

## 令和5年8月渋川市議会議長記者会見

- ・日時 令和5年8月17日  
午後3時
- ・場所 市役所本庁舎3階  
応接室

1 令和5年第2回臨時会の議決結果をお知らせします (資料1)

2 議会放映システムの迅速化について

3 ハラスメントの調査結果について (資料2)



## 令和5年第2回臨時会議決一覧表

## ◎議員提出議案

議案番号等	件名	提出年月日	議決年月日	議決の結果
議員提出議案 第4号	市の保有する個人情報漏えいの調査に関する決議	5.8.10	5.8.10	否決 多数決



## 地方自治法（抄）

### 第百一条

普通地方公共団体の議会は、普通地方公共団体の長がこれを招集する。

- ② 議長は、議会運営委員会の議決を経て、当該普通地方公共団体の長に対し、会議に付議すべき事件を示して臨時会の招集を請求することができる。
- ③ 議員の定数の四分の一以上の者は、当該普通地方公共団体の長に対し、会議に付議すべき事件を示して臨時会の招集を請求することができる。
- ④ 前二項の規定による請求があつたときは、当該普通地方公共団体の長は、請求のあつた日から二十日以内に臨時会を招集しなければならない。
- ⑤ 第二項の規定による請求のあつた日から二十日以内に当該普通地方公共団体の長が臨時会を招集しないときは、第一項の規定にかかわらず、議長は、臨時会を招集することができる。
- ⑥ 第三項の規定による請求のあつた日から二十日以内に当該普通地方公共団体の長が臨時会を招集しないときは、第一項の規定にかかわらず、議長は、第三項の規定による請求をした者の申出に基づき、当該申出のあつた日から、都道府県及び市にあつては十日以内、町村にあつては六日以内に臨時会を招集しなければならない。
- ⑦ 招集は、開会の日前、都道府県及び市にあつては七日、町村にあつては三日までにこれを告示しなければならない。ただし、緊急を要する場合は、この限りでない。
- ⑧ 前項の規定による招集の告示をした後に当該招集に係る開会の日に会議を開くことが災害その他やむを得ない事由により困難であると認めるときは、当該告示をした者は、当該招集に係る開会の日の変更をすることができる。この場合においては、変更後の開会の日及び変更の理由を告示しなければならない。



令和5年8月4日

渋川市議会議員 各位

渋川市議会議長 安カ川信之  
(公印省略)

職員に対するハラスメントの実態調査結果について（お知らせ）

職員に対するハラスメントの実態調査については、令和5年6月19日開催の代表者会議において、市議会としての意見をとりまとめ、当局あてに要望書として提出したところです。

本日、当局から回答として、下記の資料が議長あてに送付されました。

当該資料をそれぞれの会派控え室に配付いたしましたので、お知らせします。

なお、本資料は現時点（8月4日）では未公表資料であるため、取り扱いには十分御注意願います。

記

1 文書名

- ① 「ハラスメント」に係る職員アンケート調査結果概要について
- ② 「ハラスメント」に係る職員アンケート調査集計結果

以上





# 「ハラスメント」に係る職員アンケート調査結果概要 について

## 1 調査実施に至った経緯及び目的

近年職場におけるハラスメントに関する問題が取り上げられる事が多くなり、ハラスメントのない社会の実現に向け、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法（令和2年6月1日施行）が改正され、パワーハラスメント防止対策の法制化、セクシャルハラスメント等の防止対策が強化されました。

渋川市においても、威圧感やプレッシャーを受けている事案が報告されており、過日開催された令和5年6月定例会の一般質問においても市議からハラスメントの実態調査に係る質問がなされ、市では早急に調査を行う旨を答弁しました。

その後、市議会からも議員に限定せず、職員が感じているハラスメントを広く調査するよう要請がありました。

これを受け、市では、市議、特別職を含む職員、市民等からの3つのカテゴリーに分け、「ハラスメント」に係る職員アンケート調査を実施しました。

アンケート調査結果から実態を把握し、今後、ハラスメント防止に関する取組に活用し、意識改革などを含め、より働きやすい職場、風通しのよい職場づくりを目指すものです。

## 2 対象職員数及び回答者数

- (1) 対象職員数：733人（正職員、再任用職員）  
※育児休業者、病気休職者等を除く
- (2) 回答者数：576人
- (3) 回答率：78.6%

## 3 実施期間 令和5年7月3日(月)～7月12日(水)

## 4 実施方法

庁内イントラネットのアンケート機能を利用し、回答者が特定されない方法で調査を実施。

## 5 アンケート調査結果概要（詳細は、別紙調査集計結果のとおり）

### (1) 市議会議員からのハラスメント

市議会議員からハラスメントを受けたことがあると答えた職員は、回答者全体（576人）の9.7%に当たる56人であった。

### 【ハラスメントを誰から受けたかに対する回答の市議会議員現職・元職別百分比】

- (ア) 現市議会議員から 76.9%（延べ65人中50人）
- (イ) 元市議会議員から 23.1%（延べ65人中15人）

【職位別のハラスメントを受けたことがあると答えた職員の割合】

(ア) 部長・参事・課長級の職員	10.8% (65人中7人)
(イ) 課長補佐・統括主幹級の職員	17.0% (100人中17人)
(ウ) 主幹・主査級の職員	10.8% (185人中20人)
(エ) 主任・主事級の職員	4.7% (190人中9人)
(オ) 再任用職員	8.3% (36人中3人)

