

三田市議会のハラスメント根絶に向けた行動指針

令和6年8月

三田市議会

はじめに

ハラスメントは、基本的人権及び個人の尊厳を著しく傷つけ、職員等の業務及び議員活動並びに市民の福祉に支障をきたし、議会及び議員の社会的信用及び信頼を失う行為であるとともに、市民サービスの低下につながる行為です。

三田市議会は、これまでから三田市議会議員の政治倫理に関する条例第4条第1項第5号「地位を利用して嫌がらせ、強制、圧力をかける行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントその他人権侵害のおそれのある行為を行わないこと。」に基づき、取組を行ってきました。

しかしながら、特定の市議会議員による市職員へのパワーハラスメントに該当する可能性がある言動がかねてから市長に多数報告されていたことから、令和5年11月16日に市長から議長あてに言動の改善申し入れがありました。

また、これに加え、令和6年3月に市行政監察員に対して定例会における議員の発言等に関する公益目的通報があり、その取り扱いについては不受理となったものの、未だに言動の改善がなされておらず、これらの現状を放置すれば市職員が萎縮し続け、総じて業務や健康に支障をきたす事態も生じかねず、市民サービス向上にも影響を与えかねないことより市長から令和6年5月2日に再度、申し入れがあったところです。

ハラスメントは、今回指摘のあった議員から市職員へのもの以外にも、議員間等様々な場面で起こりうるものであり、そうした事案が後を絶たない現状では、被害が拡大し、深刻で長期化する恐れもあります。したがって、私たち市議会議員はハラスメントが発生した場合、迅速かつ適切に解決に取り組むことが重要です。

三田市議会は、ハラスメントを断じて許さず、率先してこれを根絶し、職員等と議員が安心して市民のため職務を遂行できる環境を確保することによって、市民から信頼され続ける議会を実現することを強く決意し、「三田市議会ハラスメント根絶条例」を制定するとともに、議会全体の取組を実効性のあるものとするため、この行動指針を定めます。

三田市議会のハラスメント根絶に向けた3つの行動指針

第1 三田市議会は、ハラスメントを許しません。

～市民の代表として常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの根絶に努めます～

第2 三田市議会は、「三田市議会ハラスメント根絶条例」を遵守し、迅速に対処します。

～新たな被害者を生まないために、ハラスメント根絶の取組を徹底します～

第3 三田市議会は、ハラスメントに関する議員の知識や対応力を向上させます。

～継続的な研鑽と、プライバシーの保護の徹底に努めます～

目次

第1 三田市議会は、ハラスメントを許しません。

～市民の代表として常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの根絶に努めます～ …	P 1
○現状 ……………	P 1
○行動の方向性 ……………	P 1
○議員の責務と議長の責務等……………	P 1
○ 参考 ●ハラスメントとは ……………	P 2
I パワーハラスメント ……………	P 2
II セクシャルハラスメント ……………	P 5
III 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント ……………	P 7
IV SOG I (ソジ) ハラスメント ……………	P 9
V その他のハラスメント ……………	P 10
○ 参考 ●職員に対する特定要求行為・不当要求行為とは……………	P 11

第2 三田市議会は、「三田市議会ハラスメント根絶条例」を遵守し、迅速に対処します。

～新たな被害者を生まないために、ハラスメント根絶の取組を徹底します～ …	P 12
○ハラスメント事案の処理の流れ……………	P 12
○I 三田市議会ハラスメント根絶条例の制定について……………	P 13
○II 制度の利用にあたって (Q&A) ……………	P 13
1 相談・申立て・報告について ……………	P 13
Q 1 誰がこの制度を利用できますか?……………	P 13
Q 2 条例の適用範囲は? ……………	P 13
Q 3 相談や申立て等をした場合、どのようにすればいいですか?……………	P 13
Q 4 具体的にどこに相談、申立て等をすればいいですか? ……………	P 14
2 相談窓口 (議会事務局) について……………	P 14
Q 5 申立てをしましたが、その後どのような処理をされますか? ……………	P 14
3 ハラスメント審査会について ……………	P 15
Q 6 ハラスメント審査会は、どのような組織ですか?役割は? ……………	P 15
Q 7 対象者として申し立てられた者に弁明の機会がありますか?……………	P 16
Q 8 ハラスメント審査会からの答申とはどのような内容ですか?……………	P 16
4 議長によるハラスメント認定、議員氏名の公表等その他の措置について ……	P 16
Q 9 答申を受けた議長はどのような処理をするのですか?……………	P 16
Q 10 ハラスメントを行った議員の氏名の公表方法は? ……………	P 17

第3 三田市議会は、ハラスメントに関する議員の知識や対応力を向上させます。

～継続的な研鑽と、プライバシーの保護の徹底に努めます～ ……………	P 18
○研修の実施 ……………	P 18
○被害者等のプライバシーの保護について ……………	P 18

[参考資料]

- ・三田市議会ハラスメント根絶条例 P 19
- ・三田市議会ハラスメント根絶条例施行規程 P 24
- ・職員アンケート結果
 - 【実施期間】令和6年6月12日～6月21日 【対象者】部長級・次長級・課長級・副課長級
市職員177人 【回答】171人(96.6%) P 29
- ・議員アンケート結果
 - 【実施期間】令和6年7月1日～7月5日 【対象者】市議会議員22人 【回答】19人(86.4%)
【対象期間】現任期中(令和2年10月23日以降) P 40

※ 本行動指針においては、次の略称を使用しています。

条例 … 三田市議会ハラスメント根絶条例、**規程** … 三田市議会ハラスメント根絶条例施行規程

※ 条例等の条項番号は、次のように表記しています。

条例2①I … 三田市議会ハラスメント根絶条例第2条第1項第1号

行動指針第1

三田市議会は、ハラスメントを許しません。

～市民の代表として常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの根絶に努めます～

○現状

(1) 議員からのハラスメントに関する実態調査アンケートから見た現状

アンケート回答者 171 人のうち 65 人（38%）がハラスメントを受けたことがある、そして、91 人（53%）が見た・聞いたことがあるとの結果であり、その内容として「威圧的・高圧的な言動」や「大声での叱責」等の事案が回答されています。

(2) 議員から議員へのハラスメントに関する実態調査アンケートから見た現状

アンケート回答者 19 人のうち 7 人（39%）がハラスメントを受けたことがある、そして 12 人（67%）が見た・聞いたことがあるとの結果であり、その内容として「威圧的・高圧的な言動」、「大声での叱責」、「個人を攻撃する発言をされた」等の事案が回答されています。

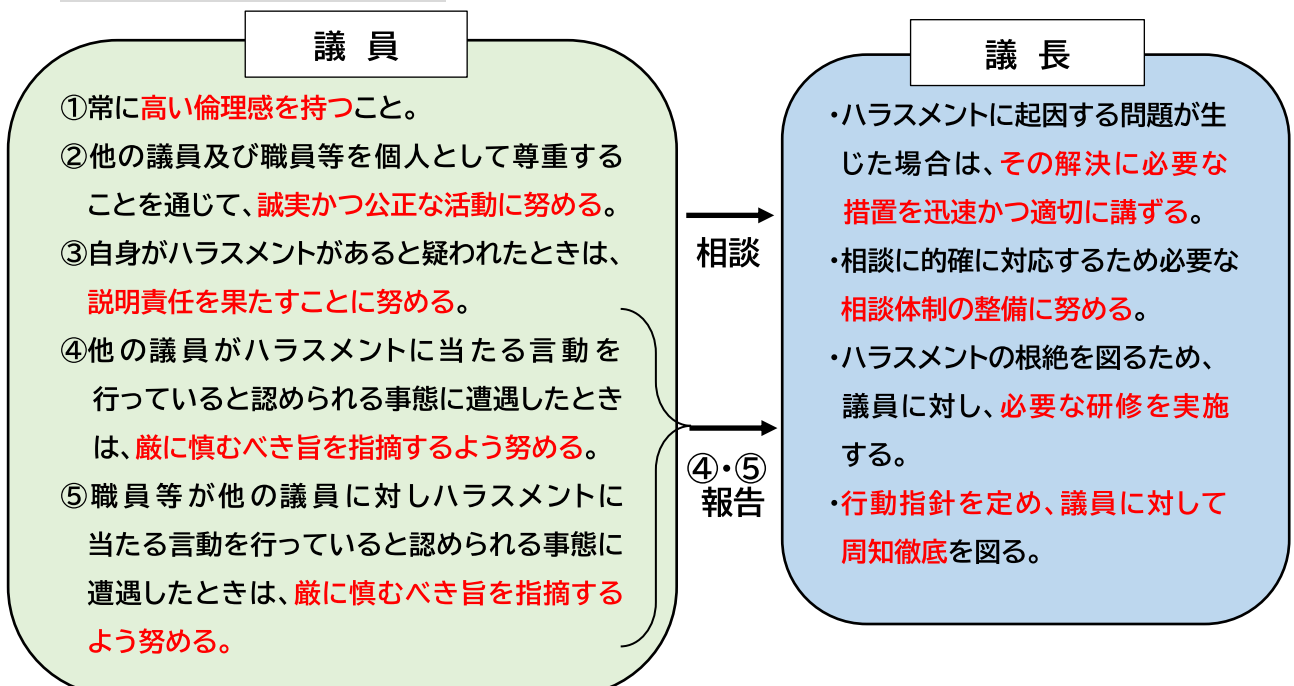
(3) 職員等から議員へのハラスメントに関する実態調査アンケートから見た現状

アンケート回答者 19 人のうち 1 人（6%）がハラスメントを受けたことがある、そして 2 人（13%）が見た・聞いたことがあるとの結果であり、その内容として「威圧的・高圧的な言動」、「人格を否定する発言をされていた」等の事案が回答されています。

○行動の方向性

各アンケート結果から議員から職員等、議員から議員及び職員等から議員に対するハラスメントの実態が明らかにされたことから、今後はハラスメントを根絶するため、**議員自らとるべき行動をしっかりと認識し、実行に移していきます。**

○議員の責務と議長の責務等



参考

●ハラスメントとは

もともとは「嫌がらせ」「いじめ」を意味する言葉です。

相手の人格若しくは尊厳を害し、又は個人の職務環境を害する行為を指し、さまざまな種類があります。「そんなつもりはなかった」場合でも、相手にとって大きな苦痛を与えていれば誰でも加害者になり得ます。

代表的なハラスメントが前提とする上下関係・雇用関係は職員と議員の間、議員間には厳密にはあてはまりませんが、類似した関係性(※1)があるため、同様な事例も起こり得ます。

以下、厚生労働省の指針等の参照により上下関係や雇用関係に準じた表現がありますが、「職場」=「議会」、「労働者」=「職員／議員」等、適宜読み替えてご理解ください。

I パワーハラスメント 【条例2①I】

職務に関する優位的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、相手方に精神的又は身体的な苦痛を与え、相手方の人格、尊厳又は職務環境（議員としての活動を行う上での環境を含む。）を害する行為

①「優位的な関係を背景として行われる」言動(※1)

当該言動を受ける者が行為者に対し、抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること。

- ・ 職務上の地位が上位にある者の言動
- ・ 同僚又は部下で、業務上必要な知識や豊富な経験を有し、協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難な者の言動
- ・ 同僚又は部下からの集団による言動で、抵抗や拒絶が困難なもの



※1 職員と議員、議員間での優位（上位）性は、次のようなかたちで存在します。

◆議会と職員の関係性		
議長と議会事務局職員	議員と議会事務局職員	議員と執行機関職員
地方自治法第138条第5項及び7項により議長は議会事務局職員の任免権及び指揮命令権を有するので、上司部下の関係にある。	法的に上司部下の関係はなし。 議員の指揮命令・調査依頼に応じる法的な義務はなし。	法的に上司部下の関係はなし。 執行機関職員の任命権者は長であり、長の指揮命令権に従えばよい。
●実務上は、選挙で選ばれた住民の代表であり一般的に職員に対して優越的な地位を有するものと認識		
◆議員と議員の関係性		
理論上	実務上	
議員平等の原則により議員同士に優劣の関係性なし	当選回数や役職、会派内での立場等で優劣あり	

<出典：「議会におけるハラスメント～パワハラ・セクハラについて～」（株）廣瀬行政研究所 廣瀬和彦>

//R6. 7. 24 兵庫県市議会議長会総会資料//

② 「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること。

- ・ 業務上明らかに必要性がない。
- ・ 業務の目的を大きく逸脱している。
- ・ 業務を遂行する手段として不適當
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える。

③ 「職務環境を害する」行為

当該言動により身体的又は精神的に苦痛を与えられ職務環境が不快となったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、就業のうえで看過できない程度の支障が生じるもの

★具体的には…

- ・ 執務室内の机を何度も叩き、人格否定するような叱責、罵倒を繰り返す。
- ・ 「市職員のくせに私（議員）を知らないとはどういうことだ」と市民の前で叱責される。
- ・ 業務に支障が出る頻度で電話が直接かかってくる。
- ・ 自らが関係する団体が主催する研修会への職員参加を要求される。
- ・ 先輩議員が後輩議員に対し（ベテラン職員が新人議員に対し）、威圧的言動を行う。
- ・ 組織内で一部の人が情報や権限を持ち、その他の人は排除される。
- ・ 議員間同志の噂や陰口が原因で、特定の議員が孤立してしまう。
- ・ 役割決めで最終的に一人の議員が全ての作業を押し付けられる。

《行為類型》

類 型	言 動 例
1. 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 殴打、足蹴りを行う。 ・ 相手に物を投げつける。
2. 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。 ・ 他の労働者の前で大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。 ・ 相手の能力を否定し、罵倒する内容の電子メール等を相手を含む複数の労働者に送る。
3. 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離したり、自宅研修させたりする。 ・ 一人の労働者に対して集団で無視をし、職場で孤立させる。
4. 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。 ・ 必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。 ・ 業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。
5. 過小な要求 (業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ・ 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。

<p>6. 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。 ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該者の了解を得ずに他者に暴露する。
--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部 2022.4月パワーハラスメント防止措置全企業義務化パンフレット抜粋>



★★★パワーハラスメントに該当するか否か★★★

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③就業環境が害されるもの これら①～③を全て満たすものが該当します。

客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

POINT

当該言動の目的や業務の内容・性質等の様々な要素を総合的に考慮することが必要です。業務上必要と考えて指導した場合でも、感情的な話し方や威圧的な指導など手段に問題がある場合、また、行為を受けた者に問題行動があった場合でも人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされた場合は、パワーハラスメントに該当する可能性があります。

II セクシャルハラスメント 【条例2①II】

性的な言動により相手方に不快感を与える行為又は相手方の職務環境を害し、若しくは勤務（議員としての活動を含む。）条件に不利益を与える行為

① 「性的な言動」

- ・ 性的な内容の発言（性的な事実関係を尋ねる／性的な内容の情報を意図的に流布する／個人的な性体験談を話す）
- ・ 性的な行動（性的な関係の強要／必要なく身体に触る／わいせつな図画を配布する）

★具体的には…

- ・性的なジョークや言葉を使う
- ・目で追いかけたり、下着を見るなどの視線の乱用
- ・食事やデートに執拗に誘う。
- ・体の一部を不適切に触る。
- ・パワーバランスを濫用して、性的な要求をする。

《行為類型》

<p>対価型セクシュアルハラスメント</p> <p>●職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。</p>	<p>(典型例)</p> <p>直接雇用関係になくても、類する言動が無いか確認してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。 ・腰、胸等に触ったが抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。 ・日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を解雇すること。
<p>環境型セクシュアルハラスメント</p> <p>●職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等就業するうえで看過できない程度の支障が生じること。</p>	<p>(典型例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の腰・胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛を感じてその就業意欲が低下していること。 ・同僚が性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛を感じて仕事を手につかない。 ・労働者が抗議しているにもかかわらず、職場内にヌードポスターを掲示しているため、苦痛を感じ業務に専念できない。

＜「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）【令和 2 年 6 月 1 日摘要】より抜粋＞



★★★セクシュアルハラスメントに該当するか否か★★★

状況が多種多様であり、判断に個別の状況の考慮が必要ですが、「相手方に不快感を与える」「相手方の職務環境を害す」にあたっては一定の客観性が必要です。客観性の判断の目安として、一般的には以下のように判断し得ることになります。

- ・意に反する身体的接触で強い精神的苦痛を被れば1回の行為でも職務環境を害する。
- ・継続や繰り返しが要件のものも、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」は職務環境を害する。

また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、

- ・被害を受けた労働者が女性である場合は「平均的な女性労働者の感じ方」
- ・被害を受けた労働者が男性である場合は「平均的な男性労働者の感じ方」と、「平均的な同性の感じ方」を基準とすることが適当とされています。

その他、相手方が不快に感じなくても、周囲の人が不快と感じるような客観的に問題となる言動は控えるべきです。

Ⅲ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 【条例2①Ⅲ】

妊娠したこと、出産したこと、妊娠若しくは出産に起因する症状により勤務できないこと等に対する言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に対する言動により相手方の職務環境を害する行為

制度等（※2）への利用への嫌がらせ型	●育児休業や短時間勤務など、法に定める制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（制度を利用した男女労働者に対するもの）
状態への嫌がらせ型	●女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの

※2 職員等は「職員の勤務時間その他勤務条件に関する条例」及び同条例施行規則により上記等の休暇が定められ、また三田市議会議員においても「三田市議会会議規則」により、以下の定めがあります。

三田市議会会議規則第2条第1項「議員は、公務、疾病、育児、看護、介護、配偶者の出産補助その他のやむを得ない事由により欠席、遅刻又は早退しようとするときは、その理由を付し、当日の開議時刻までに議長に届け出なければならない。」

同第2項「議員は、出産のため出席できないときは、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの範囲内において、その期間を明らかにして、あらかじめ議長に欠席届を提出することができる。」

★具体的には…

- ・ 妊娠を報告したところ、今までになかった勤務態度不良など叱責された。
- ・ 産前産後の欠席を相談したところ、「辞めてもらうしかない」と言われた。
- ・ 配偶者の出産補助のための欠席又は休暇申請について相談したところ、「男のくせにその理由で欠席するなんて」と言われた。
- ・ 妊婦検診のために常任委員会を欠席したいと相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえない。
- ・ 妊婦はいつ休むかわからないからと、雑用ばかりさせられている。
- ・ 介護のための欠席を届け出たら「自分なら届け出ない、あなたもそうすべき」と言われて、あきらめる状況に追い込まれる。



