

【旭川市議会に係るハラスメント実態調査アンケート結果（議員）】

1 目的

ハラスメント防止の取組を進めていくに当たり、今後の検討材料とするため、議員と議員又は議員と職員の間におけるハラスメントの実態を把握することを目的とする。

2 対象者

- ・旭川市議会議員

3 実施期間

令和6年6月24日（月）から7月12日（金）まで

4 回答方法

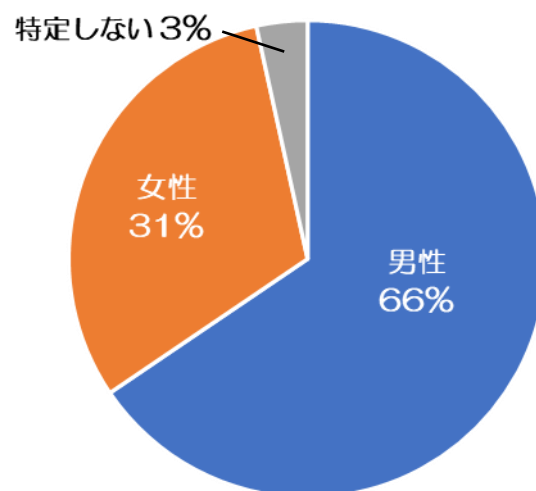
電子申請システムを用いたアンケート方式（匿名回答）

5 回答者数／対象者数

29人／34人（回答率85.3%）

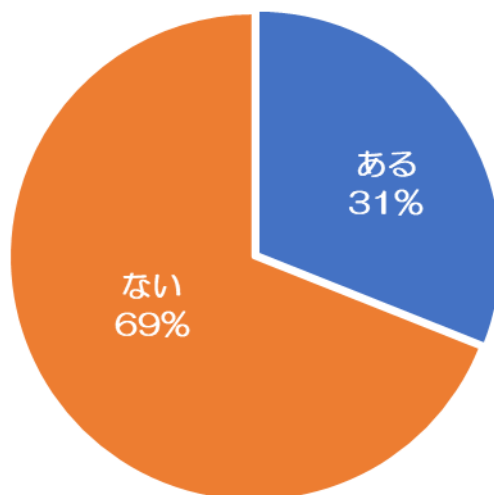
Q 1. あなたの性別を教えてください。

男 性	女 性	特定しない	合計（人）
19	9	1	29



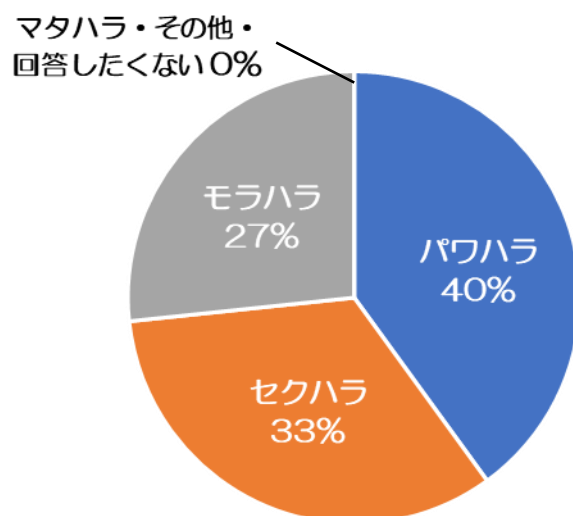
Q 2. あなたは、議員又は職員からハラスメントを受けたことがありますか。

あ る	な い	合計 (人)
9	20	29



Q 3. Q 2で「ある」と回答した方に伺います。どのようなハラスメントを受けましたか。
(複数選択可)

