

【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（職員）】

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

- ・課長補佐職以上の職員（市立旭川病院の医師、看護師等の医療技術者を除く。）
- ・令和5年度末で60歳となり管理職を役職定年となった職員
- ・議会事務局職員

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

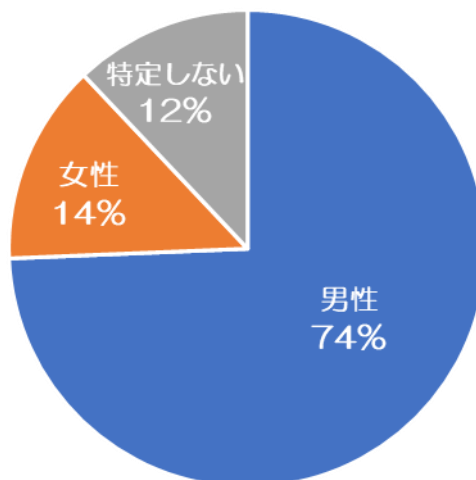
電子申請システムを用いたアンケート方式（匿名回答）

5 回答者数／対象者数

191人／511人（回答率37.4%）

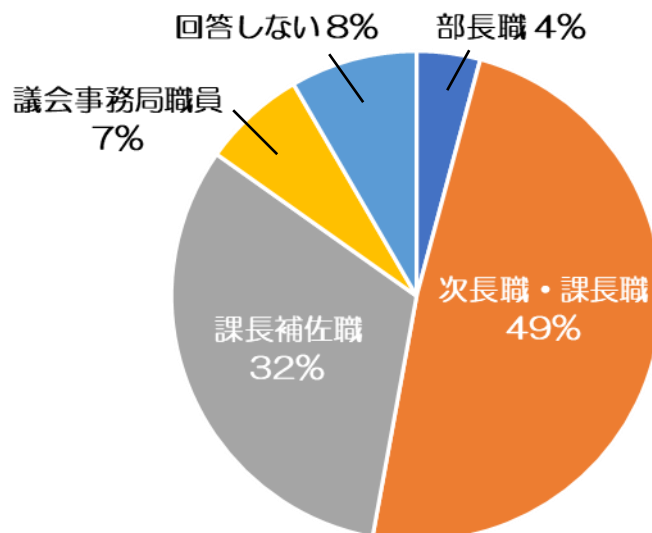
Q1. あなたの性別を教えてください。

男 性	女 性	特定しない	合計（人）
142	26	23	191



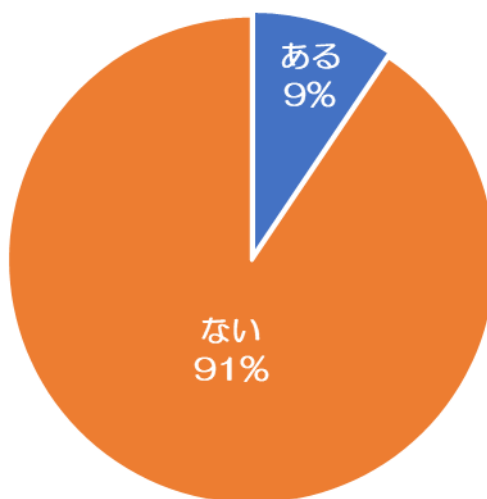
Q 2. あなたの現在の役職（役職定年をされた方は役職定年前の役職）を教えてください。
議会事務局職員の場合は「議会事務局職員」を選択してください。

部長職	次長職・課長職	課長補佐職	議会事務局職員	回答しない	合計(人)
8	93	61	13	16	191



Q 3. あなたは、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	合計 (人)
18	173	191

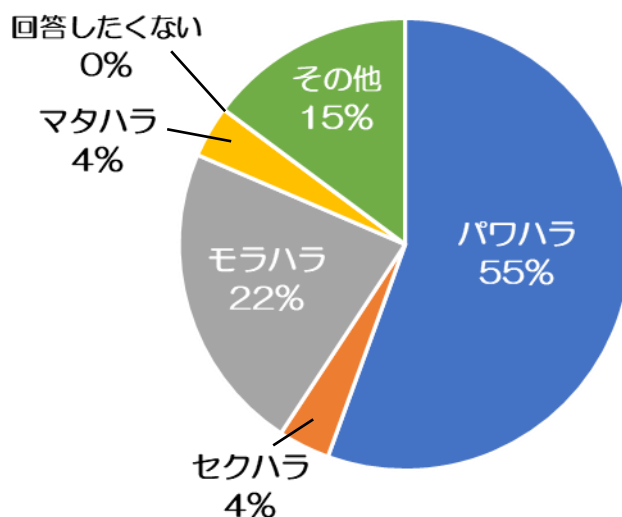


Q 4. Q 3で「ある」と回答した方に伺います。どのようなハラスメントを受けましたか。
(複数選択可)

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)
15	1	6	1	0	4	27

【その他の内容】

- ・議会での質問も含めた問合せではあるが、議員という地位からの半ば強制であるため、ハラスメントと思っている。(他3件については具体的内容に記載)



Q 5. Q 3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 21件>

1年未満 6件

【一方的な要求】

- ・身分上無理な要求。
- ・根拠もない中で、やらなければ「訴えられるぞ」など脅迫的とも思えるような発言がしばしばある。
- ・当事者や大部分の市民が求めている案件であっても、一人でも支持者が訴えていると、対応するよう迫られる。
- ・脅しのような発言をしながら、自らの意見をとおすために、質疑を作成させられた。

【時間的拘束】

- ・一般質問の際に、事前に議員と調整していたものの、前日になって膨大な調査が必要な数字を答える質問が追加され、調査に時間を要すると伝えたものの答弁を求められ、夜遅くまで整理に時間がかかったことがある。
- ・調査に該当するかわかりませんが、委員会や分科会の質問等で当日の朝に何十問の質問をメールで送付され、答弁を求められる、というようなことが何度か経験がありますが、このようなことは通常あってほしくないものと思いますが、想定するハラスメントに該当するものでしょうか？

1年～5年前 7件

【一方的な要求】

- ・質疑答弁の説明時、理不尽な主張の受諾を強要。

【時間的拘束】

- ・議会で答弁のやり取りをしている際に「日曜日の夕方からしか打合せできない。その時間に会派の部屋に来てほしい。」など、議員の都合に振り回された。

【精神的な攻撃】

- ・「あなたに能力がないから円滑に進まない」と言われた。
- ・議員控え室に呼び出され、法令を遵守した応報の対応に対して「お前が〇〇か！この業者の仕事にいちいち文句を付けて邪魔するな！」等の恫喝。
- ・自身の主張が通らなかったことに対し、大声で怒鳴り、威嚇する。
- ・真摯に話を伺っていましたが、突然態度が悪いと大きな声でなじられました。肩こりや首の疲れがあって少々首を横に傾けたことが、否定しているように見えたようです。議員の言う内容は全く想像もしておらず、突然のことで身に覚えもないため大変驚きました。

