

議会改革特別委員会中間報告書

(ハラスメント・ダイバシティー&インクルージョン)

鹿嶋市議会 議会改革特別委員会

令和7年10月3日

I 議会改革の取組経緯

平成25年6月に鹿嶋市議会は、「市民に開かれた議会」「自立した議会」「効率的な議会」を念頭に、信頼される議会の実現を図るため議会基本条例を制定し、議会改革推進協議会及び議会改革特別委員会にて取組を進めてきた中、日本社会においても、男女共同参画の実現並びにジェンダー平等やダイバシティー*¹&インクルージョンが重視される時代となったことから、「公平性」「多様性」を重んじた様々な改革を進めてきました。

また、近年、全国の企業や自治体・議会において、ハラスメント事案の報道も頻発していることから、本市議会においても、令和5年12月から、ハラスメント・ダイバシティー&インクルージョンに関する取組を進めています。

今任期に就任した議長の公約により、時代に即した議会を目指すべく議会改革を更に推進するため、取り組むこととしました。

今回、取組開始から約2年経過したことより、議会改革特別委員会として実施してきた各種取組の中間報告を行うこととしました。

*¹個の違いを認め、尊重し、個性や才能を活かしあいながら共同している状態、また、そうした状態となるために行う組織の取組全般を指します。

II ハラスメント・ダイバシティー&インクルージョン対応についての取組

ステップ1: ハラスメントに関する現状認識及びハラスメントによる実態調査

現状での鹿嶋市議会関連条例（議会基本条例及び政治倫理条例）におけるハラスメント条項の確認と先進自治体ハラスメント条例（東松山市議会・水戸市議会等）の内容を確認し、条例制定の経緯のほか、条例の対象範囲やハラスメントの定義・種類や具体的な対応について協議を実施しました。

また、ハラスメントの実態調査として市職員対象でのアンケート調査を行うこととしました。

令和6年5月27日～6月13日実施

- ・回答結果（回答率：市職員全体の約23% 職種：管理職23%・一般職77%）
- ・議員との関わり有り61%・ハラスメントと感じた割合17%
- ・パワーハラスメント51件・その他10件・セクハラ・マタハラ0件

*市職員本人がハラスメントと感じた件数であり、調査判定は調査せず

ハラスメントアンケートについては1回/任期（4年）実施することを決定

ステップ２： ハラスメント研修会の実施

ハラスメントアンケートについては、市職員がハラスメントと感じる実態での調査であることから、特別委員会としては謙虚に受け止め、議員への調査結果を報告し、市職員への公表については、議会改革取組結果と併せ実施する旨を議員に報告しました。

また、アンケート結果より、ハラスメント防止のために望むこととして、議員の意識改革、意識啓発・教育の実施が１３８件と多数の意見であったため、令和６年１１月２２日に議員全員対象のハラスメント研修会を実施しました。

なお、令和７年２月１４日開催の茨城県市議会議員研修会におけるハラスメント資料を議員全員に配布し、研修内容の周知を図りました。

ハラスメント研修会については、１回以上/任期（４年）開催を基本とし、社会情勢の変化等により、必要な場合は随時開催とします。

ステップ３： ハラスメント条例（案）等の協議及び条例素案作成

ハラスメント条例（案）については、正副委員長主導で素案作成し、特別委員会内で内容の確認を行い、市執行部と協議を進めています。併せて、ハラスメント規程（案）・ハラスメント行動指針（案）の作成も完了し、今後、細部について具体的な擦り合わせ作業を計画しています。

なお、議会基本条例・政治倫理条例についてもハラスメント条例制定に併せ、不具合箇所の修正を計画するほか、条例の定期見直し期間を明文化することとしています。

Ⅲ 所感及び今後の取組

今回、令和５年１１月から議会改革推進特別委員会を設置し、ハラスメントを含め各種の取組を行ったことで、認識・意識向上が図られました。ハラスメント関連については、全国的に多くの事案が報道される中、実態調査や研修を実施するなど取り組んできたものの、同様の事象が発生したことについて、議会としても重く受け止めているところであります。

今後は、再発防止に向けた取組を進め、条例・規程・行動指針を早急に策定し、議員個人の意識改革に留まることなく、議会全体の取組により、再発しない環境改善・整備に向け、取り組んでいきたいと考えています。

IV. 資 料

ハラスメントアンケート

	ハラスメント事象	件数	自由記述コメント
パ ワ ハ ラ	大声で叱責、長時間の叱責・意に沿わない対応に恫喝	8	議員要求に対し意に介さない回答を聞き大声で罵倒。今後市への対応を厳しくする旨の発言を受け全庁への影響を考え困窮。
	物を投げつける、殴られる、胸ぐらをつかまれる	1	議会以外の会議で名前を聞いたところ書類を投げつけられた
	威圧的、高圧的な発言、理不尽な罵倒	19	個別要望受けた際、意向に沿わず大声で罵倒された。本会議での答弁者に対する威圧的な態度・発言意に沿わない発言の後、他案件で圧力をかけるような言動があった。
	人格を否定する発言/個人を攻撃する発言	2	「なめんなよ」「どうせわからない」「やめたら」などの発言 「ガキが何言ってる」と言われる。
	理不尽な要求	15	個別案件での介入・相談者紹介 締め切り後の家族申請の受付要求。個人情報に関わる質問。市民の要望を実行するよう要求された。市民団体から一方的な要求の対応を迫られる。
	急な聞き取りの変更・延期	1	電話での説明に納得せず、自宅へ説明に行く。(職員3名)
	長時間の拘束	1	説明をしても持論を展開し納得せず、3時間対応。議員の意に沿わない説明のため納得せず、1～2時間対応。
	過剰な資料請求	1	議員本人が作成すべき資料の作成を要求される
	挨拶をしても無視される等	2	対応しようとしたが無視される。(管理職クラスとの対応に差を感じる)
そ の 他	事務室内への侵入等	3	執務室に勝手に入室してくる。職員デスクに座る。
	休日でのイベント参加/懇親会への参加	5	スポーツ大会の参加 懇親会への参加 休日、勤務時間外のレクリエーション
	役職別での対応 性別での対応	4	女性職員に対する差し入れ 職員役職で態度が異なる。十分な説明を行っても課長クラスでないと納得しない。
	金銭を伴う物品の勧誘・購入	3	書物、物品の勧誘・購入
	職員別に対する配慮	1	議員個人と親しい職員に対する質問への配慮を感じる。

ハラスメント防止のために望むこと

コメント
<ul style="list-style-type: none">・「ハラスメントを受けた人」は勿論、「被害周辺の職員」も2次的な被害者。・ハラスメント直接被害のみならず、周辺で嫌な思いをした人の気持ちも職場では、ハラスメントと捉える方が良いと思う。
<ul style="list-style-type: none">・議員側が市役所を利用する際には、一市民としての自覚が必要。・個人情報漏洩が重大な問題となっている。危機管理意識を高めるべき。
<ul style="list-style-type: none">・懇親会・イベントは、表向き自由参加であるが強制力を感じる。・ハラスメントに該当するのではないか？
<ul style="list-style-type: none">・横柄な態度や執務室への立ち入りは止めるべき。議員への周知をお願いする。
<ul style="list-style-type: none">・議員個人または個人的なつながりのある人物への対応、議員本人が作成すべき資料の作成は議員自ら作成すべきものであると考える。・議員からの要望は断れない雰囲気。周知を願いたい。
<ul style="list-style-type: none">・議員と職員が個人アカウントの交換を行っていた。公務での私用携帯電話・アカウントを使用することに抵抗がある。
<ul style="list-style-type: none">・庁舎内の録画