★★★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★★★

妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係のあるものが該当します。

労働者への直接的な言動で、かつ客観的にみて、一般的な労働者であれば制度等の利用や能力の発揮、継続就業に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものになります。

繰り返し又は継続的に制度利用を妨げたり、精神的苦痛を伴う言動を行うと該当可能性は高まります。

ただし業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

例えば業務状況を勘案して「この日の妊婦検診は避けてほしいが調整可能か」と確認することなど、強制しない限りにおいては問題ないといえます。

IV SOGI(ソジ)ハラスメント 【条例2①Ⅳ】

性的指向、性自認等に関して、侮辱的、差別的な言動により、相手方に精神的若しくは身体的な苦痛を与える行為

※ SOGI(ソジ)とは：性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとったものです。

性的指向(SO)	性自認(GI)
自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないか	自分自身を男性と認識するか、女性と認識するか、あるいはどちらともはっきり決められない、どちらでもないなど、どのように認識しているか。
SOGI＝どんな性別の人を恋愛・性愛の対象とするか、自分自身をどのような性と認識しているかという属性を意味します。	

★具体的には…

- ・ 性的指向によりいじめ・無視等を受ける。
- ・ 性的指向につき、差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称を使う。
- ・ 誰かの性的指向・性自認につき許可なく公表する（アウトティング）。
- ・ 望まない性別での生活の強要（女性ならば女性用の服を着なさい 等）
- ・ 不当な異動や解雇（男なのに女性の服を着て困る、異動してほしい 等）



★★★SOGI(ソジ)ハラスメント(他ハラスメントとの関係等)★★★

性的指向や性自認に関する侮辱的、差別的な言動や望まぬ暴露は、パワーハラスメントの側面もあり、当行動指針4頁の①～③にあてはまればパワーハラスメントに該当します(同指針4頁「行為類型」2・6参照)。職場で相手方に対し行われた場合は、性的指向や性自認にかかわらずセクシュアルハラスメントにもなり得ます。

SOGIハラスメントは、性的指向や性自認等、最低限の知識がないと無意識に行ってしまう可能性が高いものです。加えて、特定の誰かに向けたものでない言動でも、カミングアウトを行っていない人等周囲の誰かを傷つける恐れがあります。

「自分の周りには性的マイノリティの人はいないから関係ない」という認識は誤りです。「存在しない」のではなく、根強い偏見や差別意識により隠さざるを得ず「見えていない」だけだという認識が大切です。

V その他のハラスメント 【条例2①V】

相手方に精神的又は身体的な苦痛を与え、相手方の人格、尊厳又は職務環境を害する行為であればハラスメントに該当します。

★具体的には…

- ・ 自身や家族の出身地等について執拗に聞かれる。
- ・ 病気で通院や入院することにつき嫌味を言われる。
- ・ 年齢や身体のことにつき嫌なことを言われる。
- ・ 結婚や交際について必要以上に勧めたり強要される。
- ・ パソコンなどテクノロジーに詳しくない人が詳しい人から嫌がらせをされる。

あくまで一例ですが、これらも業務上必要かつ相当な範囲を超えた場合、パワーハラスメント等他のハラスメントの対象にもなってきます。



参考

●職員に対する特定要求行為・不当要求行為とは

三田市議会議員の倫理に関する条例は、執行機関側の職員倫理条例を土台としています。この職員倫理条例では、職員以外の者（三田市議会議員を含む）から市職員に対する特定要求行為、またこの内不当要求行為と定義されるものについて、何人も職員に対して行ってはならない旨規定されています。

これらは、ハラスメントに繋がる可能性もあることから併せて注意が必要です。

特定要求行為（三田市職員倫理条例第2条第1項第6号）

職員以外のものが職員に対し、その職務に関して、特定の団体や個人を他のものと比べて有利に扱うなど特別の扱いを行うこと（不作為も含む）を求める働きかけを言います。その働きかけが不当であるかどうかにかかわらず特定要求行為に該当します。

※ ただし、公聴会、議会、説明会など公開の場によるもの、陳情書、要望書、依頼書など公式の書面によるもの、その他の通常の適切な職務の遂行に係るものであることが明らかなもの（行政対象暴力を除く。）を除きます。

職員は特定要求行為があったときは、原則として複数で対応することとし、メモをとるとともに、必要に応じてその趣旨を確認することが必要です。

不当要求行為（三田市職員倫理条例第2条第1項第7号）

特定要求行為の内、以下のものを指す。

- ① 特定のものに対して有利又は不利な取扱いを要求する行為
- ② 特定のものに対して義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨げることが要求する行為
- ③ 職務上知り得た秘密を漏らすことを要求する行為
- ④ 遂行すべき職務を行わず、又は定められた期限までに行わないことを追及する行為
- ⑤ 法令に違反すること又は職員としての倫理に著しく反することを行うよう要求する行為
- ⑥ 暴力又は乱暴な言動など、社会的相当性を逸脱する手段により働きかけを行う行為

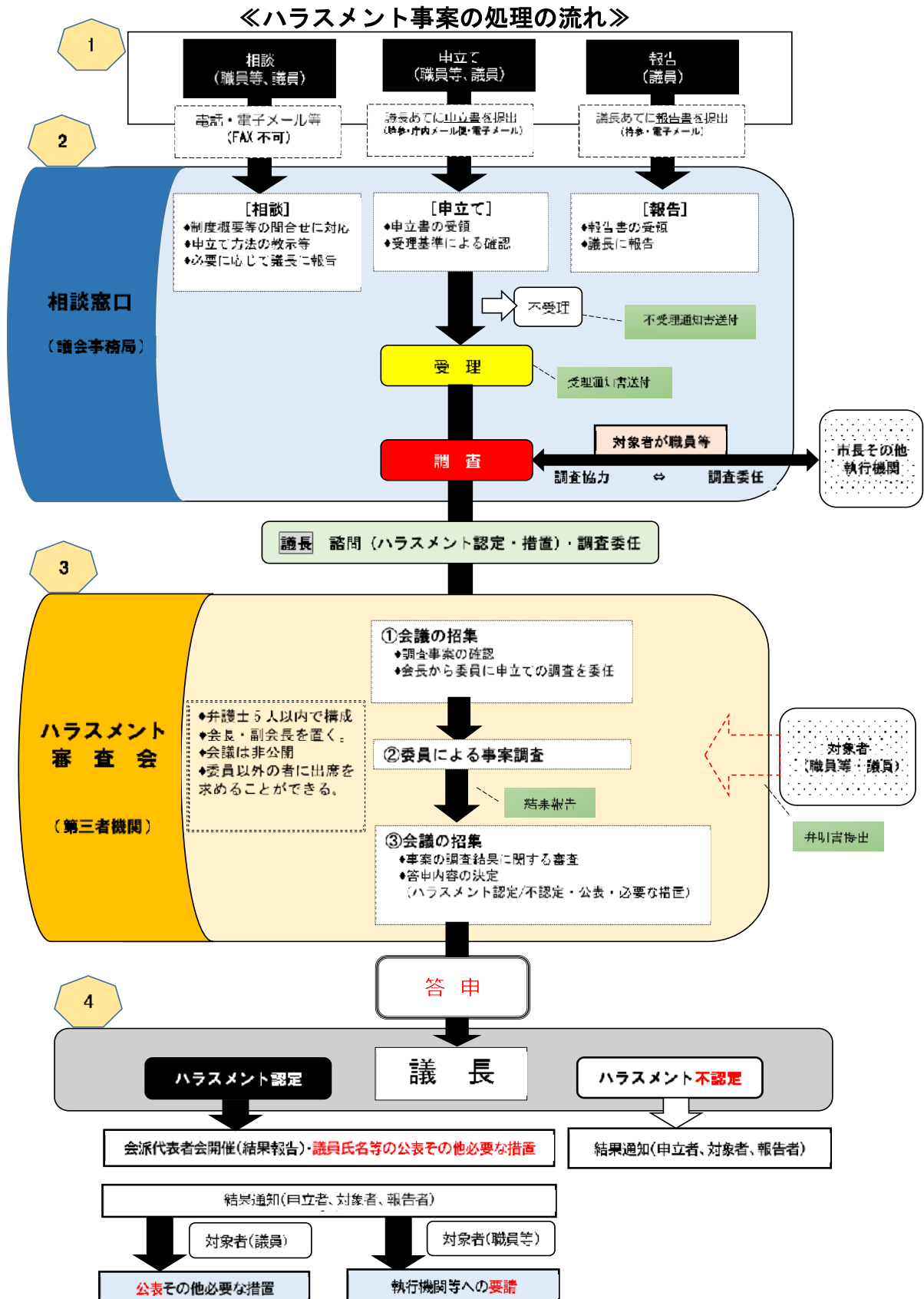
三田市職員倫理条例では、何人も、公正な市政の運営を確保するため、職員に対し、不当要求行為を求めることを禁止しています。

職員は、不当要求行為があった場合には、これを拒否しなければなりません。

行動指針第2

三田市議会は、「三田市議会ハラスメント根絶条例」を遵守し、迅速に対処します。

～新たな被害者を生まないために、ハラスメント根絶の取組を徹底します～



I 三田市議会ハラスメント根絶条例の制定について

三田市議会及びその構成員である議員は、市民の負託により二元代表制の一翼を担う重責を理解し、ハラスメントを断じて許さず、率先してこれを根絶し、職員等と議員とが安心して市民のため職務を遂行できる環境を確保することによって市民から信頼され続ける議会を実現することを強く決意し、令和6年8月、三田市議会ハラスメント根絶条例を制定しました。

条例では先述の議員・議長の責務をそれぞれ明確にした他、ハラスメントが起こったときの報告、相談、申立てに関する方法や調査の方法等について規定しています。

II 制度の利用にあたって（Q & A）

1 報告、相談及び申立て等について

Q1 誰がこの制度を利用できますか？

- 三田市職員等 【条例2②】
…市長・副市長・教育長等の特別職に属する職員、一般職に属する職員(任期付採用職員、会計年度任用職員を含む。)
- 三田市議会議員

Q2 条例の適用範囲は？

- 次の3つの関係において生じたハラスメントです。【条例3】
 - ① 議員から職員等に対するハラスメント
 - ② 議員から議員に対するハラスメント
 - ③ 職員等から議員に対するハラスメント

Q3 相談や申立て等をした場合、どのようにすればいいですか？

- 職員等又は議員は、ハラスメントによる被害を受けたと感じる、又はその事実があると思われるとき、議長に対し、ハラスメントに関する相談をし、その内容を書面又は電子メールにより申し立てることができます。
【条例9①、規程4】
 - ㊸ ハラスメント被害を受けた日の翌日から起算して1年を経過した日以後は申し立てできません。
ただし、その場合も、議長が相当の理由があると認める場合は申し立てできます。
 - ㊹ 申立てには、「ハラスメント被害申立書」に記入の上、提出が必要です。
- 議員は、他の議員がハラスメントに当たる言動を行っていると認められる事態に遭遇したとき、又は、職員等が他の議員に対しハラスメントに当たる言動を行っていると認められる事態に遭遇したときは、議長に報告する義務があります。【条例4④⑤、規程3】

⑧ ハラスメントに当たる言動を行っていると思われる事態に遭遇した翌日から起算して14日以内に報告するものとします。ただし、議長が相当な理由があると認める場合は14日を経過した日以後も報告できます。

⑨ 報告には、「ハラスメント発生報告書」に記入の上、提出が必要です。

Q4 具体的にどこに相談、申立て等をすればいいですか？

- 三田市議会事務局内に相談窓口を設置していますので、こちらで相談や申立て等ができます。【条例9②】

≪相談窓口≫ **三田市議会事務局**

○対応日及び時間：月曜日～金曜日 8：45～17：15
※ 祝日・年末年始を除く。

○方法：書面（持参、庁内メール便）、もしくは電子メール

○電子メールアドレス
(To) yosikazu_idutu@city.sanda.lg.jp
(Cc) kaori_sakurai@city.sanda.lg.jp

※受信漏れ防止のため、申立ては上記アドレスの**双方**に送信してください。

○問い合わせ：電話 079-563-1111（内線3110、3112）
079-559-5162（直通）

※FAXによる問い合わせは、受付できかねますのでご了承願います。

2 相談窓口（議会事務局）について

Q5 申立てをしましたが、その後どのような処理をするのです

- ① 受理基準に該当しているか確認します。

相談窓口で申立てがあった場合、速やかに議会事務局は議長に報告し、当該申立てが次の**受理基準に該当しているか確認**します。

●受理基準 ……次の項目に該当しない場合は 受理	【規程7①】
・ 条例の適用範囲（議員⇒職員等、議員⇒議員、職員等⇒議員）に該当しない申立て	
・ 不受理となった事案と同一の事案に関する申立て	
・ ハラスメント審査会がハラスメントの認定又は不認定を判断した事案と同一事案の申立て	
・ 条例の施行の前に行なわれたハラスメントに関する申立て	
・ ハラスメント被害申立取下書の提出により取り下げられた申立て	
・ 申立ての内容が具体性や客観性に欠け、十分な調査を行うために必要な事実の摘示がなされていない申立て	
・ 権利の濫用に該当する申立て	
・ 誹謗・中傷に該当する申立て	

② 必要に応じて調査を行います。

申立てを受理したとき

- 受理の決定は、「ハラスメント申立受理通知書」により、議会事務局から申立者に通知します。【規程 7②】
- 相当の理由があると認めるときは、原則、議長があらかじめ指定した議会事務局職員が事実関係の調査を行います。【条例 10②】
- 対象者が職員等の場合は、市長その他の執行機関に事実関係の調査を委任します。【条例 11】
- これらにかかわらず、調査が困難と見込まれる事案については、第三者委員会である「ハラスメント審査会」に事実関係の調査を委任します。【条例 13③】

申立てを不受理としたとき

- 不受理の決定は、「ハラスメント申立不受理通知書」により、議会事務局から申立者に対し通知します。(調査は行いません。)【規程 7③】

3 ハラスメント審査会について

Q6 ハラスメント審査会は、どのような組織ですか？役割は？

- ハラスメント審査会は、ハラスメントを根絶するための措置及びハラスメントが行われた場合に適切に対応するための措置に関し、外部の有識者からなる第三者委員会として議長が設置します。【条例 13】

●ハラスメント審査会が調査対象とするもの

- ・ 正副議長が対象者である事案
- ・ 市長・副市長・教育長・部長級が対象者である事案
- ・ 議長が決定した対象事案

- 審査会の委員は、5人以内の弁護士等による法律の専門的知識を有する者によって組織されています。審査会には会長・副会長を置き、会長は議長から諮問があった場合、会議を招集します。また、会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、説明させることができます。

【規程 10・11・12①⑤】

- 会議は、非公開です。【規程 12②】
- 審査会は、議長から諮問のあったハラスメントの認定及びハラスメントに適切に対応するための必要な措置について審査を行います。【条例 13②】

- 議長から審査会に委任された事案の事実関係の調査について、会長は委員に個別の申立てに係る調査を行わせ、その調査をした委員は調査結果を審査会に報告することで審査に活用します。【**規程 12⑥⑦**】
- 審査会は諮問を受けた申立てに関する審査結果を議長に答申します。【**規程 12⑧**】

Q7 対象者として申し立てられた者に弁明の機会がありますか？

- 対象者として申し立てられた議員及び職員等は、審査会において書面により弁明することができます。【**条例 16・規程 13**】

Q8 ハラスメント審査会からの答申とはどのような内容ですか？

- 答申は、諮問を受けた申立てに関する審査結果をまとめたもので、議長に提出されます。【**規程 12⑧**】
- 答申には、ハラスメントの認定・不認定の判断結果が記載されるほか、職員等によるハラスメント認定を除き、例えば、当該申立てが議員によるハラスメントとして認定された場合、ハラスメントを行った議員の氏名及びハラスメントの概要の公表等必要な措置について、審査会の意見が併せて記載されます。【**条例 17①・規程 15**】

4 議長によるハラスメント認定、議員氏名の公表等その他の措置について

Q9 答申を受けた議長はどのような処理をするのですか？

ハラスメント認定(議員)

議長は、答申により議員によるハラスメントを認定した場合は、会派代表者会を開き、当該ハラスメントを行った議員の氏名及びハラスメントの概要を公表するとともに、その他必要な措置についての協議・決定を行います。

【**条例 17①・規程 15**】

●その他必要な措置【規程 15③】

三田市議会議員の政治倫理に関する条例施行規則(平成20年三田市議会規則第2号)第18条を準用

- ・ 文書による注意
- ・ 公開の場における陳謝
- ・ 一定期間の出席自粛勧告
- ・ 議員辞職勧告
- ・ 研修・講座の受講勧告
- ・ その他議長が必要とする措置

ハラスメント認定（職員等）

議長は、答申により職員等によるハラスメントを認定した場合は、執行機関等 に対し必要な措置を講ずるよう要請します。【**条例 17②・規程 16③**】

Q10 ハラスメントを行った議員の氏名の公表方法は？

- 三田市議会だより「つなぐ」、三田市ホームページ等で公表します。【**規程 15①**】
- 事実関係の調査、必要な資料の提供及び審査会への出席等に協力しない議員の氏名も公表します。【**条例 17③**】



行動指針第3

**三田市議会は、ハラスメントに関する議員の知識や対応力を向上させます。
～継続的な研鑽と、プライバシーの保護の徹底に努めます～**

○研修の実施（継続的な取り組み）について 【条例6】

ハラスメント根絶への取り組みは、ハラスメントが起きない環境づくりが重要です。そのためには議員一人ひとりが正しいハラスメントの知識と理解を深める必要があります。

三田市議会では、ハラスメントの根絶に向け、定期的な研修を行い継続的に取り組んでいきます。

研修のテーマや講師、開催日時等は状況をふまえ調整していくものとします。

○被害者等のプライバシーの保護について 【条例18】

ハラスメントがあった場合、条例で定めた報告・相談・申立ての制度が機能するには、被害者及び被害を見聞きして報告した者等関係者のプライバシーの保護に十分に配慮することが前提となります。

これらの制度が機能しうることで、ハラスメントの歯止めとなり、安心できる職務環境への礎となります。

三田市議会は、ハラスメントの被害者及び関係者のプライバシーの確保に十分配慮し、以下のことを周知徹底します。

- ①議員は、ハラスメント事案に関し職務上知り得た秘密を在職中はもちろん、その職を退いた後も漏らしてはならない。
- ②議員や職員等は、ハラスメント被害を申し立てた者、または他の議員や職員等のハラスメントに当たる言動を報告した者を特定する行為を行ってはならない。