【性的な言動】

- ・お尻を撫で回された。

5年以上前 1件

【一方的な要求】

- ・施設的に不可能なことをやるように言われた。説明するとそんな施設はいらないといわれた。

時期不明 7件

【時間的拘束】

- ・定例会で通告がでている質問などで、答弁日近くに詳細が提示されたり、追加されるなど、時間外（夜間）や休日での対応がある。

【精神的な攻撃】

- ・議員の考えとは異なる市としての考えを説明した時に、激しい口調で責められ、その後のこちらからの説明は聞いてもらえず、強制終了させられた。

【その他】

- ・機関紙の購読（課長になってから。）。
- ・これまでの議員との係わりに触れながら、政党新聞の定期購読を要求された（結果、年間1万円以上の支出が5年以上継続している。）。
- ・課長職になった時点で某新聞を契約するよう議員から話があり、課長職以上の人は当然に契約しなければならない雰囲気（断れない雰囲気＝断ることにより不利益がありそうな雰囲気）があり、不必要であるが断ることができなかった。
- ・政党新聞・刊行物購入の強要（課長になった際。）。
- ・本会議場や委員会室で理事者がトイレであっても途中退席できない雰囲気になっていることから、トイレなど退席することがやむを得ない場合は、（議員に認められているように）議長や委員長に断ることなく、退席して良いことを議運等で明確にしてほしい。

Q 6. Q 3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。(複数選択可)

<回答数 21件>

はっきりと嫌だということを伝えた	0
それとなく嫌だということを分からせようとした	1
逃げた	0
受け流した	3
上司・同僚等にフォロー（支援）してもらった	2
別の職員で対応するようにした	0
部課内で情報を共有した	2
何もしなかった（我慢した、嫌だと言えなかった）	10
その他	3

【その他の内容】

- ・阿らざるを得なかった。
- ・（議員からの要求に）対応しました。
- ・誤解である旨をお伝えしました。上司の方が私以上にハラスメントを受けていたように思います。

Q 7. Q 6で特に相手方への意思表示をしなかった旨の回答をした方に伺います。ハラスメントがあった際、特に意思表示をしなかったのはなぜですか。

<回答数 12件>

- ・その後の仕事への影響を考えたから。
- ・物事を大きくしないため。
- ・議員・政治家は、職業上やむを得ないと思うが、自分の考えが絶対的に正しいと思っていると感じられ、望むこと以外の説明には納得せずに、議会などで、延々と質問されるから。
- ・業務上において報復的な対応をされる恐れがあると考えたため。
- ・いつものことだから。
- ・これまでの関係性について触れられ、断りにくい雰囲気醸成した上で、定期購読の要求があった。要求を断った場合、議会对応（質疑応答など）において、不利な対応をされるかもしれないという懸念があった。
- ・自らの不利益につながる恐れがあったため。
- ・当時の上司が承諾したため。「議員とはそういうものだ」という話であったため。
- ・関係悪化によって、その後の業務遂行に支障が生じることを懸念したため。
- ・感情的になるから。
- ・断った後の議会（議員）対応が困難となることを危惧したため。
- ・既に会話が成り立たなかったため。

Q 8. Q 3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。(複数選択可)

<回答数 19件>

苦情相談窓口又は人事課	0
上司	4
同僚	3
家族	1
特に相談していない	9
その他	2

【その他の内容】

- ・愚痴にとどめた。相談しても変わらないと思ったため。
- ・客観的にはハラスメントに当たる行為と判断できるものと思うが、特段そのように扱わなかった。

Q 9. Q 8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 7件>

【上司】

- ・その後、当該議員との対応に同席していただき、何かとフォローしていただきました。
- ・問合せなどのため、上司も同様である。
- ・特に対応してはくれなかった。
- ・しばらくの間、当該議員への対応は上司のみで行うことになりました。

【同僚】

- ・相談に乗ってくれた。
- ・愚痴として聞いてもらうだけ。(こちらとしても、特に対応は望んでいない。)

【家族】

- ・愚痴として聞いてもらうだけ。(こちらとしても、特に対応は望んでいない。)

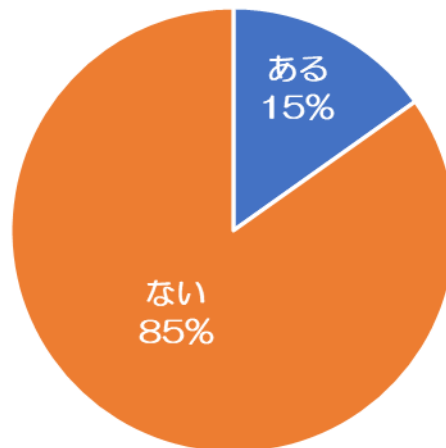
Q10. Q 8で「相談した」方に伺います。相談によって解決しましたか。あるいは解決に至りませんでしたか。

<回答数 8件>

解決した	1
解決しなかった	7

Q11. あなたは、議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。

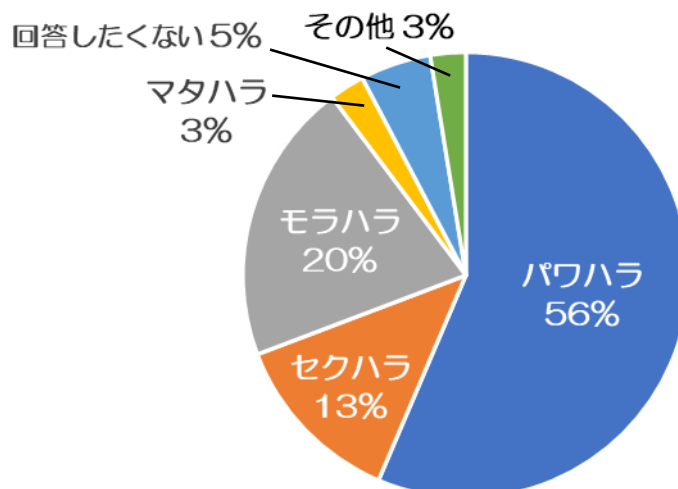
あ る	な い	合計（人）
2 9	1 6 2	1 9 1



Q12. Q11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）
2 2	5	8	1	2	1	3 9

（その他の内容は具体的内容に記載）



Q13. Q11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 30件>

1年未満 3件

【精神的な攻撃】

- ・課から発出した文書について、事業所の異論が市議を通じて伝えられ担当課長等が説明を行った。その際に市議が、発出文書の担当職員に対し名前を呼び捨てにし、その職員の業務遂行を指して「事業所に意地悪しようと思ってやっている」と事実関係が明らかでないことを公言していた。

