

ハラスメント実態調査結果【藤沢市管理職職員】

【調査概要】

令和7年4月1日に施行した「藤沢市議会ハラスメントの防止に関する条例」及び「藤沢市議会ハラスメントの防止に関する要綱」に基づき、議員が議員又は市管理職職員に対して行ったハラスメントの実態を把握するため、調査を行うもの。

1 実施期間

令和8年1月19日（月）～令和8年1月23日（金）

2 対象者

市管理職職員(医療職・学校職員を除く)

3 方法

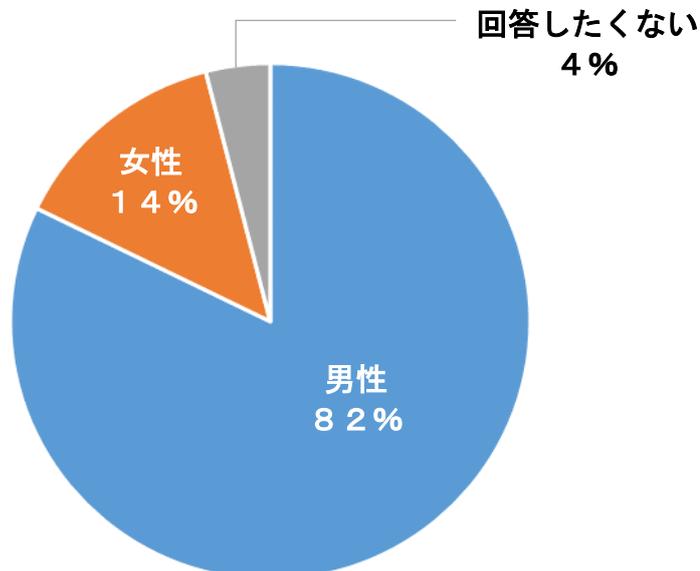
電子申請システムのアンケートにて匿名回答

4 回答数／対象者

225人／607人

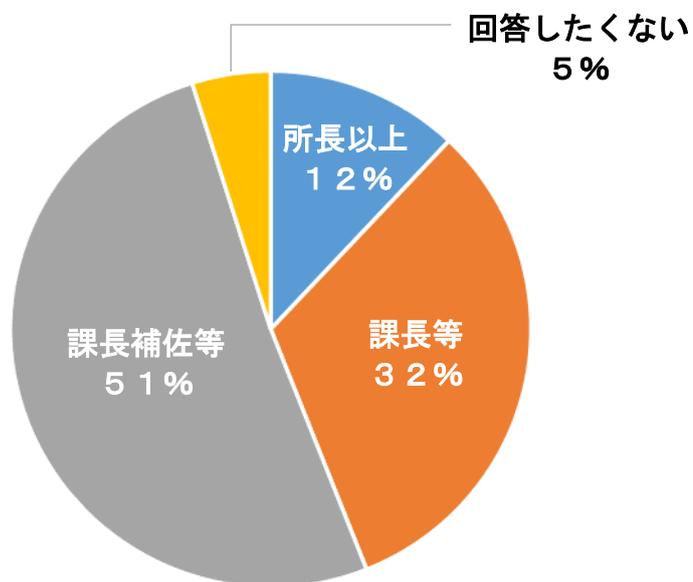
質問1 あなたの性別を教えてください。

男性	女性	回答したくない	合計(人)
185	31	9	225



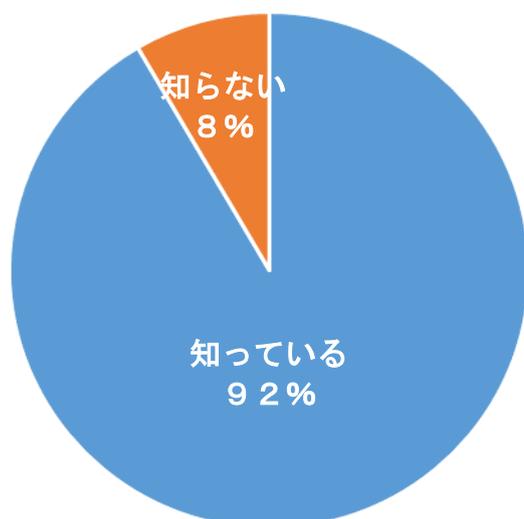
質問2 あなたの役職を教えてください。

所長以上	課長等	課長補佐等	回答したくない	合計 (人)
27	72	115	11	225



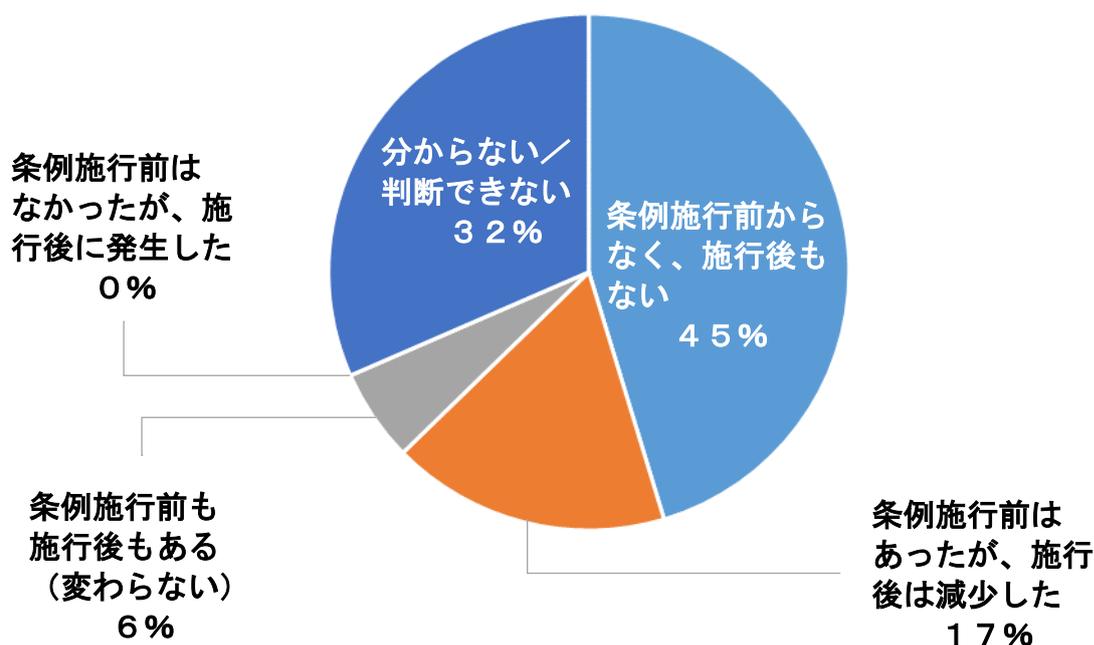
質問3 令和7年4月から「藤沢市議会ハラスメント防止に関する条例」が施行されたことをご存じでしたか。

知っている	知らない	合計 (人)
206	19	225



質問4 「藤沢市議会ハラスメントの防止に関する条例」が施行されたことにより、
議員からのハラスメントの状況について、最も近いものを選んでください。

条例施行前からなく、施行後もない	条例施行前はあったが、施行後は減少した	条例施行前も施行後もある(変わらない)	条例施行前はなかったが、施行後に発生した	分からない／判断できない	合計(人)
102	39	13	0	71	225



質問5 「藤沢市議会ハラスメントの防止に関する条例」及び
「藤沢市議会ハラスメントの防止に関する要綱」について、制度上の課題や
運用上の課題があれば、自由にご記入ください。(記述)

回答22件

- 条例だけがあるのではなく、具体的な例を挙げて議員・職員に示す必要がある。
- 実際にハラスメントが発生した場合には、内部統制と同じく、全庁的に事例を共有する必要があると考えます。
- 今は条例及び要綱が施行したばかりなので、議員も意識をしていると思うが、時間が経つにつれて実効性の確保が課題になってくると思う。継続したモニタリング等を実施し、条例や要綱の趣旨が生かされていることを確認して欲しいと思います。