三田市条例第42号

三田市議会ハラスメント根絶条例

ハラスメントは、基本的人権及び個人の尊厳を著しく傷つけ、職員等の業務及び議員活動並びに市民の福祉に支障をきたし、議会及び議員の社会的信用及び信頼を失う行為であるとともに、市民サービスの低下につながる行為である。

三田市議会及びその構成員である議員は、市民の負託により二元代表制の一翼を担う重責を理解し、ハラスメントを断じて許さず、率先してこれを根絶し、職員等と議員が安心して市民のため職務を遂行できる環境を確保することによって、市民から信頼され続ける議会を実現することを強く決意し、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、全ての議員が互いの人格を尊重し、信頼し合い、議員及び議会としての役割を十分に発揮するため、議員及び職員等によるハラスメントを防止し、根絶するための処置を講じ、市民から信頼され続ける議会の実現を目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「ハラスメント」とは、次に掲げる行為をいう。

- (1) パワーハラスメント 職務に関する優位的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、相手方に精神的又は身体的な苦痛を与え、相手方の人格、尊厳又は職務環境（議員としての活動を行う上での環境を含む。以下同じ。）を害する行為
- (2) セクシャルハラスメント 性的な言動により相手方に不快感を与える行為又は相手方の職務環境を害し、若しくは勤務（議員としての活動を含む。以下同じ。）条件に不利益を与える行為
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠したこと、出産したこと、妊娠若しくは出産に起因する症状により勤務できないこと等に対する言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に対する言動により相手方の職務環境を害する行為
- (4) SOGI（ソジ）ハラスメント 性的指向、性自認等に関して、侮辱的、差

別的な言動により相手方に精神的若しくは身体的な苦痛を与える行為

(5) その他のハラスメント 相手方に精神的又は身体的な苦痛を与え、相手方の人格、尊厳又は職務環境を害する行為であって、前4号に該当しないもの

2 この条例において「職員等」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する職員並びに同条第3項第1号、第1号の2、第2号、第3号、第3号の2、第5号及び第6号に規定する特別職に属する職員（議員を除く。）をいう。

（適用範囲）

第3条 この条例は、次の各号に掲げる関係において生じたハラスメントについて適用する。

(1) 議員から職員等に対するハラスメント

(2) 議員から議員に対するハラスメント

(3) 職員等から議員に対するハラスメント

（議員の責務）

第4条 議員は、市民の代表として常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの根絶に努めなければならない。

2 議員は、ハラスメントが行為者の意図とは関係なく生じ得ること及び議員と職員等が特殊な関係にあることを自覚し、職員等及び他の議員を個人として尊重することを通じて、誠実かつ公正な活動に努めなければならない。

3 議員は、ハラスメントに当たる言動を行っていると疑われたときは、自ら誠実な態度をもって事実を明らかにし、説明責任を果たさなければならない。

4 議員は、他の議員がハラスメントに当たる言動を行っていると認められる事態に遭遇したときは、当該議員に対し厳に慎むべき旨を指摘するよう努めるとともに、議長に当該事態について報告しなければならない。

5 議員は、職員等が他の議員に対しハラスメントに当たる言動を行っていると認められる事態に遭遇したときは、当該職員等に対し厳に慎むべき旨を指摘するよう努めるとともに、議長に当該事態について報告しなければならない。

（議長の責務）

第5条 議長は、ハラスメントの根絶に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題の解決に必要な措置を迅速かつ適切に講ずるものとする。

2 議長は、ハラスメントに関する相談に的確に対応するため、必要な相談体制の

整備に努めるものとする。

(研修等)

第6条 議長は、ハラスメントの根絶のため、議員に対し必要な研修等を行うものとする。

(行動指針)

第7条 議長は、ハラスメントの根絶に関する行動指針を定め、議員に対し周知徹底を図るものとする。

(議長職務の代行)

第8条 議長が次条第1項に規定する相談又は申立ての対象（以下「対象者」という。）となったときは、副議長がこの条例に規定する議長の職務を行うものとする。

2 議長及び副議長がともに対象者となったときは、対象者に該当しない年長の議員が議長の職務を行うものとする。

(報告、相談及び申立て等)

第9条 ハラスメントによる被害を受けたと感じる、又はその事実があると思料する職員等又は議員は、議長に対し、ハラスメントに関する相談をし、その内容を書面又は電子メールにより申し立てることができる。

2 議長は、第4条第4項及び第5項の規定による報告並びに前項の規定による相談及び申立ての窓口を議会事務局に置くことができる。

3 議長は、第1項の規定による申立てを受領したときは、その内容について別に定める基準に該当するかどうかを確認し、受理又は不受理の決定を行うものとする。

(調査)

第10条 議長は、前条第3項の規定による確認の結果、前条第1項の規定による申立てを受理したときは、事実関係の調査を行うものとする。

2 議長は、前条第3項の規定による確認及び前項に規定する調査に関する補助事務を予め指定した議会事務局職員に行わせることができる。

(執行機関等への委任)

第11条 議長は、前条第1項の規定により調査を行うに当たり、対象者が職員等である場合、市長その他の執行機関（以下「執行機関等」という。）に事実関係の調査に関する事務を委任することができる。

(執行機関等の協力義務)

第12条 執行機関等は、前条の規定による調査に関する事務の委任を受けた場合は、第10条第1項に規定する調査に協力しなければならない。

(ハラスメント審査会)

第13条 議長は、ハラスメントを根絶するための措置及びハラスメントが行われた場合に適切に対応するための措置に関し、外部の有識者からなる第三者委員会としてハラスメント審査会（以下「審査会」という。）を置くことができる。

2 議長は、前項に規定する審査会にハラスメントの認定及びハラスメントに適切に対応するための必要な措置について諮問することができる。

3 議長は、第10条第1項に規定する調査を審査会に委任することができる。

4 審査会の組織及び委員その他審査会に関し必要な事項については、議長が別に定める。

(議員の協力義務)

第14条 第9条第1項に規定する申立てに対象者として申し立てられた議員は、第10条第1項に規定する調査、必要な資料の提供、審査会への出席等を求められたときは協力しなければならない。

(職員等の協力義務)

第15条 第9条第1項に規定する申立てに対象者として申し立てられた職員等は、第10条第1項に規定する調査、必要な資料の提供、審査会への出席等を求められたときは協力しなければならない。

(弁明)

第16条 第14条に規定する議員及び前条に規定する職員等は、審査会において書面により弁明することができる。

(公表等)

第17条 議長は、第13条第2項の規定による諮問に係る答申を受け、議員によるハラスメントを認定した場合は、会派代表者会を開き、当該ハラスメントを行った議員の氏名等を公表し、その他必要な措置を講ずるものとする。

2 議長は、第13条第2項の規定による諮問に係る答申を受け、職員等による議員に対するハラスメントを認定した場合は、執行機関等に対し必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

3 議長は、第14条の規定により協力を求められた議員が調査等に協力しなかったときは、その旨を公表するものとする。

4 議長は、第1項の規定により議員の氏名等を公表し、その他必要な措置を講ずるときは、審査会に諮問するものとする。

(被害者等のプライバシーの保護)

第18条 議員は、ハラスメントの被害者及び関係者のプライバシーの保護に十分配慮し、当該ハラスメントに関し職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 議員及び職員等は、第4条第4項及び第5項の規定により報告を行った者並びに第9条第1項の規定により申立てを行った者を特定する行為を行ってはならない。

(委任)

第19条 この条例の施行に関し必要な事項は、議長が別に定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(適用区分)

2 この条例の規定は、この条例の施行の日以後に行われたハラスメントについて適用する。

(検証)

3 議会は、この条例の施行後3年を経過したときは、この条例の施行の状況について検証し、必要があると認める場合は、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

三田市議会規程第3号

三田市議会ハラスメント根絶条例施行規程

(趣旨)

第1条 この規程は、三田市議会ハラスメント根絶条例（令和6年三田市条例第42号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(用語の意義)

第2条 この規程で使用する用語の意義は、特別の定めのある場合を除くほか、条例で使用する用語の例による。

(ハラスメント発生報告)

第3条 議員は、条例第4条第4項及び第5項の規定により報告する場合は、ハラスメント発生報告書（以下「報告書」という。）により行うものとする。

2 前項の規定による報告は、ハラスメントに当たる言動を行っていると思われる事態に遭遇した日の翌日から起算して14日以内（三田市の休日を定める条例（平成3年三田市条例第1号）に定める本市の休日を除く。）に行うものとする。ただし、議長が相当の理由があると認める場合はこの限りでない。

(申立て)

第4条 条例第9条第1項の規定による申立ては、ハラスメント被害申立書（以下「申立書」という。）により行うものとする。

2 前項の申立ては、ハラスメントが発生した日の翌日から起算して1年を経過した日以後においては、行うことができない。ただし、議長が相当の理由があると認める場合はこの限りではない。

(申立ての取下げ)

第5条 前条の規定により議長に提出された申立書は、ハラスメント被害申立取下書を議長へ提出することにより取り下げることができる。

2 前項の規定により取り下げられたハラスメントについて、更に申し立てることはできない。

3 次の各号のいずれかに該当する申立ては第1項の規定による取下げを行うことができない。

(1) 条例第13条第2項の規定により諮問され、審査会がハラスメント不認定の

判断を行った申立て

(2) 条例第17条第1項の規定により公表を行った申立て

(3) 条例第17条第2項の規定により執行機関等に対し必要な措置を講ずるよう要請を行った申立て

(4) 第7条第1項の規定により議長が確認をし、不受理の決定を行った申立て

(5) その他議長が当該申立てを取り下げることにより、ハラスメントの根絶につながらないと判断する申立て

(確認報告)

第6条 議長は、条例第9条第3項の規定により確認を行った場合は、ハラスメント申立確認書を作成するものとする。

(受理基準等)

第7条 議長は、条例第9条第3項の規定により、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、申立てを受理するものとする。

(1) 条例第3条の規定により適用範囲に該当しない申立て

(2) 条例第13条第2項の規定により審査会がハラスメントの認定又は不認定の判断をした事案と同一の事案に関する申立て

(3) 条例付則第2項の規定により適用区分に該当しない申立て

(4) 第5条第1項の規定により取り下げられた申立て

(5) 第3項に規定するハラスメント申立不受理通知書の事案と同一の事案に関する申立て

(6) 申立ての内容が具体性や客観性に欠け、十分な調査を行うために必要な事実の摘示がなされていない申立て

(7) 権利の濫用に該当する申立て

(8) 誹謗・中傷に該当する申立て

(9) その他議長が不受理相当と認める申立て

2 議長は、前項の規定により申立てを受理したときは、ハラスメント申立受理通知書により申立者に通知するものとする。

3 議長は、第1項の規定により申立てを不受理としたときは、ハラスメント申立不受理通知書により申立者に通知するものとする。

(調査報告)

第8条 議長は、条例第10条第1項の規定により事実関係の調査を行った場合は、

ハラスメント調査報告書に記録するものとする。

(審査会の設置)

第9条 議長は、次条の規定により、条例第13条第1項に規定する審査会を設置する。

(審査会の組織)

第10条 審査会は5人以内の委員で組織する。

2 審査会の委員は弁護士等法律の専門的知識を有する者によって組織する。

(審査会の会長等)

第11条 審査会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選による。

3 会長は、審査会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故等があるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(審査会の会議)

第12条 会長は、条例第13条第2項及び条例第17条第3項の規定により議長から諮問があった場合は、会議を招集するものとする。ただし、最初に招集する会議は議長が招集する。

2 会議は、非公開とする。

3 審査会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

4 審査会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数の場合は、会長が決する。

5 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、説明させることができる。

6 会長は、条例第13条第3項の規定により、事実関係の調査について委任を受けた場合は、委員に個別の申立てに係る調査を行わせることができる。

7 前項の規定により、事実関係の調査について委任を受けた委員は、調査結果を審査会に報告するものとする。

8 審査会は、諮問があった申立てに関する審査結果を議長に答申するものとする。

(弁明)

第13条 条例第16条の規定により弁明をする議員又は職員等は、ハラスメント弁明書を審査会に提出することができる。

(議員の除斥)

第14条 自己が対象者として申し立てられている議員は、条例第17条第1項に規定する会派代表者会の代表者としてその議事に参与することができない。

2 条例第4条第4項の規定による報告を怠った議員は、前項の例によりその議事に参与することができない。

(公表等)

第15条 議長は、条例第17条第1項の規定によるハラスメントを行った議員の氏名の公表について、三田市議会広報誌、三田市ホームページその他適切な手段により行うものとする。

2 前項の規定により議員の氏名を公表する場合は、認定されたハラスメントの概要とともに公表するものとする。ただし、ハラスメントの概要を公表することにより被害者が特定される場合は、ハラスメントの概要の一部を公表しないことができる。

3 議長は、条例第17条第1項の規定によるハラスメントを行った議員に対するその他必要な措置について、次の各号に掲げるものを講ずるほか、三田市議会議員の政治倫理に関する条例施行規則（平成20年三田市議会規則第2号）第18条を準用する。

(1) 研修又は講座の受講勧告

(2) その他議長が必要とする措置

(結果通知)

第16条 議長は、第12条第8項の規定による答申を受けたときは、申立者、対象者及び報告者へハラスメント結果通知書（以下「結果通知書」という。）によりその結果を通知するものとする。

2 議長は、条例第17条第1項の規定により、ハラスメントを行った議員の氏名を公表し、その他必要な措置を講ずる場合は、その旨を前項に規定する結果通知書に記載するものとする。

3 議長は、条例第17条第2項の規定により、執行機関等に対し必要な措置を講ずるよう要請する場合は、第1項に規定する結果通知書を添付して通知するものとする。

(庶務)

第17条 審査会の庶務は、議会事務局において処理する。

(補則)

第18条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は議長が別に定める。

付 則

この規程は、公表の日から施行する。

議員からのハラスメントに関する実態調査アンケート集計結果

【目的】市職員の働きやすい職場環境の実現に向けて、議員からのハラスメントに関する実態を把握するために、アンケート調査を実施する

【実施期間】令和6年6月12日(水)～6月21日(金)

【実施方法】LOGO フォーム

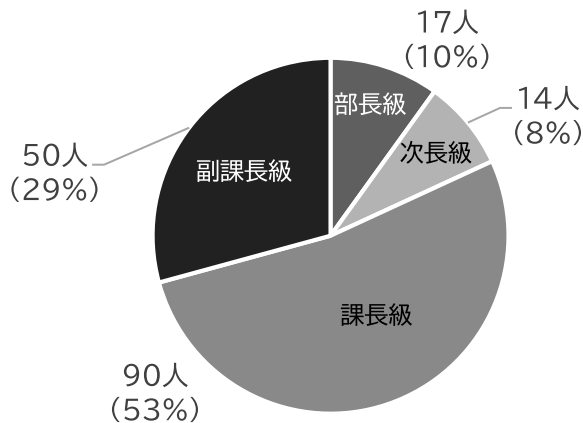
【対象者】部長級・次長級・課長級・副課長級の職員 177名 【回答】 171件(96.6%)

(市長部局・教育委員会事務局・消防本部・市民病院事務局・議会事務局・行政委員会事務局職員)

アンケートの回答内容のうち、記述については、あくまでアンケートとして回答があったものを記載しているもので、市として事実を確認したものではありません。

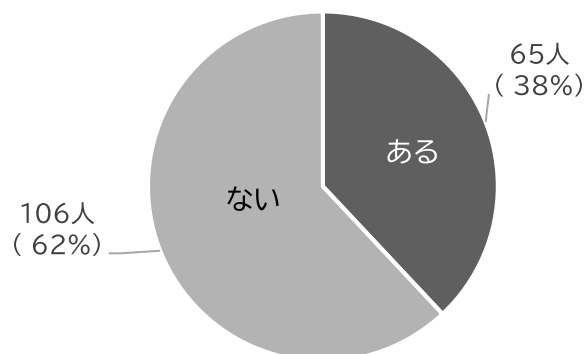
また、誹謗中傷に当たる恐れがある、不適切な表現、ハラスメントとは直接関係ない記述等については削除、割愛或いは表現を変更しています。

