

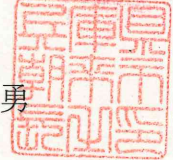
様式第2号(第3条関係)

公文書開示決定通知書

朝総第83号
令和5年11月15日

全国市民オンブズマン連絡会議
事務局長 新海 聡 様

実施機関の長
朝来市長 藤岡 勇



2023年11月6日付けの開示請求については、朝来市情報公開条例第11条第1項の規定により、次のとおり公文書の全部を開示することを決定したので通知します。

公文書の件名	議員の職員に対するハラスメント防止に関する申し入れ(令和5年10月26日朝総第73号)
公文書を開示する日時	別途調整する
公文書を開示する場所	別途調整する
開示の実施の方法	写しの手交
事務担当課等	電話 079-672-6115 内線 2214
備考	1枚

- 注1 「公文書を開示する日時」の欄に記載した日時に都合が悪い場合は、あらかじめ事務担当課等へ連絡してください。
- 2 公文書の開示を受ける際は、この通知書を提示してください。
- 3 開示の実施に当たっては、事前に、別紙開示方法等申出書(様式第10号)を提出してください。

公文書部分開示決定通知書

朝来市指令総第1号
令和5年11月15日

全国市民オンブズマン連絡会議
事務局長 新海 聡 様

実施機関の長 朝来市長 藤岡 勇



2023年11月6日付けの開示請求については、朝来市情報公開条例第11条第1項の規定により、次のとおり公文書の一部を開示することを決定したので通知します。

公文書の件名	朝来市職員ハラスメント実態調査（アンケート）集計結果
公文書を開示する日時	別途調整する
公文書を開示する場所	別途調整する
開示しない部分及び開示しないこととする理由	（開示しない部分） 「9 ハラスメントは誰からありましたか？」の結果中、議員氏名に関する記述 （開示しないこととする理由） 個人に関する情報 朝来市情報公開条例第7条1号該当
開示しない部分について、その理由が消滅する期日等	
開示の実施の方法	写しの手交
事務担当課等	電話 079-672-6115 内線 2214
備考	11枚

- 注1 「公文書を開示する日時」の欄に記載した日時に都合が悪い場合は、あらかじめ事務担当課等へ連絡してください。
- 2 「開示しない部分について、その理由が消滅する期日等」の欄は、開示請求のあった公文書の開示しない部分について、その理由が消滅する期日等をあらかじめ明示することができる場合に記載しています。
- 3 公文書の開示を受ける際は、この通知書を提示してください。
- 4 開示の実施に当たっては、事前に、別紙開示方法等申出書（様式第10号）を提出してください。

（教示）

この決定に不服がある場合には、行政不服審査法（平成26年法律第68号）の規定により、この決定があったことを知った日の翌日から起算して3箇月以内に、実施機関に対して審査請求をすることができます。

また、この決定の取消しを求める場合は、行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）の規定により、この決定があったことを知った日から6箇月以内に、朝来市（代表者は市長）を相手方として、この決定の取消しを求める訴えを提起することができます。ただし、上記の期間が経過する前に、この決定があった日の翌日から起算して1年を経過した場合は、審査請求及び取消しの訴えの提起をすることはできません。

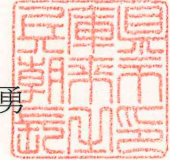
様式第2号(第3条関係)

公文書開示決定通知書

朝 総 第 8 4 号
令和5年11月15日

全国市民オンブズマン連絡会議
事務局長 新 海 聡 様

実施機関の長
朝来市長 藤 岡 勇



2023年11月6日付けの開示請求については、朝来市情報公開条例第11条第1項の規定により、次のとおり公文書の全部を開示することを決定したので通知します。

公文書の件名	朝来市職員ハラスメント実態調査（アンケート）実施要領
公文書を開示する日時	別途調整する
公文書を開示する場所	別途調整する
開示の実施の方法	写しの手交
事務担当課等	電話 079-672-6115 内線 2214
備考	6枚

- 注1 「公文書を開示する日時」の欄に記載した日時に都合が悪い場合は、あらかじめ事務担当課等へ連絡してください。
- 2 公文書の開示を受ける際は、この通知書を提示してください。
- 3 開示の実施に当たっては、事前に、別紙開示方法等申出書(様式第10号)を提出してください。

朝来市議会議長 西 本 英 輔 様

朝来市副市長 天 野 修 二

議員の職員に対するハラスメント防止に関する申し入れ

1. 経過

過日、委員会等の場において、職員への長時間にわたる拘束や強い口調での叱責などの事案が確認されたことから、議員によるハラスメントの有無を把握するため、朝来市職員ハラスメント実態調査（アンケート）を実施しました。

- 調査の範囲 議員から職員へのハラスメント
- 調査対象者 正規職員（特別職、派遣中の職員及びこども園の職員、産前産後休暇・休職及び育児休業を取得中の職員を除く）
- 調査期間 令和 5 年 10 月 5 日（木）から令和 5 年 10 月 13 日（金）まで
- 調査結果 対象者 280 人、回答者数 187 人（66.8%）
詳細は別添のとおり

2. 調査結果

本調査では、回答者の約 4 割が「議員からハラスメントを受けたことがある」又は「見たことがある」と回答していることや、その内容として「威圧的・高圧的な対応」、「大声で叱責、意に沿わない対応に恫喝」や「長時間の拘束」などの事案が確認されました。

これらは、到底看過することができない重大な事案であることから、議長に対し、下記のとおり申し入れますので適切に対応くださるよう求めます。

記

（申入事項）

- ・ 議会は市政を監視する立場から、緊張感を持った対応が求められていることは理解しているが、職員を過度に委縮させることのないよう常に冷静を保ち、威圧的・高圧的な言動や、個人を攻撃する発言等は厳に慎んでいただきたい。
- ・ 職員の通常業務や市民窓口対応に支障が生じることのないよう、面談を希望される場合はアポイントをとり、短時間の対応となるよう配慮いただくとともに、過剰な資料要求は控えていただきたい。
- ・ 委員会等での議案審査や所管事務調査は、議員が質疑を行う場であり、職員に対し議員個人の意見への同意を強要することのないよう配慮いただきたい。

以上

朝来市職員ハラスメント実態調査（アンケート）実施要領

1. 調査の目的

ハラスメントのない働きやすい職場づくりのため、職場におけるハラスメントの実態を調査・把握し対策を図るとともに、今後のハラスメント防止に役立てるため、アンケートを実施します。

2. 調査の範囲

市の業務全般における調査が望ましいが、職員間におけるハラスメントについては対応等について準備期間が不十分であるため、9月議会において一般質問があった「議員からのハラスメント事案」に絞ったアンケートとします。