パワハラ	セクハラ	モラハラ	マタハラ	回答したくない	その他	合計 (人)
6	5	4	0	0	0	15



Q 4. Q 2で「ある」と回答した方に伺います。それは議員からなのか、職員からなのか、
また、それは具体的にいつどのような行為でしたか。

<回答数 10件>

1年未満 5件

- ・ある議員個人のブログの中の記述で、私の名前は出てなかったのですが、私とわかる内容で、下品で下劣と罵られた。これは一般にも公開されており、大きく傷ついた。
- ・(議員から)仕事の能力や人格に問題があるといった悪評を周囲に吹聴し、信用を損なわせる行為。また、悪評が立っていると本人に伝え、委縮や孤立をさせようとする行為。
 - 1-1「質問や質疑が問題であり議事進行がかかるかもしれない」と周囲に吹聴される。行為者は同会派であるにもかかわらず、直接アドバイスなどは行わずに周囲に吹聴することで圧力をかけられる。
 - 1-2「世話になった人に感謝しないし迷惑をかけても謝らない」と周囲に吹聴される。それによって行為者に感謝するよう一部の人が注意を受ける。
 - 1-3「あなたの苦情を周囲からたくさん聞いている」と繰り返し直接伝えてくる。
- ・(議員から)不必要に身だしなみや外見について言及し、時に侮辱する行為。また、女性を鑑賞対象とした発言。
 - 2-1 私が外見に気を配っていることについて、私が居る場で他者に笑い話として吹聴される。
 - 2-2 写真に写った私の外見について、「仲間内で鑑賞して笑った」と直接侮辱される。
 - 2-3 職場の花、職場のアイドル、看板娘など、女性性に基づく評価や人格の軽視をされる。
(複数名から複数回のため時期は列記しない)
- ・(議員から)優越的な関係性を強調し、仕事の指導の範疇を超える健康や権利を害する対応を要求する発言。
 - 3-1 他会派議員や他自治体職員がいる前で「あなたは新人だから下っ端だ」「次の新人が入ってくるまでぞうきんがけだ」と言われる。
 - 3-2 多忙を理由に仕事を断った際「その程度で忙しいのか」「仕事は寝ずにやるものだ」と高圧的に言われる。
 - 3-3「セクハラは笑って受け流さなきゃだめだ」と言われる。
- ・いないところで能力を侮辱し、委員会質疑内容を書き換える行為。
いないところで病歴を暴露し、侮辱する行為。
行事参加中に参加をとがめる行為(威圧的態度・委縮させる言動。)

1年～5年前 2件

- ・胸を触って良いか?と冗談で聞かれた。
- ・宴席で議員から「抱いてやってもいいよ」と言われた。

5年以上前 1件

- ・(パワハラ、モラハラについて)職員と議員。

時期不明 2件

- ・先輩議員から、自らの意思とは異なる質問をさせられた。先輩議員の意に反することをする
と、悪口を言われた。
- ・（職員から）質疑や質問準備の意見交換の際に、鼻で笑う、ため息をつく、話を遮る、威圧
的な態度をとるなどの行為があり、業務に不安を感じることもある。（複数名から複数回の
ため時期は列記しない）

Q 5. Q 2で「ある」と回答した方に伺います。ハラスメントがあった際、その場でどのよ
うな対応をしましたか。

<回答数 8件>

- ・受け入れるしかなかった。
 - ・がまんした。
 - ・（ブログの記述について）本人に対し、確認したが、「私はそのように思っています」と言わ
れた。
 - ・おかしいと発言することもありましたが、聞いてもらえず、周りの人たちも黙っているので
結局何も変わらなかった。むしろ、逆ギレされて会派の雰囲気悪くなることもあった。
 - ・自分がいらない場で行われているものには対応できなかった。直接言われたものも関係性が崩
れることを不安に感じてしまい何も言えない時や、軽口や冗談の体で言われてとっさに反応
できない時が多かった。
- 1-3は何度か言われているため、2024年4月16日に①誰から②どのような苦情なのかを確
認したが、「個人情報だから話せない」と言われて終わってしまった。
- 2-2は失礼だとやんわり伝えたが、笑って流されてしまった。
- ・（性的な発言について）回りの先輩議員がたしなめてくれた。
 - ・（性的な発言について）「〇〇さん、今のセリフ録音していますからね」と答えた（実際はし
ていない。）。
 - ・その場では抗議できず。

