

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（人事担当課扱い）
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
（公印省略）

地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第 24 号。）による改正後の「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和 41 年法律第 132 号。以下「改正労働施策総合推進法」という。）が令和 2 年 6 月 1 日より施行され、地方公共団体においては、改正労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号。以下「厚生労働省指針」という。）に基づき、職場におけるパワーハラスメントを防止するために雇用管理上の措置を講じなければならないこととされています。

しかし、今般、当室において実施した令和 2 年 6 月 1 日時点での地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況調査結果（別添 1）によると、いまだ雇用管理上必要な措置が講じられていない団体も見られるところです。

各地方公共団体におかれましては、改めて下記事項にご留意の上、パワーハラスメントの防止に向けて適切に対応いただくようお願いいたします。

また、セクシュアルハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについても、これまで総務省が行ってきた取組状況調査（※）によると、未だ措置が適切に講じられていない団体が、特に市区町村において見受けられるところです。

各種ハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置については、団体の規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じなければならないものです。未措置の団体においては速やかに対応いただくようお願いいたします。

なお、今後も各種ハラスメント対策の取組状況についてはフォローアップを行う予定です。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村長に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 245 条の 4（技術的助言）

に基づくものです。

- ※ 地方公務員ダイバーシティ・働き方改革推進に関する実態調査（令和元年）
ハラスメント対策取組状況調査（平成 30 年、平成 31 年）

記

1 別添 1 の 1. (1) から (10) までについては、改正労働施策総合推進法に基づき事業主が講ずべき雇用管理上の措置の内容として厚生労働省指針において示されているものであることから、未措置の団体におかれては速やかに必要な措置を講じなければならないこと。特に、周知・啓発に係る措置については、厚生労働省ホームページに掲載のリーフレット等が活用可能なので、早急に講じること（人事院ホームページに掲載のリーフレット等も参考とされたい）。

（厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

（人事院ホームページ「◇ハラスメント防止について」）

<https://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html>

2 別添 1 の 2. (1) から (4) までについては、前記 1 に加え、国家公務員において人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）等に基づき対応が求められている内容に係る地方公共団体の取組状況である。

令和 2 年 4 月 21 日付け総行女第 17 号においてお示ししたとおり、地方公共団体においては、改正労働施策総合推進法及び厚生労働省指針を遵守した上で、公務の職場は各種ハラスメントの模範となるべきこと、職員がその能力を十分発揮できる勤務環境を保持することによって国民に質の高い行政サービスを実施するためにも各種ハラスメントを防止する必要があることといった公務職場特有の要請に応える観点から、これらの追加的な対応についても、パワーハラスメントの防止に向けて適切に取り組んでいただきたいこと。

3 別添 1 の 3. は、職員が人事委員会又は公平委員会に対しても、パワーハラスメントに関する苦情相談を行うことができる旨の周知状況である。

地方公務員については、改正労働施策総合推進法における都道府県労働局による紛争解決援助及び調停に関する規定が適用されないが、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）に基づき設置される人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であるため、これについても積極的に職員へ周知されたいこと。

4 前記 1 から 3 までの内容については、その実効性を確保するため、規則、要綱、指針等の文書により定めた上で職員に周知することが望ましいこと。

- ※ なお、厚生労働省指針で求められる措置及び人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）等を踏まえた追加的な対応を具体的に文書化している例として、岐阜県の事例を別添 2 の 1 及び 2 の 2 のとおり送付するので、参考とされたい。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室企画係 安藤、山田
電話 03-5253-5546（直通）

パワーハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

【調査対象】 都道府県、指定都市、市区町村（首長部門のみを対象）

【調査時点】 令和2年6月1日現在（改正労働施策総合推進法施行時点）

1. 雇用管理上の措置義務の履行状況	都道府県(47)			政令市(20)			市区町村(1,721)		
	措置済み		未措置	措置済み		未措置	措置済み		未措置
		文書有			文書有			文書有	
(1) 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはいけない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること	100%	100%	0%	100%	100%	0%	52.5%	46.9%	47.5%
	(47)	(47)	(0)	(20)	(20)	(0)	(904)	(808)	(817)
(2) 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること	97.9%	97.9%	2.1%	95%	95%	5%	46.1%	46.1%	53.9%
	(46)	(46)	(1)	(19)	(19)	(1)	(793)	(793)	(928)
(3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること	100%	100%	0%	100%	100%	0%	62.2%	47.1%	37.8%
	(47)	(47)	(0)	(20)	(20)	(0)	(1,071)	(811)	(650)
(4) 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること	100%	97.9%	0%	100%	90%	0%	56.6%	42%	43.4%
	(47)	(46)	(0)	(20)	(18)	(0)	(974)	(722)	(747)
(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること	100%	93.6%	0%	100%	95%	0%	56.9%	43.8%	43.1%
	(47)	(44)	(0)	(20)	(19)	(0)	(980)	(754)	(741)
(6) 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと	100%	93.6%	0%	100%	90%	0%	52.7%	38.4%	47.3%
	(47)	(44)	(0)	(20)	(18)	(0)	(907)	(661)	(814)
(7) 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと	97.9%	93.6%	2.1%	100%	95%	0%	55.7%	44.4%	44.3%
	(46)	(44)	(1)	(20)	(19)	(0)	(959)	(764)	(762)
(8) 再発防止に向けた措置を講ずること	91.5%	68.1%	8.5%	95%	85%	5%	41.8%	26%	58.2%
	(43)	(32)	(4)	(19)	(17)	(1)	(720)	(447)	(1,001)
(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること	100%	100%	0%	95%	90%	5%	54.3%	45.1%	45.7%
	(47)	(47)	(0)	(19)	(18)	(1)	(934)	(777)	(787)
(10) 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること	95.7%	93.6%	4.3%	95%	90%	5%	49.4%	40.8%	50.6%
	(45)	(44)	(2)	(19)	(18)	(1)	(850)	(703)	(871)

※本調査における文書とは、規則、要綱、指針等、パワハラ対策に係る運用等を示したもの

※施行後の対応実績がない場合は、施行前における対応の自己評価も踏まえ、実際に事案が発生した際に措置義務を履行することができるかという観点で回答

パワーハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

2. 公務部門における上乗せ事項の対応状況	都道府県 (47)			政令市 (20)			市区町村 (1,721)		
	措置済み		未措置	措置済み		未措置	措置済み		未措置
		文書有			文書有			文書有	
(1) 自らの雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等）に対する言動に関する取組	85.1% (40)	80.9% (38)	14.9% (7)	75% (15)	75% (15)	25% (5)	21.5% (370)	16% (275)	78.5% (1,351)
(2) 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組	70.2% (33)	57.4% (27)	29.8% (14)	90% (18)	70% (14)	10% (2)	17.4% (300)	10.5% (180)	82.6% (1,421)
(3) 他の行政機関の職員からパワハラを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め	72.3% (34)	42.6% (20)	27.7% (13)	65% (13)	35% (7)	35% (7)	13% (223)	5.4% (93)	87% (1,498)
(4) 他の行政機関から（3）の求めがあった場合における必要な協力の実施	72.3% (34)	34% (16)	27.7% (13)	60% (12)	30% (6)	40% (8)	13.9% (239)	4.4% (76)	86.1% (1,482)

3. 第三者による紛争解決援助	都道府県 (47)			政令市 (20)			市区町村 (1,721)		
	措置済み		未措置	措置済み		未措置	措置済み		未措置
		文書有			文書有			文書有	
人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	76.6% (36)	53.2% (25)	23.4% (11)	60% (12)	35% (7)	40% (8)	21.7% (373)	10.6% (183)	78.3% (1,348)

4. 周知・啓発方法	通知	パンフレット、ポスター	HP、庁内イントラネット	研修・講習	その他
都道府県 (47)	95.7% (45)	36.2% (17)	93.6% (44)	83% (39)	10.6% (5)
政令市 (20)	90% (18)	35% (7)	95% (19)	85% (17)	5% (1)
市区町村 (1721)	42.6% (733)	12% (207)	53.2% (915)	46.5% (801)	4.9% (84)

