

## ハラスメント実態調査結果【藤沢市管理職職員】

### 【調査概要】

議員におけるハラスメント防止・抑止等の規範作りを議論するにあたり、市管理職職員へのハラスメント調査を実施し、実態を把握するもの。

#### 1. 実施期間

2024年1月22日～2024年1月31日

#### 2. 対象者

市管理職職員(医療職・学校職員を除く)

#### 3. 方法

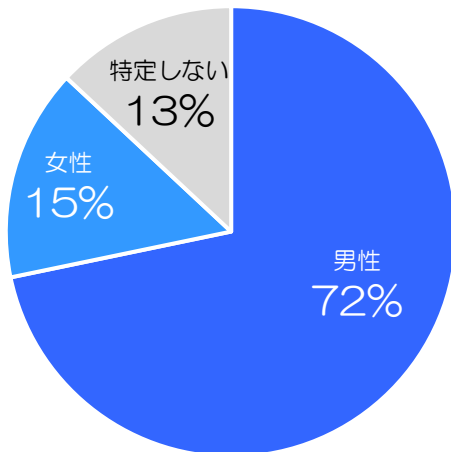
電子申請システムのアンケートにて匿名回答

#### 4. 回答数/対象者

322人/607人

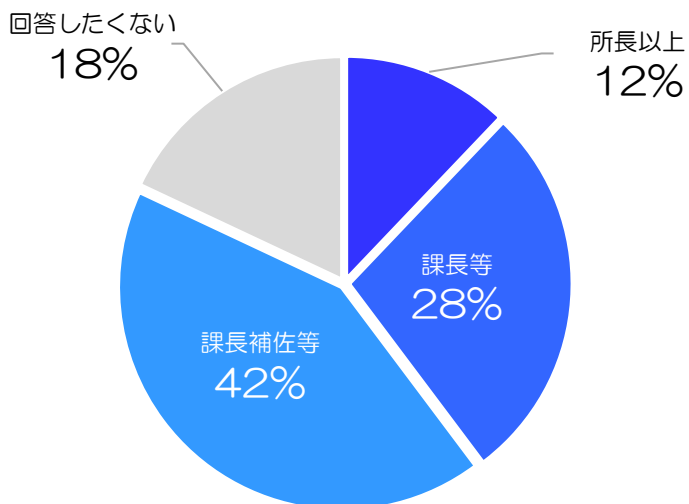
質問1 あなたの性別を教えてください。

男性	女性	特定しない	合計(人)
231	49	42	322



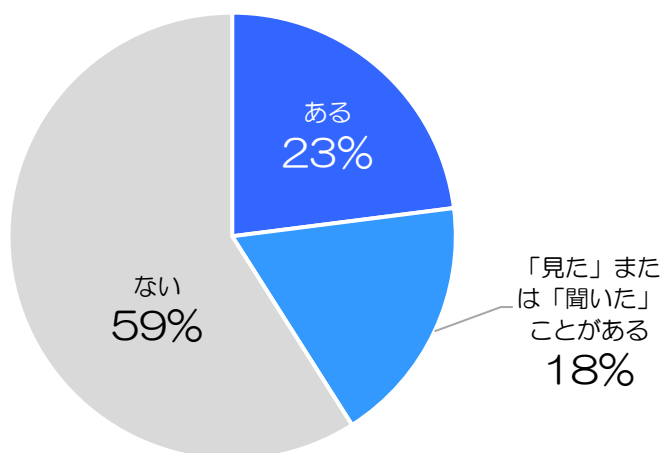
質問2 あなたの役職を教えてください。

所長以上	課長等	課長補佐等	回答したくない	合計(人)
39	89	136	58	322



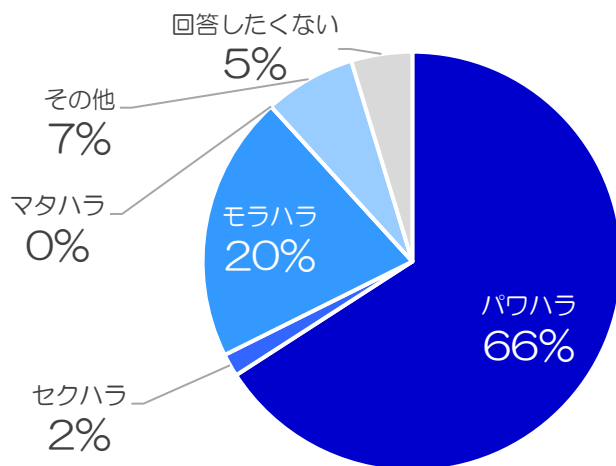
質問3 あなたは、議員からハラスメントを受けたことがありますか？  
または、ハラスメントがあったと聞きしたことがありますか？

ある	「見た」または「聞いた」ことがある	ない	合計(件)
74	58	190	322



質問4 質問3で「ある」または「見た・聞いた」ことが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？または見聞きしましたか。(複数回答可)

パワハラ	セクハラ	モラハラ	マタハラ	その他	回答したくない	合計(件)
112	3	35	0	12	8	170



質問5 質問4で回答された方に伺います。それは、具体的にどのような行為でしたか？

回答 173件

**【精神的な攻撃】**

71件(内 見た／聞いた19件)

