

板橋区議会におけるハラスメント防止対策（アンケート調査結果）について

令和6年9月30日の議会運営委員会において決定した「区職員及び議員に対するハラスメントに関するアンケート調査」について、アンケートの集計結果を下記のとおり報告する。また、本アンケート結果を踏まえたハラスメント防止対策を検討していくこととする。

記

1 アンケート実施期間

令和6年10月15日（火）から10月29日（火）まで

2 対象者

係長級以上の区職員、板橋区議会議員

3 回答者数／対象者数

(1) 区職員 348人／1,012人（回答率：34.4%）

(2) 議員 25人／45人（回答率：55.6%）

4 アンケート集計内容

(1) 区職員 別紙1のとおり

(2) 議員 別紙2のとおり

5 ハラスメント防止対策の検討

(1) アンケート結果を踏まえた防止対策【検討事項】

結果抜粋 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）

内容	区職員	議員
① 処分の厳格化	158人 (21.4%)	6人 (12.0%)
② ハラスメント防止に関する指針等の作成	166人 (22.5%)	14人 (28.0%)
③ 相談窓口の設置	163人 (22.1%)	13人 (26.0%)
④ 議員の意識改革、意識啓発、研修の実施	251人 (34.0%)	17人 (34.0%)

(2) ハラスメント防止対策を講じるための法令・規程等【検討事項】

- ① 単独条例の制定
- ② 議会基本条例の活用 (※)
- ③ 指針等の策定
- ④ 決議
- ⑤ 宣言 など

(※) 議会基本条例

(政治倫理)

第 26 条 議員は、区民の代表者として、その名誉及び品位を損なう行為を慎むとともに、自己の地位に基づく影響力を十分に認識し、区民の信頼を損なうことのないよう行動するものとする。

(3) 他自治体におけるハラスメント防止対策【参考】

別紙 3 (令和 6 年 9 月 11 日 議会運営委員会資料抜粋) のとおり

(4) 執行機関におけるハラスメント防止対策【参考】

「板橋区職員ハラスメント防止の指針」の策定 (令和 2 年 6 月)

内容 ハラスメントの定義等の基本的事項、職員の理解・責務、ハラスメントへの対応、相談等への対応フロー など

※詳細は別紙 4 のとおり

【調査結果】板橋区議会議員におけるハラスメントに関する調査

【目的】板橋区議会におけるハラスメント防止対策を検討するにあたり、現状を把握するため

【実施期間】令和6年10月15日（火）～10月29日（火）

【対象者】係長級以上の区職員

【実施方法】desknet's NEO アンケート機能、書面

【回答数】348人／1,012人（回答率：34.4%）

【問1】あなたの性別を教えてください。

男性	女性	その他	回答しない	未回答
219	106	0	22	1

【問2】あなたの職層を教えてください。

係長級	部・課長級	回答しない	未回答
269	46	32	1

【問3】あなたは、板橋区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	未回答
63	281	4

【問4】あなたは、板橋区職員が板橋区議会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。

ある	ない	未回答
103	235	10

【問5】ハラスメントを受けた（見た・聞いた）のは、いつ頃ですか。

過去1年以内	過去1年から5年以内	過去5年以上前
27	35	53

【問6】どのようなハラスメント行為がありましたか。（複数選択可）

大声での叱責、長時間の叱責、恫喝	55
威圧的・高圧的な発言、理不尽な罵倒・要求	105
プライベートの話を職場等で大きな声でされる	1
プライベートの話を執拗に聞かれる	0

性的な言葉を言われる、周囲で性的なことを話している	0
身体を触られる	2
挨拶をしても無視をする、気づいていても無視をする	4
その他	12

【問7】それは、具体的にどのような行為でしたか。（自由記述）

<p>だいぶ以前のことなので記憶があいまいである。</p>
<p>区のイベントで特定の業者と契約する・出店させるよう要求された。</p>
<p>他係の職員が、議員からネチネチと長々と叱責されているのを同じ事務室でみていました。</p> <p>見ていて可哀そうでしたが、何もできませんでした。いえるわけがない。</p> <p>また、直接見たわけではないが、男性議員が若い女性職員にしつこく絡んできて困ったことがあったと、聞いたことがあります。</p> <p>どちらも15年くらい昔の話です。</p>
<p>生活保護申請の窓口で相談者と来所し、理不尽な要求・高圧な態度を取られた。</p> <p>当方より相談者に必要な聞き取りを行う際、「おまえは質問するな。俺がしゃべってる。」と必要な聞き取りが大変だった。■■■■。</p>
<p>当時は「ハラスメント」という概念が、現在ほど一般的でなかった状況で、聞いた話です。</p> <p>区の方針（対応課長の方針）に、不満を持っていた「元 区議会議員」が「威圧的・高圧的な発言、理不尽な罵倒・要求」のような行為に加え、とある区内飲食店において周囲の客（＝議員支援の区民）らと同調し、区管理職を軽蔑するような発言・対応があったと聞いています。</p>
<p>議員A</p> <p>「板橋区に住民税を納めるつもりはない！全額ふるさと納税にしろ！」と怒りながら事務室に入ってきた。</p> <p>その後、課長、担当職員とともにふるさと納税の仕組みを説明し、渋々ご理解いただいたが怒りは収まっていないようだった。</p> <p>※若い女性職員に対して態度が軟化することが分かっていたので、優秀な若手職員を起用した。</p> <p>地下食堂でラーメンを注文し、出てくるのが遅いと、「遅い！いつまで待たせるんだ！席まで持ってこい！」とどう喝。</p> <p>※当時の地下食堂はワンウェイセルフ（片付けは食堂の人がやってくれる）</p> <p>議員B</p> <p>本会議会期中であったか・・・某男性議員と、「うつ病による職員の病欠が増大</p>

している」との話をしたところ、「公務員の替えはいくらでも居る」との暴言を吐き、話を聞いてもらえなかった。

議員C

入札に事業者を呼んで欲しいとの内容

※「議員さん自身が大変なことになります。私も懲戒処分になりますのでお受けできません。」とお断りしました。

議員D

一般区民から区に対し書類提出の際、一部不備はあるが本日受付とするので修正を依頼し了解を得たにもかかわらず、通りかかった議員が内容を聞きもせず「受付を拒否するなんてあってはならない！厳重に抗議します！」とどう喝された。その後、会派として正式に抗議文が提出された。

※沢山ありすぎて書ききれないですね。

思い出したくない。

職員が窓口で、区議から対応不可能な事案であるのに威圧的な要求があったため、対応せざるを得ない状況となっていたのを目撃した。

法律的に許可できない内容を承認させようとする。

大声で、高圧的・一方的に、ご自身の意見を仰り、途中で確認や説明を入れようとすると、「最後まで人の話を聞け!!」と怒鳴られ、話の後の回答で制度や条例の内容などを説明すると、「なぜそれを先に言わないんだ!!」とまた怒鳴られる。

某団体からの要望を無理に実現を要求する行為。

地域センターや集会所の部屋を予約する際、営業時間外に来る、必要書類を出さない、予約期間外の予約をする、高圧的な態度を取る等の行為がありました。10年以上前なので、現在はそのような方はいないかも知れませんが…。

- ・補助金について、手続きを早く進めるよう必要以上に連絡してくる。
- ・願意を達成するため、無断で執務室に入ってくる。
- ・無断で部長室入ってくる。
- ・こんどの定例会で一般質問してもいいだぞ と言われた。
- ・過去に罹患した病気のことを繰り返し、「気にかけてるよ」体で来ますが、病気のことをしつこく言われるのは不愉快。

地域への説明会の場で、課長の説明中に大声で地域住民の中に紛れて何度もヤジをいれているところを目撃した。

- ・議員の思う事業実施でないと「行政の職務怠慢だ」と言われた。（努力義務規定レベルのものであってもそう言われる。）
- ・酒に酔うとキスをしてくる。男女問わず、誰彼構わず。

委員会答弁の際に、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、威圧的な言動や人を馬鹿にしたような態度をされていた。
<ul style="list-style-type: none"> ・支持者からの保育園や学校への入園（入学）についての要求 ・事前説明・配慮が無かったことへの大声での叱責
<ul style="list-style-type: none"> ・「質問とり」の際、区側（課長）の説明に対して、議員が激昂した状況を見た。 ・常任委員会の課長答弁に対して、「その説明ではわからない。部長が説明しろ！」と高圧的な発言を行ったのを見た。
<ul style="list-style-type: none"> ・長年にわたり懸案となっている事案を進捗させるよう求められた際に圧を感じたこと。 ・面会をキャンセルしたが連絡が繋がらなかったことに立腹し、多くの職員がいる場において長時間、大声で面会要求をされたこと。
<p>自分の思い通りにならない場合に、ルールを曲げてでも対応しろと恫喝を受けた。</p> <p>区民A（当事者）のが望んでいないことであっても、区議会議員に相談した区民B（相談者）の意見に左右されて、対応しろと執拗に迫ってきた。</p>
<p>管理職が■■■■議員から私費で新聞「■■■■」の購入を強いられている。</p> <p>金銭の強要だけでなく、偏った思想の強制・洗脳にも繋がり問題があると考えられる。購入しなかった場合に関係性の悪化や議会内での理不尽な質問が想定されるため、管理職は購入せざるを得ない状況にあると思われる。購入は任意という反論があると想定されるが、事実上強制されているように見える。</p> <p>また、議員が自ら勤務時間中に管理職の自席に集金に来るため、窓口に来た区民から議員と管理職が金銭の授受を行っているように見えるため問題があると考えられる。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・暴言「頭おかしい」 ・特定団体への執拗な便宜の強要
<p>【多分この文章をみれば、当該議員は自分のことと分かるはず】</p> <p>質問とりのなかで、自らの要求に合わない答弁概要を伝えると、“目線をあわせぬ”など、眼球機能の劣化に因って生じる身体機能の外形的部分を批難し、“あんたちゃ話にならないから帰れ”、“××課長は仕事をしていないと、本会議で云ってやる”という暴言を受けたので、“どうぞご自由に為されれば”と返しつつ引き上げる</p>
<p>ガキの使いではない。早く対応しろ。と言われた。</p>
<p>平日日中にある施設に突然来場。同施設内にふさわしくない装い（服とか靴とか）だったのでそのままでは入場できない旨、施設の管理人（指定管理者）が注意したら、すごい勢いで「俺を誰だと思ってるんだ！」と声を荒げたという報告を受けたことがある。</p>
<p>ある団体の活用について断ると、民族問題だ等論点をすり替え要求を通された。</p>