- 内容や部署によっては特定される可能性があると思いますが、その場合は相談しづらかったりするのではないのでしょうか。管理職でなくてもハラスメントと思われることを受けていたのを聞いたことがありますので、アンケートの対象を広げた方が良いと思います。
- 委員会答弁てまは、自身の考えではない答弁をされた際、不快感を示し、何度も同じ主旨の質問をして、前向き回答されるまで繰り返させる。会派説明でも同様なことがあります。職位が低いとマナー違反と捉えられ、人格否定等、ハラスメントを受けてると感じる。
- 明確な基準の設定が難しい。
- パワーハラスメントの定義が「相手方に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、当該相手方の人格若しくは尊厳を害し・・・」とあり、曖昧で具体例がないと、明確な事案でないと対象にならないのではないか。
- 条例、要綱ができたことで抑止力は高まったと思うが、ハラスメントをする人はハラスメントしている自覚が欠如しているため、取れ組んでいると思いますが研修等も必要である
- 市議会との関わりがないため分からない。
- 条例第12条 弁明の機会を与える必要性があるのか。また、弁明の結果、公表されなくなる場合もあるのか。それは、どのような場合か。ハラスメント相談者への報復、若しくは虚偽や誇張された相談などに関する記述は必要ないのか。議員の職を退いた後も引き続き本条例の適用になることも必要ではないか。
- マスコミでハラスメント事例が報道されているが、内部告発や声をあげた職員が辞職せざるを得ない状況にある。このような状況では、ハラスメントを受けても声をあげると更に立場が悪くなる可能性があることが課題だと考えます。
- 施行後も変わらず議員のほう立場が上という風潮がある。一部の若手議員は低姿勢で対等な立場がという感じがするが、その他の議員はあいかわらず上から目線の方が多。
- 「被害者の相談を議長に報告」「議長が、議長・副議長・議会事務局長で構成される委員会を設置」して調査するかどうかを判断するという体制は、身内でやることなので、被害者の立場からすると実効性は担保されないんだろうなという印象を持つ

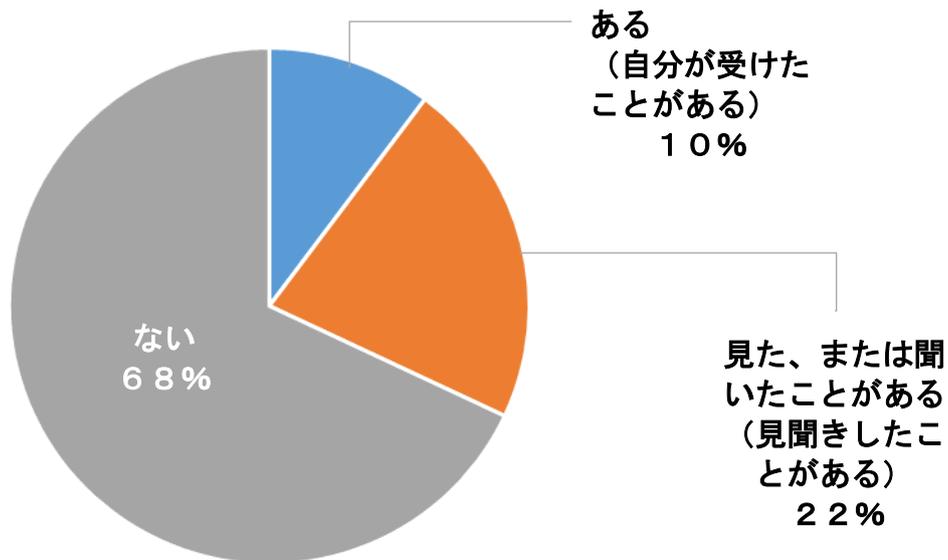
ています。例えば岐南町のように、弁護士等の第三者が相談窓口かつ委員会の設置を判断するような体制が本来は望ましいと感じています。

- 特にありません
- 特になし
- それぞれ様々な家庭環境を抱える中で、議案や報告にかかる調整や、一般質問への対応等のタイトなスケジュールは、代替えの効かない管理職が日常生活を送る上での負担となっています。議会对応は管理職の義務とは言え、可能な限り対応期間の確保や簡易な対応ができるよう少しずつ改善されることを望みます。
- 色々な自治体の案件が報道され、条例も施行されたので議員各位も気をつけているように感じる。以前よりも議員からのあたりがソフトになった気がする（元からソフトな議員ももちろん居られますが）
- 当事者に自覚がなければ変わらず、また、業務の特性で市民等の関りが深い場合等は、職員が議員からの要求を断り切れない状況が存在し続けてしまうこと。
- 議会や行政理事者が毅然と対処する覚悟を持たない限り絵に描いた餅になりそう
- 個人の行動が全てと考える。条例がどうのこうのはあまり関係ないと思う。
- 特になし。過去の実績も1回のみで対象議員は退職している。制度より資質の問題だと考える。
- ハラスメントはグレーゾーンがあり、個人の受け取り方にやっても違いが出るので、明らかなものは除いても、許容範囲がわかりづらい。

