

意 見 書

令和 7 年 12 月 3 日

三豊市議会ハラスメント防止条例に基づく第三者委員会

目 次

| | |
|--|---|
| 第 1 第三者委員会について | 1 |
| 1 経緯 | |
| 2 目的 | |
| 3 構成 | |
| 4 活動状況 | |
| 第 2 パワーハラスメントについて | 5 |
| 1 条例等 | |
| 2 法令等 | |
| 3 第三者委員会における考え方 | |
| 第 3 第三者委員会の調査 | 6 |
| 1 関係資料の精査 | |
| 2 アンケート調査 | |
| 3 ヒアリング | |
| 4 対象議員に対する弁明の機会 | |
| 第 4 事実認定と評価 | 8 |
| 1 当事者の関係 | |
| 2 本件申し出①について | |
| 3 答弁書に関する、令和 7 年 9 月 11 日の議員 X の一般質問での言動 | |
| 4 本件申し出②について | |
| 5 一般質問における議員 X の言動 | |
| 6 第三者委員会の結論 | |

| | |
|----------------------------|----|
| 第 5 アンケート等について..... | 16 |
| 1 はじめに | |
| 2 【1】令和 7 年 9 月 10 日の状況調査表 | |
| 3 アンケート結果を通じて | |
| 第 6 再発防止に向けた提言..... | 23 |
| 1 課題、問題点 | |
| 2 提言 | |
| 3 まとめ | |

資料

第1 第三者委員会について

1 経緯

(1) 令和7年9月17日

三豊市長から三豊市議会議長に対し、次のとおり申入れがあった。(資料1)

『市議会議員による職員へのハラスメント行為について(申入れ)』

・概要 三豊市職員A(以下、「職員A」という。)が三豊市議会議員X(以下、「議員X」という。)からハラスメントと思料される行為を受けた。職員Aは大きな心理的負担を受けストレスは増大しており、通常業務にも影響を与えるなど、行政運営に大きな支障が生じる事態となっている。ハラスメント行為に係る事案確認、調査及び公表を求めるとともに、ハラスメント再発防止策の徹底及び職員が安心して職務を遂行できる環境の構築を求める。

・発生日時・場所・ハラスメントの内容

本件申し出① 令和7年9月10日(水) 午前9時25分頃

本会議開会前に議員、執行部、メディア等の傍聴者がいる中、職員Aが手渡した答弁書を議員Xが目の前で破り、併せて職員Aに対して大声で侮辱的かつ威圧的な発言を繰り返した。この不適切な言動により、威圧感・屈辱感や大きな心理的負担を与えた。

本件申し出② 令和7年9月11日(木) 議員Xの一般質問時間内

議員Xの一般質問の際、本市が刑事告発している事案について、司法判断が出ていないにもかかわらず、関係する職員(以下、「職員B」という。)の氏名を口頭で発言した。この行為は、個人の尊厳を害する発言であり看過できないものである。

(2) 令和7年9月18日

三豊市職員労働組合執行委員長から三豊市議会議長に対し、次のとおり申立てがあった。(資料2)

『申立書』

・概要 令和7年第3回定例会一般質問時における議員Xの職員個人名を出しての発言及びその他職員の業務内容・態度に対する各種発言について、議員Xによるハラスメント行為が行われたものと思料し、遺憾の意を表す。三豊市議会議長に苦情を申し上げ、迅速かつ適切な対応が行われるよう、あわせてハラスメントの防止及び排除に努められるよう申し立てる。

(3) 令和7年9月19日

議長は、三豊市議会ハラスメント防止条例（以下、「ハラスメント防止条例」という。）第7条及び三豊市議会ハラスメント防止条例施行規程（以下、「ハラスメント防止条例施行規程」という。）第2条第1項に基づき、第三者委員会を設置することとした。

2 目的

(1) 三豊市議会議長からの要請事項

三豊市議会議長は、本委員会に対し、令和7年9月10日及び11日の議場内における、議員Xの言動について、ハラスメント該当性の有無に関する事実調査や審議、助言、提言をおこなうことを要請した。

なお、意見書の提出期限については、12月3日までとした。

(2) 本意見書の目的

本意見書は、議長からの要請に応じ、議員Xのハラスメントに関する事実調査や審議、再発防止に関する提言、その他必要な助言を行い、もって、三豊市議員、三豊市職員のそれぞれの良好な職場環境を確保する（ハラスメント防止条例第1条）ことを目的とする。

(3) 本意見書の位置づけ

本意見書の記載内容は、三豊市議会、三豊市及び同市以外の機関が行う事実認定、審議、判断、措置について一切拘束するものではない。

なお、本委員会の調査は強制力を伴うものではなく、関係者からの任意の協力を求めるにとどまる。そのため、調査や事実認定にも自ずと限界がある。

3 構成

(1) 委員

令和7年10月6日、議長は、ハラスメント防止条例施行規程第4条に基づき、法律、心理学、地方自治等に識見を有する以下の3名を、第三者委員会委員に委嘱した。

- ・藤本智子（弁護士）
- ・会沢 勲（四国学院大学教授）
- ・三野 靖（香川大学名誉教授）

同日、3名いずれも委員に就任し、委員の互選により、三野委員が委員長に選任された。

(2) 独立性

各委員は、三豊市議会議員、三豊市職員、三豊市との間に、何ら利害関係を有しない。

(3) 庶務

前記規程第9条に基づき、委員会の庶務は、三豊市議会事務局において処理している。なお、議会事務局は、本委員会の議論や意思決定に一切影響を及ぼす行為はしていない。

4 活動状況

本委員会は、以下の日程で行われた。それぞれの開催日の主な協議事項は記載のとおりである。

- ① 令和7年10月6日 午後1時00分から
 - ・委員長の互選
 - ・ハラスメントに係る事実関係の調査等
- ② 令和7年10月30日 午前9時30分から
 - ・ハラスメントに係る事実関係の調査等
- ③ 令和7年11月10日 午後0時20分から
 - ・関係者ヒアリング
- ④ 令和7年11月13日 午前9時30分から
 - ・弁明の機会
- ⑤ 令和7年11月18日 午後1時00分から
 - ・ヒアリング等調査の評価
 - ・意見書(案)の作成
- ⑥ 令和7年11月25日 午後1時00分から
 - ・意見書の作成及び確認
- ⑦ 令和7年11月29日 午後1時00分から
 - ・意見書の作成及び確認
- ⑧ 令和7年11月30日 午前10時30分から
 - ・参考資料の作成及び確認
- ⑨ 令和7年12月3日 午前10時00分から
 - ・委員長による意見書の確認

なお、上記委員会開催日以外に、調査の過程において、委員間で、電子メールによって適宜意見交換を行った。また、各委員は、関係資料の精査、関係法令や各種文献調査・検討、意見書案の作成等について、委員会開催日のほかに、個別に実施している。