高圧的・威圧的な言動・態度での対応(※「そんなこともしらないのか」と小ばかにされた、「所詮この程度」と言われた、「お前じゃ話にならない」と言われた、答弁に〇〇点と低い点を言われた等)、長時間の叱責、罵声や人格否定、上司に連絡をし圧力をかけられた、資料を目の前で破られた、機嫌により声を荒げられた、答弁内容に納得できないことから激しい口調で責め立てられた、意に沿わない答弁や事業に繰り返し批判された、部長・副市長に個人名を挙げられ批判された、答弁書を自ら作成し理事者調整するよう求められた等

**【理不尽な要求】**

35件(内 見た／聞いた2件)

考えを押し付けた答弁を強要、自分の関わっているイベントへの参加強要、答弁書の内容を修正された(できない内容と説明したが)、自分の思い通りに答弁を求める等

**【長時間拘束】**

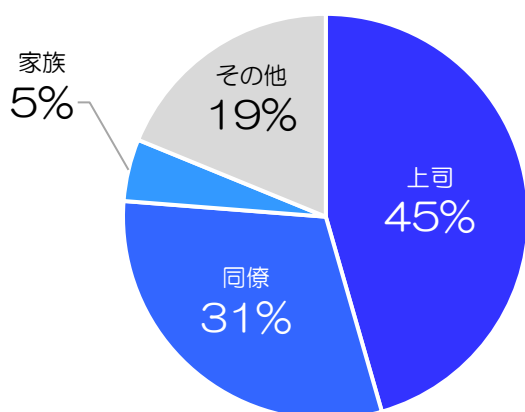
25件(内 見た／聞いた3件)

回答案を見て何度も質問を変更・追加、時間外に呼び出される等

【恫喝】	18件（内 見た／聞いた4件）
聞き取りのため控室を訪問したところ「呼んでないぞ」と一喝された、副市長に言って異動させると言われた、人事について脅された、廊下で恫喝された、部長職の職員に聞くに堪えない言葉で恫喝していた、自分の施策を強要し反した場合罵声・机を蹴り威嚇された等	
【優遇する趣旨の発言】	9件
【時間を守らない】	7件
【無視される】	2件（内 見た／聞いた1件）
【女性蔑視】	2件
【その他】	4件

質問6 ハラスメントを受けたことが「ある」と回答した方に伺います。誰かに相談しましたか？

上司	同僚	家族	その他	合計(件)
45	31	5	19	100



質問7 ハラスメントがあった際、どのように対応しましたか？

回答 77件

【従った】	46件
何もできなかった、叱責を恐れ諦めた、管理職の役目として諦めた、我慢した（泣き寝入り）、報復を恐れた、議会事務局に相談したが対応してもらえなかった等	
【上司・同僚等に相談】	12件
【上司又は行政総務課に報告】	8件
【断った】	4件
【部課内で情報を共有】	3件
【その他】	4件

質問8 ハラスメント防止のために望むことは何ですか？

回答 142件

【研修実施やルールの徹底】	36件
【お互いの立場を認識する姿勢】	32件
【第三者機関の新設（通報・相談窓口）】	17件
【罰則を含めた条例等の制定】	12件
【一般常識な対応をしてほしい】	9件
【対応時の記録等を残すことの許可】	7件
【ハラスメント防止は難しいと思う】	5件
【組織として毅然とした対応】	4件
【威圧的な言動はやめてほしい】	4件
【徹底した調査の実施】	3件
【反問権を認めてほしい】	3件
【思いつかない】	2件
【行政総務課及び議会事務局で整理をしてほしい】	2件
【その他】	6件

質問9 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 147件

【威圧的・高圧的な態度発言】	52件
職員の容姿への発言、意に沿わない回答であると不機嫌になり言動での圧、上から目線の言動、委員会で馬鹿にした言葉、委員会で困った職員の顔を見てニヤニヤしていた、語調や態度などで関係性が上下となっている、上から目線の威圧的なトーク、独善的な意見・態度、横柄な態度、説明を頭から否定、議場等での発言は心理的に追い込む高圧的な側面、すぐに議会軽視というワードを出す、机を叩く等	
【一般質問等のルールが守られない】	16件
一般質問の期日が過ぎてからの質問の追加・変更等	
【無理難題を押し通そうとする】	15件
法令上の見解を変えることができないかと言われた、ルールに基づいてNOと回答しているものを感情論でYESにさせる行為、予算編成過程における介入等	
【約束の時間が守られない】	13件
【主張が通るまで同じ質問を繰り返す】	10件
【長時間の拘束】	9件
【質問の作成を求める】	8件
【答弁書内容の変更を強要】	5件
【許可なく執務室への立ち入り】	4件