質問6 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、議員によるハラスメントを見聞きしたことがありますか。

ある (自分が受けた ことがある)	見た、または聞 いたことがある (見聞きしたこ とがある)	ない	合計 (人)
23	49	153	225

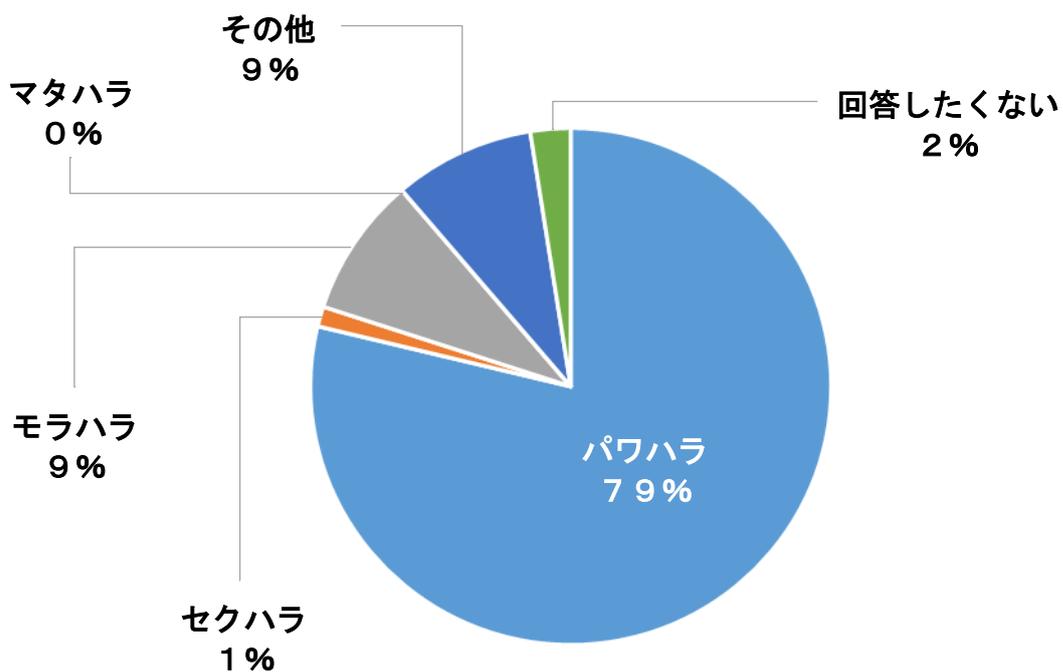


質問7 質問6で「ある」または「見た、または聞いたことがある」と回答した方に伺います。どのようなハラスメントを受けましたか。

または、どのようなハラスメントを見聞きしましたか。(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 (人)
63	1	7	0	7	2	80

※複数回答のため、回答者数とは一致しません。



質問8 質問7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。(記述)

回答55件

【精神的な攻撃】 28件 (内 見た／聞いた18件)

議員からの高圧的・威圧的な言動、一般質問への回答催促、意に沿わない答弁への不満表明、怒鳴りつけ、職員の人格・能力否定、業務への不当な介入、執拗な質問、職員を試すような言動等

【理不尽な要求】 10件 (内 見た／聞いた7件)

議員による規定外の要望、答弁内容の強要や誘導、自己の手柄化等

【長時間拘束】 6件 (内 見た／聞いた4件)

長時間の拘束、時間外の拘束等

【恫喝】 8件 (内 見た／聞いた6件)

恫喝、答弁書を破り怒鳴る、自身の要望を優先しないと叱責する、議員控室で怒鳴りつける、意に沿わない答弁に対し長時間にわたり机を叩きながら叱責する等

【優遇する趣旨の発言】 1件 (内 見た／聞いた1件)