第2 パワーハラスメントについて

1 条例等

三豊市議会議員は、ハラスメント防止条例の規定を遵守しなければならない（三豊市議会基本条例第19条）。

そこで、ハラスメント防止条例を確認すると、パワーハラスメントとは、「職務上の地位、役職等の優位性を背景に、適正な職権の範囲を超えて、相手に精神的又は身体的な苦痛を与える行為」と定義している（同条例第2条第1項第3号）。

2 法令等

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下、「労働施策総合推進法」という。）第30条の2第1項及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（以下、「パワハラ指針」という。）2（1）によれば、職場におけるパワーハラスメントは、「職場において行われる①優劣的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの」とされている。

3 第三者委員会における考え方

（1）定義

本委員会は、ハラスメント防止条例におけるパワーハラスメントの定義は、パワハラ指針の定義と同義であると考える。

よって、パワーハラスメント該当性は、パワハラ指針の3つの要件に基づいて判断していくこととした。

（2）3つの要件

ア 優越的な関係

優越的な関係とは、当該言動を受ける者が当該言動の行為者に対して、抵抗又は拒絶することのできない蓋然性が高い関係をいう。

なお、直接の雇用関係がない場合でも、優越的な関係を背景としたものと評価されうる。

イ 業務上必要かつ相当な範囲を超えた

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは、社会通念に照らし、当該言動が、明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいう。

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、言動を受けた者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮する。

ウ 労働者の就業環境が害される

就業環境が害されるとは、当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなつたために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

この判断に当たっては、平均的な労働者の感じ方、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とする。

(3) 事実認定に関して

本意見書の「第4 事実認定と評価」に記載しているハラスメントは、全てパワーハラスメントを指す。

第3 第三者委員会の調査

1 関係資料の精査

本委員会は、以下の資料を精査した。

- ・令和 7 年 9 月 11 日の議事録（議員 X の一般質問箇所）及び録画データ（三豊市議会ホームページ）
- ・同年同月 10 日及び 11 日における議場内レイアウト及び写真
- ・同 出席者名簿
- ・職員 A の診断書
- ・職員 A の出勤簿
- ・市から提出された音声分析鑑定書（令和 7 年 10 月 27 日付け）
- ・市から提出された令和 7 年 9 月 10 日に関するヒアリングメモ

2 アンケート調査

本委員会は、以下のアンケートを実施した。

- ・令和 7 年 9 月 10 日の状況調査表
- ・管理職員向け ハラスメントに対する意識等アンケート
- ・議員向け ハラスメントに対する意識等アンケート

3 ヒアリング

(1) ヒアリング対象者

関係者 4 名から個別にヒアリングを行った。ヒアリングは、委員会開催日にあわせて実施している。

(2) ヒアリングの方法

令和 7 年 11 月 10 日、委員会開催日にあわせて、三豊市役所内会議室にて、委員 3 名が関係者と直接面談し、守秘義務について説明した上で各委員が関係者に質問する形で事情を聴取した。また、発言内容を正確に把握するため、関係者の同意のもと、聴取内容を録音した。

4 対象議員に対する弁明の機会

令和 7 年 11 月 13 日、委員会開催日にあわせて、三豊市役所内会議室にて、委員 3 名が対象議員と直接面談し、守秘義務について説明した上で各委員が質問する形で、弁明の機会を設けた。また、発言内容を正確に把握するため、対象議員の同意のもと、聴取内容を録音した。

第 4 事実認定と評価

1 当事者の関係

(1) 当事者

ハラスメントを受けたとされる関係者は職員 A、調査対象者は議員 X である。

職員 A は、議会対応や業務遂行に関連して、議員 X と関わることが多くあった。

(2) 評価

そもそも、三豊市議会議員は三豊市議会、三豊市職員は市長の指揮監督下にある行政組織（執行機関）に所属し、議会と行政は全く独立した機関である。

他方で、行政は、市民の福祉の増進を図るため（地方自治法第 1 条の 2）、議会と相互に協力して様々な課題に対応していくことが求められている。

そして、議員は、市民から選出され、市民の負託を受けた地位にあり、市長と同じ特別職の公務員である（地方公務員法第 3 条第 3 項第 1 号）。

そのため、職員は、議員からの要望や指示に、可能な限り対応しようと努める傾向が多々認められる。本委員会が行った 11 月 10 日のヒアリング（以下、「ヒアリング」という。）及び管理職員向けハラスメントに対する意識等アンケート（以下、「職員アンケート」という。）でも同じ趣旨の回答が認められた。

よって、職員の立場からすると、業務を遂行するにあたって、議員からの要望等には、抵抗又は拒絶することのできない蓋然性が高く、議員と職員間には、事実上の上下関係、優越的な関係性が認められる。

本件でも、職員 A と議員 Xとの間には、優越的な関係性が事実上あったと認められる。

2 本件申し出①について

(1) 事実関係

ア 申し出①の事情

令和 7 年 9 月 10 日午前 9 時 25 分頃、職員 A は、議員 X の議席に行き、答弁書（2 案件について A4 用紙各 3 枚）の入った封筒を渡した。

議員 X は、前記答弁書を読んですぐ、職員 A の席まで赴き、同人の目の前で、答弁書を 3 ~ 4 回破り、最後のほうは力を込めて引きちぎり、職員 A の机の上に放りつけた。その際、常に職員 A の顔を見ながら、大声で侮辱的かつ威圧的に「こんな答弁書破ってやるわ」という趣旨の発言を繰り返した。議員 X の自席に戻る際も、大声で、「覚えておけよ」といった内容の発言をした。

イ 議員 X の弁明

答弁書は、自席で 1 回破った。その後、職員 A の席まで行き、同人の目の前で、答弁書を 2 回破った。

その際、「これは 9 月 8 日の日に書いている文書と同じだから、この文書を市長が読むと市長が恥をかくから、この文書は破ります」と述べた。市長のため、市長への思いやりから、破った。

大声で侮辱的かつ威圧的な発言を繰り返したことは一切ない。

ウ 事実認定

(ア) 発生日時、場所等

本件は、令和 7 年 9 月 10 日午前 9 時 25 分頃、三豊市議会議場内（以下、「10 日の議場」という。）で発生した。

10 日の議場には、議員 22 名、職員 19 名だけでなく、メディア 7 社等の傍聴者がおり、開会前で、議場内は話し声など一定の雑音（環境音）が認められた。

(イ) 答弁書を破る行為

議員 X は、職員 A の前で、2 回答弁書を破ったと弁明する。

他方、令和 7 年 9 月 10 日の状況調査表（以下、「状況調査表」という。）では、「何度も破った」、「勢いよく破く音が聞こえた」、「びりびり破く」、「2 回破る」等の記載があった。