また、その要求により活用した団体は、議員の紹介であることをたてにして、理不尽な追加要求やごり押し要求を行ってきた。

ある県人会にて、こちらからの依頼には一切耳を貸さず、団体の要求を執拗に繰り返す、要求が通らなければ「出店などの協力をしないぞ」と脅しをかけてきた。

委員会での答弁が気に入らず、休憩時間にそれについて罵倒していたのを目撃した。

一般質問の質問とりの際、強い口調で自分の要求を繰り返し、その意図に沿う「質問をしろ」や「答弁をしろ」と要求された。

説明の内容が、議員の考え方、思いと違うとなぜと何回も問われた。

AorBの回答を迫られ、AでもBでもない説明すると納得できないのか、何度も問われた。

説明に伺った際、ひどい扱いをされる。邪険にされる等

の議員団が、課長が機関紙の購入しない場合、明示的な圧力がないにしろ、購入をしている課長に比べて厳しい追及を行うような圧力を感じている。これまで所属した課長のほぼ全てが購入させられており、自由な購買意思ではなく、明らかに議員と課長という立場に基づき購入させられている。

委員会中に課長が「あんたに聞いてもらちが明かない」と言われ、「全部資料で返してくれ」と大声で言われているのを見た。

【現職議員】

・区議会議員なのでその立場を尊重しなければならないという理由から、論理的かつはっきりと回答できないことが分かっているながら、対話している職員の上げ足を取るような発言に終始し、かつ、「間違っていること」を認めさせようと、執拗に言質をとろうとしてきた。

・内容も、区として関与できる内容を超えている（例：民間の自主的活動を阻害するようなレベルで区が民間市場に関与するよう求めるもの）が、それをできないと答えると、怒り、恫喝していた。

・質問時間が短時間にも関わらず、上記のような対応を長時間にわたって続け、区職員が精神的に疲弊した状態に追い込まれた。

この対応については、直接的な怒号や暴力に訴えるものではないが、そのぶんより悪質である。自己の主張を認めさせ、あるいは区側の対応を誤りであると決めつけ、それを認めるよう執拗に言質をとってくる上、認めない限り長時間にわたり話をやめない、という対応は、恫喝以外のなにものでもない。長時間にわたることから、業務上も支障があり、一部管理職が疲弊する場面は幾度となく見てきた。自分の考えは絶対に正しいと妄信しており、その考えを認めさせるためなら他人の迷惑を顧みない点も問題である。

<p>【元議員】</p> <p>・「はい」と答えればいいんだよ！と、議員の主張に賛同する答え以外を認めず、認めないでいると怒鳴っていた。</p>
<p>伝聞なので、具体的にはよく分かりません。</p>
<p>「公務員は血反吐吐いてでも、区民のために働け。」と、大声で叱責された。</p>
<p>会の終了時間が過ぎているにもかかわらず、長時間にわたり、執拗に自分の意見、質問を繰り返し述べ、閉会することができなかった。</p>
<p>・女性議員に即答出来ないの確認して折り返し連絡すると電話で伝えたところ、職員なのになぜ基本的なこともわからないの？これだけ説明して理解できないのがなぜなのか理解できない感情的に言われた。</p> <p>・議場で管理職が女性議員に感情的に詰め寄られており、非常に不快だった。その後も議場外で長時間つかまっているところを目撃した。</p>
<p>自分の身内や利害関係者、支持者についての過度な要求。 要求が通らない場合は議会にて質問するとの脅し。</p>
<p>「〇〇〇（部署）は嫌いだ」という発言。 個人情報等に関する資料のため、資料提供できない旨を繰り返し説明したが、「どうして提供できないのか」「提供しないのはおかしい」と言われる</p>
<p>制度の対象ではない方に、行政サービスを適用するよう求め、丁寧に説明を重ねても大きな声や高圧的な態度で長時間要求し続ける行為。担当者に罵詈雑言を浴びせる行為。</p>
<p>区議の口利き等で、随意契約工事の発注際に、事業者へ見積りを徴取した。 （見積りの結果は、見積りまでのケースと受注に至ったケース両方ある）</p> <p>区議の口利きで申請人（事業者等）の不備で事務処理が遅れている事案の決裁をいつまでもと、審査を無理に急がせることがあった。 ※ 申請人（事業者等）が区議を利用しているケースもある。</p>
<p>保育園入園の優先順位</p>
<p>詳細に書くと特定されるのでかなりぼかして書きます。</p> <p>電話で〇〇党△△議員から強引に□□の依頼を受けた。 当初、区側が予定していた時期より一か月以上前の時期であったにもかかわらず。 このため、他の会派にも□□が可能である旨を同日から伝えたいとお話ししたところ激怒された。 仕方なく〇〇党のみ□□することとし、他の会派には、後日□□していただくこととした。</p>

<p>電話中、△△議員の怒りが収まらなかったので何度もお詫びをしたが、許していただかず最終的には部長に対応いただいた。(最終的には、私とは話しにならないので部長に話すと言われ電話を切られた)</p>
<p>説明しても聞いてくれない。自身の主張を強要し、納得しないと怒る。</p>
<p>人づてに聞いた話ですが、迎えの時間が6時15分を過ぎていたのでスポット利用について話そうとしたところ、サインの拒否と延長料金の支払いを拒否し続けた。威圧的な発言と理不尽な罵倒。</p>
<p>議員自身と区側の見解の相違がある政策について、関係管理職を呼び出し、威圧的・高圧的な態度で議員自身の見解を長時間にわたり押し付けることがあった。(私はその場にいなかったが、当時の上司から聞かされた。)</p>
<p>男性区議が女性職員に対して、肩や手を触る等をしていたのを目撃しましたが、女性職員がそれをハラスメントとして受け止めていたかが不明です。客観的に見て、良いものとは思いませんでした。</p>
<p>特定の会派の主張・提案に対して、委員会の中で前向きな答弁を行わないよう、議員が執行機関の職員に対して強い口調で強要していた場面に居合わせたことがあります。</p>
<p>地域課題の対応について</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・入園の口利き ・個人情報なため、本人(対象者)にしか説明できない内容に関する口利き
<p>電話1本で委託契約書の提供を要求された。</p> <p>対象の議案について担当部署が調整しているにも関わらず、個別の部署に直接連絡し、最終的にはその部署まで契約書を受け取りに来ようとしていた。</p>
<p>ある要求を断った際に、対面で「あなたは、おかしいから会話を録音する」と言われた。</p> <p>その際、同行していた支援者に「この人は、おかしいから」と説明していた。</p>
<p>①次年度予算の検討にあたり、事業者(NPO法人)と年間委託契約内容の見直しについて協議を行っていた際に、議員から呼び出しを受けた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該議員から「委託料が削減されると、事業者(NPO法人)の運営ができなくなる」ことを理由に、契約内容の見直しを行わないことを要求された。 ・事業縮小の理由やNPO法人の運営のために税金を投入するものではないことをお伝えしたが、当該議員は聞く耳を持たず、見直しの検討を中止せざるを得なかった。 ・このことは、区の円滑な業務の運営を阻害する威圧的な行為であり、このような要求に屈しなければならなかったことにより、職務を全力で遂行した公務員としての尊厳が傷つけられた。
<p>②台風接近に伴い、一昼夜に渡り避難所対応業務を少人数(3名)の職員で遂行し</p>

ていた。

- ・避難所には、100名を超える多くの避難者が訪れ、3名の職員でこの対応を行うことは、人員不足から困難な場面が生じていた。

- ・このような状況において、避難所に複数回に渡って訪れる議員がおり、その都度、職員に対して様々な要求がされ、この対応に時間を割かなければならなかった。

- ・主な要求の内容は、「備蓄されていない（存在しない）物資を用意すること」、「（屋外は暗闇で大雨にもかかわらず）体育館の場所が分かるように、校門付近に掲示物を用意すること」などであり、区の円滑な避難所運営業務を阻害する行為があった。

③区施設の利用予約について、議員から呼び出しを受けた。

- ・議員が要望する日時は、どのような手段を講じても当該施設を利用することができなかった。

- ・この要求が叶わないことに対して、当該議員からあきらかに不機嫌な態度を示された。

- ・この一件以来、当該課（特に課長）に対して、嫌がらせと捉えられる態度や通常しないような細かい要求をされ、当該課の円滑な業務の運営を阻害する威圧的な行為が繰り返された。

④区事業の周知用チラシの内容について、議員から電話があった。

- ・担当者である若手職員が説明を行なおうとしても、一切聞く耳を持たず、強い口調で議員の持論を一方向的に主張された。

- ・議員からの威圧的な対応を原因として、当該職員は心身の不調に陥った。

- ・このことにより、当該課の円滑な業務の遂行に支障が生じた。

⑤深夜の火災現場における業務遂行時に議員が現れ、自身の支援者への対応を優先するように要求された。

- ・現場においては、職員2名で対応をしていたが、1名がこの議員対応に拘束されたことにより、他の区民への対応に通常より時間を要することとなり、円滑な災害対応業務が阻害された。

⑥業務の執行方法に対して、議員から電話があった。

- ・当該業務は、法令により定められている業務方法であるため、変更することができない旨を説明したところ、これを聞いた議員が激昂した。

- ・翌年度に法令改正が予定されており、業務方法の一部が改善されることを説明するために「来年度からは・・・」と話そうとした途中で遮られ、「部長を出

せ！」とさらに激昂され、対応を部長に代わらざるを得なかった。

⑦区の事業に対して、議員から電話があった。

自身の支援者の要求する意見に沿って対応をすることを求められた。

他の区民からも同様の意見がある反面、この意見に反する意見もあることと、双方の意見を総合的に勘案して対応する必要があることを伝えたところ、自身の意向通りにならないことに激昂された。

職員の説明を聞く姿勢を示さず、自身の支援者以外の区民の声は関係ないという高圧的な態度があった。

⑧課長による速やかな対応が困難な旨を説明しているのかかわらず、早急な対応を要求された（同様・類似の案件多数）。

⑨法令等に則り対応が困難な旨を説明しているにもかかわらず、要望通り対応をするよう要求された。（同様・類似の案件多数）。

議員の要望に対して、区としての対応はできないことを伝えたところ「委員会で質問し、「できる」と答弁されている」とされたが、その際、威圧的・高圧的と感じた。

議員の要望に対し「できる」と回答したのであれば、区側の対応は変更されて然るべきだが、そうはなっていない。

委員会の議事録を確認したが、議員の要望に応えられるような回答にはなっていないと認識している。

議員の関係者・団体への優遇的な措置を威圧的に要求

国会議員の存在や裁判など訴訟をちらつかせる発言。

（コロナ禍におきた案件について、個人情報であるためお伝えできないことを説明するも、上記のような発言をされた）

議員を介した相談なのだから優先すべきであると感じられるような言動。

令和2年度、新型コロナウイルス感染症拡大により、経済的に大きな影響を受けている区内小規模事業者等に対し、固定費の中でもより負担の大きい家賃に相当する費用の一部を助成する「小規模企業者等緊急家賃助成事業」の実施を補正予算を組み、議会に報告した。その対象事業者について、中小企業基本法を根拠にNPO法人を含めなかったことに対して、■■■■議員から、「馬鹿じゃないの」、「頭おかしい」と激しく罵倒され、事業スキームの見直しを要求された。

