事例No.	3674
公表年度	R7
団体の属性	指定都市
団体名	静岡県静岡市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・ICT

事例種類	行政管理・コンプライアンス

事例内容・タイトル

「ハラスメント撲滅宣言」の実施で再発防止

出典

地方自治研究機構　先進事例調査研究（令和7年度）

「ハラスメント撲滅宣言」の実施で再発防止

取組のあらまし

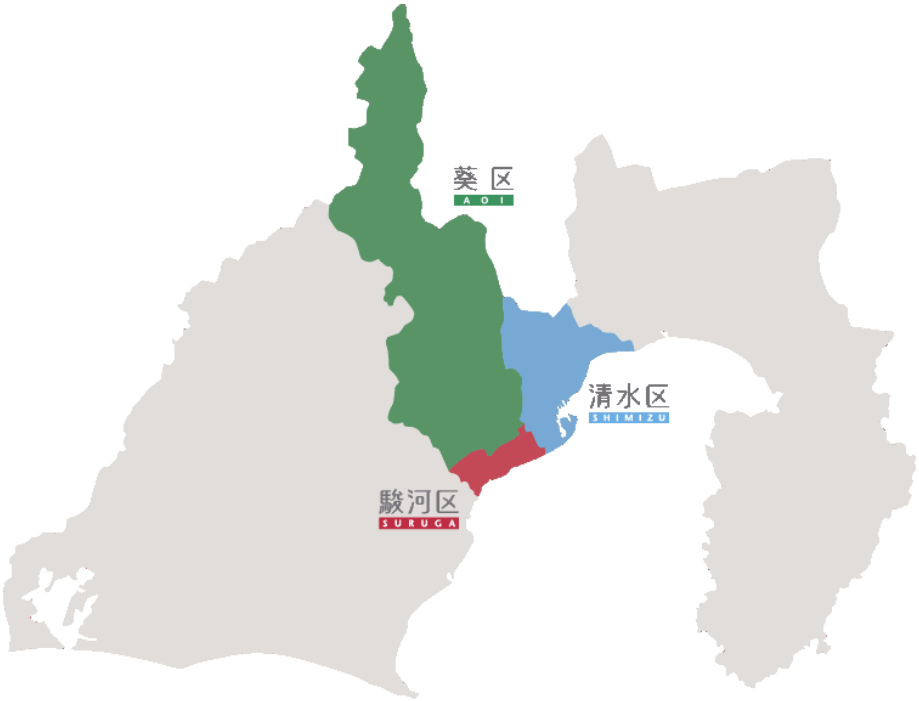
取組団体　静岡県静岡市

取組内容　「ハラスメント撲滅宣言」の実施により、職員・議員がハラスメントに対する正しい知識と「ハラスメント行為をしない、させない、見過ごさない」という意識を持ち、安心して働ける健全な環境、職場風土の醸成を図る。

1　静岡県静岡市の概要

人　　口	672,775 人	令和７年１月１日現在（住民基本台帳人口）
職 員 数	6,063 人	令和７年４月１日現在（一般行政部門）
総 面 積	1,411.93 ㎢	令和７年 10 月１日現在（国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」）

図表　1　静岡県静岡市位置図



出所：静岡市提供

２　取組の背景・目的

(1) ハラスメント行為とは

昨今、パワハラ、セクハラ、マタハラ等、様々なハラスメント行為の課題が取り上げられている。ハラスメント行為は、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であり、ハラスメント行為を受けた職員の能力発揮に影響を及ぼすとともに、周囲の職員の仕事への意欲を低下させ、職場全体の生産性にも多大な悪影響を及ぼすものである。

(2) 職場におけるハラスメント防止対策強化の流れ

令和元年６月５日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正された（令和２年６月１日施行）。この改正により、職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント防止対策も強化されているほか、パワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となった。

(3) 静岡市におけるハラスメントの実態

静岡市では、令和５年度に、上司から部下へ業務上の指示を行う際に、必要以上に厳しい叱責や、他の職員の面前で叱責を繰り返し行う等の行為が確認された。人事課においてアンケート調査及び関係者聞き取り調査を実施し、これをハラスメント行為として認定、行為者への懲戒処分を行った。

３　取組内容

(1) 全職員による「ハラスメント撲滅宣言」の実施

静岡市では、以前から「パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する基本方針」（以下、「基本方針」とする。）を定め、ハラスメント防止に努めていたが、令和５年度のハラスメント事案を受け、より実効性のある新たな取組を始める必要があった。