よって、議員 X は、職員 A の前で、少なくとも 2 回、答弁書を破ったことが認められる。

(ウ) 大声で侮辱的かつ威圧的な発言を繰り返した行為

議員 X は、弁明において、否定している。

しかし、ヒアリングにおいて、10 日の議場に出席した 3 名中 3 名（以下、「3 名」という。）が、「こなな素人が書いたみたいな。明日覚えておけと、大きい声」「こなな答弁書破ってやるわ、とか、大声で、覚えておけよ」「こんな答弁ではだめだと怒号」等と表現している。3 名の供述は、具体的であり、互いに矛盾しておらず、10 日の議場でそのまま書き留めたメモに基づいた証言もあり、信用性が高い。

そして、状況調査表では、議員 X の発言に関し、「こななん市長に読ませたら堪えへんぞ、ガチでやらんかい」「強い口調」「恫喝」「一方的に発言」「罵声」、「こんな答弁書ではだめだと怒号」、「威圧するような声」、「声を荒げながら」、「こんな答弁を市長に読ませたら恥かかすぞ、堪えへんぞと大きな声」「暴言」「市長からの申入れのとおり」等の記載があり、これらは、3 名の供述を裏付けている。（「見た、または聞いた」の回答者 28 名、そのうち実際に「見た、または聞いた」の回答者は 25 名、その中の 21 名が記載）

確かに、状況調査表には、「何か言葉を発していた」「何かを言っていた」「発言を繰り返してはいないと思う」等の記載もあったが、この記載によても、ある程度の環境音が生じていた議場内で、議員 X の声が通るほどの状況であったことはうかがえる。（実際に「見た、または聞いた」の回答者 25 名中 4 名）

よって、本件では、議員 X が、ある程度大きな声を発していたことが認められる。

(エ) 具体的な発言について

破るという行為及び 3 名の供述から、答弁書に関し否定的な発言であったと推測するが、本委員会では、具体的な言葉を確定するまでには至っていない。

(オ) 小括

本委員会は、令和 7 年 9 月 10 日午前 9 時 25 分頃、三豊市議会議場内において、議員 X が、職員 A の前で答弁書を少なくとも 2 回破り、ある程度大きな声を発した（以下、「事案 1」という。）ことを認定した。

エ 評価

(ア) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたか否か

そもそも答弁書は、執行機関が作成する書面であり、本件答弁書も、市長らとの協議の上作成されたものであった。

よって、議員 X が、職員 A のところまで赴き、同人の目の前で、本件答弁書を破らなければならない合理的な事情は一切認められず、業務上必要かつ相当な範囲を超えたといえる。

(イ) 労働者の就業環境が害されるか否か

議員、職員だけでなくメディアなどの傍聴者がいた議場内において、議員 X が、職員 A の前で答弁書を破ることは、平均的な労働者の感じ方を基準としても、職員に強い屈辱感を抱かせ、精神的な苦痛を感じさせるものである。

また、市民の負託を受けた議員が、前記議場内で、一職員に対し、かかる言動に及べば、以後、職員はその議員の意向に過度な配慮を強いられ、公正な職務執行をしづらくなるおそれがある。

よって、事案 1 行為のうち、職員 A の前で答弁書を破る行為は、就業環境を害し、就業に看過できない支障を生じさせるものといえる。

その際、ある程度大声を発した場合には、前述の就業環境をさらに害したものといえる。

(ウ) 行為者の意図

ハラスメント該当性において、行為者の意図は不要である。

よって、議員 X の「市長のため」という意図は、ハラスメント該当性評価に影響を与えない。

(2) 小括

以上より、議員 X の事案 1 行為はハラスメントに該当する。

なお、本委員会は、前述のとおり、事案 1 のうち、議場において職員 A の前で答弁書を破った行為だけでも、ハラスメント該当性を認める。

3 答弁書に関する、令和 7 年 9 月 11 日の議員 X の一般質問での言動

(1) 事実認定

令和 7 年 9 月 11 日の議事録（議員 X の一般質問箇所）及び録画データ（以下、「議事録等」という。）によれば、同日、議員 X は、職員 A に対し、答弁書について「〇〇〇〇（職員 A の肩書）、こういうような文書を作れと私いいましたか、市長の答弁に。市長に恥かかすような答弁書作ったらいかんやない。私は言うてあったで。最初から」と述べ、続けて「ほな〇〇〇〇（職員 A の肩書）に問うわ。私の写した写真は偽物やといいたいんやな。」「答弁」等と強い口調で、最後は、職員 A のほうを指さしながら発言した（以下、「事案 2」という。）。

当日は、議員 22 名、職員 21 名、メディア 3 社だけでなく、地元中学 2 年生 21 名等の傍聴人がいた。また、三豊市の一般質問はライブ配信されており、当日も配信されていた。

(2) 議員 X の弁明

議員 X は、職員 A の名前や肩書を出しても、市長答弁なので、市長に関する話であると弁明している。

(3) 評価

ア 一般質問における議員の裁量

確かに、市民の負託を受けた議員は、その職責を果たすため、政治的判断につき、広範な裁量を有している。

他方で、議員は、市民の代表者として、高い倫理的義務が課せられており、廉潔性も求められている（三豊市議会基本条例第 19 条、三豊市議会議員政治倫理条例第 1 条）。

よって、一般質問（市長答弁も当然含まれる）であっても、発言内容や態様によつては、ハラスメントが成立する。

イ ハラスメント該当性について

(ア) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたか否か

答弁書は、前述のとおり、市長の指揮のもと作成されるものであり、議員が、答弁書の内容について一職員を非難する根拠は認められない。

よって、業務上必要かつ相当な範囲を超えていいる。

(イ) 労働者の就業環境が害されるか否か

事案 2 の発言は、職員 A の職務執行に瑕疵があるかのように、傍聴人のいる公開の場で断じられており、平均的な労働者の感じ方を基準とすれば、名誉感情を傷つけられ、相当な精神的な苦痛を感じるものである。

そうだとすれば、事案 2 の発言は、前日の議員 X の事案 1 行為とあいまって、職員に、著しい心理的萎縮を与え、就業する上で看過できない程度の支障を生じさせたといえる。

(4) 小括

よって、議員 X の事案 2 行為は、ハラスメントに該当する。

4 本件申し出②について

(1) 事実認定

議事録等によれば、令和7年9月11日、議員Xは、公開の場の一般質問で、刑事事件の捜査中である案件（以下、「捜査中の案件」という。）に関し、職員Bの苗字を明示した（以下、「事案3」という。）。なお、議員Xは、三豊市長からの要望を受け、その場ですぐに「職員」と言い直している。

(2) 議員Xの弁明

議員Xは、本当は関係者全員の名前を明らかにするつもりであったこと、自分が黙認すると逆に業者から訴えられるため苗字を述べたと弁明している。

(3) 評価

事案3において、捜査中の案件を質問するにあたり、議員Xが、職員Bの苗字を明示しなければならない必要性は認められない。現に、議員Xは、苗字を明示後、直ちに、「職員」と言い直している。