3回目のコロナワクチン接種の接種券を発送した際、某与党系区議から「妻がパスワードを入力したのに、予約サイトにアクセスできない。行政の不備だ。」と、非常に立腹した様子で責められた。

※ワクチン接種の予約サイトは初回時、生年月日を仮パスワードとして入力してアクセスし、その場で任意の本パスワードを設定する仕様となっている。当該区民のアクセス記録を確認したところ、数カ月前に仮パスワードでアクセスしていることを確認、恐らくこの時に自身で設定したパスワードを忘れてしまったものと思われた。当時は同様の問い合わせが非常に多く寄せられており、パスワードを初期化してもう一度設定しなおしてもらっている。

後日、全くの別件で控室に赴いた際、たまたま当該区議と鉢合わせの際もまた、「先日の件はやはり納得がいかない。行政としてしっかりやっていただきたい。」と、腹の虫がおさまらない様子で叱責された。

よほど急いでワクチンを接種したかったのだろうが、家族が困ったという案件について所管の課長を叱責するのは、公私混同でしかない。腹立たしい限りだったが、説明する時間も惜しかったので、その場で謝罪して対応を終了した。

- ・業者の斡旋。
- ・一般競争入札について条件変更の要望。
- ・議会質問取りの際に高圧的な態度で詰め寄る。
- ・予定の無い地元懇談会に、急に参加し威圧的な態度で意見を言う。あれでは地元への説明が進まない。
- ・一般答弁の質問を部署が違うことを理解してもらえず、答弁部署の調整まで押し付けられる。

・理不尽と思える資料要求（内容をよく理解せずに資料の要求をしているのか、抽象的過ぎて、作成をしても再度作り直しをさせられ、時間が大幅にかかる。そういった作業に時間がかかるのに、職員の時間外が多いというようなことを言う。職員の時間外を気にするのであれば、最初からどういった資料が欲しいのか内容をきちんと理解して、具体的に示し、職員の時間外を減らすように議員も努力してほしい。）

・行きたくもない飲み会。行かなければならないような空気がある。（議員から職員を飲み会に誘うことを一切禁止にしてほしい）

・議員の意に沿わない回答をすると、感情的になり、口調が荒くなる。話の途中で泣き出す。

議員への相談者の前であったかもしれないが、声を荒げ相談者の要求に答えるよう課長に伝えろと命令口調で立ち去った。

イベントへ特定の団体を出場させるように圧力をかける

地主さんから賃借料を支払って借りている土地の契約に関しての値上げ要求。区としてできないという説明への威圧的・高圧的な発言。

2～3年ほど前、福祉事務所職員に、「相談者を行かせたい」という電話が

区議から直接あり、相談者の住所を確認したところ、他の福祉事務所の管轄地であったため、管轄の福祉事務所を案内したところ、「区民の相談を受け付けないとは何事か！あなたはそれでも役所の人間なのか！管轄外だとしても相談を受けるべきでしょう！それが仕事でしょう！(+α)」と、15分ほど電話越しで大声で怒鳴られた。「あなたは何を考えて、仕事しているの？」というような、区役所の職員としての職務を否定するような言葉を何度も繰り返された。

と言う出来事を最近訴えられた。

委員会等での質問時、所管課長の間違いや不勉強に対して、「嘘つき」「詐欺」「こんなことも知らないのか」といった罵倒を見た・聞いた。また、委員会の昼休みや休憩時間においても、所管課長を拘束し続けていた。

昼食時間や休憩時間もろくにとれないような拘束を当然とされ、かつ、厳しい区長で「詐欺」などと皆の前で言われ続けると、人格が否定されたかのように感じ。自分はハラスメントにあたると感じた。

こういう対応を見ると、議会対応に萎縮する課長が増えたり、管理職を目指す職員が減るのではないかと思った。

質問取りの際に、課長が女性議員から「バカなの？」と言われていたのを目にしたことがあります。他の職員の前での発言です。我々職員なら処分ものです。感情をコントロールできなかったのかもしれませんが、職員なら確実に処分されるということをご理解いただきたいと思います。議員だから何を言っても構わないということはありません。ご自身やご家族が、他人の前で「バカ」などと言われたらどう思うか、考えていただきたい。

政治活動の自由との兼ね合いが難しいですが、や少数会派の中から過去10年分近い資料などの要求をされることがあります。議員活動のために必要なことは承知しておりますが、要求される年度や内容については精査いただけますと助かります。

・事業の説明に行った際、「今後は区として事前に相談すべき、すると答えろ」というので「一職員が区の方向性を答えることはできない」と言うと「あんた馬鹿じゃなの」と言われた。

・また、「今後はやると言え」と強要された。

・自分で解釈を曲げて「このように言ったでしょう」と既成事実のように主張する。

・長時間の拘束

・「自分は国の人を知っているから言えばすぐできる」「〇〇区長を知っている」と言われた。

随分前になりますが、業務を進めている中で、業務の進め方がおかしいと叱責を受けました。その後、上司にも同様の連絡をして、このような行為は辞めるよう

に叱責されたとのことでした。

※パワーハラスメントの定義に、正確に該当するか判断できないが、以下を報告する。

・ある許可に関する法的に困難な内容を、事前の説明によって、一定程度許可が困難である認識をされているはずであったが、許可要件を満たせないことが前提にあるのにも関わらず、直接に上司の同席を要請され、許可を下すことができる方法を問われる等、対応に苦慮し、一定の方向性が見出されるまでの間、精神的に不安定な状況が続いた。

・ある新規事業の開始時期が迫り、時間的猶予がない中、複数回にわたって事前説明のための面会を申し込んでも、明確な理由なく面会を拒絶され続け、数日が経過してしまい、結果的にその他の議員への説明時期に遅延が生じた。その間、拒絶される理由が理解できず、相応な精神的な苦痛を受け、心身に不調が生じた。

(自身が受けたハラスメント内容)

・議員の支援者が都営住宅から転居するので、その手伝いをしろと理不尽な要求を言われた。職員は全体の奉仕者であって、特定の区民の個人的な事案に対応することはできないと断ったが理解してもらえず、その後も何かにつけ嫌味を言われたり、批判的な態度を取られる行動が長期間にわたり続いた。

・元議員から、執拗に資料要求や要望に対する回答を求められた。すでに議員の身分を失っているにもかかわらず、議員のときと同様に様々な資料を要求してきたり、要望について文書で回答しろなどと言われた。例えば、区民には配布していない予算書や決算書を送るよう求められたり、議会で答弁したその後の対応を文書でまとめろなどと要求された。もちろん、職員として丁寧な区民対応を図っていく気持ちは当然もっているが、議員退任後も議員の時と同じ、またはそれ以上の要求・対応を求められ、対応に苦慮した。

(他の人から相談を受けた内容)

・議員が支援者と一緒に訪問し、本人を前に「使えない所長」と言うなど、暴言を吐かれたと相談を受けた。

ルールに厳格に対応したところ、「問題として取り上げる」「区長・副区長に報告する」など心理的に威圧する言動を投げかけられた。「構いません」と応じると電話を切られた。

【問8】ハラスメントは誰からありましたか。(複数選択可)

現板橋区議会議員	元板橋区議会議員
67	64

【問9】ハラスメントがあった（見た・聞いた）際、誰かに相談しましたか。（複数選択可）

同僚	22
上司	35
家族、友人	1
誰にも相談しなかった	59
その他	11

《その他を選択した場合》

他の職員もその場にいた
不明
見かけたただけだったから。
相談というよりも周囲へ注意喚起をした。
上司、同僚に話をした
後から聞いたので
当時は時おりあることと認識していた。
上司は事情を把握
相談はしなかったが、すでに多くの職員が知っていた
相談はしないが、そのように言われたことは周囲に話した。

【問10】ハラスメントがあった（見た・聞いた）際、どのような対応をしましたか。（複数選択可）

相手にはっきり嫌だということを伝えた	6
相手にそれとなく嫌だということをわからせようとした	13
何もしなかった、我慢した	84
その他	15

《その他を選択した場合》

対応するレベルではないので何もせず
「嫌だ」ではなく「お断りした」が正解です
課長に報告
見かけたただけだったから。
気持ち悪いので周囲へ注意喚起を行った。
そういうこともあると納得した
譲渡できる範囲で要求にこたえた
拒否をしたと聞いている
その場にはいなかった

自分自身の受け止め方であったため、女性職員への声かけはできませんでした
冷静にこちらの主張を伝えた。
話を聞いた後、上司に報告した。
区議会事務局に対応を求めた

【問11】 問10で「相手にはっきり嫌だということを伝えた」を選択した方に質問です。「相手にはっきり嫌だということを伝えた」後、相手はどのような態度をとりましたか。（自由記述）

正しい説明をすればほとんどの議員が理解してくれる。 それ以外は、無視して自分勝手な行動をとる。
その職員は対応不可能であることをはっきり伝えていたが、全く聞き入れられず強引に押し切られた。
最終的には、課長対応するようにしたため、相手の態度は不明。
閑職への左遷
会話を録音するという行為を中止した。
ケースバイケースでできないことはできないと伝えることもあったが、伝えられない場面もあった。 何度も説明し理解してもらえるよう対応をしたが、その対応に時間をさかれ本来業務に影響がでたことは間違いない。
暴言についての指摘は敢えてせず、事業スキームについて、冷静にこちらの考えを伝え続けた。その後も複数回にわたり、 議員は自論を繰り返したが、その都度、お互いの主張は平行線のまま、もの別れとなった。
嫌というより、出来ない説明をしました。それでも、「昔は出来たのになぜできないのか?」「前の担当はやってくれていた」「昔こういう案件があったこと知らないのか」と発言ありました。可能な限り説明しましたが、納得されず、今でもその区議に会って挨拶しても無視されます。委員会でも、他の課長とは明らかに温度差のある、悪意としか思えない質問が続いています。僕の説明が悪かったのかもしれませんが、委員会が変わることを祈るばかりです。
・先述のとおり、何かにつけ嫌味を言われたり、批判的な態度を取られる行動が長期間にわたり続いた。