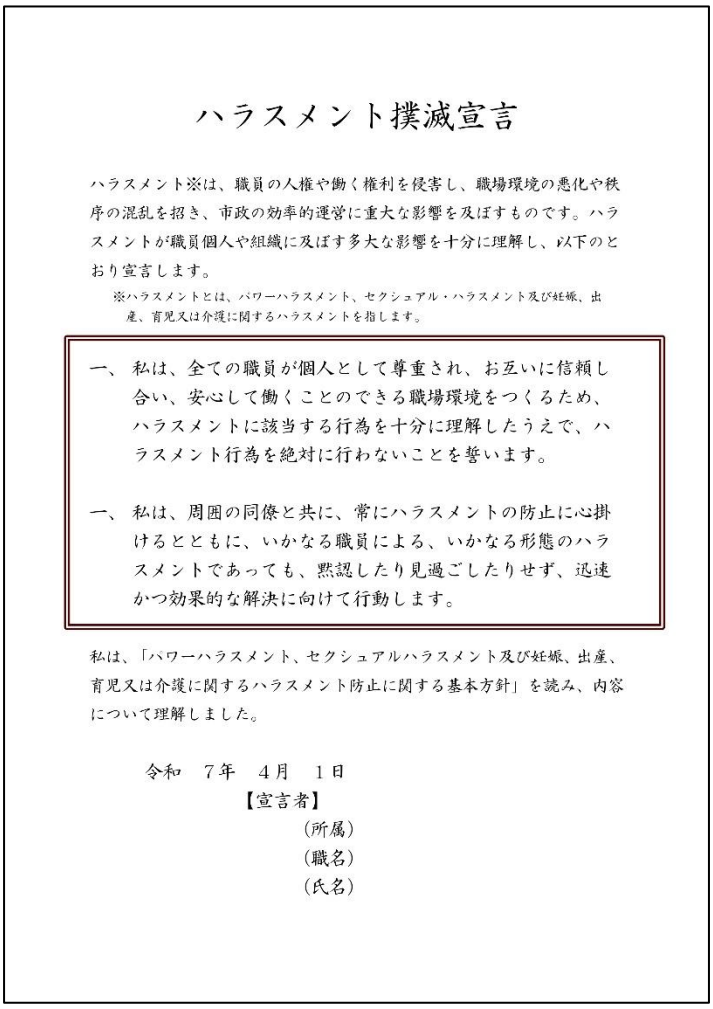
最初に行われた「ハラスメント撲滅宣言」は、管理職だけでなく、市長を始めとする全職員及び議長を始めとする全市議会議員を対象に実施された。

この宣言は、職員及び議員一人ひとりが、ハラスメントの正しい知識を持ち、ハラスメント行為を絶対にしない、させない、見過ごさないという意識を再認識し、安心して働ける健全な環境、職場風土等を醸成することを目的としている。職員の宣言は、ペーパーレスで行われ、各職員はパソコン上で基本方針と「『ハラスメントの撲滅』のためのチェック項目」を

確認し、記名するもので、これを毎年繰り返し実施し、他の取組と併せることで、ハラスメントがない職場環境が当たり前であるという意識を醸成させている。

「『ハラスメントの撲滅』のためのチェック項目」には、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの３つに分けて具体的な例がいくつも挙げられている。チェック項目は全部で 46 件あり、内容は必要に応じて見直しを行っている。具体的には、「長時間厳しく叱責し続ける」、「気に入らない部下に仕事をさせない」などの行為がパワーハラスメントに、「『男の子、女の子』、『僕、坊や、お嬢さん』、『おじさん、おばさん』などと人格を認めないような呼び方をすること」、「カラオケでデュエットを強要すること」などがセクシュアルハラスメントに、「職員が制度の請求をしたところ、上司がその職員に対し請求しないようにいうこと」、「女性職員が妊娠等したことにより、上司がその女性職員に対し、不利益な扱いを示唆すること」などが妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントにあたるとされている。

図表 ２　ハラスメント撲滅宣言



ハラスメント撲滅宣言

ハラスメント※は、職員の人権や働く権利を侵害し、職場環境の悪化や秩序の混乱を招き、市政の効率的運営に重大な影響を及ぼすものです。ハラスメントが職員個人や組織に及ぼす多大な影響を十分に理解し、以下のとおり宣言します。

※ハラスメントとは、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを指します。

一、 私は、全ての職員が個人として尊重され、お互いに信頼し合い、安心して働くことのできる職場環境をつくるため、ハラスメントに該当する行為を十分に理解したうえで、ハラスメント行為を絶対に行わないことを誓います。

一、 私は、周囲の同僚と共に、常にハラスメントの防止に心掛けるとともに、いかなる職員による、いかなる形態のハラスメントであっても、黙認したり見過ごしたりせず、迅速かつ効果的な解決に向けて行動します。

私は、「パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する基本方針」を読み、内容について理解しました。

令和　７年　４月　１日

【宣言者】

（所属）

（職名）

（氏名）

出所：静岡市提供

図表３　「ハラスメント撲滅」のためのチェック項目

「ハラスメントの撲滅」のためのチェック項目

私は、以下のことを、絶対に行いません。

【パワーハラスメントに該当すること】

（注意）右のすべての □ をクリックし、☑ してください。

□ 書類で頭を叩く。
□ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
□ 相手に物を投げつける。
□ 人格を否定するような暴言雑言を浴びせる。
□ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。
□ 相手を高価・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。
□ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
□ 長時間厳しく叱責し続ける。
□ 部下達の前で、書類を机度も激しく机に叩き付ける。
□ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わさず部下に責任転嫁したりする。
□ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
□ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
□ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。
□ 気に入らない部下に仕事をさせない。
□ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
□ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
□ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。
□ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。
□ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

