

## 令和5年第1回定例会 総務経済委員会 所管事務調査経過報告書

総務経済委員会では所管事項である「職員の待遇改善について」、「狭山市議会におけるハラスメントの根絶について」を議題とし、委員間討議による所管事務調査を行った。

委員会で確認した、令和4年を中心としたこれまでのハラスメント根絶に向けた取組は次の通りである。

- 令和2年6月からハラスメントの根絶に向けた条例制定について検討開始をし、委員間協議、全員協議会での説明、執行部との協議を行ってきたこと。
- 令和3年5月に委員の改選を経ても検討事項とすることが決定し、引き続き委員間や執行部との協議を継続してきたこと。
- 令和4年3月10日、当委員会におけるハラスメント防止の方針として、最終的には市庁舎等に関わる全ての職員が快適に業務に従事できポテンシャルを発揮できるような職場環境づくりを最終目標としつつも、段階的に、まずは議員同士、議員と職員間のハラスメント防止を目途にカスタマーハラスメントの防止も視野に入れつつ、ハラスメントの審議をする附属機関を設置することを目的とした条例を検討する旨、及び引き続き調査研究、協議を行い、市庁舎等に関わる全ての職員がハラスメントをしない、受けない環境づくりに向けて検討していく方向とすることが異議なく決定され、このことを、3月17日の本会議において委員長が議場にて報告し、その旨、5月10日発行の議会だよりにも掲載したこと。
- 令和4年6月定例会に実施した、所管事務調査において、職員側の要綱に市長等三役が包含され、外部の相談機関を設置することが確認されたこと。このことにより、まずは議員間、議員と職員間のハラスメントを根絶する方向で内容、方法についての検討をすることとし、また、条例化にはこだわらない旨を委員会において確認し、これらのことを令和4年6月21日の本会議において委員長が報告し、その旨、8月10日発行の議会だよりにも掲載したこと。
- 11月8日、委員会の県外行政視察において、市議会ハラスメント根絶条例を制定している福岡県中間市を視察し、12月9日の全員協議会においてこの視察報告を行い、引き続きハラスメント防止の方策を検討する旨を報告し、視察報告書を全議員に配付するとともに、市議会のホームページにアップロードし、令和5年2月10日発行の議会だよりにも中間市への視察を行った旨を記載したこと
- 令和5年1月13日の委員会協議会にてハラスメント根絶に関わる「規程案」を策定する方向で進めることについて委員会で承認され、正副委員長で規程案の作成を開始したこと
- 2月10日の委員会協議会で委員に規程案を示し、意見を聴取するなどし、引き続き正副委員長において規程案の検討を行ってきたこと

これを受け、規程とすることにした経緯の説明及び規程案の説明を行い、委員間討議を行った。  
規程とした経緯及び規程案は次の通りである。

#### 規程とした経緯

昨年度まではハラスメント根絶に向けた条例の制定を目指していたが、本日に至るまでの委員会での委員間討議、所管事務調査や県外行政視察、執行部との協議を経て、

- ・根絶に結び付くルール作りを目的にスモールステップによるスタートを。
- ・市側にはハラスメント防止に関する要綱があり、議員主導で議員に対するルール作りを。
- ・連携ができるのであれば組織間の共通ルールである必要はない。
- ・狭山市においては、ハラスメントが横行している状況ではないため、未然防止に寄せたルールであれば条例にこだわらずとも根絶を目指すことができる。
- ・政治倫理規程があるため、同等のルールとするため、規則ではなく、規程を。

と考え、まずは議会で始め、市長等、職員、議員のそれぞれの現状を鑑みながら、最終的には、規程・規則・要綱の融合及び全庁的な根絶・撲滅を目指した条例化を検討したいという結論に至った。

#### ○狭山市議会議員のハラスメント根絶規程（案）

##### （目的）

第1条 この規程は、狭山市議会議員（以下「議員」という。）による他の議員並びに市長、副市長及び教育委員会教育長（以下「市長等」という。）並びに職員（以下「議員等」という。）に対するハラスメントを防止する措置等を講じ、公務中のみならず全ての場面でハラスメントを根絶することにより、お互いの良好な就業・活動環境の実現を目指し、もって住民全体の奉仕者として住民の福祉向上に資することを目的とする。