Q1. あなたの役職を教えてください

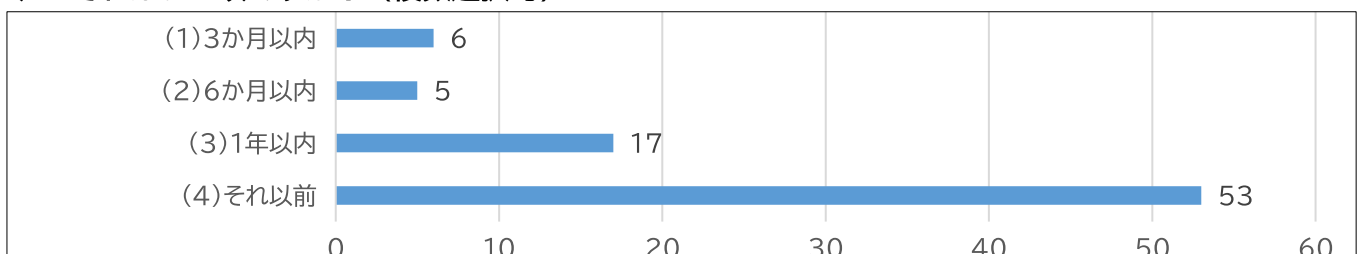


■ 自分自身がハラスメントを受けたことがある場合についてお聞きします。

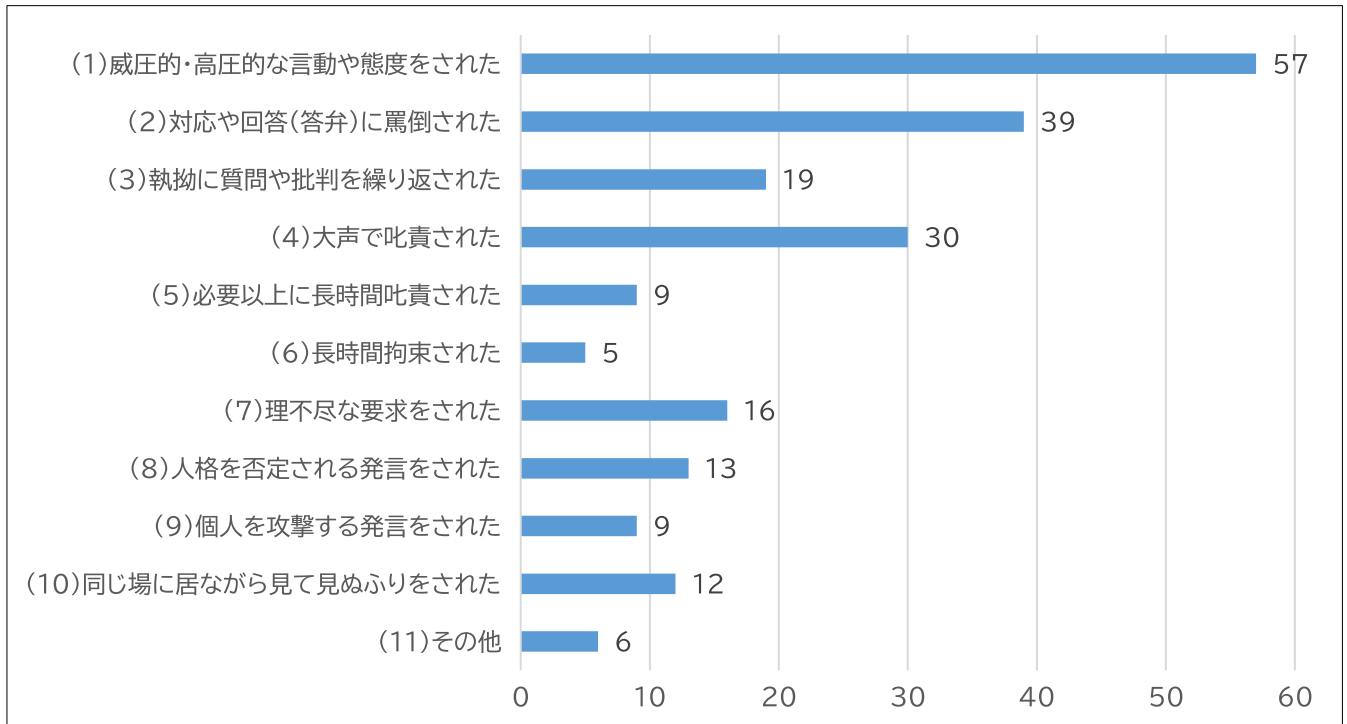
Q2. あなたは議員からハラスメントを受けたことがありますか？



Q3. それはいつ頃ですか？（複数選択可）



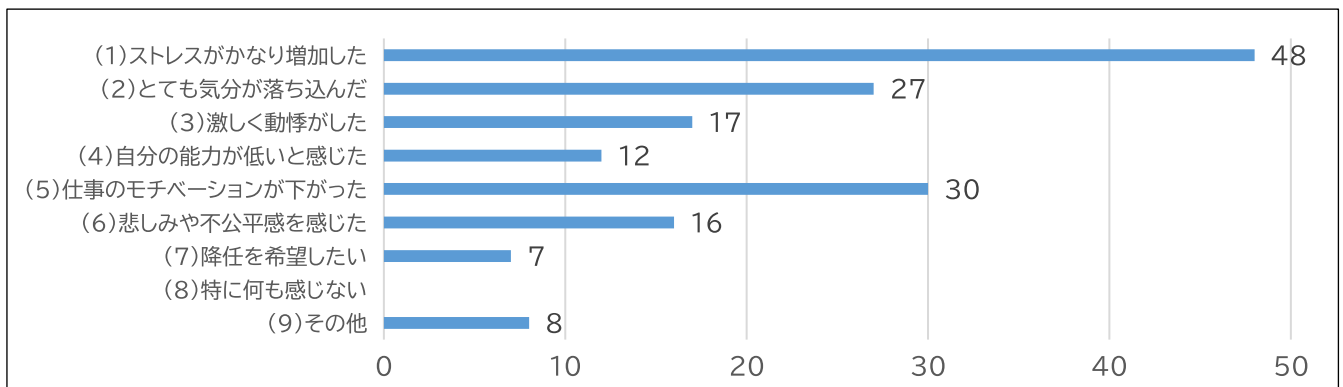
Q4. どのようなハラスメントでしたか？(複数選択可)



(11)その他

- ・ 無視された。
- ・ 議員に会派室に呼ばれ、事業概要について説明したところ、その途中で言葉を遮り、「そんな無理に決まってるやん！あーあー、あんたらの考えることは所詮そんな無駄なことばかりや！何も考えてないやん！無駄なことにばかりに税金使って。どうなっとんかちゃんと説明せえ！」と大声で叱責された。暴言甚だしく、全く持ってパワハラの典型的な例である。ちなみに部屋には他に議員がいたが、見て見ぬ振りだった。
- ・ 「あんたら、人の金、市民の税金やったら何とも思わへんねやろ」と複数回罵倒された。
- ・ 自分と違う考えの説明に対しては、理解しようともせず、聞く耳も持たず、顔を真っ赤にしながら威圧的な言動や態度をされる。
- ・ 三田市外在住であるが、「三田市外の者に税金で給料を払うのは無駄。辞めろ。三田市在住の者と代われ」と言われた。
- ・ 特定の支援者の活動に対する補助金制度を創設するよう要求されたが、断り続けた。
- ・ 執務室内の机を何度も叩いて、叱責し罵倒された。
- ・ 法令に違反する疑いのある事案に対して注意をしたところ、逆切れされて「訴えてやる」と罵られた。

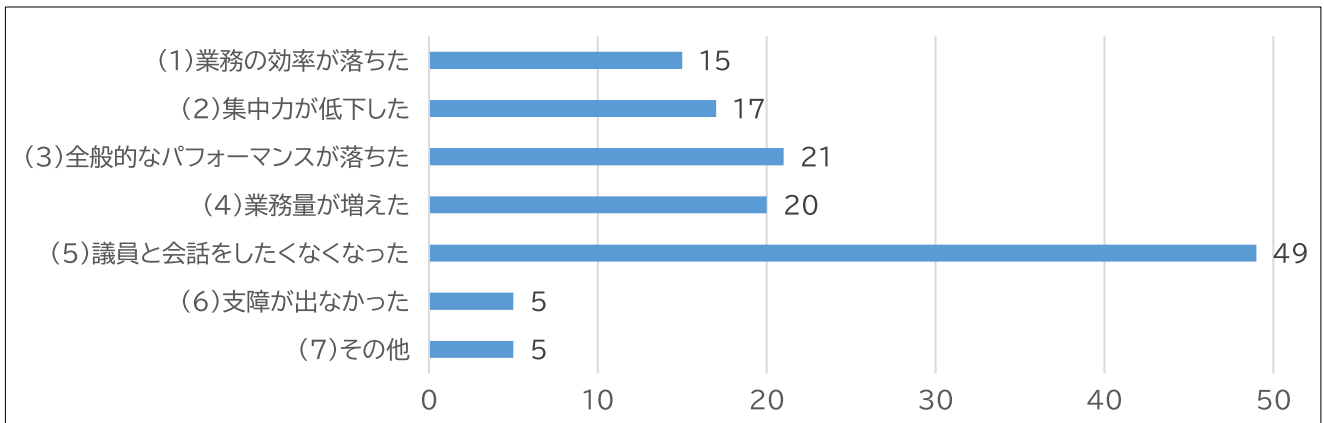
Q5. Q4の時、あなたはどのように感じましたか？(複数選択可)



(9)その他

- ・ 気になって寝れなかった。言われている内容が意味不明で理解できなかった。
- ・ 怒る人だと聞いていたので、腹が立つだけで何も感じなかった。
- ・ 誰のために仕事をしているのか、わからなくなった。
- ・ 会派控室において同室にいる議員から当該議員へ注意もされず、その議員に対しても憤りを感じた。
- ・ 議員に対する敬意がなくなった。
- ・ 非常に腹立たしさを感じた。怒りが込み上げてきた。

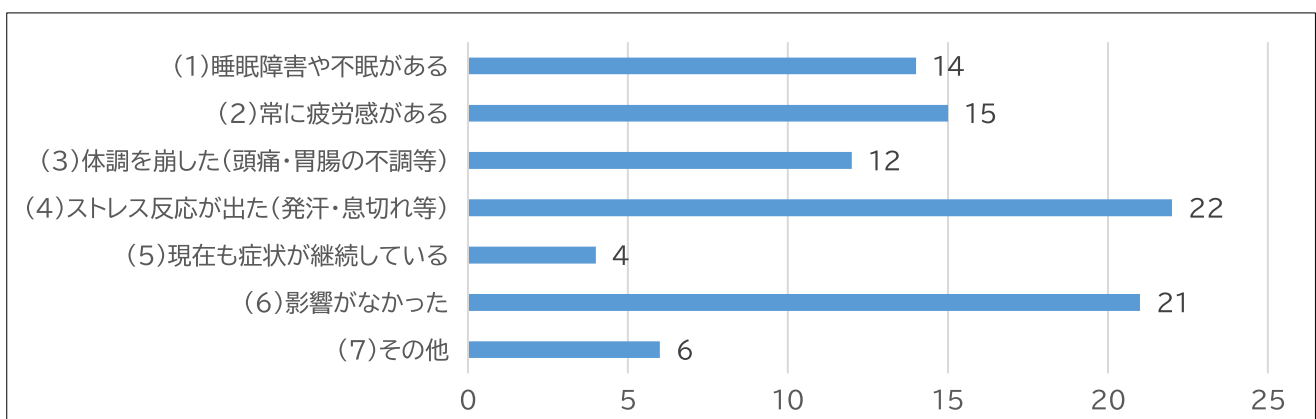
Q6. Q4のハラスメントにより業務にどのような支障が出ましたか？(複数選択可)



(7)その他

- ・ 無視されているので会話していない。
- ・ 業務に誠実に取り組むことが馬鹿馬鹿しくなった。
- ・ その要求を断るための資料作成等に膨大な時間を要した。
- ・ 話かけられると身構えてしまう。
- ・ 全ての議員との対応自体が嫌になった。

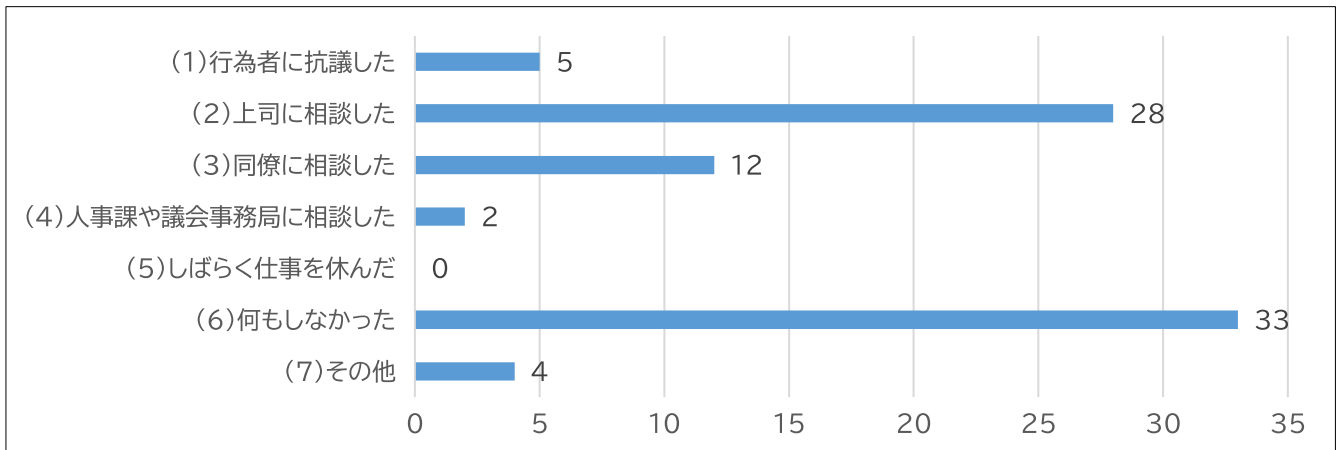
Q7. Q4のハラスメントにより体調面にどのような影響がある又はありましたか？(複数選択可)



(7)その他

- ・ 常にイライラする。怒りっぽくなった。
- ・ 当該議員と接する際は、常に緊張し圧力を感じる。
- ・ 議員と話をする前日からいつも憂鬱になり、可能であれば話をしたくない。
- ・ ト라우マとなり、議員と接する際に、恐怖を感じた。
- ・ 常に大声で叱責されるのではないかと心配するようになった。

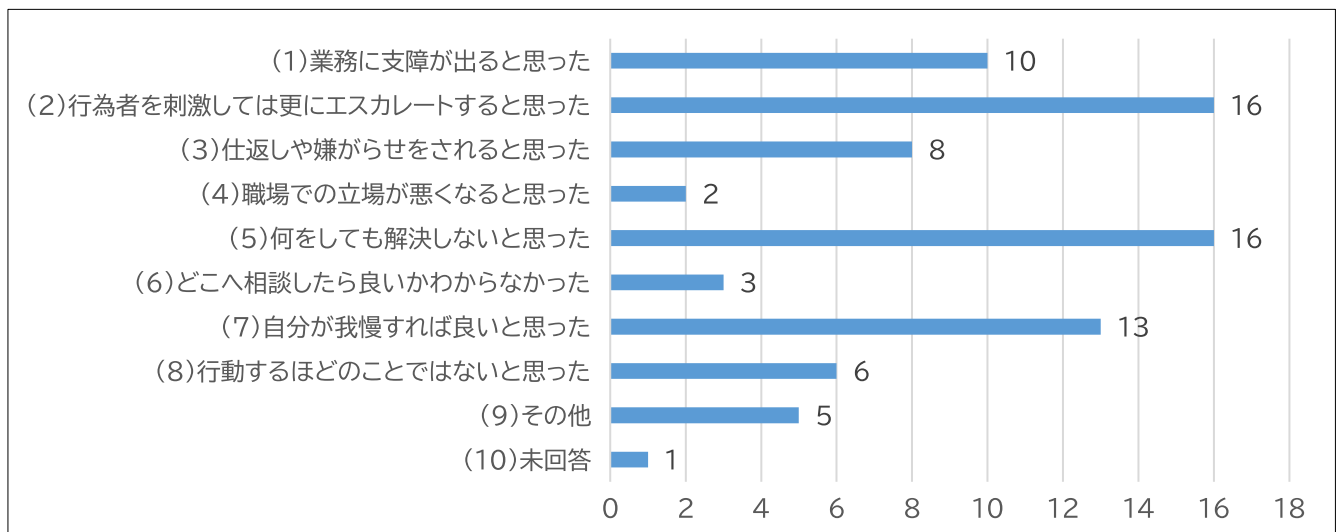
Q8. 議員からのハラスメントにどのような対応をしましたか？（複数選択可）



(7) その他

- ・ ハラスメントに対応した条例がなかったため相談に止め問題にはしていない。
- ・ 当時の総務課長や室長から聞き取りがあった。
- ・ 上席も同様に呼ばれて議員から激しく叱責された。
- ・ 自分の対応能力を高められるよう努めた。

Q9. Q8で「(6)何もしなかった」を選択された方にお聞きします。ハラスメントがあった際に、何もしなかったのは何故ですか？（複数選択可）

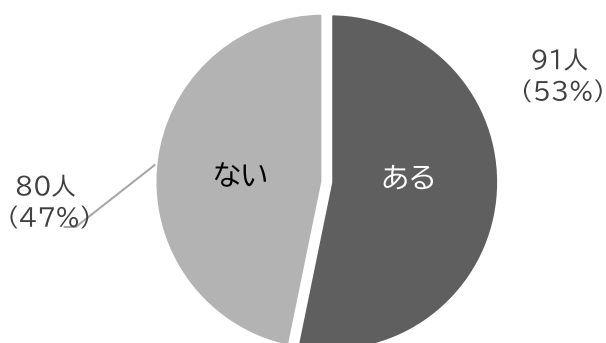


(9) その他

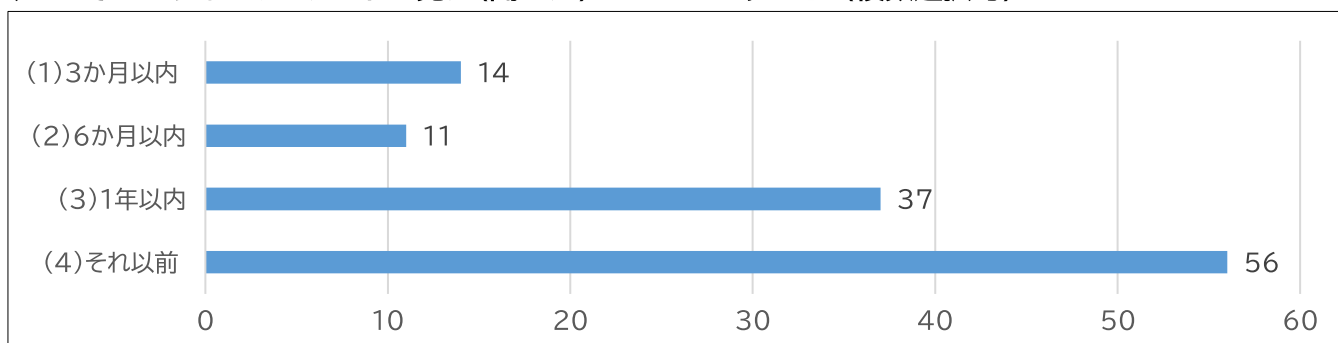
- ・ 他にも同様の対応をされている職員が多数いたため、ハラスメントではなく管理職になればある程度受忍しなければならない行為(言動)だと思っていた。
- ・ 議員の資質に欠ける行動というより、大人、社会人としてどうなのかというレベルである。
- ・ 一部の議員からのハラスメントは以前からも当たり前のようであり、「職員をいじめるのを議員の特権だと勘違いして楽しんでいる」と一部の議員から聞いたことがある。
- ・ 市幹部も議会運営に影響するため、その行為を容認している風潮がある。言っても無駄で、我慢するしかなかった。
- ・ こういうものだと諦めた。