3. 調査対象者

正規職員（2. 調査の範囲を勘案し、特別職、派遣中の職員及びこども園の職員、産前産後休暇・療養休暇・休職及び育児休業を取得中の職員を除きます。）

4. 調査時期

令和5年10月中旬までに実施します。

5. 調査方法

LoGo フォームを活用します。

6. その他

アンケートは、記名・無記名のどちらでも可とします。また、質問内容により個人名の記載を可とする場合があります。

【ハラスメントに関するアンケート】

問1 回答者について

氏名 _____ (未記入可)
性別 男性 女性 記入しない
職名 部長・次長級 課長・副課長級 課長補佐・係長級
上席主査～主事級
年代 10代・20代 30代・40代 50代・60代

問2 あなたは朝来市議会議員からハラスメントを受けたことがありますか？

ある ない

問3 あなたは朝来市職員が、朝来市議会議員からハラスメントを受けているのを見たことがありますか？

ある ない

問4 どのようなハラスメント行為がありましたか？（複数回答可）

- 【パワハラ】 ささいなミスを大声で叱責、必要以上に長時間の叱責、意に沿わない対応に恫喝（精神的な攻撃）
- 【パワハラ】 物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等（身体的な攻撃）
- 【パワハラ】 威圧的・高圧的な発言/理不尽な罵倒
- 【パワハラ】 人格を否定する発言/個人を攻撃する発言
- 【パワハラ】 理不尽な要求
- 【パワハラ】 急な聞き取りの変更・延期
- 【パワハラ】 長時間拘束される
- 【パワハラ】 過剰な資料要求
- 【パワハラ】 挨拶しても無視される等（人間関係からの切り離し）
- 【パワハラ】 事実無根の発言をされる
- 【パワハラ】 セクハラ以外のプライベートの話を聞かれる/される
- 【パワハラ】 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる（個の侵害）
- 【パワハラ】 容姿についての発言
- 【パワハラ】 執務室への無断の立入り
- 【パワハラ】 酒席への強要
- 【パワハラ】 機関誌の勧誘/購読の強要
- 【セクハラ】 彼氏又は彼女がいるのかと聞かれる、早く結婚しろと言われる等により苦痛を感じる等（発言）
- 【セクハラ】 身体を触られる（身体の接触）
- 【セクハラ】 プライベートの話を職場等で大きな声で話をされることにより、苦痛を感じる（発言）

- 【セクハラ】性的な言葉を言われる、周囲で性的なことを話している（発言）
- 【セクハラ】プライベートの話を執拗に聞かれることにより、苦痛を感じる（強要）
- 【セクハラ】執拗に二人きりの食事等に誘われたり、交際を求められたり等により、苦痛を感じる等（強要）
- 【セクハラ】飲み会で隣に座らされたり、デュエットを強要されたりする等により、苦痛を感じる等（強要）
- 【セクハラ】子供の有無に関する発言
- 【マタハラ】妊娠中や産（育）休明けに心ない言葉を言われる
- （その他） _____

問5 ハラスメントの認識ではなく、「不快に感じたもの」としてはどのようなものがありましたか？（複数回答可）

- 【パワハラ】ささいなミスを大声で叱責、必要以上に長時間の叱責、意に沿わない対応に恫喝（精神的な攻撃）
- 【パワハラ】物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等（身体的な攻撃）
- 【パワハラ】威圧的・高圧的な発言/理不尽な罵倒
- 【パワハラ】人格を否定する発言/個人を攻撃する発言
- 【パワハラ】理不尽な要求
- 【パワハラ】急な聞き取りの変更・延期
- 【パワハラ】長時間拘束される
- 【パワハラ】過剰な資料要求
- 【パワハラ】挨拶しても無視される等（人間関係からの切り離し）
- 【パワハラ】事実無根の発言をされる
- 【パワハラ】セクハラ以外のプライベートの話を聞かれる/される
- 【パワハラ】個人所有のスマホを勝手にのぞかれる（個の侵害）
- 【パワハラ】容姿についての発言
- 【パワハラ】執務室への無断の立入り
- 【パワハラ】酒席への強要
- 【パワハラ】機関誌の勧誘/購読の強要
- 【セクハラ】彼氏又は彼女がいるのかと聞かれる、早く結婚しろと言われる等により苦痛を感じる等（発言）
- 【セクハラ】身体を触られる（身体の接触）
- 【セクハラ】プライベートの話を職場等で大きな声で話をされることにより、苦痛を感じる（発言）
- 【セクハラ】性的な言葉を言われる、周囲で性的なことを話している（発言）
- 【セクハラ】プライベートの話を執拗に聞かれることにより、苦痛を感じる（強要）
- 【セクハラ】執拗に二人きりの食事等に誘われたり、交際を求められたり等により、苦痛を感じる等（強要）
- 【セクハラ】飲み会で隣に座らされたり、デュエットを強要されたりする等により、苦痛

