

令和5年度 茨城県石岡市議会 総務企画委員会議事録（ハラスメント関係分）
第8回委員会 （令和6年2月2日）

櫻井委員長） 続きまして、ハラスメントに関するアンケート集計結果についてを議題といたします。

本件について、執行部より説明を求めます。

総務課長兼DX推進担当）ハラスメントに関するアンケート集計結果につきましてご説明申し上げます。

さきの総務企画委員会におきまして、ハラスメントに関するアンケート実施につきましてご報告をさせていただきましたが、その集計結果につきましてご報告をさせていただきたいと思っております。

資料の04番です。ハラスメントに関するアンケート集計結果の1ページ目をご覧ください。今回の集計結果でございますが、令和5年11月13日から11月30日にかけて、正規職員、再任用職員、それから会計年度任用職員を対象に実施したものでございます。

このアンケートは、前回の令和3年に実施したアンケートから、今回のアンケートの実施までの2年間を基本対象としてございます。

対象者数といたしましては1,092名で、回答者数が903名。回答率といたしましては、82.7パーセントとなっております。

アンケート結果の主な点につきましてご説明させていただきます。

Q2をご覧ください。回答者の雇用形態の内訳でございますが、こちら正規職員が519名。再任用職員が20名。会計年度任用職員が364名となっております。

Q3でございます。回答者の年齢層でございますが、40代が234名、25.9パーセントと一番多くなっておりますが、そのほか20代から60代以上と、均等に回答を得られている状況でございます。

続きまして2ページ目のQ4でございます。過去2年間におきまして、ハラスメントを受けたことがあるかとの設問でございますが、あると回答した職員が182名。こちらは20.2パーセントとなっております。

それからQ5でございます。その言動・行為がどういった言動・行為だったのかという設問でございますが、威圧的な行為が124件、27.1パーセント。続いて暴言・傷害が71件、15.5パーセントという結果でございました。

3ページ目のQ6でございますが、その行為者についての設問となりますが、前回のアンケートから行為者を細分化いたしまして、職員につきましても、こちら上司あるいは同僚、部下に分類するとともに、会計年度任用職員、市民あるいは議員を新たに追加してございます。職員（上司）からが120件で49.6パーセントを占めまして、次いで市民からが35件で14.5パーセントという結果になってございます。

Q7をお願いいたします。ハラスメント行為につきまして、具体的な記載を求めましたと

ころ、114件の記載がございましたが、こちらの内容につきましては、公表を控えさせていただきます。

続きまして、Q8をご覧ください。ハラスメントを受けたとき、どのような対応したかという設問でございますが、上司、先輩、同僚に相談したが85件でこちらは36.5パーセント。次いで、何もしなかったというのが83件で35.6パーセントとなっております。

前回のアンケートでは、上司、先輩、同僚に相談したが47件でございまして、30.9パーセントです。何もしなかったが62件で、40.8パーセントとなっておりますので、少しずつではありますが相談できるようになってきていると推察できますけれども、しかしながら依然として、何もしなかった職員が多くいるということで、その辺りの対策を講じていく必要があるかと考えてございます。

4ページ目のQ9でございます。先ほどの8の続きとなりまして、なぜ何もしなかったのかという設問でございますが、何をしても解決しないと思ったというところが56件で、30.6パーセント。次いで、自分が我慢すればよかったというところが42件で、23パーセントとなっております。依然として不利益を被る、行為者を刺激する、解決しないというふうに思っている職員が多く、我慢すればいいと思ってしまう傾向が見て取れますので、その点は引き続き対策が必要であろうかと考えてございます。

続きましてQ10でございます。ハラスメントを見たり聞いたりしたことがあるかにつきましては、275件で30.5パーセントとなっております。

Q11では、ハラスメントを見たり聞いたりした内容を具体的に今求めましたところ、180件の記載がございました。内容につきましては控えさせていただきます。

5ページ目です。Q12でございますが、ハラスメント防止のために何を望むかという設問でございますが、適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し合えるような職場づくりが428件で17.4パーセント。次いで問題発生時の迅速な対応が378件で15.4パーセントとなっております。

6ページ目のQ13でございます。こちらはハラスメントを受けた場合、職場の相談、苦情窓口で心配なことがあるかについての設問でございますが、まずプライバシーが守られるかが613件で33.3パーセント。次いで、問題解決にならないのではないかとということが403件で21.9パーセントとなっております。

続きましてQ14でございます。職場環境で当てはまると思うことについての設問でございますが、業務量が多く時間内に終わらないが200件で14.5パーセントで、次いで上司に対して、意見や反論ができない雰囲気があるというところが130件で9.4パーセントとなっております。

