

諏訪市議会議員ハラスメントに関するアンケート実施結果

1. はじめに

今回の「諏訪市議会議員ハラスメントに関するアンケート」は、当市議会で委嘱している岩崎弘宜議会改革アドバイザーの研修を踏まえて実施されたものでありますが、全議員並びに多くの正規職員の皆さまに、ご協力をいただきましたこと、まずもって御礼申し上げます。

正規職員の皆さまには、令和6年12月16日付け職員用掲示板（Web21）等に「【正規職員の皆さま】諏訪市議会議員ハラスメントに関するアンケートへのご協力について（依頼）」を掲載し、個人が特定される可能性がある部分について十分な配慮をしながら、自由記載部分も含め、原則公開をしてまいります。」として、アンケートへの回答をご依頼したことから、議員ハラスメントの実態等について、包み隠さず、いただいたご指摘を真摯に受け止める意味も込めて、原則公開すべく議員間で調整をしてきたところです。

しかしながら、回答を原文通り掲載することに対し、回答いただいた方の明確な同意を得る過程が不十分であったこと、そして、内容についても非常にデリケートな内容等が含まれていることから、意図しない公開によって、職員への心理的影響・ハラスメントの二次被害等を生む恐れがあると判断し、職員の皆さまからいただいた全ての自由記載部分について、非公表とさせていただきました。

公表をすることを望み、記載をしていただいた方もいたかと思いますが、上記判断について、ご理解をいただきたく存じます。

ただし、実施結果としては公にしないものの、議員間で皆さまからいただいたご指摘・ご意見を共有し、真摯に受け止めさせていただきます。また、記載した職員を詮索することはもちろんのこと、ハラスメントを行った議員を特定することが目的ではありません。寄せられたご意見等について、現諏訪市議会議員15人全員が、諏訪市議会全体に突き付けられた問題・課題として、自分事として改善し、いただいたご意見に対するアンサーとして、対応策をお示しできるよう努めてまいります。

この2月に岩崎議会改革アドバイザーによる、再度の研修を予定しておりますが、その1回で解決できるとは毛頭考えておりません。いただいたご意見にあるよう、継続的な研修が求められています。また、ハラスメント研修のみならず、アンガーマネジメント研修（違いを受け入れ、人間関係を良くする心理トレーニング）や、ロジカルシンキング研修（情報の整理や論理的思考に基づいた情報伝達方法）など、改善に向けて進められる研修もあるかと思えます。

今後、議員間討議・職員との良好な関係を築きながら、時代に即した諏訪市議会となれますよう、そして“未来の諏訪市”のため取組んでいきますよう自己研さんと合わせて、さらなる「議員の資質向上」と「議会力の強化」に努めてまいります。

引き続きご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2. アンケート調査の概要

目的	議員ハラスメントの実態を調査すること、及びアンケート結果について議員間で認識を共有し、その対応策を含め「(仮称) 議会ハラスメント防止条例」の制定等を検討するため。		
対象者	議員	正規職員	合計
	15名	461名※	476名
回答者数	15名	189名	204名
回答率	100.0%	41.0%	42.9%
実施期間	令和6年12月16日(月)～令和6年12月22日(日)		
実施方法	ながの電子申請による回答		

※正規職員数は、12月1日現在の実数より、派遣等職員を含み、育児休業職員等を除いた人数。

3. アンケート結果

(注) 議員回答の自由記載欄については、回答いただいた日時の早い方から記載しております。

【議員回答 (15名/15名 回答率100.0%)】

問1

あなたは、諏訪市議会議員よりハラスメント行為（ハラスメントとの定義付けが難しいものでも不快に感じたものを含む。以下、「ハラスメント行為等」という）を**受けたことがありますか**（該当を選択）。

- ある (問2以下にお進みください)。 10人**
- ない (問5にお進みください)。 5人

問2

ハラスメント行為等は、誰が行いましたか（該当を選択）。

- 現諏訪市議会議員 5人**
- 元諏訪市議会議員 1人**
- 両者 4人**

問3

どのようなハラスメント行為等がありましたか。(複数回答可)。

- | | | |
|--|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> パワハラ 10人 | <input type="checkbox"/> セクハラ 1人 | <input type="checkbox"/> マタハラ 0人 |
| <input type="checkbox"/> ジェンダーハラスメント 2人 | <input type="checkbox"/> アルハラ 0人 | |
| <input type="checkbox"/> その他 3人 | | |

【上記で具体的に記載できるものがあればご記入ください。】 (200字以内)

- ・大声で怒鳴る。机をたたく。こちらの意見を言わせてくれない。人の話を聞かない。精神的に追い込むような言動。
- ・本人に言わずに回りくどくつげぐちのような行為をされる。
- ・男女共同参画社会を尊重された一方で、男性は〇〇と言った自己主張が強く、性別による差別と受け止めた。
- ・暴言を吐かれた。

