

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
ハラスメントを撲滅するための仕組みづくり	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	過去のアンケートで記載のあったハラスメントと疑われる案件のうち、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、調査及び必要な措置を講じた。
	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、定例ミーティングでハラスメントの対応方法や防止策に関する助言を受けた。 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、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った。 上記取組を庁内情報誌に掲載し職員へ周知した。
	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	組織で一貫したハラスメント対応ができるよう、各所管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った。
	4 【三次予防（事後措置）】 行為者への再発防止の措置	ハラスメント行為者に対して適切なフィードバックを行い、必要に応じ再発防止研修を実施した。
	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	有資格のハラスメント対応相談員の増員と相談方法の拡充を行い、相談者に柔軟に対応できる体制とした。 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」を設置した。 上記取組を庁内情報誌に掲載し職員へ周知した。
	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整備し、各課の所掌事務と事務分担を明確化した。
	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、相談担当職員のスキル向上を図る研修を実施した。
	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」において、被評価者の職位範囲を拡大した。 課長級以上の職員を対象に全3回のインシビリティ研修（自身の配慮に欠けた行動が職場に与える影響を気付かせ行動変容を促す研修）を実施した。
	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アドバイスをを行い、その後の状況確認を行った。
	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の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施した。 ハラスメント防止に関する研修を様々な職位に向けて実施した。 「みんなで取り組むハラスメントのない職場づくり宣言」の取組内容について各課で係ミーティングを実施した。 12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、ポスターのリニューアル、「みんなで取り組むハラスメントのない職場づくり宣言」の取組強化、インシビリティ研修、ハラスメント防止研修（e-ラーニング）を実施した。
	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	新採用職員に対する面談の機会を捉え、ハラスメントの発生状況やハラスメント対策についてヒアリングを行った。
	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	全職員を対象とした職員アンケートを実施し、ハラスメントの実態調査を行った。