を感じる等（強要）

【セクハラ】子供の有無に関する発言

【マタハラ】妊娠中や産（育）休明けに心ない言葉を言われる

（その他） _____

問6 ハラスメントは誰からありましたか？（氏名を記入する場合は下線部に記載）

氏名記入欄 _____

問7 ハラスメントを受けた、ハラスメントを見たことでどのように感じましたか？

（複数回答可）

とても気分が落ち込んだ

仕事に行きたくない

退職したい

管理職になりたくない

降任、降格を希望したい

特に何も感じない

（その他） _____

問8 ハラスメントがあった際、誰かに相談しましたか？（複数回答可）

誰にも相談しなかった

上司（同所属）

上司（別所属）

親しい同僚（同所属）

親しい同僚（別所属）

家族

人事担当課（総務課）

職員以外の友人

相談を受ける側だった

（その他） _____

問9 ハラスメントがあった際、どのような対応をしましたか？（複数回答可）

相手にはっきり嫌だと伝えた

それとなく嫌だということを相手にわからせようとした

「やめないと他の人に話す」など、何らかの行動をとると伝えた

やんわりと断った

何もしなかった（我慢した、嫌だけれども言えなかった）

ハラスメントは日常なのだと納得するようにした

無視した、逃げた

上司に相談した

相談窓口相談した
男性職員で対応するようにした
別の職員で対応するようにした
課内で共有した
同僚と共有した
医療機関を受診した
(その他) _____

問10 ハラスメントがあった際、何もしなかったのはなぜですか？（複数回答可）

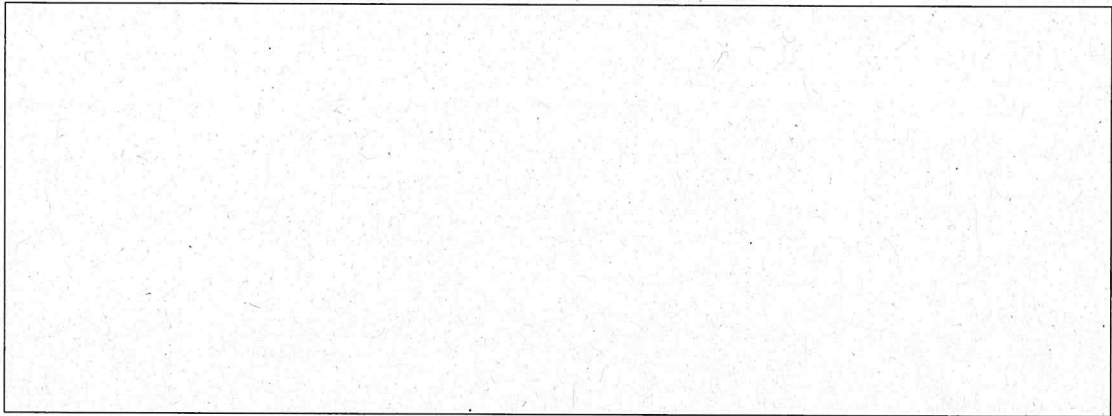
相談しても解決しないと思ったから
改善の余地がないと思ったから
業務に支障がでると思ったから
我慢した方がいいと思ったから
職場での立場が悪くなりそうだから
相談窓口を知らなかった
相談する体制がないから
被害者が守られる体制がないから
仕返しや嫌がらせをされると思ったから
上司に迷惑が掛かると思ったから
上司の判断
当事者ではないから
当時はハラスメントと認識していなかった
上司に相談したが取り合ってもらえなかった
上司が我慢していたから
被害者を傷つけると思ったから
ハラスメントには当たらないと思ったから
職務上知りえた情報だから
(その他) _____

問11 ハラスメント防止のために望むことはなんですか？（複数回答可）

十分な調査、処分の厳格化
議員名の公表
意識改革、意識啓発、教育の実施
議会事務局での一次対応/議会運営事務の見直し
相談しやすい窓口の設置
ハラスメントに対処する体制づくり
庁舎内での機関誌販売の禁止
録音機の使用
被害者が守られる体制づくり

議員と職員用のオープンスペースの設置
ハラスメントに対応する附属機関等の設置
弁護士等第三者の関与
法律知識の普及啓発
効率的な聞き取りの実施
期待できない
(その他) _____

問 12 その他自由記載



朝来市職員ハラスメント実態調査（アンケート）集計結果

アンケート実施期間

令和5年10月5日（木）から令和5年10月13日（金）まで

アンケート対象者数 280

正規職員（特別職、派遣中の職員及びこども園職員、産前産後休暇・休職及び育児休業を取得中の職員を除く）

アンケート回答数 187 (66.8%)

1 性別

選択肢	回答数	回答率
男性	119	64%
女性	58	31%
回答しない	10	5%

2 職名

選択肢	回答数	回答率
部長・次長級	14	7%
課長・副課長級	47	25%
課長補佐・係長級	50	27%
上席主査～主事級	76	41%

3 年代

選択肢	回答数	回答率
50代・60代	70	37%
30代・40代	88	47%
10代・20代	29	16%

4 あなたは朝来市議会議員からハラスメントを受けたことがありますか？

(性別)

選択肢	回答数			計	回答率
	男性	女性	回答しない		
ある	37	7	1	45	24%
ない	82	51	9	142	76%

※男女別のあると答えた割合 男性(119人中)：31% 女性(58人中)：12%

(職名別)

選択肢	回答数				計	回答率
	部長・次長級	課長・副課長級	課長補佐・係長級	上席主査～主事級		
ある	7	16	14	8	45	24%
ない	7	31	36	68	142	76%

※職名別のあると答えた割合

部長・次長級(14人中)：50% 課長・副課長級(47人中)：34%

課長補佐・係長級(50人中)：28% 上席主査～主事級(76人中)：11%

5 あなたは朝来市職員が、朝来市議会議員からハラスメントを受けているのを見たことがありますか？

(性別)

選択肢	回答数			計	回答率
	男性	女性	回答しない		
ある	53	17	1	71	38%
ない	66	41	9	116	62%

※男女別のあると答えた割合 男性(119人中)：45% 女性(58人中)：29%

(職名別)

選択肢	回答数				計	回答率
	部長・次長級	課長・副課長級	課長補佐・係長級	上席主査～主事級		
ある	9	22	25	15	71	38%
ない	5	25	25	61	116	62%

※職名別のあると答えた割合

部長・次長級(14人中)：64% 課長・副課長級(47人中)：47%

課長補佐・係長級(50人中)：50% 上席主査～主事級(76人中)：20%

(クロス集計)

4 あなたは朝来市議会議員からハラスメントを受けたことがありますか？

5 あなたは朝来市職員が、朝来市議会議員からハラスメントを受けているのを見たことがありますか？

選択肢		見たことがあるか		計
		ある	ない	
受けたこと があるか	ある	40	5	45
	ない	31	111	142
計		71	116	187

※受けたこと、見たことのいずれかに「ある」と答えた数及び割合：76 (41%)

性別

受けたこと	見たこと	男性	女性	回答しない	計
ある	ある	32	7	1	40
ある	ない	5	0	0	5
ない	ある	21	10	0	31
ない	ない	61	41	9	111
計		119	58	10	187

