

相談体制などの周知を徹底 制度の形骸化を防ぐ

ハラスメント事案への対応として、相談窓口や苦情処理委員会を設置することは必須の取組みである。しかし、より重要なのはそれが職員に十分に周知され、必要な際に実際に利用されることだ。一つのパワハラ事案を機に、職員に対し制度の周知徹底を図っている東村山市の事例を紹介する。

相談体制の確立は 迅速だったが…

東村山市では1999年、セクシャルハラスメント防止に関する基本方針を定め、指針や対応マニュアル等を策定、相談・苦情担当窓口や苦情処理委員会を設置した。2015年には、この体制をセクハラにとどまらず、パワハラやマタニティハラスメントなども含め、広くハラスメント全般に対応するものとし、「東村山市における職場ハラスメント防止に関する手引き」を作成、公表した。手引きでは、セクハラ・パワハラの種類・類型の説明や、ハラスメント防止に向けた職員の責務なども掲載した。

これによって、パワハラを受けた際には、相談・苦情窓口か所属長、

または直接、人事課に相談し、ここと対応困難な場合は、苦情処理委員会に申し立てするというように、相談ルートが明確になった。

相談・苦情窓口を担当するのは、市長が選任する職員5名（人事課保健師を含む）と、市職員労組が推薦する職員5名の計10名だ。苦情処理委員会は、総務部次長や人事課長などハラスメント問題に関連する部署の管理・監督職4名と女性管理職1名、市職労が推薦する職員5名の計10名で構成され、事案調査や審議を行う。

総務省の調べ*では、パワハラ防止法が施行された20年6月1日時点で、相談窓口を設置していない自治体は、市区町村では全体の4割近くに上っていた。それを考えると、東村山市のハラスメント対応の迅速さ

は、際立っている。

しかし、せっかくなつくつたこの体制が、職員の間で十分に周知されず形骸化していたことが、一つのパワハラ事案で露呈した。

パワハラを議員に直訴 市議会で取り上げられる

16年8月、職場の上司からパワハラを受けた管理職の職員が、そのことを前述の相談窓口などの相談ルートに相談することなく、直接、市議会議員に訴えた。

このパワハラ事案については、市議会の質問で取り上げられることになり、ハラスメントの相談体制や事実関係について厳しい追及があった。特に議会の答弁では、個人情報に留意しながら事実関係等について慎重に経緯を説明する必要があるほか、職員の間にも、職場のことが議会で取り上げられたことで、少なからぬ動揺が広がった。

結局、この事案については、苦情処理委員会を開催し、当事者や関係者へのヒアリングを実施したうえで事実認定を行い、複数の職員が懲戒処分を受ける事態となった。



総務部人事課長の濱田義英さん

相談体制を改めて周知 ハラスメント研修にも注力

この事案を機に、何よりもまず、ハラスメント相談体制を、職員に対し改めて周知徹底することが急務となった。

相談体制をわかりやすくフローチャート化し(図1)、「手引き」に掲載し直した。このフローチャートは、後述する「事例集」や職員の健康づくり計画アクションプラン、人材育成計画にも掲載したほか、人事課安全衛生係が2カ月に1回発行する「安全衛生ニュース」でも、繰り返し紹介している。また安全衛生委員を通じて、2年に1回、変更される相談・苦情窓口担当者の名前と所属を広く浸透させるといふ取り組みも行っている。

ハラスメントの知識を、よりわか

*地方公共団体におけるパワハラメント対策の取組状況について(総行女第40号 令和2年10月2日)・別添1

りやすく伝える工夫も行った。「手引き」での、セクハラ・パワハラの種類・類型を、文章による説明から、チェックリスト化するという改良もその一つだ(図2)。チェックリストと自分の行為・言動を照らし合わせ、ハラスメントに該当するのかが、判断しやすくなった。

セクハラとパワハラの「事例集」も作成した。パワハラについては、「暴言」「執拗な非難」「威圧的な行為」などに分け、それぞれに具体的な言動や行為例を列挙したのに加え、パワハラ防止に役立つアンガーマネジメントな

どのコラムも掲載した。「手引き」は、約790人の正職員だけでなく、嘱託や再任用職員にも配付、「事例集」は管理職に配付し、課内閲覧とした。また庁内LANを通して、PDFファイルをいつでも閲覧できるようにしている。

ハラスメントに関する研修の対象も、この事案を機に、全階層に拡大した。一般職は入庁時に、係長・課長は、それぞれに昇任したタイミングで受講する。さらに課長級以上、理事者までを対象とする「トップセミナー」でも、メンタルヘルス対策