【時間を守らない】 0件

【無視される】 0件

【女性蔑視】 0件

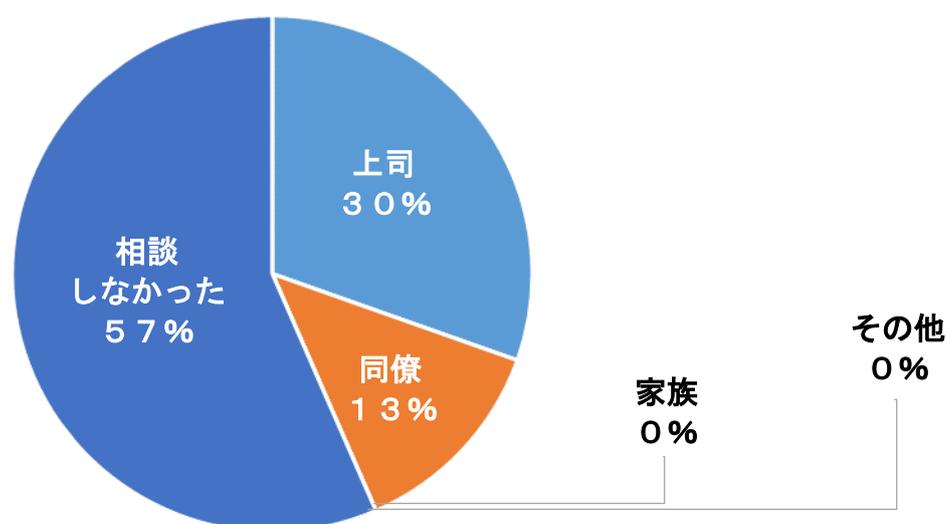
【その他】 2件 (内 見た／聞いた1件)

質問9 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。(複数回答可)

上司	同僚	家族	その他	相談 しなかった	合計 (人)
7	3	0	0	13	23

※複数回答のため、回答者数とは一致しません。



質問10 ハラスメント防止のために望むことは何ですか。(記述)

回答64件

- 【研修実施やルールの徹底】 10件
- 【お互いの立場を認識する姿勢】 34件
- 【第三者機関の新設（通報・相談窓口）】 3件
- 【罰則を含めた条例等の制定】 4件
- 【一般常識な対応をしてほしい】 1件
- 【対応時の記録等を残すことの許可】 0件
- 【ハラスメント防止は難しいと思う】 3件
- 【組織として毅然とした対応】 5件

【威圧的な言動はやめてほしい】	0件
【徹底した調査の実施】	1件
【反問権を認めてほしい】	0件
【思いつかない】	0件
【行政総務課及び議会事務局で整理をしてほしい】	0件
【その他】	3件

質問11 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。(記述)

回答64件

【威圧的・高圧的な態度発言】	22件
----------------	-----

高圧的で上から目線の態度や言葉遣い、自身の立場を不当に利用して不当な要求を強要、意に沿わない際の露骨な不機嫌さ、責めるような議論、不適切な身体的距離感、議会での質疑を武器に圧力をかける等

【一般質問等のルールが守られない】	8件
-------------------	----

議員による質問内容の不明確さ、未定、通告遅れ、連絡不通等

【無理難題を押し通そうとする】	6件
-----------------	----

【約束の時間が守られない】	4件
---------------	----

【主張が通るまで同じ質問を繰り返す】	3件
--------------------	----

【長時間の拘束】	6件
----------	----

【質問の作成を求める】	1件
-------------	----

【答弁書内容の変更を強要】	0件
---------------	----

【許可なく執務室への立ち入り】	0件
-----------------	----

【市側への意見】	2件
----------	----

【自らが関わりのある事業への参加を強要】	3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】	0件
---------------------------------	----

【その他】	9件
-------	----

質問12 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。

(記述)

