

第三者調査結果を踏まえた「今後の組織運営」の検討状況について

前横浜市長の言動にかかる問題について、第三者調査結果を踏まえるとともに、9月25日に市会本会議における「市民生活を支える一人ひとりの職員が安心して働くことができる職場づくりの徹底を求める決議」を十分に尊重して、今後の組織運営のあり方について検討を進めています。

現在までの検討状況についてご報告します。

1 今後の組織運営について

調査報告書には、前市長の「人権への配慮の欠如」といった問題だけでなく、副市長等の幹部職員からの牽制機能が働かなかったことや、異論を言いにくい風土など組織運営上の課題も指摘されました。

そこで、これらの指摘に対し、市長の言動や副市長等がそれを抑止できなかったことの検証・総括を引き続き進めるとともに、今後の組織運営について、「公選職の市長から職員を守る取組」と「心理的安全性の高い組織づくり」に整理して検討を進めています。

(1) 公選職の市長から職員を守る取組

ア 特別職によるハラスメント防止及び発生時等の対応ルールが明確に定められていなかったことについて

<議論の方向性>

- ・ハラスメント防止条例（仮称）の制定（外部相談窓口及び外部調査機関の設置、総括コンプライアンス責任者の役割の明確化、特別職に対するハラスメント防止研修の実施等）
- ・特別職がハラスメント防止に取り組むことを宣言するなど自らの意思を外部に示すこと

イ 健全な議論と意思決定を行うために必要な制度化を図ることでガバナンスを再構築していく必要があることについて

<議論の方向性>

- ・「市長の権力乱用を防ぐ仕組みづくり」と「正当な異論を組織の改善につなげる風土の醸成」を両輪で推進
- ・幹部職員から独立性が確保され、特別職の事案にも対応する内部通報制度への見直し

ウ 人事制度は、透明性や納得性という観点も考慮して運用していく必要があることについて

<議論の方向性>

- ・昇任、異動等の人事プロセスや評価制度の見直し
- ・合理性を欠く人事異動等に関する申出や相談の仕組みの整備
- ・市長・副市長等の幹部職員に対する部下等からの評価の実施（拡充）

エ 「市長室出入り禁止」措置を起こさないための運用が必要であることについて

＜議論の方向性＞

- ・説明の同席者について担当部局の意向を尊重等（業務を知悉する担当者の参画など）

(2) 心理的安全性の高い組織づくり

ア 自由闊達な職場風土の真の醸成に取り組むとともに、組織マネジメントについても再構築を図る必要があることについて

＜議論の方向性＞

- ・職場内コミュニケーションや現場意見を聴く機会の充実（業務改善提案制度など）
- ・時間外・休日等における連絡等ルールの設定・徹底

イ 責任職に求められる行動が共有されておらず、ハラスメントの連鎖によって風通しの悪い組織になっていることについて

＜議論の方向性＞

- ・職員一人ひとりが互いを尊重して職務を進めるための基本的考え方を明示
- ・ハラスメントに対する厳罰化・評価体制の見直し

ウ 検証と改善をしっかりと進めるために、取組を継続的に検証・改善、公表していく必要があることについて

＜議論の方向性＞

- ・職員アンケート等による職員・現場視点での検証と改善
- ・外部からの意見や市コンプライアンス委員会を活用した検証・改善
- ・定期的な取組の振り返りと結果の議会・市民への公表

(3) これまでの主な検討状況

7月15日 市コンプライアンス委員会

7月30日 「横浜市長の言動にかかる第三者による調査 調査報告書」受領
総括コンプライアンス責任者メッセージ＜調査報告書について＞

8月20日 市コンプライアンス委員会

9月8日 総括コンプライアンス責任者メッセージ＜安心して働ける職場づくりに向けて＞
臨時局長会

9月10日 区長会議

9月11日～10月9日 各区局で意見交換を実施するとともに職員の意見を聴取（区局意見交換 回答意見：3,660件、職員調査 回答者数：17,780人）

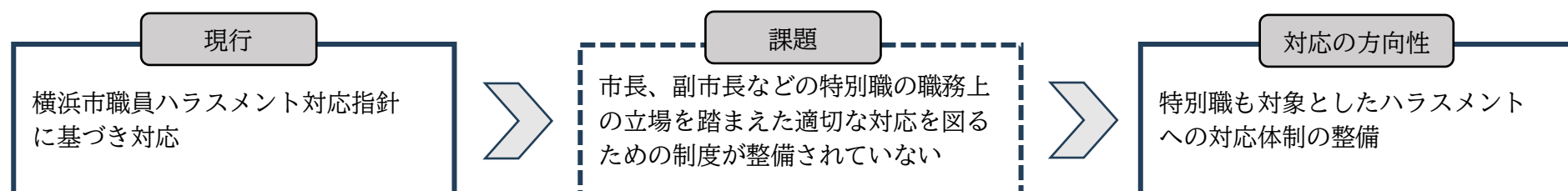
10月14日～若手職員ワーキングによる検討

10月20日 総括コンプライアンス責任者メッセージ＜安心して働ける職場づくりに向けて（取組状況）＞

2 横浜市市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例（仮称）（骨子案）の検討状況

(1) 趣旨

「ハラスメントを起こさない、起こさせない市役所」の実現に向け、市長、副市長等の特別職によるハラスメントの防止及び発生時の対応に関する体制等を整備するとともに、市長をはじめとする職員等の責務を明らかにし、職員の尊厳が守られる良好な勤務環境の確保を図るため、ハラスメント防止条例の制定を検討しています。