【問12】 問10で「何もしなかった、我慢した」を選択した方に質問です。ハラスメントがあった(見た・聞いた)際、「何もしなかった、我慢した」のはなぜですか。（複数回答可）

相手が議員だから	65
業務に支障がでると思ったから	47

相談窓口がなかったから	13
相談しても解決しないと思ったから	51
その他	16

《その他を選択した場合》

どうすべきかよく分からなかったから
頭がおかしいヤツに何を言っても無駄と諦めた
時代が違う部分があった。
上司等、多くの職員がその場にいたため。
周囲の議員も上司も黙認していたから
そういうものと思っていたから
直接の当事者ではないので。
別に気にならなかったから
被害当事者ではなかったため。また、区民の代表である区議を非難するような行動は、相手がどのように理不尽であったとしても、この組織においては許されないことなのではないかと思っていたため。
後から聞いたので
公益通報を考えた事案もあったが、これを処理する部署（職員）の負担も大きいと思ったから
敵にしても良いことが無い関係だから。
高圧的であると噂のある方だったから
みんな我慢しているから。-
本人はハラスメントとっていないから

【問13】 ハラスメントとしての認識ではなく、板橋区議会議員とのやり取りの中で「不快に感じたこと」はありますか。

ある	ない	未回答
151	184	13

【問14】 問13で「ある」を選択した方に質問です。「不快に感じたこと」としては、どのようなものがありましたか。（複数選択可）

大声での叱責、長時間の叱責、恫喝	29
威圧的・高圧的な発言、理不尽な罵倒・要求	131
プライベートの話を職場等で大きな声でされる	1
プライベートの話を執拗に聞かれる	1
性的な言葉を言われる、周囲で性的なことを話している	1
身体を触られる	1

「先生」の呼称を強要される	3
挨拶をしても無視をする、気づいていても無視をする	6
その他	32

《その他を選択した場合》

「窓口業務はこうあるべき」と窓口で実演（業務妨害）
軽蔑・侮辱など
業務中に■■■■の集金で執務室内に勝手に入る
同じ内容を執拗に要求してくる
議員に対して要求をしてきた特定の区民の状況・要求を汲むよう相談された。
質問取りの時に、質問と関係のない映像を見せられ、同意を求められる。
自分ではないが課長からの報告で、そんなこと言われるんだと驚愕し恐怖を覚えた。（現場にいたわけではないから、課長の説明がうまくいかなくて議員さんを怒らせてしまったのかもしれない。）
事業者のいる場所へ「話を聞いてあげて」と呼び出される
会議体傍聴時に、他の一般の傍聴者と同様に配布資料は閲覧のみで持ち帰り不可とされていたが、議員という立場を強調し、資料の持ち帰りを要求された。
過剰な資料要求
「俺が誰か分からないのか」と言われる。
お答えしたにも関わらず、しつこく同じことを訪ねてくる。
委員会中の言葉の発し方
事実でないことを、さも事実であるかのように詰め寄られる。
早急な対応を要求
支援者の要望を満たすための執拗な要求
頑張っていない職員はほとんどいないのだが、役所の不備やダメなところを探す姿勢。相手を尊重しない態度。自身の主張をすることが主目的であり、相手の意見を傾聴する姿勢に欠けること。
長時間拘束し自説を話し続ける
何のために必要なかがよくわからない資料要求
深夜における路上での対応・要求
優先度を高めるような要求や急な依頼、区民にすでに行うことを前提に話を進めている事例
入札関係の問い合わせ
職場では対応が難しいことも議員という立場で言うことで通そうとする
自分の言うことは他業務よりも優先して要望をかなえてくれると考えているところ
決定事項に関するいやがらせの質問

自分が書いた論文を読めと渡される。
複数回の場面において、数人での会話の中、一切目を合わせない等、存在を無視されているような気持ちになった。
説明内容を理解できない、理解しない。にもかかわらず、自分の意見・要求を押し付けてくる。
考えの押し付け
予定があるのに強制的に呼び出される
本来ご自身でやるべきことを職員に依頼してきたこと。本人ではなくほかの議員に対して「さん」づけで呼んでいたところ、自分ではない議員に対しての「議員」呼称を求められた。

【問 15】 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）

処分の厳格化	158
ハラスメント防止に関する指針等の作成	166
相談窓口の設置	163
議員の意識改革、意識啓発、研修の実施	251
その他	14

《その他を選択した場合》

ハラスメント事案の公表
事案の公表
区議会事務局の立場の明確化。
ハラスメント案件についての一般公表
外部の相談窓口設置
答弁調整の定型化
議員からのハラスメントに対する外部の弁護士等の相談窓口
議員とのやり取りについての文書化・公開
区職員の意識改革・意識啓発・研修の実施
時として威圧的な態度も必要ではないか
職員側の意識改革も必要
部課長の議員に服従しているような精神を改めてほしい
議員側と区組織 両輪での対策

【問16】 ハラスメントについて、お考えがあれば自由に記入ください。

人によって認識が違うため、立場が上の方がより丁寧な対応を意識することが大事かと思われます。
議員の資料要求に関する基準を明確にしてほしい。（現状の申し合わせレベルでは

基準が曖昧)

本来、地方自治法上の調査権については「議会」や「委員会」にあるものであって、「議員」には固有の権利はない。

そこを勘違いして資料要求を行う議員が多すぎる。

また、陳情の取り扱いについても、他区のように陳情審査の基準を厳格化すべき。現状では、某党派が裏で陳情を出させる案件が多く、与党含め辟易しているのではないか。(これもある種のモラルハラスメントまたはモラルハザードといえる)

一度は審議しても良いが、継続審査は質疑を行わない等の取り扱いとしないと、管理職負担も議会自体の負担も重いのではないかと。

当時、もし当事者だったり、若かったら何も返せなくてとても嫌な思いをしたと思う。

当事者でなくても、ネチネチと高圧的に叱責されるのを、何もできずに同じ空間で見ているのも間接的に嫌な気持ちであった。

ハラスメントに当たるか微妙なこととして、区職員を自身の部下や秘書のように扱う議員がいる。特に資料の要求は、区の内部文書が外部に出るものであるから、文書管理上、正規の手続きを踏むよう徹底すべきと思う。

ハラスメントについては、双方の関係性によるものが、発生有無に多くの影響があると考えます。

議員側が「一律に」区の管理職を「ここまで、当然だ」という認識で、対応している場合は、受け手側の性格や考え方により問題となる危険性があると思います。

この旨、不信任決議により「失職」となった、某知事のようにならぬためにも、議員に対する教育が必要だと思えます。

一方、職員に対しても「正しく」ハラスメント防止に対する認識が、共有できるよう、各職送別・機会を捉えて研修などが必要だと思えます。特に。ハラスメントに感じて「休職」することで、自身の職責を回避しているような輩に対して、困難でしょうが「一定の規定により、画一的な処理」による対応で、人件費を無駄にしない必要性を感じます。

(今回は、議員向けの対応ですが、受け手側＝新出する管理職層予備軍に対しても、正しい知識習得が必要です)

よろしくお願いいたします。

特になし

正しいことを行っていれば何も問題はない。

議員によるハラスメントは大概議員自身の無知からきている。

しかし。今まで不当な要求を通してきた歴史があるから押せばなんとかなると思っている。

声をあげると仕返しされることがわかっているのでわざわざやり返すことはしな

い。

直接的にはハラスメントと関係ないかもしれませんが、区議会議員と区職員の関係性について気になる点があります。

例えば、管理職と区議会議員の野球大会や特定新聞の購入などです。

管理職の方はコミュニケーションの一環として割り切っておられるようですが、部下の立場からするといい気はしません。

もちろん当該事項がパワハラと直接関係性があるものではないとは理解していますが、当アンケートをきっかけに、区議会議員と区職員の関係性の線引きが明確になることを望みます。

最近はなくなりましたが、かつては職員を虫けらぐらいにしか思わない議員がいたことは事実です。

あまり強調しすぎると逆ハラスメントのようなこともあり得るので、バランスが難しいと感じる。区議会議員は、普段、区民や地域から直接に言いたいことを言われ、何でも窓口になり気の毒な思いもある。

だからと言って、区職員へ横柄に強く当たってよいものでもないとも思う。

選挙で信託を受けた代表者ではあるが、お互い一人の人間同士としてコミュニケーションを取れば良いのだと思う。

5年以上前の話ですが、その当時は現職議員の方から理不尽な要求をされたと記憶しています。現在の議員の方々からは、一切そういったことがなかったです。時代が変わってきたのだと思います。

議員の意識改革はすでに進んできていると思うので、相談窓口や処分方法などを指針に従って設置等していってくれたらと思います。

議員、職員という立場の違いがあっても、お互いに相手の人格を尊重し合い仕事をするのが大切だと思う。

他の自治体がハラスメントで騒がれているのを啓発の機会と捉え、研修を実施すると良いかと思う。

ハラスメントは、人によっても感じ方が異なり、一律に定義することが非常に難しい。

板橋区の議員は、一定以上のモラルを持って職員に接している方がほとんどであり、非常にありがたく感じている。ハラスメントを気にし過ぎて、議員との関連な議論が出来なくなることは避けたい。

議員によるハラスメントを含め、議会への対応が大きな負担となっていることが、区の管理職への昇任意欲の抑制にもつながっていると個人的には感じている。今回のアンケートとは趣旨が異なるかもしれないが、例年実施している議員からの過剰な資料要求（制度が始まってからや10年分など）への対応や、曖昧な質問通告（「～について」といった一言のみの質問通告）に対する聞き取りに係る時間が、管理職

も含めた職員の大きな負担になっていると思う。

冷静に話していただければ、解決すると思いますが、残念です。

・本アンケートの趣旨からアンケート回答の対象を係長級以上の職員に限定するのではなく、全職員を対象にすべきではないかと思えます。

・理不尽な要求を繰り返し行い、要求が満たされないと最終的に泣く。自分が正しいと思込み要求が理不尽だという事が認識できていない。

・超過勤務の削減、職員定数の増員を要望しながら、使用目的不明な不必要な資料要求を行い、仕事を増やしている事を認識できていない。

・野球や飲み会で勤務時間外に拘束される事に問題があると思えます。

ハラスメントには当たらないと思いますが、資料要求の内容をご一考いただければと思います。

例えば、一つの項目について「平成〇〇年度から現年度まで」といった資料提供を求められますが、毎年スタートが変わらず、回答シートだけが増えていくという事態になっています。

