事例No.	3232
公表年度	R6
団体の属性	指定都市
団体名	京都府京都市

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革 ・人材確保・育成 ・（行政改革）業務の効率化

事例種類	職場環境の改善

事例内容・タイトル

京都市におけるハラスメント防止の取組

出典

地方公務員月報2024年9月号（事例紹介）

京都市におけるハラスメント防止の取組

京都市行財政局コンプライアンス推進室

1　はじめに

京都市では、これまでから、男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法の趣旨に則り、庁内のハラスメント防止に向け、適宜その取組を拡充しながら、対策を講じてきました。

本稿では、京都市のこれまでのハラスメント防止対策等を紹介させていただき、全国の地方自治体職員をはじめとする皆様に、一つでも参考にしていただける内容があれば幸いです。

2　京都市のこれまでの取組

京都市では、男女雇用機会均等法の規定に基づき、平成一一年四月に「京都市セクシュアルハラスメント防止に関する方針」を策定のうえ、相談窓口や調査委員会の設置、職員向け手引の作成・周知等の対策を講じてきました。

平成二一年四月には、当時法的義務はありませんでしたが、京都市人材活性化プラン（平成二一年三月策定）に基づき、ハラスメント対策の取組の一環として、パワーハラスメントについても相談窓口を設置するなど、セクシュアルハラスメントと同様の対策を講じて

きました。

平成二九年一月には、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正を契機として、セクシュアルハラスメントだけでなく、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやパワーハラスメントを含めた各種ハラスメント防止対策を一体的に行うため、「京都市ハラスメント防止に関する方針」を策定するとともに、また、各種ハラスメントの防止に向けた職員向け手引として「ハラスメントのない職場にするために」を新たに作成しました。同年一〇月には、庁内向けポスターを作成し、改めてハラスメント防止に係る周知・啓発を実施しております。

令和二年六月には、労働施策総合推進法の改正を受け、「京都市ハラスメント防止に関する方針」及び「ハラスメントのない職場にするために」については、パワーハラスメントの定義を見直すなどの改正を行いました。

また、京都市では、これらの対策とあわせ、「京都市職員の懲戒処分に関する指針」に、各種ハラスメントに関する項目を規定することを通じて、より一層のハラスメント防止を図っております。

3　京都市の相談体制

職場でのハラスメントは、その人間関係から拒否や抗議等の明確な意思表示をすることが難しく、個人で問題を抱え込んでしまう場合があるため、京都市では庁内外のハラスメント相談窓口を設置し、幅広く相談を受け付ける体制を整備しております。

この相談窓口について、庁内の相談窓口に関しては行財政局コンプライアンス推進室が担当しており、相談者の意向に応じて、面談、電話やメールなど、相談者が相談しやすい方法で相談対応を行っています。また、庁外の相談窓口に関しては委託契約を結んでいる専門のカウンセラーが在籍するカウンセリング専門機関を相談窓口とし、土曜日や一部の平日夜間にも相談を行える体制を確保しています。

これら庁内外の相談窓口は、当然、会計年度任用職員などの非正規職員も利用することができます。また、被害者のほか、他の職員が被害を受けているのを見て不快に感じる職員、他の職員からハラスメントをして

いる旨の指摘を受けた職員、部下等からの相談を受けた管理監督者など、幅広く相談を受け付けています。

また、これらの相談窓口を職員が積極的に活用できるよう、庁内イントラネットに相談窓口を掲載するとともに、定期人事異動後や、新規採用職員向け研修、階層別研修等、様々な機会を捉えて、繰り返し職員向けに相談窓口の周知を行っています。

4　ハラスメント相談への対応

庁内、庁外、いずれのハラスメント相談窓口であっても、受け付けた相談については、関係者のプライバシーを守るように配慮し、相談者の意向を踏まえ、必要に応じてコンプライアンス推進室と関係局区等の監察担当とが連携して、加害者だけでなく、周囲の職員に対しても事情聴取をするなどして、公平・公正に調査等を行います。

調査等を行った後、相談内容がハラスメントにあたる言動であるかを、京都市のハラスメントの定義だけでなく、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等におけるハラスメントの定義等に照らし合わせて、中立的な立場から、客観的に検討をしていきます。

検討の結果を踏まえ、関係局区等と連携して、配置転換や行為者との関係改善の援助など、被害を受けた職員に対する必要な配慮を行います。また、行為者に対しては、必要な指導等を行いますが、重大な事案については懲戒処分を含めた厳しい対応を行っています。

5　ハラスメント相談の状況

令和五年度における京都市全体のハラスメント相談の件数は、セクシュアルハラスメント二件、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント三件、パワーハラスメント四七件となっています。