■職員がハラスメントを受けているのを見た(聞いた)ことがある場合についてお聞きします。

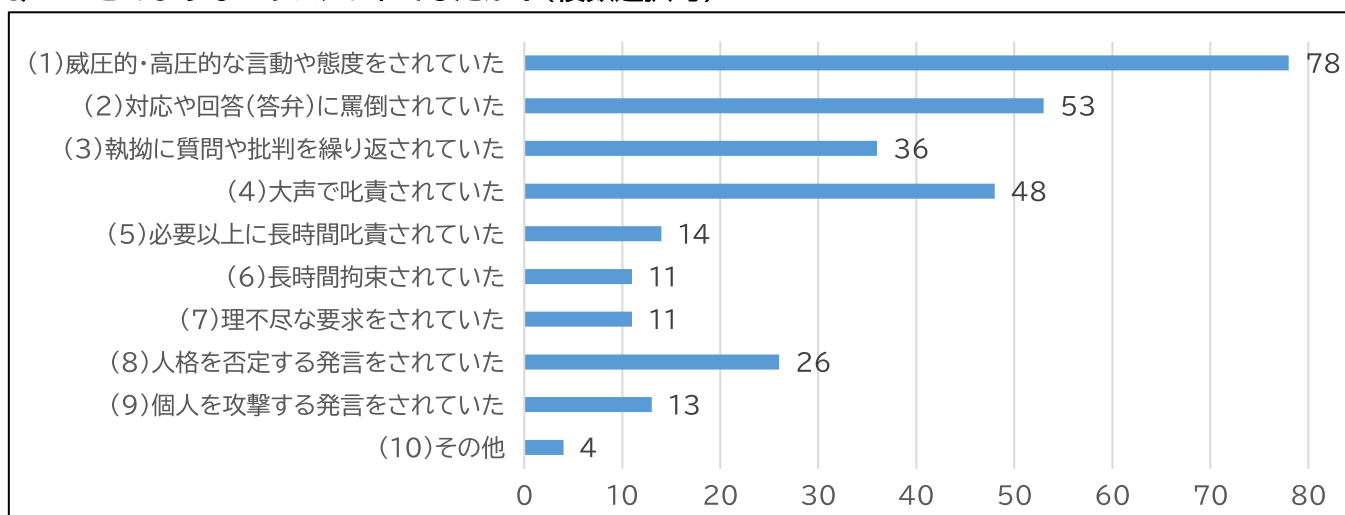
Q10. あなたは職員が議員からハラスメントを受けているのを見た(聞いた)ことがありますか？



Q11. そのようなハラスメントを見た(聞いた)のはいつですか？(複数選択可)



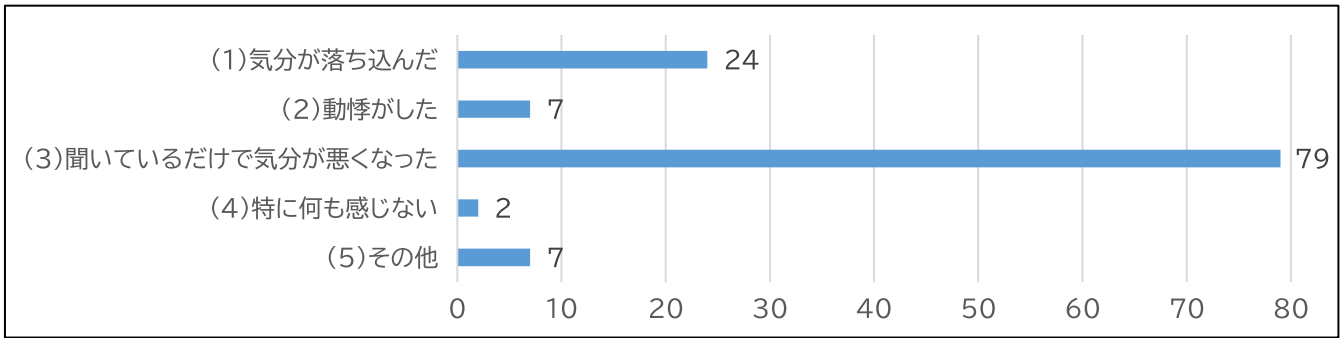
Q12. どのようなハラスメントでしたか？(複数選択可)



(10)その他

- ・ 定期的に電話がある
- ・ 市議会一般質問の質問を市職員に書かせている議員が未だに居る。
- ・ 若い市職員が地元の自治会の会合で、市職員のくせに私(議員)を知らないとはどういうことだと市民の前で叱責され、嫌な思いをしていたと聞いた。
- ・ 議員からのハラスメント後、当該職員が休職していると知った。

Q13. その時、あなたはどのように感じましたか？（複数選択可）



(5)その他

- ・ 問題を解決しようとしているのではなく、議員の支援者の要求を通そうとする行為であると感じた。
- ・ 次は、自分の番だと考えると不安になり、明日は我が身と議員に恐怖を感じるようになった。
- ・ 「またか」としか感じない。
- ・ 気分が悪くなった。三田市民として、そのような議員に投票する市民がいることを非常に情けなく思う。
- ・ 議員の資質、議会の自浄作用の低下を感じた。
- ・ このような対応をされるのであれば、自分はやっていけないと感じた。

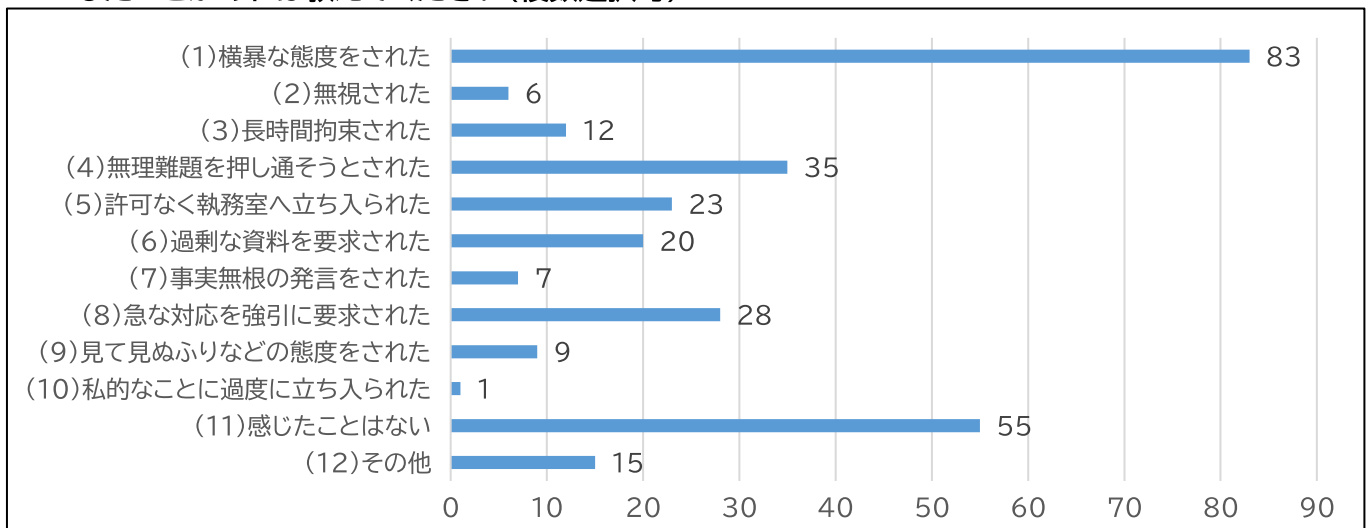
■Q2. 「自分がハラスメントを受けた」、Q10「職員がハラスメントを受けているのを見た(聞いた)」で、(1)あると答えた方にお聞きます。

Q14. それは誰から受けましたか？

- ・ A 議員:68人
- ・ B 議員:31人
- ・ C 議員:6人
- ・ D 議員:5人
- ・ E 議員:4人
- ・ 元議員:3人

■すべての職員にお聞きます。

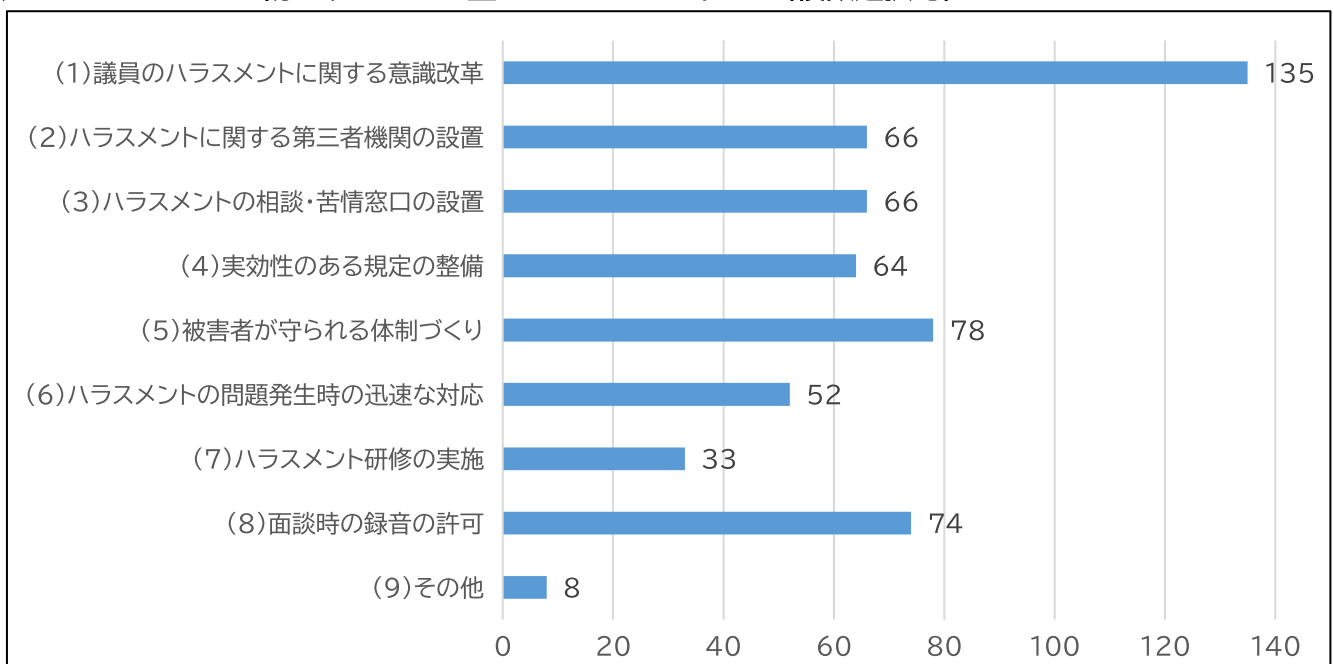
Q15. 議員と接する中で、ハラスメントを受けたという認識ではないが、「不快、威圧感、プレッシャー」に感じたことがあれば教えてください(複数選択可)



(12)その他

- ・ 議員に應對していた際に、思案して腕組みをした途端に「その失礼な態度はなんだ」と急に激高して叱責された。
- ・ 説明が十分に理解できない、納得できないというような場面のやり取りで声を荒げる。
- ・ 説明内容に対して突然激昂され、普通の会話が成立しないような状態になった。
- ・ 自分の質問事項に関しては高圧的に問い質すが、他党の質問に関しては適当な答弁で良いと言われる。
- ・ 会派の部屋に呼ばれた時はあたかも主従関係みたいで違和感を持った。
- ・ 基本議員と接する時はそれなりのプレッシャーを感じる。間接的な圧力を感じたことはある。
- ・ 理不尽な要求をされた。威圧的・高圧的な言動や態度をされた。
- ・ 批判、指摘に対して、当方から説明しようとしたが、それを遮り十分に聞くことなく、自分の意見を言い続けた。説明を聞き入れず、主張ばかりして理解しようとしなない。
- ・ 説明の途中で急に激高されたため最後まで説明できなかった。
- ・ 予算決算委員会で、担当部署以外に関することや審議に直接関係のないこと、ご自身で調べればわかること(答えられるか試されているような内容)を唐突に質問され、答えられないと雰囲気が悪くなる。
- ・ 議会はそういう世界だと庁内の風土があるので、課長以上は議会对應に必要な以上の準備に時間を取られ、心身ともに疲弊している。
- ・ 電話での質問のために一人で説明に行った会派の部屋で、議員からの反論や意見を感情的・高圧的に感じて、伝え方に苦慮した。
- ・ 説明資料について、自分が見逃し、その後気づくまでの間、いわゆるダメ出しを繰り返す。その際、声も大きくなり、怒り口調となることが多くある。
- ・ 問い合わせに対する回答(電話含む)の際、自分が理解できないと怒り口調でのダメ出し等があるが、そもそも質問の仕方が曖昧、話の中で質問の中身が変化していく等、質問の趣旨や内容がはっきりしないことが多い。
- ・ 職員によって対応する態度を変える。
- ・ 特定の職員を議員控室に招き入れる。
- ・ 自らが関係する団体が主催する研修会への職員参加を要求される。

Q16. ハラスメントを防止するために望むことはありますか？(複数選択可)



(9)その他

- ・ 議員が職員より上位であると認識している意識を変える必要がある。
- ・ ハラスメント議員の即時解任。
- ・ 職員の意識改革も必要。職員は議員の部下でもなく、議員が偉いわけでもない。市職員側の議員に対する対応の見直し(おかしいと思えばその場で指摘、できないことはできないと言う)。
- ・ 威圧的な態度や立場を利用しての要求に一人に対応するのではなく、組織として毅然と対応できる体制があれば安心できる。
- ・ また、議会の質問時は、「質問」の範囲内なのか、「ハラスメント」に該当するのかわかりにくい。感じ方には個人差があるが、明確な線引きができれば、行為者には抑止に、受けた側ははっきりと抗議できることにつながる。
- ・ 議員名を記載したパワハラ被害の HP での公表。
- ・ 議員定数の削減。
- ・ 実施している他自治体を参考に全ての委員会に制限時間を設けてはどうか。時間的なストレスは解消され、意味のある質問に凝縮されると思う。

Q17. その他ご意見があれば記入してください

【議員に対する思い】

- ・ 市民の代表としての自覚があれば、あのような態度にはならないと思う。特定の支援者からの要望の場合の態度が通常の市民要望の態度と異なると感じている。
- ・ 議会内での甘い体質を変えなければ根絶などできようがない。
- ・ 議員の横暴な言動に対し、真剣に取り合っていないため、腹が立つくらいで気に病むこと等はないが、真面目な職員はキツイと思う。ありのままのアンケート結果を全議員に開示していただきたい。
- ・ 某議員は基本的に職員の仕事に対する姿勢は怠慢で、真剣に仕事をしていないと思っているのでパワハラ的な発言になると思う。
- ・ 何か気に入らないことがあれば、仕返しされるのではないかというプレッシャーは常にある。そのため強い態度で対応しにくい。
- ・ 議員が立腹しているときは、更に火に油を注がないよう、職員は沈黙することも多いのが実状である。そのような場合に、より威丈高になることがある。「いじめっ子」気質を持っていると言わざるを得ない。
- ・ 学校でのいじめをなくすことについて議会でも問題提起することがあるにも関わらず、議員が職員に対して上記のような対応をすることがあることは、子どもたちの反面教師としての「良きお手本」であることを示すものであるのではないかと皮肉に思うこともある。
- ・ そのような状況を周囲の議員たちが放置してみても見ぬ振りをしていることも、学校におけるいじめと同じであり、職員として悲しくなる。
- ・ 一部の方ではあるが、「議員」という立場を理解できておらず、何かはき違えていると感じる。また、有権者である市民への対応と市職員への対応があまりにも格差があり過ぎる。
- ・ ハラスメントをする数名の議員は、その染みついた体質、麻痺した体質は、今後も代わることはない。
- ・ 議会は、行政に身を切る改革を求めてくるが、議会は議員自身の身を切る改革を全くする気はない。議会が本気で生まれ変わりたい気持ちがあるならば、議員内のアンケートを実施し、議会として公表すべきである。そもそも、議員からそのような意見が出てこないこと自体に、議員としての意識と思料の低さが伺える。
- ・ 委員会討議等、議会中継で見ている範囲でもハラスメントとなる事例が見られる。市民の皆さまにも見えていることを理解していただきたい。

- ・ 市議会議員の中には、選挙で選ばれた特別職であるという自負により、一般職の職員に対しては、その威厳やおごりから見境のない言動をされているように感じる。
- ・ 議会の役割として、市の意思決定、市長等の監視の権限があるとしても、職員の人格を傷つける権限はないはずだ。職員の人格に配慮した権限の行使をお願いしたい。

【具体的な事例】

- ・ 議員が期待する答弁でなければ語気を強めたり、執拗に質問を繰り返すことが見受けられる。先日、市長が交代した際に「市長が交代した以上計画は変更すべき」と発言していた議員が後日「市長が交代したからといって計画は変更すべきではない。」と発言されていた。例え、それらしく聞こえるとしても、その場に応じて主義主張を変更し、都合の良い解釈と発言をされるのでは、対応することができず、結局のところ反対することを目的としているのでは、と感じざるを得ない質問なども見受けられる。
- ・ 大半の議員が良識をもって議員活動を行っている。しかし、ハラスメントの実態を知らずに見え振りをしている姿勢は、子供たちのいじめの世界と全く同じであり、志高く、市民から選ばれた大人(議員)がする行為ではない。
- ・ 予算や決算附属資料の問合せ等は、内線で議員から直接問合せがある。この時に、威圧的な言葉や人格を否定される発言をされ、心身ともにダメージを受けた。
- ・ 議員全員がハラスメントを黙認し放置してきたことは、最大の問題である。
- ・ 気にいらぬ回答があると、「徹底的にやってやるからな」と脅迫に近い発言があり、その後委員会等で執拗に責めてこられている場面をよく見た。
- ・ いつも執務室内に入ってこられる議員を一人見かける。

【パワハラの影響】

- ・ 職員が心理的安全性のないまま議会対応をせざるを得ないことがあるとすれば、執行機関の答弁等が不十分なものとなり、結果として市民の知る権利や適切な議決などの意思決定にも影響を及ぼしかねない。議会がその権限を最大限発揮しようとするほど、職員に対して威圧的な態度で接することは避けるべきと思う。先日の報道以降もそれほど発言等に変化は見られず、失望している。
- ・ 議員と職員は、上下関係にあると認識されている方も居り、言うことを聞かない職員には、徹底して理不尽な言動をされ、多くの管理職が委縮しているように感じる。
- ・ ミス等に不寛容な議員がいることから、揚げ足を取られないよう、文章や答弁の一言一句に気を付ける必要があり、非生産的な仕事を生み出す要因となっている
- ・ 議員のハラスメントにより、管理職を希望する監督職員は、ほとんどいない。また、三田市を希望する職員も減っていくだろう。これは、三田市の損失である。是非改革をお願いする。
- ・ このアンケートに答えるだけで、当時の事がフラッシュバックされることからストレスを感じる。このアンケート調査が、議員の意識改革に繋がることを期待する。

