月14日(木)～令和6年11月28日(木)

(3)対象者

地方公務員法(昭和25年法律第261号)第3条第2項に規定する一般職に属する生駒市職員、市長、副市長及び教育長並びに本市議会の議員

※退職者を含む

※非常勤特別職職員を除く

(4)回答方法

紙による回答またはメールによる回答

(5)回答件数

176件

(6)回答結果

右記の2次元コード参照



アンケート結果速報版

5. 調査を踏まえての委員意見・考察

【芦谷委員】

(考察)

- アンケート結果から、人員不足的なこともありガバナンスが構築されておらず、モラルに欠ける人が常態化し、人間関係のトラブルに発展しているケースが多い。相談窓口としては一番大切な最初の入り口のところでの相談しやすい体制づくりを望んでいる人が多く、敷居を低くし、いつでもどこでも相談できるようなネット上のフォームやウェブでの相談体制の整備が必要だと考える。その次にプライバシーや平等性の担保として相談窓口から審議、調査において全てを外部で行うことがもっとも平等に行えると考えている。可能かどうかはわからないが、最初から最後まで市長や人事課の関与の無いところでの平等な審議や調査が望まれる。

(本市における提言)

- まず、適正人員の確保とガバナンスの構築、モラルの研修などを頻繁に行い、人間関係上での上司部下関係なく配慮ができるようにする。プライバシーの担保やデリケートな問題でもあるハラスメントと思われるような行為を受けている人が、気軽に相談でき、相談から調査、認定まで全てを外部機関で行い、スピーディーに行えるような運用フローや条例の策定が必要。

また、アンケート結果から議会は議会で別に条例を策定することが良いのではないかな。

【神山委員】

(考察)

- 企画総務委員会が作成、実施したハラスメントに関するアンケート調査の回答結果及び、企画総務委員会で作成したハラスメントに関するアンケート内容を基にして、市が実施したアンケートの回答結果からも、生駒市は、以前からハラスメントが横行していることが明らかである。それら多くのハラスメントへの対応や対策が不十分であることは、アンケートの回答から多くの意見があることから明らかである。つまり、ハラスメント被害者がハラスメント行為者から守られていない状況が生駒市では過去から現在まで続いていることが分かった。この状況は、ハラスメント被害者及び周囲の職員に対しても勤務環境を悪化させ、労働意欲をそぐ影響を与えていることから、本市の様々な施策で得られるはずの事業効果を低下させる上に、市民サービスの低下にもつながり、才能があり、能力の高い職員が、力を発揮することができない。

また、ハラスメント被害者は、市の対応が不十分であることから、病院へ通院したり、投薬を受けたり、休職や退職という最悪の結果に至っている。議会が、このようなハラスメントが横行している本市の職場環境の状況を放置することは職員の能力の低下につながり、その結果、市民サービスの低下にもつながると考えることから、日常的にハラスメントが繰り返されている生駒市の職場環境の改善を早急に求める必要がある。

(生駒市への聞き取り調査)

- 令和6年6月に企画総務委員会で実施した人事課へのヒアリング調査により、生駒市のハラスメント対応方法や、これまでのハラスメント対応状況等を確認した。

その中で、生駒市がハラスメントの実態を把握できていないことが分かった。更に、現在の生駒市の体制はハラスメント被害者が気軽に相談しやすい環境ではなく、ハラスメント被害に遭った職員が安心して相談・調査・ハラスメント認定の依頼が行える体制になっていないことも分かった。また、ハラスメントの抑止及び防止への取組が充分ではなく、ハラスメント研修についても効果が低いことが分かった。

生駒市のハラスメント対応やハラスメント抑止・防止等への取組が不十分であり、研修等の効果が低いことから、早急な改善が必要である。

(ハラスメント実態把握に関するアンケートに関する提言)

- アンケートはハラスメントの抑止・防止効果があり、市長等の意識改革になるため定期的
に開催するべき。
- アンケートの回答では、ハラスメントに関するアンケートは、毎年、実施してほしいという
意見が一番多いことから、ハラスメントに関するアンケートは毎年実施すべき。
- 市が実施したアンケートの回答は大幅に削除や添削されており、内容や言い回しについ
ても添削されており、回答者が伝えようとしている内容ではなくなっていることから、アンケ
ートの回答は、個人が特定される情報以外は添削をせずに全て原文のまま公表すべき。

(相談体制への提言)