【性的な言動】

- ・議員同士のパワハラ、セクハラ。
- ・女性職員に対する言葉によるハラスメント。

1年～5年前 7件

【一方的な要求】

- ・できないことを執拗に要求し続ける。時に乱暴な語調で。
- ・パワハラ案件と同じ時期に同じ議員から、上司が長時間電話対応、無理な要望等、横で見ていると、いわゆるハラスメントを受けていたように感じました。

【精神的な攻撃】

- ・委員会答弁中、意にそぐわないない答弁だったためか「吐き気がする」と言われていた。
- ・事業者に同行して元市議が来庁した際に、対応した職員の姿勢（足を組んでいたこと）を問題視し指摘してきた。マナーの観点から対応した職員の姿勢に改めた方が良い部分（足を組まない）はあったが、来庁した事業者自身が同じように足を組んでいたこと、対応職員をおまえ呼ばわりしたことに対しては、元市議は何も言わず、職員の姿勢について「人事課に話す」と言って帰った。
- ・質疑に対する事前の打合せにおいて、強い口調で攻め立てられた。さらに続くようであれば、改めて話をするとその職員から話があった。

【性的な言動】

- ・特定の女性部長職と接点をもつために、男性議員が故意に質疑を設けたとのこと。
- ・所管外の事業なのに、その説明を庶担課長だからということで特定の女性職員に繰り返させていたと聞いた。

5年以上前 7件

【一方的な要求】

- ・施設的に不可能なことをやるように言われた。説明するとそんな施設はいらないといわれた。

【時間的拘束】

- ・控室出入り禁止、深夜に及ぶ拘束など。
- ・議員が当時の上司に対して、議会質疑の内容等に係わり、あえて、深夜まで教えてくれなかったり、回答を遅らせたりしたこと。

【精神的な攻撃】

- ・市議が市職員（管理職）と議員控え室で対面で議会打合せ中に大声で怒鳴っていた（内容はよく覚えていない。）。

【その他】

- ・控室への出入り禁止
- ・法令違反の隠蔽。
- ・昔の話ですが、上司が不自然に異動になったのは、議員が推進する施策（市政全体から見ると小さなもの）に反対したためだと疑われる事例がありました。似たような事例は今でも散見されると思います。

時期不明 13件

【一方的な要求】

- ・議会での質問も含めた問合せではあるが、議員という地位からの半ば強制であるため、ハラメントと思っている。

【時間的拘束】

- ・かつて一部の報道にあったように、議会における質疑応答づくりで夜間まで長時間、理事者を拘束していた。
- ・一般質問かなにかの事前調整で、深夜まで拘束されている職員がいた。

【精神的な攻撃】

- ・大声をあげ職員を威圧。
- ・委員会で想定外の質問攻めや語調を高めたことにより管理職が答弁できなくなった。
- ・職員の気に入らない対応に議員が怒り、当該職員が謝罪せざるを得ない状況に追い込まれた。
- ・自身の主張が通らなかったことに対し、大声で怒鳴り、威嚇する。
- ・控室での怒声、特定の職員の呼び出し、質問項目がもらえないなど。誠意をもって対応したが、回答内容から、今後、一切、連絡不要といわれた職員（本人）から聞いた。

【マタハラ】

- ・子供がいないことについての不適切な発言

【その他】

- ・政党機関紙定期購読の強制。
- ・パワハラ、質疑の答弁の説明時。
- ・パワハラについて、匿名性の観点から記載しない旨の回答2件

Q14. Q11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。(複数選択可)

<回答数 27件>

苦情相談窓口又は人事課	0
上司	2
同僚	0
家族	0
特に相談していない	22
その他	3

【その他の内容】

- ・いずれも担当課長が同席していたので具体的な相談はしていない。
- ・愚痴にとどめた。相談しても、状況は変わらないと思われたため。
- ・職員同士で励まし合った。

Q15. Q14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れましたか。

<回答数 2件>

【上司】

- ・退職者を含め、当時の職員から聞き取り調査を行い事実関係を明らかにするよう助言をいただきました。
- ・改めて話があれば、検討することとした。

Q16. Q14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 2件>

解決した	1
解決しなかった	1

Q17. ハラスメント防止のために望むことは何ですか。

＜回答数 73件＞

【他者の尊重・意識改革】

- ・人としての尊厳に配慮すること。
- ・相手の立ち場に立った上での要望をして欲しい。
- ・個々の議員が「市民の代表である」という謙虚な姿勢で臨むこと。
- ・議員は特権にあぐらをかくのではなく、謙虚であるべき。一方で、職員の態度が、議員を持ち上げている面もある。
- ・議員と職員のいびつな上下関係を解消し、対等な関係を築くこと。議員側のみならず、職員の側の意識改革も必要だと思います。本市に限ったことではなく、全国的に言えることです。
- ・議員が職員より立場が上というような考えを改めるべき。特別な存在でもなんでもないと、認識するべき。
- ・お互いの考え方を尊重したコミュニケーション。
- ・市職員もひとりの人間であるということを忘れないで接してほしい。
- ・このご時世では、自分が気に入らなければ、何でも「ハラスメント」という言葉で括ろうとする傾向があり、それもいかなものかと思う。しかし、議員と理事者は明らかに対等な関係ではなく、特に、金銭が絡むもの（定期購読要求）であっても断りにくいことは議員本人も分かった上で要求していると思われる。本件（政党新聞の定期購読）については、まずはすべて解約を強制的に行い、真に購読を希望する理事者があらためて個別に購読申請をする扱いとしていただきたい。
- ・議員の意識次第。
- ・議員の職員に接する態度。
- ・市職員と議員は対等な立場であるという双方の認識が一番必要。職員は誠実に議員と対応することが大事。それを勘違いや履き違えている市職員がいるならば、議員も対等ではないんだと思い込んでしまう。お互いがお互いを尊重し合い信頼関係を持つことがなによりも必要であり市をより良くしていくために重要。議員が住民の代表者であることは間違いではない。職員も住民の一人であることも事実。
- ・議員も職員も、市民が抱える問題を共有し、対等な立場で共に解決方法を考えていこうという意識の醸成。
- ・お互いに、一般的な社会人としての常識を持った対応・行動を行うことで防げるのではないのでしょうか。
- ・相手も人格を持った人間であることを前提にやり取りしてほしいと思います。
- ・それぞれが互いの立場や役割を理解し、尊重しあうことで防止できるのではないかと考えます。
- ・特権階級意識を無くす。
- ・行政と議会は2元代表制であることを改めて認識し、上下や従属的な関係ではなく対等な立場で市行政の推進に向けてしっかり政策論議できるように、行政も議会もレベルアップを図っていくべき。

