

各都道府県総務部長  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市総務局長  
(人事担当課扱い)  
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室長  
(公印省略)

### 地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について

地方公共団体における各種ハラスメントの防止については、関係法律<sup>(※1)</sup>及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針<sup>(※2)</sup>に基づき、各種ハラスメントを防止するために雇用管理上の措置を講じなければならないこととされています。

また、「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」(令和2年10月2日付け総行女第40号)等において、各種ハラスメントの防止に向けて適切に対応いただくよう要請しているところです。

今般、当室において実施した令和3年6月1日現在の地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果(別添1及び別添2)によると、都道府県及び指定都市では全団体に措置が講じられている一方、市区町村においては、前回調査から措置を講じた団体数が増加しているものの、必要な措置が適切に講じられていない団体が未だに多く見られるところです。

各種ハラスメントを防止するために講ずべき措置については、団体の規模や職場の状況の如何を問わず、必ず講じなければならないものです。また、実施すべき具体的な取組は団体別に異なるものではなく、他団体における取組事例や人事院及び厚生労働省の公表資料等を参考にすることにより、速やかに着手できるものです。各地方公共団体におかれましては、改めて下記事項にご留意の上、各種ハラスメントの防止に向けて適切に対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的助言)に基づくものです。

### 記

1 別添2-1から別添2-3の「1. 措置義務の履行状況」の各項目については、関係法律に基づき講ずべき雇用管理上の措置の内容として各厚生労働省指針において示されているもの

であることから、未措置の団体においては速やかに必要な措置を講じなければならないこと。

特に、周知・啓発に係る措置については、人事院及び厚生労働省のホームページに掲載のリーフレット等が活用可能なので、早急に講じること。

(人事院ホームページ「◇ハラスメント防止について」)

<https://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html>

(厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」)

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

2 別添2-1から別添2-3の「2. 公務部門における上乘せ事項の対応状況」の各項目については、前記1に加え、国家公務員において人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)、人事院規則10-15(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)及び人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)等に基づき対応が求められている内容に係る地方公共団体の取組状況である。

「パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について」(令和2年4月21日付け総行女第17号)において示しているとおおり、地方公共団体においては、関係法律及び各厚生労働省指針を遵守した上で、公務の職場は各種ハラスメント対策の模範となるべきこと、職員がその能力を十分発揮できる勤務環境を保持することによって国民に質の高い行政サービスを実施するためにも各種ハラスメントを防止する必要があることといった公務職場特有の要請に応える観点から、これらの追加的な対応についても、各種ハラスメントの防止に向けて適切に取り組んでいただきたいこと。

3 別添2-1から別添2-3の「3. 第三者による紛争解決援助」については、職員が人事委員会又は公平委員会に対しても、各種ハラスメントに関する苦情相談を行うことができる旨の周知状況である。

地方公務員については、関係法律における都道府県労働局による紛争解決援助及び調停に関する規定が適用されないが、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法(昭和25年法律第261号)に基づき設置される人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であるため、これについても積極的に職員へ周知されたいこと。

4 前記1から3までの内容については、その実効性を確保するため、規則、要綱、指針等の文書により定めた上で職員に周知いただきたいこと。

前記1のうち、ハラスメントに係る言動を行った者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容については、文書に規定することとされていることに特にご留意いただきたいこと(別添2-1から別添2-3の「1. 措置義務の履行状況」の(2))。

なお、「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」(令和2年10月2日付け総行女第40号)において、厚生労働省指針で求められる措置及び人事院規則等を踏まえた追加的な対応を具体的に文書化している例として、岐阜県の事例を送付しているので、参考とされたい。

## ※1 関係法律

### ○パワーハラスメント

- ・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（昭和41年法律第132号）

### ○セクシュアルハラスメント

- ・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（昭和47年法律第113号）

### ○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・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（昭和47年法律第113号）
- ・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（平成3年法律第76号）

## ※2 厚生労働省指針

### ○パワーハラスメント

- ・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

### ○セクシュアルハラスメント

- ・事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

### ○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- ・子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室企画係 川瀬、宮成  
電話 03-5253-5546（直通）