そして、刑事事件において司法の判断が未だなされていない状況下で、職員が捜査中の案件に関わっているかのように断言する行為は、職員Bの立場や精神面に対する配慮を欠いているというほかない。

一方で、議員Xは、直後に「職員」と言い直し、その後の質問では、捜査中の案件に関する関係者の名前を明示していないことから、本件行為を直ちにハラスメントと評価することには躊躇する。

(4) 小括

よって、議員Xの事案3行為は、ハラスメントに該当しない。

もっとも、議員Xの対応は、前述のとおり、職員への配慮を著しく欠いており、不適切であったとの指摘は免れない。

5 一般質問における議員 X の言動

(1) 執行部や C 課に対する発言

議事録等によれば、議員 X は、令和 7 年 9 月 11 日の一般質問の中で、「お金を使って無駄遣いしよる、勉強しよるということを教えてあげてください。学校でそんなどことしたら駄目よ。大人になっても、こういうような人になってはダメなんで。」、「C 課というところは本当に職務に対する勉強が足りないのか、それともやる気がないのか、仕事する気がないのか。」と発言した（以下、「事案 4」という。）。

議員 X が、執行部や C 課に対し、「能力が低い」かのように受け止められる発言や見下したかのような発言を、一般質問の中で行う必要性は認められない。

そして、地元中学生も傍聴していた議場内でのかかる発言は、所属する職員への思いやりや配慮に乏しい面があり、市民全体の代表者の言動としては、不適切である。

一方で、前記各発言は、1 回限りで、人格非難とまではいえないことから、ハラスメント行為と評価することはできない。

(2) 「あんた」との発言

議事録等によれば、議員 X は、同日の一般質問の中で、副市長に対し、複数回、「あんた」と発言した（以下、「事案 5」という。）。

公開の場で、「あんた」という呼称を繰り返し行なうことは、威圧的で不穏なものといえ、議員として適切な対応とは認められない。

一方で、この発言は、人格非難とまではいえず、ハラスメントと評価することは困難である。

6 第三者委員会の結論

以上のとおり、本委員会では、令和 7 年 9 月 10 日及び 11 日の議場内の議員 X の行為のうち事案 1 及び事案 2 を、ハラスメント行為に該当すると認定した。

また、議員 X の事案 3 から事案 5 については、ハラスメント行為と認定しなかつたが、市民の代表者である議員の言動として、およそ適切とはいえないと判断した。

第5 アンケート等について

1 はじめに

本委員会は、【1】令和 7 年 9 月 10 日の状況調査表、【2】管理職員向けハラスメントに対する意識等アンケート、及び、【3】議員向けハラスメントに対する意識等アンケートによる調査をおこなった。

なお、本意見書では、事実認定に関する【1】令和 7 年 9 月 10 日の状況調査表を本文に記載し、それ以外の【2】及び【3】は参考データとして参考資料に添付する。

2 【1】令和 7 年 9 月 10 日の状況調査表

状況調査表は、申し出①、申し出②に関する調査である。

調査概要は、次のとおりである。対象の総数が 43 名と、有限母集団を対象とした調査の場合、本来は限りなく全員の回答が望ましいことは言うまでもないが、回収率 72.1% は調査結果を分析する上で問題はない。

・調査概要

(1) 調査対象 43 人（議員 22 人、職員 21 人）

(2) 調査期間 令和 7 年 10 月 10 日（金）～10 月 23 日（木）

(3) 調査方法

・議員への調査方法
全議員へアンケート用紙を郵送した。回答は、無記名方式により、用紙の返送、又は、かがわ電子申請システムという WEB ツールを用いた。

・職員への調査方法

メール機能を用いて調査対象へ依頼を周知した。回答は、無記名方式により、かがわ電子申請システムという WEB ツールを用いた。

(4) 回答率 72.1% (31人/43人)

・結果

(1) あなたは申し出①について、実際にその状況を見た、または聞きましたか。

① 回答人数

見た、または聞いた … 28人 、 知らない … 3人

② 内容

| | |
|--|------|
| ・ 破る行為を見た | 24 件 |
| ・ 答弁書の内容を否定する言動と聞いた (「こんな答弁内容ではだめだ」等) | 13 件 |
| ・ ガチでやらんか | 5 件 |
| ・ 本番覚えとけよ | 3 件 |
| ・ 大声 | 6 件 |
| ・ 罵声、暴言、怒号 | 5 件 |
| ・ 威圧するような声、恫喝 | 4 件 |
| ・ 一方的な発言 | 1 件 |
| ・ 声を荒げる | 2 件 |
| ・ 内容を他者から聞いた | 3 件 |
| ・ 内容は不明だが声は聞こえた | 3 件 |
| ・ 発言は繰り返していない | 1 件 |
| ・ 申入書のとおり | 2 件 |

③ 本委員会コメント

回答者 31 名中、28 名が気づいていると回答している。外 3 名は「知らな

い」とある。

記載内容は、「破る」行為について共通している。議員 X の口調については、さまざまな書き方がなされているが、「強い」「大きい」と共通した回答がみられる。「離れていてわからなかつたが、議員から聞いた」といった記載もある。また、その前提が答弁内容の否定に基づいていることも共通し、「本番覚えておけよ」と発言したことが事実であるとすれば、職員 A を脅す意味が認められる。

(2) 前問で「見た、または聞いた」と回答頂いた方に質問です。それを見て（聞いて）、あなたはどう感じましたか。

① 内容

| | |
|--------------------|-----|
| ・侮辱行為である | 4 件 |
| ・ハラスメントと感じた | 8 件 |
| ・威圧感があった | 4 件 |
| ・恐怖感があった | 4 件 |
| ・人権侵害だと感じた | 2 件 |
| ・人格否定だと感じた | 1 件 |
| ・いつものパフォーマンスかと思った | 2 件 |
| ・このような議員の行為はやめてほしい | 4 件 |
| ・執行権に議員が入ってはいけない | 2 件 |

② 本委員会コメント

議員 X の行為は、侮辱やハラスメント、強要と認識され、言われる側にとって、それが威圧的で恐怖である、と記載者は共通して感じている。こうした行為が「いつもの」こととの指摘もみられた。

(3) あなたは申し出②について、実際にその状況を見た、または聞きましたか。

① 回答人数

見た、または聞いた … 30 人 、 知らない … 1 人

② 内容

| | |
|---------------------|------|
| ・職員名を発言した | 21 件 |
| ・一般質問で職員名を出すべきではない | 1 件 |
| ・威圧的、批判的な発言を繰り返していた | 1 件 |
| ・人事に関する内容も含まれていた | 2 件 |
| ・申入書のとおり | 1 件 |
| ・一方的な発言 | 2 件 |
| ・内容を他者から聞いた | 1 件 |