【必要な対策】

- ・ 電話に録音機能が欲しい。証拠がないので、訴えられないのが現状である。
- ・ 行為者への処分と公表。
- ・ ハラスメントを受けた際に、とっさに適切な対応をとることは困難である。事前防止のために、意識改革・研修等々は必要であるが、ある程度の対応マニュアルも必要である。また、事後の相談と合わせて、メンタル面でのフォローがなされるような体制整備が必要である。
- ・ カスハラ防止やトラブル防止のためには、民間のように外線全ての電話の自動録音化や窓口・会議室等の職員以外が面談する場所での録画・録音の自動化をすることが時代に応じた対応だと思う。速やかな実行をお願いする。(客観的な証拠資料になりうるため)
- ・ アンケート集計結果を公表してほしい。過度な緊張や配慮が不要となるよう、管理職自身が守られる実

効性のある体制を早期に作ってほしい。

- ・ 加害者のハラスメントに対する意識が乏しいため、第三者委員会等でハラスメントと認証されれば、必ず氏名を公表する等の措置を願いたい。被選挙人であるため必ず抑止力になると感じる。
- ・ 委員長はじめ周りの議員が注意をする姿勢が必要である。
- ・ 元議員で横暴な対応をする方がいる。庁舎管理の方面からもしっかりと対応することも必要で、実行性を高めるためにも、この機を逃さず、予算面、人材面も含めた理解と協力が必要である。

【市・職員の姿勢】

- ・ 「ハラスメント」の多くは本人にその意識がなく改善が難しいことにある。我々は市政に対し真摯に意見を聞き、時には改め、対応することが仕事でもある。こういった関係性の中、「真摯に聞く」ことについて、どの程度許容しなければならないのかの判断が個人では難しく、能力不足による叱責なのか理不尽な叱責なのか個人の主観、自己判断に委ねられるような風潮がある。「組織」として一切のハラスメントを許さないという姿勢を明確に示し、“何を言っても許される”、“理不尽でも言いづらい”という空気感そのものを変えていく必要がある。
- ・ 市の答弁が曖昧であれば見直す必要がある。そして襟を正し責任を持って答弁しなければならない。また議会(議員)と市(職員)には適度な緊張感や距離感が必要な事も理解できる。双方が信頼関係を持って臨むことが大切である。
- ・ 職員が働きやすい環境を作るためにも、議員と職員というそれぞれの立場や関係性は関係なく、現在、管理職として働いている我々が、ハラスメントは根絶しなくてはならない。自分だけが我慢すれば良いとする風土を改善しなくてはならない。今回の件をきっかけに、お互いの立場を尊重して、しっかりと仕事が出来環境を整える必要がある。
- ・ 個人の受け止め方で、ハラスメントかどうかが決まると思うが、その線引きの判断が難しいと思う。よって、今回の調査は、脅しや強要などのことが該当するのかと理解している。線引きについては、一定職員の共通認識が必要かと思う。
- ・ これまで長い間放置してきた積み重ねの結果ではないか。もちろん議員個人の問題でもあるが、これまで見て見ぬ振り、知って知らぬ振りをしてきた組織の問題でもあるのではないか。
- ・ 何でもかんでも議員のおっしゃる通りという市職員の態度が、現在の議員のスタンスを作っている。
- ・ 議員に対して異常かつ病的に神経質な管理職がいるため、その面でのストレスが大きい。議員の意識改革は必要だが、職員の意識改革も必要と感じる。
- ・ 議員からのハラスメントは対処すべき問題ではあるが、過去に、現在の市の幹部職員(部長級以上)から大声や長時間の叱責を受けたことがある。こうした言動をした職員が市の幹部職員でいると考えると組織としていかなものかと思う。過去、セクハラといわれた方も最後は部長級だった。議員よりも先に内部の体質からは是正すべきだ。今、思い出しても当時、ひどい言い方をされたことがあった。まずは、幹部職員(部長級以上)の言動を改めるべきだ。変革するならば中からだ。

【職員・市民からのハラスメント】

- ・ 市民(来庁者)からの執拗な要求や無理難題で長時間の窓口対応や電話対応を強いられた場合の対処方法や、当該職員の上司がとれる対処方法など、それぞれの立場の職員が実際に活用できるノウハウを学ぶ研修などが必要ではないかと思う。
- ・ 噂を結構聞くので、職員同士のハラスメント根絶条例も必要ではないか。
- ・ 職員を守るためのカスタマーハラスメント対策、条例制定等は市長に本腰を入れてやって欲しい。
- ・ 議員からのハラスメントより、市民や職員等からのハラスメントについて対応してほしい。特に職員等からのハラスメントは色々な形で多くの職員が経験しているのではないかと想像できるが、これまで適切な対応がされていたのか疑問を感じる。

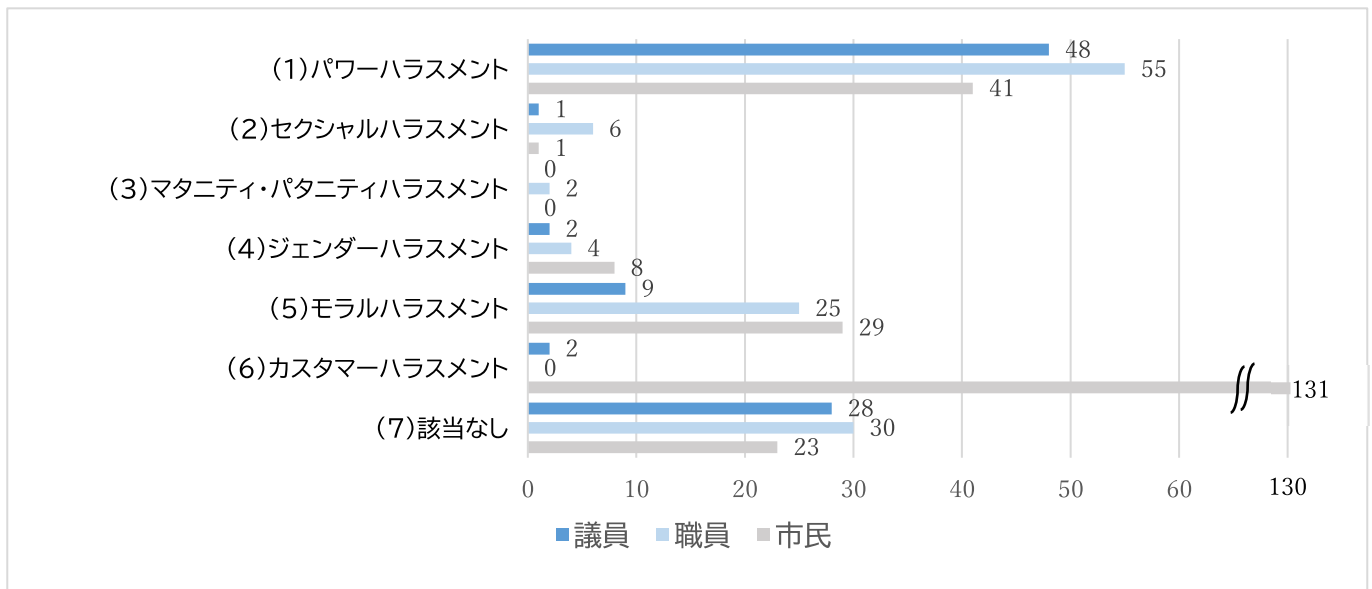
- ・ この際、カスハラへの対応も併せて検討すべきではないか。
- ・ ハラスメント(特に職員間での)の相談窓口は、外部機関の設置が望ましいと考える。少なくとも窓口職場の電話はすべてナンバーディスプレイとし、通話録音アナウンスを流すべきだ。
- ・ 処分結果に対する不服等が増えており対応に時間を要するケースも多くなっている。ハラスメントに対する姿勢を公表する企業も出てきているが、そのような対応も必要ではないか。

<その他>

- ・ 議員との関係においては、市の課題や社会問題、経済問題など施策の方向性の話し合いや考え方の相互理解など良好な関係を維持している。特にハラスメントは感じたことはない。
- ・ 議会特有の慣習的なしきたりや形式的なルールを見直してもらうことで、職員は不要なストレスを感じることなく、効率的に有効活用できる時間が増え、働きやすい職場につながると思う。

Q18. 議員だけでなく、職場等において職員、又は窓口対応等において市民から、次のようなハラスメントを受けたことがありますか？(複数選択可)

項目	議員	職員	市民
(1)パワーハラスメント	48件	55件	41件
(2)セクシャルハラスメント	1件	6件	1件
(3)マタニティ・パタニティハラスメント	0件	2件	0件
(4)ジェンダーハラスメント	2件	4件	8件
(5)モラルハラスメント	9件	25件	29件
(6)カスタマーハラスメント	2件	0件	131件
(7)該当なし	28件	30件	23件



議員へのハラスメントに関する実態調査アンケート集計結果

【目的】市議会において議員及び職員の働きやすい職場環境の実現に向けて、議員から議員及び職員から議員へのハラスメントに関する実態を把握し、以って「(仮称)三田市議会ハラスメント根絶条例(案)」及び「(仮称)三田市議会ハラスメント根絶に向けた行動指針(案)」の策定に資するために、本アンケート調査を実施したものを。

【実施期間】 令和6年7月1日(月)～令和6年7月5日(金)

【実施方法】 無記名項目チェック方式(一部自由記載)

【回収方法】 事務局内設置の回答箱へ封入による投函提出

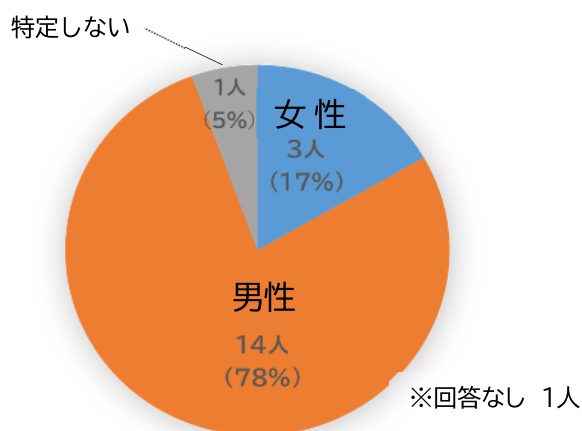
【対象者】 市議会議員22名 ……**回答19名(86.4%:提出者の内、全ての項目に無回答1名あり、職員等から議員へのハラスメントに関する項目全てに無回答2名あり)**

【対象期間】 現任期中(令和2年10月23日以降) ※Q35を除く

アンケートの回答内容のうち、記述については、あくまでアンケートとして回答があったものを記載しているもので、市議会として事実を確認したものではありません。

また、誹謗中傷に当たる恐れがある、不適切な表現、ハラスメントとは直接関係ない記述等については削除、割愛或いは表現を変更しています。

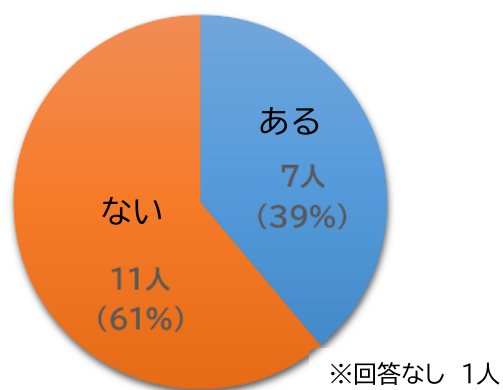
Q1. あなたの性別を教えてください



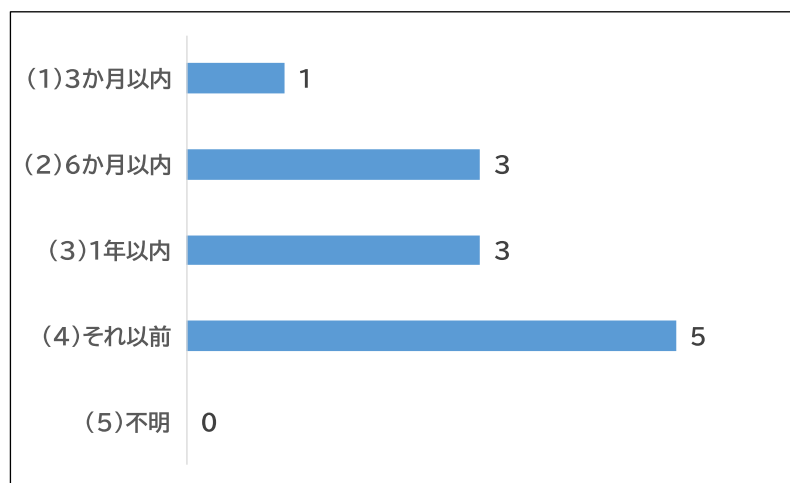
I 【議員から議員へのハラスメント】

■自分自身がハラスメントを受けたことがある場合についてお聞きします。

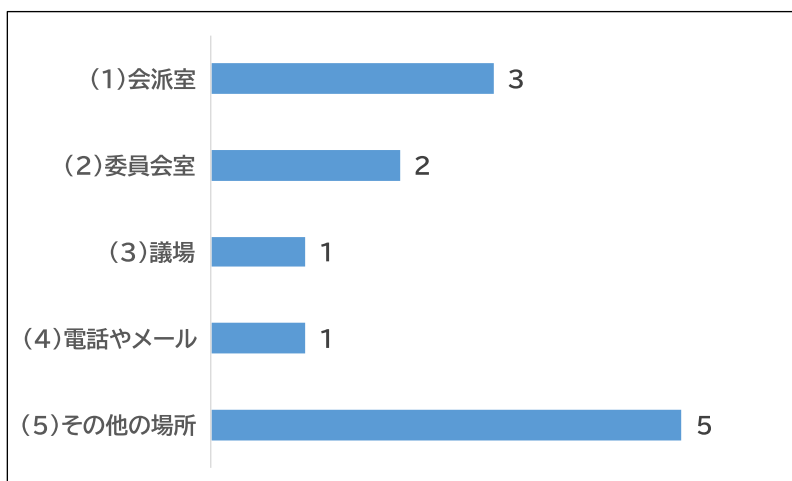
Q2. あなたは他の議員からハラスメントを受けたことがありますか？



Q3. それはいつ頃ですか？（複数選択可）



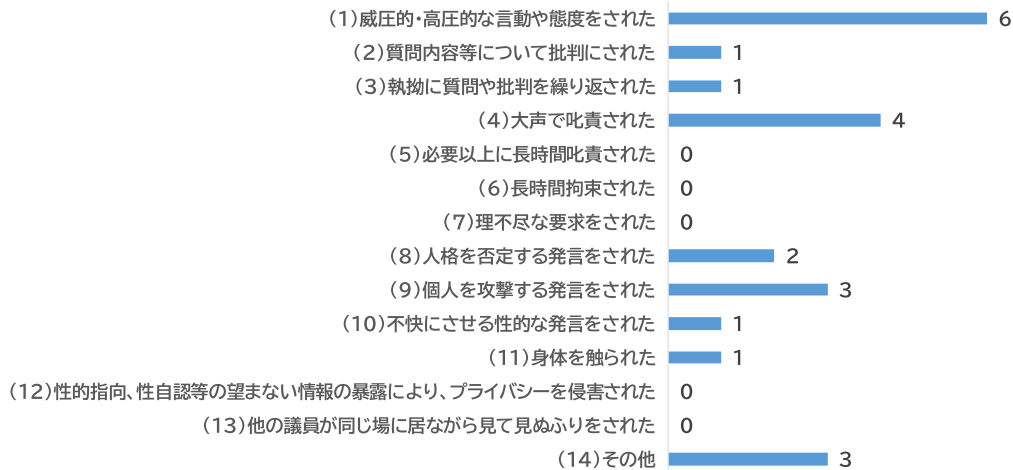
Q4.それはどこですか？（複数選択可）



(5)その他(具体的な場所)

- ・議員と議会事務局職員との食事会の場
- ・市民との意見交換の場
- ・廊下・事務局内
- ・会派室から事務局窓口に向かう廊下

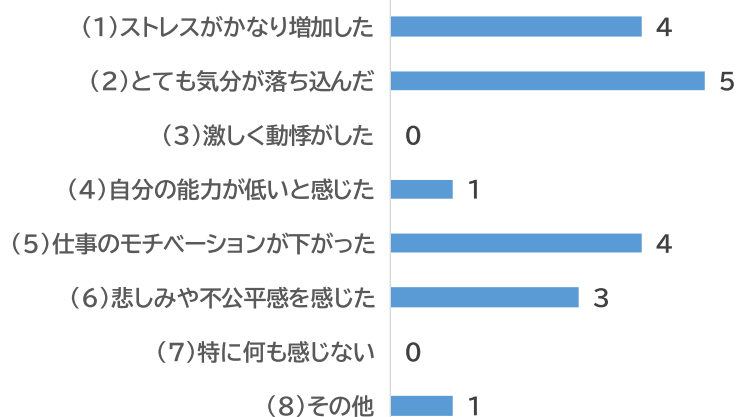
Q5. どのようなハラスメントでしたか？(複数選択可)



(14)その他(具体的なハラスメント行為の内容)

- ・ 大声で怒鳴り、勢いよくドアを閉めた。
- ・ 役員改選にあたり、年齢や身体的なことに関する発言があった。また、その場にいた他の議員もそのことを正すことはなかった。
- ・ 大声で威圧的・高圧的な発言により、委員会運営や事務局に大きな負担と支障が度々生じている。
- ・ 私への来訪者にもかかわらず、他の議員に介入され、同席までされた。
- ・ 来訪者がいる前で叱責された。