7ページになりますが、Q15でございます。こちら自由記述でございますが、個人が特定されるような記載も多々ありまして、記載につきましても確認を取る必要があること、あるいはアンケートの回答者の不利益となってしまうケースも想定されますことから、掲載は控えさせていただいております。119件の記載がございました。ただし内容によりまして

は、別途調査が必要と思われるものもございますので、そのような案件につきましては、今後対応を進めていきたいと思っております。

最後に、今回のアンケート集計結果から、本市のハラスメントの傾向を考察いたしますと、職員がハラスメントに対する認識を持ち始めているとともに、ハラスメントの疑いがある行為を相談できる傾向になっていることについては、ハラスメント対策を強化した一定の成果というふうに思われますが、依然としてハラスメントを疑われる行為が多く見受けられているのが現状でございます。無記名によるアンケート調査でございますが、具体的な案件については調査を行うとともに、疑いがあるものについては厳しく指導していくとともに、事実が判明した場合には厳正に対処していく所存でございます。

また、今回のアンケートでは、ハラスメント行為者の区分を追加したことで、より詳細な分析を見られることができまして、職場における優位性による上司からのハラスメントを受けた場合、職務上の不利益を被る、行為者を刺激してエスカレートすると思う、何をしても解決しないと思うといった声が少しでも減少できるような対策が必要であると感じているところでございます。

さらには、市民等からのカスタマーハラスメント等も見受けられていることから、職場内外にかかわらず、外部からの対策を講じる必要があると考えてございます。

あわせて、業務量が多く時間内に業務が終わらないといった声に対しましても、働き方改革やワークライフバランスをさらに向上させる取組を併せて実施していきたいと思っております。

近年、転職時代と言われまして、当市においても中堅職員の離職が目立っています。一番経験が乗ってこれから、いわば即戦力といった職員が不在となることで、健全な組織運営の継続が危惧される状況でもあります。今後も安定した行政運営を継続していくためには、給与改定などでの職員の処遇改善や働き方改革、ワークライフバランスの向上やハラスメント対策の強化など、職場環境の改善を一体的に取り組みまして、石岡市で働きたい、働き続けたいというふうに思ってもらえる職員人材の確保、育成を行っていきたくと考えております。

こちらの説明につきましては以上となります。よろしくお願いいたします。

櫻井委員長） 以上で説明は終わりました。

ただいまの件について、ご質問等がございましたら挙手によりお願いをいたします。ご質問等はございませんか。

池田委員） ハラスメントに関するアンケートの結果の報告を受けたわけですが、まず冒頭に2年前に実施をした後、今回改めて行ったというご説明でしたが、そうしますと、今回のアンケートの実施については定例のものなのかどうか、今一度確認をしておきたいと思っております。

総務課長兼DX推進担当） 前回のハラスメントアンケートは初めてのことでございましたけ

れども、そのときの対策といたしまして、1つには周知徹底を図ることと研修制度の確立、認識の統一というところを主軸としておりますが、そのほかに強化対策としまして、引き続きアンケートについては時期を見て継続して行っていくことというふうにありましたので、それを踏まえて一定期間を経まして、今回同様のアンケートを行ったというような経過でございます。

以上でございます。

池田委員）25日の新聞報道によりますと、24日の市長の定例記者会見の中で、昨年10月に市議からハラスメントを受けたとの訴えがあり、翌11月に全職員を対象に実態のアンケート調査を行ったことを明らかにしたとっておりますが、そうしますと、新聞報道による10月に市議の……、要はハラスメントの訴えがあったために行ったというようにしか読めないんですけども、その事実関係について改めてお伺いしたいと思います。

総務課長兼DX推進担当）25日以降の新聞記事について、私も認識しております。見た上で改めて申し上げますと、やはり先ほど申しましたように、令和2年、3年の前の年ですね、国による労働環境の……、ハラスメント対策の強化を受けまして、アンケートを行ったということで、それを踏まえて継続して行うというのが最初のきっかけでございますので、若干報道の中で言われているような、それが第一義的にこのアンケートを行うに至ったものではないというふうに、私ども総務課としても認識している状況でございます。

池田委員）そうしますと、市長の認識が違っていたというような理解でよろしいのかどうかお伺いいたします。

総務課長兼DX推進担当）取材の関係でこのような記事になったのかというのも、ちょっと私どもではちょっと分かりかねないところはありますけれども、あくまでも市長の認識が違うというところまでは、私どもちょっと申し上げられないところでありまして、その真意はちょっと私どもは存じ上げていない状況でございます。