Q 6. Q 2で「ある」と回答した方に伺います。ハラスメントを受けたことを誰かに相談し
ましたか。

<回答数 9件>

相談した	5
相談しなかった	4

【相談した相手】

- ・同期議員に相談した。共感してくれた。
- ・会派の仲間に相談しました。
- ・先輩議員。ほか個人的に信頼できる方。
- ・同会派議員から受けたものについては、同会派の他の議員数名に相談した。
- ・会派内議員少数。

Q 7. Q 6で「相談した」方に伺います。相談した結果、どういった対応をしてくださいましたか。

<回答数 5 件>

- ・パワハラ先輩議員を同期は恐れていたため、受け入れるしかなかった。
- ・特に行動は起こさなかった。
- ・黙って聞いてくれて、今後、同じような場面になったときがあり、間接的にあえて柔らかく、ある時は、はっきりと意見を述べてくれたりしてくれました。
- ・1 問題だと認識し、相手にやんわり注意してくれた。
2 相手と直接話す場を設けようと調整をしてくれた。
3 セカンドハラスメントを受けた。
3-1「本当かどうかわからない」とハラスメントの事実を疑われたり、「大人なんだから当人同士で解決すべきだ」とハラスメントを個人間の問題として真摯に取り合おうとしてくれなかった。
3-2「あなたはハキハキと話せているからまだ耐えられると思う」とハラスメントによる被害や人権を軽視された。
3-3「ハラスメントの告発が相手へのハラスメントになる」「相手に何かあったらと考えないのか」「相手が可哀想だ」と逆に悪者にされた。
- ・他の情報の共有と自己解決すべきとのアドバイス。

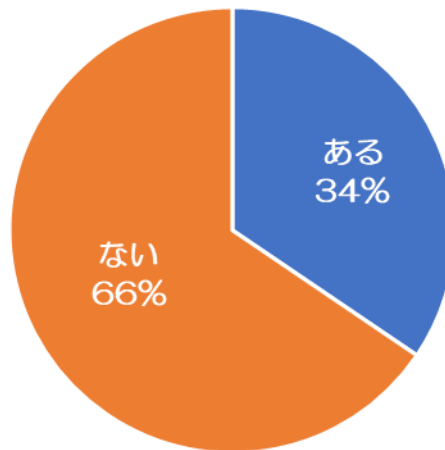
Q 8. Q 6で「相談した」方に伺います。相談によって解決しましたか。あるいは解決に至りませんでしたか。

<回答数 5 件>

解決した	1
解決しなかった	4

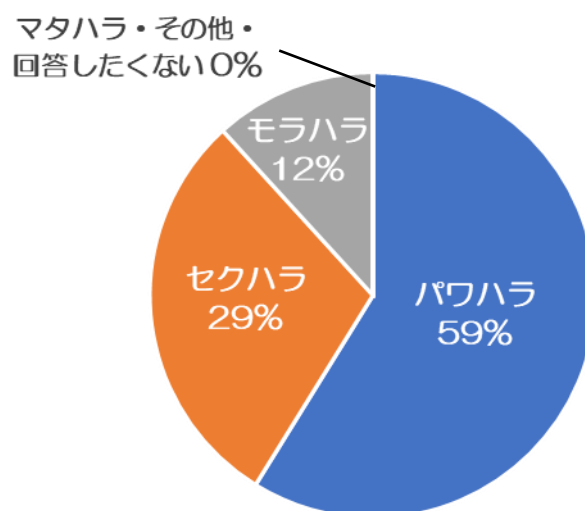
Q 9. あなたは、議員又は職員からハラスメントを受けているのを見たり、聞いたりしたことがありますか。

あ る	な い	合 計 (人)
1 0	1 9	2 9



Q10. Q 9で「ある」と回答した方に伺います。どのようなハラスメント行為を見聞きしましたか。(複数選択可)

