

男女共同参画苦情処理委員調査結果報告及び意見書

令和 3 年 10 月 27 日

大阪市長 松井 一郎 様

大阪市男女共同参画苦情処理委員

川口 章

比嘉 邦子

村上 武則

令和 3 年 8 月 26 日付け大市民第 506・507・508 号で諮問された申出については、大阪市男女共同参画施策苦情処理要綱第 3 条第 1 項の規定により、下記のとおり調査結果を報告するとともに意見を述べます。

申出の概要	申 出 日	令和 3 年 7 月 5 日 (月)
	申出の趣旨	市の職員から、セクハラ・マタハラ等女性の人権を犯す発言がなくなるようにしてほしい。特に管理職に対して、意識改革の研修を行ってほしい。
	実施機関	大阪市
調査結果	別紙のとおり	
意 見	別紙のとおり	

(別紙)

苦情の申出 (R3 - 1) に係る調査結果及び意見

1 申出の内容

(1) 趣旨

市の職員から、セクハラ・マタハラ等女性の人権を犯す発言がなくなるようにしてほしい。特に管理職に対して、意識改革の研修を行ってほしい。

(2) 理由

2021年3月31日の朝日新聞で住吉区の男性課長のマタハラ発言が報じられた。女性の妊娠出産をめぐる「タイミングが最悪。職場に迷惑がかかるのが分からないのか」などと発言していたと。停職3ヶ月の懲戒処分と発表されていたが、行政の管理職が、このような発言をする意識の現状に問題があると思う。早急に女性差別、女性の人権に関する研修を市が全体で行ってほしい。特に監督する立場の管理職の研修は急務だろう。なお、この相談の前に、24区の区長の男女比があまりに女性が少数であることを相談していた。そのことも、この女性差別発言を生み出す土壌になっているのではと心配している。

2 本報告に至る経過

本件の調査結果及び意見を取りまとめるまでの経過については、次のとおりである。

令和3年7月5日	苦情申出受付
令和3年8月26日	市長から苦情処理委員3名へ諮問
令和3年9月22日	本件関係所属に申出内容に係る取組・対応状況等の報告を依頼
令和3年9月28日	本件関係所属から報告書提出
令和3年10月8日	本件関係所属に追加確認
令和3年10月12日	本件関係所属から追加報告
令和3年10月27日	苦情処理委員3名による合議

3 申出内容についての調査

(1) 調査対象及び調査方法

申出内容によれば、大阪市職員(特に管理職)にセクシュアルハラスメント等を防止する意識が醸成されておらず、男女共同参画の推進に影響が生じている恐れがあることから、大阪市職員のハラスメント防止に関する事務を所管する人事室に、申出内容に係る取組・対応状況等を確認した。

(2) 人事室からの報告内容

- ・地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）第 11 条に基づき性的な言動に起因する問題（いわゆるセクシュアルハラスメント）に関する雇用管理上の措置を、第 11 条の 3 に基づき妊娠、出産等に関する言動に起因する問題（いわゆるマタニティハラスメント）に関する雇用管理上の措置を、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）第 61 条第 36 項に基づき育児休業等の制度の利用に関する雇用管理上の措置を義務付けられているとともに、地方公務員法の育児休業等に関する法律第 9 条、第 16 条及び第 19 条第 3 項により準用される第 16 条により育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を理由とする不利益取扱いの禁止が定められている。
- ・大阪市においては、上記法律に基づき「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する指針」及び「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する指針」を定めるとともに、職員への研修・啓発等により各種ハラスメントの防止のための措置を講じている。
- ・また、「大阪市男女共同参画基本計画～第 3 次大阪市男女きらめき計画～」においても、大阪市役所における働きやすい職場づくりの一環を掲げており、具体的取組として、安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくりに向けた休暇・休業等制度の周知徹底、管理職をはじめとした職員の意識向上、ハラスメント等の各種相談体制の整備等に取り組んでいるところである。
- ・しかしながら、上記取組を実施してきたにも関わらず、令和 3 年 3 月に部下職員に対するマタニティハラスメント行為にかかり本市職員が懲戒処分を受けたことについては重く受け止めており、令和 3 年度は、市長を委員長とする「服務規律刷新プロジェクトチーム会議」においても「ハラスメント事案の発生防止」を市長部局における重点取組項目の一つとして設定し、ハラスメント防止にかかる通知の発出、管理監督者向けの研修の充実をはじめ、これまで以上にハラスメント行為に関する職員の理解を深めるとともに、意識の啓発を図ることとしている。
- ・なお、令和 3 年度の研修等は以下のとおり実施または実施予定であり、今後とも各種ハラスメントが起こらない職場環境を実現するため、職員一人ひとりが自分事として考え行動できるよう、研修等により更なる意識向上を図っていく予定である。