- ・議会においては、相互監視までではないが議員相互の目が議員の自覚や良識を促すことを期待したい。
- ・職員は議員に対し市民の代表として対応しているが、議員側が往々にして上下関係のようにとらえ立場を利用したハラスメントやそれに類する行為を行うことがある。
- ・職員も人であることを認識してほしい。
- ・〇〇〇〇参議院議員を反面教師に。
- ・議員が職員より上の立場にあり、何を言っても許されるという意識を変えること。
- ・自分の意志を無理に通そうとする言動を改める。
- ・節度。
- ・関係者が皆、“自分のこと”として捉える必要がある。
- ・互いに敬意を払うこと。
- ・議員と市職員が相互に尊重し合える関係づくり。
- ・理想では議員自身が常にハラスメント防止意識を強く持つことであるが、それには時間がかかることから、対応時に録音や撮影などの自衛手段をとる必要がある。
- ・議員の上から目線の態度を改めること。
- ・毅然とした対応。
- ・大人の自覚を持ってもらえれば大丈夫です。
- ・職場における上下関係の、特に「上」の者の意識を常にアップデートしていくこと。
- ・ハラスメントは個々のモラルの問題だと思いますが、「議員」というだけで圧を感じる職員もいますし、いやなことをされたとしても、職員から議員に対して「NO」とは言いづらいということを理解していただきたいです。
- ・ハラスメント防止に対する意識を共有すること。
- ・市民の要望や要求における議員自身の対応力の向上（議員に対する）市民のモラル向上。
- ・議員と職員との対等な人間関係。

【研修・啓発】

- ・外部講師によるハラスメントに関する講習会の研修受講義務づけ。
- ・市職員と市議との連絡調整や連絡の取り方を管理職研修に取り入れて欲しい。そもそも議員がどのような方か知る方法があまりなく、議会对応がほぼない職場では議員がどのような考え方を持っているかを知る由がない。そのような機会を増やして欲しい。
- ・本人は気にしていなくても心ない言動が相手を傷つけてしまうことについて、議員や管理者の方々にしっかり研修を受けて欲しい。
- ・一社会人として、対等な立場の人間としての感覚を認識しなおす機会を設ける。
- ・議員への研修及び報告制度の充実。
- ・この度の調査も〇〇〇〇参議の件が発端になっているように感じますがいかがでしょうか。これまでは職員ばかりに意識改革等研修受講が求められてきたように思いますが、これからは議員にも研修受講を必須とし、議員と職員が共にハラスメント防止に向けて取り組むことができれば、と考えています。
- ・上席者（管理職等）の意識改革研修などを定期的 to 実施し、受講状況を人事評価に反映させる。部下による上司への評価を実施する。

- ・意識啓発，講習。
- ・議員と市職員とのやり取りの中で，どのような発言，要望がハラスメントとなるのかを具体例を紹介して，考え方の周知や機運の醸成を進めていくことが必要だと考えています。
- ・市議会議員の役割や権限の範囲を市議会議員に理解してもらうこと。
- ・議員に対する研修の実施，ハラスメントがあった際の市としての相談，報告体制の整備。
- ・どういったことがハラスメントに当たるのかなど，ハラスメントの理解促進，防止に向けた情報提供や研修などの取組。
- ・ハラスメント防止に係る研修（新人議員には当選後に，それ以外の議員を含めて任期中１回以上）

【ルールづくり】

- ・議会独特のルールがあり，意識がなくても優先的な立場を利用しての言動や行動についてはハラスメントになるので，十分な配慮を求めるとともに，議会のルール（伝統やしきたり）が時代に合っているのか見直しを求める。
- ・ハラスメントを行う議員に対する罰則のようなものがあると良い。
- ・職員数の減少や業務が複雑多様化する中，これからの若い人達のためにも，負担を軽減する必要があると思うので，運用方法などについて見直したほうが良いと思う。
- ・本当に必要なら，録音とかが必要かもしれないと思う。

【環境づくり】

- ・どちらも２人以上で対応し，言い過ぎ等客観的に判断できる環境をつくる。
- ・良好な関係ができる雰囲気づくり
- ・議員と職員間の接触時における透明性の確保。
- ・議員に限らず普段の職場においても周囲とコミュニケーションや相談をすることによって，万一の場合においても，声掛けしやすい環境づくりを全員が意識することだと思います。
- ・ハラスメントを軽いものとして見ない，おもしろおかしく捉えてしまう雰囲気を作らない。
- ・上司等に相談しやすい環境。
- ・ハラスメントに対する考え方が世代や性別によって様々あるため，多様な意見を聞き，話し合う場を設けることが必要だと考える。
- ・些細な軽口をハラスメントだと取り締まるのではなく，軽口を言い合っても不快にならない，きちんとしたコミュニケーションを取れる人間関係を作る，その環境づくり。

【相談窓口，事例の公表】

- ・今回のアンケート調査結果の公表。
- ・ハラスメント通報窓口の設置。ハラスメント事例の公表。
- ・相談窓口の設置，相談窓口の周知。議員本人が，ハラスメントに該当し得る行為を行っていると認識していただけるよう，相談窓口から議員への指導（サッカーでいうところのイエローカード。）。悪質なハラスメント，若しくは繰り返されるハラスメントに対しては，他の議会でも実施しているように市民に公表（サッカーでいうところのレッドカード，若しくはイエローカード累積。）。

【組織体制】

- ・議員から職員への質問・要求などは議会事務局をとおして行って欲しい。
- ・議員のモラル，監視体制，可視化等。
- ・個々の意識に加えて，組織的に防止に取り組むこと。
- ・議員の意向による人員配置，会計年度任用職員の採用・配置や，議員への忖度による人員配置は禁止とすべきだと思います。それだけではないと思いますが，特に市議会議員の場合，人を動かす権限を持っていること（という思い込み？）が大きな特権意識を生み，ハラスメントにつながる言動になるのではと感じます。
- ・議会事務局の姿勢。