パワハラ	セクハラ	モラハラ	マタハラ	回答したくない	その他	合 計 (人)
1 0	5	2	0	0	0	1 7



Q11. Q9で「ある」と回答した方に伺います。それは具体的にいつどのような行為でしたか。

<回答数 19件>

1年未満 12件

- ・先輩からの圧のある余計な助言。
- ・職員を怒鳴りつけていた。議員が議員に強くあたっていた。
- ・あらゆる面で口を出し、プレッシャーを与えるとともに、精神的負担を与えられたと相談を受けた。

・パワハラ

- ①質問の答弁を書き換えさせた。→被害者が問い詰めて、理事者が肯定。(私には否定した)変更したことは認めているが、支援者の利害が絡む事情があったことを確認。
- ②ハラスメントと受け止めて、萎縮し活動に支障が出ている事を聞いた。これは、直接本人に言わず口にした不満等を聞いた他の人が、当人の耳に入れた例が多かった。
- ③直接言われたが、冗談なのか軽い気持ちで言った事なのか判断出来ないが、不快なことを言われた。と聞いた。

・セクハラ

議員が女性職員の肩をもむなど、身体に触っていることを聞いた。

- ・1-1 A議員が後輩B議員に対して、情報や知識の差を理由にマウンティングや威圧的な言動を繰り返し行っていた。
- 1-2 A議員が「後輩B議員は知識がなく何もわかっていない人だ」と職員に吹聴し、評価を貶めていた。その場では職員も同調し、嘲笑していた。
- 1-3 A議員が職員を呼び出して後輩B議員の質問を勝手に書き換えていた。その場にはC議員もいた。
- 1-4 A議員が後輩議員の要配慮個人情報をも本人のいない場で許可なく暴露して嘲笑していた。
- ・議会内での取り決めで行っている事を「こんな無駄な事やめろ」と事務局職員に詰め寄っていた。矛先が違うのでは？
- ・議会外において、事実無根の個人を貶めるような話を市民へ広めることで他議員の個人の職務環境を害する行為を日常的に行っていた。
- ・同じ会派の議員が行おうとしていた、或いは行った質問や質疑に関して執拗に「議事進行をかけられる」と話していた。質問、質疑は問題があるとは思えず、それを聞いた議員は萎縮してしまい日常の議員活動に支障をきたしていた。
- ・新人議員の答弁を本人に無断で勝手に書き換えていた。また、そうするよう理事者へ強要していた。
- ・議長選挙の際に会派内へ意見の統一は良いが、書いた氏名を見せ合うよう指示があった。異議を申し立てることなどでできず、これは強要にあたりハラスメントに該当するのではないか。
- ・女性議員に対して「綺麗だねー」や「〇〇さんがいると花がある」など、容姿や性別に関連する発言。

- ・理事者の答弁内容に納得いかない時に大声で怒鳴る。

1年～5年前 4件

- ・控え室内で、議員同士。おもに下ネタ。
- ・選挙の時にある地域で演説をしていたら「私の地域に来ないで」という旨の発言があった。それ以降その地域には行けなくなった。
- ・陰で理事者の容姿を馬鹿にしている発言を日常的に行っている。本人に対して行っていないにしても発言内容自体はハラスメントに該当する。
- ・質疑を行っていると舌打ちしたりぼそっとだが「長い！」と発言する。質疑してる側からすると期数の長い議員からそういう態度をとられると委縮してしまう。

5年以上前 1件

- ・議員が職員を大声で恫喝していた

時期不明 2件

- ・飲み会の席でキスを強要したり、土日の休日にも関わらず、くだらない内容のLINEを送っている。
- ・後輩議員にどうしてもいいメールやラインを頻繁に送る。質問内容に干渉。時期を問わない。