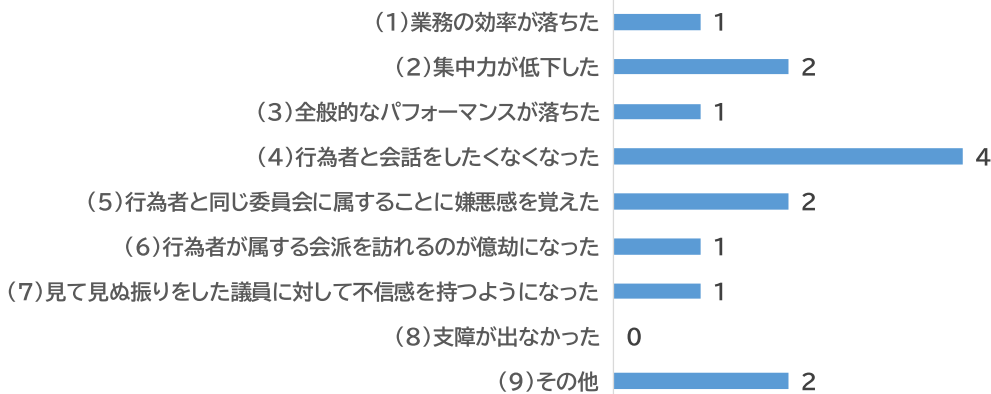
Q6. Q5の時、あなたはどのように感じましたか？(複数選択可)



(8)その他(具体的にどのような感じたのか)

- ・ 憤りしかなかった。パワハラ以前に人間としての姿・資質を問いたい。
- ・ 自分は偉いのか、議会を私物化したいのかわからないが、勘違いも甚だしい。迷惑千万以外の何物でもない。
- ・ 理不尽とも思える行動と感じた。全く理解できない。

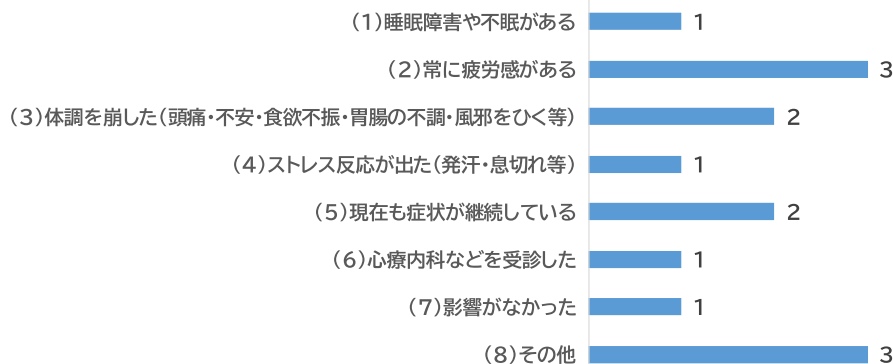
Q7. Q5のハラスメントにより議員活動にどのような支障が出ましたか？(複数選択可)



(9)その他(具体的にどのような支障があったか)

- ・ 会話をしなくなった。全ての議員に不信感を持つようになり、今でも思い出すたび憤りを感じる、忘れることはない。
- ・ 会話することを極力避けるようになった。また、反省がない態度に怒りの感情を通り越し、悲しみすら覚えてしまう。

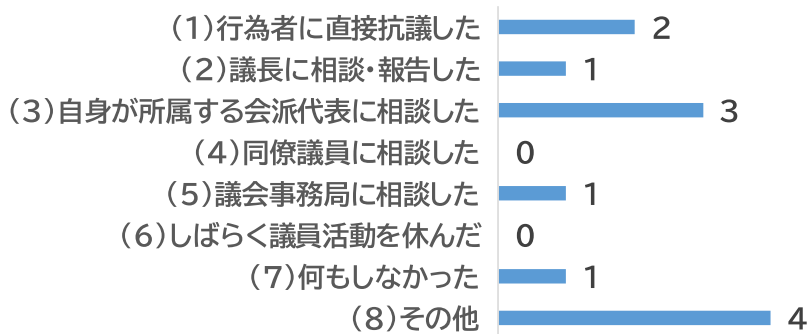
Q8. Q5のハラスメントにより体調面にどのような影響がある又はありましたか？(複数選択可)



(8)その他(具体的にどのような影響がある又はあったか)

- ・ 誰と話していても、常に不信感がある。信用できない。
- ・ 血圧だけ上がるように感じる。
- ・ 他にもパワハラに該当するような行為が過去にもあったことから、仕事をするのが辛くなってきた。

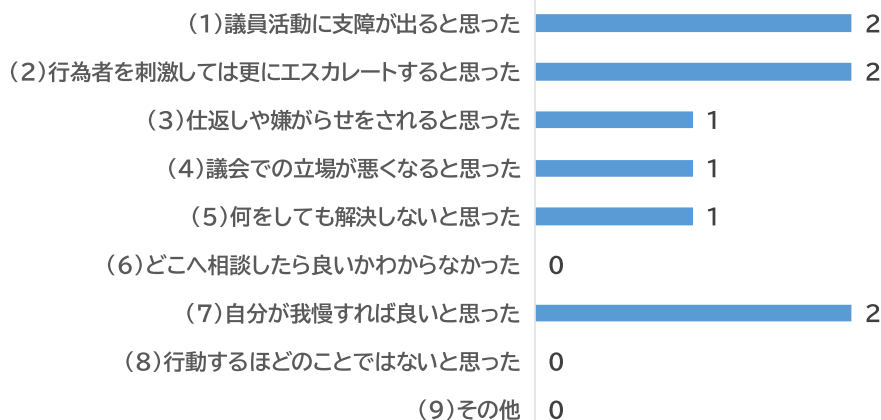
Q9. 議員からのハラスメントにどのような対応をしましたか？(複数選択可)



(8)その他(具体的にどのような対応をしたのか)

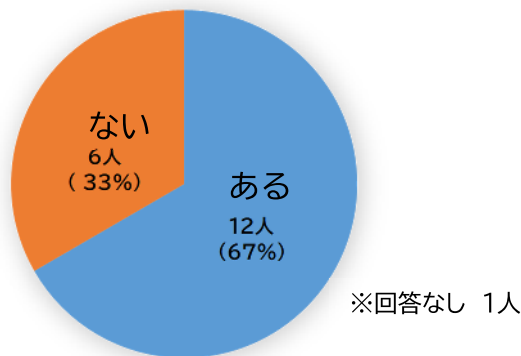
- ・ 家族、支持者、後援会や所属政党に相談した。
- ・ 自分で抱えているのが辛くなり、先輩議員や議会以外の自身の関係者にも相談し、現状を伝えた。

Q10. Q9で「(7)何もしなかった」を選択された方にお聞きします。ハラスメントがあった際に、何もしなかったのは何故ですか？(複数選択可)

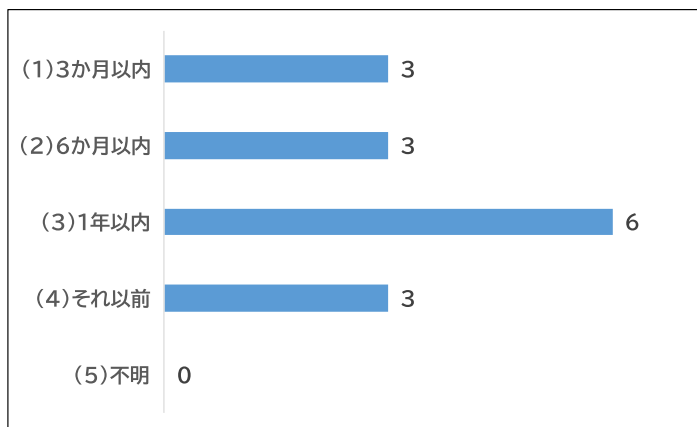


■他の議員がハラスメントを受けているのを見た(聞いた)ことがある場合についてお聞きします。

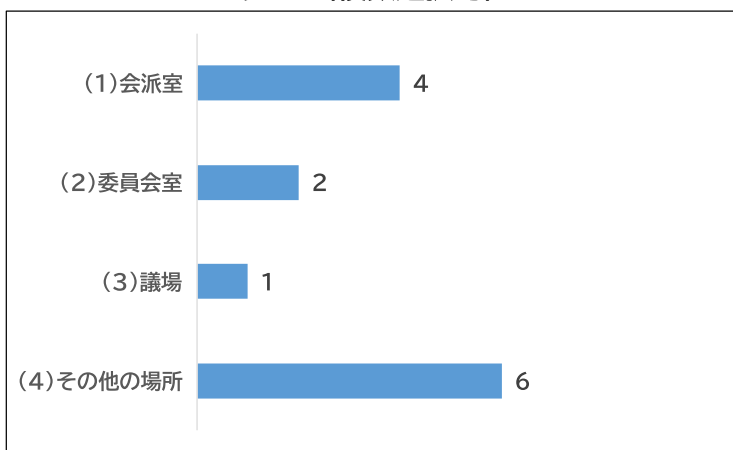
Q11. あなたは議員が議員からハラスメントを受けているのを見た(聞いた)ことがありますか？



Q12. そのようなハラスメントを見た(聞いた)のはいつですか？(複数選択可)



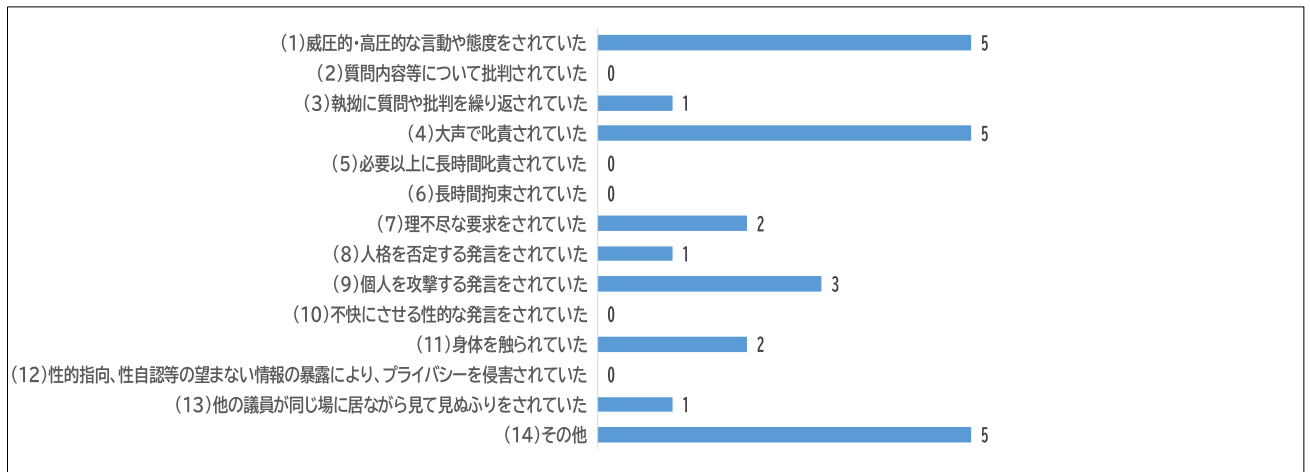
Q13. それはどこですか？(複数選択可)



(4)その他(具体的な場所はどこか)

- ・ 議会受付
- ・ 直接、ハラスメントを受けた議員から聞いた。

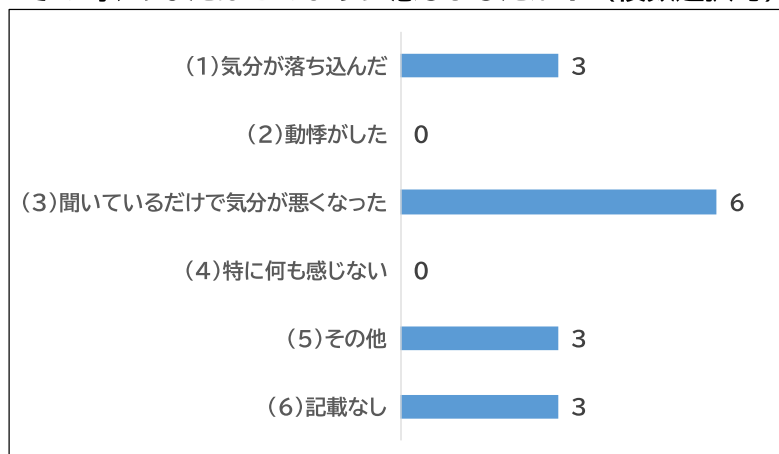
Q14. どのようなハラスメントでしたか？(複数選択可)



(4)その他(どのようなハラスメントであったか)

- ・ 自分たちの会派室での様子、普段の生活態度、質問の内容等に関すること。
- ・ 某議員が某議員に偏見を感じる発言をされたとの内容を又聞きした。
- ・ 委員会中の発言で傷ついていたとの話を又聞きした。
- ・ 某議員が某議員に対して委員会中に不適切な発言をされ、議長から注意を受けたと聞いた。
- ・ 議員の役割を決める際にトラブルがあったと聞いた。最終的に、一人の議員が全ての作業をすることになったと聞いている。

Q15. その時、あなたはどのように感じましたか？(複数選択可)

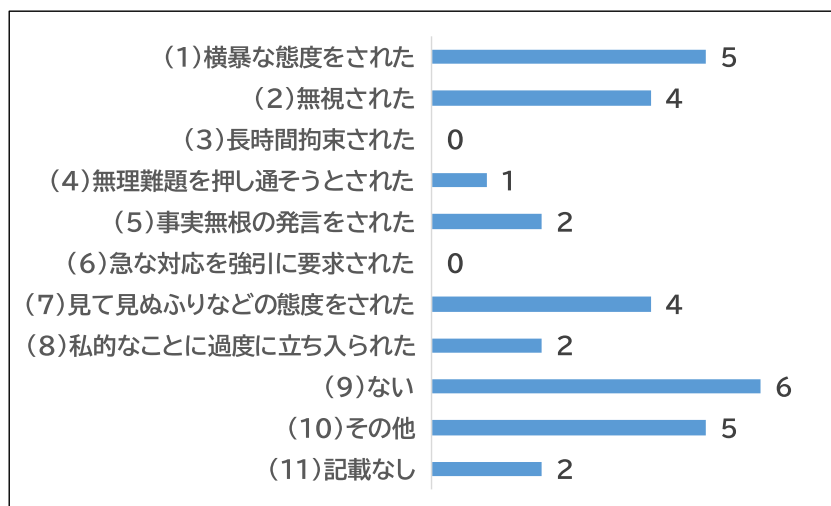


(5)その他(具体的にどのように感じたのか)

- ・ 「これって、会派の中でのパワハラ？」と感ずることがある。対象議員に何も言わない自分がいることが情けないが会派の問題として聞いてしまった。
- ・ その場にいなかったので状況がよくわからないが、発言には気をつけないといけなかった。
- ・ ハラスメントに該当する行為に対して激しい怒りを覚えた。

■すべての議員にお聞きします。

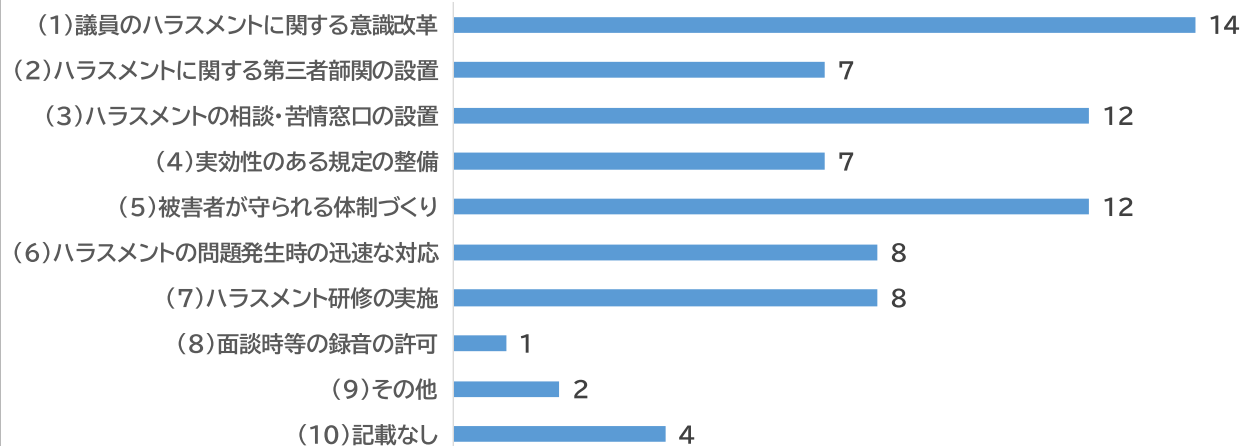
Q16. 他の議員と接する中で、ハラスメントを受けたという認識ではないが、「不快、威圧感、プレッシャー」に感じたことがあれば教えてください(複数選択可)



(10)その他(具体的にどのように感じたのか)

- ・ 事実無根の悪評を広げられたことがある。
- ・ 経験不足から賛否の決断をしたのかもしれないが、それについて嫌事を言われた。
- ・ 不快
- ・ これらは男女関係なく散見される。
- ・ 議場での一般質問の際にヤジを飛ばす行為や、委員会での当局職員への乱暴な言葉遣いをする議員が見受けられるが、節度を越えた行為と感じる時もある。

Q17. ハラスメントを防止するために望むことはありますか?(複数選択可)



(9)その他(防止するために望むこと)

- ・ 第三者機関の設置は公表が適当と見られる問題事案となる場合に、初めて設置されるべきものと思われる。
- ・ ハラスメント行為を受けた者にとっては、声をあげ辛いのが現状かと認識する。秘匿性を確保したうえでしっかりと相談できる体制づくりが必要と考える。また、ハラスメント行為をした当事者については、最初は、防止に向けて対応し、行為がもたらした事実内容にもよるが、段階を設けるなど厳しい対応も必要と考える。

■Q2.「自分がハラスメントを受けた」、Q11「他の議員がハラスメントを受けているのを見た(聞いた)」、Q16「不快、威圧感、プレッシャー」に感じた」で、(1)あると答えた方にお聞きします。

Q18. それは誰から受けましたか？[議員名をお答えください(任意)]

- ・A議員 2名
- ・B議員 2名
- ・C議員 2名
- ・D議員 2名
- ・E議員 2名
- ・F議員 1名
- ・G議員 1名
- ・H議員 1名
- ・I元議員 1名