【市側への意見】	3件
【自らが関わりのある事業への参加を強要】	2件
【内部の職員しか知り得ない情報の質問を作成し、議員へ提供する】	2件
【その他】	8件

質問10 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 127件

○「ハラスメント」に関しては、お互いの関係性に基づくものであるため、立場をわきまえた良好な関係づくりが大切であると考えている。

○「ハラスメント」は、受けた側の受け止め方だと言われます。しかしその受け止め方は人それぞれであって、ハラスメントと受け止める人もいれば、そこまでは受け止めない人もいるのも現実です。しかし、この両者間の関係性において、暗黙の上下のような風土があるとしたら、その受け止め方を左右する要因につながり、そのことが「ハラスメント」につながっていくものと考えます。暗黙の上下関係、主従関係、優劣、その他序列（強弱）が生まれにくいような関係性の構築が、一般社会の中では求められるのだと思っております。

○「ハラスメント」について理解し、行動することを願います。

○このようなアンケートが実施され、期待はしませんが抑止につながればと思います。

○このようなアンケートが定期的に行われることで、ハラスメントが防止され、市議会議員の皆さんと市職員の関係が、より良いものになっていくことを期待しています。

○ハラスメントは自分の優位性をもとにマウントを取りに来ている行為であると考えます。

どの世界でもいえることだと思うが、「怖い」「偉い」といった笠に着る態度は能力が低いとしか思えないと言われる。一つの物の見方だけでなく、多角的にものを見て考えた上で、相手にわかるように伝えることが、今の時代必要なことではないか。それが、ハラスメントの防止にもつながっていくと考える。

○委員会に出席し、議員から厳しく詰め寄られることにプレッシャーや恐怖を感じます。議会対応が怖くて管理職になりたくないという職員も一定数いるのではないのでしょうか。

○議員が市民の代表である中で、他の市民とはどこまで異なる対応するべきなのかの基準が無いことが難しいと考えている。一方で、ハラスメントは受け手側の感じ方となると、コミュニケーションの取り方次第で、対応に差があって良いのかがわからない。

○委員会等において、市側から望んだ回答が得られない場合、何度も同じ質問を繰り返すことは、ハラスメントに当たらないのでしょうか。

○今回のアンケートでは、個人名を上げることをしていないのは残念です。ここで色々なことを書いても、個人名を出さないとハラスメントした本人は自覚しないと思います。次回は個人名でより具体的に答えられるようなアンケートにしてほしいです。

○本市では、ハラスメントの防止に向け、風通しの良い職場環境を掲げています。このことは、職員同士の会話（対話）を推し進めることと認識しており、議員の皆様も同じ認識をもって教育公務員とも接していただきたいと考えます。

○厳しい言動が必要な場面もあるかと思いますが、お互いに気持ち良く仕事ができるよう日常的に心がけていけば、わだかまりは残らないと思います。まず、明るく挨拶しあうような習慣づくりが大切なのではと感じています。

○精神的に追い詰められてしまいます。具体的にはどのようにしたらよいかわかりませんし、議員からのハラスメント的な行為や言動はなくならないと思います。

○先輩議員のいない会派だと、ハラスメントの線引きができていないと感じます。

○ハラスメントは、ハラスメントをする本人に自覚がないのが特徴と感じています。特に、パワーハラスメントは、訴えても報われないからと我慢している人がまだまだいるのではないかと思います。それは、パワハラを受けて悩んでいる人がいる一方で、パワハラをする本人を評価している上層部がいるなど、組織としての確に向き合う覚悟がないと、なくならない性質のものだからです。

○ハラスメントは、より良い仕事の成果には決して結びつかないので、どのような関係性であっても絶対に生じるべきではないと思います。

○今回調査と違いますが、職員間のハラスメントについて、処分が甘いと思います。職員をメンタルに追い込んだ職員の昇任は許されるべきではないと考えます。ハラスメントは人権侵害であり、今の時代ハラスメントをする所属長は問題があります。

○なぜ議員になったのかを再確認していただきたいと思います。立場を利用してご発言されることに違和感があります。

○お互いの人権を尊重していければと思います。

○ハラスメントについては、意見等を一方通行で聞くのではなく双方の意見を抽出し、尊重しながら相違がないか確認が必要であり、意見等について複数人で聞くことで双方の温度差を少なくすることがハラスメント防止となると思います。制度マニュアルを整備しても受ける側がハラスメントと判断してしまえば一向にらちが明かない。それには受け手側もしっかりと理解できるように心掛けることが重要であります。

○今後、管理職を希望しない職員が増加しないように、厳重に対処・対応をしていただきたいと思います。

○結局、ガイドライン的なものになるのか、訴える仕組みも併せて作られるのか、一般常識としてのハラスメント基準や考え方に対する議員の見解と一致ができるのか。

○議員の方々も職員もお互いを尊重し合えばハラスメントは起きないと思います。現在はハラスメントを感じることはありません。

○自分の意に沿わない意見や説明があったとき、あからさまに嫌な態度をとる方がいます。これでは議論になりません。

○ハラスメントに対する認識はする側（加害者）、受ける側（被害者）の尺度でも異なり、個人の認識の差が埋まらないと根本の解決は難しい。こういうことをされたり、言われたりという具体例を示し、理解してもらえれば良いが・・・客観的な視点と意見が当事者に通用するとは限らないので、判断が難しい。だからこそ、加害者側でも被害者側でも最終的な判断が出るまでは守られる保