##### （定義）

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 職員 職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職の者及び特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（昭和31年条例第14号）別表に規定する特別職の職員で非常勤のものをいう。）及び労働者派遣契約（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第26条第1項に規定する労働者派遣契約をいう。）による業務従事者等市の業務に従事する者をいう。

(2) ハラスメント 次に掲げるものをいう。

ア パワーハラスメント（職務上の地位、権限又は優位性を背景に、業務の適正な範囲を越えた人格及び尊厳を侵害する言動により、精神的・身体的苦痛を与え、かつ、就業・活動環境を害

することをいう。)

イ セクシュアルハラスメント及びジェンダーハラスメント（性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動も含め、他の者を不快にさせる性的な言動をいう。)

ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により議員等の就業・活動環境を害するもの及び妊娠、出産及び育児又は介護に関する言動により就業・活動環境を害するもの（業務分担、安全配慮等業務上の必要性に基づくものを除く。）をいう。)

エ モラルハラスメント（言動により、人格若しくは尊厳を傷つけ、又は精神的に損傷を与えるものをいう。)

オ アルコールハラスメント（飲酒の強要等により、人格若しくは尊厳を傷つけ、又は精神的に損傷を与えるものをいう。)

カ その他のハラスメント（アからオまでに掲げるもののほか、他者に対する言動等により、行為者の意図には関係なく、尊厳を傷つけ、不利益を与え、脅威を与え、人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。)

(3) 言動 直接的言動及び態度、身振り、誹謗、中傷、風説の流布、ソーシャルネットワーキングサービスを利用した発信行為等の間接的言動をいう。

(4) 就業・活動環境を害する 就業・活動環境が不快なものとなり、能力の発揮や業務の結果に重大な悪影響が生じる等、就業及び活動するうえで看過できない程度の支障が生じることをいう。

(議員の責務)

第3条 議員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲を低下させ、議員等の就業・活動環境を害するものであることを自覚するとともに、議員等の人格を尊重し、ハラスメントの防止及び根絶に努めなければならない。

2 議員は、自らの言動によるハラスメントがあると疑われたときは、自ら誠実な態度を持って疑惑の解明に当たるとともに、その責任を明確にするよう努めなければならない。

3 議員は、他の議員が議員等に対しハラスメントに当たる言動を行っていると思われる事態に遭遇したときは、当該言動を行っている議員に対し厳に慎むべき旨を指摘するよう努めなければならない。

(研修)

第4条 議長は、ハラスメントの防止及び根絶を図るため、議員に対し必要な研修を実施しなければならない。

2 議員は、前項に規定する研修を受けなければならない。

(議会ハラスメント相談員)

第5条 議長は議員の他の議員等に対するハラスメントの相談及び苦情（以下「相談等」という。）

に対応するため、議会に議会ハラスメント相談員（以下「議会相談員」という。）を置く。

- 2 議会相談員は議長が指名する。この場合において、女性の議会相談員を1名以上置くものとする。
- 3 相談時間は、月曜日から金曜日まで（閉庁日を除く。）の午前8時30分から午後5時15分まで（以下「勤務時間」という。）とする。ただし、相談者が勤務時間外での相談を希望するときは、この限りでない。
- 4 議会相談員は、ハラスメントの被害を受けた議員等及び当該議員等以外の議員等により相談等が寄せられたときに対応するものとする。
- 5 議会相談員の活動に当たっては、相談者の意向を尊重し、適切に対応するものとする。
- 6 議会相談員は、ハラスメントの被害者のプライバシーの確保に十分配慮し、当該ハラスメントに関し知り得た情報を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
- 7 議長は、議会相談員を兼ねる。

