

## 予 算 要 求 資 料

令和6年度当初予算

支出科目 款：総務費 項：総務管理費 目：総務管理諸費

### 事業名 ハラスメント等外部相談員設置事業費

(この事業に対するご質問・ご意見はこちらにお寄せください)

務部 行政管理課 ハラスメント対策係 電話番号：058-272-1111(内9361)

E-mail：c11127@pref.gifu.lg.jp

1 事業費 817 千円 (前年度予算額：0 千円)

#### <財源内訳>

区 分	事業費	財 源 内 訳							
		国 庫 支出金	分担金 負担金	使用料 手数料	財 産 収 入	寄附金	その他	県 債	一 般 財 源
前年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0
要求額	817	0	0	0	0	0	0	0	817
決定額									

## 2 要 求 内 容

### (1) 要求の趣旨（現状と課題）

平成29年10月に策定した「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」及び運用要領のもと、階層別研修においてハラスメント防止に関する講義を実施してきたほか、職員面談時のエントリーシート、メールによる相談窓口の設置などの多様な相談窓口を設ける等の取組みを進めてきたが、令和5年11月に総務部長によるパワー・ハラスメント事案が発生した。

これを受け、今後、再発防止に向けて組織体制を強化する必要があることから、ハラスメントに関する外部相談窓口の設置や外部有識者への意見聴取を行うもの。

### (2) 事業内容

#### ①ハラスメントに関する外部相談窓口の設置

ハラスメントに関する外部相談窓口を、弁護士事務所に委託することにより設置する。

#### ②ハラスメント防止対策に係る外部有識者への意見聴取

・県のハラスメント防止対策を強化し、ハラスメントの根絶を図るため、ハラスメント防止の知見を持つ外部有識者に対し、第三者の視点から、県の対策や調査方法に関する助言・指導を求める仕組みを導入（岐阜県ハラスメント対策委員）

・委員（4名）：弁護士（1名）、学識経験者（1名）、臨床心理士（1名）、社会保険労務士（1名）

### (3) 県負担・補助率の考え方

- ・ 県10/10
- ・ 外部相談窓口及び対策委員は要綱に基づき設置するものであり、県負担が妥当。

### (4) 類似事業の有無

無

## 3 事業費の積算 内訳

事業内容	金額	事業内容の詳細
報償費	210	ハラスメント対策委員の報償費
旅費	53	ハラスメント対策委員の費用弁償、職員の業務旅費
消耗品費	15	消耗品、コピー代
会議費	2	お茶代
役務費	12	郵送、電話代
業務委託料	525	外部相談窓口設置経費
合計	817	


## 4 参考事項

### (1) 各種計画での位置づけ

- ・ 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（平成29年10月16日）

#### 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。

#### 9 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。

# 事業評価調査書（県単独補助金除く）

新規要求事業

継続要求事業

## 1 事業の目標と成果

### （事業目標）

・何をいつまでにどのような状態にしたいのか

ハラスメント等に関する外部相談窓口を設置することにより、悩みを抱える職員が職場の人間関係を離れて相談できる体制を整備する。

岐阜県ハラスメント対策委員会を設置することにより、第三者の視点から、事案発生時の対応や防止対策に対する専門的・客観的意見を聴取できる体制を整備する。

### （目標の達成度を示す指標と実績）

指標名	事業開始前 (H30)	R4年度 実績	R5年度 実績	R6年度 目標	終期目標 (R6)	達成率

○指標を設定することができない場合の理由

外部相談窓口の相談件数は、事案の発生の多寡に依拠し、多ければ良いわけではないため、目標の達成度を示す指標として相応しくない。

### （これまでの取組内容と成果）

令和3年度	<p>○人事評価面談時の聞き取り調査（エントリーシート等の活用）【H29.4～】 全職員を対象として、人事評価面談を利用し、年3回の「エントリーシート」「働きやすさ改善シート」の提出により、ハラスメント調査を実施。ハラスメント関連情報の把握に繋がっている。</p> <p>○働きやすさ110番の設置【H29.10～】 体調不良、職場の人間関係などハラスメント防止のための相談窓口を設置し、職員からの悩みを受け付けている。</p> <p>○各部等の次長及び主管課の管理調整監を相談窓口に位置付け【R4.1～】 管理職によるパワハラ事案を相談しやすくするため、相談窓口を追加し、窓口を多様化。</p>
指標① 目標： _____ 実績： _____ 達成率： _____ %	
令和4年度	同上
指標① 目標： _____ 実績： _____ 達成率： _____ %	
令和5年度	
指標① 目標： _____ 実績： _____ 達成率： _____ %	

## 2 事業の評価と課題

### (事業の評価)

・ 事業の必要性(社会情勢等を踏まえ、前年度などに比べ判断) 3 : 増加している 2 : 横ばい 1 : 減少している 0 : ほとんどない	
(評価) 3	令和元年に改正された労働施策総合推進法において、企業に対し、職場におけるパワーハラスメント防止措置を講じることを義務付けられるなど、社会全体でハラスメント防止の意識は高まっている。
・ 事業の有効性(指標等の状況から見て事業の成果はあがっているか) 3 : 期待以上の成果あり 2 : 期待どおりの成果あり 1 : 期待どおりの成果が得られていない 0 : ほとんど成果が得られていない	
(評価)	
・ 事業の効率性(事業の実施方法の効率化は図られているか) 2 : 上がっている 1 : 横ばい 0 : 下がっている	
(評価)	外部相談窓口や有識者意見聴取は、必要最小限の体制での運営を予定

### (今後の課題)

・ 事業が直面する課題や改善が必要な事項
----------------------

### (次年度の方向性)

・ 継続すべき事業か。県民ニーズ、事業の評価、今後の課題を踏まえて、今後どのように取り組むのか
---

### (他事業と組み合わせて実施する場合の事業効果)

組み合わせ予定のイベント 又は事業名及び所管課	
組み合わせる理由 や期待する効果 など	