証がないと、特に何も変わらないのかなと思います。

○ハラスメントに関し、言動の受け止めは、相手の関係性や、時代とともに変わっていく。加害者側が無自覚であることが要因と捉えているので、「いまどきこれをやったらアウト」といった事例や、ハラスメントが判明した場合の加害者側に生じるリスクを全関係者で共有したいと考えます。

○議員は市民から選出された市民の代表であるという意識を持ち、社会と接し続ければ、礼儀礼節が身に付きハラスメントなんて起こらないはずです。議会は執行機関を監視・けん制する権限を有するが、あくまでも議会と執行機関は対等であります。

○何をしても許されるということはないと思いますので、一般的にハラスメントとみなされるような行為（大きな声を出す、粗雑な言葉遣い等）は避けていただきたいと思います。

○忬度や暗黙のルールなどが踏襲されています。ハラスメントまではいかなくても、不適切な行為については、表に出して見直していくべきと考えます。

○議会の場では職員の立場が弱いため、今後を考えてしまい要求を断れないことになっているのではと考えます。一方的な質問に回答するのが職員のストレスになり、ハラスメントに繋がっていると考えます。細かい数字を事前に確認するなどのルールも含め、以前の事前通告制に戻したほうが良いと考えます。

○市民を代表している議員の発言力が強いのは仕方が無いと思います。

○ハラスメントの防止は、どんな立場や組織であっても重要な取組であります。そのためには、ハラスメントがあった際の相談体制の確立や罰則規定を設けることが必要不可欠であります。

○現在のような不利な立場の職員に対しては、このような条件下ではハラスメントが起こりやすい環境になり易いと考えます。議員の自己チェックや他者からのチェックが素直に受けられるような環境が整えられればありがたいと思います。

○ハラスメントについては受け止める側によって変わる部分があるので、「親しき中にも礼儀あり」ではないですが、一定の線引きが必要ではないかと思います。

○議会（議員）と行政（市職員）は、平等な立場にあると言われますが、本当にそうでしょうか。理想はそうかもしれませんが、現実的ではなく、自分自身は必ずしも平等でなくとも良いと思います。ですが、最低限、行政の主張にも耳を傾ける姿勢を常に持っていただきたいと思います。

○相手の立場に立って行動することと思います。

○今回のアンケート調査が正しく公表され、良い方向に作用することを願います。

○ハラスメントを無くすというロジックでなく、減らす考えにシフトすべきと考えます。

○気持ち・考え方等、人それぞれ感じ方は違うので極力コミュニケーションを取り、お互い相手の立場になって行動、発言するよう心掛ける。また、不快なことなどは話せる人に相談できる環境づくりに務めることが大切と思います。

○ハラスメントはあってはならないが、本人に自覚や悪意がない場合や業務向上の手段だと思っている方や気分の波が大きい方などへの対応は難しく、状況によってはハラスメントではないかと感じることもあります。

○ハラスメントについては、個人の認識の差を感じるがあります。相手に対する言動については、親しい間柄でも慎重に行うことを心掛けています。



○仮に受けたとしても抱え込まなくて済む場所、対応先、連絡先があるだけで、業務遂行上安心感が持てるので、定期的に周知などの対応ができればいいと考えます。

○議員の高圧的な態度を感じたこともある一方で、職員側にも落ち度がある場面もあると考えられますが、議員と職員の関係性においても、お互いの人権を尊重することが必要であると感じます。

○ハラスメントは議員側だけではなく、議員を利用した職員側にもあります。自分の思い通りにならない職員の部署に関する質問を議員にさせることで、間接的に反抗させないようにすることがまかり通っています。楯突くと、議員に質問をされるから、その職員の言うことを聞かないといけない状況があり、議会を利用したハラスメントだと感じます。今後、ハラスメントだけでは収まらない、内部統制にかかる事案が明らかになるのではないかと心配しています。

○各種委員会の事前質問通告制の導入が必要であると思います。

○「ハラスメント」にあたるかどうかは、個人（職員）がどのように受け止めるかにもよるが、職員側の対応力による部分もあると思いますので、その点は気を付けていきたいと考えます。

○ハラスメントという概念は、人間関係における言動が不適切なのか、そうでないのかを線引きする役割がありますが、職場などの主に“同一のコミュニティ内”においてよくなじむものです。また、最近では、問題のある事案を取りこぼさないようにということなのか、厚生労働省が示している定義より広めに捉えられる傾向があります。一方、職員と議員との関係は、事務を執行する側とそれをチェックする側という関係であることから、“同一のコミュニティ内”より強い緊張関係が生まれることは必然だと思います。

これらのことから、職員と議員との間の言動にハラスメントという概念をそのまま当てはめても、その言動が不適切なのかどうかを正確に評価できないですし、議員を委縮させ必要なチェック機能を損なうおそれすらあります。