※複数回答可

厚生労働大臣指針で求められる措置を文書により定めた例①

厚生労働大臣指針

- (1) 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の**方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発**すること（指針の4（1）イ）

<措置を講じていると認められる例>

- ①就業規則その他の職場における**サービス規律等を定めた文書において、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。**
- ②社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知啓発するための研修、講習等を実施すること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」（抄）】

2 定義

(3) パワーハラスメント

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をいう。

3 知事の責務

(1) 知事は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメント等の防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、ハラスメント等に起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

4 職員の責務

(1) 職員は、ハラスメント等をしてはならない。そのために、ハラスメント等に関する正しい認識を持ち、日ごろから他の職員とのコミュニケーションを大切にし、他の職員への指導や助言に当たっても自身の言動に十分留意しなければならない。

7 研修等の実施

- (1) 総務部長は、ハラスメント等の防止等を図るため、監督者及び職員に対し、必要な研修を実施しなければならない。
- (2) 所属長は、ハラスメント等の防止等を図るため、職員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

厚生労働大臣指針で求められる措置を文書により定めた例②

厚生労働大臣指針

(2) 行為者について、**厳正に対処する旨の方針・対処の内容**を就業規則等の**文書に規定し**、管理監督者を含む労働者に**周知・啓発**すること（指針の4（1）ロ）

<措置を講じていると認められる例>

- ①就業規則その他の職場におけるサービス規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ②職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場におけるサービス規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第2 職員が留意すべき事項

[参考] 当事者に対する人事上の措置（懲戒処分等）について

ハラスメント等の態様によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分の対象となることがある。

さらに、脅迫罪（刑法222条）、侮辱罪（刑法231条）等に該当し、刑事罰が科される場合があるほか、不法行為（民法709条）、名誉毀損（民法723条）により損害賠償責任等の民事上の責任を負うことがある。

また、必要に応じ、配置転換等の人事上の措置を講じることがある。

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

(5) 懲戒処分・配置換え等の措置

人事課は、調査結果に基づき、懲戒処分その他の措置、人事配置転換等の必要な措置を行う。

ア 懲戒処分 その他の矯正措置

ハラスメントに該当する行為が認定されたときは、行為者に対する懲戒処分その他必要な矯正措置を講ずる。

厚生労働大臣指針で求められる措置を文書により定めた例③

厚生労働大臣指針

(3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に**周知**すること（指針の4（2）イ）

< 措置を講じていると認められる例 >

- ①相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ②相談に対応するための制度を設けること。
- ③外部の機関に相談への対応を委託すること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」（抄）】

8 ハラスメント等に関する相談

- (1) 職員からのハラスメント等に関する申出及び相談（以下「相談」という。）に対応するため、相談窓口を設置する。
- (2) 相談窓口の相談員は、相談に係る問題の事実関係の確認及び当該相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。
- (3) 相談の申出は、面談、手紙、電話、電子メール、FAX、働き方改善シート（別記様式1）等、その手法を問わないものとする。
- (4) 相談窓口においては、ハラスメント等による被害者だけでなく、被害者以外の上司、同僚等からの相談にも応じるものとする。
- (5) 相談に対応した相談員及び各所属において相談に対応した監督者は、相談記録簿（別記様式2）その他の方法により、その内容を記録するものとする。

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第5 相談窓口

ハラスメント等に関する相談に対応するため、次の相談窓口を設置しています。

1 相談への対応（任命権者）

(1)～(4)（略）

【人事課相談窓口】（連絡先略）

※（前略）上記以外の相談員を含めた専用相談窓口を設置しています。

2 相談への対応（人事委員会）

（略）

3 その他の相談窓口（職員組合）

（略）

厚生労働大臣指針で求められる措置を文書により定めた例④

厚生労働大臣指針

(4) 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
(指針の4 (2) 口)

<措置を講じていると認められる例>

- ①相談窓口の担当者が相談を受けた場合、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ②相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」(抄)】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