- ハラスメント被害者が、人目を気にせず、いつでも気軽にハラスメントに関する相談を行
える体制を整備するため、24 時間相談が可能な常設の相談フォームを設置すべき。
- ハラスメント被害者からは、生駒市が設置しているハラスメントに関する相談先(外部相
談及び関係者)への信頼度が著しく低いとの意見があったことから、生駒市の相談体制は
実質機能していない。
- 外部相談窓口が、ハラスメントに関する専門知識を有していない、又は専門知識が低い
との意見があったことから、適任とはいえず、ハラスメントに関する専門的な知識を有して、
公平性を確保できる外部相談窓口を設置すべき。
- 外部相談窓口相談にしても、相談後に、その後の報告も連絡もなくハラスメント被害者
に寄り添った対応ができていない上に、人事課を発注者として扱うため、人事課内で起こ
っているハラスメントに関する相談には対応できないという機能停止状態の対応箇所もある
ことから、外部相談に適任ではないため、ハラスメント被害者に寄り添った対応ができる
外部相談窓口を設置すべき。
- 外部相談窓口は、個別の相談しか対応しておらず、複数人からの相談に対応していない
ため、対応能力が低いので、複数人からの相談にも対応できる外部相談窓口を設置すべ
き。
- 外部相談窓口は、行政業務を理解、把握できていないため、相談内容をあまり理解でき
ないので、外部相談窓口は生駒市の行政業務やその体制に詳しい人物が当たるべき。
- 外部相談窓口は、ハラスメント相談者が希望した場合のみ行政側(人事課や市長等)に
相談内容を報告できるようにして、相談者や相談内容が秘密事項として守られるべき。
- 人事課や関係者が相談窓口の場合、相談者や相談内容などの情報が漏洩しているとの
声も多くあることから、人事課は相談窓口として機能していない。
- 人事課や関係者が相談窓口の場合、相談者や相談内容などの情報が漏洩しているとの
声が多くあり、市長が自分自身や気に入っている特定の人物を守るような対応をしている
との声もあることから、ハラスメント被害者を守ることを第一に考えた対応になっていない
ため、ハラスメント行為者は、全て公平に同じ対処をすべき。

- 人事課や関係者が相談窓口の場合、相談者や相談内容などの情報が漏洩しており、相談者に二次被害が及んでいるとの声も多くある。二次被害の原因は情報漏洩によることから、人事課や関係者は相談窓口に適していない。

(調査・認定までの体制への提言)

- ハラスメント認定までのハードルが高いことで、生駒市ではハラスメント被害者が守られる体制でないことから、ハラスメントに関する相談⇒調査⇒ハラスメント認定までは一括で受付を行うこととし、生駒市が設置する外部機関にハラスメントに関する相談があった場合は、全ての案件の、調査を行い、ハラスメントに認定すべきかどうかまでを外部機関が一括して請け負うこととするべき。また、市はこの認定結果に従うこととするべき。
- ハラスメント被害者がハラスメントに関する相談をする段階から、ハラスメント認定の結果が出るまで、外部機関から行政(人事課や市長等)には一切の情報が入らない体制を整備すべき。
- 外部機関は市長等に忤度する恐れがない公正な関係性が確保できる外部機関とすべき。

(ハラスメント抑止・防止に関する提言)

- 生駒市でもハラスメントに関する研修を実施しているが、ハラスメント研修を実施している状況であるにも関わらず、4年間で264人もの職員等がハラスメントを受けたことがあるというアンケート結果がある。このことから、生駒市の実施しているハラスメント研修はハラスメントの抑止・防止への効果が低いことがわかる。
 そもそも、生駒市が実施しているハラスメント研修の効果は、ハラスメントへの意識の高い職員が更にハラスメントの認識を高めることにのみ効果を発揮しており、ハラスメントの知識が低く、認識が低い職員に対しては、ハラスメント研修が何の効果も発揮できていない。ハラスメントが被害者や職場環境に与える影響の大きさを深く考えることができない職員や、自分がハラスメントを行っていることを自覚していない職員、また、自分自身がハラスメント行為を行っていることを自覚しているが、ハラスメントをやめることができない職員、また、ハラスメントを行っている自覚があるが自分自身は特別な存在であると勘違いしている職員、ハラスメントによって起こる問題の大きさを理解できていないような職員でも、ハラスメントの本質を理解できる研修を行わなければ生駒市からハラスメントが無くなることは無いことから、ハラスメント研修の内容を見直すことと、ハラスメントが無くなるまで市長等、全ての職員が、毎月、ハラスメント研修を受けるべきである。
- 生駒市がハラスメントへの対応力が低いことで、ハラスメントが横行している実態を全ての職員や市民にも周知することで、ハラスメントの防止効果を上げることができると考えることから、ハラスメント啓発のポスター及び生駒市で実際に起こっているアンケート結果にあるハラスメント事案を市長室を筆頭に、各課、会議室、廊下やトイレまで、全ての職場に掲示する。