ハラスメントとは別の視点で、議員と職員との関係のあるべき姿を踏まえたうえで、問題のある言動を定義する必要があると考えます。

○議員の意向に沿わない場合、対応する職員が必要以上に責められてしまうことがあります。職員や業務主管課だけでなく、予算編成なども含め、全庁・市として方針をもったうえで、組織で判断し、対応していることをご理解いただきたいです。職員個人は議員に対し、誠意をもって、丁寧に説明し、ご理解をいただくしかありません。議員の発言に対して、事実関係については否定できても、ご意見そのものを否定する立場にはないものと考えており、相互の見解に隔たりがあることがわかった後、いつまでこの案件のやりとりが続くのか、終わるのか、終わられるのか、「カスハラ」案件のように職員側から話を打ち切ることもできず、不安に感じます。説明・交渉力や日ごろからのコミュニケーションという個人の努力・資質や能力だけで対処できる問題でもなく、管理職になりたいと思えない一端にもなっていると感じます。

○ハラスメントをしようと思ってやっている人は、実際には少ないと思う（思いたい）が、結果としてそういう行為になってしまうことが多いのではと感じます。それは受け手次第という部分も大きいから。自分の発言にも気を付けることはもちろん、日ごろからの職員とのコミュニケーションも大切に取っていくことも意識していきたいと考えます。

○一方的かつ高圧的ではなく、平常心でお互いの意見交換ができる、コミュニケーションが図られることを望みます。

○ハラスメントは、内容によっては傷害罪など重罪に問われるべき犯罪であり、絶対にあってはならないことであります。

○質問9から思うことは、議会のインターネット配信をやめていただきたいということ。職員は答弁にミスが許されないため、非常に精神的な負担になっています。インターネット配信に要する費用に対する効果を検討する中で廃止することを検討していただきたいと思います。

○市民の代表である議員さんからの要望があれば、職員としてはなるべく要望に沿った対応をするといった関係性があるためハラスメントが生じやすいと感じます。

また、議会の質問等では、議員さんからの高圧的・威圧的な口調での質問、答弁調整でのやりとりで疲弊してしまう職員もいます。議員さんも職員もよりよい市政をめざして仕事をしているのは同じでありますので、ハラスメントの無い良い関係を築いて行ければと思います。

○議会対応に関しては、担当者にもどのように見えているか確認したほうが良いと思います。管理職になんかなりたくないという人も多いのではないかと感じます。管理職がうまく処理して（ガマンして）事なきを得ているものが多いと感じますが、一般職員が労働組合や内部通報制度の窓口などを利用して申し出ていけば、大ごとになることを相互に理解するべきだと思います。

また、議員のハラスメントでなく、OB職員のハラスメントもあるのではないかと感じています。

いずれも市民・議員・職員が藤沢を住みやすい街にしたいとか、もっと良くしたいとかという「共通の思い」をもって対等に話ができるように努力し続けるしかないと思います。

○引き続き、ともに藤沢市の行政を担う関係性を築いていければ良いものと考えます。

○自分ではそのようなつもりはなくても、相手の取り方ひとつでハラスメントになってしまう可能性があることから、ハラスメントとしてとらわれないか、常に気を使う必要がると考えます。

○個人的にはハラスメント行為を受けた経験はありませんが、議員が本人や支援者のために高圧的な態度で接してくることは十分想定できます。公務員は公平公正な事務を行うべきであり、議員の方を特別扱いしてはなりません。職員に対してハラスメント行為を行うのは、特別扱いが助長する要因になっているかもしれない。議員のハラスメント行為に対しては、市として対応すべきと考えます。

○自分の気づかないところで、相手に不快に思わせていることはないか不安に感じています。もし自分には身に覚えのないことで訴えられていた時には、どのように対応していけばよいのだろうと疑問に思っています。

○性格・人格的な部分が大きと思うので、対策を講じたとしても根っこの部分は変わらないと思います。議員は偉い、職員は下僕という感覚がある方には、なかなか難しいと思います。自殺者や精神被害者が出てメディアに取り上げられ、大きな問題として扱われない限り、議員側の意識は変わらないのではないのでしょうか。実際、職員の中にも、議員との密接な関係を築き上げ、上手に渡り歩いている者もいるわけで、職員の中にも議員を擁護する者もいると思うので、今回のアンケート結果は正確に分析してほしいと感じています。また、議員からのハラスメントは、あったとしてもさほど多くはないのではと思いますが、職員間におけるハラスメントの実態調査は行わないのですか？職員間の方が事案としては多くある（多く聞く）のではと思いますが、この機会に是非、今回のようなアンケートを職員間にて実施していただきたいと思います。

○こういった調査を実施する場合、ハラスメントの定義等を具体的に示したうえで行う必要があると考えます。議会と市の信頼関係を損なったり、分断を生むような結果にだけはしてほしくないです。

○市の発展や市民のために、お互いを尊重しながら共に取り組む関係性を築いていければ、パワハラなどは減るのではないかと思います。

○ハラスメントを生じさせないことは重要であるが、ハラスメントであるかどうかは個々の受け止め方により差異が生じるものであり、対象の範囲などを定めることは大変難しい。何でもかんでもハラスメントとして整理し、自らが受けた処遇等への不満を他に主張する材料としてしまうことには、大変な違和感を覚えます。特に、議員と職員の立場の違いというよりも、年齢差による感覚の違いは大きいものであり、今後様々な事象が生じうるものと思います。引き続き、ハラスメントの防止には努めていくべきであるが、基本的な取り決めやルールを定めることで防げるものもあることから、そうしたルール作りや仕組み作りにも取り組むべきであります。

