

啓発・取り組み強化などを目的に 全職員を対象にアンケートを実施

ハラスメント防止対策にはさまざまなアプローチがある。大阪府では、発生を未然に防ぐための啓発・取り組み強化などの一環として、一般行政部門の全職員を対象に、ハラスメントに関する認識などについてアンケート調査を実施。多くの職員を有する都道府県としては、注目に値する取り組みである。本調査で浮かび上がった課題に対して、新しい取り組みも始まっている。

知事が動画メッセージ

大阪府では、法律に基づく対応を基本として、以前から職場におけるハラスメント防止対策を行ってきた。それが初めて形として示されたのは

1999年度の「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」で、全職員に向けて発信された。その後、パワーハラスメント(以下「パワハラ」という)

に関する指針、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する指針も策定。2023年12月には、これらを統合した「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」が公開された。

策定の中心役となったのは総務部企画厚生課企画調整グループ。グ

ループ長を含む5名から構成されるチームで担当。主に職員の勤務条件に関する業務を担当しているが、各種ハラスメント対応も担っている。

本指針は庁内サイト「ハラスメントポータルサイト」で全職員に周知している。このサイトの作成・運営も同グループだ。

「ポータルサイトは昨年12月に開設しました。ハラスメントに関する職員の意識啓発を強化するのが狙いです。サイトには、たとえば厚生労働省作成の研修動画、ハラスメントと疑われない会話術、Q&Aや処分事例などを掲載しています。2024年3月には知事から全職員に対する『ハラスメントは許さない』という旨のメッセージ動画を掲載しました(企画調整グループ主査・肥

留間心吾さん)。

複数の相談窓口を設置

相談対応の整備・充実にも指針策定当初から取り組んでいる。現在は、職員が相談しやすいように複数の窓口を設けている(図)。具体的には、

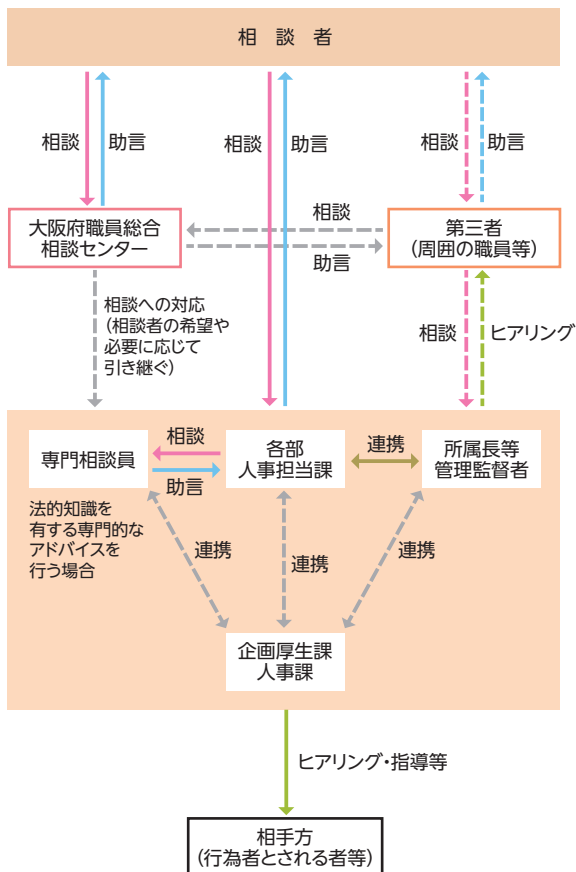
- ①大阪府職員総合相談センター(咲州庁舎)に設置。大手前庁舎での出張相談も実施)。
- ②相談者が所属する所属長等の管理監督者、
- ③各部の人事担当者、
- ④企画厚生課および人事課である。このうちいずれに相談をしても、相談者の立場に立った受容・傾聴がなされ、迅速かつ適切に助言

