

令和6年度 職場環境改善対策事業 実施報告

1 津島市職場環境改善対策案策定委員会

昨年度、津島市職場環境改善に関する第三者委員会からの調査報告書（以下「調査報告書」という。）を踏まえた対応策の策定を行うため、津島市職場環境改善対策案策定委員会（以下「委員会」という。）を令和6年4月19日（金）に設置し、弁護士の支援を受けながら調査報告書で提言された職場環境改善のための必要な措置、実施体制の構築及び協議を行ってきました。

《第三者委員会からの7つの提言》

- ①適切な研修の実施 ②津島市職員のハラスメント防止等に関する要綱の改訂 ③ハラスメント相談窓口の周知 ④日常的に法的なアドバイスを受けることができる環境の整備
⑤人事制度の透明性の確保 ⑥継続的なモニタリング ⑦ハラスメントの遠因の除去

(1) 委員会構成

委員長 庄司俊哉弁護士

委員 市長公室長、総務部長、市民病院事務局長、消防長、議会事務局長、職員組合執行委員長

(2) 委員会開催 11回開催（5月～令和7年1月時点）

(3) 実施内容（時系列順）

① 弁護士による日常的な業務における法務相談（コンプライアンス支援）を5月21日（火）から実施、12月末時点で5件利用

② ハラスメント相談体制の整備

外部の弁護士事務所に外部相談窓口を新設し、7月1日（月）から運用開始、12月末時点で2件利用

③ 津島市職員のハラスメント防止等に関する要綱改正、7月1日（月）から運用開始

④ ハラスメント研修の実施 ※研修後は動画で研修内容を庁内配信

・「ハラスメントを起こさない・起こさせない組織作り」講師：高嶋直人 人事院公務員研修所客員教授

ハラスメントに対する共通認識を持ち、お互いを尊重し合える職場環境を構築するため、階層別研修を実施

6月28日（金） 市長、教育長、部課長級職員42人

8月6日（火） 補佐級以下職員51人

・「部下として上司に対してどのように働きかけ行動するか」講師：高嶋直人 人事院公務員研修所客員教授

職員の仕事へのやりがい、働きがい、行政を担うプロとしての自覚を醸成するため、非管理職員のマネジメント研修を実施

10月9日（水） 補佐級以下職員38人

・「具体例な事例・判例をもとに、ハラスメントのグレーゾーンを学ぶ」（ロールプレイ） 講師：庄司俊哉弁護士

ハラスメントの被害者、加害者にならないための対策、ハラスメント防止のための知識や考え方を理解し、働きやすい職場づくりを構築するため、階層別研修を実施

12月25日（水） 市長、副市長、教育長、部課長級職員33人、補佐級以下職員17人

⑤ 調査報告書の提言「5 人事制度の透明性の確保」、「7 ハラスメント遠因の除去」に関する職員アンケートを7月に実施

⑥ 市長等、職員及び議員のハラスメント防止等に関する条例案の上程

市長、副市長及び教育長、職員並びに議員の個人としての人権が尊重され、ハラスメントのない職場環境の確立を目的として、市と議会が一緒になってハラスメント防止に関する条例を制定、令和7年第1回定例会に上程予定（施行日：令和7年4月1日）

- ⑦ 市長等及び職員のハラスメント防止等に関する規則の制定（施行日：令和7年4月1日）
- ⑧ ハラスメント防止等に関する指針の作成
- ⑨ ハラスメント防止啓発チラシを作成し、庁内イントラネットや職員用エレベーター内に掲示

2 その他の実施内容

- (1) 組織機構の見直し（別途、行政機構検討委員会で検討）
行政機構検討委員会（市長、副市長、教育長、部長級職員で構成）を全7回開催し、令和7年4月1日からの組織について検討した。令和6年第4回定例会で関係条例「津島市部設置条例」を改正し、子育て、まちづくり施策を更に強化するための組織変更と併せて、人事秘書課を改編する。
 - ・人事課を独立した組織とし、秘書広報課を設置
 - ・ハラスメント相談窓口を総務デジタル課へ移管
- (2) 副市長と職員との面談
副市長と職員がコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境と、より働きやすい職場を作ることを目的に、11月8日(金)から面談を実施
- (3) 調査報告書「5 人事制度の透明性の確保」への対応
 - ・自己申告書の記載内容を参考に人事異動を実施（4月）
 - ・各部長に部局内管理職の人事案を照会（12月）
- (4) 調査報告書「7 ハラスメント遠因の除去」への対応
仕事のマニュアル等の作成、業務内容の見える化をして引継ぎをすることを内示の際に指示

3 令和7年度 職場環境改善対策事業 実施予定（案）

- (1) 総務デジタル課にて実施
 - 〈継続〉弁護士による日常的な業務における法務相談（コンプライアンス支援）
 - 〈継続〉ハラスメント相談窓口（内部、外部相談窓口）
 - 〈継続〉研修実施（アンダーコントロールのトレーニング）
 - 〈新規〉モニタリング（年1回のアンケート調査）
- (2) 人事課にて実施
 - 〈継続〉調査報告書の提言「5 人事制度の透明性の確保」
- (3) 人事課、総務デジタル課共同で継続実施
 - 〈継続〉「7 ハラスメント遠因の除去」
 - ① 業務の多忙さ、DXへの取組み
 - ② 仕事の見える化、マニュアル化