○逆の視点になりますが、管理職で経験がある方が多いと思いますが、自分に非があるにもかかわらず非を認めず、注意するとパワハラだと言う職員がいて、苦勞している方（逆ハラスメント）がいると思うので、「ハラスメントは、そう感じたらハラスメントだ」といっても、それは違うだろうという場合もあるので、「何でもハラスメントにするのはどうか？」という周知も必要であります。また、その上位職の弁明の場も必要だと感じています。

○議員も市職員もどちらかが偉い訳ではなく、市民の方への奉仕を目的としているのですが、潜在的に議員側から言われたことは概ね従う様な雰囲気を感じます。お互いフラットに肩肘張らずに話し合いができる環境が必要と感じます。

○議員のハラスメントについては、全国でも問題になっている。本市においてもこういった話が大きくなる前に、該当委員については聴取し、必要に応じて綱紀肅正を望みます。

○自身の行動としては、相手が嫌がることをしないように心掛けています。相手からハラスメントを受けていると感じても、受けている側は、怖くて抗議できないことが多いと思います。相手の行動が変わらない場合は、逃げるしかないと思っています。

○議員からのハラスメントは、市職員よりも選挙で選ばれた議員のほうが偉い、と議員の方が思っている限り、無くなりません。また、受けた側の捉え方といっても、加害者を罰する制度がなければ、加害者がハラスメントをやめる動機付けにならないと思います。被害者を守り、加害者には明確な不利益が生じる、外部機関により運用される制度を確立することが、全国初の取組として評価されるのではないかと考えます。

○ハラスメントは受け手側次第というのが基本ですが、職員側の勉強不足が原因になっている場合もあると思います。行政のチェック機関という役割を市議会が担っている以上は、手厳しいのも仕方ない面もあります。実際に、ある意味、議員の声によって対応を変えている人もいるのではないのでしょうか。

○ハラスメントかどうか判断に迷う場合もあるかと思いますので、このようなアンケートは有効であると考えます。

○ハラスメントの基準が明確でなく、判断が難しいものだと思います。ハラスメント自体がセンシティブな問題であり、同業者である職員もしくは職員課への相談は、とても勇気のいる行動ではな

いかと思います。ハラスメントを受けたと感じた際、すみやかに相談、対応をお願いができ、守秘義務を徹底しつつ解決に導くことを目的としたハラスメント専用の窓口や職員が必要だと思います。

○関係が成り立たないまま主張しあうとハラスメントになってしまうと思います。相手の立場に立つ想像力と思いやりが持てるよう、少しのゆとりをもって仕事ができればと思います。

○ハラスメントを防止するためには、互いに分かり合うことが大切であり、立場等における考え方もあることも理解していく必要があると思います。

○ハラスメントはマイナスの効果しかありません。

○議員の方に歯向かうと、議会の場などでの反撃につながるのではないかと考えています。

職員への保護制度や議員の方に物が申せる人や部署への内部通報や相談窓口などはあるのか。そして、内部通報や相談については、即時議員を含めた職員向けに即時に公開されるなど、出た芽をすぐにつぶせるようなシステムを構築してはいかがでしょうか。

○ハラスメントを受けないための本人の意識と日ごろからの行動に気を付けることが大事であると同時に、知らず知らずにハラスメントやパワハラなどの行為をしないための気配りが必要だと思います。

○ハラスメントをハラスメントといえる環境づくり。職員に対し、指導する際、どこからがハラスメントになるのか、受け手の感じ方次第になる部分が多いので指導が難しいです。

○ハラスメントの線引きはとても難しいと考えます。市側の対応が悪い場合もあるし、強い口調などで言われることに慣れている人と慣れていない人では、ハラスメントと捉えるか否かもあると思います。議会との関係は是々非々であるべきと考えますので、お互いの意思疎通をしっかりとることが大事だと思います。

○議会、委員会に臨む姿勢として、市職員と同等な姿勢で臨んでいただきたいと思います。

○ハラスメントは、相手を感じとるものであるため、本人がどうこう言う問題ではないと思います。ハラスメント行為で市職員と議員との信頼関係が崩れてしまうので、このアンケートの結果をもとに、議員名が特定出来たら厳格に対応していただきたいと思います。このアンケートを有効に活用し、やった感を出さないできちんと活用してください。

○本人が自覚できていない場合が多いので、定期的な研修、WEB研修があるとよいと思います。（実効的な内容の研修、今までの研修では内容が曖昧でハラスメントする人には伝わっていないと思います。）

○ハラスメント全般ではないが、管理職になると急に議会对応というものが生じ、どうするのがいいのかなど、何も示されるものがないままに対応していくことになります。その時に、どうしたらいいのか、正解がわからないまま見聞きしたやり方をお互いにしていると思います。敬意をはらって、必要なコミュニケーションをとることを心掛けていきたいと思います。

○昨今の他自治体で発生している首長や議員によるハラスメントの事象は、耳を疑うものもあり職員はもちろん市民に与える不信感も大きいと考えます。対等に近い良好な関係を維持できるよう報告や事象公開できる仕組みができるとよいと思います。

