

こうした外部人材を活用した体制構築は重要である一方で、外部人材を通じて得られた内容を、芦屋市が自らどのように活用していくか、ノウハウをどのように蓄積し活用していくかは芦屋市内部の問題として重要である。例えば、EAPとの情報共有のあり方や芦屋市の取組みへのフィードバックの方法、外部相談員との連携体制の具体的な整備等、具体的な手続きやルールをさらに整備していくことが求められよう。

9. 最後に

パワー・ハラスメントの多くが、被害者の人格や尊厳を傷つけるものであること、さらに、その行為が職場における優越的地位を背景に行われるものであることから、しばしば被害者が被害を受けたことを言い出せない状況にあると言われる。本件調査の過程においても、将来にわたる職場の人間関係を考えれば苦情相談を行うことは躊躇するという職員の声を聴いた。また、アンケート結果において、一定のパワー・ハラスメント被害が認められるのに、苦情相談窓口等が機能していないことからもうかがい知れる。

このようにパワー・ハラスメント被害が表面化しにくい性質のものであることを考えれば、組織を運営する者は、パワー・ハラスメントに敏感でなければならない。また、防止策構築にあたっては、被害者が利用しやすい複数のチャンネルを用意し、これを周知しなければならない。

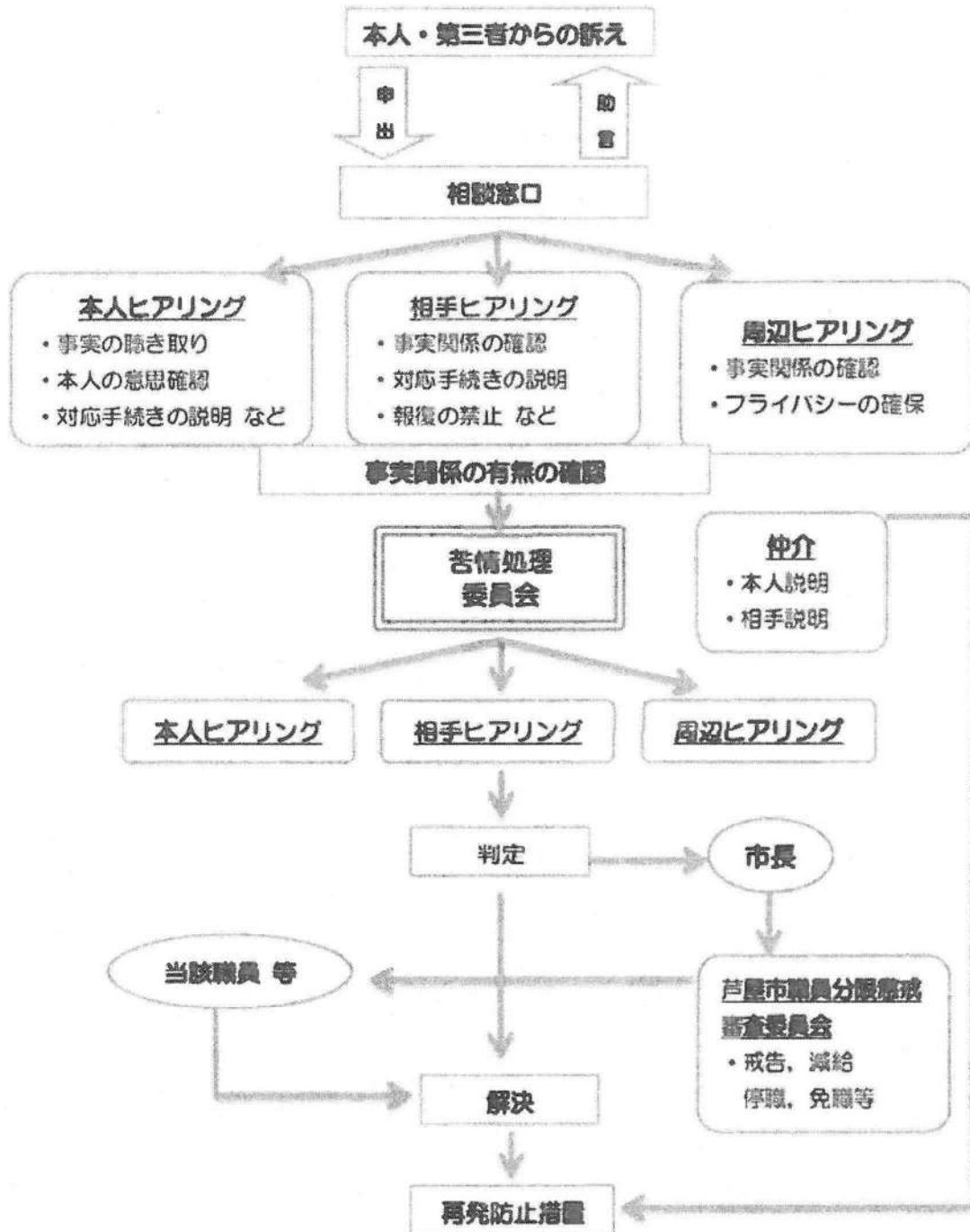
本件で判明したことは、残念ながら芦屋市にはそのいずれもが十分ではなかったということである。