③ 本委員会コメント

事案 3 についての質問である。事案 3 行為は議事録に記載があり、インターネット記録でも視聴できるから、議場にいなくとも明らかであるが、31 名中 1 名のみが「知らない」と回答している。

設問については、「一方的な発言」「名を出すべきではない」との否定的な指摘がみられた。

また、事案 3 ではなく、事案 4 や事案 5 について「一方的に決めつけた発言」等の指摘や一般質問の態様について「常に感情的な威圧的、批判的な言葉で批判を繰り返していた」との回答もあった。さらに、人事関連に言及した点を指摘している記載者もいた。

(4) 前問で「見た、または聞いた」と回答頂いた方に質問です。それを見て（聞いて）、あなたはどう感じましたか。

① 内容

| | |
|--------------------|------|
| ・人権侵害 | 12 件 |
| ・いつものパフォーマンスかと思った。 | 2 件 |
| ・議場での不適切な発言 | 7 件 |
| (言語道断、軽はずみな行為等) | |

② 本委員会コメント

議会で個人名を出すことの問題性を指摘している点で共通している。また、問題のある発言を抑止する議場のルールやチェックが提案されており、議長や執行部側の対応の問題性を指摘した回答もある。

過去にも個人名を発言していたという指摘がある。また、他人を傷つける、個人の尊厳を害するといった回答もある。

3 アンケート結果を通じて

ここでは、【1】令和 7 年 9 月 10 日の状況調査表、【2】管理職員向けハラスメントに対する意識等アンケート、及び、【3】議員向けハラスメントに対する意識等アンケートの「結果」を整理する。事案 1 及び事案 3（以下、「2つの行為」という。）について、ハラスメントであるか否かまで示すことはできないが、2つの行為を議員と管理職がどのように受け止めているかについて、また、ハラスメントや問題となる行為の発生する状況と状態について、まとめる。

【1】令和 7 年 9 月 10 日の状況調査表

問題行為の常態化と認知

事案 1（「答弁書を破り、ある程度の大声を発した行為」）は、開会前のざわつく議場にいた者たちが気付く程度であり、問題のある行為と見なされる。

また、議員 X の行為が常態化していたとの記述があり、本案件が突発的なものではなく、継続的な問題であったことが示唆される。

事案 3（一般質問時に職員の個人名を出す行為）についても、問題があるという

認識が自由記述から読み取れる。

職員は、この行為が問題であると認識している。こうした問題発言を抑止する機能が議会運営上必要であるという指摘は、無視できない観点である。

【2】管理職員向けハラスメントに対する意識等アンケート

危機的なハラスメントの実態

議員によるハラスメントの経験があると回答した職員が6割以上に上り、これは危機的な事態と評価される。ハラスメントと感じる具体的な行為として、自由記述には、「暴言、叱責、恫喝、威圧的な態度、机を叩く、個人否定」などが挙げられている。これらの行為はハラスメントの例示行為であり、直ちに改善されるべきである。

特に問題視されるのは、「議員宅でのやり取り」である。「議員宅でないと対応してくれない」「議員宅に呼びつけられる」といった記述から、職員が議員宅への訪問を避けたいほどの苦痛を感じていることが窺え、さらに長時間拘束の経験も報告されている。

広範なハラスメント行為

8割以上の職員が議員によるハラスメント行為の目撃経験があると答えており、この行為が多くの議員によって行われているか、あるいは一部の議員が繰り返している可能性を示唆している。目撃行為には、事案3の「一般質問での職員個人名の発言」、事案1の「答弁書を破る」なども含まれる。

また、「議員主催の飲み会への参加強要」や「謝罪の強要」も職員にとっては苦痛であり、本来対等であるはずの議員と職員の関係性における問題点を浮き彫りにしている。

ハラスメントになりうる議員の言動

職員がハラスメントになると感じている議員の言動の中でも、議場や委員会での感情的な発言、執拗な叱責、長時間にわたる説明要求、無視や冷たい態度、不当な

苦情の拡散、職員の説明を聞かずに圧力をかける行為は、回答分布が多く、見直す必要がある。

答弁書をめぐる情報共有について

議員と職員の間で一般質問に関する事前情報共有（答弁書案のやり取りなど）を行うことについては、職員が「質問を確認し、適切な答弁を行うため」に通常の行為として実施している。しかしながら、一部の議員がこれを誤解し、答弁案を書き換える方向で強く誘導している状況が見える。

第三者委員会が設置に至った経緯には、議員が執行部の答弁案を承知しなかったという背景がある（後掲第6）。

予防・防止策の必要性

ハラスメントや倫理的に問題のある言動について、相談窓口の機能化が先決であると考えられる。議員と職員の間に一定の距離感が必要であるとの認識から、相談しやすい「雰囲気」よりも、議会の自律性と独立性を保ちつつ機能するシステムの構築が求められる。

ハラスメント予防・防止の観点は、市民サービスの低下を防ぎ、インクルーシブ社会の実現に向けた必須の項目でもあり、法制度や職場の対策の徹底が不可欠である。

【3】議員向けハラスメントに対する意識等アンケート

議員間のハラスメントの存在

議員間においてもハラスメントと感じる行為が複数名から報告されており、そのうち具体的な行為として以下の2件が自由記述で挙げられている。

- 議員経験（の少なさ）についての不要な指摘
- 多人数の前での叱責

特に「多人数の前での叱責」は面前での叱責であり、パワーハラスメントにおける「精神的な攻撃」に該当する可能性があると考えられる（厚生労働省「職場にお

けるハラスメント対策パンフレット」)。

議員による職員へのハラスメントの高い認知度（目撃した経験）

議員による職員に対するハラスメント行為の認知（目撃した経験）について、回答者のほぼ全員（15名中14名）が「認知したことがある」と回答している。

これが今回の2つの行為を直接指しているかは不明であるが、自由記述にはハラスメントとして例示される行為が複数件挙げられている。具体的には、「一方的に大声で怒鳴る」「机を叩く」「人格否定」といった行為が確認されており、職員へのハラスメント行為が日常的に発生している状況を示している。

ハラスメント行為を止めるための仕組みの必要性

問題行為が発生している状況で、それを止めようとしたか否かは不明だが、もし止められない状態にあるならば、問題行為を防止する仕組み作りが急務である。

条例に関する認識のずれ

ハラスメント防止条例第5条（ハラスメントの防止措置等）について、職員と議員の間で認識のずれがあることが確認された。

一方、議員は全員が「自身は認識している」と回答している。この認識のずれは、条例の具体的な内容や運用に対する理解に、議員と職員間で差があることを示している。

第6 再発防止に向けた提言

1 課題、問題点

(1) 地方自治制度への基本的認識

憲法第93条第2項は、「地方公共団体の長、その議会の議員及び法律の定めるその他の吏員は、その地方公共団体の住民が、直接これを選挙する。」と定め、日本の地方自治制度は、二元代表制を採用している。議会は、「議事機関」（憲法第93条第1項、地方自治法第89条第1項）として、地方公共団体の重要な意思決定に関する事件を議決（地方自治法第96条等）し、地方自治法に定める検査（同法第98条）