※男女別のいずれかが「ある」と答えた割合

男性 (119人中 58) : 49% 女性 (58人中 17) : 29%

職名

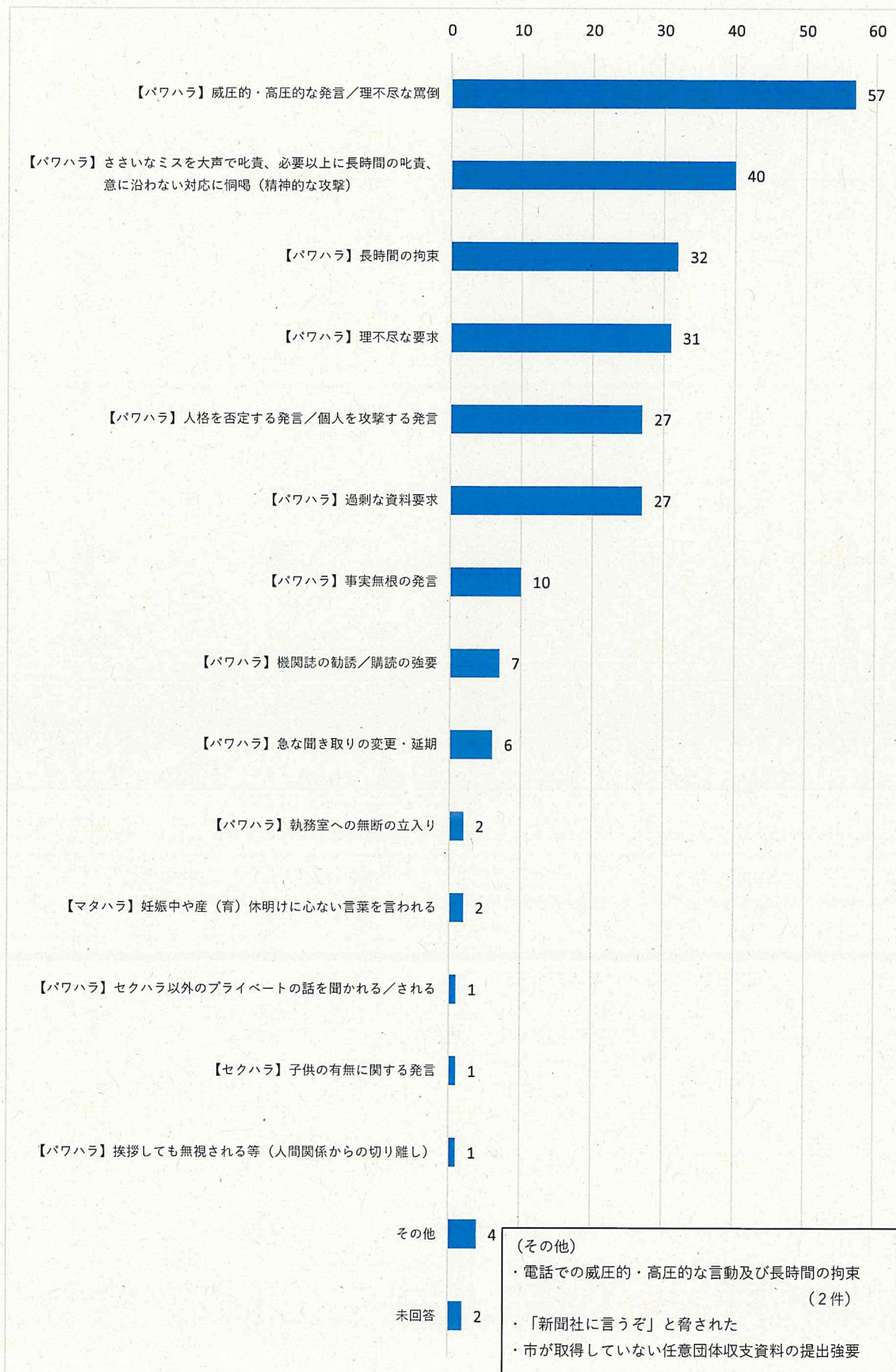
受けたこと	見たこと	部長・次長級	課長・副課長級	課長補佐・係長級	上席主査～主事級	計
ある	ある	7	16	13	4	40
ある	ない	0	0	1	4	5
ない	ある	2	6	12	11	31
ない	ない	5	25	24	57	111
計		14	47	50	76	187

※職名別のいずれかが「ある」と答えた割合

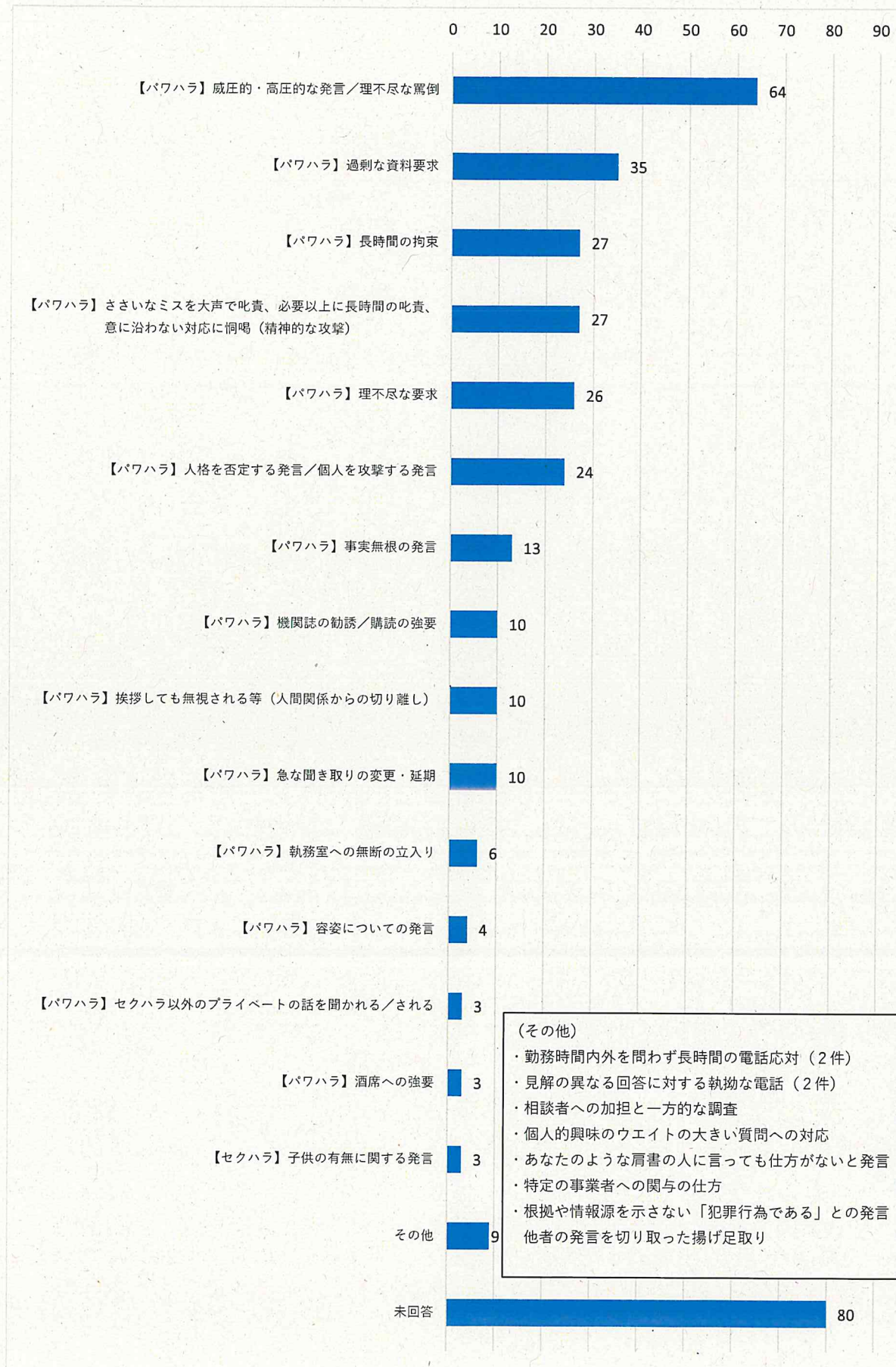
部長・次長級 (14人中 9) : 64% 課長・副課長級 (47人中 22) : 47%