毎年要求番号が変わるため、体裁を整えるのに時間を要します。日中は当然区民対応が優先になりますので、時間外に処理をしている状況です。

過去の数字は変わりません。働き方改革を考えていただけるのであれば、最新情報のみを請求するなど、負担を減らしていただけるとありがたいです。

ハラスメントは受け手の感じ方にもよるため難しいと思えますが、一定の指針等を設けて実践いただけると、何かがあった際に安心感を得られるのではないかと思います。

ハラスメントとは異なりますが、コミュニケーションは双方向性のものなので、議員の皆様が我々に求められるもの、特に委員会等における事前の説明など、一定のルールも示していただけると良いと思えます。

密にコミュニケーションを取れることが望ましいことに異論はありませんが、管理職に求められる業務範囲が拡大する中で、議員の皆様とのコミュニケーションにも一定の効率性を求めざるを得ない状況と考えています。

事前の説明については、長い歴史の中で培われ受け継がれている我々の「村度」や、横並び主義等が原因となっている部分もあるだろうと思えます。

利点もありますが、上述のとおり、時代の変遷に合わせ、質問取り等も含めて、もう少し一定の効率化・システム化（ルール化）が図られると、過剰な村度等が減らせ、議員の皆様の日時間も含め、最適化が図られるのではないかと思います。

最後に、このようなアンケートを実施する板橋区議会議員の皆様のご取組は素晴らしいと思えます。

<p>答弁調整の定型化(原稿・概要の事前準備)...</p> <p>質問トリに際してある程度原稿・概要を事前に準備している議員が一般的だが、なかには、原稿・概要の類を全く準備せず、長時間の遣り取りで漸く質問の概要が形成され、更に遣り取りを進め、答弁概要が自らの要求に適わぬような状況を伝えると、威圧してくる議員が存在する。</p> <p>その為、ある程度原稿・概要の作成を質問トリの事前準備として必要条件とすることができれば、このようなことが少しは抑制できるのではないかと考える。</p>
<p>パワハラ定義である「職場において行われる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本人の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。」について、一つでも該当しないような場合は、パワハラではないから問題ないとは言えないと考える。自分を含め、議員と接するような仕事をした職員は、多かれ少なかれ嫌な思いをした人は多いのではないかとと思われる。</p>
<p>自覚しなければ改善は難しい。 議員自身にも自己チェックしてもらうのがいい。</p>
<p>仮に自分が議会事務局に配属されたとした場合、議員から飲み会に誘われたりするのがあると見聞きしているので無しにしてほしいと思います。</p>
<p>「何を」よりも「誰が」行ったかによると思われることが多いため、基準等に則り判断することは難しいと思います。また、ハラスメントを恐れるあまり、余計なことを言えず歯がゆい思いをすることがある。</p>
<p>議員からの要求はお断りすることが難しい。 そういったことを踏まえて、職員へのアプローチをしていただきたい。</p>
<p>職員への態度を改めていただきたい議員が複数います。</p>
<p>電話で「〇〇様ですね?」と言ったところ「議員の〇〇だ。議員の、をつけて呼べ」と言われたことがある。また保育園入所の事務の際、〇〇議員の入所させたい人名簿、などが配られたことも。過去のことで、今はこれ等は改善されているかもしれないが、議員の意識改革は現在でも必要だと考える。</p>
<p>職員間の調査も行ってほしい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ガイドラインを整備し、実際の会話の中で「それはハラスメントである」と指摘できる環境が必要である。 ・また、問題が発生した場合は、それを適切に評価し、必要に応じて厳罰を与える対応がなければ意味がない。 ・特定の議員について、意識を改め、真の意味で対等に、区民ために対話できる関係性を構築できれば良いと考える。
<p>こういう調査を行うきっかけになった出来事が何かあったのでしょうか。なぜこのタイミングで検討することになったのか、経緯を知りたいです。</p>

<p>議員の要求が、自身や支持者等のためであることが多く、区民や区全体の利益のためになっていない。そのため、ハラスメントやそれに類する状況が生じている。議員の意識改革を望む。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算や決算の特別委員会等で、予算・決算と関係ない質問を繰り返す ・ 委員会で、議題と関係なく自分の主張のみを繰り返し「どう思いますか」と聞く等、ルールを守らない方について、ハラスメントとはいかないまでも、どこの部署がどう対応するものなのか、明確な対応方針があるのか知りたい。
<p>互いにどのような立場であっても、人間対人間の対峙であり、相手の尊厳を踏みにじるような行動は現に慎むべきと考えます。相手の立場を尊重することを忘れずに、忌憚のない意見交換ができるような姿勢を、自分自身も常に持って職務に当たりたいと思います。</p>
<p>以前よりは、ずっと良くなっている。 わざと感情を逆なでするような質問を重ねて行ってくる議員はいる。</p>
<p>ハラスメントは受け手の感覚であるが、一方で、みんな仲良しこよしでは仕方がないと思います。もちろん言い方にも限度はあると思いますが、議員は区民の代表でもあり、多少の上から目線は必要かと思えます。</p>
<p>ハラスメントは、どこにでも起こるものと考えている。そして、言葉を発する前に、行動を起こす前に、必ずイメトレして相手の気持ちに寄り添うことで防止できるものでもあると思う。出た言葉や気持ちは、戻らない。と意識して気持ちの良い風が吹くような職場の雰囲気作りや、同僚性を育む姿勢で毎日を清々しく過ごすべきである。話しやすい人的環境になるよう、自らが自分を律し、受け入れながら気持ちの良い仕事をしていく。</p>
<p>それぞれの立場と見解や考えの相違に違いがあることは理解するが、権力を利用した不当な要求や脅しは適切ではないと考える。それぞれが気持ちよく職務に励める環境を望む。</p>
<p>ハラスメント防止に関する指針等がないと、議員の方も何がハラスメントに当たるか認識できていないので、指針等の作成が必要です。また、ハラスメントがあった場合やそれに近い場合があった時に、職員及び議員も相談する相談窓口が必要です。</p>
<p>そもそも何がハラスメントに該当するか、知識として知っていても自身の行動に及ぶものという考え方が無いと思われる。 議員によっては、事務室まで直接入ってきて管理職に要求を突きつけることもあり、「慣習」としての対応が拭えないように感じられる。 区民を代表しているという意識が強すぎる故と思われますが、職員に対する敬意が希薄な議員もいらっしゃるのでは、職員を保護する要素を核に、指針や相談窓口の設置をご検討いただければと思います。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 係長職ばかりがハラスメントについての研修などをうけているが、1級職・2級

職の職員もハラスメント研修を受けると良いと思っている。今は、下から上へのハラスメントもある。また、ハラスメントがいけないという内容だけではなく、ハラスメントが起こる要因、環境、ハラスメントをされる側、してしまう側の状態などの内容の研修もあると良い。ハラスメントをしている人は、自身がハラスメントをしていると感じていないのではないかと思っている。風通しの良い職場環境を作れるように日々、努力していきたいと思っている。

はっきりと意思表示をしたことで、それまでの個人攻撃が止んだ。

ハラスメントをしていることを本人に気づいてもらうことが重要だと考える。

ハラスメント防止について、十分に留意して行動されている素晴らしい議員の方々がいらっしゃることも認識しておりますが、中には、私たち公務員に対して、指揮・命令をする権限を有していないにもかかわらず、威圧的・高圧的に命令を行う方がいます。

また、法令等に基づき行っている業務にもかかわらず、その内容が議員の意に反するものであると、露骨に不適切な態度や言動を行う方がいます。

これらの対応により、職員が大きなストレスを感じ、心身の不調に陥った事案も目の当たりにしています。

このようなことから、時に萎縮しながら対応しなければならない議員がいらっしゃることも事実です。

老若男女や職種や立場を問わず、誰に対しても人の話に耳を傾け、他者を尊重した適切な態度で接していただきたいと切に願います。

議員だけでなく職場内のハラスメントについてもこの機会に全職員にアンケートを行うべきであり、議会、議員、区職員が一丸となってこの問題に取り組む姿勢を示さないといけないと感じている。

一度、ハラスメントとを感じる場面に遭遇すると、同じ相手に対峙しなければならないときにはどうしても萎縮してしまったり、恐怖が前面にたちたいわができなくなると感じるため。

係長級の際にこのような場面を見ると、管理職昇任への意欲は持てなくなり、職員の人材育成や組織の持続も困難になることが考えられる。

ハラスメントに該当するかどうかはわかりませんが、■■■■で■■■■の方は、言動が威圧的・高圧的というのは聞いたことがあります。やりとりの議事録を読んでも個人的には威圧的・高圧的だと思います。

この内容をハラスメントと声を上げていいものか、誰に相談するのか、相談を受けた側がハラスメントとして対応するのか、加害者に対してどう伝えるのか等、自分の職場を考えても難しくてなかなか答えが見出せないです。

しっかりした体制を作っておくことが大事だと思います。

ハラスメントにより施策が方針転換されるのは、職員としても区民としても本意で

<p>はありません。</p> <p>健全な関係性が形成されることを望みます。</p>
<p>入札関係については法令上答えられないことが多いため、個々の案件についての入札前の問い合わせは控えていただきたい。</p>
<p>議員だからと立場が上であるかのように話をしてくる方もいて、考えを通そうとするのは違うと思います。</p>
<p>何でもハラスメントにしてはいけない。</p> <p>区議が激高するときには、理由がある、制度や対応をきちんと説明すればわかっ てもらえる。</p> <p>正しいことをしようとしている人が意見を言えなくなくなるようでは業務は改善 しない。</p> <p>区議に限らず区民でも職員でもコミュニケーションが大切。</p> <p>うまく説明できない、失敗したことなどを、ハラスメントで逃げようとする風潮が ある。</p> <p>ハラスメント対策は重要だが、このままでは、空っぽの人材育成になり、区制を担 う職員は育たない。</p> <p>逆ハラスメントは多くあり、正しい事実確認やそれを見極める目を持つ人材は、 段々枯渇の一途だと思う。</p> <p>厳しい上司や区議に挑んでいくくらいの姿勢（会話）が欲しいと思う。</p>
<p>肩書がついたことで起こることも多いとおもいますが、もともとの人間性だと思 います。</p> <p>でも、議員や上に立つ人の資質を見抜くのは難しいとも思います。</p> <p>色々なハラスメントは強いものが行うことだと思いますが、権利が大きくなりすぎ て弱い立場とされる人たちからの逆ハラスメント的なこともあると思います。パワ ハラでいえば、仕事を教えたいけどすごく気を使わないといけないし、でも成果 を求められる。若い職員の受け止め方もかわってきていて難しいと感じています。</p>
<p>直接かかわることはないが、答弁がうまくない人に対して、質問時にイライラした 態度をあからさまに出し、委員会終了後に他議員と一緒に文句を言っていた。</p> <p>議員という立場であるがゆえに、偉そうな態度。</p> <p>議員要求資料は、何に使われているかわからないが毎年同じものを要求してく てくる。</p> <p>議員が言えば、何でも言う通りにしなければならない風潮。</p>
<p>職員も議員も双方の意識改革が必要で、誰のために行政をしているのか、理解をし たうえで区民のためになるような行政事務となるようにお願いしたい。</p>
<p>ハラスメントまで至らないが議員が自らの正義感をふりかざし、職員に対して無理 な要求をすることはあると感じている。行政職員は定められた規定に基づいて適正</p>

