

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下や職場環境の悪化だけでなく、人材の損失や組織の社会的評価にも悪影響を及ぼす重大な問題です。ハラスメント行為を許さない働きやすい職場づくりを推進するため、『職場におけるハラスメント防止指針』に基づき、以下のとおり、ハラスメント防止に向けた取組を強化します。

## 現状・主な取組み

### 〔相談体制〕

- ◆外部相談員 1名 弁護士
- ◆内部相談員（市職員）14名
- 〔調査委員会〕外部有識者3名

相談者・行為者・関係者への聞き取り調査  
行為者への処分(懲戒相当、非懲戒)  
必要な指導・助言等

### 〔研修〕

- ◆所属長以上・内部相談員 1回
- ◆各所属職場研修推進員向け 1回
- 職場研修 1回 実施状況 R6:67.4%  
R7:61.8%

### 〔職員アンケートの実施〕

- 回答 R7:1,002人/59.4% R6:779人/48.2%
- ◆内部相談員を知っているか  
R7:48.9% R6:49.4%
  - ◆外部相談員（名前、連絡方法）を知っているか  
R7:26.9% R6:25.8%
  - 被害を受けた
    - パワハラ R7: 8.9% R6:12.8%
    - セクハラ R7: 2.9% R6: 3.1%
    - マタハラ R7: 0.9% R6: 1.2%
    - カスハラ R7:31.1%
  - 何をしても解決しない（被害にあった際）
    - パワハラ R7:63.8% R6:64.7%
    - セクハラ R7:38.5% R6:23.1%
    - マタハラ R7:40.0% R6:66.7%
    - カスハラ R7:55.8%

取組を強化

### 〔相談体制等の充実・強化〕

- ◆内部・外部相談員などの相談体制のさらなる周知に努めます。
- ◆ハラスメント内部相談員への研修を行い、相談スキルの向上を図ることで、安心して相談できる環境づくりを進めます。
- ◆チャットやオンライン等による相談体制を整え、利用しやすい環境づくりを進めます。
- ◆希望や本人の状況等に応じて、医療職による定期的な面談、外部の心理カウンセラーによる相談につなげるなど、継続的にメンタルケアを受けられる体制を確保します。
- ◆本人の希望により事実確認のための調査を行わない場合でも、指導方法等が適切でないと判断される場合には、行為者への指導を行うなど必要な介入を行います。
- ◆『職場におけるハラスメント防止指針』の概要版を作成し、周知啓発を図ります。

### 〔研修等の充実・強化〕

- ◆所属長以上の職員は、ハラスメント防止研修への出席（やむを得ず欠席する場合は研修内容に基づくレポートの提出）を必須とします。
- ◆各所属で実施するハラスメント防止啓発研修について、必ず対面研修で実施することとし、未実施の所属に対して、働きかけを行い、全所属で実施します。（部長・副部長も1所属の研修に参加）
- ◆ハラスメント加害者に対する改善研修（外部委託）を新たに導入します。
- ◆ハラスメントに関する職員アンケートを継続するとともに、年1回セルフチェックリストによる内省を設け、全職員必須とします。
- ◆「ハラスメント防止啓発週間」を徹底し、組織として「風通しの良い職場環境」を考える機会を設け、職員の意識向上に取り組みます。