

相談対応から調査、指導まで 組織として一貫した対応

ハラスメントには、組織としての対応が求められる。京都市は、地方公共団体の中でも早くから対策に着手したと言えるだろう。なかでも注目すべきは相談対応の厚さで、匿名性や利便性に配慮して外部専門機関とも連携。相談後の調査・指導なども速やかだ。各所属で職員同士が話し合う「職場ミートイング」の取組などにも真摯な姿勢と工夫がうかがえる。

対策の経緯と体制

1999年4月、セクシュアルハラスメント防止のための配慮を事業主に義務付ける改正男女雇用機会均等法が施行された。それと時期

を同じくして、京都市は「京都市セクシュアルハラスメント防止に関する方針」を策定。相談窓口や京都市ハラスメント調査委員会を設置するとともに、「セクシュアルハラスメント等」の懲戒処分基準を規定した。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの雇用管理上の措置が義務付けられた際には、職員向け手引き『ハラスメントのない職場にするために』を作成・配布。パワーハラスメント（以下「パワハラ」という）に関しては法的措置義務がない

時期から相談窓口を設け、雇用管理上の措置が大企業に義務付けられた

2020年6月には、前記の方針および手引きを改正するとともに、懲戒処分の対象にも加えた。

こうしたハラスメント対策を担当するのは行財政局コンプライアンス推進室（以下「推進室」という）。室長1名、副室長1名、係長級3名、係員6名の計11名で構成されている。服務監察・業務監察など他業務も行う部署だが、ハラスメントに関しては3つの立場を持つ。

「職員からの相談に対応する立場、職場の監察・コンプライアンス担当としての立場、職場におけるハラスメントへの指導に関する立場です」（服務監察係長・小川さん）。

川上から川下まで一貫して対応し

ていることにより、迅速な対応ができていくという。

なお、冒頭で触れた調査委員会は、近年は開催されていない。より客観性が求められる案件が生じた際など、必要に応じて開催するものとされている。

外部機関との連携により 誰でも匿名で相談可能

具体的な対策としてまず挙げられるのは相談対応である。副室長の松浦さんがその体制を説明する。

「職員からの相談は、庁内だけでなく、庁外でも受け付けています。庁内の場合は推進室が電話かメールで受け付け、相談者の意向により面談も行うなど臨機応変に対応しています。庁外では、委託契約を結んでいるカウンセリング専門機関を利用していただきます。非正規の職員も無料で相談できます」。

外部機関に委託する理由は、「当該機関は対人援助の専門機関で、カウンセリングはもちろん、弁護士、精神科医、福祉や臨床心理などの専門家で構成されているため、幅広い視野で対応が可能」（松浦さん）だか



左から、行財政局コンプライアンス推進室の主任・中野さん、服務監察係長・小川さん、副室長・松浦さん、業務監察係長・吉田さん

らだ。また、主任の中野さんは別の有用性もあるという。

「職員の顔が知られていないので匿名で相談することが可能ですし、曜日によっては午後8時まで、土曜日も受け付けているため、職員にとって相談しやすい環境なのです」。

相談者は必ずしも被害者とは限らない。加害者と言われた職員や、被害者の上司・同僚も相談可能だ。

「誰でも相談できる環境であることが大切だと思います。部下の指導のあり方や、ハラスメントと疑われる際の職員への対応方法などを相談

することも可能です」（業務監察係長・吉田さん）。

外部相談窓口の存在は、手引きやイントラネット、職場掲示用の啓発ポスターなどで周知している。2022年度の相談件数は、セクシュアルハラスメント8件、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント1件、パワハラ43件だった。庁内・庁外で半々程度だという。



啓発ポスターを各職場に掲示

相談対応後の対策

相談対応後は以下の流れとなる。推進室が相談を受ける場合は、相談者の悩みを聞いた後、「どうしたか」本人の意向を確認する。その際にハラスメントの申し立てがなされれば、本人の同意を得たうえで、加害者とされる職員や周囲の職員に聞き取り調査を行う。

「調査を行うのは、各局・各区役所の総務課に所属する監察担当です。事情聴取の内容は推進室も共有し、

監察担当などと連携してその後の対応を検討します」（中野さん）。

事実関係が明らかになれば、指導・処分に進むこともある。「深刻な事態であればそうなりまじ、双方の接触を減らす方法も考えます。それほど深刻でなければ、行為者の上役に注視してもらうなどの対応もあります。ケースバイケースで最適な措置を図っています」（小川さん）。

一方、外部機関が受けた相談は、次のようになる。

「委託先の役割は、相談を聴くことにとどめています。なぜなら、ハラスメントか否かの判断には、ハラスメント発言の正確な事実確認や、業務上の必要性などの観点からの検討が必要であるからです。相談内容は本人の了承を得たうえで、推進室や関係局区などに情報共有され、その後の対応は当方で行います」（小川さん）。

ハラスメントのない職場づくりに向けて

相談対応以外の対策として注目すべきは、毎年夏ごろに設定される「コンプライアンス推進月間」の取組だ。取組としては、研修と職場ミーティ

ングが中心となる。

① ハラスメント研修

課長級以上の職員を対象に、コンプライアンスに関する研修を行う。昨年度は「ハラスメント」をテーマに取り上げ、相談対応を委託している外部機関に講師を依頼し、実施した。

② 職場ミーティング

推進室が毎年テーマを設定し、各職場で話し合ってもらおう。すべての職場が対象だ。昨年度は2テーマのうちの一つが「パワハラ」だった。各職場に配布したミーティング用資料には3つの事例が示されている。たとえば事例1は次の記述である。

課長Aは、普段から親しくしている部下Bが業務上のミスをした際に、「このあほ。頭おかしいか。俺がお前のミスをフォローしたつたんやから、何か礼をせんかい。」と自身の机に書類を叩きつけながら、荒い口調で威圧的な発言をした。部下Bは、課長Aの言動に苦痛を感じた。

こうした事例に対し、3つの設問（議題）が投げかけられている。

Q1 事例1〜3について、それぞれどのような点が問題だと思いますか。また、問題と思った理由は何でしょうか。

Q2 上記のような事例を発生させないためには、どうしたらよいのでしょうか。

Q3 自分や周囲の職員がハラスメントを受けていると感じたとき、どのようにするのがよいのでしょうか。

職員が話し合うことで、一人ひとりがきちんと理解することが狙いだ。そのため、ミーティングの進行者には、各設問の意図や考え方など、職員を意識・知識の向上を促す資料も提供している。

これらの取組を通して、ハラスメントに関する意識や考え方が全庁的に浸透してきているようだ。

「ハラスメント対応は本来、相談窓口だけではなく、所属長をはじめ組織ぐるみで対応すべきものです。ですから、ハラスメントになる前の段階で職場改善できるように、所属長には『風通しの良い職場になっているかと目を配るように』と常々お願ひしています」（小川さん）。

「業務の効率化には風通しの良さが大きく影響しますので、今後もうした職場づくりを主眼に取組を続けていきます」（松浦さん）。