<p>な事務処理を行っている。 職員個人に対して高圧的な口調で要求してくるのはやめて欲しい。</p>
<p>記入欄は区議に伝わっていると期待します。このようなアンケートの実施、誠に感謝申し上げます。是非区議からも区長へ同様なアンケートを行うことを行うように働きかけてもらいたいです。</p>
<p>議員だけではなく、職員の中でも同様のことはあるので、個人的には組織で働いている以上、そういう人たちは一定数いるだろうと思っていました。が、このようなアンケートがあったので敢えて書かせていただきました。</p>
<p>こういった匿名のアンケートは、職員も本音で書くことができるため、良いと思います。今回は係長級以上を対象としています。主任以下の職員でも議員と関係がある職員がいると思うので、もっと幅広くやったほうが良いのではないのでしょうか？</p>
<p>同じ議員の同様な言動は、他の職員からも聞いたことがある。普段は温和で社交的のようだが、区民や相談者の前だと上記に書いた威圧的な言動が見られるようである。今でも思い出すと、非常に不愉快になるが本人が自覚しない限り、性格なので根本的には治らないと思う。</p>
<p>どうしても多少議員の顔色をうかがわざるを得ない管理職に相談するのは善し悪しがあるので、相談窓口の設置が望ましいと思う。</p>
<p>ハラスメントと捉えるかどうかは人それぞれの感じ方によりけりで、双方の言い分を確認したところでハラスメントかどうかの判断はたいへん難しいことだと思う。社会問題としてハラスメント防止対策が求められているようだが、職員も議員も意識啓発は必要と考えつつ、お互いに意識し過ぎるようなことになると、腹を割った対話や議論ができなくなる危険があり、かえって問題かと思う。 もし、実際に自身が議員とのやり取りの中で上手くいかないことがあっても、先々のことを考えると、大騒ぎせず、自身のコミュニケーション手法を磨くチャンスとも捉えるようにして、接し方を工夫するなどの努力をすることを選ぶ。(完全に理不尽なことだった場合は別だが)</p>
<p>ハラスメント防止のために望むこととしては、区議会全体でハラスメントを生まない風土づくりを保持していただけるとありがたいし、職員としても誇りに思える。</p>
<p>職場での優位性をもって、相手の人格を傷つけたり、人間性を否定するような言動、行動があってはならないと考える。また、過度な要求も問題があると思う。</p>
<p>何がハラスメントにあたるかは、受けとる側の感覚に左右される部分もあると思うが、複数人が「ひどい対応だね」「ハラスメントにあたるのでは」と思う対応は、やはりハラスメントであると思う。</p>
<p>質問取りの場で意に沿わないやり取りがあると一方的に大声でまくし立てる議員さんもいらっしゃいます。やり取りの中で「それはおかしい」「職員としておかしい</p>

と思わないのか」「あなたはどうかおもっているのか」などと激高されると、それ以上のやり取りは難しくなります。公務員は議員の意見に対するイエスマンではありません。事実と異なることがあれば指摘をするし、できないことはできないと言います。そのうえで、区政を前に進めようとしている気持ちがあることはご理解ください。

■の皆さんは庁舎内での新聞販売及び勧誘をやめていただきたい。購読は任意という建付けのようですが、議員に販売を進められれば、断りたくても断れません。また、他の会派は機関誌を職員に勧誘・販売することはしていません。

朝の早い時間に新聞を机の上に置かれていますが、通常の業者であれば執務時間の内外を問わず事務室には入れません。以前はヤクルトや牛乳を自席にもってきて販売していましたが、今は販売は認められていません。

議員（事務員）さんが配っておられるのであれば、どのような根拠でしょうか。■の販売だけが認められ、議員や事務員が執務室内を自由に歩き回れる根拠があるならば示していただきたいと思います。

議員の皆さまもお忙しい中で、話しやすく急なお話にも耳を傾けていただき感謝しております。

大半の議員の皆さま、ハラスメントなど関係なく人と人として対応の立場でお話しさせていただいております。

また、区民からのご要望についても区側の立場もご理解いただいたうえで、区民に伝えたり、調整をしていただくことも多くあります。感謝しております。

アンケート結果には、厳しい声もあるかもしれません。アンケートを取ろうという決断をされた議員の皆さまの勇気に心から経緯を表します。また、お取りまとめいただく事務局職員の皆さんにもお礼を申し上げたいと思います。

議員であれ職員であれ、一人の人間です。双方が気持ちよく働けるような環境を望んでいます。職員側にも対応できることがあれば、ぜひ教えていただきたいと思えます。よろしくをお願いします。

- ・当たり前であるが、本人はハラスメントとっていないと感じる。
- ・議員なら「何を言っても良い」と思っているのではないか。
- ・「先生」と呼ぶのも一因なら「〇〇議員」に統一してはどうか。
- ・区民（でない場合もある）と面会させられ、説明や対応を求められる。こちらの立場も考慮して対応してくださる方もいるが、連れてきた方と同じ立場に立って対応を要求されると、できないこともあるので非常に困る。

複数の対策を網羅的に実施していくことが必要だと思う。議員が区民の代表である

ことは重く意識しているが、時に優越的な態度で接されると、要望や依頼等に関して威圧感や義務的に感ずることがある。さらに、議員本人の意に沿わないことがあると、委員会等の場で強く追求することを示唆されるなど、脅されるような発言を直接的に聞いたことがある。そのような発言を聞くと委縮するのが当然で、お願いごとや依頼されたことに対して拒否できなくなる雰囲気となる。議員も職員も同じ人間である以上、相互に尊重する姿勢が必要ではないかと感じる。

ハラスメントの行為の事例を回答しましたが、恐らく議員や元議員本人は、自身の行動に問題があるとは思っていないように感じます。

議会としてハラスメントは絶対に許さないという姿勢で、日ごろから理事者と接するよう、議員の意識改革を図っていただきたいと思います。

ハラスメント防止の目的が、議会内の防止ということの先、区民サービス向上のため、議会も区組織も職員の心理的安全性を確保することが必要、という認識で対策をしていくのであれば、議会と合わせて区組織も取り組む必要がある。

ハラスメントを行う人自身にその認識が全くないことが多く、またそういう人材が区組織にもまだ多いので、一気になくすことは難しいことはわかる。しかしハラスメントを行う人を、部下を多く持つ部長や課長に据えていることが、「この組織は職員にハラスメントを許す組織である」というメッセージになっていることを認識し、ハラスメントを許さない、職員にとって安全な組織となることをめざして、できることに取り組んでいきたい。

ハラスメントというより、コンプライアンス的な問題と思われる要求が多い。特に前任者がそれを許容していると、毅然とした対応をとることで悪者扱いされる。

千代田区や江東区で区議会議員が関与する契約案件の報道があったが、対岸の火事ではなく、他山の石とすべしである。

【調査結果】板橋区議会議員におけるハラスメントに関する調査

- 【目的】板橋区議会におけるハラスメント防止対策を検討するにあたり、現状を把握するため
- 【実施期間】令和6年10月15日（火）～10月29日（火）
- 【対象者】板橋区議会議員
- 【実施方法】区ホームページのアンケートシステム
- 【回答数】25人／45人（回答率：55.6%）

【問1】あなたは、板橋区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
9	16

【問2】あなたは、板橋区議会議員がハラスメントを受けているのを見た・聞いたことがありますか。

ある	ない
13	12

【問3】ハラスメントを受けた（見た・聞いた）のは、いつ頃ですか。

過去1年以内	過去1年から5年以内	過去5年以上前
8	3	3

【問4】どのようなハラスメント行為がありましたか。（複数選択可）

大声での叱責、長時間の叱責、恫喝	4
威圧的・高圧的な発言、理不尽な罵倒・要求	9
プライベートの話を執拗に聞かれる	1
性的な言葉を言われる、周囲で性的なことを話している	2
身体を触られる	6
物を投げつけられる、殴られる	0
挨拶をしても無視をする、気づいていても無視をする	1
その他	3

【問5】それは、具体的にどのような行為でしたか。（自由記述）

- ・行政視察で地方に出た時の夜、無理やり口にキスをされた。
- ・当該議員の要望が通らなかった時に屈辱的な暴言を浴びせられた。

<ul style="list-style-type: none"> ・ある選任方で投票をするように圧力をかけられた。 <p>※いずれも同一人物です。</p>
<p>委員会視察後の懇親会において、酩酊状態の議員が他の議員や事務局職員に対し、キスを強要する不適切な行為がありました。これを止めるように注意したところ、当該議員は感情的になり、強い反応を示しました。</p>
<p>酒に酔った勢いでキスを強要する</p>
<p>突然肩を揉んだり、叩いたり、脇腹をつついたり。 急に声をあらげて怒り出す。</p>
<p>暴言、叱責</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・期数の多い議員が、他会派の新人議員に対して議会ルールについて大声で注意していた。罵倒に近かった。 ・委員会で、意見の違う議員に対して、威圧的・高圧的な態度で反論していた。
<ul style="list-style-type: none"> ・委員会の中で執拗に発言を止められたり、上から目線の言い方をするなど。 ・10年以上前、議員のお酒を伴う会合で、チークダンスを踊らされて、とても嫌だった。
<p>事実とは異なる人権を侵害する内容の手紙を、ご自分の所属する政党の上席あてに出し議員活動を妨害されました。その件で精神的に追い詰められ心療内科に通院し「適応障害」の診断を受けました。</p>

【問6】 ハラスメントは誰からありましたか。（複数選択可）

現板橋区議会議員	元板橋区議会議員
10	4

【問7】 ハラスメントがあった（見た・聞いた）際、誰かに相談しましたか。（複数選択可）

同僚	5
先輩議員	7
家族、友人	3
誰にも相談しなかった	3
その他	3

《その他を選択した場合》

知人
機会をとらえて話題にした
議会事務局局長

【問8】ハラスメントがあった（見た・聞いた）際、どのような対応をしましたか。（複数選択可）

相手にはっきり嫌だということを伝えた	3
相手にそれとなく嫌だということをわからせようとした	4
何もしなかった、我慢した	4
その他	4

《その他を選択した場合》

議会として対策の必要性を訴えている。
個人を特定することなく、機会をとらえて話題にした。
発言の中で反論し公的な場で解決しようとしたが、委員長に逆らうのかという由のことを言われ、その時はそれ以上は言えなかった。ただ、この時だけではなく、自分以外の方にも同様のことをしている。
弁護士に相談しその後の対応をお願いした。