【意見なし】

- ・議員のハラスメントを見聞きしたことがないので，議会に望むことは特にありません。
- 他 2 件

Q18. ハラスメントまでではなく，「不快に感じたもの」としてどのようなものがありましたか。

<回答数 66件>

- ・話の内容ではなく，話し方などの揚げ足をとる発言。
- ・立場を利用したお願い→議員にお願いされたら，多少の無理は承知でなんとかしなければと考えてしまう。機関誌の購入。
- ・個人的なおつかい，手続の忖度を職員に求めるもの。
- ・勉強会の際に，質問に対し説明したところ「言い訳ばかりしやがって…」と言われた。
- ・一議員としての個人的な見解・価値観の押し付け。ものの言い方
- ・あきらかに議会答弁等の作成が夜間・土日にかかるかわかりきっていても，当たり前と思っている。議員自身も夜間まで残ったり，土日出勤をするのであれば，お互い様だと思えるのが。
- ・議会の質問どり（直接やり取りした方が良い場合を除いて，電話やメールではダメですか？時間の浪費にしか思えません。）。
- ・命令形で発言される。
- ・政党が発行する新聞の購読依頼。
- ・休日出勤や時間外勤務が必要となる業務指示。
- ・非公開資料，内部検討資料の提出要求。
- ・質問を丸投げする議員がいた。そもそも議員が何を望んでいるのか不明な中で質問を作ることはいかなることかと考える。議員が質疑を作らないのはおかしいしとても不快に感じた。
- ・議員の質問及び市側の答弁内容の作成について，両方とも市側に委ねられたことなど。
- ・個人的な見解や一部の繋がりの中で偏った意見や情報を押しつけられることが度々あります。事業や取組を頭ごなしに否定するのではなく，良い方向に向くような公平公正な観点での発言を希望します。

- ・議員に怒られた。
 - ・全く出来ないことや常識的、現実的に考え、更に費用対効果が望めないことに對し要求してくることは不快に感じるけど、市民が要求してくることは必要。だから、それを市職員が丁寧に説明すればいいだけのことであり、議員もわかってくれるので、結果不快ではない。むしろ、職員が強引に「本当にできないのか」と部下に對し無理を言う方が不快に感じる。議員に對してきちんと説明責任を果たせば、議員や市民もわかってもらえるので、きちんとした「交渉術」を議員に對する職員は学んだりそういう機会を設ける必要がある。
 - ・質問・質疑のために事業内容等の説明を求められることは一定程度は理解できるが、複数の部局の職員が長時間にわたり控室前に待機する状況となることや、質疑するかどうかの判断にも時間がかかることが多い。この結果、通常業務の処理が遅くなったり、答弁作成が時間外勤務となることがある。直前に慌てて質疑を考えるのではなく、普段から問題意識を持ち、不明な点は担当課に問い合わせるなど施策の改善等を共に考えていくべき。
 - ・議会、特に委員会質疑について、質問がある場合、議員側から理事者に連絡をすることになっていると思うが、個別に聞きにいくまで質問があることが分からなかったことがあり非効率である。このほか、予算・決算の委員会質疑で会期日程に余裕がある場合に、時間消化するために質疑を急遽行うことがあるが、この場合当初予定の日程より早く終わっても良いのではないかと思う。勉強会について、同じ内容を会派別で勉強会→委員会で説明することは非効率である。
 - ・敬語を使わない。
 - ・廊下で立ちんぼ。なぜ全員で行く必要があるのか。
 - ・突然の電話で、質問にすぐに答えられずにいると苛立ちを見せることです。
 - ・不快とは異なるが、社会情勢や法に則した手順等、自助努力では早々に成果を出すことが困難な事案について、毎年のように議会で質問される。結果的に毎回同じ様な答弁を繰り返すことになり、発展性のないやりとりはモチベーションにはつながらずストレスにしかならない。議会で指摘されずとも、職員も問題意識をもって業務に取り組んでいる。問題意識をもって取り組んでいる事案については、見守っていただけるとありがたい。
 - ・立場を利用した上からの物言い。
 - ・議員については、約束の時間に来ない、約束を反故にするなど。
 - ・議員の主張が通らないと、あからさまに態度が変わる。
 - ・① 議会の質問の趣旨を確認しに行った際に、なかなか教えてくれない、議員に納得のいく答弁案を返せず理解が得られなかったときに、あなたとは話したくないなど接触を断られたり、結果的にあまり質問の内容を教えてもらえなかったこと。
- 議員には理事者に質問の趣旨を説明しなければならない義務はないかもしれないが、職員は質問の趣旨を教えてもらえなければ答弁することができず、結果的には優越的な関係が成立するのではないかと思います。「範囲」や「就業環境を害する」ことに該当しているかが分からなかったため、Q3のハラスメントの被害の設問は「ある」とはしませんでした。そのほか、なかなか質問の内容が固まらなかったり、すり合わせた後、直前に質問が変わることも、意図的ではなくやむを得ない部分もあるとは思いますが、職員としては対応に苦慮することがあります。

②（既に任期を終了された議員ですが）担当部局から納得のいく答弁案の提示がなかったときに、大きな声を出す、机を叩くといった行為を見たことがあります。

③（既に任期を終了された議員ですが）質問の作成の補助をしている担当職員が深夜まで拘束されたことがあったほか、担当部局が質問内容を確認するために待機しているにもかかわらず夜遅くまで拘束されたり、休日に登庁時間を約束したにもかかわらず連絡もなく数時間遅れてくるなどといったことがありました。

②及び③はいずれも自分自身に対するものではなかったため、「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」には該当すると思いましたが、「就業環境が害されるもの」に該当するか分からなかったため、Q11のハラスメントの見聞きの設問は「ある」とはしませんでした。

- ・①事業見直しで、議員の一方的な説明を聴いた市民（事業者）から面前で人事に関することを言われた。

②仕事と子育ての両立についての持論を聴いた。

- ・議員が、議会で質問に対する回答が納得できない場合、落としどころを決めずに同じような質問を繰り返し行ったとき。

- ・担当職員を呼んでおいて説明を聞かず、持論を一方的に展開する。

- ・議会对応において休日出勤が必要となることがありました。職員のワーク・ライフ・バランスの視点から、質問通告のタイミング（調整までの期間）を配慮して欲しいと思うことがありました。

- ・言動による圧迫や強制。

- ・刊行物、行事等の勧誘（頼まれたら嫌とは言えない）、答弁等の強要（制度的、財政的に実現が難しくても、質問の主張に沿った答弁を強要される。）。

- ・議員から政党の新聞購入を進められると、断れないので、購読せざるを得ない。

- ・本会議や委員会での質疑は、理事者側が議員の質問に対して誠実に答弁する必要があるが、議員が絶対的な優位な立場であるため、議員の対応によっては、職員は不快に感じる人が多い。

例）質問に対する議員の考えがなかなかまとまらず、質問が出てこなかったり時間を要したりする。また土日や夜間に調整しなければならないことも多くある。／勘違いや認識違いで質問をしようとし、説明してもなかなか理解してくれない。／質問に対する課題認識がないのに、時間消化のために質問をする。場合によっては、質問の作成も依頼してくる。管理職に対して半ば強制的に新聞（政党機関紙）を購入させることが以前からの慣習として残っている。