○議員と職員の関係で言えば、表面上は対等の立場という形であるが、実際には議会の場で議員が追及する側、職員が追及される側という関係性が出来上がってしまっているため、立場の上下が決まっています。議会の日常の当然のしきたり（議員は委員会中に Web で調べ事ができるが職員は不

可。委員会で議員は着座のまま発言するが、職員は起立して発言する等)に疑問を持たない限り、完全にハラスメントをなくすことはできないと思います。少なくとも、双方が、議会は、職員が気づかなかつた、思いつかなかつたことに「気づきを与える・受ける場」という認識でいることが、気持ちの対等性を支えることになると考えます。

○ハラスメントは受け手がどのように感じるかです。そのため、議員と職員との信頼関係があるかどうかが大きく、言われても実行しない市側にも一定程度の責任もあるのではないかと感じることもあります。

○約束した時間を守らない、来ないのはもつてのほか。職員の時間も有限であり、議員と職員の立場は対等であると認識していただきたいと思います。

○議員と対等な関係でなければ、公正で適切な議会運営などできないと思います。

○ハラスメントは個人の要因と組織風土による要因が複合的に関係して生じます。閉鎖的な環境だと起こりやすく。ハラスメントの知識を身につけることが大事です。

○研修をいくら実施しても変わらない人は多くいると思います。特に年齢を重ねてくると頭が固くなる傾向はあるように感じます。実際にハラスメントについては、問題にして厳正な処分を行う必要があると考えます。公然と行われているハラスメントについては処分し、組織としてハラスメントは許さないという姿勢を職員全員にわかるように示したほうが良いと思います。また、ハラスメントをしてしまう職員については昇任させないよう人事的な配慮も必要であります。

○職場でも、議員職員間でも、家庭でも、大切なのは相手に対する思いやり。自分もこのことを常に忘れずに日々業務にあたりたいと思います。

○職員<議員の構図である認識の方もいます。根本にこの考えがあるとハラスメントに繋がるのではないかと考えます。イコールとは考えませんが、この構図を考える必要があると思います。

○職場のパワハラについては、受け手の感じ方によって左右されると考えます。これは年代によって違いがあり、最近では指導や注意がハラスメントに受け取られることがあるため、指導する側は、言い方に配慮する必要があります。一方、ハラスメントを意識しすぎて、言わないとならないことを躊躇してはならないと思います。また、受け手についても、指導された内容が何かを理解し、受け止める気持ちを持つ必要があると考えます。

○議会の場において、質問の仕方が高圧的な場合や何度も繰り返し同じ質問に答弁させられることがあります。このことは「議会本番の場であるから、仕方ないのかな。」と思う反面、答弁する側としては非常に心理的に追い詰められることになっております。「そのやりとりを市民が見てどのように思うか。」が大事なので、仕方ないことだとは思いますが・・・。

○ハラスメントする方の面談や調査をしてほしいです。ハラスメントの加害者の方は、認識がないです。お願いします。

○市の組織として「ハラスメント」を訴えにくい雰囲気があり、秘密が適切に守られ、不利益が生じないという点が担保されているのか不安を感じる部分があります。相談件数が少ない場合は、組織の風通しとして問題がないか、検証をしている企業もあると聞くので、まずは、そうした対応を通じて、相談しやすい環境づくりを進めていくことが重要だと思います。

○議員様様で職員が議会軽視と言われることを恐れ萎縮している気がします。立場は違えど対等な関係でパートナーシップを築くべきと考えます。人格者だけの場であればハラスメントのことは考えなくてもよいと思いますが。

○職員も議員もパワハラと捉えられる言動がすぐに出る者は極少数であるが、必ずといっていいほど本人にその自覚はないと思います。これは研修などを行っても治らないと思います。

○市民、議員、職員それぞれが藤沢市のより良い未来に向けて考え行動しています。行く道に多少の差は有るかもしれませんが、お互いを尊重しあうことが大切です。

○ハラスメントをなくし、意見や議論が正しくできるよう健全な関係を願います。

○ハラスメント問題に関する相談窓口等の環境を整えておくことが重要と思われまます。

○人と人の関係性もありますが、上下関係がないこと、双方が尊重しあうことが最も根本なところと考えます。合わない感情論になることを避けるため、記録（録音）をとるなども基本的には、認めるなど、職員を守るための手法があったほうが良いと考えます。かなりのストレスです。

○人間だれしも関心のある事柄に「こうあって欲しい」「こうあるべきだ」という思い、考えはあると思います。議員となった方は特にその思い、使命感等は強いのであろうと思います。一方、時間や予算、法律の規定、マンパワーが限られる中、実施が困難なものや事業化に時間のかかるものもあります。職員の怠惰ではなく、様々な事情で実施ができない、実施まで時間がかかる等のパターンもあるので一方的に叱責されることばかりが続くと精神的に辛いこともあります。相手も感情を持った人間であるという前提で対応していただきたいと思います。ただ、あまりに相手に配慮ばかりしていると新しい事業、市民のためのサービスは生み出しづらくなるかもしれず、頃合いが難しいとも感じています。お互いに、相手を尊重しながら、でも市民のためによりよい市政となるよう、お仕事をできたら良いなと思います。