# 地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果のポイント

【調査対象】 都道府県、指定都市及び市区町村（首長部局）

【調査時点】 令和3年6月1日現在

- 「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」及び「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」を防止するための措置の実施状況は、都道府県及び指定都市では、全団体に措置が講じられている一方、市区町村においては、前回調査（※）から措置を講じた団体数が増加しているものの、必要な措置が適切に講じられていない団体が未だに多く見られる。

区分		パワーハラスメント		セクシュアルハラスメント		妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	
		全て履行	一部不履行・ 全て不履行	全て履行	一部不履行・ 全て不履行	全て履行	一部不履行・ 全て不履行
都道府県 (47団体)	今回調査	100% (47)	—	100% (47)	—	100% (47)	—
	前回調査	89.4% (42)	10.6% (5)	100% (47)	—	95.7% (45)	4.3% (2)
指定都市 (20団体)	今回調査	100% (20)	—	100% (20)	—	100% (20)	—
	前回調査	85.0% (17)	15.0% (3)	100% (20)	—	100% (20)	—
市区町村 (1,721団体)	今回調査	66.7% (1,148)	33.3% (573)	70.7% (1,217)	29.3% (504)	57.1% (982)	42.9% (739)
	前回調査	28.6% (493)	71.4% (1,228)	60.4% (1,040)	39.6% (681)	51.1% (879)	48.9% (842)
全体 (1,788団体)	今回調査	68.0% (1,215)	32.0% (573)	71.8% (1,284)	28.2% (504)	58.7% (1,049)	41.3% (739)
	前回調査	30.9% (552)	69.1% (1,236)	61.9% (1,107)	38.1% (681)	52.8% (944)	47.2% (844)

※ 「パワーハラスメント」の「前回調査」は、地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況調査（令和2年6月1日現在）、「セクシュアルハラスメント」及び「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」の「前回調査」は、令和2年度地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進に関する実態調査（令和2年10月1日現在）の結果より作成。なお、「前回調査」の「一部不履行・全て不履行」には、一部未回答の団体を含む。

# パワーハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

【調査対象】 都道府県、指定都市、市区町村（首長部門）

【調査時点】 令和3年6月1日現在

1. 措置義務の履行状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) パワーハラスメントの内容と、パワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	82.2% (1,415)	17.8% (306)
(2) パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	72.2% (1,242)	27.8% (479)
(3) 相談窓口をあらかじめ定めている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.2% (1,535)	10.8% (186)
(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにし、パワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	88.0% (1,514)	12.0% (207)
(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.6% (1,576)	8.4% (145)
(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.1% (1,568)	8.9% (153)
(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.2% (1,570)	8.8% (151)
(8) 再発防止に向けた措置を講じている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	88.8% (1,528)	11.2% (193)
(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	83.7% (1,440)	16.3% (281)
(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	81.4% (1,401)	18.6% (320)

# パワーハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

2. 公務部門における上乗せ事項の対応状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) 自ら雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等）に対する言動に関する取組	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	46.3% (797)	53.7% (924)
(2) 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組	95.7% (45)	4.3% (2)	100% (20)	0% (0)	37.8% (651)	62.2% (1,070)
(3) 他の行政機関の職員からパワーハラスメントを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	47.1% (810)	52.9% (911)
(4) 他の行政機関から(3)の求めがあった場合における必要な協力の実施	100% (47)	0% (0)	90.0% (18)	10.0% (2)	49.9% (859)	50.1% (862)

3. 第三者による紛争解決援助	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	46.1% (793)	53.9% (928)

4. 周知・啓発方法	通知	パンフレット、ポスター	HP、庁内イントラネット	研修・講習	その他
都道府県(47)	100% (47)	42.6% (20)	95.7% (45)	97.9% (46)	14.9% (7)
指定都市(20)	90.0% (18)	60.0% (12)	95.0% (19)	100% (20)	10.0% (2)
市区町村(1,721)	51.1% (880)	17.3% (297)	60.1% (1,035)	64.5% (1,110)	6.8% (117)