相談件数の推移について見てみると、セクシュアルハラスメントについては、平成一七年度の一三件をピークに減少傾向にあります。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、平成二九年度以降件数は少ないものの、若干数あり、横ばいの状態が続いています。パワーハラスメントについては、他のハラスメントよりも相談件数が突出して多く、平成

二五年度以降、三〇件から五〇件程度で推移している状況となっています。

また、パワーハラスメントの相談に関しては、男性からの相談比率が増加しており、直近五年度中、令和五年度は初めて男性相談者数が女性相談者数を上回りました。性別を問わず、ハラスメント対策が必要であることを表す数値となっています。

また、過去には、重大なハラスメント行為が認められ、懲戒処分の発令に至った事案も生じており、引き続き、ハラスメント相談体制の適切な運用に努め、ハラスメントの早期発見・早期対応を図ることが重要であると考えています。

6　ハラスメント防止対策

ハラスメント相談の対応以外に、機会あるごとに、ハラスメント相談窓口の周知、ハラスメントへの注意喚起やハラスメントの事例討議等をしています。

例年、七月中旬頃から九月中旬頃の約二カ月間、「コンプライアンス推進月間」を設け、ハラスメントを含めたコンプライアンスに関する理解や各種制度の運用状況を職員自身が点検する機会を設けています。また、同推進月間では、年度毎にテーマを定め、研修や職場ミーティングを実施しており、定期的にハラスメント防止をテーマとしています。

令和五年度は、主に課長級以上の職員を対象としてハラスメント防止研修を実施しました。この研修は、庁外の相談窓口として委託契約を結んでいる外部機関のカウンセラーに講師を依頼し、実施しました。

職場ミーティングについては、コンプライアンス推進室が毎年テーマを設定し、そのテーマをもとに、各職場で事例討議を行うもので、令和元年度以降、テーマの内の一つを「ハラスメント」に設定しています。

例年、職場ミーティングで、事例検討を実施していますが、同じ資料を使用するのではなく、その都度内容を変え、ワンパターン化しないように工夫をしています。例えば、令和五年度には、事例を三つ掲載し、それぞれについて、「どのような点が問題点であるか」、「そのような事例を発生させないためにどうしたらよいか」、「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時、どのようにすべきか」について、各職

員に考えてもらい、職場で討議してもらう内容で実施しました。

管理監督職員だけでなく、職員一人ひとりがハラスメントに関する理解を深めてもらうことが、ハラスメント防止につながると考えており、この事例討議を実施しています。

また、ミーティングの進行者（主に所属長）には、各設問の意図や考え方など、職員の意識・知識向上を促す資料や解説資料も提供し、ただ事例討議をするだけではなく、ハラスメントに関して正しい知識や理解が浸透するような内容としています。

こういった取組のほか、係長級や課長級などの役職者に対する階層別研修でもハラスメントに関する内容に触れており、タイミングを逸することなく、あらゆる機会を捉えて、ハラスメント対策を講じています。

7　課題、今後の取組

京都市では、職員が生き生きと仕事を行い、その能力を十分発揮できるような風通しの良い職場づくりを進めるため、取組等を適宜拡充しながら、相談窓口の設置・運用や、職員向けの啓発・研修などのハラスメント防止に取り組んでいます。

直近数年は年間四〇～五〇件程度のハラスメント相談が行われています。一定の相談件数が続いていることは、相談窓口が職員に周知できており、相談窓口が適切に機能していることを示すものとして、前向きに受け止められる側面がありますが、一方で、職員が相談窓口を頼らざるを得ない状況が無くなっていないことを重く受け止め、これからも継続してハラスメント防止対策に取り組む必要があると考えています。

他方、これまでに述べてきた、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントに加え、近年は、動画撮影やＳＮＳでの個人攻撃など、いわゆるカスタマーハラスメントが社会的な課題となっていることから、京都市では、令和六年度から、名札に記載する事項は所属名とフルネームから名字のみとするよう運用を改めたところです。

今後は、従来のハラスメント対策を着実に実施するとともに、それだけに留まらず、社会情勢を的確に

捉え、職員が安心して職務を遂行できる職場環境を確保できるよう、ハラスメント防止に取り組む必要があると強く感じています。

おわりに

ハラスメントは、個人の尊厳と人格を不当に侵害し、仕事の円滑な遂行や職場の人間関係に悪影響を与える重大な問題です。

また、公務の円滑かつ効率的な推進のためには、全ての職員の人格が尊重され、お互いが信頼し、対等なパートナーとして働くことのできる快適な就業環境の整備が欠かせません。

京都市では、こうした認識のもと、引き続き、庁外を含む相談窓口の設置や、研修・職場ミーティングでの事例討議をはじめとした各種ハラスメント防止対策に取り組み、職員が安心して、その能力を十分に発揮できる環境を確保してまいります。