課長補佐・係長級 (50人中 26) : 52% 上席主査～主事級 (76人中 19) : 25%

6 どのようなハラスメントがありましたか？（4、5のいずれかに「ある」と回答した者のみ） 回答対象者：76人

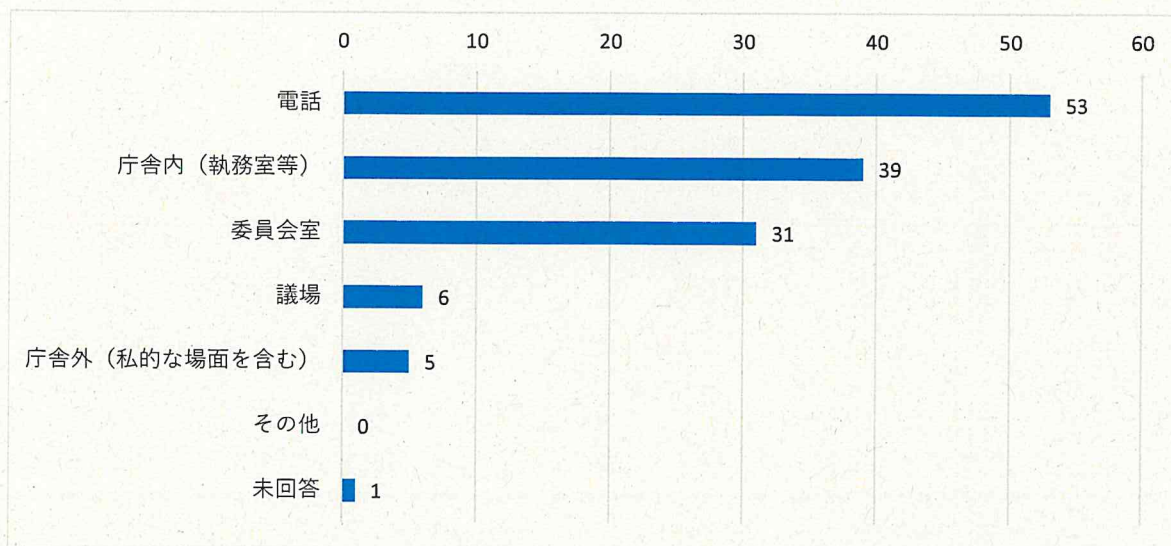


7 ハラスメントの認識ではなく、「不快に感じたもの」としてはどのようなものがありましたか？



8 ハラスメントはどこでありましたか？

(4, 5のいずれかに「ある」と回答した者のみ) 回答対象者：76人



9 ハラスメントは誰からありましたか？ (自由記述)

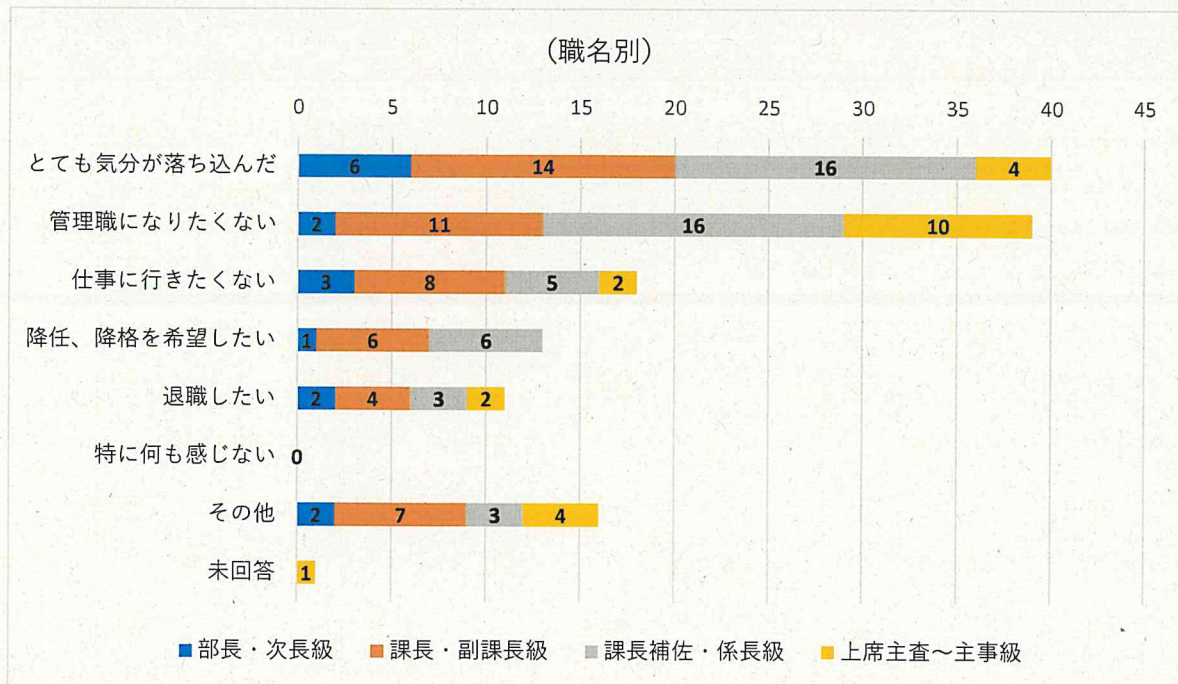
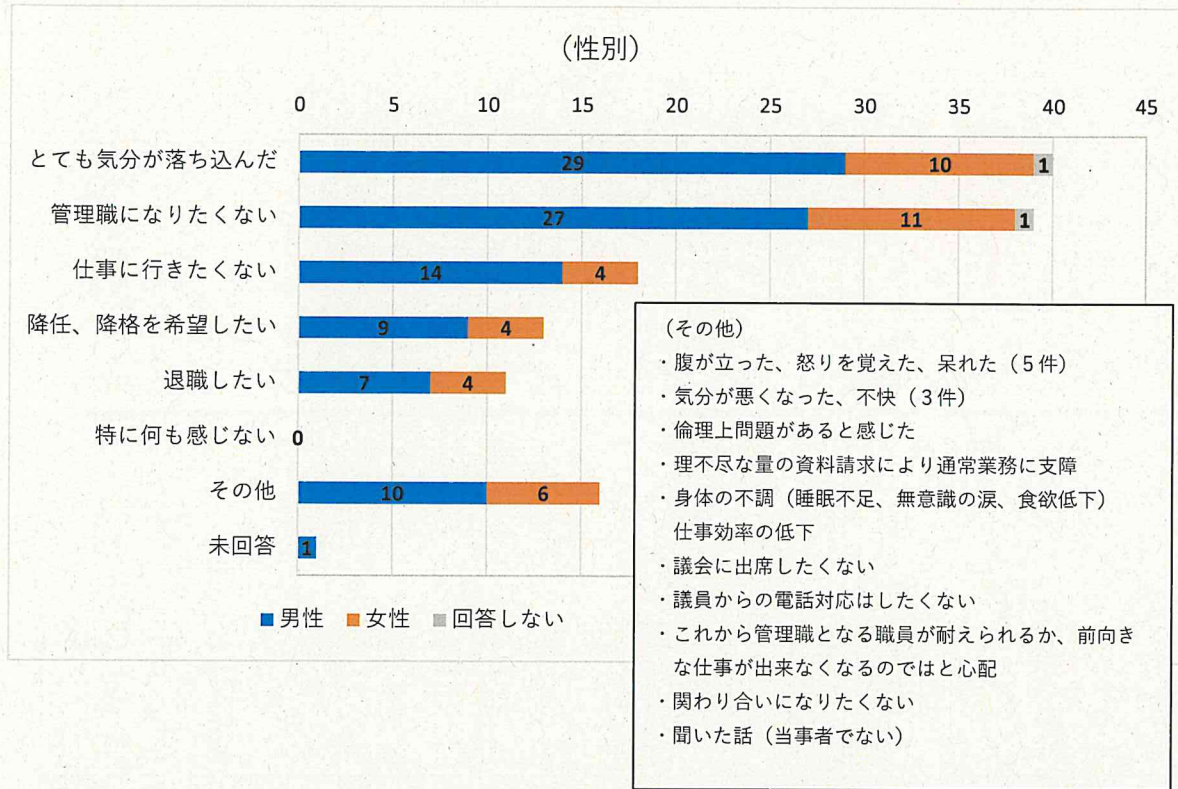
(4, 5のいずれかに「ある」と回答した者のみ) 回答対象者：76人

