

**(塩出議員)**

職場内のハラスメントが社会問題となり、改正労働施策総合推進法、いわゆるパワハラ防止法が2020年に施行され、2022年には中小企業を含むすべての企業において、就業規則でパワハラを禁止することや、相談窓口の設置などパワハラ防止措置が義務化されました。



厚生労働省で行っている「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年間のハラスメント相談件数の傾向として高い順にパワハラ(64.2%)、セクハラ(39.5%)、顧客等からの著しい迷惑行為(27.9%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(10.2%)、と続いており、パワハラ相談件数が群を抜いて高い状況です。また過去3年間の相談件数の推移では、「件数は変わらない」と答えた企業の割合が最も高く、パワハラ防止法成立後も減少していないという結果が出ています。

私の地元地域でも、パワハラに関するニュースが報道されるたびに、ご自身の経験などをふまえ様々な意見が出ていますが、先日、福岡県の職員はしっかり守られているのか、というお声がありました。

本県におきましては、厚生労働省が「職場ハラスメントの実態調査」を開始した平成24年に「パワーハラスメントの防止についての指針」と「パワーハラスメント防止の手引き」を作成し、職員の皆さんに周知していただいていることは承知しておりますが、その具体的な取り組みについてお伺いしたいと思います。

まず、知事部局におけるパワーハラスメントの定義について教えてください。

**【内部統制室長】**

パワーハラスメントの定義につきましては、「パワーハラスメント防止についての指針」において、「職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの」としています。

**(塩出議員)**

定義については分かりました。では、パワーハラスメントを防止するために、知事部局ではどのように取り組まれているのかお伺いいたします。

**【内部統制室長】**

管理監督者に対しては、幹部職員を対象とした倫理研修や、管理監督者向けの人材育成の手引きにおいて、所属長の責務や、部下指導時に留意すべき事項等について周知を行い、未然防止を図っています。

また、全職員向けのリーフレットを作成し、職員の言動や指導等がパワーハラスメントに該当するものではないか確認するとともに、日頃から風通しのよい働きやすい職場づくりに努めるよう、周知しています。

なお、パワーハラスメントに関する職員からの相談については、人事課内部

統制室に相談窓口を設置し、対応しています。

(塩出議員)

相談窓口を設置するなど様々対応をされていることは分かりました。では知事部局における近年のパワーハラスメントの相談件数は何件程度あったのでしょうか。

【内部統制室長】

相談窓口では、近年、年間10件前後の相談を受け付けており、令和5年度は14件の相談がありました。

(塩出議員)

では、そのような職員からの相談に対し、内部統制室ではどのように対応しているのかお伺いいたします。

【内部統制室長】

職員からの相談に対しては、相談者の意向を踏まえ、必要な助言を行うほか、関係者からの聞き取りなどを行った上で、必要に応じ被害を受けた職員に対する配慮のための措置や、関係者への注意・指導等を行っています。

また、これらの対応に当たっては、当事者にとって事態を悪化させることのないよう、迅速な対応に努めることとしています。

(塩出議員)

相談者の移行を踏まえ、必要な助言や関係者への聞き取りがはじまるとのことですが、相談者が相談したことにより不利益を受けないように、何らかの取組を行っているのかお伺いします。

【内部統制室長】

指針及び手引きにおいて、所属長等の責務として、職員がパワーハラスメントに関して相談したことや調査に協力したこと等を理由に不利益を受けるこ

とがないようにしなければならない旨定め、研修において周知を図っています。また、解決に当たっては、相談者のプライバシーに十分配慮するとともに、相談者が不利益を受けることがないよう、慎重な対応に努めています。

なお、先ほど申し上げた令和5年度の相談14件については、相談したことにより不利益を受けたとの報告等はありませんでした。

#### (塩出議員)

慎重な対応をしていただいていることで安心しました。今後も相談者に不利益が生じないようご対応いただければと思います。最後にパワーハラスメント防止の取り組みに当たっての今後の方向性についてお伺いします。

#### 【内部統制室長】

近年の相談内容を見ると、職員相互のコミュニケーション不足による誤解や行き違いが原因であるものが見受けられます。そのため、日頃から適切に意思疎通を図ることができる職場環境づくりを行うことが重要です。

引き続き、研修やリーフレットによる職員への意識啓発を図り、パワーハラスメントの未然防止に努めるとともに、相談に対しては、早期の解決に向け迅速かつ適切に対応することにより、職員が安心して働くことのできる職場環境づくりに取り組んでまいります。

#### (塩出議員)

人事院が一般職公務員3000人を対象に実施したアンケート調査では、「ハラスメントを受けたと感じたことがある」と回答した職員が27.6%に上り、そのうち64.2%はハラスメントについて相談していないという結果が出ております。また全国いくつかの自治体では職員に対してハラスメントに関するアンケート調査をおこなっており、千葉県では回答者のうち約25%、神奈川県では回答者のうち約23%の職員がパワハラを受けたことがある・感じたこと

があると回答しています。

本県における相談窓口への相談は年間10件前後とのご答弁でありましたが、このアンケート結果を見ると、窓口へ相談に行くほどではないが、パワハラを感じているという職員の方も中にはいらっしゃるのではないかと考えます。

本県においても県職員の皆さんにアンケート調査をするなどし、より踏み込んだパワハラ防止を進めていただきますようご要望申し上げます。