1 ハラスメント等が疑われる場合の対応

(1) 相談・通報

ア 各所属の監督者は、ハラスメント等(疑いのあるものも含む。)に関する相談を受けた場合は、まず、ハラスメント等の概要及び相談者の意向を十分に聴取し、その内容について人事課へ報告しなければならない。その後、対応方法について人事課と協議を行うこと。特に、所属単独で調査や指導を実施することのないよう留意すること。

イ 相談窓口(第5の1)にハラスメント等に関する相談が寄せられた場合、人事課は、ハラスメント等の概要及び相談者の意向を十分に聴取する。相談者の意向を踏まえ、その内容について関係所属へ情報共有を行い、対応方法について協議を行う。

6 相談員に対する研修等について

知事は、相談員に対し、責任をもって苦情相談に対応するよう指導を徹底するとともに、苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、相談員を研修等に参加させるよう努めるものとする。

厚生労働大臣指針

(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること（指針の4（3）イ①）

< 措置を講じていると認められる例 >

相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

1 ハラスメント等が疑われる場合の対応

各所属及び総務部は、ハラスメント等に関する相談が寄せられた場合においては、相談に係る問題の事実関係の確認及び当該相談に係る当事者に対する助言等必要な対応をとることにより、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

(1) (略)

(2) 事実関係調査（関係者との面談）

原則として、各所属において、相談者の意向を踏まえた上で、関係者（行為者、第三者）との面談等により事実関係の調査を実施すること。場合によっては、相談者の意向を踏まえた上で、人事課が直接面談等により、事実関係の調査を実施する。

ア 相談者との面談
(略)

イ 行為者との面談
(略)

ウ 第三者との面談
(略)

厚生労働大臣指針

(6) 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（指針の4（3）口①）

<措置を講じていると認められる例>

事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

1 ハラスメント等が疑われる場合の対応

(4) 指導等の措置

ア 指導

ハラスメントに該当する行為が認められた場合、認められなかった場合それぞれにおいて、行為者に対し、必要な指導を行う。その際、必要に応じ行為者に対し、相談者との間の関係改善に向けた行動や相談者に対する謝罪についても指導するものとする。（後略）

イ 合同面談

双方の誤解、コミュニケーション不足が原因となっている場合など、相談者・行為者双方を監督者立ち合いの下、面談させることによって解決することが見込まれるケースにおいては、合同面談の実施も検討すること。

(5) 懲戒処分・配置換え等の措置

人事課は、調査結果に基づき、懲戒処分その他の措置、人事配置転換等の必要な措置を行う。

ア 懲戒処分その他の矯正措置

ハラスメントに該当する行為が認定されたときは、行為者に対する懲戒処分その他必要な矯正措置を講ずる。

イ 分掌変更・人事配置転換

相談者や行為者の意向を十分に聴取した上で、所属内の事務の分掌の変更や人事異動の必要性を検討する。

(6) 相談者への対応

相談事案に関し、具体的にとった措置について、相談者に説明する。また、メンタル不調を訴える相談者に対しては、健康相談に関する窓口を案内する。

厚生労働大臣指針で求められる措置を文書により定めた例⑦

厚生労働大臣指針

(7) 事実関係の確認後、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、**行為者に対する措置を適正に行うこと**（指針の4（3）ハ①）

<措置を講じていると認められる例>

就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。

あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

1 ハラスメント等が疑われる場合の対応

(4) 指導等の措置

ア 指導

ハラスメントに該当する行為が認められた場合、認められなかった場合それぞれにおいて、行為者に対し、必要な指導を行う。その際、必要に応じ行為者に対し、相談者との間の関係改善に向けた行動や相談者に対する謝罪についても指導するものとする。（後略）

イ 合同面談

双方の誤解、コミュニケーション不足が原因となっている場合など、相談者・行為者双方を監督者立ち合いの下、面談させることによって解決することが見込まれるケースにおいては、合同面談の実施も検討すること。