【問9】問8で「相手にはっきり嫌だということを伝えた」を選択した方に質問です。「相手にはっきり嫌だということを伝えた」後、相手はどのような態度をとりましたか。（自由記述）

これは、同様なセクハラを受けた方から相談を受けました。同じく無理やり口にキスをされ嫌がると「先輩に何を言うか？」と圧力をかけられたそうです。まだそんな事をしているのか？と驚きました。私の場合は、力づくで無理やりキスをされました。
止めるように注意したところ、当該議員は感情的になり、強い反応を示しました。
謝罪し、改善された。
無反応

【問10】問8で「何もしなかった、我慢した」を選択した方に質問です。ハラスメントがあった（見た・聞いた）際、「何もしなかった、我慢した」のはなぜですか。（複数回答可）

相談窓口がなかったから	4
相談しても解決しないと思ったから	3
活動に支障がでると思ったから	2
その他	1

《その他を選択した場合》

家族に危害を加えられる恐れがあったから。

【問11】 ハラスメントとしての認識ではなく、「不快に感じたこと」はありますか。

ある	ない
16	9

【問12】 問11で「ある」を選択した方に質問です。「不快に感じたこと」としては、どのようなものがありましたか。（複数選択可）

大声での叱責、長時間の叱責、恫喝	8
威圧的・高圧的な発言、理不尽な罵倒・要求	9
プライベートの話を執拗に聞かれる	1
性的な言葉を言われる、周囲で性的なことを話している	0
身体を触られる	3
挨拶をしても無視をする、気づいていても無視をする	2
その他	5

《その他を選択した場合》

高齢の議員から、時代にそぐわない発言がありました。具体的には、「子どもが生まれて体型が変わったか？」といった個人の身体に関する不適切な質問が行われました。
特定の人がお茶を淹れたり片付けたりすること。納得しているのだと思うが、見ていてあまり感じが良いものではない。
早く結婚しろと言われる。
議会の延長の話合いの際、保育園のお迎えについてのことをなじるような発言

【問13】 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）

処分の厳格化	6
ハラスメント防止に関する指針等の作成	14
相談窓口の設置	13
意識改革、意識啓発、研修の実施	17
その他	3

《その他を選択した場合》

事件が起こった場合、第三者委員会を立ち上げること
情報公開
相談等の行動の機密が守られる実効性のある仕組みの構築

【問14】 ハラスメントについて、お考えがあれば自由に記入ください。

働きやすい職場環境を整えるにはハラスメント対策は必須である。 しかし、軽微なハラスメントに対する処分を厳格化しすぎることは逆に風通しが
--

<p>悪くなるのでは？との懸念もある。ハラスメントを事前に防ぐ啓発や研修を充実させてほしい。</p>
<p>私にハラスメントをしている議員は、区役所の外でも同様の行為を行っており放置すると大きな事件に発展する恐れがあります。</p> <p>板橋区議会には、法的に対処する義務があり相談窓口・ルールづくり・ジャッジする第三者委員会の設置が必要と考えます。</p> <p>私の様な被害者を出さない為にも早期にハラスメント対策を取るべきです。やって頂けない場合は、法的措置を取るつもりです。</p> <p>この様に内部から勤務先を訴える様な事は、本意ではないので職場環境の健全化を望みます。</p>
<p>当該議員は、以前から同様の行為を繰り返しており、反省の態度も見られません。このため、厳正な処分が求められます。</p>
<p>議会としてハラスメントに対して毅然とした対応をするべき。その為に窓口の設置や求めに応じて第三者委員会などの諮問機関を設置するべき。ハラスメントを行ったと認定された議員はしかるべき処分・処罰・ペナルティを受けるべき。</p>
<p>ハラスメントの意識改革・啓発・研修をしてもハラスメントしている側が行動を自覚し改める事は少ないと考えます(加害の自覚症状が希薄)。また本人にハラスメントの加害の指摘があった旨伝えたあとのケアなど、加害、被害双方当事者にたいする具体的な対処方法の確立と仕組みづくりを専門家を入れて行うべき。</p>
<p>他の議会の話を聞くと板橋区議会はかなり平和で問題が無いように思われます。今後も健全で風通しの良い議会を目指していきたいと思います。</p>
<p>ハラスメントについてお互いが理解し、また気軽に相談できる窓口があると良いと思います。</p> <p>議会の中は、複雑な関係もあるため、直接言いたくても言えないことも多いため、間接的に伝える手段として窓口や第三者がいると良いと思います。</p>
<p>この回答を記入しながらも、当時の恐怖や憤りを思い出し PTSD 症状が出現します。</p>

議会のハラスメント防止に関する他自治体の動向について

1 23 区の取組状況

世田谷区では、令和3年第2回定例会において、「世田谷区議会議員による職員に対するハラスメントに関する条例」が議員提案により全会一致で可決・制定されている。また、新宿区・墨田区・豊島区では、政治倫理条例において、ハラスメントを行わないことを定めており、江東区でも現在制定に向けて協議中の政治倫理条例の中で盛り込むことを検討している。なお、豊島区では、区議会議員による事務局職員へのハラスメント行為があったことを受け、平成29年に決議をしている。

2 全国的な取組状況

(1) 単独条例の制定

令和6年3月末時点で、ハラスメントに関する単独条例の制定は52条例あり、そのうち、議員が関わるものとして48条例が確認できる。都道府県は3条例、市区町村で45条例である。

①議員及び首長等のハラスメントを対象にするもの

上記48条例のうち、8条例が議員とともに首長等のハラスメントを対象としている。これらの条例の多くは職員向け規則等を踏まえて制定されており、ハラスメント防止に関する議員や首長等の責務や研修の実施、相談窓口の設置等について規定している。

②議員のハラスメントを対象にするもの

他の40条例は、議員のハラスメントを対象としている。内容としては、すべての条例でハラスメント防止に関する議員の責務を定めている。ハラスメントの被害者からのアプローチについては、ほとんどの条例が議長への申し出や申入れとしており、相談窓口の設置については4条例、相談員の設置については5条例となっている。

(2) 政治倫理条例

政治倫理条例において、政治倫理基準の遵守事項の1つとして、ハラスメントを行わないことを明記するものがある。令和6年3月末時点で、91条例が確認できる。

(3) 決議

豊島区や西東京市、川越市などで決議をしている。なお、決議と併せて条例、規程、指針等を制定することが多い。川越市は条例、狭山市は根絶規程、長浜市は対応マニュアル、芦屋市は防止指針を制定している。

(4) 規程・要綱・指針等

多くは単独条例の施行規程や政治倫理条例や決議を踏まえたものとなっているが、そうでないものもある。

(5) 宣言

静岡市では、市長、副市長を含む全職員と全議員がパソコン上の記名方式によりハラスメント撲滅宣言を行っている。

板橋区職員ハラスメント防止の指針

令和 2 年 6 月

板橋区

はじめに

職場におけるハラスメントは、働く人の個人としての尊厳と人格を不当に侵害する行為であるとともに、職場の人間関係、社会的評価に悪影響を与えかねない重大な問題です。また、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなり、組織として、職場環境の悪化や業務効率の低下を招き、組織の目的の達成を妨げるものです。

ハラスメントが発生すると、被害者に加え加害者も退職に至る場合があるなど双方にとって取り返しのつかない損失となります。職場での解決が思うようにならない場合、被害者は事後に裁判に訴えるケースもあります。そのようなことにならないためにも、未然の防止が特に重要となります。

令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策の法制化により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務になるほか、セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されるなど、ハラスメント対策の実効性の向上が求められることとなりました。

そこで、職場におけるハラスメントを防止するために、この度、「板橋区職員ハラスメント防止の指針」を策定しました。

この指針は、職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の対策等について示したもので、全ての職員（正規職員、再任用職員、会計年度任用職員等の区が雇用する職員）を対象としています。

目次

I	目 的	1
II	基本姿勢と基本方針	1
III	ハラスメントの基本的事項	2
	1 セクシュアルハラスメント	2
	2 パワーハラスメント	4
	3 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント	6
IV	職員の理解	8
V	管理監督者及び職員の責務	8
VI	ハラスメントへの対応	9
	【相談等への対応フロー】	12

I 目的

本指針は、全ての職員が、ハラスメントに関する正しい知識や対応等について共通の認識を持って職務に取り組み、職員がその能力を十分に発揮でき、生き生きと仕事を行えるような風通しの良い職場づくりを進めることを目的としています。

また、管理監督者が率先し、職場におけるハラスメントを明確に禁止し、これが黙認されたり見過ごされることのない職場をめざします。

II 基本姿勢と基本方針

1 基本姿勢

板橋区は、職員が、お互いの人格を尊重し、相互に信頼し合うことでその能力を十分に発揮できるよう、ハラスメントに該当する行為を禁止し、その防止に努めます。

2 基本方針

板橋区は、ハラスメントのない良好な職場環境の創出と公務能率の確保を図るため、次の3点の取組みを基本方針として定め、総合的なハラスメント対策を実施します。

意識改革

職員としてふさわしい言動に努めることや、ハラスメントが及ぼす影響等について、職員の認識を深めます。

被害の防止と支援

ハラスメントに対する相談体制を充実するとともに、具体的事案が発生したときは、速やかに適切な措置を行います。また、ハラスメント被害者の支援に努めます。

厳正な対処

ハラスメントの事実が確認された場合は、懲戒処分等により厳正に対処します。

Ⅲ ハラスメントの基本的事項

1 セクシュアルハラスメント

定義

「職場」において行われる、「職員」の意に反する「性的な言動」に対する職員の対応により、その職員が労働条件について不利益を受けたり、性的言動により勤務環境が害されることを言います。

職場におけるセクシュアルハラスメントには、異性に対する言動だけではなく、同性に対するものや、被害者の「性的指向」や「性自認」に関わらず「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

また、セクシュアルハラスメントの行為者は、職員間（上司、同僚）に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、行政サービスの相手方、学校における生徒等もなり得ます。

「 職 場 」	… 職員が業務を遂行する場所を指し、職員が通常勤務している場所以外の場所であっても、職員が業務を遂行する場所であれば職場に含まれます。勤務時間外の「宴会」「懇親の場」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当します。
「 職 員 」	… 正規職員のみならず、再任用職員、会計年度任用職員等の全ての職員を言います。
「 性的な言動 」	… 性的な関心や欲求に基づく発言や行動を指します。
「 性的指向 」	… 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを指します。
「 性 自 認 」	… 自己の性についての認識のことを指します。