及び調査（同法第 100 条）その他の権限を行使する（同法第 89 条第 2 項）。長は、執行機関（教育委員会等の行政委員会（委員）を含む。）として、当該地方公共団体を統轄し、これを代表し（同法第 147 条）事務を管理し、執行する（同法第 148 条）。

このように、議会は、地方公共団体の意思決定機関であり、長は執行機関として、お互いの地位・権限を分離し、地方公共団体の両輪として抑制と均衡（チェック＆バランス）の関係（機関対立主義）にある。

しかしながら、今回の事案においては、この基本的な認識を欠いた又は誤っている状況が根本的背景にあるように見受けられる。議員 X の弁明のうち「私、市長代理なんです」、「代理としての立会人じゃないですか」、「いつも市長と話すときは、私は 1 時間取れる」、「私は市長にどうでしたかとお伺い立てたなかでの話でした」、「（市長代理に議員は）本当はなれるんですよ」、「副市長と私といつもいます」、「今もしてますよ」など。議会・議員と長等の執行機関との関係をはき違えた認識があるのではないか。

(2) 議員ハラスメントの実態

ハラスメント防止条例は、議員の責務について、次のように規定している。

(議員の責務)

第 5 条 議員は、市民の代表として常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

2 議員は、ハラスメントが行為者の意図とは関係なく生じ得ること及び議員と職員とが特殊な関係にあることを自覚し、他の議員及び職員を個人として尊重することを通じて、誠実かつ公正な活動に努めなければならない。

しかし、議員による職員に対するハラスメントについて、議員 22 人中 13 人（59.1%）が「ある」と回答している（参考資料【3】議員向けハラスメントに対する意識等アンケート）。具体的には、「恫喝」、「威圧的な（一般質問）」、「謝罪の強要」（一般質問）、「机をたたいて大声で叱りつづけていた」、「家に呼ぶ」など。ハラス

メントに関しても、議員としての立場をはき違えた現状が見て取れる。

なお、一般に議員に関するハラスメントについては、政治倫理条例で規定する政治倫理基準において定めている地方公共団体がある。しかし、三豊市のように首長等や議員のハラスメントの防止等に関する特化条例を制定している自治体もあり、令和7年11月21日時点で153団体166条例が制定されている（一般財団法人地方自治研究機構ホームページ）。

2 提言

(1) 議会の位置付け・役割の再認識

三豊市には、三豊市議会基本条例が制定されている。前文は、次のように規定している。

三豊市議会（以下「議会」という。）は、市民から選ばれた議員により構成され、同じく市民から選ばれた三豊市長（以下「市長」という。）とともに、代表機関を構成する。議会は、多人数による合議制の機関として、市民の意見を市政に的確に反映させるために、市長及び執行機関（以下「市長等」という。）と緊張ある関係を保ちながら、三豊市としての最良の意思決定を導く共通の使命が課せられている。

地方分権の進展により、自らの責任において様々な決定を行うこととなるから、地方公共団体の自立に対応できる議会へと、自らを改革していかなければならない。

我々は、地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「法」という。）の規定の遵守とともに、積極的な情報の公開と共有、政策活動への市民参加の推進、議員間の自由な討議の展開、議員の自己研さんと資質の向上、公平性と透明性の確保等、議会としての独自の議会運営のルールを遵守し、実践することにより、市民に信頼され、存在感のある議会を築くためにこの条例を制定する。

二元代表制としての地方自治制度における議会の位置付け・役割を高らかに謳つ

ており、議員に関しては、「高い倫理的義務」の自覚、「三豊市議会ハラスメント防止条例」の遵守が規定されている（第19条）。また、議会基本条例の最高規範性も規定している（第20条）。また、個々の議員は、地域や職種等を個別に代表する側面や役割があることは否定しないが、「市民全体の福祉の向上を目指して活動」しなければならない（第3条第3項）。

議会及びその構成員である個々の議員は、あらためてこれらの規定の意味と重みを再認識する必要がある。

（議員の政治倫理）

第19条 議員は、高い倫理的義務が課せられていることを深く自覚し、三豊市議会議員政治倫理条例（平成21年三豊市条例第22号）及び三豊市議会ハラスメント防止条例（令和5年三豊市条例第39号）の規定を遵守しなければならない。

（最高規範性）

第20条 この条例は、議会における最高規範である。

（2）今後の対応と取組み

三豊市議会は、議会基本条例を制定しているのみならず、全国的には必ずしも多くない「議会ハラスメント防止条例」も制定しており、議会としての制度的充実は図られており、この点は評価されるべきである。しかしながら、そのようななか本事案が生じており、実体が伴っていないことは残念である。

一方、議会は、住民の選挙により選ばれ、様々な立場や民意等を反映するための多元的な代表機関であり、本事案を受けての議会としての対応と取組みについて、第三者である本委員会が個別具体的に適示することは慎重であるべきであり、考えられる選択肢として提示しておく。

- ① ハラスメントをしないことの決議
- ② ハラスメント防止条例に基づく措置（第8条）

- ③ ハラスメント防止条例に基づくコンプライアンス研修等（第 10 条）
- ④ 地方自治制度に関する研修等（議会基本条例第 12 条）
- ⑤ 議会基本条例の具体的活用方策の検討・実施等
- ⑥ 議会運営の見直し等その他の議会改革に資する取組み

（特に、住民や有識者等の第三者の意見を聴く場等）

3 まとめ

事案 1（令和 7 年 9 月 10 日午前 9 時 25 分頃、三豊市議会議場内において、議員 X が、職員 A の前で答弁書を少なくとも 2 回破り、大きな声を発した行為）に関して、答弁書を破らなければならない合理的な事情は一切認められず、業務上必要かつ相当な範囲を超えており。答弁書を破る行為は、職員に強い屈辱感を抱かせ、精神的な苦痛を感じさせるものであり、就業環境を害し、就業に看過できない支障を生じさせるものである。かつ、大声を発する行為は、就業環境をさらに害するものである。よって、事案 1 の行為は、ハラスメントに該当する。

事案 2（答弁書に関する令和 7 年 9 月 11 日の議員 X の一般質問での言動）に関して、議員が答弁書の内容について一職員を非難することは、業務上必要かつ相当な範囲を超えており、また特定の職員の職務執行に瑕疵があるかのように、公開の場で断じる行為は、名誉感情を傷つけ、相当な精神的な苦痛を感じさせるものである。よって、事案 2 の行為は、事案 1 の行為とあいまって、職員に著しい心理的萎縮を与え、就業する上で看過できない程度の支障を生じさせるものである。よって、事案 2 の行為は、ハラスメントに該当する。