Q12. Q9で「ある」と回答した方に伺います。ハラスメントを見聞きしたことを誰かに相談しましたか。

<回答数 10件>

相談した	4
相談しなかった	6

【相談した相手】

- ・同僚に相談をした。
- ・はい。ハラスメントをしているといわれている人の、信頼できる上司的人等に相談しました。セクハラに関しては、被害当事者に話を聞くのみで、特に他に相談はしませんでした。
- ・1-3はC議員に問題だと伝えたのち、すぐさま会派内の議員に相談した。
- ・本人に直接言った事案、相談した事案、誰にも相談していない事案がある。

Q13. Q12 で相談した方に伺います。相談した結果、こういった対応をしてくれましたか。

<回答数 6 件>

- ・聞いただけ。
- ・Q12 と同様。(再度のパワハラを受けるので何もできない。)
- ・ともに対応に向けて行動した。
- ・自分が希望した話し合い(注意喚起等含む)の場を設けることに協力してくれたほか、その後の相談や当事者へのアドバイス等を継続して行ってくれています。
- ・行為があってから半年ほど後に同会派の議員が注意をした。
- ・自分が話しておく、自分に任せて、ということでそれぞれ対応してくれたが悪化した。

Q14. Q12 で「相談した」方に伺います。相談によって解決しましたか。あるいは解決に至りませんでしたか。

<回答数 4 件>

解決した	0
解決しなかった	4

Q15. ハラスメント防止のために望むことは何ですか。

<回答数 24 件>

【他者の尊重・意識改革】

- ・議員は市民の代表である自覚を持ち全ての言動や行動に注意しなければならない。議員個人の私的な感情を優先しないように留意すべきである。
- ・議員個々の市民的自覚。
- ・昔は当たり前であったとしても今は違うという意識変革が必要。とくに、議員は特権意識を持つことが多いため、ハラスメント事案に対して毅然とした態度で対応することが重要であり、そのことが意識変革につながっていくと考える。
- ・お互いの立場を理解し、尊重できるようにすること。日頃からの努力が大事だと思う。
- ・議員はハラスメントをしてもいい、議員は当たり前だ、といった、ハラスメントを肯定する声をととても多く聞いた。議員は、自分は市民から選ばれた代表であり、その代表者の集まる議会を格式高い崇高な場所としようとするのに、内部ではハラスメントを肯定したり許容する風潮がある。そんな状況が許されていい訳がなく、そのような歪んだ感覚は全く理解に苦しむ。期数や得票数などの属性に関係なく、市民の代表として対等な立場の議員、相手を尊重し自ら自制し節度ある活動・行動をしなければならない。

【研修・啓発】

- ・何がハラスメントなのか、理解されていないので、そこへの対策を！
- ・令和6年6月24日の研修のような機会を定期的に(内容や頻度は要検討)。
- ・研修会の開催。
- ・ハラスメントに対する正確な理解が必要だと思います。

【条例制定, ルールづくり】

- ・議員定年制の導入。
- ・例えば、議会基本条例などで、何らかの規定を定めて、未然防止などに努めることは重要であると思います。
- ・条例制定など法的な歯止め(ガイドライン, 指針など)。
- ・抑止力です。時には罰則も必要かと思います。
- ・議会においては、議会基本条例, もしくは規則のなかにハラスメント防止について言及する必要性を感じます。個人的には、感情で言ったりしないように気をつけていますが、時間のない時などはどうしても、きつい言い方になってしまう時があるので、例えば、「こんなとき〇〇と言えばハラスメントにならない」などのおもしろい冊子があると日常にも役立つと思います。
- ・働きやすい職場環境を整備することは大変重要なことで、特にハラスメントなどの行為は絶対にあってはならないと強く思う。その為には、しっかりと議論を重ね、結果として条例等が必要だという結論に達することに関しては否定はしない。
- ・議員全員がもっとハラスメントはどのようなものなのか、相手に対してどういった影響を及ぼすのかを真剣に考えるべき。様々な事例を見るとハラスメントを行っている本人が自分でハラスメントを行っていることに気づいていない, 理解していないことが少なくないようであり, そのためにも定期的な研修も必要であり, 実効性のある条例や要綱などが必要。