と絡め、ハラスメントについて学ぶ。また、相談・苦情窓口の相談員と苦情処理委員会の委員にも、ハラスメント研修の受講が義務づけられている。加えて、毎年3月と6月の「綱紀粛正月間」では、3年に1回、全職員を対象とする人権啓発研修を実施しており、そこでハラスメント関連のテーマが取り上げられることもある。

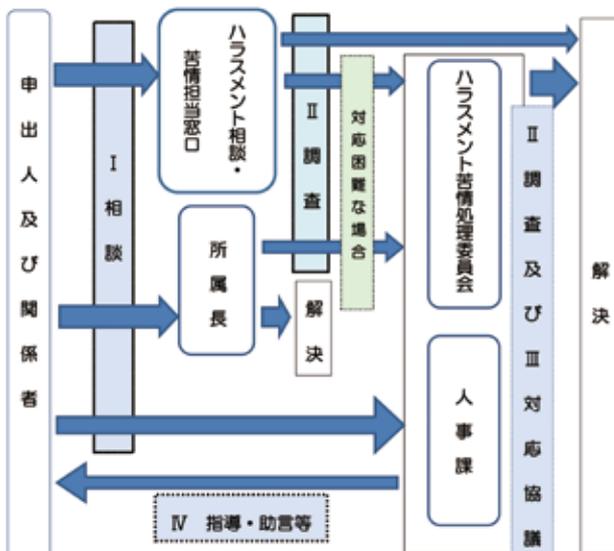
人事課内には、主に係長・課長昇任時のみ受講するハラスメント研修を、在任中も繰り返し受講できるようにしたいという声もある。今後のさらな

る研修の充実が期待されるという。今後にも制度の周知を着実に続けたい

これら一連の対策の効果はどうか。苦情処理委員会への申し立ては、数年に1件程度であり、認定まで至るケースはさらに少ないという。ハラスメントの件数は、相談者が苦情処理委員会への申し立てを望まない事案や、所属内で解決し人事課に報告が上がってこない事案もあるため、正確には把握し難いが、「少なくとも、相談ルートは職員の間で周知されたと思います」と、総務部人事課長の濱田義英さんは語る。濱田さんはさらに、こうも付け加えた。「今後も制度の周知を着実に続け、形骸化することだけは絶対に避けたいところです」。

どんなに優れた制度でも、放置すれば形骸化する。ましてや、普段は本来業務とは直接関係しないハラスメント関連の庁内通知等に、一般の職員がしっかりと目を通すことは、残念ながらあり得ず、形骸化のおそれは、より高い。だからこそ、繰り返しの周知が欠かせない――。これが、東村山市の事例から学ぶべき教訓といえそうだ。

図1 新たに作成された相談体制のフローチャート



※ハラスメント苦情処理委員会では、必要に応じ、外部の医師や弁護士等から意見を聴くことができる旨が、新たに定められた。

図2 「手引き」に新たに掲載されたパワハラチェックリスト

No.	チェック項目	チェック欄
1	感情的になって、人前で怒鳴ることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2	部下や同僚の職員等から意見を言われたり口悪えをされると非常に怒り立つ。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
3	部下や同僚の職員等に対して厳しいが、上司に対しては自己主張を弱めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
4	自分が間違っていたとしても、部下や同僚の職員等には謝りたくない。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
5	部下や同僚の職員等に対する好き嫌いが激しい。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
6	仕事のできない職員には、仕事を与えない理由が感情的だと思っている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
7	「許してしまえ」「絶対忍耐」「死んでくれたらいいのに」など暴力的な言葉を言ったことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
8	理由なく会議や打ち合わせに出発させないことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
9	部下や同僚の職員が自分の状態を察しているような雰囲気がある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
10	飲み会等への参加や飲食を強要したことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
11	過大な業務を押し付け、残業を強要したことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12	立場を利用して、仕事以外の事で部下をコントロールしようとしたことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
13	通常の業務指示に対して、暴言や威嚇を併用したことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

POINT
 パワハラを予防するためには、自身の行動のみについて気を付けるのではなく、部下に対して心を離れて受け入れたり、相手の立場になって共感するなど心構えをコントロールすることも大切です。
 また、パワハラは、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらに部下から上司に対して行われる場合もあります。どんな職場でも状況や相手によってパワハラとなってしまう可能性がありますので、十分注意してください。
 なお、「業務上の指導と排引きが難しい」との指摘もありますが、業務上必要な指示や注意・指導を、個人の受け取り方により不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラには当たらないことになります。もちろん、上司が部下を厳しく指導することが必要な