さて、本意見書は、地方公共団体という行政体内ではあるが、選挙で選ばれた長の補助機関である職員と別途選挙で選ばれた議員（議会）との間におけるハラスメント事案に関するものである。二元代表制、機関対立主義のもとにおいては、本来、執行機関である長と意思決定機関である議会との抑制・均衡の緊張感のなかで、職員はあくまでも長の統括のもと実務を遂行する立場にあり、地方公務員法により一

般の労働者とは異なる身分制限等が課されている反面、一定の身分保障も規定されている。よって、職員はあくまでも長との労働関係のなかでの業務遂行が本来であり、議会との関係においては、当該地方公共団体を統括し代表する執行機関のもと間接的に業務に携わるにすぎず、法制度上、議会や議員が執行機関の補助機関である職員に対して業務を命じ、指揮監督等をすることはできない。

しかしながら、本事案においては、この原則、組織のあり方の矩（のり）を超えるものであり、本来、るべきではない現象にもかかわらず、アンケートでも見えてくるように、長年、その環境や潜在的意識等が続き、いわば既成事実化しつつあるなか、社会的にコンプライアンスに関する意識や情勢が変化する状況に取り残されたケースともいえよう。本来であれば、選挙で選ばれた議員の自己抑制、議会の自律性でもって改められるべきであったことを指摘しておく。

付言

なお、本事案の調査の過程で断片的に感じられたことであるが、市議会のみならず、市長等執行機関も含んだ市政全体のあり方について、付言する。

市長と議会との関係、市執行機関のガバナンスである。これらに関しては、本委員会の調査・審議の範囲を超える部分もあるので、個別具体に適示することは控えるが、二元代表制のもとにおける長の役割、幹部職員と一般職員の関係、職場環境・風土等の観点から見直すべきことを洗い出し、今後の市政運営の改善と「風通しのいい職場環境」の構築を図られるよう参考意見とする。

三豊市議会議長 丸戸 研二 様

三豊市長 山下 昭史



市議会議員による職員へのハラスメント行為について（申入れ）

先般、下記のとおり本市職員が市議会議員からハラスメントと思料される行為を受けました。このため、関係する職員は大きな心理的負担を受けストレスは増大しており、通常業務にも影響を与えるなど、行政運営に大きな支障が生じる事態となっています。

つきましては、三豊市議会ハラスメント防止条例第4条の規定に基づき、本件事案の確認等を含め、速やかな対応について申し入れます。

記

1 対象議員氏名

[REDACTED]

2 発生日時・場所

日 時 令和 7 年 9 月 10 日 (水) 午前 9 時 25 分頃 (本会議開会前)

9 月 11 日 (木) 対象議員の一般質問時間内

場 所 三豊市議会 議場

3 ハラスメント内容

本会議開会前に議員、執行部、メディア等の傍聴者がいる中、職員が手渡した答弁書を目の前で破り、併せて当該職員に対して大声で侮辱的かつ威圧的な発言を繰り返した。この不適切な言動により、威圧感・屈辱感や大きな心理的負担を与えた。

また、対象議員の一般質問の際、本市が刑事告発している事案について、司法判断が出ていないにもかかわらず、関係する職員の氏名を口頭で発言した。この行為は、個人の尊厳を害する発言であり看過できないものである。

4 事実の確認・公表等

ハラスメント行為に係る事実確認、調査及び公表を求める。

5 再発防止策等の実施

ハラスメント再発防止策の徹底及び職員が安心して職務を遂行できる環境の構築を求める。

資料 2

令和 7 年 9 月 18 日

三豊市議会
議長 丸戸 研二 様

三豊市職員労働組合
執行委員長 関 政幸



申立書

三豊市職員労働組合は、三豊市議会 令和 7 年第 3 回定例会一般質問時における [REDACTED]
の職員個人名を出しての発言及びその他職員の業務内容・態度に対する各種発言について、三豊市議会ハラスメント防止条例第 2 条の定義にあたるハラスメント行為が三豊市職員に対して行われたものと思料し、遺憾の意を表します。

つきましては、三豊市議會議長に対し今回の [REDACTED] の発言について、三豊市議会ハラスメント防止条例第 6 条に基づきハラスメントに対する苦情を申し上げ、同 4 条による迅速かつ適切な措置を行われますよう申し立てます。

また、その他過去の事例等についても調査し、今後議員と職員との間にハラスメントが生じないよう、ハラスメントの防止及び排除に努められますようあわせて申し立てます。

参考資料（アンケート結果）

【2】管理職員向けハラスメントに対する意識等アンケート

1 調査概要

- (1) 調査対象 50人（議会出席管理職等）
(2) 調査期間 令和7年10月10日（金）～10月23日（木）
(3) 調査方法 メール機能を用いて調査対象へ依頼を周知した。回答は、無記名方式により、かがわ電子申請システムというWEBツールを用いた。
(4) 回答率 86%（43人/50人）

2 結果

- (1) あなたは三豊市議会議員からハラスメントと感じた行為を受けたことがありますか。

① 回答人数

ある … 27人、ない … 16人

② 記載例

- ・議員宅でないと対応してくれない
- ・議員宅での長時間の拘束
- ・暴言、叱責、恫喝
- ・机を叩く
- ・威圧的な態度
- ・個人否定、男女差別
- ・納得しないことは一般質問ですると脅される
- ・不当要求

- ・議員の意向に沿った内容に強要される

(2) あなたは三豊市議会議員が職員に対しハラスメントをしていると感じた行為を見たことがありますか。

① 回答人数

ある … 34 人 、 ない … 9 人

② 記載例

- ・議員宅に職員を呼びつける
- ・議員宅での長時間の拘束
- ・暴言、叱責、恫喝、問い合わせ、声を荒げる
- ・机を叩く
- ・威圧的、高圧的な態度
- ・個人否定
- ・一般質問での職員個人名の発言
- ・脅される
- ・答弁書を破る
- ・議員の意向に沿った内容に強要される
- ・議員主催の飲み会への参加の強要
- ・謝罪の強要
- ・不当要求

(3) あなたは「三豊市議会ハラスメント防止条例」第 5 条の内容について、どのように捉えていますか。

① 回答分布

| | |
|------------------------|-----|
| 議員はしっかり認識し、常に認識していると思う | 6 件 |
|------------------------|-----|

| | |
|-------------------------|------|
| 議員は知っているが、特に意識はしていないと思う | 34 件 |
| 議員は知らないと思う | 1 件 |
| 意味がないことだと思う | 2 件 |