また、被害者の保護という観点を重視した対策を考えなければならない。例えば『謝罪で終わり』ではその後の被害者の2次被害や形を変えた嫌がらせなどが発生する可能性がある。被害者が保護されるような対応を望む。

【相談窓口】

- ・相談できる外部機関。
- ・ハラスメントをしている人は自分では気づかない。受けている人も言いづらい。相談できる窓口を作ってほしい。
- ・互いに他者を思いやる心を持ち続けていれば、ハラスメントは起きえません。そうした人間力を高めるための研修会を定期的に開催することが大切だと考えます。また、ハラスメントに関し、公平公正で機密性が担保できる相談窓口の設置は必要だと考えます。
- ・匿名性を担保出来る相談窓口(投函箱等も)の設置と、迅速な対応。お互いの人権を尊重し合う社会・職場風土の醸成と人間関係づくりが必要ですね。
- ・法的な相談窓口やピアサポートなど、外部との連携が必要だと考える。
- ・ハラスメントの相談や、解決に向けた第三者窓口を設置する。

【組織体制】

- ・旭川市に、各会派代表議員と職員数名によるハラスメント防止委員会を設置し、定期的に委員会を開催してその防止に努める。
- ・ハラスメントを認識していない様子であった。しかし最近では、本アンケートの存在や月刊誌等にパワハラが書かれたことで、パワハラ行為は激減した。市役所内にパワハラ部を作り、議員、職員がもっと相談できる体制を構築してほしい。

Q16. 最後に、「ハラスメント」について、お考えがあれば自由に記入してください。

<回答数 17件>

- ・すべての人の人権が公平に守られる旭川市に！
- ・ハラスメントを防止するためにも、定期的な研修会の実施や、議会内で相談できる環境を整備する必要があると思います。
- ・市民に選ばれた議員とはいえ、無理は通らない。市長とも対等であるのと同じように、市職員とも対等であることを自覚するべき。
年齢、職階などによって対応が変わることは本来あってはならないこと。そこが甘い社会を変える必要もある。
- ・指導であるのは理解できるが、ハラスメントはよくない。そもそも社会人としての経験が浅く、本議員を含め一般常識がわからないようだ。議員になる前に、人として成長してほしい。人の悪口や悪い噂を流すことに長けているだけで、議員の資質も何もない。
- ・本人たちは気づいていないこと。
- ・ハラスメントを防ぐためには、まず第一に他人の気持ちを思いやることが大切に思います。また、ハラスメントと気付かずに行っている人に対しては、組織の中でルールを作ったり、助言の出来る雰囲気を作ることも大切に思います。
今回のハラスメントアンケート実施の取り組みは、議員一人一人にハラスメントを考える良い機会になったと思います。気のせいか、以前より言葉を選んで話している議員の姿が見られます。アンケートの結果を、真摯に受け止め今後の生活に活かしていきたいとおもいます。
- ・ハラスメントと言われる事に恐れ、明らかに気を使いすぎていると感じる事は正直あります。ハラスメントの定義とは何か、今後しっかりと研修等を通じて学んでいきたい。
- ・時代の変化に伴って、ハラスメントになる内容が違ってきているのを感じます。境界線がはっきりしない部分もあるため、言わなければならないこともハラスメントになるのだろうか、言い方を変えるとハラスメントにならないのだろうか躊躇する時があります。今は、気を付けて話すということを意識して、言い方など学び中です。
- ・これだけハラスメントに対する被害報道などが寄せられているにもかかわらず、なくなっていない。また、様々な種類のハラスメントが増えているように思います。
- ・「そんなことくらいで」とか今は被害者の方が悪いという風潮があり、それがハラスメント防止が進まない要因の一つと言える。