- ・質問が固まるのが遅く、答弁案の作成や議員との確認に時間を要するため、時間外での作業が発生すること。

- ・議員控え室での打合せにおいて、担当課に対し、議員の主張に合わない回答は許容せず、言葉尻を捕まえて執拗に問い詰め、意にかなった回答が得られるまで終わらないことがあった。

- ・管理職などに政党機関紙等の購読を働きかけ購読料を支払わせるのはハラスメント。管理職は議員から言われたことは断れない。優位な立場を弁えるべき。

- ・通告があった質問の詳細を伏せられる。直前まで教えてもらえない。

- ・（しばらく議会関係業務からは離れているので、最近はどうなのかは知らないが、）議会の度に管理職が「何か質問ございますか？」と質問取りに行くのが、同行しても見えても非常に不快だった（質問があるならば、議員から担当部局に連絡するのが普通では。）。

※以下はいずれも見聞きした話。

個人の生活保護決定状況等に関して、担当ケースワーカーに聞いていた。

不正の疑われる高齢者／障害者施設等を調査したところ、利用者に議員の親族がいるとして、管理職に電話してきた。

（法令に基づく事務執行、特に「制度・施策」ではなく「個別事案に対する介入」）

小規模事業所への補助金支給の審査中に、個別の応募者の審査状況（評価）に関して問い合わせをしてきた。

（補助金審査への介入）

「議員から連絡、問い合わせがあった」として、管理職から法的根拠に基づかない個別事案の対応を命じられた。

「〇〇について本会議で話をしたいので、質問と答えを作って」と議員から依頼された。

- ・〇〇に関する質問をしたいので、質問できるように他都市の事例などの資料を集めてほしいと言われた。
- ・（認知にゆがみがあると思われる）市民からの訴えを信じ、実際には発生していない事案であるにもかかわらず、市に非があると責められ、怒鳴られた。身に覚えのないことで、証人がいる、白状せよと責められた。
- ・資料のやりとり等の時間の約束を守ってもらえない。話し方などの対応が上から目線。違う考えの説明には聞く耳を持ってくれない。
- ・自らが誤った思い込みや勘違いをしているにもかかわらず、こちらの説明を納得せず、感情的になって一方的に責め立てられた。
- ・執拗な要求。
- ・説明の際、自身との考えが異なると、急に語彙・口調が強くなり、上司が委縮する場面があった。
- ・女性職員に対する言動が性別を意識するような議員がいる。
- ・身体的理由により、大きな声を出すことが難しい者に対して、元気がないようなことを言われ不快に感じたことがある。
- ・地位を利用した強要的行為。一方的な主張を強力に繰り返し、通るまで認めない。
- ・業務上のミスに対して注意され、それに併せて、自分の思い込みで感じたことまで市のミスのように責められることがあり、それに対して説明をしても「普通はそうではない」と取り合ってもらえないことがあった。ミスを注意されること自体は当然のことであるが、それ以外はもっと冷静に話し合いをすべきこととを感じる。
- ・答弁調整を行った際、高圧的に「こんな内容では話にならない」と突き返された。
- ・議員の市職員に対する言動が、上から下に見下した横柄な態度に感じることもある。
- ・会派内での地位が向上した事に伴い、態度や言動がとても横柄になり、自分の思う通りにならないことがあれば声を荒らげるようになった議員が複数いる。
- ・議員からではなく議員への対応に不快なものを感じる場合がある。例として、各種手続きにおける優遇措置を体制として窓口職員に強いる等。

・ ①議員

答弁調整の待ち合わせ時間に不在であったため電話したところ、質問も答弁も全部考えておけと言われた。ありえない。

②議員

答弁調整に伺った際に質問に答えたところ、明らかに課の対策をバカにされ笑われ、皮肉を言われた。

- ・ 議員控室の前で順番待ちをさせる。
- ・ 要求に対して、ノーと言わせないような言葉の圧力。
- ・ 多種多様な考え方や意見がある事は理解しているが、客観性にかけていたり、コンセンサスが得られていない個人の主張も、無理やり同意させ、押し通そうとすること。
- ・ 何か裏があるのではといった変な疑いを勝手に持たれたことがあります。意図的かは分かりませんが、質疑内容が明示されずに調整が遅れ、休日や深夜にまでかかることがあります。
- ・ 休日を使っの答弁資料作成等を前提としたやりとり。
- ・ 回答、答弁済みの案件を何度も尋ねる行為。
- ・ 高圧的でなれなれしい態度（社会人として、仕事上の付き合いの相手に対する適切な言動とは思わない）。雑談に付き合わせて仕事を妨害する。倫理観を疑うような意見や行動に対して共感を求める。
- ・ 以前の職場で、直接議員から担当者に名指しで電話が来て、議員が疑問に思ったことを直接電話対応をさせられたことがあったと、担当者から聞いたことがあった。基本的には、議員の対応は管理職が対応するものと考えていたので、担当者からその話を聞いて少し不快に感じたことがある。
- ・ 会計年度任用職員の継続を強要されたこと。
（会計年度任用職員からの相談があっても、状況を聞き取って誠実に対応してくれる議員さんもいらっしゃいます。差が激しいですね…。）
- ・ 議員経由の事業者の不当な要求に対し、上司から無理して通すよう指示されたことがある。
本件については、上司の対応に問題があるが、不当要求になりかねない事案と感じた。
（不当要求に当たる可能性があるので対応できないと、別な上司より、当該指示した上司と議員に伝えてもらった。）
- ・ ほとんどの議員さんは問題ないですが、最初から市役所が手抜きしている、市職員は面倒なことをしないみたいな前提で接して来たり、質問に臨む方がいたのは、残念に思ったことがあります。
- ・ 横柄なふるまい、敬意を欠いた発言など。

Q19. 最後に、「ハラスメント」について、お考えがあれば自由にご記入ください。

<回答数 48件>

- ・対人関係の構築が難しい時代に突入したと感じている。
- ・何よりも相手の気持ちになって考えた上で発言すること。
- ・ハラスメントについて神経質な風潮が否めないが、「ハラスメント」として認識される要因として、①相手の立場を尊重・理解しようとししないこと ②マウント意識が高い者（職員、議員、利用者）がいること ③日常的なコミュニケーション不良が職場・窓口等で生じていることを感じる。

これらの視点に欠けていては市民視点の仕事はできるはずもなく、基本的な意識として根付くことが大切である。

- ・市民に開かれた議会を標榜するなら、今回のアンケート調査の結果を公表すべき。
- ・今回の要領上の条件を全てみたすものがハラスメントと定義するのであれば、某参議の強圧的な態度・言動などもハラスメントとははっきりといえず、旭川市議会においてはハラスメントはないということによいと思う。
- ・そもそもハラスメント自体がいけないことですが、ハラスメントが起こる下地には往々にして「上下関係」が存在すると思います。上司と部下、先輩と後輩、持つ者と持たざる者、その他社会的なものに限らず個人的な力関係によって生じているように思います。ハラスメントを起こす側は、相手を「下」に見ているのです。

