

## ■実施目的

- ・全庁的なハラスメント被害の現状を把握し、被害者救済など、組織の適切な対応に繋げる
- ・ハラスメントに対する組織文化の問題点を明らかにし、実効性ある再発防止策に繋げる
- ・杉本前知事によるセクハラ被害の状況を把握・確認し、実効性ある再発防止策に繋げる

## ■実施内容

### (1) ハラスメントに関する実態調査

#### ①全庁的なハラスメント被害の実態把握

【設問：現在、ハラスメント被害に悩んでいるか/人事課による調査を希望するか 等】

#### ②これまでの福井県庁の組織文化における課題 等

【設問：過去に受けた（相談を含む）ハラスメントについて、何らかの行動を行ったか、行わなかった場合の理由、行った場合のその後の対応、当時の職場の状況、必要と思ったサポート 等】

### (2) 杉本前知事によるセクシュアルハラスメントに関する調査

【設問：前知事からのハラスメントの有無、何らかの行動を行ったか、行わなかった場合の理由、必要と思ったサポート 等】

## ■実施時期

令和8年2月16日（月）～27日（金） ※調査開始にあわせて第三者相談窓口を開設

## ■対象

約4,700人（会計年度任用職員も含めた約6,000人から県立病院分（約1,300人）を除いた数）

※県立病院は、勤務形態（24時間・365日の変則勤務）および業務の特殊性（人命に関わる緊急度の高い意思決定が多い）を考慮し、病院特有の課題を明らかにする設問を検討の上、別途、実施予定

## ■回答方法 Forms（回答者は匿名で回答が可能）

「組織風土改革」と「世代を超えた対話」によって実現するハラスメントの無い県庁へ

特別職も含めた、都道府県初の「ハラスメント防止条例」の制定  
(県庁としての価値基準・行動規範・透明性の確保・制度の骨組み 等を明文化)

## 第1の柱 起こさせない

### 特別職を含む職員の行動変容と職場の実態把握・改善

#### ①研修改革

- ・特別職・管理者向けの実践型研修の実施  
(1/19に第1回目を実施済)
- ・全職員向けに実践型研修を拡充
- ・相談窓口担当者の対応スキル強化

#### ②私的コミュニケーションツールの業務使用禁止

- ・特別職が守るべき要領の新設  
(1/8に特別職に対し使用禁止を周知済)

#### ③職場の実態把握と改善

- ・職員アンケートを定期的実施(2/16実施)  
個人情報に配慮の上、調査結果を公表
- ・様々な世代によるF I K Aを定期的  
実施し、職員の改善意見を施策に反映

## 第2の柱 見逃さない

### 相談しやすく、適切に対応できる仕組みの強化

#### ①安心して相談できる窓口の整備

- ・外部専門家(弁護士)によるハラスメント専用の第三者相談窓口の設置(2/16)
- ・相談窓口の周知徹底(2/16)

#### ②上司の「見逃さない」義務

- ・相談を受けた管理職は、プライバシーに配慮した上で、コンプライアンス所管課、第三者相談窓口等への相談を義務化
- ・相談があった場合に適切な対応ができるよう、ハラスメント防止ハンドブックに対応方法を明記

#### ③被害者支援の充実

- ・外部専門家によるメンタルケア体制を必要に応じて活用

## 第3の柱 繰り返さない

### 組織全体のコンプライアンス文化の確立

#### ①ハラスメント防止条例の制定

- ・知事や副知事、教育長も対象とし、自ら研鑽することを明記
- ・副知事が知事に言動の改善を求める
- ・知事等が当事者の場合、事案を公表

#### ②コンプライアンス推進体制の強化

- ・庁内のコンプライアンス推進体制の強化
- ・通報相談事案に助言する第三者委員会(コンプライアンス委員会)の設置

#### ③知事等の退職手当の支給差止、支給制限の拡大(検討中)