回答数51件

- とにかく無難に、人と接することを心がける。ハラスメントにならないかということ
を常に意識をする必要がある。
- 議員にとっては軽い気持ちで言ったことでも市職員にとっては精神的に大きな負担
になる場合があります。条例ができたおかげで、市議会議員の皆さんが市職員への
言動に気を遣うようになってくれたことは大変ありがたく思っています。市の職員
が力を発揮しやすい環境づくりをしてくださっている議員の方々に感謝していま
す。
- 同じ質問を何度も繰り返し、答弁に窮する状況になることは、適正なことであるか
疑問に思う。
- 過去にAさんに何気なく話した事が、Aさんが少し不快に思っていると、人づてに
聞いたことがありました。ハラスメントの定義としては、相手が不快感を感じた時
点で成立してしまうとあり、話し方ひとつをとっても慎重にしなければならないと
感じています。立場的に指導が必要な場面においても、言い方を変えてみたり、提
案する話し方をしたり、あまり意識し過ぎると、事の重大さが伝わらない時もあり
ます。バランスを取っていくのが難しいところではありますが、今後も細心の注意
を払いながら、相手の立場に立った対応していきたいと考えます。
- どちらかが嫌な思いをするような言動があると、誠実で建設的な議論ができなくな
ってしまいますので、お互いを理解し、尊重し合うことを皆が意識すれば、おのず
とハラスメントはなくなるのかなと思います。
- ハラスメントは個々に感じ方が違う、双方の立場上の理解を深める事が重要と考
える
- 議員さんに限らず、皆が自分ファーストの考え方ではなく、みんなが少しずつでも
良くなる仕事のやり方を目指していきたい。
- ハラスメントは組織力を下げるので、そのような意味でも無くしていく必要がある
と考えます。
- 特に無い

- 市の回答に対し、自身の考えが反映されていないと、何度も何度もやり取りを繰り返すのは、ハラスメントだと考えますが、議員にその意識がないと思います。議員の考え方の根底に、「職員よりも市民に選ばれている自分の方が上」という考えがあるように感じます。(すべての方ではありませんが)「自分のやりたいことをやりたい」「自分の政策・理念と異なることは許容できない」を『押し付ける』ことはハラスメントではないでしょうか。
- かなりハードルが低くなっており、相手が不快に感じたらアウトなので、コミュニケーション上のお互いの気遣いがより重要になってくると思います。
- ハラスメントは受け側がどう感じるかで決まるものなので、相手がどう感じるかを意識した発言の研修とかしたらどうか。
- ハラスメントの定義を引き下げないと、本音は出ないし、スピード感に欠ける。
- お互いが気持ちよく仕事できる関係性を保つ。
- 職員と議員が対等の立場になるよう求める。対等ではないのは、委員会の質疑方式において、答弁調整ができないから、見えない圧力を感じる。
- お互いがいい仕事をしていこうと思えば行われたい行為である。自分も例外ではなく注意していきたい。
- このようなアンケートの実施結果について、議員に忖度して都合の悪いところは切り取って、形だけの結果公表をすることには意味がないと思います。ちゃんと皆さんから出た意見を公表してください。時代にあった議会運営を望みます。
- ハラスメントについて、研修などを受けても、自分ごとと捉えられないこともあったり、自分で認識していても変えられないことも見られているため、改善していきたいと感じている。(言い方がキツイなど)
- 特になし
- 「価値観の相違」との線引きが難しいと思います
- コンプライアンスやハラスメントが拡がるに連れて、生きにくさとリンクさせる風潮が出てきている。そうしたことがないようあまり言葉に依存せず、どういうことがいけないのかという内容で訴求していく必要があると思う。
- 以前から世間で騒がれているので、なくなることを期待します。
- 受け手の感覚もあることなので、議会に拘らず難しい課題だと思います。