<ul style="list-style-type: none"> ・怒鳴るなど威圧的な言動。お前は器では無いと自身の能力を全否定された。いう事をきかないと会派を抜けると言われた。ダンスの強要。体を触る。
<ul style="list-style-type: none"> ・会議において、自分の意見が通らない時に、自分の意見が正しいと怒鳴り、大声で何度も自分の意見を繰り返す。会議の内容を委員以外の人に説明を求められた時、担当者が自分では説明しきれないので、委員長・副委員長に、担当者は不在で一人一人に説明をするよう強要する。
<ul style="list-style-type: none"> ・大声で怒鳴られた。
<ul style="list-style-type: none"> ・自分ができない事を人に押し付け、案を否定し先に進まない事しか言わない。(メモ・ノートも取らず理解していない)
<ul style="list-style-type: none"> ・1 現議員 否定ありきで、聞く耳持たず～発言を途中で遮る。相手の尊厳、人格を否定する発言をする。軽口のもりであるが、程度を外れた侮辱的発言をする。 2 元議員 言われなき、指摘をした。
<ul style="list-style-type: none"> ・自分の意見にそぐわない意見を否定し(発言中に否定をはじめ)、自分の意見に強引に持って行こうとした。上から目線の物言いが多く、意見を聞く姿勢が見られない。立場を利用して、封じ込めようとする姿勢を感じる。女のくせにという言動が見られる。会議の席上で個人の性格のことを持ち出し、否定された。

(問3 自由記載10名)

問4 ハラスメント行為等を受けた際、誰かに相談・対応依頼等しましたか(該当を選択)。
<input type="checkbox"/> 相談・対応依頼等した。 4人
<input type="checkbox"/> 相談・対応依頼等しない。 6人
【相談・対応依頼等した場合、どなた(どの機関)にしましたか。】(200字以内)
<ul style="list-style-type: none"> ・知人に愚痴を言う程度。 ・議会事務局長。 ・言った本人に直接「意見を否定することや性格のことを言うのはやめてもらいたい。」と言った。

(問4 自由記載3名)

問5 あなたは、諏訪市議会議員または諏訪市職員が、諏訪市議会議員よりハラスメント行為等を受けているのを見たことがありますか(該当を選択)。
<input type="checkbox"/> ある(問6以下にお進みください)。 7人
<input type="checkbox"/> ない(問9にお進みください)。 8人

問6 ハラスメント行為等は、誰が行いましたか(該当を選択)。
<input type="checkbox"/> 現諏訪市議会議員 6人
<input type="checkbox"/> 元諏訪市議会議員 0人
<input type="checkbox"/> 両者 1人

問7		
どのようなハラスメント行為等を見かけましたか。(複数回答可)。		
<input type="checkbox"/> <u>パワハラ 7人</u>	<input type="checkbox"/> セクハラ 0人	<input type="checkbox"/> マタハラ 0人
<input type="checkbox"/> ジェンダーハラスメント 0人	<input type="checkbox"/> アルハラ 0人	
<input type="checkbox"/> <u>その他 1人</u>		
【上記で具体的に記載できるものがあればご記入ください。】(200字以内)		
<ul style="list-style-type: none"> ・総務課及び議会事務局職員に対して高圧的な発言がある。 上記の件は特に若い職員に対してそのような場面を聞く。 職員が執務中に突然訪問または長時間の電話により執務に取り掛かれないとの話を聞く。(議員活動でもなく、特段急用の事案でもない) ・職員や議員に対しての暴言。 ・怒鳴る。人前で叱る。無理な仕事を頼む。融通が全く効かない。そんなことも知らないのかと馬鹿にした態度。 ・文字数制限のある書類提出が必要な際、大幅に字数をオーバーして提出した。第三者が加筆すると、会議中に「勝手にいじるな。」と激怒し、担当者を叱責した。 会議の内容を委員以外の人に説明をする際、委員長・副委員長に、担当者の本人は不在で、一人一人に説明をするよう強要した。その際、委員長が対応すると、なぜ副委員長は行かなかったのかと問い詰める内容の書面が送られてきた。 ・人によって、指摘・注意される事がちがう。基準がないのに、個人的な物差しで非難等をおこなっている現状。 ・1 通常の業務を超える、仕事の強要をする。 2 常識外れの言われなき、叱責をする。 ・高圧的な物言い。 		

(問7 自由記載7名)