- 生駒市がハラスメントへの対応力が低いことで、ハラスメントが横行している実態を全ての市民にも周知することで、ハラスメントの防止効果を上げることができると考えることから、広報誌に生駒市で実際に起こっているアンケート結果にあるハラスメント事案を掲載する。
- ハラスメント行為に対する懲戒処分を明確化し、市長室を筆頭に、各課、会議室、廊下やトイレまで、全ての職場に掲示する。
- ハラスメント相談への対応で、人事異動をする場合、異動するのは被害者ではなく行為者とする。
- 職員数が少ないことで、職場内の業務への余裕がないことから、十分な職員数を確保することにより、丁寧な職員指導や対応が可能となる。十分な職員数を確保することは管理職の負担軽減にもつながることからハラスメントが発生する環境を改善することができる。

【改正委員】

- 定期的な実態調査は有効と考える。
- 実態調査後に検証を行い、運用を見直すことも必要ではないか。
- ハラスメントの撲滅ではなく、見逃さないこと、事案が起こった際の対応がどうなのかということを第一に動くべき。
- 生駒市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき人事行政の概要が公表されているが、相談件数、処分件数等ハラスメント事案の可視化も重要であると思う。そして可視化されることで抑止力もあると思う。
- トップのハラスメントに対する姿勢を見せることは重要と思う。
- 現状、外部相談窓口は予約が必要であり、思った時に相談できる体制づくりが必要ではないか。
- 内部相談窓口は原則として2名以上で相談に対応することになっているが、実際行われていなかった現状があるため、職場におけるハラスメントの防止等に関する指針どおりに運用すべきである。

【吉村委員】

- 現実問題ハラスメント事案が無くなることは無いと思う。しかし、出来る限り減少させ、ハラスメントを受けたと思う方の為に、適切な対応ができる環境を整えることが大切であると考え以下の通り、意見(考察)とする。

(ハラスメント事案を減少させるために)

- 定期的なハラスメント研修を実施して、意識の向上を図る
- ハラスメントにつながる発言等があれば、すぐに周りの人から注意を促す
- 定期的なアンケートの実施
- 早期の条例制定

(適切な対応の出来る環境)

- しがらみ無く相談できる外部機関
- スムーズな人事異動

【竹内委員】

(アンケート結果から見えるハラスメントの実態)

- 企画総務委員会で実施したアンケートの回答者176人に対し、自身がハラスメントを受けたことがある人が61件(約35%)、7月に実施された市のアンケート調査でも、回答者929人中264人(28%)と、非常に高い比率を示していることは、決して軽視してはならない。
- ハラスメントの内容として、業務上で上司から行われる様々な問題行動が書かれている。
- パワハラをしている者が罰せられることなく、パワハラが常習化しているとの声もある。
- ハラスメントが原因で心の病など病気になったり、退職する人が多い。業務は増える一方で、人員不足が進み、悪循環になっている。

(ハラスメント事案への対応について(アンケートの自由記述から))

- ハラスメントを受けたときに安心して相談できる相談窓口が必要。
- 相談から調査に至るまで外部の諮問機関を作り、対応することが最善。
- 効果的な研修を十分行い、ハラスメントに対する理解を深める。
- 実態把握などの定期的なアンケート調査、「ハラスメントを起こさせない」というトップのメッセージと意思表示が重要。
- これだけ中途退職者が出ていることは、この数年のハラスメント行為への対応のまずさに起因しているのは明らかである。ハラスメントの訴えから数年も放置されている現状を知れば職員が失望することは明らか。
- 上記のようなアンケート結果から、市のハラスメントの実態と、防止策、対応策が見えてくる。

まず、根本にあるのは、人員削減による人員不足の上に業務負担が増え、職場の人間関係が悪化していること。そのような中でハラスメントが増え、それによる病気休職や退職が増え、更に人員不足になるといった悪循環が続いていることである。