- 問 10 で回答したとおりです。（事務局補記：議員は聞く側、職員は答える側という議員側が圧倒的有利な立場である以上ハラスメントはなくなりません。）
- ハラスメントへの相談や訴えについて、報復があることが怖いと感じている者が多くいることが事実かと思えます。
- ハラスメント研修を議員に義務化するなど、ハラスメントとは具体的に何をいうのかをお互いに共通言語として扱うことが大切ではないかと思えます。
- 市側にも大いに問題があると思う。議会局の職員や一部の年配の職員は『議員に言われたら絶対』という昔ながらの固定観念に囚われている。あくまでも異なる立場で、同じく市や市民のために働く者であると思う。聞き取りや委員会でも決して議員を待たせてはならないとかなってるが、それはお互い様。聞き取りなんて、前の人が終わったら呼んでくれればすぐに行くのに。9 階であんなにたくさんダイの大人(職員)が立って待ってる光景を市民が見たらどう思うのか、といつも思ってしまふ。あの間仕事がストップしているわけで人件費の無駄遣いかと。今の時代あんなのすぐに拡散されるのではないのでしょうか。もっと効率的にやるべきでないでしょうか。委員会中に議員は平気でスマホを片手に離席したりするのも理解できない。
- 皆さんの共通認識だと思いますが、非常に難しい扱いにくい課題ですし、このようなことに時間を割かなければならない関係者の皆さんに申し訳なさや虚しさを感じます。個人の感じ方がそれぞれなのはもちろんです、信頼関係が構築されているかそうでないかで大きな違いがあります。ハラスメントを気にしすぎて、関わりを薄くしたり距離を取りすぎれば信頼関係も構築できません。職場における若手職員と管理職の関係にも通じるものがあります。典型的なセクハラやパワハラは論外ですが、ともすると昭和・平成のコミュニケーションがハラスメントととられる時代です。そういう意味では、受け取る側の心の柔軟性も大切なことで、言葉選びや振る舞いの配慮とセットでお互いに人間力を高めることが重要です。なんの答えにもなっていないで申し訳ありませんが、典型的なハラスメントは撲滅、過度な（息苦しいほどの）ハラスメント配慮はなくなるといいなと思っています。
- ハラスメントに関する議員名の積極的な公表
- 議会を問わず、職場環境を改善させていければ、その環が広がっていくと考えます。
- 特にありません

- ハラスメントについて、個人が変われば良いや被害を受けた人が声を上げれば良いではなく、加害者、被害者以外の周囲の人たちも含めて、ハラスメントになる前の段階で改善することができる人間関係や職場環境の構築を行うことが大事であると思います。
- 地位的優位が存在する限りパワハラは無くならないと感じる。市会議員と職員は対等な立場と考えている人たちがパワハラを生み出しているかもしれないと思ってもらわないと、パワハラは存在し続けるものと感じる。
- ハラスメントを意識しすぎて、市政が悪化しないようにお願いします
- 相手が不快に思えばハラスメント。
- 議員、職員に関わらずハラスメントを行うのは人間性に問題がある。とはいえ辞めさせることはできず、業務上接しないといけないので、どの議員がハラスメントを行っているか事前にわかれば、事前に気をもって対応することができる。
- それぞれ様々な家庭環境を抱える中で、議案や報告にかかる調整や、一般質問への対応等のタイトなスケジュールは、代替えの効かない管理職が日常生活を送る上での負担となっています。議会对応は管理職の義務とは言え、可能な限り対応期間の確保や簡易な対応ができるよう少しずつ改善されることを望みます。
- 相手が誰であっても、どんな職業の人であっても、お互いに人へ対して思いやりある対応ができる藤沢でありたい
- ハラスメントは密室や1対1で繰り返し行われることも多く、前提として、声を上げるのにかなりの勇気を必要とするものだと思う。
- 条例の存在が一定の抑止力になっていると思います。ありがたいことです。
- 過度に気にしても仕方がないが、互いの置かれている立場を正しく理解することが大切であると考えます。
- 誰が偉いとか立場が上とかではなく人としての対応をしっかりとしてほしい
- 議員が起こしたハラスメントはすべて情報を開示してほしい。職員の不祥事と同じように厳しく対応してほしいです。
- 風通しの良い職場環境となるためには、パワハラはあってはならないと思う。人権を尊重した関わりが大切だとおもいます。
- 皆が快適に過ごせる環境が望ましい。

- 職員から、議員に対してもあることを認識することか。一方的に議員が悪いだけでなく。
- ない
- 互いの尊重と関係性の構築が大事
- 議員という立場でありながら、そもそもの人権意識が欠如した方がいることが原因
- 本件とは趣旨が異なるかもしれないが、双方があくまでも立場や業務、仕事等のため、議会等以外に市職員と市議会議員の交流する場（勤務時間外の仕事ではなく仕事）をなくすべきと考える。
- 特になし

以 上