池田委員）この件については、職員さんにこれ以上伺ったところでそれこそハラスメントになりますので控えますけれども、この記事によると、複数職員が市議らによる威圧や居座りなどの被害を訴えたと言い、谷島市長は内容を精査した上で公表するとも言ってるわけですね。

これは非常にセンシティブな、ナイーブな問題でありますので、公表っていうのはなかなか難しいとは思いますが、この公表についての考えについてお伺いいたします。

総務課長兼DX推進担当）お答えいたします。

公表につきましては、あくまでも個人を特定されるような部分ですとか、職員がさらなる公表によって不利益を被ることのないように、最大限配慮するというところで、公表の範囲と

しては、やはり今のような現状の計数的なものですとか、あくまでもアンケート、母集団に対しての、母数に対しての傾向ですとか、そういったところを主軸としておりますので、具体的なものは公表には至らないというふうに認識しております。

以上です。

池田委員） いずれにしても、アンケートをすることが目的ではなくて、アンケートをして、それでさらにその職場の改善……。これ別に職員さん、議員にかかわらずしていかなきゃならないことだと思います。もし内容が本当に事実だとすれば、非常にゆゆしき問題でもありますので、職場の改善にもつながりますし、あるいはもっと言えば、離職者やあるいはメンタルをやられて休職するような職員さんも多いわけにありますので、その点をよくこの結果を生かしてもらえればと思います。

以上です。

櫻井委員長） ほかにご質問等はございませんか。

石橋委員） まずこのアンケートについて、回答者のほうは無記名回答ということでアンケートを求めたのか、お伺いをいたします。

総務課長兼DX推進担当） あらかじめ無記名というような内容を示した上で、ご回答をいただいている状況でございます。

石橋委員） 記名アンケートであったり無記名であったり、実際そこへアンケートに答えるほうとしては、どちらが答えやすいのかという部分があると思いますので、そのところは深くはお伺いはいたしませんけども。

重複する部分がちょっとあるかなと思うんですけど、ちょっと理解を深めるためにお伺いをいたします。今回実施したアンケートは何のためのアンケートだったんでしょう。

総務課長兼DX推進担当） まずアンケートを取る目的でございますけれども、先ほどとちょっと重複しますけれども、前回のアンケートの結果を受けまして、継続的に今後の状況を図っていくものがまず1点でございます。

アンケートによって、もう1点は職員のいわゆる現状の声を我々が聞き取って、職場の組織の環境改善に図っていくための内容としたいという点がまずもう1点で、その2点でございます。

以上です。

石橋委員） 今これからの職場の改善とおっしゃられましたけども、具体的に上司であったり外部の人間、特に議員であったりとか、そういう人たちからの被害といいますか、そういう

行為を受けたという結果も出てると、数字では出てますよね。

実際アンケートを取りまとめた後、執行部のほうといたしますか、行政のほうとしては、具体的にどのような行動をこれから示されるのか、お考えをお伺いいたします。

総務課長兼DX推進担当) この結果がいわゆる庁内に周知されてきます。そうしますと、アンケートによらずしてご自身で、相談体制も図っておりますので、気にかかる点ですとか、そういったところを改善したい点というのは、自由に職員の皆様に相談に来ていただくようなことを周知していきたいというふうに思っております。そうすることで、アンケートに書いたんだけど何も起こらなかった、あるいはそういったところを極力防いでいって改善に図っていただきたいと。

それから具体的な内容について、相当程度問題がある点については、もう既にヒアリング等を行いながら、なおかつ書かれた方の立場を守る点も配慮しながら、改善に向けて調査あるいは行動を起こしていきたいというふうに思っております。併せて、ハラスメントの相談員として我々担っておりますので、そういったところも広く周知して対策を講じていきたいと思っております。

石橋委員) 今のお話、ご説明を伺ってますと、アンケートを取りました。こういう結果が皆さん出ましたよと。あとは職員の皆さんが自主的に行動してくださいよと。職員に対して自主的な部分を促すだけでしかないのかなと。

先ほどヒアリングとおっしゃいましたけど、無記名のアンケート等でどなたにヒアリングをするんですか。そういったところ、ちょっと説明に齟齬があるような感じがするんですけども。併せてお伺いをいたします。

総務課長兼DX推進担当) 無記名の性質上、積極的にヒアリングできるというところまでは、お答えとしてはちょっと適切ではなかったかもしれません。積極的にそういったところを改善するために対策を講じるという意味でちょっとお話をさせていただいたんですけども、そのほか自主的なもののほかに研修制度の在り方ですとか職員の認知ですね、ハラスメントに対する定義や認知、そういったところを研修制度を通じて、より深く周知していくというこの対策の1つとして考えております。