(2) 骨子案の内容

制定の趣旨：ハラスメントを防止し、職員の人格及び尊厳が守られ、安心して働くことのできる勤務環境を確保するとともに、適正な行政運営を推進するため。

項 目	概 要
目的	<ul style="list-style-type: none"> ○市長をはじめ職員等の間におけるハラスメントの防止及び問題への適切な対応について必要な事項を定めること ○職位及び職責に関わらず、互いに信頼し、人権を尊重することで、それぞれが能力を発揮できる良好で安全な勤務環境を確立すること
定義 ＜適用範囲＞	市長等：市長・副市長・教育長 職 員：一般職（会計年度任用職員、臨時的任用職員、企業局職員、教職員等を含む） 特別職（公営企業管理者、教育委員、選挙管理委員、人事委員及び監査委員（議員除く）） 職員等：市長等及び職員 管理監督者：局長・部長・課長・係長（専任職、キャリアスタッフを除く）、公営企業管理者その他これらに準ずる者 ハラスメント：パワハラ、セクハラ、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントその他のハラスメント
ハラスメントの禁止	<ul style="list-style-type: none"> ○市長等及び職員は、ハラスメントを行ってはならないこと ○市長等及び職員は、ハラスメントが個人の人格又は尊厳を不当に傷つけ人権を侵害することを理解し、かつ、相互に尊重し合うことを通じてハラスメントの防止に努めなければならないこと

項 目	概 要
責務 ＜組織全体で防止に取り組む＞	(1)市長等の責務 ○研修の受講等を通じて、常に自己研鑽に励み、ハラスメントに関する理解を深めること ○自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に配慮すること
	(2)市長の責務 ○ハラスメントに関する職員等の知識の向上及びハラスメントの防止に関する職員等の意識の啓発を図ること ○ハラスメントに関する相談、調査、審議等を行うための体制を整備すること
	(3)副市長の責務 市長の言動がハラスメントに該当するおそれがあるときは、当該言動を改善するよう求めること
	(4)管理監督者の責務 良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、ハラスメント相談等がなされたときは、当該ハラスメント相談等に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対応すること
	(5)職員の責務 指針の趣旨を十分に理解して行動すること
庁内横断的な推進機関	ハラスメント対策推進会議（仮称）【庁内会議】 外部有識者を顧問等として、庁内の職員によるハラスメント施策の実施状況の継続的な点検及び評価を行うこと
相談窓口 ＜相談体制＞	(1)市長等の事案 公平性及び中立性を確保 専用外部相談窓口（新設・弁護士による窓口）
	(2)職員の事案 既存の相談体制を条例上位置づけ、多様な相談ニーズに対応 ①外部相談窓口（既設） ②区局相談窓口（区局人事担当課・ハラスメント相談員等） ③相談対応統括窓口（行財政局人事課）
相談等への対応 ＜適切な問題解決＞	(1)市長等の事案 横浜市ハラスメント調査委員会（仮称）（附属機関）に全件諮問
	(2)職員の事案 ○原則として、区局人事担当課にて事実確認・調査・ハラスメント認定の有無を判断（必要に応じて弁護士相談） ○そのうち、経営責任職の事案等については、ハラスメント庁内調査委員会（仮称）（庁内会議）にて対応を検討

項 目	概 要
調査等の実施機関 ＜調査機関＞	<p>(1)市長等の事案 横浜市ハラスメント調査委員会（仮称）【附属機関】 ○構成：最大で外部有識者 6 名の委員、基本は 3 名の委員で運用 ○有識者の委員による調査・審議・答申</p> <p>(2)職員の事案 ハラスメント庁内調査委員会（仮称）【庁内会議】 ○庁内の職員による調査・対応検討 ○必要に応じて有識者（弁護士）に意見聴取</p>
調査への協力	ハラスメント相談等に係る調査への協力を求められた場合には、当該調査に協力すること
対応措置	市長等及び特別職：当該ハラスメントの事実の公表
研修等	市長は、ハラスメントを防止するため、職員等に対し研修の実施その他必要な措置を講じること
プライバシーの保護、秘密の保持、不利益取扱いの禁止 ＜安心して相談できる環境の確保＞	<p>○プライバシーの保護：ハラスメント相談等を行った職員等、調査に協力した職員等その他関係する職員等のプライバシーの保護に十分配慮すること</p> <p>○秘密の保持：職務上知ることができた秘密を漏らしてはならないこと</p> <p>○不利益取扱いの禁止：職員等は、ハラスメント相談等を行ったこと、調査に協力したことその他ハラスメントに対する対応を理由として、不利益な取扱いを受けることはないこと</p>
職務の委任	<p>○市長の権限に属する事務のうち、市長の言動に係る相談等に係る対応については、総括コンプライアンス責任者が行うこと</p> <p>○上記の場合、総括コンプライアンス責任者が当該ハラスメント対応を行うことが適当でないと認められたときは、市長代理順序規則に定める順位の最上位にある副市長が行うこと</p>

(3) 市民意見の募集

10 月 26 日～11 月 16 日の間に市民の皆様にも骨子案をお示しし、ご意見をいただく予定です。