（相談等の申出）

第6条 議員によるハラスメントを受け、又は目撃した議員等は、議会相談員に対し、相談等を書面、口頭又は電子メールにより申し出ることができる。

- 2 前項の規定による申出は、現にハラスメントが発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。

（相談等の処理）

第7条 前条の規定により相談等を受けた議会相談員は、速やかに次に掲げる措置を講じるものとする。

- （1）議長に相談等を受け付けた旨を報告すること。
  - （2）当該ハラスメントを受けている議員等及びその関係人から事情を聴取するなど、公正で客観的な立場から迅速かつ適切に事実関係の調査及び確認（以下「調査等」という。）を行うこと。
  - （3）調査等に当たり、議員による市長等及び職員へのハラスメントについて、市長等、職員及び狭山市職員等のハラスメントの防止等に関する要綱（平成17年4月14日市長決裁）に定めるハラスメント相談員（以下「職員等相談員」という。）から相談等を受けたときに、必要に応じて職員等相談員と連携して情報の共有及び相談等の対応をすること。
  - （4）相談・申出・苦情受付簿により、相談等の内容を記録すること。
- 2 議会相談員は、調査等に当たっては、原則として複数で対応するものとする。
  - 3 議会相談員は、調査等を行った結果について、議長に報告するものとする。
  - 4 議長は、事案の内容又は状況から判断し、必要と認めるときは、会派の代表者会議（狭山市議会における会派の代表者が集まって開かれる議長の主催する議会内の任意の会議をいう。以下同じ。）に意見を聴くことができる。

5 議長は、調査等の結果、議員によるハラスメントがあったものと認めるときは、代表者会議にその結果を報告し、当該ハラスメントを行った議員に対し、指導、助言、注意その他必要な措置を講ずるものとする。

6 第1項第4号の記録は、第3項に規定する議長に報告を行った日から5年間議長が保管する。  
(不利益な取扱いの防止義務)

第8条 議長は、ハラスメントに対する相談等に係る調査への協力又はその他ハラスメントに対する議員等の対応に起因して不利益を受けることがないように配慮しなければならない。  
(議長職務の代行)

第9条 議長が調査等の対象となったときは副議長が、議長及び副議長が共に調査等の対象になったときは年長の議員が、この規程に規定する議長の職務を行う。  
(ハラスメント根絶への取組)

第10条 議会相談員は、6月末日までに前年度における相談等の総括を行い、改善のための施策を代表者会議に提案するものとする。

2 前項の総括に当たっては、議員のハラスメントに係る意識改革を図ることを主眼に置き、ハラスメントの行為者に対する厳罰主義等に偏ってはならない。  
(委任)

第11条 この規程の施行に関し必要な事項は、議長が定める。

#### 附 則

この告示は、令和5年4月1日から施行する。

規程案に対する委員間討議においては、書式や字句に関する意見のほか、

○規程の施行にあたり、詳細については、規則等で規定することを検討すべき。

○どのような行為がパワハラやモラハラに当たるのか、議員の認識にばらつきがある上に、規程案に規定される相談員の役割、申出人への対応については、今の段階で、具体的に議員全員でイメージが共有できる状況ではなく、その部分を外した形の規程にすべき。

との意見があり、引き続き委員間で討議するも、規程(案)全体を委員会の総意として、合意には至らなかった。しかし、一方で、規程(案)の目的、理念、言葉の定義、議員は各種ハラスメントをしてはいけない、させない、見過ごさないということを含めた議員の責務、議長による議員に対するハラスメント根絶に向けた研修の開催と議員の同研修への参加については、委員会の総意として合意することができた。

これを受け、合意できた部分を抜粋し、正副委員長において作成した決議(案)を委員会に提示し、協議した結果、全庁的なハラスメント根絶に向けた第一歩とし、本調査のまとめ及び委

員会の3年間の調査活動の成果として、この決議（案）を市議会として表明すべく、今期定例会における委員会提出議案とすることが決定した。

引き続き、調査・研究及び協議を行い、市庁舎等における全てのハラスメン根絶に向けて検討をしていくこととする。