記述内容	回答数
● 議員	32
● 議員	8
● 議員	5
● 議員	4
● 議員	1
● 議員	1
● 議員	1
● 議員	1
その他	5
未記入	39

元議員 (3)、● (1)、現議員・元議員 (1)

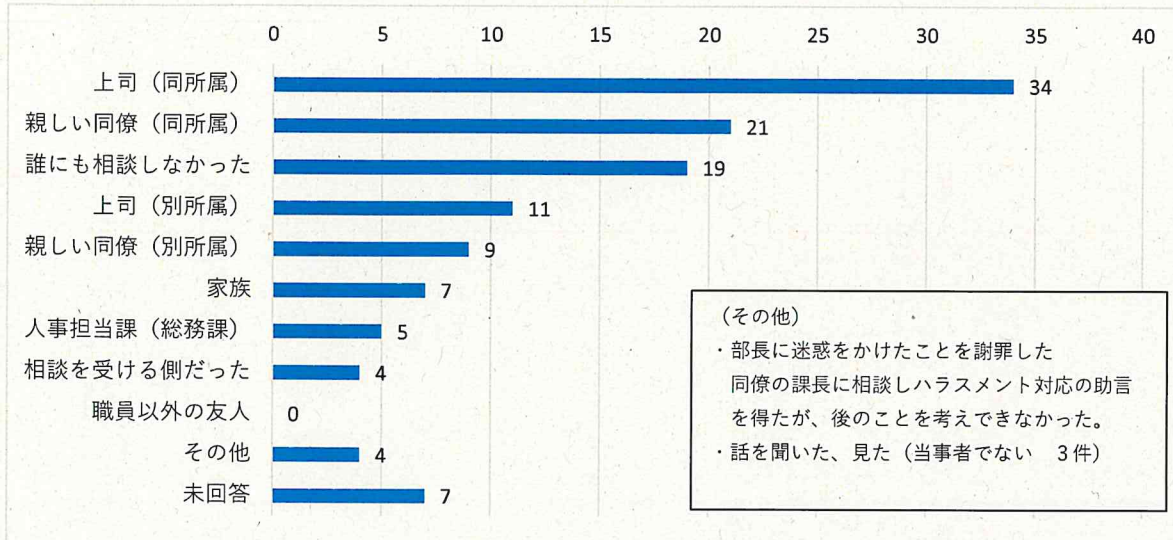
10 ハラスメントを受けた、ハラスメントを見たことでどのように感じましたか？

(4, 5のいずれかに「ある」と回答した者のみ) 回答対象者：76人



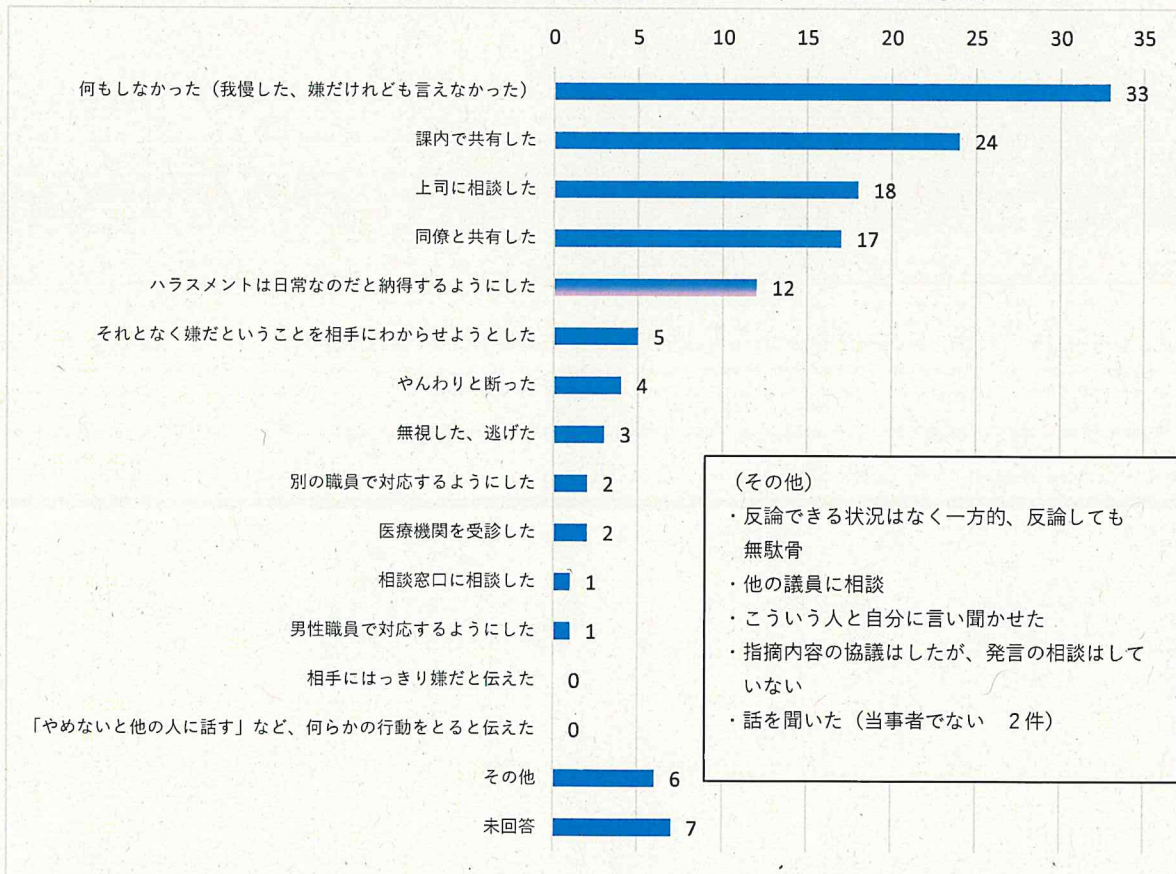
1 1 ハラスメントがあった際、誰かに相談しましたか？

(4, 5のいずれかに「ある」と回答した者のみ) 回答対象者：76人



1 2 ハラスメントがあった際、どのような対応をしましたか？

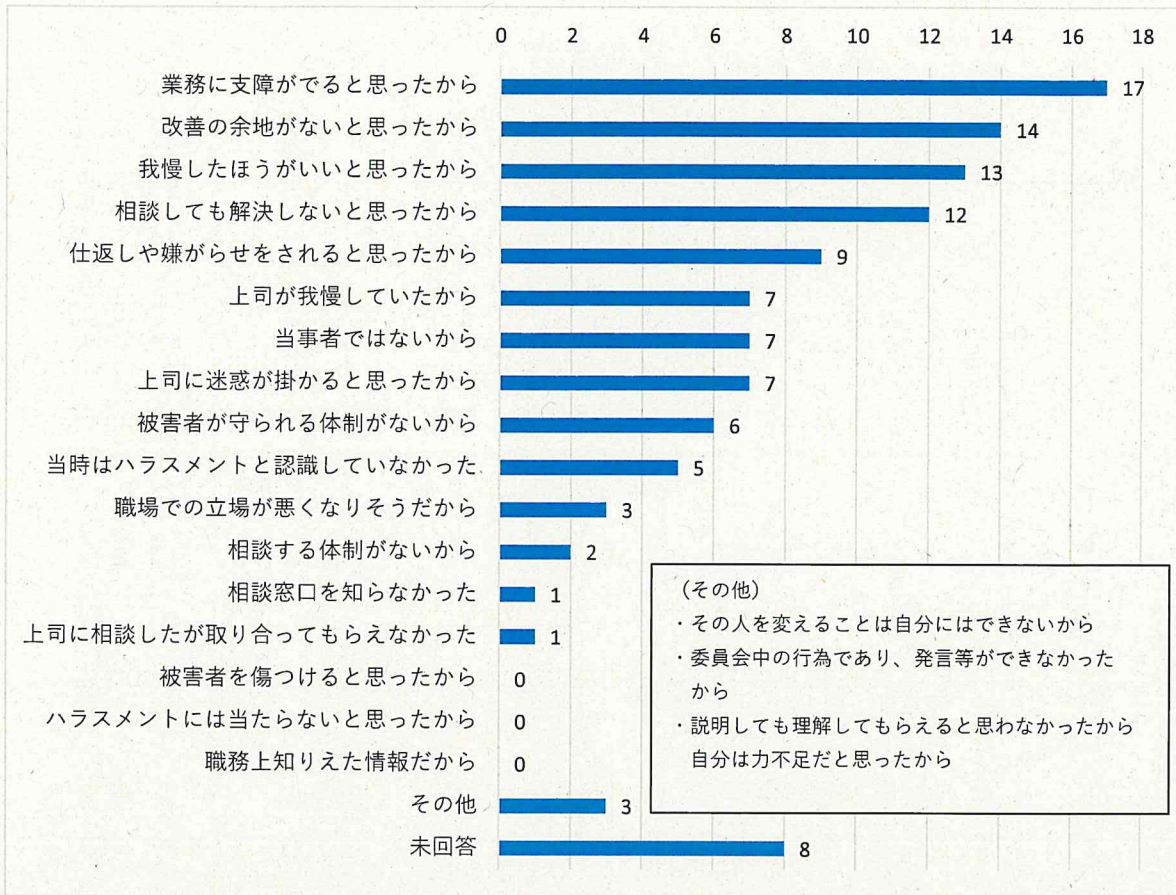
(4, 5のいずれかに「ある」と回答した者のみ) 回答対象者：76人



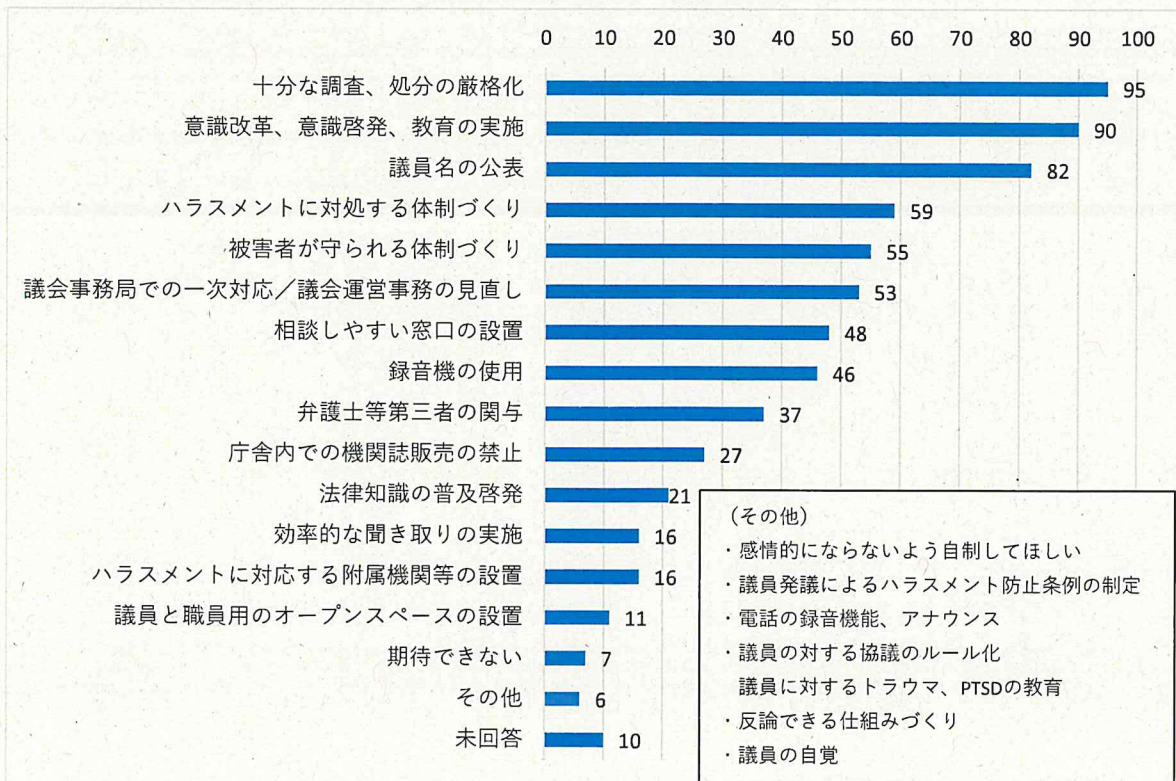
1 3 ハラスメントがあった際、何もしなかったのはなぜですか？

(1 2に「何もしなかった」「日常と納得した」「無視した」と回答した者)

回答対象者：48人



1 4 ハラスメント防止のために望むことはなんですか？



自由記載（主なもの）

記載内容
<p>しない、させないために、誰もがハラスメントについて正しく理解することは基本的に重要なことではないかと思う。</p>
<p>無意識、無認識で行われるものが一番たちが悪く、改善が難しいと感じる。</p>
<p>威圧的・高圧的な発言や理不尽な要求に対する説明や対応は、なすべき仕事なのか否か？</p>
<p>議員から職員への窓口での事務事業内容等に関する聞き取りについて、事前に議会事務局を通したアポイントを行うよう強く要望します。</p>
<p>また、議員が聞き取りで知りえた情報を議会答弁に活用するまでに個人SNSへの発出がされていることが散見され、嫌悪感を感じます。</p>