- ・ 個々の言動や表現方法、又、指導方法などは千差万別で、個人の性格によるものと考えられ、本人がハラスメントと気付かずにいるケースが多い。先ずは、各部署において徹底的に、洗い出し作業を行っていただき、研修会やハラスメントの担当窓口なども設けるべきだと思います。
- ・ ハラスメントと受け止められるとハラスメントになるというのは被害者観点からは望ましい事ですが、しっかりと調査することを並行して取り組まなければ、被害者の顔をした攻撃に繋がりがねないと思います。双方にとって負担は大きく、迅速かつ慎重な対応が必要と考えます。
- ・ 同じ行為・発言でも、関係性や前後の文脈によって解釈が変わるのがハラスメントの難しいところであり、被害を完全に無くすことはできないのではないかと思います。そのため、ハラスメントを無くすのではなく減らす、起きた時に加害者が自らの言動を見直し、被害者の権利を回復する制度を作るべきだと思う。

未然防止の観点では、①ハラスメントは権力勾配を利用した暴力であり、人権侵害だという認識を持つこと、②ハラスメントは関係性や考え方の相違等によって生じる可能性があるため、誰でもいつでも当事者になり得るという意識を持つことが重要であると思う。そのためには「こういう行動はしちゃいけない」というハラスメントの表面的な理解ではなく、人権とはどういうものでなぜ守らなければならないのか、ハラスメントとはどういうものでその背景には何があるのか等、基本的なことをしっかりと学ぶ必要がある。また、社会の進展に伴って人々の考え方も変化していくため、日々アップデートしていく必要もある。人権とハラスメントについての学習や、共通認識を作るための意見交換の機会を積極的かつ定期的に作っていくべきだと思う。

また、未然防止のため抑止力としてハラスメントに罰則を設ける自治体もあるが、安易な罰則規定の導入は加害者から反省や学びの機会、被害者から被害への理解や権利回復の機会を奪うことにもなりかねない上、二次被害に繋がることもあり得るため、条例を作る際には慎重な議論を行うべきだと考える。事後対応の観点では、未然防止の①②の認識を持ち、被害者に寄り添った対応をしてほしい。

被害を申告することは負担の大きいものである。そもそもハラスメントだったのか、自分のせいだったのではないかと、相談することで二次被害に遭ったりその後の職務に悪影響が出ないか、納得できる解決につながるのか等、多くの不安を抱えて対応しなければならない。不安を一つ一つ取り除いていくために、ハラスメントの啓発や安全に相談できるシステムの構築、相談後に安全に職務を遂行できる環境づくりなどを行っていく必要があると思う。

また、ハラスメント加害者が自分の行動を顧みて反省する・学ぶ機会を作る、加害者が誠意をもって被害者に自分の行動を説明することで被害者の回復の機会を作るなど、罰則や謝罪のみで解決とするのではなく、加害や被害を繰り返さないための支援をしていくべきだと思う。

- ・ 自分自身が嫌だと言う言行はしないように心掛けています。
- ・ 世代や関係性に左右される課題となりつつあるため、一定の方針は必要ではないかと感じている。ハラスメントが政争の具となる例があるが、そうならないようにしないといけないと思う。

- ・いつ誰が加害者になってしまうかわからないことでもあり、「気づく」「認める」等が重要だと考える。ハラスメントを行わないというのは議員だからという特別なことではなく、人として相手を思いやることが重要であり、本来『ハラスメント防止』の条例や要綱などを制定しなくても無くすべきと考える。

ただ、意見の相違は当然あるものであり、議員としての議論を委縮させてしまうような条例や要綱の制定というものも懸念されることから、言論を守ったうえでの制定に向けて取り組んでいきたい。

- ・年齢が上になるほど意識が低く、「自分たちの時代は」などと言って、今の若い人の感覚を吸収したり理解しようとする姿勢が乏しいと思う。過ちを一切認めない、という気持ちはないが、キチンと向き合った対応・信頼関係を回復できる対応ができれば修復できることが多いと思う。

ハラスメントな体質を自分の政治スタイルだと思って肯定・許容している議員の感覚は理解できない。