

第12回 ハラスメント問題 NO!! パワハラ

多面評価(360度評価)制度が必要となる背景とは!!

パワーハラスメント防止法も昨年6月に施行されてから、マスコミ報道等でも『ハラスメント問題』が多く取り上げられるようになり、最近では新型コロナに感染した患者の受け入れを巡って、旭川医科大学病院における学長の不適切発言(パワハラ暴言)があり、少し前だとスポーツ界における師弟(指導者と選手間)関係における頻繁な暴力やイジメ等の悪質なハラスメントが取り沙汰されており、どのケースも他人事ではなく『明日は我が身』と感じます。一般的に蔓延する『ハラスメント』に対する厳しい目が向けられる中で、2019年末~2020年初めに掛けて三菱電機・電通における『社員の自殺』『パワハラによる懲戒処分』等の労務問題が頻発したことを受け、再発防止(ハラスメント撲滅)に向けての具体策を発表していますが、両社とも過去に『パワハラ』『長時間労働による過労自殺等』による不祥事を何度も引き起こしているだけに、問題解決の難しさを改めて痛感させられます。

- 全役員・全社員を対象とした『ハラスメント行為』をしない旨を誓わせた『宣言書』の提出
- 管理職を対象とした『多面評価(360度評価)』の導入
- 労務問題に関する対策指針の整備・パワーハラスメント事例等を従業員に公開



十分な防止策を講じずに『ハラスメント』が発生した場合は、安全配慮義務違反となり被害者に対しての民事上の『賠償責任』が発生し、実際に起きた『パワハラ自殺』により1億円を超える損害賠償額となった事例もあります。

平成26年に、山形県(酒田地区)広域行政組合消防本部に所属する男性消防士(当時:20歳)が、上司のパワハラが原因で自殺し、その両親が組合側に1億5000万円の損害賠償を求めた訴訟で、今年2月24日の山形地裁で『和解』が成立し、組合側が慰謝料・逸失利益等の計1億1000万円を支払うことが決定した。和解条項には、組合がハラスメント防止に向けた研修を徹底し、その内容をホームページで公開することや、職場環境の改善に努めること等が盛り込まれています。

多面評価(360度評価)とは: 上司・同僚・部下等、立場や対象者との関係性が異なる複数の評価者によって、対象者の人物像(実態)を多面的に浮き彫りにする評価手法。多面評価を活用することで、上司には観察しにくい対象者の特性を把握することができ、人物評価の信頼性・妥当性を高めることが可能になる。複数の評価者の意見を総合することで、対象者にとっての『納得感』を高めることも期待できる。

【パワーハラスメント】とは: 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を言います。

『ハラスメント防止』としての多面評価(360度評価)導入について

政府においても、中央省庁すべての課長級を対象に2019年秋から『多面評価(360度評価)』を始めました。これまでの『上司が部下を評価する』従来の仕組みでは、上司が部下の『査定』および『昇進』にあたっての権限を持つことになり、部下は上司に対して『率直な意見』が言いづらい等の問題点が生じていました。多面評価(360度評価)については、従来の評価制度には見られない、部下および他部署の職員から『多面的に評価』される視点が加わるため、部下に激しく(厳しく)接しているような上司に対して『ハラスメント抑止効果』が期待できます。

- 【多面評価(360度評価)導入のメリット】**
- マネジメント(管理)が適正であるかチェックが可能になる
 - 要望・課題等を伝える機会になる

- 【多面評価(360度評価)導入のデメリット】**
- × 上司が部下の評価を気にし過ぎて指導等に支障が出る(指導できなくなる)
 - × 制度に対する理解がないと、上司・部下の関係が損なわれる
 - × 職場のことを思って指導(教育)・行動を熱心に行う上司の評価(査定・昇進)が低くなるケースがある



あくまでも、マネジメント(管理)能力向上および各種ハラスメント行為の防止が目的であり、信頼関係を築いていく上で『評価結果』をお互いに真摯に受け止め、何よりも自分自身を見つめ直す『きっかけ』とする前向きな意識が必要であります。「知らず知らずのうちに、自分が誰かにハラスメントをしているかも!」という意識を持ちましょう!!

Point

田中♥美絵子~みえこの時Vol.03~&知らず知らずのうちにハラスメント??



金沢市議会議員

田中美絵子

みえこの時 Vol.03

金沢市従労

N市従労
E市従労
W市従労
S市従労

第167号
発行2021年4月14日
金沢市従労組 情報宣伝部

新しい年度がスタートしました。2020年度は、市従労の皆様には大変お世話になりました。また、年度末で定年退職された組合員の皆様方には心から感謝と敬意を申し上げます。

退職不補充の課題に関しては、私も執行部に訴えてきたところですが、状況は変わらず力不足を感じています。

昨今の度重なる自然災害に対応するため、市民の重要なインフラである清掃行政をより充実したものにすべきであると考えます。今後も引き続き現場のご意見を市政にお届けしてまいります。

さて、2020年度を振り返ってみると『新型コロナウイルスの感染拡大』により行政も大変な状況でした。感染リスクを抱えながら、ごみの収集事業に携わっていらっしゃる皆様には、感謝の気持ちでいっぱいです。こうした状況下で6月定例会月議会において、ごみの収集事業に関して一般質問が出来たことは自分にとっても大きな出来事でした。

また、同じく現業職員の課題として、市立保育所の保育士の人材確保や新型コロナウイルス対策、保育業務のICT化についても9月議会で一般質問をさせて頂きました。執行部からは前向きな答弁を頂き、2021年度予算においてICT化のための予算が計上されることになり、大変うれしく思いました。

3月定例会月議会では、連合審査会において本市男性職員の育児休業取得について質問をしました。本市男性職員における育児休業は年々増えてきていますが、今年度はさらに取得率30%を掲げ、取り組みを行っていくところです。男性の育児休業取得の課題は、2020年度に総務常任委員会に所属したことで現状と取組について知ることが出来ました。

振り返ると、一つ一つの出会いや経験、人との交流が質問作りにもつながっていくのだと感じています。本当に市従労の皆様はじめ、多くの市民の方々に感謝です。

2020年は『新型コロナ』で辛い年でもありましたが、この経験を活かし、2021年度はさらに一歩前進出来るようがんばりたいと思います。

2021年度は、経済環境常任委員会の副委員長を拝命しました。1期生は2年目から副委員長を務めることが慣例となっているようですが、昨年度初めて副委員長を拝命し、より委員会の仕組みを理解することが出来ました。1期生が副委員長を務める理由は勉強のためなんだと実感しました。

今年度、経済環境常任委員会に所属することで、より市従労の皆様のご意見を委員会にお届けしやすくなると思います。また引き続き、現場の声を教えていただけたら幸いです。

今年度も全力を尽くしてまいります。

金沢市議会議員 田中美絵子