<p>近年、各議員からの要求がエスカレートし、事業の内容や対応に過度に介入してくる場合がある。既存事業や新規事業について、否定的発言が多く若手職員は委縮し、新しいことへのチャレンジが出来なくなっているように感じる。</p>
<p>正しい事を言っておられても、攻撃的な言葉遣い、言い回しにより相手を傷つける事は多々あり、受ける側がそれを威圧と感じればパワハラです。</p>
<p>課内で共有している情報でお答えしたところ、議員の想定していた答えではなく、「裁判したら負ける。負けたらあなたが責任をとってくださいよ。」などと言われた。裁判を持ち出してまで自身の思う答えを導こうとするのは、恫喝であり倫理上問題があると思います。</p>
<p>執務スペースに立ち入られる議員がおられますが、個人情報や機密情報の保護の観点から望ましくないと考えます。</p>
<p>委員会での質疑の中に私的な内容が含まれていることがあり、議会事務局が指導をするなどの対応をお願いしたい。</p>
<p>その当時を思い出し脈拍があがり涙が出ます。</p>
<p>市民を守る唯一の砦として法的手段を経ておこなった業務に対し罵倒されました。</p>
<p>私自身のトラウマとなり今後はPTSDとなって現れると思います。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・「早く結婚しないと子供を産めなくなる」と言われた。 ・「お前はバカか」などと電話で言われた職員がいるというのを聞いた。 ・女性管理職研修では、「議会对応が苦痛なので、管理職になりたくない」という意見が出ていた。
<ul style="list-style-type: none"> ○自身の考え方一方的に押し付け、少しでも異なる意見を述べると徹底的に追及する姿勢が相当圧力になっていると感じている。 ○「高い倫理感を持っていない。」と人格を否定するような発言があった。 ○委員会中、突然激高する場面が幾度もあり委員会に出席したくない。 電話対応においても怯えているような感じを受ける職員もいる。 ○電話で、「こっちは公務員を監視する立場にあるんや。お前の立場を言え。正職か会計年度か。こっちもお前たちを指導せなあかんから忙しいんや。」と言われ、上司に助けを求めた。
