

ハラスメント撲滅プロジェクトチームからの12の提言に関する取組状況

提言内容		取組の内容	取組状況 (令和6年10月末現在)	
			実施済	一部実施 実施予定
1	【その他】 過去のアンケート等で記載のあったハラスメント案件に対する対応	令和4年3月のアンケート等で記載のあったハラスメントと疑われる案件に対し、ハラスメントの被害者や行為者が特定できるものについて、状況調査を実施し対応を行う。		○
ハラスメントを撲滅するための仕組みづくり	2	【三次予防（事後措置）】 ハラスメントの認定に専門家が関わる仕組みづくり	ハラスメント対策推進アドバイザーを登用し、ハラスメント防止対策全般に関する助言をもらう。	○
	2	ヒアリングやハラスメント認定案を作成する専門家（弁護士）をハラスメント対応外部専門員に任命し、専門員による事実確認のヒアリングやハラスメントの認定案の作成を行う。	○	
		上記の仕組みを職員へ周知する。	○	
	3	【三次予防（事後措置）】 コンプライアンス推進課による情報の一元管理	組織として一貫したハラスメント対応ができるよう、できるだけ他の相談窓口の情報をコンプライアンス推進課へ集約し、情報の一元管理化を図る。	○
	4	【三次予防（事後措置）】 行為者への再発防止の措置	行為者に対しては適切なフィードバックを行い、再発防止のための研修等の措置を検討する。	○
	5	【二次予防（早期発見・介入）】 職員が気軽にハラスメントの相談ができる環境の整備	有資格者の専門家としてハラスメント対応相談員の任用を継続するとともに、平日以外の相談への対応も応じられる体制を検討する。	○
			外部の相談員に電話又はメールで相談できる「ハラスメントホットライン」の設置を継続する。	○
			上記取組に関し、庁内情報誌等により周知を行う。	○
	6	【二次予防（早期発見・介入）】 職員が安心して相談できる組織体制の整備	ハラスメント認定に係るフローを明確にするほか、人事や処分を所管する職員課とコンプライアンス推進課の所掌範囲、事務分担を明確にする。	○
	7	【二次予防（早期発見・介入）】 相談窓口を担当する職員のスキルの向上	相談業務マニュアルを作成し、相談担当者へスキル向上の研修を実施する。	○
	8	【一次予防（未然発生防止）】 上司の自身の言動に対する部下への影響の理解	「部下の意見を上司の評価の参考にする仕組」を部長級まで適用する運用へ見直す。	○
			インシビリティ研修として課長級以上の職員を対象に、自身の配慮に欠けた行動が職場に与える影響を気づかせ、行動変容に変える研修を実施（令和6年度 11月、12月、2月予定）	○
	9	【一次予防（未然発生防止）】 ストレスチェックの集団分析結果等の活用	ストレス度が高い所属に対し、カウンセラーによるヒアリング及び助言を行い、その後の状況確認を行う。	○
	10	【その他】 職員へのハラスメントの理解と意識の醸成	「みんなで取り組むハラスメントない職場づくり宣言」として各課でハラスメント防止対策の取組を提案し、職場に応じた取組を実践する。	○
			ハラスメント防止に関する研修を様々な職位に向けて行う。	○
			ハラスメント防止に関するテーマでの係ミーティングを行う。	○
			ハラスメント撲滅月間・公務員倫理月間の機をとらえ、周知・啓発活動の強化を行う。	○
	11	【その他】 ハラスメント防止に向けた職員からの意見の収集	新採用職員や若手職員との面談などにより、ハラスメントの発生状況の確認やハラスメント対策への検討に役立てる。	○
	12	【その他】 ハラスメントに関する職員アンケートの定期的な実施	職員アンケートによりハラスメントの実態調査を行う。	○