主幹・主査級の職員及びそれより上位の級の職員は、10%を超え高い傾向にあり、係長以上となる統括主幹以上の職員では、14.5% (165人中24人) になり、係長以上の職員の約7人に1人がハラスメントを受けていることになる。

市議会議員に対応している職は、係長以上の職の職員が多く、その中でも実務的なやり取りが求められる課長補佐・統括主幹級が最も高い数値となったものと思われる。

全体数値の比較では、職員数の規模が異なることから単純比較はできないものの、本年6月に市議会ハラスメント防止条例を可決した千葉県柏市議会が行ったハラスメント調査において市議会議員からハラスメントを受けたことがあると答えた職員の割合である8.6% (157人/1,827人) を上回っている。

【ハラスメントの内訳】 ○は、主なハラスメント行為の概要

(ア) パワー・ハラスメント	8.9% (576人中51人)	
○理不尽な要求	○威圧的な発言	○意に沿わない対応への恫喝
(イ) セクシュアル・ハラスメント	0.9% (576人中5人)	
○酒席での酌の強要	○体を密着される・抱きつかれる	
(ウ) ジェンダー・ハラスメント	0.3% (576人中2人)	
○性別による仕事での差別		
(エ) モラル・ハラスメント	1.7% (576人中10人)	
○執務スペースへの無断立ち入り		
(オ) 出産・育児・介護に係るハラスメント	0.2% (576人中1人)	
○結婚・出産に関する無神経な発言		

(2) 市職員からのハラスメント

特別職を含む市職員からハラスメントを受けたことがあると答えた職員は、回答者全体 (576人) の28.6%に当たる165人であった。

【ハラスメントを誰から受けたかに対する回答の職位別百分比】

(ア) 特別職から	15.5% (延べ232人中36人)
(イ) 部長級から	15.9% (延べ232人中37人)
(ウ) 参事・課長級から	23.3% (延べ232人中54人)
(エ) 課長補佐・統括主幹級から	21.6% (延べ232人中50人)
(オ) 主幹級以下職員から	19.0% (延べ232人中44人)
(カ) 再任用職員から	4.7% (延べ232人中11人)

【職位別のハラスメントを受けたことがあると答えた職員の割合】

(ア) 部長・参事・課長級の職員	29.2% (65人中19人)
(イ) 課長補佐・統括主幹級の職員	37.0% (100人中37人)
(ウ) 主幹・主査級の職員	29.2% (185人中54人)
(エ) 主任・主事級の職員	23.7% (190人中45人)
(オ) 再任用職員	27.8% (36人中10人)

市議会議員の調査結果と同様に主幹・主査級の職員及びそれより上位の級の職員の率が高い傾向となっているが、突出して低い値を示している職位の級はない。

特に係長クラスである課長補佐・統括主幹級の職員が高く、3人に1人以上の職員がハラスメントを受けている。上位職から指示される検討事案や緊急事案等を直接、具体的に係員に指示する「板挟み」的な立場として、当該指示に対してハラスメントを感じている職員が多いのではないかとと思われる。

【参考比較】

令和2年度厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」

(調査対象：全国20～64歳の男女労働者 8,000人)

- ・過去3年間にパワハラを受けたと回答した者の割合 31.4%
- ・過去3年間にセクハラを受けたと回答した者の割合 10.2%

平成28年度自治労「第2回パワー・ハラスメント実態調査」

(調査対象：全国の地方公務員 約2万人)

- ・過去3年間にパワハラを受けたと回答した者割合 20.7%
- ・過去3年間より前を含めパワハラを受けたと回答した者の割合 31.6%

本市における特別職を含む市職員からのハラスメントでは、パワハラを受けたことがある職員が25.3%、セクハラを受けたことのある職員が2.6%であり、過去3年間のハラスメントに限定している「職場のハラスメントに関する実態調査」に比べても低い値であり、同じ公務員を対象としている「第2回パワー・ハラスメント実態調査」に比べても低い値となっている。

【ハラスメントの内訳】 ○は、主なハラスメント行為の概要

(ア) パワー・ハラスメント	25.3% (576人中146人)
○過度・理不尽な命令・指示	○乱暴な言動・対応
(イ) セクシュアル・ハラスメント	2.6% (576人中15人)
○体を触られる	○プライベートな話しをされる
(ウ) ジェンダー・ハラスメント	1.6% (576人中9人)
○性別による仕事での差別	
(エ) モラル・ハラスメント	8.2% (576人中47人)
○陰口・悪口を言う	○無視される
(オ) 出産・育児・介護に係るハラスメント	1.7% (576人中10人)
○結婚・出産に関する無神経な発言	