また、ハラスメント事案が生じた時の対応にも大きな問題がある。上司や人事課に相談しても真摯に聴いてもらえず解決につながっていない実態も見えた。公正、公平な対応をする「第三者相談窓口」と適正な解決につなげる「ハラスメント認定・対策委員会」が必須である。

【福中副委員長】

【ハラスメントに対する対応の現状】

○「ハラスメントに関する相談、調査、検討、対応措置に至るまでの流れについて」、人事課へのヒアリング調査の結果

- ・ハラスメント事案検討会議

- 令和3年度以降6件（パワハラ5件、セクハラ1件）、そのうち認定ハラスメント2件

- 令和3年度2件、令和4年度2件（認定1）、令和5年度1件、令和6年度1件（認定1）

- ・ハラスメント外部相談窓口（予約制） 相談件数 令和5年度2件

- ・こころの相談室（予約制） 相談件数令和5年度55件

◆課題(問題点)と提案

- ハラスメント外部相談窓口では相談整理簿があるが、内部相談窓口（人事課、幼保こども園課、消防本部総務課）には、相談受付票のようなものがないため、相談件数を把握されていないことがわかった。相談を受けたときに、内容を記録する用紙を作るよう提案を行った。

【ハラスメントに関するアンケート調査からの考察】

1 ご自身についての回答

○自身がハラスメントを受けたことがあると回答した方が61人（34.7%）。市のハラスメントに関するアンケート調査では264人（28%）。

○ハラスメントの行為をした人の立場は、課長・補佐級が30人、特別職が12人、議員が4人。

○市のアンケート後、職場のハラスメント行為は、なくなった6.7%、なくなっていない37%。

◆課題(問題点)と提案

- 市が7月にアンケートを実施したにもかかわらず、11月に実施した議会のアンケートに176件も回答していただいたのは、議会に対して訴えたいことがあったのではないかと推察します。
- ハラスメントを受けたことがある人は多い、しかし相談者は少ないことがわかりました。問題解決のため、アンケートの意見を反映し、相談しやすい体制を明記したハラスメント防止条例を制定するために、議会から修正案を提案する。

2 市のアンケートについての回答

○今回のアンケートの回答者176人中、市のアンケートにも回答した人122人、回答していない人48人。回答していない人の中に、知らなかった、教えてくれなかった、もらっていない、会計年度任用職員のためアンケートを見ることができなかった人もいた。

○市のアンケートの自由記述欄に記入した人で、その内容が調査結果報告書に記載されていたと回答した人8人、記載されていないと回答した人9人。

○自由記述欄に、パワーハラスメント等により長期休職で職員が不足し、部署の人たちに過大な負担がかかっている。その間の人材を補填してほしいとの記述があった。

◆課題(問題点)と提案

- アンケートを実施する時は、周知徹底するとともに、パソコンを使用しない会計年度任用職員がいる場合は、アンケート方法を考えていただきたい。
- なぜ調査結果報告書に記入した内容が記載されなかったのか、同じ内容のためまとめられたのか、違う理由があったのか。原文のまま記載されるのが望ましいが同じ内容の件数を書いていただきたい。
- 長期休職等による人員不足で、職員に過大な負担がかかっているというのは、職員からも直接聞いている。職場から人員補てんの要請があれば、仕事量を確認し補てんしていただきたい。
- ハラスメントを防止するため、全職員が研修を受講するとともに、取組を強化していただきたい。
- ハラスメントに関するアンケートを毎年実施していただきたい。

今後のハラスメントに関するアンケートに追加してほしい設問に対する回答

- 相談体制(上司・健康相談・職員労働組合・産業医)、こころの相談室、外部相談窓口、ハラスメント調査対応窓口における問題点を問う設問。
- 個人情報保護されているのか。
- 相談手続き(口頭・書面)は適切か。
- 相談後の流れ(面談、ハラスメント事案検討会議、事案に対する回答方法、対応までの期間、ハラスメント事実が確認された場合の報告・公表など)は適切か。
- 人事課のハラスメント相談の対応についての質問。特に委託先の対応について。
- 議員からのハラスメントについて、一般質問や委員会質問など議会に関する全ての場面で、職員の業務を委縮させるようなハラスメント行為がなかったかを聞く質問。
- 職員への質問や要望等による執務室への来訪や電話等の履歴管理をコンプライアンス条例に基づく記録をつけているか、またその際にハラスメントに該当するような言動はなかったかの質問。