< 局部長級を対象とした研修 >

コンプライアンス・服務研修（8 月 18～31 日実施済 受講者数 322 名）

各種ハラスメント行為（セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメ

ントを含む)の防止について副市長講話において訓示。
管理監督者として、ハラスメントを含めた不祥事が発生しない職場環境作りを行うことに加え、自分自身が不祥事を起こさないために気を付けるべきことを改めて周知

< 課長・課長代理級を対象とした研修 >

サービス研修(10~11月実施予定 受講予定者数2,060名)

今回の事案を含む過去の処分事案を示し、またハラスメント行為に該当する言動を具体的に示すことで、各職員の意識向上を図る。

< 係長・係員を対象とした研修 >

サービス研修(10~11月実施予定 受講予定者数21,958名)

今回の事案を含む過去の処分事案を示し、またハラスメント行為に該当する言動を具体的に示すことで、各職員の意識向上を図る。

< 研修以外の啓発等の取組 >

全職員向けにハラスメントの処分事案にかかる周知メール(3月31日実施)

ハラスメント処分事案概要を庁内ポータルサイトへ掲載(4月30日実施)

全所属長に対し、人事室長名で「ハラスメントの防止について」を通知(5月14日実施)

研修資料の提供あり

4 調査結果及び意見

大阪市では、男女が、個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ責任を担う男女共同参画を推進するために、平成15年1月に大阪市男女共同参画推進条例を施行してさまざまな施策を実施している。

市の男女共同参画の推進にあたっては、「男女の人権の尊重」、「社会における制度・慣行が、活動の選択に影響しないように配慮」、「政策等の立案及び決定への共同参画」、「家庭生活における活動と他の活動との両立」、「男女の生涯にわたる健康の確保についての配慮」、「国際的協調」の6つを基本理念とすることを、同条例第3条に定めている。

男女共同参画を推進するにあたり、令和3年3月の懲戒処分事案により公表された本市職員の部下職員に対するマタニティハラスメント行為は、上記基本理念のうち特に「男女の人権の尊重」に照らして、重く受け止める必要のある事案である。

今回の申出を受けて調査した結果、大阪市において、セクシュアルハラスメント等のハラスメント防止を含めたサービス研修が、補職の階層ごとに応じた内容で実施されていることを確認した。

また、今般の懲戒処分事案を踏まえた再発防止策として、全職員向けにハラスメントの処分事案にかかる周知が行われ、令和3年度の服務研修において、今般の事案を含む過去の処分事案を示し、またハラスメント行為に該当する言動を具体的に示すことで、各職員の意識向上を図っていることを確認した。

引き続き、職場内のハラスメント防止の取組に努められたい。

なお、今般の懲戒処分事案の背景には、職員の意識や職場環境において育児休業や休暇を取得しづらい状況があったのではないかと思料されることから、ハラスメントの防止にあたっては、ハラスメントが起きる背景についても理解を深め、同様の事案が繰り返されることの無いよう意識改革につながるものとなるような研修内容の工夫や、原因を踏まえた再発防止策の検討に努められたい。

併せて、大阪市が掲げる男性職員の育児休業取得率や年次有給休暇の取得率など具体的な目標数値の達成に向けた取組を進め、働きやすい職場風土づくりにも努められたい。