出典：パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動例

「ハラスメントの撲滅」のためのチェック項目

私は、以下のことを、絶対に行いません。

【セクシュアルハラスメントに該当すること】

（注意）右のすべての □ をクリックし、☑ してください。

□ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
□ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
□ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
□ 性的な経験や性生活について質問すること。
□ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
□ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
□ 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
□ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。
□ ヌードポスター等を職場に貼ること。
□ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
□ 身体を執拗に眺め回すこと。
□ 食事やデートにしつこく誘うこと。
□ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・電子メールを送ること。
□ 身体に不必要に接触すること。
□ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。
□ 女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
□ 性的な関係を強要すること。
□ カラオケでのデュエットを強要すること。
□ 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

出典：パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動例

「ハラスメントの撲滅」のためのチェック項目

私は、以下のことを、絶対に行いません。

【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当すること】

（注意）右のすべての □ をクリックし、☑ してください。

□ 職員が、制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、不利益な取扱いを示唆すること。
□ 職員が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその職員に対し、請求しないように言うこと。
□ 職員が制度の利用の請求をしたところ、上司がその職員に対し、請求を取り下げるよう言うこと。
□ 職員が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその職員に対し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
□ 職員が制度利用の請求をしたところ、同僚がその職員に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるよう言うこと。
□ 職員が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させること）をすること。
□ 女性職員が妊娠等したことにより、上司がその女性職員に対し、不利益な取扱いを示唆すること。
□ 女性職員が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること。

※「制度等」とは、産前産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、休憩時間の短縮、短期の介護休暇、介護休暇、介護短時間などの妊娠、出産、育児や介護に関する休暇等の制度を指します。

出典：パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動例

出所：静岡市提供

（2）ハラスメント防止に向けた取組

全職員による「ハラスメント撲滅宣言」をより実効性のあるものにするため、次の「ア ハラスメント調査・対応申出制度の導入」、「イ ｅラーニングによるハラスメント防止研修の充実」を実施した。

ア ハラスメント調査・対応申出制度の導入

静岡市ではこれまでハラスメントの相談対応は、基本方針に基づき、各執行機関の人事担当部署が担ってきたが、ハラスメントに関する悩みを抱える職員の中には、相談をためらうケースもある。また、相談が遅れたことにより事態が悪化してしまったケースもあり、より相談しやすい仕組みを構築する必要があった。

そこで静岡市は、電話や面談などの現状の相談窓口に加え、令和６年５月に、専用の申出フォームからハラスメントに関する申出ができる「ハラスメント調査・対応申出制度」を導入した。これは匿名でも申出することが可能で、申出があった場合、相談窓口担当課に加え、ハラスメント行為者の上司も事実確認等に当たる（申出者から希望があった場合にはその限りではない）。

イ ｅラーニングによるハラスメント防止研修の充実

ハラスメント加害者には、ハラスメント行為をしている自覚がないことが多い。静岡市が行った聞き取りの中でも「大声で言ったつもりはない」、「コミュニケーションのつもりだった」と、被害者と加害者の認識に齟齬が見られた。ハラスメントを防ぐためには、どのような言動がハラスメントになり得るのか、職員一人ひとりが正しい知識を身につける必要がある。

静岡市では、以前から全職員を対象にｅラーニングによるハラスメント防止研修を実施していたが、これをより充実した内容へ変更した。

加えられたのは、「ハラスメント行為の具体例」や「上司・部下の心構え」を示す動画である。こうして実際のハラスメントの場面を映像と音声で例示することで、ハラスメント防止研修の場が、職員が自らの言動を振り返り、ハラスメント行為に該当していないか考える機会となっている。

４　成果・課題

(1) 取組の成果

静岡市では、ハラスメント調査・対応申出を、庁内システムだけでなく個人のスマートフォンなどから匿名で申出できるようにしたことにより、ハラスメント行為が懸念される事案の早期発見、早期対応が可能になった。このことは、職員が安心して働ける職場づくりに寄与している。また、調査担当者に行為者の上司を加えたことにより、自分の職場からハラスメントを出さないという意識を持ち、自分事としてとらえ、働きやすい職場環境を整えることにつながっている。

（2）今後の課題

静岡市では、年齢、性別、職位、任用形態、障害の有無など、立場の異なる様々な職員が勤務しており、コミュニケーションの取り方や価値観等もそれぞれ異なっていることから、ハラスメント撲滅に向けた取組は、これをやっておけば大丈夫というものはなく、多角的に途切れることなく行っていくことが重要である。

関連・参考資料

地方自治研究機構『自治体法務研究 No.78 2024 秋号』p.42-44
（一財）地方自治研究機構　自治体法務研究 No.78「『ハラスメント撲滅宣言』を実施し、再発防止へ」
厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント)」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html
静岡市長定例記者会見資料「危機管理総室におけるハラスメント等に関する調査結果の概要」
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.city.shizuoka.lg.jp/documents/10672/kaiken0326-1.pdf