◆課題(問題点)と提案

- アンケートをどのように生かし今後の相談対応や防止対策につなげていくかが重要。ハラスメントの相談対応の問題点や取組の見直し等を考える設問を追加していただきたい。狛江市ではハラスメント防止の条例に見直しを明記している。

- ① 条文に従いこれまでどおり取り組んでいく
- ② 条文に従い新たな取組を検討する
- ③ 条文を改正する

・狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例の検証結果報告書を HP で公表している。

・制度の検討を条例に明記し、快適に働くことができる職場環境づくりを進めている。

- 本市の条例にも附則に見直しを明記する、修正案を提案する。

3 ハラスメント防止条例案について

市のアンケートに寄せられた意見がハラスメント防止条例案に反映されていないという回答

○ハラスメント対応は信頼できる窓口気軽に相談できる環境や早期の対応が重要である。

○市のアンケート結果では、窓口へ相談に行った者は少なく、その理由は「相談しても解決しない」。

○相談窓口や人事課が信頼されているのか。

○条例案では、相談等に対してアンケート結果を踏まえたようには思えない。

◆課題(問題点)と提案

● ハラスメント相談窓口、こころの相談は全て予約制になっている。気軽に専門家に相談できる体制にしていきたい。

● ハラスメント関係は速やかに調査し、迅速かつ適切な対応ができる体制を整えていきたい。

● ハラスメント相談員の選任により気軽に相談できる体制

国では各省庁において、ハラスメント事案の迅速・適切な解決に向け、ハラスメントに関する相談に対応する担当者(相談員)を決めている。他市(狛江市や笠岡市等)でも相談員を選任している。

● アンケートでは、ハラスメントを受けていると答えた人は多いが、相談した人は少ない。本市でもハラスメント相談員を選任し周知することで、気軽に相談できる体制にしていきたい。

● 相談先をわかりやすくするため、笠岡市のように相談員を条例に明記する修正案を提案します。

学校・幼稚園・保育園についての回答

○防止条例が施行されたとしても、実際に現場が疲弊してはいけない。

○学校ではスクールロイヤーやナンバーディスプレイの設置をお願いしたい。

○電話対応で子どもたちと向き合う時間が十分に確保できないことや教職員の保護をお願いしたい。

○勤務時間が17時までですが、電話対応は18時まであります。働き方改革と矛盾しています。

◆課題(問題点)と提案

- 電話機を出る前にかけてきた相手の電話番号を表示するナンバーディスプレイにする。
- 保護者対応窓口「ほっとステーション」の設置により先生の負担軽減
教育現場の負担軽減については、天理市が保護者対応窓口「ほっとステーション」を設置しています。

天理市では、これまで小学校や中学校、それに保育園などで受けていた保護者からの要望や苦情を、「ほっとステーション」という専用の窓口を設けて受け付けています。並河市長は「先生には120%子どもたちと向き合うことに集中していただき、子どもたちの学びの質を高めてもらいたい」と言われています。「ほっとステーション」では、平日の午前9時から午後5時まで小学校や中学校の元校長や臨床心理士等が常駐し、電話やメールのほか、面談などで対応されています。天理市教育委員会によりますと、教育現場では教職員の人数が少なくなるなか、保護者からの要望や苦情が相次ぎ、業務に影響が出ているということです。ステーションの代表で、天理市教育委員会の山口忠幸教育次長は「先生の苦労を和らげたい」という思いで専用窓口を設置されました。先生たちが子どもたちのために使う時間が増えています。

- 生駒市でも、早急にハラスメント防止条例を制定するとともに、先生の負担を軽減するために、保護者対応窓口「ほっとステーション」を設置し、子どもたちと向き合うことに集中していただきたい。
- 保護者からの要望や苦情等(カスハラ問題)について、先生方へアンケートを実施し、業務に影響がでないかなど現状把握をしていただきたい。

4 議員のハラスメント防止についての回答

- 市のハラスメント防止条例案での、議会での対応については何も話し合いをしていないので時間を要することから、議会は別に条例を制定する。

◆課題(問題点)と提案

- 議会としてハラスメント防止条例を制定するのであれば、議長の諮問により議会運営委員会でどのように取り扱うのか決める必要があるのではないかな。
- (仮称)生駒市議会ハラスメント防止条例策定特別委員会を設置することを検討してはどうか。