上司と部下がそれぞれ認識が違ったりして、なかなか職場環境の中でコミュニケーションが取れなくなったのがきっかけで、そういったハラスメントに発展する場合も多々ありますので、そういったところも、今後研修制度あるいはそういったところで対策を講じていきたいと思っております。

石橋委員) 結論から先に言いますと、研修制度を幾ら充実させても、この問題は解決しないと思っております。ヒアリングという部分については、訂正と取れるようなお答えもありましたけども、先ほどほかの委員さんへの答弁の中で事実が判明した場合には厳正に対処をしていく

というふうなお話があったかと思います。じゃあ、その事実を判明させるための行動といたしますか、方策というか、どのようなことを考えていらっしゃるのかお伺いをいたします。

総務課長兼DX推進担当）1つには今既存にあります内部通報制度、あるいは外部通報制度のさらなる活用ということで、それから我々……、そのほかに、通報制度のほかにハラスメントの相談窓口の強化ということで、1つの対策として今現状として考えているところでございます。

以上です。

石橋委員）通報制度を活用してというふうなお話がありました。これ昨年、一昨年になりますかね、法令遵守の条例を制定して環境は整っていると私は思うんです。それを活用できてない職場が、職員の皆さん方があるわけですよ。

何でその条例をきっちり活用した、職場環境の改善を図ろうとしないのかということ、やはり内部通報をしても途中でみ消されてしまう。要は執行部といいますか、管理部門に対しての不信感ですよね。上司に対する不信感です。そういった部分が一向に解消されない限りは、幾ら研修会や制度を充実させたとしても現状変わりないと。こういうアンケートを回を重ねるごとに、職員からの不信感は増大をしていきます。

ここで本当に真剣にですよ、職員の悩み……、今回はいろんな事情で自由記述のところは件数しか我々に示されてませんが、自由記述の中には本当に切実な内容が書かれているケースもあるのではないかなと思います。そういう声を今回表に出さないで内部で収めてしまう。最終的には人権の問題にまで触れられてくるのかなと思いますけども、そういったところに本当に目を向けて、そういうケースが今後二度と起こらないような方策を皆さん方で立てていかなければ、皆さんが安心して自信を持って仕事ができないと思うんですよね。そういったところのお考えはいかがでしょうか。お伺いをいたします。

総務課長兼DX推進担当）アンケートによらずして、私もたくさんの職員から相談を受けていることも事実でございます。職員の切実な思いを聞いて改善に至るもの、なかなか難しいものもたくさん……、それも確かに分かっています。

少しでも声を聞いて、我々も仕事環境の改善に努めていくわけなんですけれども、まずはそういった職員の声に寄り添った形で、全力を尽くして対応していきたいというふうに思っております。

以上です。

石橋委員）最後に、今回のアンケートの結果を受けて、本当に市長をはじめ執行部の皆さん方が具体的な行動を取らなければ、また心身の疲労やそういった理由で職場を去っていく職員さんが後を絶たなくなるのではないかなと。私はそこを一番心配をしています。

以上です。

櫻井委員長) ほかにご質問等はございませんか。

鈴木副委員長) アンケート表記について、Q12以降は複数回答なので、後で複数回答という文言を入れてください。

あと、先ほども各委員の皆さんから出てますように、今回アンケートを取ってしっかりした対応を取るとというのが、今後やっていく上では欠かせないと思うんですよね。アンケートの回答率もどんどんやらなければ下がってしまうし。ただ、細谷さんが受け止めることもなくて、もっと上の方もいますんでね、役職的に。

アンケートを取り始めたっていうことはもう物事が動いてるし、執行部の皆さんの覚悟がここで試されてるんですよね。職員の皆さんはみんなの背中を見ているし、我々議員のほうも同じかもしれないけども、臆することなく覚悟を決めて、しっかりと動き始めたものを止めることなく進めていっていただきたいなと思います。

私が議員活動の中でパワハラをしたかどうか、自分でも今振り返っていたんですけども、言われて当事者が分からない場合もありますからね。そういうのも含めてしっかりと、やったほうもやられたほうも意識を変えていかなきゃならない時代なんだと思います。

本当に皆さんの背中を押すのは、市長であったりいろんなトップの方でしょうけども、私たち議員もしっかりそういうのを見ていきますので、何とか勇気を持って歩み始めていただければなと思います。

これはお答え結構ですので、意見としてお願いいたします。

櫻井委員長) ほかにご質問等はございませんか。よろしいですかね。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

櫻井委員長) ないようですので、以上で本件については終結をいたします。

ここで暫時休憩いたします。10分程度といたします。