こうした変な上下関係が意識の根底にある限り、ハラスメントはなくならないと思います。報道されている「〇〇〇〇参議」の事例では、議員と職員の明白な上下関係があると思います。国民や市民から選ばれた議員はもちろん無下にはできませんが、ある程度「対等」な関係が築けなければ、永遠にハラスメントはなくならないと思います。

- ・受け手がハラスメントと捉えれば送り手の思いとは関係なくハラスメントになると思うので、ハラスメントとは受け手がどう捉えたかによると思います。
- ・一方が激怒することがある・・・その要因の多くは内容ではなく、伝わり方（伝え方）だ。そうだとすると、まずは受け側がしっかりと受け止める（聞き入れる）姿勢が大切であろう。市民・議員・職員一人一人、年齢も価値観も能力も得意分野も違う、物事によって論戦はマストだが、論戦後は相互理解が必要だ。それ以前に、一人一人へのリスペクトが必要だ。

- ・そもそもハラスメントは受けた方が感じるものであるから、行っている者はほぼ感じていることはないです。それを咄くことや意見として表明できる仕組みと場所を作ることが必要である。そうしないと管理職になった途端ストレスフルな業務に病気になる職員が増えることになるでしょう。

- ・受ける側の捉え方に左右される面があると思います。端から見聞きしていて明らかにハラスメントと分かる場面以外のできごとを察知していけたり、些細な相談をしていけるような体制があって欲しい。

過去には、上司からモラハラ的なことを受けてきましたが、落ち込むばかりで、モチベーションが下がみ、体調を崩しましたが、その人の異動時期を待つしか解決方法がありませんでした。個人で抱えず話せる場が感覚的に近いところにあって欲しいと思います。

- ・個別案件について議員の圧力が感じられる時があるので個々ではなく市民全体の利益を考えてほしい。
- ・権力を持つと往々にしてハラスメントが起きやすいと思われるので、監視体制、可視化等の対策が必要では。
- ・急速な社会の変化に伴い人々の価値観も大きく変わり、多様性が重視される中で「常識」「秩序」とはどこにあるのか悩む時代になりました。相手が不快と思うこと全てをハラスメントで片付けて良いのでしょうか？ 個人の存在価値を否定することは不適切であると思いますが、相手の価値観に沿うこと、価値観に触れないようにすることが果たして生きやすい社会の構築につながるのか疑問です。
- ・ノブレス・オブリージュという考えを持ち行動すれば、ハラスメントは無くなります。
- ・特別職（退職済み）によるパワハラはもっとひどかった。
- ・職員は自分の考えを実現する道具ではなく、ひとりひとりの人間であることを意識していただき、その上でやり取りができればいいと思います。
- ・受け手側がそのように感じればハラスメントになるため、相手との関係性にもよるとは思うが、年齢や経験を重ねた側、立場的に上の側が自分の言動が相手にとってハラスメントになる可能性があることを意識しなければいけないのだと思う。
- ・議員に限らず、一般的に行為者はハラスメントをしているという自覚はない。職員には要綱があるので対応できるが、議員や特別職がハラスメント行為を起こした場合に、行為者に対して、しっかりとした調査や適切な制裁ができる環境整備が必要。
- ・世の中が「ハラスメント」に対しますます厳しくなって来ていると感じています。どのような「ハラスメント」も基本、あってはならないと考えていますが、一方で、ごく普通のやり取りと思われることが、相手の受け止めによって”ハラスメント”ととられてしまうのもどうなのか？と。結局は相手との関係性の中でどう捉えるか？どう捉えられるか？なのでしょうが、より多くの職員、議員がハラスメントの基本的な知識や情報を知ること、現状や実態を知ることから始めるべきではと考えます。
- ・加害者側は「ハラスメント」の自覚がなく、自分の行動のすべてを正当化する。特に狭いコミュニティ内で発生している場合は逃げ場がなく、業務のパフォーマンスが確実に低下し本来あるべき姿を見失ってしまう。一方で、職員によっては、本人の業務上のミスや懈怠などへの指導もすべて「ハラスメント」と置き換える傾向も見られ、正直なところ悩ましい部分がある。風通しのいい職場環境の構築を目指すのは当然であるが、組織全体としての基準設定やプライバシー保護を厳守したハラスメントに特化した相談窓口があると、多少は組織運営しやすくなるかもしれない。
- ・どのような場においても起こりうることであり、相手の方が不快に感じた場合、ハラスメントになる。理解はしているものの人とのコミュニケーションの取り方が難しくなっており、ハラスメントのボーダーラインの見極めに苦慮している。
- ・「自分は特別」「自分こそ正しい」意識が間違いであること、それぞれの立場を尊重し理解しようとするのがハラスメント防止の基本と考える。
- ・ハラスメントを考慮した対応、発言は必要だと感じています。その反面、受け取り方が個人により異なるので、ハラスメントの線引きが難しいとも感じています。
- ・何でもかんでもハラスメントにする「ハラハラ」はかえって窮屈な社会を作ってしまうと思います。