(4) 一般質問を受けるにあたり、議員と事前に情報確認や答弁内容等について情報共有していますか。

① 回答人数

している … 42 人 、 していない … 1 人

② 記載例

- ・意思疎通や情報共有、認識のずれの解消
- ・議員の聞きたい事項の確認
- ・質問の意図を正確に汲み取るため
- ・質問の要旨がはっきりしない場合の論点整理
- ・適切な正確で具体的な回答作成のため
- ・議会のスムーズな進行のため
- ・主に職員側から依頼している
- ・傍聴者が、質問の意図や執行部の考えを理解しやすくするため

(5) 前問で「している」場合、それを行うことはどう捉えていますか。

① 回答分布

| | |
|----------------|------|
| 必要であり積極的に行うべきだ | 10 件 |
| 必要に応じて行うべきだ | 29 件 |
| 極力避けたほうが良い | 0 件 |

(6) 議員と職員の間で、ハラスメント行為になると思われるものを全て選択して

ください。

① 回答分布

| | |
|--------------------|------|
| 議場、委員会等での感情的な発言 | 38 件 |
| 職員が実施している業務についての指示 | 38 件 |
| 不確定な内容を決めつけで指摘する | 37 件 |
| 必要以上に執拗な叱責を行う | 40 件 |
| 長時間に渡り説明を求める | 36 件 |
| 無視、冷たい態度、陰で悪口を言う | 27 件 |
| 不当な苦情を庁内外に拡散する | 29 件 |
| 職員の説明を聞かずに圧力をかける | 38 件 |

(7) ハラスメントについて、議会と職員の間で、相談しやすい環境があると思いませんか。

① 回答分布

| | |
|------------|------|
| ある | 2 件 |
| どちらかと言えばある | 4 件 |
| あまりない | 20 件 |
| まったくない | 17 件 |

(8) あなたがハラスメントを行わないと意識するにあたり、重要と思っているものを全て選択してください。

① 回答分布

| | |
|----------------------|------|
| 相手の立場や気持ちを尊重する | 39 件 |
| 言動が相手にどう受け止められるかを考える | 33 件 |
| 立場や権限を利用した言動をしない | 35 件 |

| | |
|-------------------------|------|
| 感情的にならず、冷静にコミュニケーションをとる | 37 件 |
| 相手が嫌がる様子を見せたらすぐにやめる | 28 件 |
| 人格を否定しない | 40 件 |
| 相手のプライベートや外見等に関する話題を避ける | 28 件 |
| 日頃からハラスメント防止の研修や資料に目を通す | 19 件 |
| 不適切な言動を見かけたら注意・相談する | 23 件 |
| 相手との距離感を適切に保つ | 26 件 |

【3】議員向けハラスメントに対する意識等アンケート

1 調査概要

- (1) 調査対象 22人（全議員）
(2) 調査期間 令和7年10月10日（金）～10月23日（木）
(3) 調査方法 全議員へアンケート用紙を郵送し、回答は無記名方式により、用紙の返送、又は、かがわ電子申請システムというWEBツールを用いた。
(4) 回答率 68.2%（15人/22人）

2 結果

- (1) あなたは三豊市議会議員からハラスメントと感じた行為を受けたことがありますか。

① 回答人数

ある … 9人 、 ない … 6人

② 記載例

- ・新人は勉強が必要
- ・意図的なプレッシャー
- ・威圧的な態度
- ・多人数の前での叱責
- ・ハラスメントと感じる言動

- (2) あなたは三豊市議会議員が職員に対しハラスメントをしていると感じた行為を見たことがありますか。

① 回答人数

ある … 14人 、 ない … 1人

② 記載例

- ・議員による職員の恫喝
- ・一般質問での威圧的な言動
- ・一般質問で謝罪（詫び）を強要
- ・一方的に大声で怒鳴る
- ・机を叩く
- ・家に呼ぶ
- ・コンプライアンス違反（人事に関して執行部に詰め寄る）
- ・人格否定

(3) あなたは「三豊市議会ハラスメント防止条例」第5条の内容について、どのように捉えていますか

① 回答分布

| | |
|-------------------|------|
| しっかり認識し、常に認識している | 10 件 |
| 知っているが、特に意識はしていない | 5 件 |
| 知らない | 0 件 |
| 意味がないことだと思う | 0 件 |

(4) 一般質問を受けるにあたり、職員と事前に情報確認や答弁内容等について情報共有していますか。

① 回答人数

している … 13 人 、 していない … 1 人

② 記載例

- ・双方の意見や内容をより深く理解するため
- ・スムーズに一般質問を行うため

- ・論点のずれを防ぎ、効果的な議論を行うため
- ・落し所の確認
- ・効果的な答弁を導き出し、市政の向上に有益とするため
- ・答弁もれの防止
- ・最初の1問目は提出することになっているはず

(5) 前問で「している」場合、それを行うことはどう捉えていますか。

① 回答分布

| | |
|----------------|-----|
| 必要であり積極的に行うべきだ | 2件 |
| 必要に応じて行うべきだ | 10件 |
| 極力避けたほうが良い | 1件 |
| しないほうが良い | 1件 |

(6) 議員と職員の間で、ハラスメント行為になると思われるものを全て選択してください。

① 回答分布

| | |
|--------------------|-----|
| 議場、委員会等での感情的な発言 | 9件 |
| 職員が実施している業務についての指示 | 9件 |
| 不確定な内容を決めつけで指摘する | 7件 |
| 必要以上に執拗な叱責を行う | 12件 |
| 長時間に渡り説明を求める | 7件 |
| 無視、冷たい態度、陰で悪口を言う | 7件 |
| 不当な苦情を庁内外に拡散する | 8件 |
| 職員の説明を聞かずに圧力をかける | 10件 |

(7) ハラスメントについて、議会と職員の間で、相談しやすい環境があると思いますか。

① 回答分布

| | |
|------------|-----|
| ある | 0 件 |
| どちらかと言えばある | 2 件 |
| あまりない | 7 件 |
| まったくない | 5 件 |

(8) あなたがハラスメントを行わないと意識するにあたり、重要と思っているもの全て選択してください。

① 回答分布

| | |
|-------------------------|------|
| 相手の立場や気持ちを尊重する | 12 件 |
| 言動が相手にどう受け止められるかを考える | 8 件 |
| 立場や権限を利用した言動をしない | 11 件 |
| 感情的にならず、冷静にコミュニケーションをとる | 14 件 |
| 相手が嫌がる様子を見せたらすぐにやめる | 7 件 |
| 人格を否定しない | 12 件 |
| 相手のプライベートや外見等に関する話題を避ける | 11 件 |
| 日頃からハラスメント防止の研修や資料に目を通す | 2 件 |
| 不適切な言動を見かけたら注意・相談する | 5 件 |
| 相手との距離感を適切に保つ | 8 件 |