

「ハラスメント等第三者委員会」報告書概要及び今後の取り組み方針

I 報告書概要

1 諮問事項

- (1) 赤磐市社会福祉協議会におけるハラスメント及び残業代未払いに関して、事実確認及び再発防止策について
- (2) 今後も市民に頼りにされる社会福祉協議会として活動を続けていくためにコンプライアンス維持をどのように取り組んでいけばよいのか

2 パワーハラスメントの再発防止策について

- (1) 複数の課でパワーハラスメントが発生していた可能性があり、また、パワーハラスメントとまではいえないものの、就業環境を害するような言動もあったと推測される。それにもかかわらず、当会において問題解決に乗り出した形跡は見られなかった。

このような就業環境は、職員にとって安全な環境とはいえず、職員の仕事への意欲を低下させ、心の健康も悪化させることになりかねない。ひいては、当会全体の生産性にも悪影響を及ぼす可能性が高い。

- (2) このような状況を改善するためには、まずパワーハラスメントの防止対策の方針を明確化する必要がある。当会の「ハラスメント防止のための指針」は、抽象的な内容に留まるものであるため、その内容を充実させ、それを全職員に周知徹底する必要がある。

また、上記指針にてハラスメント相談員に任命されている者は、本所に所属する職員2名のみであるから、より多くの職員からの相談に対応できるよう相談窓口の拡充を検討することが望ましい。

その上で、職員1人1人がパワーハラスメントの成立要件等の正しい知識を身につけ、自身の日頃の言動を振り返る機会を持つことが重要である。そのために、定期的に全職員を対象としたパワーハラスメントの防止に関する研修を実施することが望ましい。

- (3) 今回の調査では、多くの職員が業務過多状態であるという声が挙がった。業務に忙殺されて他者を思いやる余裕のない状態であれば、そのこともパワーハラスメントの温床になりかねない。適正な人員確保や配置により、各職員の過度の負担を軽減する取組みも必要である。

3 残業代未払問題の今度の改善策

職員の労働時間を管理職が正確に把握できていないことが大きな理由となっているため、職員の勤務時間を正確に記録できる体制を整えることがまずは必要と考えられる。また、出勤簿も現実に即した記録を残すようにし、事後的に適正な時間外勤務手当の支給ができていないかを検討できるようにすることも必要である。

次に、職員がそのような業務が残業の申請ができるのか、という迷いがある点も改善すべき問題である。当会のために行う業務は基本的に労働時間に含まれるのであるから、所定労働時間を超えて業務をした場合には残業となるという理解を浸透させなければならない。

当会において、必要性の低い残業を抑制しようというのであれば、まずは管理職において個々の職員が抱える業務内容を把握し、緊急性の低い案件については後日に行うよう指示をしたり、所定時間内に業務を終えられるよう業務のやり方について指導をするなど、管理職において職員の労働時間を管理するための積極的な措置を行う必要がある。そのためには、地域事務所がある地域福祉課、地域包括支援センター、介護福祉課などでは、管理職が1名という体制ではあまりにも管理職の負担が大きくなることから、体制の見直しも検討する必要があると考えられる。

以上のとおり、職員の労働時間の管理方法の確立、職員の労働時間に関する理解の浸透、職員の管理体制の見直しを軸に、更なる改善を図る余地は十分にあると思料される。

4 提言

当委員会としては、パワーハラスメント対応及び残業代の不払いの双方の点において、改善すべき点が多いとの結論に至った。

今後は、管理職らがリーダーシップを発揮し、パワーハラスメントの防止対策及び適切な労働時間の管理と残業代の支払方法について明確な基準を作成し、それを全職員に周知した上で実施することが重要である。

今回の調査では、多くの職員から安心して働ける職場になってほしいとの意見が聞かれた。職員らが仕事への意欲を取り戻し、今後の当会の発展のために力を発揮してもらえるような環境整備に取り組んでいただきたい。

II 提言を受けての取り組み

I パワーハラスメントの防止について

(1) 本年度中に実施

① 「ハラスメント防止のための指針」の改訂

指針の内容を充実させ、全職員に周知徹底する。

② 職員研修の実施

外部講師を招き、全職員を対象としたパワーハラスメントの防止に関する研修を実施する。

③ 相談窓口の増設

より多くの職員からの相談に対応できるよう、相談窓口を拡充する。

(2) 来年度に向けた取り組み

適正な人員確保や配置により、各職員の過度の負担を軽減する取り組みを継続的に実施していく。

2 時間外勤務管理について

(1) 本年度中に実施

① 時間外勤務に対する理解の浸透

マニュアル作成や研修を通じて、管理職及び各職員に対して、所定労働時間を超えて業務をした場合には残業となるという理解を浸透させる。

② 勤怠管理システム導入の検討

職員の労働時間を管理職が正確に把握できるようにするため、勤怠管理システム導入の検討を行う。

(2) 来年度に向けた取り組み

管理職が1名で業務負荷の大きい部門について、管理職を複数とするなど、管理職の業務負荷の低減に取り組んでいく。

3 職員の処分について

第三者委員会とは別に、職員懲戒処分審査会を開催し、パワーハラスメントを行った可能性のある職員3名に対する審査を実施した。その結果、職員1名についてパワーハラスメントに該当する行為があったと認定し、減給10分の1・1カ月の懲戒処分とした。

職員2名については、パワーハラスメントとはいえないものの、管理職としての指導方法に改善の必要があると認め、1名を訓告、1名を文書による嚴重注意とした。

以上