

# 今後のハラスメント対策について

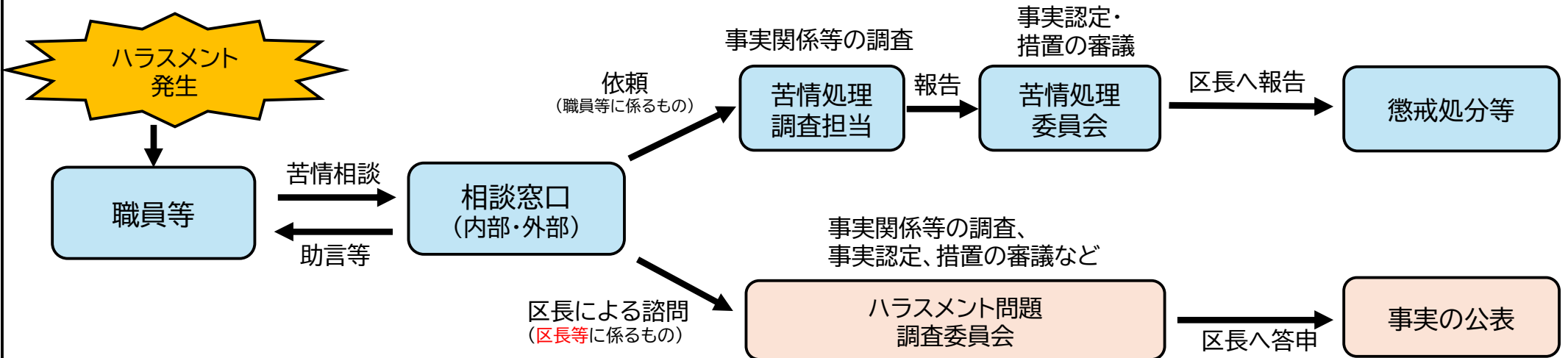
## 最近の動向

- ▶ 第1回コンプライアンス推進委員会で、各委員よりハラスメント防止等に向けた更なる取組みの必要性につき提言された。
- ▶ コンプライアンス推進研修後のアンケートでは、特にパワーハラスメントに関する研修を期待する声が多くあった。
- ▶ ハラスメント対応に係る体制を強化し、その取組姿勢を内外に発信していくため、**令和8年第1回定例会で条例案を提出**。
- ▶ 今後、法令の適正な運用を図ることに併せて、**過去のハラスメント事案を振り返り分析し、効果的な対策を講じていく**。

## 対策① ハラスメント防止条例の適切な運用

- ▶ 従来の要綱等による運用ではなく、**条例を上位根拠に実効性のあるハラスメント対応を確実に実施**していく。
- ▶ 実効性の担保として、研修の実施、第三者委員会の設置、調査への協力、区長等の職務代理などについて条例で明記した。
- ▶ 今後は、令和8年7月施行に向け**第三者委員会の中立性・公正性が担保できるよう委員を選定**するほか、条例や基本方針について**職員への周知**を進める。

## (参考)条例案に基づく対応フロー



# 今後のハラスメント対策について

## 対策② 実態を踏まえた研修の実施

### 【考えられる背景要因】

- 令和5～6年度にかけた相談窓口の多様化等により、幅広い内容の相談を受けており、これらを振り返ると特にパワー・ハラスメントの申出において2つの背景要因があると考えられる。
- 一つに、相手を傷つけようとする積極的な意思は曖昧だが、他人に対する思いやりや配慮を欠いた言動、いわゆる“インシビリティの存在”にある。
- このような言動は、受け手によって感じ方が異なるため客観的判断が難しく、ハラスメントと認定されにくい点があるものの、放置すれば職場に不信感や萎縮を生み、やがて重大なハラスメントや離職などに発展していく。
- 二つに、どこまでがセーフゾーンにある正当な指導なのか、どこからがアウトゾーンにあるハラスメントなのか、といったいわゆる“グレーゾーンの存在”にある。
- グレーゾーンの存在は、行為者側にとって行き過ぎた指導との認識に至らないことや、正当な指導を躊躇させるほか、受け手にとって指導と受け止めずハラスメントと誤認するなど、組織全体の職場環境の悪化、パフォーマンスの低下につながる。
- 以上から、品川区においては上記2つの背景要因に焦点を当てたハラスメント対策が、いま求められている。

### 【今後の対策】

- 無意識に行っている可能性のある自身のインシビリティな言動を振り返り、思考のクセを理解し、インシビリティとならない代替行動の実践ができるよう、意識と行動の変容を促す取組みを実施する。
- 厚労省指針にいうパワー・ハラスメントの判断基準を示しつつ、正当な指導とパワー・ハラスメントの境界線や裁判例に見る境界事例の紹介を行うなど、グレーゾーンの解像度を上げる取組みを実施する。
- 特別職含め部課長級の管理職を対象に、10～12月を目途に上記内容を含んだ研修を実施していく。
- 職員全体を対象に、相談窓口やハラスメント条例の周知をはじめ、ハラスメントの判断基準や境界事例の紹介、受け手の立回り方等についてコンプライアンス推進指導員(弁護士資格)を起用して、出先職場への出張も視野に入れた研修を実施していく。

# 今後のハラスメント対策について

## (参考)他自治体の事例

- ▶ ハラスメント防止・対策に関する情報を集約したハラスメントポータルサイトの開設（大阪市）
  - ・知事による「ハラスメントは本府において絶対に許されない」というメッセージ
  - ・「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」
  - ・ハラスメントの相談窓口、相談の流れ（フローチャート）
  - ・ハラスメントに関する研修動画・Q&A等（厚生労働省作成のコンテンツの紹介）
  - ・庁内におけるハラスメント関連の処分事例 など
- ▶ 「公務員倫理・サービスチェックシート」による定期的なセルフチェックを年2回実施（仙台市）
  - ・セルフチェックの項目はハラスメントに限らず、公務員倫理全般に関わる事項（適切な事務処理、サービス、交通法規、私生活、ハラスメント）で構成。約40項目のうちハラスメント関連は5項目。
- ▶ 「倫理ミーティング」の実施（長岡市）
  - ・毎月12月（長岡市の倫理向上月間）に、職員の倫理向上に関連するテーマについて各所属で議論する「倫理ミーティング」を実施。コンプライアンスに特化したテーマだけでなく、コミュニケーションを深めるようなテーマを取り上げる場合もある。