○世の中ハラスメントだらけです。加害者側は自覚していないことが多いので、一つ一つ地道に対応していくことにより少しずつではありますが、住みやすい世の中になっていくと思います。30年前に比べればずいぶんましになってきたと思います。

○「ハラスメント」は受け手が全てを決めます。自分では理不尽でも納得いかななくても、そういう時代になったと思います。職員はこのことを研修で繰り返し叩き込まれます。議員の方も同じ意識を共有出来れば良いと思います。

○相手がそう感じたらその通りになってしまいます。強要されなければよいのですか。

○当然のことではあるが、「した方」ではなく、「された方」が感じた瞬間にハラスメントは成立します。

○「他人」と「過去」は変えられない、という前提を踏まえ「ハラスメント」について考えます。そうしますと、ハラスメントをしている側は、ハラスメントをしているという認識でいることはまずないと思います。いくらハラスメントに対する研修を受けても、自分以外の他人がそういうことをしている、とんでもない人がいるくらいの認識で研修を受けていることが多いと思います。このことから、ハラスメントを受けた側が、どう本人に伝えるのか、どう仕組化することが重要と考えます。そもそも職場間で職員同士が上も下も関係なく言いたいことが、言い合える関係であるかがとても重要だと考えます。心理的安全性が担保される職場が、ハラスメントを改善する上で必要条件です。

○議員の方の考えが固執していると、正確な情報や根拠を説明しても、納得していただけないと時間だけを要してしまうことがあります。

○議員だけの問題ではなく、職員側も議員に対して変に媚びを売るような方がいると、職員と議員の関係性がおかしくなるのではないかと思います。あくまでも対等な関係であり、市民のために違う立場で仕事をしているだけで、どちらが上とか下とかなと思います。

○ハラスメントに関することは、ルールを作るよりもモラルに従って行動できるようになるべきだと思います。

○議員の方は市民の代表ですが、高圧的な態度は控えてほしいです。市を良くしていこうという気持ちは職員も同じです。

○ハラスメントは、許されるものではありません。「そういうつもりはなかった」は通用しません。言ったことやったことは謝罪したとしても消えず、被害者の心に残る。どんなに強い人でも絶対に不快な思いをし、傷ついているはず。ハラスメントをしたと認識がある方は、相手のことを考え改めてほしいと思います。

○ハラスメントは各個人の資質の問題ではありますが、組織としてはハラスメントは許さないという毅然とした姿勢を示すことと、周知啓発を継続的に行うことが大切であると思います。

○直接的なハラスメントではなくても、質問権などの名のもとに議会や委員会で意趣返し等されることがないように、ハラスメント防止・抑止等の規範作りに期待したい。

○ハラスメントは受け側の意識によるものであるため、加害側の言動がハラスメントになっていることを認識し意識を改めてもらうことが重要です。受け側は発信できないことがほとんどで、相談できる環境を整える、周囲が気付けること、個別の口撃なら両者を引き離すなど、時間は要するが加害側に訴えていく必要があります。

○研修を行い周知をしても、自分事として考え自分の行為がハラスメントに該当するか認識できなければ効果が薄いと思います。

○まず、自分の身に置き換えて考え、不快に思うことは、皆同じと思うことです。

○ハラスメントは受けた側の感情でどっちにでもなると私は理解しています。

○今回は議員が職員に対してということであったが、職員が議員に対してハラスメントを行っている場合もあると思います。ハラスメントは、明らかな場合を除きハラスメントをされた方の受け取り方も重要になるので、防止するためには議員・職員のハラスメントに対する意見交換の場を設け、共通認識・相互理解をすることが必要ではないでしょうか。

○議員、職員に関わらず相手の立場を考えた言動をする必要があると思います。

○市職員、市議会議員という相互の立場を理解しながら接することは当然ではありますが、その前にお互い一人ひとりの人間であり尊厳があるということを常に意識すべきであります

○お互いを尊重し合おうという気持ちがなければ、適切な関係など成立しないと思います。

職務上の上下関係はやむを得ないですが、せめて「人として」は対等に接していくということがもっと当たり前になったらいいと感じます。

○同じ言葉を数人に言ったとしても、全員がハラスメントと認識するかどうかの違いがあります。受け止め側として、あまりにも過剰反応になるのもよくないと思うので、難しい問題だと思います。

○ハラスメントと感じるには個人差があると思います。また、業種により議員からの意見が偏っているのではないかと思います。

○相手の事を思いやる気持ちがあれば、ハラスメントは発生しないと思うのですが…。

○人としての資質の問題なので無くなることはないと思いますが、職員としては、毅然とした態度で臨むことが必要かと思います。

○議員からの要望や要求に対しては、断りづらい面は確かにあります。それがハラスメントになるといえばそうだが、条例や規則上でできないことはできないと、強い意志を持って伝えることは必要かと思います。

○ハラスメントの解消に向けては、繰り返し検証することが重要であります。今回のアンケートをきっかけに、議員と職員が最良のパートナーとなり、市民が心豊かに安心して暮らせるよう、取り組みを進めていけたら幸いです。

以 上