- ・ハラスメントにあたる行為・言動そのものについては、今始まったものではなく、これまでもあったと思われます。だからといってその行為・言動が許容されるということではないが、だからこそ普段からのコミュニケーションが大切だと考えます。
- 一方で、同じ言動であっても相手の感じ方次第で善悪が変わってしまうため本当に難しいです。常に相手の立場に立って考え、その相手ごとにデッドラインを見極めて、そのせめぎ合いをすることも何か違う気がします。
- また他方で、何でもハラスメントとして安易に扱ってしまうことは、交流の機会を阻害することにもつながります。
- ハラスメントについては答えがない問題だと思うので、もうこのような御時世になってしまった以上、ことコミュニケーションにおいては上手く付き合っていくしかないものだと考えます。
- ・ハラスメントは、相手を思いやる意識の欠如やそもそも相手を下に見ていることから生じるものであると思う。そのため、職位上や組織上、またその時々との関係において上下関係が生じるのはやむを得ないが、それが全ての場合においても上下関係が生じているわけではないし、ハラスメントに通じるような言動が許されることではないということをしっかり自覚させることが必要と考える。実際にどういう言動がハラスメントに当たるのかは、相手の捉え方によるところが大きいが、例えば、こんな言動でも場合によってはハラスメントと捉えられてしまうという具体的な事例集があれば良いと思う。
- ・現在は、「ハラスメント」という言葉が様々な事象の摘発や改善に活用されていますが、いづれ濫用により言葉の力が失われる前に、相互に思いやりのある行動様式（？）が社会に定着することを願ってやみません。
- ・議員と職員は決して対等ではなく、議員は圧倒的に上位の立場にある。このことを踏まえて支持者と同様に何人に対しても自覚をもって接すべき。
- ・市の管理職のほとんどが「市議会議員の御用聞き」となっている現状においては、ハラスメントをハラスメントと認識できないと思われる。議員と管理職（市職員）の関係性を再考する必要があると思われる。
- ・自分が受け手で、ハラスメントと感じるような言動は、当然しないものと思う。ハラスメントのニュースを見るたびに思うが、自分の人生経験で昔は許容されていたという理由や、自分が許容できる範囲だからという理由で、無意識に取った言動が、ハラスメントと指摘されるような事例が多い気がする。また、「不快と感じた＝ハラスメント」のような風潮もあるが、それは違うと思う。時代の変化とともにハラスメントの捉え方も変化してきているので、研修は必要だと思っている。
- ・選挙で選ばれた議員は職員より立場が上だと考えている議員もいるのではないか。お互いの立場を尊重し、リスペクトし合う意識の醸成が必要と考える。
- ・昨今、何かと「●●ハラスメント」という言葉が作られ、他人の行動や態度に過剰に反応する風潮があるが、人間関係において多少のあつれきや感情の行き違いはどうしても避けられないので、なんでもかんでもハラスメントとして問題視すべきではないとは思う。相手の立場を尊重し、気持ちを想像しながら人と接することが重要であり、このことを機会あるごとに注意喚起していく必要がある。
- ・何がハラスメントになるかわからない昨今、対人関係について萎縮することなく形成するための方策を教えてほしい。

- ・議員は事務執行に対する質問ができるなど、職員に対して優越的な地位にあります。前述したような、一昔前の議員の姿はなくなったとは思いますが、今後も、市民のために市政を発展させていくという共通の理解のもと、進めさせていただければという思いであります。
 - ・議員も職員も対等な立場で話ができればもっとよくなると感じる。
 - ・新聞や刊行物に限らず、ビールパーティー、新年会等の会券の購入を職員にお願いする行為も、職員側としては断ることができない立場であることを認識すべきと考える。
 - ・絶対に許されない行為である。ハラスメントが起きないように未然防止に努めるとともに、起きてしまっている場合には、見逃すことのない社会でなければならない。
 - ・議会対応を行う管理職員に昇任した時点で、〇〇党会派が組織的に政党機関紙の購入をさせるのは優越的な関係を背景にした行動ではないか。こうした行為は旭川市に限らず全国的なもので、過去に報道でも取り上げられているが、改まる気配はなく、国会において他党を政治資金云々で批判しているが、〇〇党は本当にクリーンな政党なのかと疑問をもつ。
 - ・複数人での対応、職場での十分な情報共有が必要であり、状況を様々な視点で検証することが大切かと思います。
 - ・議会に限らず、互いの立場以上に持ち上げる人がいるから、そうでない人に風当たりが強いという世の常を正すべきだと思います。
 - ・ハラスメントする側の意識改革（時代の変化を感じてほしい）、ハラスメントに過敏になりすぎる風潮も改善すべきとは思う。息苦しい世の中になっている気はします。
 - ・議会に限らないことですが、これまで問題にされなかったことも、実は言いつづかっただけで潜在的には該当する案件もあると思います。職員に時間外や自腹を前提としたお願いをするなどは、早期に見直された方が良いと思います。
 - ・いじめと同じで、多様な人間が集まる組織にはつきまとう問題であって、本質的にはなくならないものだと考えています。「ハラスメントはなかった」という調査結果が出たとしても、職場での力関係を踏まえて、各々が自分の不利益とならないためにハラスメント扱いをしていないだけだと思います。
 - ・本来、市の発展や市民のために行動するという目的は同じですので、議員と市側がそれぞれの立場でぶつかりながらも、お互いの立場を尊重しながら健全に議論を深めて行くことができれば「ハラスメント」とは無縁になっていくのではないのでしょうか。また、コミュニケーションの癖がそれぞれ異なりますので、職員、議員ともに相手の意図をねじ曲げて理解することのないよう、コミュニケーションスキル（発信のスキルは意識していると思いますが、受信のスキル、相手の主張の本質をバイヤスなく理解するスキルが重要かと思います。）を身につけることが必要だと思います。
- 議員によるハラスメントは、数十年前に比べると格段に少なくなったように思います。簡単ではないですが、意識を持つことで更に大きく改善できると考えます。
- ・全国的に、議員を含め公選職にある者のハラスメントが相次いでおり、告発した職員が亡くなるといった痛ましい出来事もあった。おそらく、以前からあったであろうハラスメントが、時代の流れの中で顕在化、可視化されてきた結果だと思う。上下関係が厳しく、言いたいことが言えない関係では、ハラスメントが横行するばかりでなく、組織の意思決定のクオリティが下がるとも言われている。職場における心理的安全性を高め、ハラスメントから職員を守るという強い気持ちを持っていただき、旭川市・旭川市議会で悲しい思いをする職員を生まないよう願う。

- ・市民の要求・要望について、議員が聞くことも多いと思うが、それを直接担当課に検討してほしいと依頼するのではなく、不当な要求なのか、市として対応すべき内容なのか、議員自身がしっかり判断し、できないものはできないとしっかり断る、担当課に伝えるが難しいと思うなど、適切な対応をしてほしい。結果的に、議員に言えば何でも解決してもらえると認識し、対応に苦慮する市民が生まれる結果となっている。

- ・当事者に伝えること。

- ・年齢や性別を平等に扱う、という感覚ではなく、お互いに立場を理解して、笑顔でいられること。嫌なことは嫌と言える人間関係を日頃から構築すること。一つの、部分的な言動を切り取って糾弾するのではなく、ゼロか百か、白か黒か、ではないと思っています。

厳しいと思える言葉にも、中に優しさや学びがあること、真剣に自分に向き合って怒り笑ってきてくれた周りがいて、今の私があるので、個人と同列な話ではありませんがハラスメントに振り回されて、学ぶことができない、指摘も真剣な議論も萎縮して少なくなるようなことは議会にとって良いのか、疑問です。

今、そして歴代関わりあった議員は辛辣な言葉にも学びがあり、励ましもあり、側から見たら軽いケンカやセクハラに近い言動ややり取りがあるかもしれませんが、それもコミュニケーションだと感じています。

人それぞれなのを、見た聞いただけの人が騒いだり、言葉の一部分、一場面を変に切り取りハラスメントとしたりしないよう、ハラスメントの判断は本当に中立で慎重でなくてはならないと考えます。