### (3) 市民等からのハラスメント

業務に係る団体の役員等を含む市民からハラスメントを受けたことがあると答えた職員は、回答者全体（576人）の43.2%に当たる249人で、市議会議員からハラスメントを受けたことのある職員（9.7%、56人）、特別職を含む市職員からハラスメントを受けたことのある職員（28.6人、165人）の数と比較し、ハラスメントを受けたことのある職員数が最も多いという結果になった。

#### 【職位別のハラスメントを受けたことがあると答えた職員の割合】

(ア) 部長・参事・課長級の職員	38.5% (65人中25人)
(イ) 課長補佐・統括主幹級の職員	55.0% (100人中55人)
(ウ) 主幹・主査級の職員	43.2% (185人中80人)
(エ) 主任・主事級の職員	40.5% (190人中77人)
(オ) 再任用職員	33.3% (36人中12人)

実際に窓口や電話での対応を担う主任・主事級から課長補佐・統括主幹級の職員の率が高い。特に課長補佐・統括主幹級の職員については、半数以上の職員がハラスメントを受けたことがあるという結果となった。

課長補佐・統括主幹級の職員は、問題を抱える案件についての対応窓口職員となっていたり、日常の窓口・電話対応時におけるトラブルの対応における第一次の責任者の立場であることから、日常的に窓口・電話対応を主力として担う主任・主事級、主幹・主査級の職員より高い率になったのではないかと思われる。

#### 【参考比較】

令和2年度厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」

（調査対象：全国20～64歳の男女労働者 8,000人）

- ・過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者の割合  
15.0%

令和2年度自治労「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」

（調査対象：全国の地方公務員 約2万人）

- ・過去3年間に迷惑行為、悪質クレームを受けたと回答した者の割合  
46.0%

令和3年度国家公務員労組連「カスタマーハラスメント実態調査」

- ・過去にカスタマーハラスメントを受けた回答した者の割合 60.3%

（※報道記事より）

公務員を対象としていない「職場のハラスメントに関する実態調査」と比較すると本市の43.2%という数値は、同実態調査が過去3年間に限定した調査であることを差し引いたとしても大幅に高い数値と言えるが、地方公務員を対象とした「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」（過去3年間限定）や国家公務員を対象とした「カスタマーハラスメント実態調査」と比較すると低い数値となっている。

【ハラスメントの内訳】 ○は、主なハラスメント行為の概要

- (ア) カスタマー・ハラスメント 39.8% (576人中229人)
  - 窓口や電話対応時の高圧的な言動
  - 聞くに堪えない暴言
  - 市長や議員の介入をほのめかしての無理な要求
- (イ) セクシュアル・ハラスメント 2.4% (576人中14人)
  - 性的な発言
  - 容姿や体型等を揶揄・侮辱する発言
- (ウ) ジェンダー・ハラスメント 0.9% (576人中5人)
  - 性別や年齢による差別的発言・女性蔑視発言
- (エ) モラル・ハラスメント 6.6% (576人中38人)
  - プライベートなど個人的な内容に踏み込んだ発言
- (オ) 出産・育児・介護に係るハラスメント 0.5% (576人中3人)

## 6 ハラスメント防止のため望むこと

### (1) 市議会議員からハラスメント防止のため望むこと

- (ア) 議員の意識改革、意識啓発、教育の実施 (329件、36.4%)
- (イ) 十分な調査、処分規定などのルール化 (204件、22.6%)
- (ウ) ハラスメントに対処する体制づくり (177件、19.6%)
- (エ) 相談しやすい窓口の設置 (126件、13.9%)

### (2) 職員間のハラスメント防止のため望むこと

- (ア) 風通しのよい職場づくり (264件、30.7%)
- (イ) 管理職研修の実施 (183件、21.3%)
- (ウ) より相談しやすい窓口の設置 (167件、19.4%)
- (エ) 職員研修の実施 (119件、13.9%)

### (3) 市民等からのハラスメント防止のため望むこと

- (ア) 対応策などの情報共有 (286件、32.5%)
- (イ) ハラスメントに対処する体制づくり (278件、31.6%)
- (ウ) より相談しやすい窓口の設置 (129件、14.7%)
- (エ) 研修の実施 (87件、9.9%)

## 7 アンケート調査結果への対応等

市職員に対しては、「渋川市職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」が、整備されていることから内容を確認、点検し再周知を行います。

一方で行政サービスの相手方である市民に対しては、「渋川市不当要求行為等対策要綱」が整備されていますが、認知度が低いと思われることから、再周知を行います。また、当該要綱の対象が「不当要求行為を行った者」への対応に留まっており、「不当要求行為を受けた者」へのハラスメント対策についての対応が未整備となっているので、今後、検討を行います。

議会には、調査結果を共有するために報告を行いました。

1. Introduction

2. Methodology

3. Results

4. Discussion

5. Conclusion

6. References

7. Appendix

8. Acknowledgements

9. Author Biographies

10. Contact Information