(5) 懲戒処分・配置換え等の措置

人事課は、調査結果に基づき、懲戒処分その他の措置、人事配置転換等の必要な措置を行う。

ア 懲戒処分その他の矯正措置

ハラスメントに該当する行為が認定されたときは、行為者に対する懲戒処分その他必要な矯正措置を講ずる。

イ 分掌変更・人事配置転換

相談者や行為者の意向を十分に聴取した上で、所属内の事務の分掌の変更や人事異動の必要性を検討する。

厚生労働大臣指針

(8) 再発防止に向けた措置を講ずること（指針の4（3）ニ）

<措置を講じていると認められる例>

- ①職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ②労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

3 再発防止に向けた対応

(1) ハラスメント等の防止及び対応に係る指針の再徹底

職場におけるハラスメント等の防止及びこれに係る対応に関する方針等について、改めて周知・徹底を図るものとする。

(2) 職場研修等の実施

職場研修や会議等の場を利用して、ハラスメント等の事例紹介や注意喚起を行うものとする。

厚生労働大臣指針

- (9) 相談者・行為者等の**プライバシーを保護**するために**必要な措置**を講じ、その旨労働者に**周知**すること（指針の4（4）イ）

<措置を講じていると認められる例>

- ①相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。
- ②相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

2 相談の処理における留意事項

(2) 相談の処理に当たっては、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、相談者が相談を行ったことにより、不利益を受けることのないよう留意するものとする。

6 相談員に対する研修等について

知事は、相談員に対し、責任をもって苦情相談に対応するよう指導を徹底するとともに、苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、相談員を研修等に参加させるよう努めるものとする。

厚生労働大臣指針

(10) 相談したこと等を理由として、**解雇その他不利益な取扱いをされない旨**を定め、労働者に**周知・啓発**すること（指針の4（4）ロ）

<措置を講じていると認められる例>

- ①就業規則その他の職場におけるサービス規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ②社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」（抄）】

3 知事の責務

(2) 知事は、ハラスメント等に関する相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメント等が行われた場合における職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

2 相談の処理における留意事項

- (1) 指針3の(2)の「不利益」には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。
- (2) 相談の処理に当たっては、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、相談者が相談を行ったことにより、不利益を受けることのないよう留意するものとする。

人事院規則等を踏まえた追加的な対応を文書により定めた例①

- (1) **自らの雇用する労働者以外の者**（他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等）
に対する言動に関する取組

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第2 職員が留意すべき事項

1 ハラスメント等をしないようにするために

(2) 留意すべき事項

オ 職員間のハラスメント等だけでなく、行政サービスの相手方、契約の相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者や、委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者等に対しても、ハラスメント等に類する言動を行ってはならないこと。

- (2) **他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメント**や**顧客等からの著しい迷惑行為**
に関する取組

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」（抄）】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

5 行政サービスの利用者等からのハラスメント等に対する対応について

知事は、職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるとそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の担当する業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合には、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図るものとする。

人事院規則等を踏まえた追加的な対応を文書により定めた例②

- (3) 他の行政機関の職員からパワハラを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め
- (4) 他の行政機関から (3) の求めがあった場合における必要な協力の実施

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」 (抄)】

第4 ハラスメント等が疑われる場合の対応等

4 他の任命権者との連携

知事は、知事部局に属する職員が他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者職員」という。）からハラスメント等を受けたとされる場合には、当該他の任命権者に対し、当該他任命権者職員に関する調査を要請するとともに、必要に応じて当該他任命権者職員に対する指導等の対応を行うよう求めるものとする。また、知事は、他の任命権者から当該調査又は対応を行うよう求められた場合には、これに応じて必要な対応を行うものとする。

- (5) 人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知

文書への記載例

【岐阜県「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」 (抄)】

第5 相談窓口

ハラスメント等に関する相談に対応するため、次の相談窓口を設置しています。

1 (略)

2 相談への対応 (人事委員会)

(1) 人事委員会事務局の相談窓口は、地方公務員法第3条第2項で定める一般職の職員が利用できます。

(2) 相談は、職員本人からのものに限り、(中略)に掲載してあります。

(連絡先略)

※ 詳細については、(中略)に掲載してあります。

3 (略)