【その他意見】

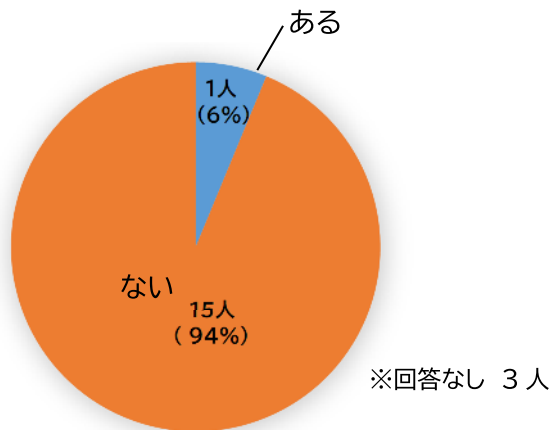
- ・期数を重ねた複数議員及び一部の中堅議員に散見される

Ⅱ 【職員等から議員へのハラスメント】

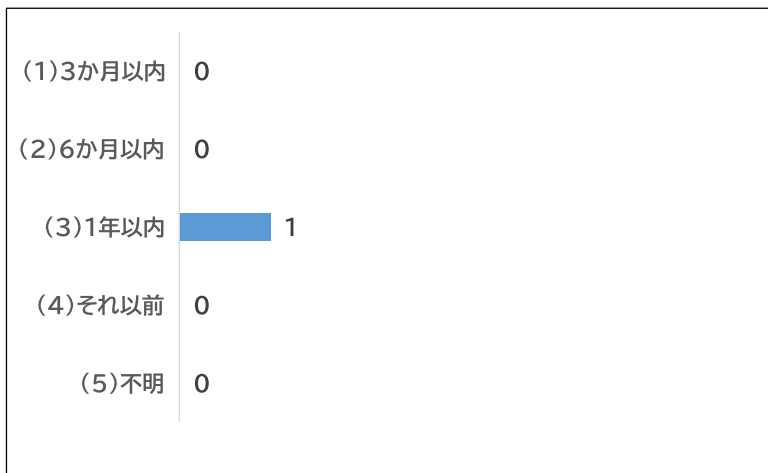
職員等とは、市長、副市長、教育長等の執行機関の長及び市長部局・教育委員会事務局・消防本部・市民病院事務局・議会事務局・行政委員会事務局職員

■ 自分自身がハラスメントを受けたことがある場合についてお聞きします。

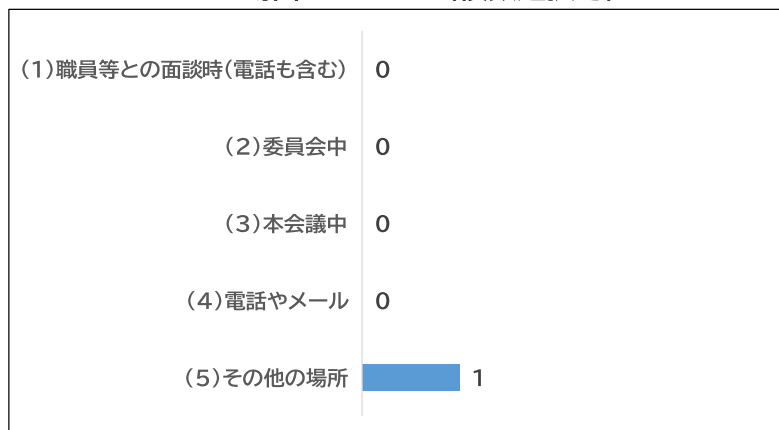
Q19. あなたは職員等からハラスメントを受けたことがありますか？



Q20. それはいつ頃ですか？（複数選択可）



Q21.それはどのような場面でしたか？（複数選択可）



(5)その他の場所

- ・ 三田駅ペDESTリアンデッキ近く

Q22. どのようなハラスメントでしたか？(複数選択可)

- | | |
|-----------------------------------------|---|
| (1)威圧的・高圧的な言動や態度をされた | 1 |
| (2)質問内容等について批判された | 0 |
| (3)執拗に質問や批判を繰り返された | 0 |
| (4)大声で叱責された | 0 |
| (5)必要以上に長時間叱責された | 0 |
| (6)長時間拘束された | 0 |
| (7)理不尽な要求をされた | 0 |
| (8)人格を否定する発言をされた | 0 |
| (9)個人を攻撃する発言をされた | 0 |
| (10)不快にさせる性的な発言をされた | 0 |
| (11)身体を触られた | 0 |
| (12)性的指向、性自認等の望まない情報の暴露により、プライバシーを侵害された | 0 |
| (13)他の議員が同じ場に居ながら見て見ぬふりをされた | 0 |
| (14)その他 | 1 |

(14)その他(どのようなハラスメント)

- ・ 全く関係のない事について、威圧するために大きな声で言われた。

Q23. Q22 の時、あなたはどのように感じましたか？(複数選択可)

- | | |
|--------------------|---|
| (1)ストレスがかなり増加した | 0 |
| (2)とても気分が落ち込んだ | 0 |
| (3)激しく動悸がした | 0 |
| (4)自分の能力が低いと感じた | 0 |
| (5)仕事のモチベーションが下がった | 0 |
| (6)悲しみや不公平感を感じた | 0 |
| (7)特に何も感じない | 0 |
| (8)その他 | 0 |
| (9)記載なし | 1 |

Q24. Q22 のハラスメントにより議員活動にどのような支障が出ましたか？(複数選択可)

- | | |
|--------------------------------|---|
| (1)業務の効率が落ちた | 0 |
| (2)集中力が低下した | 0 |
| (3)全般的なパフォーマンスが落ちた | 0 |
| (4)行為者と会話をしたくなかった | 0 |
| (5)行為者と同じ委員会に属することに嫌悪感を覚えた | 0 |
| (6)行為者が属する会派を訪れるのが億劫になった | 0 |
| (7)見て見ぬ振りをした議員に対して不信感を持つようになった | 0 |
| (8)支障が出なかった | 0 |
| (9)その他 | 0 |
| (10)記載なし | 1 |

Q25. Q22 のハラスメントにより体調面にどのような影響がある又はありましたか？(複数選択可)

(1)睡眠障害や不眠がある	0
(2)常に疲労感がある	0
(3)体調を崩した(頭痛・不安・食欲不振・胃腸の不調・風邪をひく等)	0
(4)ストレス反応が出た(発汗・息切れ等)	0
(5)現在も症状が継続している	0
(6)心療内科などを受診した	0
(7)影響がなかった	0
(8)その他	1

Q26. 職員等からのハラスメントにどのような対応をしましたか？(複数選択可)

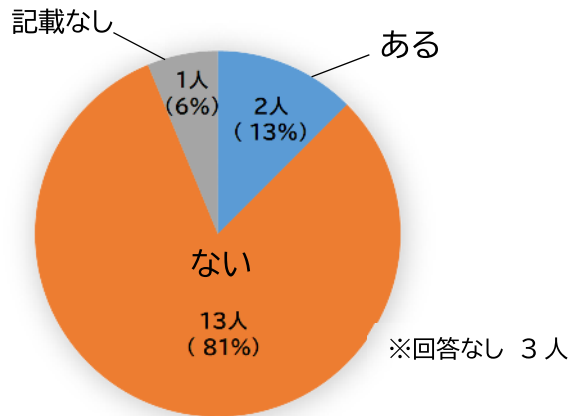
(1)行為者に直接抗議した	0
(2)議長に相談・報告した	0
(3)自身が所属する会派代表に相談した	0
(4)同僚議員に相談した	0
(5)議会事務局に相談した	0
(6)しばらく議員活動を休んだ	0
(7)何もしなかった	0
(8)その他	0

Q27. Q26で「(7)何もしなかった」を選択された方にお聞きます。ハラスメントがあった際に、何もしなかったのは何故ですか？(複数選択可)

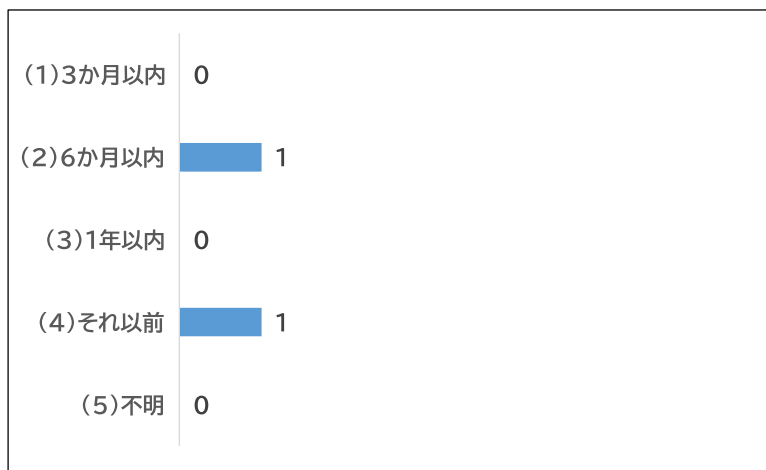
(1)議員活動に支障が出ると思った	0
(2)行為者を刺激しては更にエスカレートすると思った	0
(3)仕返しや嫌がらせをされると思った	0
(4)議会での立場が悪くなると思った	0
(5)何をしても解決しないと思った	0
(6)どこへ相談したら良いかわからなかった	0
(7)自分が我慢すれば良いと思った	0
(8)行動するほどのことではないと思った	0
(9)その他	0

■他の議員がハラスメントを受けているのを見た(聞いた)ことがある場合についてお聞きします。

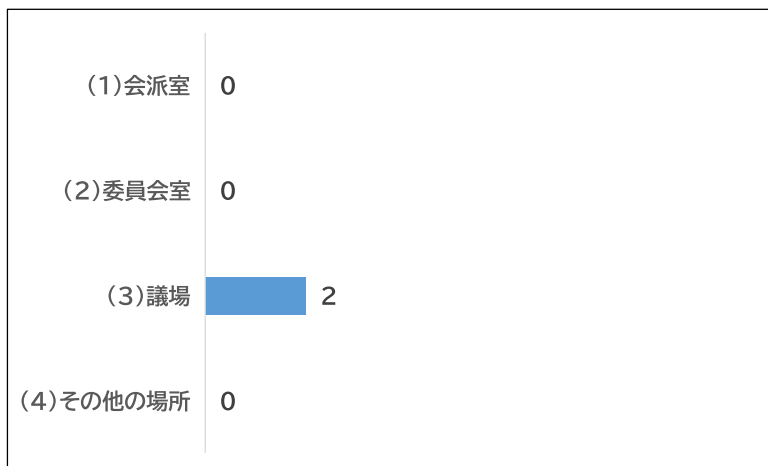
Q28. あなたは他の議員が職員等からハラスメントを受けているのを見た(聞いた)ことがありますか？



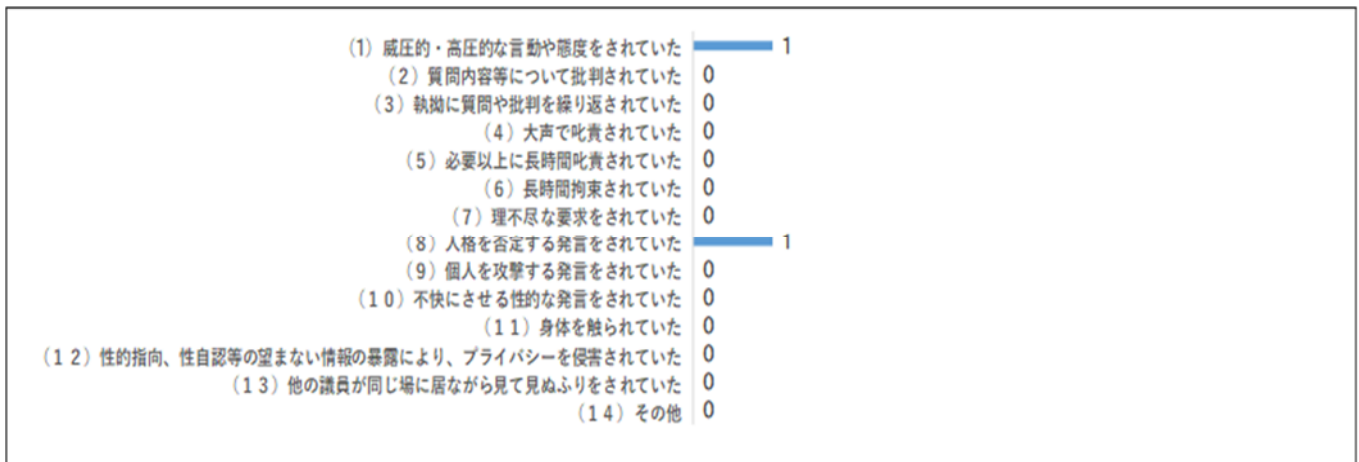
Q29. そのようなハラスメントを見た(聞いた)のはいつですか？(複数選択可)



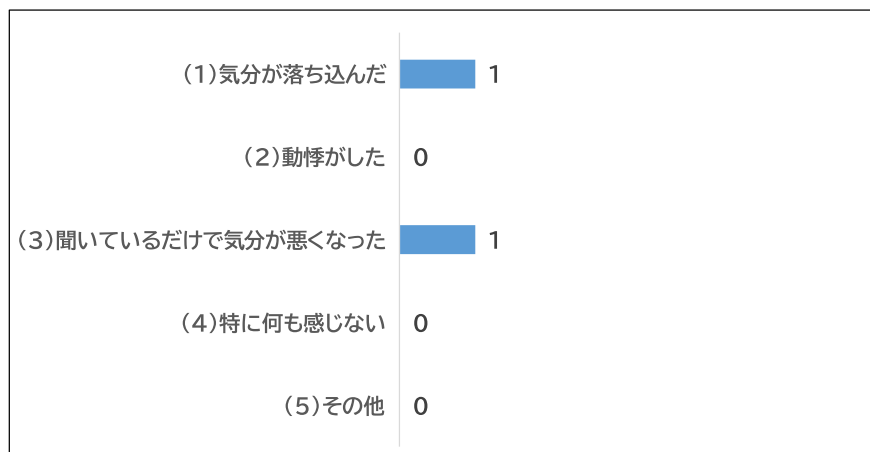
Q30. それはどこですか？(複数選択可)



Q31. どのようなハラスメントでしたか？(複数選択可)

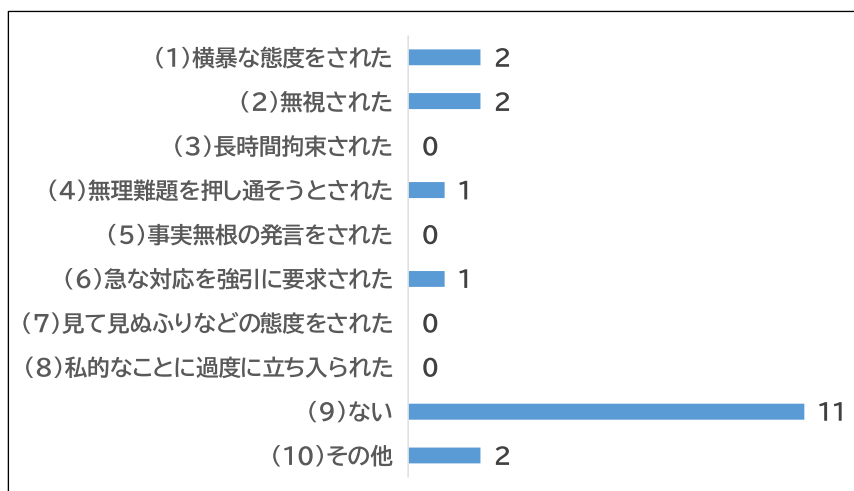


Q32. その時、あなたはどのように感じましたか？(複数選択可)



■すべての議員にお聞きします。

Q33. 職員等と接する中で、ハラスメントを受けたという認識ではないが、「不快、威圧感、プレッシャー」に感じたことがあれば教えてください(複数選択可)



■Q19.「自分がハラスメントを受けた」、Q28.「他の議員がハラスメントを受けているのを見た(聞いた)」、Q33.「不快、威圧感、プレッシャー」に感じた」で、(1)あると答えた方にお聞きします。

Q34. それは誰から受けましたか？[職員等名をお答えください(任意)]

- ・ 元特別職 1名
- ・ A課長 1名

Q35. その他ご意見があれば記入してください [現任期中以前の事象に関することも可]

- ・ 某議員は職員の人事異動に関わる発言をしていた。
- ・ 全ての項目において被害者の主観的要素に基づくものが多く、事実認定・相手方の弁明の機会確保・第三者機関の機能などの検討も重要であるとする。
- ・ 某議員は後輩議員を手なずけるために人の悪口を言う。
- ・ 時代の流れと共にパワハラに対して敏感になっていると思う。相手の受け方で違ってくるのも事実。議員になってから色々なことがあったし、感じることも多々あったが、過去のこととして今はとらえており、今回の条例制定をスタートに議会がパワハラのない三田市議会となることを希望する。職員については、議員は偉い人ではなく市民の代表者なので対等に議論するべきで、又、議員のことを先生と言うことから直していただきたいし、答弁でも「議員のおっしゃる通り」こうした言葉を使わない様にしていくことが大事だと思う。職員も議員も三田市がよりよいまちになる為に働いているのだから、上下関係は必要がないと思う。
- ・ ハラスメントの問題は(いじめの問題にも共通するが)「本人が感じたら」ハラスメント(いじめ)といった主観的な定義だと円滑な人間関係を築きにくく、常に委縮して過ごすことを余儀なくされる恐れもある。第三者的(客観的)見解が担保される仕組みをつくる努力が必要だと思う。したがって「ハラスメントはダメ」といった抽象的禁止命令ではなく「…といった行為はハラスメントにあたるからダメ」というように、具体的行動指針が条例を補完するように取り組んでもらいたい。ハラスメントに対して議論する場が大切であることを改めて指摘したい。
- ・ 某議員は仕事を押しつける。
- ・ 男性議員から女性議員に対してひどいセクハラがあったと聞いた。
- ・ ハラスメントで悔しくて泣いたことがあると聞いた。
- ・ 差別的発言をされたと聞いた。
- ・ 数名の議員となるが、過去からその言動は職員に対して威圧的であると感じていた。議員は、人格的にも高潔でありたいものである。

- 某議員はいつも「頭にくる」と怒りを爆発させるので怖い。
- 常任委員会の審査中に議案を通さないとの発言を聞くことがあったが、それがまさに議員の優位性を振りかざしたパワハラに他ならない。また、執拗に同じ質問を繰り返すのも同様である。
- 条例が制定されることで、常任委員会の審査中でのパワハラに類する行為を委員長が注意を促しやすくなれば、パワハラは起こりにくくなると感じる。
- 職員に対しても常設された窓口が設置されることで、相談・申し出などがしやすくなり、職場環境の改善に繋がることを期待する。
- 議会からの条例提案を目指し活動していた委員会について、活動継続の叱責や、活動を停止するように言われた。結果的に条例作成をやめさせられた。
- 事実無根の発言をされた。