などが行われる。相談者のプライバシーが守られるのももちろん、府が委嘱している専門相談員(弁護士)に相談を行うこともできる。



総務部企画厚生課企画調整グループの主査・肥留間心吾さん(左)と、同副主査・辰己恵梨さん

図 ハラスメントの相談体制



ハラスメントが疑われる場合は、各部の人事担当者が中心となって、加害者とされる職員、周囲の職員などにもヒアリング調査を行い、関係部門と連携しながらハラスメントに該当するか否かを検討。ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分が付されることがある。

相談対応以外にも、綱紀保持に関する全職員向けメールによる意識啓発や、管理監督者の意識改革の促進、上司・部下のコミュニケーションの円滑化などに努めてきたという。

「新任課長級職員、新任課長補佐級職員に対する研修の中でも、ハラスメントに関する内容を組み入れてきました。昨年度からは、新任主査級職員研修、新任副主査職員研修にも組み入れ、すべての職場において快適で働きやすい職場環境づくりを進めています」（企画調整グループ副主査・辰巳恵梨さん）。

職員約1万人を対象にハラスメントアンケート

しかしその一方で、大阪府職員総合相談センターに寄せられた相談件数は、減少傾向というわけではない。

ハラスメント対策については、2024年3月に策定した「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」にも記載している。

「同案は約1年をかけて策定してきたのですが、その過程で快適で働きやすい職場環境づくりを進めるために、ハラスメント対策を強化する重要性が再認識されたからです」（肥留間さん）。

そこで実施されたのが「ハラスメントアンケート」である。調査対象は、非常勤職員を含む一般行政部門の職員約1万人。目的は、ハラスメント未然防止のための啓発および取り組み強化、再発防止に向けた新たな取り組みの一環として、職員の認識を確認することである。被害者や加害者を特定することが目的ではないため、匿名形式で行われた。実施時期については、厚生労働省が12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定めているため、大阪府でも同様に撲滅月間を設定し、2023年12月1日～22日にアンケートが実施された。結果概要は次のとおり。

- 「自分自身が他の職員からハラスメントと疑わしい行為・言動等を受けたと感じたことがあった」604人（対象者数の5・8％）

●前記回答の内訳は、「パワハラと疑わしい行為・言動等」555人、「セクハラと疑わしい行為・言動等」83人、「マタハラと疑わしい行為・言動等」33人（複数回答あり）

●「パワハラと疑わしい行為・言動等」を受けたと感じた職員の内訳は、「精神的な攻撃」391人、「過大な要求」187人、「人間関係からの切り離し」126人（複数回答あり）

「これらすべてがハラスメントに該当するとは限りませんが、受けたと感じている職員が存在するのは事実です。本アンケートを通して、少しでもハラスメントに対する意識向上や気づきにつながればと思います」と肥留間さん。ただ、回答率には満足していない様子。「42・5％ですから、ハラスメントに関する意識啓発の徹底が必要と認識しています」。

アンケート結果を受けて全管理職に研修を実施

アンケートを契機に、新しい取り組みにも着手している。その一つが全管理職を対象としたハラスメント研修である。講師は、専門相談員を務める弁護士に依頼している。

「アンケートの2か月後、一般行

政部門の管理職約800人を対象に対面で行いました。業務都合などで出席できなかった管理職には動画を配信して、全員が必ず見るようにとお願いました」（辰巳さん）。

あわせて、全職員を対象とするウェブ研修も実施。ハラスメントの基礎知識や心構え、ハラスメントを受けたり見聞きしたりした場合の対応などに関する内容だ。理解度を検証する効果測定も行ったという。

「ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけ、働く人の仕事への意欲・自信を失わせるとともに、職場秩序の乱れや業務への支障を与えるなど、大きな弊害を招く行為です。府庁においてハラスメントは許さないという基本方針は、職員のためだけでなく、府民にとってのプラスにもつながるはず。ハラスメントの発生を未然に防ぐための啓発・取り組みの強化や再発防止に向けた取り組みを進めていく所存です」（肥留間さん）。

「ポータルサイトなどでの周知・啓発だけでは職員への浸透は難しいと思いますので、研修などと絡めながら、引き続き働きやすい職場づくりに取り組んでいきます」（辰巳さん）。

今後どのように対策していくのか、さらなる取り組みに期待したい。