問8	
ハラスメント行為等を見かけた際、誰かに相談・対応依頼等しましたか(該当を選択)。	
<input type="checkbox"/> <u>相談・対応依頼等した。 4人</u>	
<input type="checkbox"/> 相談・対応依頼等しない。 3人	
【相談・対応依頼等した場合、どなた(どの機関)にしましたか。】(200字以内)	
<ul style="list-style-type: none"> ・本人に注意したが、まったく本人の自覚がなく、昭和の時代そのままの認識である。 ・同僚。 ・議長 議員間。 ・以下のアドバイスをした。 1 業務外の仕事を極力しないこと。 2 叱責に対し、気にしないこと。 	

(問8 自由記載4名)

問9
ハラスメント行為等を防止するために、望むことはなんですか。(200字以内)
<ul style="list-style-type: none"> ・自らがハラスメントに対する自覚を持つことが必要だと考えるため、まずは研修等の研鑽が効果的だと考える。 ・加害者側に”不快感を与えているという意識がない”と思われる案件が散見されると聞く。

<p>どこまでがハラスメントなのか、ボーダーライン（線引き）を設けるのが良いのか、グレーゾーンが解決困難にしているかもしれないが、時代、社会環境の変化に合わせた対応と話し合いが必要と考える。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの何たるかを広く知ってもらう。ハラスメントの芽は無意識にあって、そのつもりがなくハラスメントを与えてしまうものであることを事例を複数挙げて理解を進めることだと思う。そのような学習を市民も含むあらゆる人に受けてもらうことが必要だと思う。相談窓口の設置と、被害者の保護、再発防止策、ハラスメントを許さないという雰囲気も必要。加害者にも理解を進めることも大事。
<ul style="list-style-type: none"> ・お互い相手を尊重しあう人間関係を構築していれば、ハラスメントは防止できると思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・議員一人ひとりの認識を深めることが必要である。 常に事案を事務局等で集約して議会として情報共有することも必要であると思うが、本人が認識しない場合がほとんどではないかと危惧していて、防止策として望ましいか分からない。ハラスメントを行う当事者にいくら言っても認識されないのが非常に厄介である。逆にどうすればいいのか聞きたいくらい。
<ul style="list-style-type: none"> ・日頃からの対話。相手意識に立つ努力。社会通念、習慣、しきたりを改めること。
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントがあった時に議長から厳重注意をする。 改善されない時は倫理条例に基づき対応する。
<ul style="list-style-type: none"> ・相手の立場に立って広い心で接すること。今回のアンケートをもとに防止策を考え、自分事と感ずる事。
<ul style="list-style-type: none"> ・研修会など定期期に開く。
<ul style="list-style-type: none"> ・案件ごとの、客観的なルールを設ける必要がある。（案件の重大な件について）
<ul style="list-style-type: none"> ・1 本人の人間力の問題（自分の立ち居振る舞いを冷静に判断すること）。 ・2 真摯に人の意見を聞く姿勢、即ち素直さが必要と考える。
<ul style="list-style-type: none"> ・〇意識改革。 〇しっかりとコミュニケーションをとること。
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止における、規定を作る。

(問9 自由記載 13名)

<p>問10</p> <p>ハラスメントについて、ご意見等あればご自由にご記入ください。(200字以内)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント行為を実際に目にしたことはないが、話には聞いたことはある。気づきの機会が必要で、まず相手の立場を考え、自らを抑制できるトレーニングができる環境を作らなくてはならないと感じる。
<ul style="list-style-type: none"> ・つらい思いをしている人がいるならば、そういった方がなくなることを目指さなければならないと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・どうしても「昔はよかった」という声も出てくるだろうが、それは被害者が許容も含め我慢していたのであって、決して昔からなかったことではないことを知ることが大事。付度、圧力、力関係に関係なくフラットに意見が言える「心理的安全性」が健全な民主主義を育むし、成果も上がるし、依存症やワーカホリックなど健康にも寄与すると思うので、ハラスメントをなくすことは必須だと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・個人的には、相手に迷惑をかけないよう、不愉快にさせないよう気を付けて行動している。自分を常に律し市民の模範になるよう「李下に冠を正さず」日頃から注意をしていく。

<ul style="list-style-type: none"> ・なんでもかんでもハラスメントにするのもよくない。ハラスメントはする側の性格によることが多いので、される側が気持ちを吐き出せる場所や対応が必須なのはと感じる。
<ul style="list-style-type: none"> ・この様な機会をいただきありがとうございました。せっかくの機会でありますので啓発などに力を入れていただき、結果を踏まえ各自改善されることを望みます。
<ul style="list-style-type: none"> ・過剰なルールづくりは、余計形をかえたハラスメントにつながる可能性があるのも理解しているが、議員については、議員基本条例・倫理条例を再度確認し努める必要がある。特に合意形成の取り方に問題があるのではないか。
<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラ の発生 の 主要 原因 は、 以下 の 2 点 と 考 へ る 。 <ol style="list-style-type: none"> 1 マウントを取りたがる（相手を黙らせれば、自分の価値が上がるという誤解）。 2 その場の自分の感情に左右される。 以上のことを当人が、自覚して日々精進すれば、改善の余地が有ると考へる
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの種類が年々増えてきているので、基本的なことも含め、2年に一度くらいの研修を行っていった方がいいと思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・外部の専門家を招いて、研修を実施する。