種類

(1) 対価型セクシュアルハラスメント

職場において行われる職員の意に反する性的な言動に対する対応（拒否や抵抗）により、その職員が昇任の対象から除外、任用の拒否、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること。

(2) 環境型セクシュアルハラスメント

職場において行われる職員の意に反する性的な言動により、勤務環境が不快なものとなり、職員の能力発揮に重大な悪影響が生じる等、その職員が勤務する上で見過ごせない程度の支障が生じること。

判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たっては個別の状況を斟酌する必要があります。「職員の意に反する性的な言動」及び「勤務環境が害される」の判断に当たっては、職員の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要となります。一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも勤務環境を害することとなり得ます。

また、性別等によっても受け止め方に違いが生じるため、「社会一般の労働者の感じ方」によって判断する必要があります。

「セクシュアルハラスメント」に該当すると考えられる言動

(注) 以下の具体例は代表的な言動であり、限定列举ではありません。

職場内外で起こるもの

1 性的な内容の発言関係

(1) 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズや体重を聞くなど身体的特徴を話題にする。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
- ・性的な経験や性生活について質問する。
- ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりする。

(2) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえずればいい」などと発言する。
- ・「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

2 性的な行動関係

(1) 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・インターネットや雑誌等の卑猥な写真、記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ・食事やデートにしつこく誘う。 ・身体に不必要に接触する。

(2) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要する。

主に職場外で起こるもの

(1) 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要する。

(2) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要する。 ・酒席で、上司の側に座席を指定する。

2 パワーハラスメント

定義

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の勤務環境が害されるものを言います。

なお、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

①優越的な関係を背景とした言動

当該言動を受ける職員が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを言い、例えば以下のもの等が含まれます。

- ・職務上の地位が上位の職員による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下でなされるもの。
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものを言い、例えば以下のもの等が含まれます。

- ・明らかに業務上必要性がない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務の目的を達成するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数・時間、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言動

判断基準

具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯・状況、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、職員の属性及び心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮する必要があります。

③職員の勤務環境が害されるもの

当該言動により、職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、職員の勤務環境が不快なものとなったために、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるものを言います。

判断基準

「平均的な職員の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当です。

「パワーハラスメント」に該当すると考えられる言動

(注) 以下の具体例は代表的な言動であり、限定列举ではありません。

- 1 **身体的な攻撃（暴行・傷害）**
 - ・ 殴打、足蹴りを行うこと。
 - ・ 相手に物を投げつけること。
- 2 **精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）**
 - ・ 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
 - ・ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと。
 - ・ 他の職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。
 - ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の職員宛てに送信すること。
- 3 **人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）**
 - ・ 自身の意に沿わない職員に対して、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こと。
 - ・ 一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。
- 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)
 - ・ 長時間にわたる、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こと。
 - ・ 新卒採用者に対し、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こと。
 - ・ 職員に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こと。
- 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)
 - ・ 管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
 - ・ 気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
- 6 **個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）**
 - ・ 職員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こと。
 - ・ 職員の性的指向・性自認や病歴・不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露すること。

3 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント

定義

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申出・取得した職員の勤務環境が害されることを言います。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、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は該当しません。

<参考> ハラスメントに該当しない具体例

- ① 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するかを確認すること。
- ② 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日を避けて欲しいが調整できるか」を確認すること。
- ③ 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
- ④ 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働の負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- ⑤ 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に替わってはどうか」と配慮する。
- ⑥ 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだほうが良いのではないか」と配慮する。

※②、③のように、制度等の利用を希望する職員に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。

※④から⑥までのような配慮については、妊婦本人にこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動になります。

種類

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠、出産、育児休業等の制度を利用しようとした際、不利益な取り扱いを示唆することや、制度等の利用の請求等（措置を求め、請求又は申出することを行う。）又は制度等の利用を阻害したり、制度等を利用したことにより嫌がらせ等を行うことが該当します。

(2) 状態への嫌がらせ型

女性職員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により勤務環境が害されることを言います。

判断基準

妊娠・出産・育児休業等の申出及び取得等の事由を「契機として」不利益な取扱いが行われたかどうかで判断する必要があります。

なお、「契機」については、基本的に当該事由が発生している期間と時間的に近接して、当該不利益な取扱いが行われたかどうかで判断されることとなります。

【例】育児時間を請求・取得した職員に対し、請求後から取得満了後の直近の人事評価・昇給等の機会までの間に、不利益な評価が行われた場合は、因果関係があると判断される。

「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」に該当する可能性がある言動

(注) 以下の具体例は代表的な言動であり、限定列举ではありません。

1 制度等の利用への嫌がらせ

- ・「休みを取ったらしばらく昇任はないと思う」と言う。
- ・「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言う。
- ・「自分なら親の介護をするのに介護休暇を取得しないで介護する。あなたもそうすべきだ。」と言う。
- ・「時間外勤務の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と言う。
- ・「短時間勤務をしているなんて周りのことを考えていない」と言う。

2 状態への嫌がらせ

- ・妊娠した女性職員に「辞めて子育てに専念したほうがいい」と言う。
- ・「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と言う。
- ・「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と言う。

IV 職員の理解

1 職員への周知

ハラスメントを未然に防止するためには、全ての職員が本指針を理解し、ハラスメントを行わない、許さないという共通認識を持ち、行動することが重要です。そのため、ハラスメントの防止について、職員に対して繰り返し周知徹底を図ります。

2 職員への教育

職員一人ひとりが、ハラスメントについて正しく理解し、その発生を防止するため、ハラスメントに関する基本的な事項の理解を深めるため、研修等を実施します。

V 管理監督者及び職員の責務

1 管理監督者の責務

- (1) 職員が職務に専念できる良好な職場環境を確保するため、日常の勤務を通じた指導等により、ハラスメントの発生防止に取り組む。
- (2) ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の職員に対する言動に必要な注意を払う。
- (3) ハラスメントに起因する問題が発生した場合は、相談員等による事実関係の調査に協力し、円滑にハラスメント対応、職場環境の改善に取り組む。

2 職員の責務

- (1) ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の職員に対する言動に必要な注意を払う。
- (2) 相談員等による事実関係の調査に協力するなど、区の講ずる措置に協力する。

VI ハラスメントへの対応

1 相談窓口・相談員

(1) 相談窓口・相談員の設置

【相談員】総務部人事課人事係長、健康管理係長

ハラスメントを受けていると思う職員は、相談窓口で相談又は苦情（以下、「相談等」という。）を申し出ることができ、その相談窓口には相談等を受ける者として相談員を設置します。

ハラスメントの申出は、ハラスメントの被害者だけでなく、他の職員に対するハラスメントを不快に思う周囲の職員や相談を受けた職員等も行うことができます。

相談等にあたっては、個人のプライバシーに配慮するものとし、**面談だけでなく、電話やメール**でも受け付けます。

(2) 相談等に対する適切な対応

相談窓口の相談員は、相談等に対して真摯に耳を傾け、被害者の意向などを的確に把握します。

また、相談窓口においては、被害を受けた職員が萎縮するなどして相談を躊躇することがないように、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどにも配慮しながら、相談等に対応していきます。

(3) 事実関係の迅速かつ正確な確認

事実確認は、被害者及び加害者とされる職員双方から、迅速かつ正確に行います。

また、双方の主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、必要に応じて第三者に事実関係についての調査への協力を求めます。

なお、事実関係の調査に際しては、プライバシーの保護に十分配慮するほか、被害者や被害者を支援する職員等に対する非難や責任追及、あるいは被害者の排除や仕事の妨害等といった二次被害が起きないように十分配慮します。

①被害者からの事実関係の聴取

事実関係について、当事者のみが知り得るものなのか、他に目撃者等が存在するかも含めて次の事項を確認します。

また、聴取した事実関係については、必ず記録に残します。

- ア 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係。
- イ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- ウ 被害者は、相手に対してどのような態度を取ったか。
- エ 上司等に対して相談しているか。
- オ 被害者は、どのような解決を望んでいるか。

②加害者とされる職員からの事実関係の聴取

加害者とされる職員から、次の事項に留意して、事実関係を聴取します。

なお、聴取に際しては、被害者への報復、当事者間のみでの当該問題に係る話し合いを禁止することを伝えます。

- ア 加害者とされる職員に対して、十分な弁明の機会を与えること。
- イ 加害者とされる職員の主張に対して耳を傾け、適切に対応すること。

③関係者からの事実関係の聴取

被害者及び加害者とされる職員双方の主張が一致しない場合は、次の事項に留意し、関係者に事実関係を聴取します。

- ア 被害者が主張している事実関係の有無、具体的な内容。
- イ 目撃者、証拠等の有無。
- ウ 問題とされる言動があった前後の被害者及び行為者の状況。

2 被害者及び加害者に対する適正な措置の実施

事実関係の確認の結果、ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じて被害者及び加害者に以下の措置を講じます。

被害者	加害者
<ul style="list-style-type: none">○ 助言○ 当事者間の関係改善に向けての支援○ 被害者の職場環境の改善又は制度等の利用に向けての環境整備○ 人事管理上の措置○ メンタルヘルスケア○ その他必要な措置	<ul style="list-style-type: none">○ 上司からの指導・注意○ 研修の受講○ 被害者への謝罪措置○ 当事者間の関係改善に向けての支援○ 人事管理上の措置○ メンタルヘルスケア○ 懲戒処分等の必要な処分○ その他必要な措置

3 プライバシー保護のための措置の実施

ハラスメントの相談を受け、または事実関係の調査等を行った者は、当事者（被害者及び加害者とされる職員）だけではなく、調査に協力した者など、関係者のプライバシーの保護に十分配慮します。

また、相談記録などの情報管理も、秘密が保持されるよう厳重に管理します。

4 不利益な取扱いの禁止

ハラスメントに対する相談等の申し出を行った職員、事実関係の確認に協力した職員、救済措置の実施や加害者に対する処分を行った職員など、正当な行為を行った職員が、相談等を申し出たことを理由として、不利益な取扱いを受けることがないように、十分に留意します。

5 懲戒処分等

ハラスメントの加害者とされる職員については、公正な調査によりその事実が確認された場合、その態様によって、「板橋区職員の懲戒処分に関する指針」に基づき、懲戒処分を行う等、厳正に対処します。

6 再発防止措置の実施

ハラスメントの事実が生じたときには、ハラスメントを行ってはならない旨の再度の周知徹底や研修の実施など、適切な再発防止策を講じます。

なお、職場におけるハラスメントの事実が確認できなかった場合においても、同様の対応を行います。

【 相 談 等 へ の 対 応 フ ロ ー 】

