

第1回 津島市職場環境改善対策案策定委員会 議事録 要旨

日時 令和6年5月1日(水)

午前10時~11時

場所 市長公室

委員長あいさつ

委員自己紹介

1 年間スケジュールについて

- ・外部の相談窓口設置のため「職員のハラスメント防止等に関する要綱」の改定も同時期に実施する。少しでも職員のメンタル負荷軽減できるものは決まり次第行う。
- ・6月に「職員のハラスメント防止等に関する要綱」の改定完了予定。6月以降に再度要綱の改定が必要になった場合は改定を行う。
- ・「人事制度の透明性の確保」と「ハラスメントの遠因の除去」は非常に大事なので、要綱や検討事項の内容に盛り込むことも考えたい。

2 ハラスメント研修について

- ・特別職を含む管理職員、グループリーダー等指導的立場の中間職員や一般職員の階層別に必要な知識、スキルの習得を目的に研修を行う。
- ・令和6年度は高嶋直人氏に講師を依頼し、6月から8月にかけて基礎知識・共通認識を中心に研修を実施する。次年度以降も研修を継続し、提言の中にある「アンガーマネジメント」や「ロールプレイ」について実施していく予定
- ・指導がパワハラになるラインや実例を示す内容を研修の中に盛り込んでほしい。
- ・ハラスメントに類型できなくても、それがすべての行き違いのスタート地点となるので、職場の雰囲気を変えるために後押しになるような助言や講義をしてほしい。

3 コンプライアンス支援について

- ・日常業務において法令解釈上疑義が生じたものや、窓口業務における市民または他の事業者等からの不当要求案件等について、支援をしてもらう。今年度は、庄司弁護士に請け負っていただく。
- ・訴訟になり得る重大な案件は顧問弁護士の案件となり、顧問弁護士の案件かどうかの判断は弁護士が行う。緊急案件の場合は別途対応する。相談は事前予約制
- ・ハラスメント案件は、別に設ける相談窓口で対応する。
- ・令和7年度以降は、新たに任期付弁護士を採用する必要がある。

4 その他

- ・機構改革のような内容の話も委員会として市長に提言としてあげることは可能
- ・職員の過去の直近の声があれば知っておきたい。
- ・「継続的なモニタリング」の体制として、次年度以降に向けたアンケート内容の検討を行っていく。
- ・「人事制度の透明性の確保」「ハラスメントの遠因の除去」は、職場の意見を集約し、現場の声を反映させた改善策を書いていただくアンケートを行う。