私たち第三者調査委員会は、通り一遍のものではなく、調査の過程で判明した芦屋市の現状と問題点を踏まえて提言を行ったと自負している。

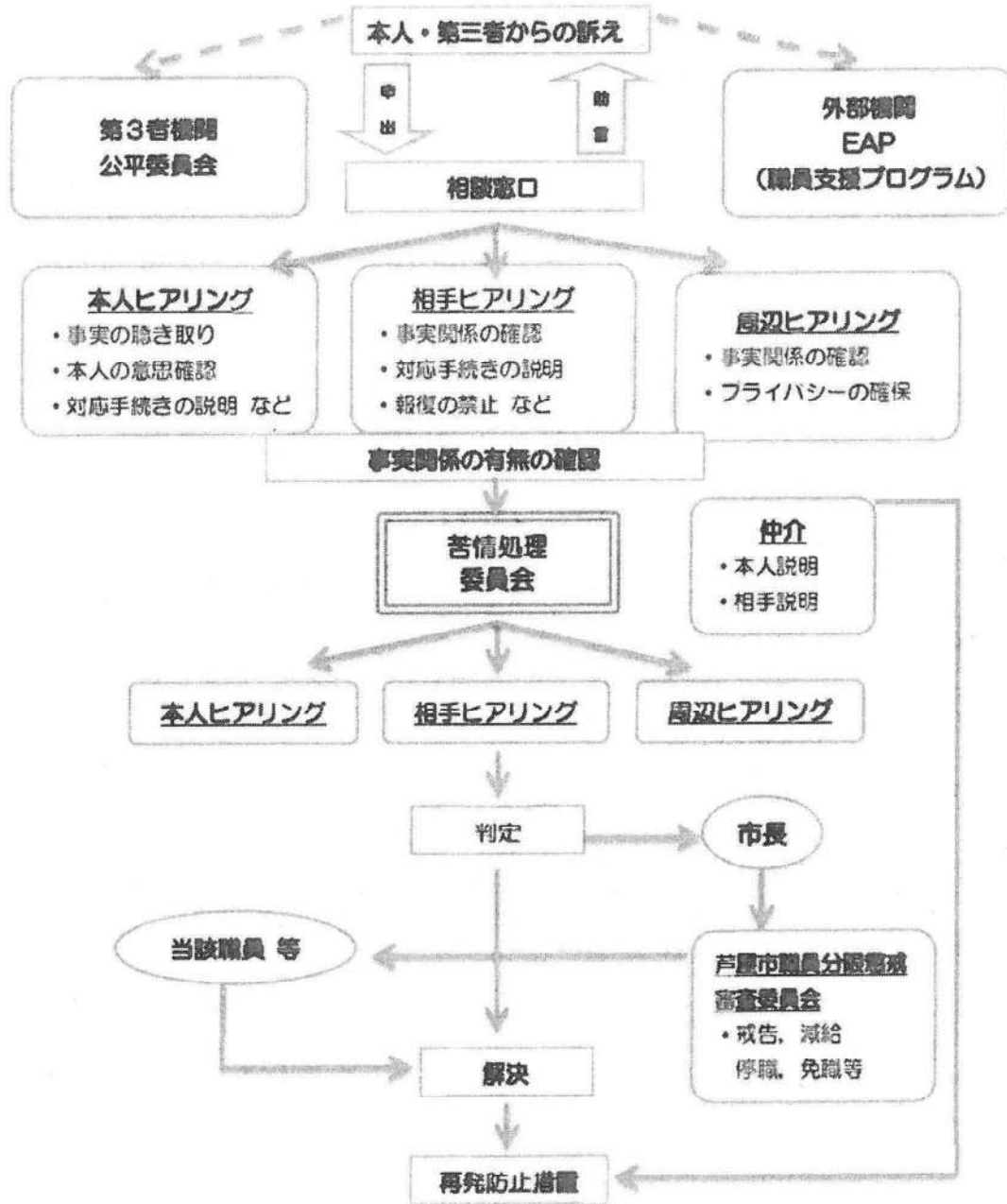
これを真摯に受け止めていただき、芦屋市がハラスメント0の地方公共団体として全国の範となることを祈念して已まない。

巻末資料

【資料1】ハラスメント対応の流れ（平成29年1月芦屋市指針）



【資料2】ハラスメント対応の流れ（令和2年6月改訂芦屋市指針）



【資料3】 ハラスメント対応の流れ（「STOP THE ハラスメント」）