5 市の体制についての回答

- ハラスメントをなくすには、日頃からのコミュニケーションが大切だが、少ない人員で多くの煩雑な業務に追われていたら、良好なコミュニケーションも取れない現状。人員配置、業務内容の見直しが必要。

◆ 課題(問題点)と提案

- アンケートの回答から、適正な人員配置をする必要があります。このことから、人事課は職場の人員不足や仕事内容を調査することが必要です。良好な職場環境のために、職場アンケート調査等を実施して、適正な人員配置(増員)や業務内容の見直しをしていただきたい。

【まとめ】

- 現状把握できたことにより、アンケートの意見を反映した条例修正案を提案する。
- 1 (ハラスメント認定・対策委員会へ調査依頼し再発防止) 今回のアンケート結果を、弁護士、社会保険労務士、臨床心理士等の学識経験者で組織している「ハラスメント認定・対策委員会」に調査を依頼し、調査報告を受け、ハラスメントに関して再発防止のための対策を講じること。
- 2 (条例の修正) 上記のような課題があることから、それらを元に討議を行い、ハラスメント防止に関する条例の修正案をアンケートの意見を反映したものにする。他市の条例を全て確認したが、条例に手続きの流れなど、わかりやすく明記する必要がある。
- 3 (ハラスメント認定・対策委員会) 第三者委員会に当たるものであり、公平性や中立性が強く求められることから、専門的知識を有する団体の推薦を得たものに委嘱する。
- 4 (相談員の選任) 気軽に相談できる体制を整えるために、相談員を選任し、専門的研修を受け、職員に対して周知する。相談員の役割は、申出者の聞き取り、内容記録、人事課長に報告するとともに、必要があれば助言する。相談員の人数は6人以上とする。
- 5 (指針に明記) アンケートの回答に、条例に意見が反映されていなかったという回答の中に、虚偽申立は起こり得ない前提で条文が作成されているという記述がありました。「虚偽の相談、申出等の禁止(職員は、ハラスメントに関して、虚偽の事実に基づく相談や苦情の申出等を行ってはいけません。)」ということを、ハラスメントの防止等に関する指針に入れる。

【山下委員長】

- 市の対応について、ヒアリングの結果、概ね適切に対応できていると考えるが、以下の6点について現状がどうなっているか、常に確認しながらの対応が必要と思う。特に下線部については重要と考える。

1 初動対応の迅速化と慎重さ

被害者への迅速な対応→被害者が安心して相談できる環境整備。適切なカウンセリングやサポートを速やかに。

客観性の確保→事実確認の段階で、特定の側に偏らないよう注意する。聞き取りは慎重に行い、必要に応じて複数の担当者が関与する。

2 組織内のハラスメント防止体制の確認

相談窓口の明確化→被害者や関係者がどこに相談すればよいかを明示、アクセスしやすい仕組みを確保。

研修と啓発活動:→職員全員に対し、定期的なハラスメント防止研修を行い、職場文化の改善を図る。

3 調査の公平性と透明性

外部機関の活用→組織内での調査に限らず、必要に応じて外部の専門家や第三者機関を導入し、公平性を担保。

プライバシーの保護→関係者全員のプライバシーを徹底的に守り、情報の流出を防ぐ。

4 再発防止策の実施

改善計画の策定→事案の原因を分析し、具体的な改善策を講じる。たとえば、人間関係を良好にする施策や管理職の研修強化など。

モニタリング→再発防止策の実施状況を継続的に監視し、必要に応じて修正を加える。

5 相談者・被害者への継続的なサポート

心理的ケア→必要に応じて専門家によるカウンセリングを行い、被害者の回復をサポートする。

職場環境の調整→被害者が安心して働ける環境を整えるために、配置転換や業務内容の調整を検討する。

6 法令順守とリスク管理

関連法令の確認→パワハラ防止法や男女雇用機会均等法など、適用される法令を確認し、遵守する。

組織的リスク管理→ハラスメント事案が組織全体の信頼に与える影響を最小限に抑えるため、広報や危機管理の専門家を交えて対応を検討。

- 相談受付から以後の対応を全て外部委託してはどうかという意見もあるが、メリット・デメリットをしっかりと考えるべき。すべて外部委託とすることは、中立性や専門性の観点から一部の事案には適しているかもしれないが、コストや内部能力低下のリスクを伴うと考える。