(問 10 自由記載 10 名)

【正規職員回答 (189 名/461 名 回答率 41.0%)】

問 1

あなたは、諏訪市議会議員よりハラスメント行為（ハラスメントとの定義付けが難しいものでも不快に感じたものを含む。以下、「ハラスメント行為等」という）を **受けたことがありますか**（該当を選択）。

- ある（問 2 以下にお進みください）。 39 人**
- ない（問 5 にお進みください）。 150 人

問 2

ハラスメント行為等は、誰が行いましたか（該当を選択）。

- 現諏訪市議会議員 20 人**
- 元諏訪市議会議員 5 人**
- 両者 14 人**

問 3

どのようなハラスメント行為等がありましたか。（複数回答可）。

- | | | |
|---|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> パワハラ 26 人 | <input type="checkbox"/> セクハラ 7 人 | <input type="checkbox"/> マタハラ 0 人 |
| <input type="checkbox"/> ジェンダーハラスメント 2 人 | <input type="checkbox"/> アルハラ 2 人 | |
| <input type="checkbox"/> その他 13 人 | | |

【上記で具体的に記載できるものがあればご記入ください。】(200 字以内)

- ・(非公表) 自由記載 33 名

問4

ハラスメント行為等を受けた際、誰かに相談・対応依頼等しましたか（該当を選択）。

相談・対応依頼等した。 12人

相談・対応依頼等しない。 27人

【相談・対応依頼等した場合、どなた（どの機関）にしましたか。】（200字以内）

・（非公表）自由記載 13名

問5

あなたは、諏訪市議会議員または諏訪市職員が、諏訪市議会議員よりハラスメント行為等を受けているのを見たことがありますか（該当を選択）。

ある（問6以下にお進みください）。 33人

ない（問9にお進みください）。 156人

問6

ハラスメント行為等は、誰が行いましたか（該当を選択）。

現諏訪市議会議員 16人

元諏訪市議会議員 4人

両者 13人

問7

どのようなハラスメント行為等を見かけましたか。（複数回答可）。

パワハラ 25人

セクハラ 7人

マタハラ 0人

ジェンダーハラスメント 2人

アルハラ 2人

その他 12人

【上記で具体的に記載できるものがあればご記入ください。】（200字以内）

・（非公表）自由記載 25名

問8

ハラスメント行為等を見かけた際、誰かに相談・対応依頼等しましたか（該当を選択）。

相談・対応依頼等した。 1人

相談・対応依頼等しない。 32人

【相談・対応依頼等した場合、どなた（どの機関）にしましたか。】（200字以内）

・（非公表）自由記載 1名

問9

ハラスメント行為等を防止するために、望むことはなんですか。（200字以内）

・（非公表）自由記載 79名

問 10

ハラスメントについて、ご意見等あればご自由にご記入ください。(200字以内)

・(非公表) 自由記載 31名

4. 最後に

上記ハラスメントアンケートの結果について、繰り返しになりますが、個人の特定や個々の責任を追及するものではないことをご理解いただきますようお願い申し上げます。

今後、全議員と諏訪市職員が協力し、時代に即した対応を共有することで、最終的には諏訪市全体、ひいては諏訪市民のためになるよう前進していくことが求められているのだらうと思います。

そのために、諏訪市議会として以下の4点に取り組むこととお約束し、結びの言葉といたします。

1. 真摯な受け止めと組織的な改善の認識

職員から寄せていただいたご意見を真摯に受け止めるとともに、このアンケートに記載された声に応えるべきことを改めて認識します。また、改善に向けた取組が、今後組織全体に利益をもたらすことを認識します。

2. 調査結果の公開と透明性の確保

調査結果は、議会のホームページに公開するとともに、プレスリリース等を通じて市民にお知らせいたします。透明性のある対応が、市民との信頼関係を築くためには不可欠です。

3. 専門家からの助言

岩崎議会改革アドバイザーに調査結果を報告し、2月の研修を通じて専門的な助言を受け、外部の視点を取り入れることで、より効果的な対応策を講じます。また、研修までにアンケート結果を精査し、議会運営委員会等で協議を行い、課題整理や直ぐに取り組める内容について、改善を進めます。

4. 対応策の提示

議員及び職員から寄せられた多くのハラスメント事例を重く受け止め、今後の具体的な対応方法や期日(スケジュール)を提示し、実効性のある改善策が実施されることを目指します。

諏訪市議会議長 横山 真