<ul style="list-style-type: none"> ・長時間の電話での拘束、電話での事実無根の取り違えた発言、「100条委員会にかけられるぞ」と発言、電波の悪いところから延々電話をかけてきて事実を取り違える、市民の声と叫んで無理難題を押し付けてくる ・こちらの言うことを聞き入れてくれない、否定する

議員が、職員に対して何を言っても良いことにはならない。

ここまで言われて耐える事しか出来ないのは、おかしいし了承できない。

あの口調、決めつけの言い方は、正直、しんどいです。

ハラスメントは、加害側と被害側の価値観や感じ方の違いから生じるものと理解しています。

一般的、常識的にでの評価が難しく、完全に無くすことは非常に困難であると思います。

平素から、議員の発言や行動の中でハラスメントになる可能性の高い事案を、議員、市職員双方にあらかじめ明らかにしておくことで、多少の予防にはなると考えます。

抵抗できない優越的な関係を背景に精神的、身体的苦痛を与えるパワハラ行為等は許されないことだと思う。本来対等であるべき議会と執行機関の関係を逸脱した行為で、職員は萎縮し、精神的な苦痛を受けると考える。

議員からの要求や書類提出の準備等で時間が割かれ、少なからず市民サービスの提供に支障が生じている事実は否めないと感じます。同世代の職員の中には「これ以上、上の役職に就きたくない。」といった声もあります。

ハラスメントは相互の言動に対する認識の違いに基づくものではあるかもしれないが、場面や状況の中で本人や周囲が不適切と感じているならば、言動をとる者側の改善が必要と考える。

長時間にわたり拘束され、大声で叱責される。電話で延々と非難されるなどの行為を見た。また、不適切な発言をされたり、意見を聞き入れようとしないなどの行為もありました。このようなことが続くと、今後、管理職として議会对応ができるのか不安になります。降格も検討したいと思っています。