外部と内部の役割分担を明確にして、外部委託を補助的なものとして活用することで、組織としての一体感や対応能力を保つことができ、適切な対応が可能になるのでは。

6. 委員会からの提案

【研修の充実、強化】

- 市は現在ハラスメントに関する研修を実施しているが、市及び議会のアンケートにおいてハラスメント行為を受けたと感じた職員等が回答者のうち約3割存在するという結果がでており、研修の効果について疑問を持たざるを得ない。

研修はハラスメントを防止するための1つの手段ではあるものの、職員等の意識の改善、職場の文化の改善を図る有効な手段であることから、ハラスメントの知識が少なく、意識が低い職員等にもハラスメントの本質やハラスメントによって起こる問題の重大さが理解できるよう研修内容及び研修の回数について検討し、効果的な研修の実施に努められたい。

【定期的なハラスメント調査の実施】

- 令和6年7月に市は職員にハラスメントに関するアンケート調査を実施し、11月には議会において職員にアンケート調査を実施した。アンケートはハラスメント等に関する職員等の意識や実態を把握し、ハラスメント等の事案に対し適切に対応し、健全な勤務環境の整備やハラスメント防止対策に取り組んでいくために実施したものであり、ハラスメントの抑止、防止効果や職員の意識改革の点から有効な手段であり、定期的なアンケート調査が必要である。

市のアンケート調査結果において、ハラスメント予防や解決のための取組として、実施した方がよい又は力を入れた方がよい取組として「実態把握などの定期的なアンケート調査」が最も多い回答であったことから、職員が定期的なアンケート調査を求めていることがわかる。

また、調査頻度については、議会が実施したアンケート調査において1年に1回の実施を求める回答が最も多かったことから、毎年実施することが適切であると考ええる。

なお、アンケート実施の際、アンケートの実施を知らなかった職員がいたことや回答方法に不安をおぼえる職員もいたことから、周知方法や回答方法については更に検討が必要と考える。

一方で、アンケートはあくまで実態把握や健全な勤務環境の整備のための手段であり、アンケート結果をどのように活かし、ハラスメントのない健全な勤務環境を整備するのが重要であることから、アンケート結果を詳細に分析し、ハラスメント防止の取組につなげることが重要と考える。なお、アンケート実施後のハラスメント防止の取組につなげるために、ハラスメントの相談対応の見直し等につなげる設問を追加することも検討されたい。

【相談窓口の充実】

- 市及び議会のアンケート結果からハラスメントを受けてとった行動として、職員、家族等への相談及び何もしなかったが多く、いわゆる「窓口」への相談は少ないことが分かった。何もしなかった理由としては、相談しても解決しないと思ったからが最も多く、人事課や外部相談窓口等の相談体制が不十分であるとの意見もあった。また、気軽にかつ安心して相談できる相談体制を構築する必要性を指摘する意見が多数見られた。

市は現在、人事課等への内部相談窓口及び社会保険労務士による外部相談窓口の2種類の相談窓口を設置しているが、相談窓口の存在が十分周知されておらず、相談場所が認知されていなかったり、相談のしやすさ、相談窓口の情報の管理、相談員の専門性及び相談後の対応について課題があり、十分な体制とは言い難い状況にあると感じる。

このことから、相談者が相談しやすく安心して相談できる相談窓口等の体制整備が必要である。

まず、全職員等が相談窓口の存在を認知できるよう確実に周知するとともに、いつでも気軽にハラスメントに関する相談を行うことができる体制を整備するため、24時間相談が可能な常設の相談フォームを設置すべきである。

また、相談内容の遵守、外部相談窓口の相談員の専門性の向上等相談窓口の信頼性を高める取組に努められたい。

【適正な人員配置】

- ハラスメントのない健全な職場環境をつくるには業務量に見合った適正な人員配置により、業務が円滑に行える体制作りが必要である。少ない人員体制で過度な業務を行うことは、職場内に余裕がなくなり、職員間のコミュニケーション不足が起こり、結果としてハラスメントが起こりやすい環境が生まれ、その結果職員の休職や退職につながり、更に人員が不足するといった悪循環が生まれる。ハラスメントのない健全な職場環境をつくるため、適切な人員体制のもと業務が行えるよう、適正な職員採用及び人事配置等の人事管理が必要である。

生駒市議会企画総務委員会

委員長	山下一哉	副委員長	福中眞美
委員	竹内ひろみ	委員	吉村善明
委員	改正大祐	委員	神山さとし
委員	芦谷真治		