

令和6年度事業の行政評価

事業名	各種ハラスメント撲滅に向けた取組	所管	総務部 職員課
-----	------------------	----	------------

事業概要

基本計画の 位置付け	政策	—	—
	施策	—	—
	区政運営	1	対話・参加・協働に基づく区政運営
根拠法令等	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律		
個別計画等	中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針		
予算科目	款 3 項 1 目 2 事務事業 1 事業 組織・人事		
対象者	区職員	事業方式	一部委託
目的 (効果)	ハラスメントの定義を正しく理解するとともに、ハラスメントの発生を防止して良好な職場環境の実現を図る。	事業の 始期-終期	開始 平成14 年度 終了予定 — 年度
実施内容 (6年度)	○ 中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針の改定 ○ 全職員を対象とした、ハラスメントに関するアンケートの実施 ○ 区内部のハラスメント相談体制及び、「ハラスメント及び職場の人間関係等に関する相談業務委託（外部機関）」による相談体制の構築 ○ ハラスメントに関する区職員向け広報物（安全衛生NEWS）発行による啓発 ○ ハラスメント防止研修（管理職昇任者等対象）の実施 ○ 管理職のゼロハラ宣言の実施		

事業のコストと人員

（金額単位：千円、（ ）内は対前年度比増減率で単位：％）

		4年度	5年度	6年度		事業のコストの説明
事業のコスト（C-D）		2,069	2,035	2,092	(2.8)	主な内訳(6年度) ハラスメント及び職場の人間関係等 に関する相談業務委託 495千円
支出（C=A+B）		2,069	2,035	2,092	(2.8)	
	事業費（A）	495	495	495	(0.0)	
	人件費（B）	1,574	1,540	1,597	(3.7)	
収入（D）		0	0	0	(一)	
従事職員数	常勤職員	0.2人	0.2人	0.2人		主な増減(5年度から6年度) —
	短時間勤務職員	0.0人	0.0人	0.0人		
	会計年度任用職員等	0.0人	0.0人	0.0人		
	計	0.2人	0.2人	0.2人		

事業の実績・効果

（実績の（ ）内は対前年度比増減率で単位：％）

指標		単位	4年度実績	5年度実績	6年度計画	6年度実績	
活動実績	ハラスメント防止研修（管理職昇任者等対象）参加者数	人	14	38	—	67	(76.3)
単位コスト	外部機関への1回あたりの相談コスト（事業費／相談回数）	千円	45	62	—	50	(△19.4)
事業の効果	区及び外部機関にあった相談件数及び相談回数	件回	18 27	12 13	—	25 26	(108.4) (100)
ユーザー視点	アンケート結果から過去1年以内にハラスメントを受けたと回答した人の割合	%	—	9.5	8.5	10.2	(7.4)

有効性(活動実績分析)、効率性(コスト分析)、適正性(適切性・必要性)

ハラスメント対策として、定期的なアンケートの実施により職場の実態や傾向を把握することができている。また、ハラスメント防止研修の実施により、ハラスメントに関する正しい知識を持った職員の増加を図ることは、予防策として有効性が認められる。

本事業の事業費に計上している外部相談窓口の委託については、電話やWEBにより区職員以外の第三者が相談を受け付けるものであり、ハラスメント被害を抱え込むことなく相談しやすい環境の整備において有効かつ効率的な取組である。

職場におけるハラスメントを撲滅し、すべての職員が働きやすい環境の整備は組織運営の観点から不可欠であり、区が事業主として、組織全体で意識醸成を図ることは必要かつ適切な取組である。

次年度（令和8年度）予算編成に向けた評価

【事業の方向】	【理由】
継続	相談窓口の設置や職員アンケートにより職場の実態を把握し、方針に基づく対策を実施していくことが必要である。管理職によるゼロハラ宣言の実施、ハラスメントの現状を踏まえた研修内容の充実を図るなど、課題への対応を進めており、令和7年度は、セルフチェックや内部講師による管理職昇任者等対象研修を新規実施したほか、カスタマー・ハラスメント対策として基本方針及び対策マニュアルの検討を進めるなど取組の充実を図っている。ハラスメントの内容が多様化しているほか、職員アンケート結果では「ハラスメントを受けた」「相談しても解決しないと思った」といった回答が増加していることを真摯に受け止め、ハラスメント事案に対する適切な対応を進めるほか、ハラスメントを起こさない職場環境の整備に向けて、今後も各種取組を実施していく。