※ 該当する事案がない場合は、実際に事案が発生した際に措置義務を履行することができるかという観点で回答

※「4. 周知・啓発方法」については複数回答可

# セクシュアルハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

【調査対象】 都道府県、指定都市、市区町村（首長部門）

【調査時点】 令和3年6月1日現在

1. 措置義務の履行状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) セクシュアルハラスメントの内容と、セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	84.3% (1,451)	15.7% (270)
(2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	76.9% (1,324)	23.1% (397)
(3) 相談窓口をあらかじめ定めている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	90.6% (1,560)	9.4% (161)
(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにし、セクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.9% (1,547)	10.1% (174)
(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	92.4% (1,590)	7.6% (131)
(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.9% (1,582)	8.1% (139)
(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.9% (1,582)	8.1% (139)
(8) 再発防止に向けた措置を講じている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.8% (1,546)	10.2% (175)
(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	85.1% (1,464)	14.9% (257)
(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	83.0% (1,428)	17.0% (293)

# セクシュアルハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

2. 公務部門における上乗せ事項の対応状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) 自ら雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等)に対する言動に関する取組	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	46.8% (805)	53.2% (916)
(2) 他の行政機関の職員からセクシュアルハラスメントを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	47.8% (822)	52.2% (899)
(3) 他の行政機関から(2)の求めがあった場合における必要な協力の実施	100% (47)	0% (0)	90.0% (18)	10.0% (2)	50.8% (875)	49.2% (846)

3. 第三者による紛争解決援助	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	46.3% (796)	53.7% (925)

4. 周知・啓発方法	通知	パンフレット、ポスター	HP、庁内イントラネット	研修・講習	その他
都道府県(47)	100% (47)	42.6% (20)	95.7% (45)	97.9% (46)	12.8% (6)
指定都市(20)	90.0% (18)	60.0% (12)	95.0% (19)	100% (20)	10.0% (2)
市区町村(1,721)	51.1% (880)	17.3% (298)	60.5% (1,041)	62.2% (1,071)	6.7% (115)

※ 該当する事案がない場合は、実際に事案が発生した際に措置義務を履行することができるかという観点で回答

※ 「4. 周知・啓発方法」については複数回答可

# 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

【調査対象】 都道府県、指定都市、市区町村（首長部門）

【調査時点】 令和3年6月1日現在

1. 措置義務の履行状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの内容、そうしたハラスメントの発生原因、ハラスメントがあってはならない旨の方針、制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	77.7% (1,337)	22.3% (384)
(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	60.3% (1,038)	39.7% (683)
(3) 相談窓口をあらかじめ定めている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	87.1% (1,499)	12.9% (222)
(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにし、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	86.3% (1,486)	13.7% (235)
(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.5% (1,541)	10.5% (180)
(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.2% (1,535)	10.8% (186)
(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.3% (1,537)	10.7% (184)
(8) 再発防止に向けた措置を講じている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	87.3% (1,503)	12.7% (218)
(9) 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講じている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	85.4% (1,469)	14.6% (252)
(10) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	80.6% (1,387)	19.4% (334)
(11) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	78.7% (1,355)	21.3% (366)

# 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

2. 公務部門における上乗せ事項の対応状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) 他の行政機関の職員から妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	47.3% (814)	52.7% (907)
(2) 他の行政機関から(1)の求めがあった場合における必要な協力の実施	100% (47)	0% (0)	90.0% (18)	10.0% (2)	50.2% (864)	49.8% (857)

3. 第三者による紛争解決援助	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	45.1% (776)	54.9% (945)

4. 周知・啓発方法	通知	パンフレット、ポスター	HP、庁内イントラネット	研修・講習	その他
都道府県(47)	100% (47)	42.6% (20)	95.7% (45)	95.7% (45)	10.6% (5)
指定都市(20)	90.0% (18)	60.0% (12)	95.0% (19)	100% (20)	10.0% (2)
市区町村(1,721)	46.1% (794)	16.3% (280)	55.3% (952)	58.2% (1,002)	6.3% (109)

※ 該当する事案がない場合は、実際に事案が発生した際に措置義務を履行することができるかという観点で回答

※ 「4. 周知・啓発方法」については複数回答可