

「大和市ハラスメント防止条例（案）」への意見公募の結果について

○市民意見公募実施期間：令和4年9月1日（木）～令和4年9月30日（金）

○意見提出者数：4名

○意見件数：8件

「大和市ハラスメント防止条例（案）」への意見公募に寄せられたご意見の概要と市民への回答

分類	寄せられたご意見の概要	市民への回答
1	<p>全体</p> <p>本件につきまして傍聴、委員会議事録その他報道を拝見して参りましたが、大和市役所が地方自治体といえど民間の感覚からは到底乖離した就業環境であることに心底心を痛めております。健全な民間企業では人事権を有する上長から下位職の者に対してハラスメントの「疑い」が出た時点で厳しい処分がされるのが一般的です。</p> <p>この度、骨子ある条例制定素案をまとめてくださった市議会皆様のご尽力に一市民として心から感謝しています。日本にコンプライアンス、ハラスメント禁止といった法令順守、人権尊重の概念が根付きだしたのが2、30年前のことですから、その間市役所でこの分野の認識がアップデートされてこなかったことを残念にも感じております。本条例の目的の通り、大和市役所が風通しの良い職場となり、議会・吏員の皆様が以降ますます市民のためにご邁進くださる文化風土となることを期待しております。同時に、地方自治・民主主義の場では多様な意見が忌憚なく議論されることで民意が反映されるものと思料いたします。市民を想い、私心を排して活動される議員の方々の活動が制限されることがないように、健全な民主主義を支えるために本条例が施行されますことを祈念しております。</p>	<p>貴重なご意見をお寄せいただきありがとうございます。本条例の施行に向け、適切に対応してまいります。</p>

2	1 条	<p>「加害者」の対応についての記述も加えてほしい。</p> <p>※被害者を救うのが一番重要ですが、なぜ加害者となったのか、その背景も調べ、本人が納得し自覚しないと、再び同様のことがおこる可能性があると思います。</p>	<p>本条は良好な職場環境を確立する「目的」を記述しております。</p> <p>本条例では、ハラスメントの防止と被害者救済を最優先して構成していることから、「被害者」については、聞き取りや調査等で被害者の2次被害が起きないようにするため、あえてここに記述してあります。</p> <p>なぜ加害者になったのか等の「加害者」の対応については、ハラスメントが事実かどうか確認したり、詳しい経緯の把握の必要性が出てきたりした場合に該当するため、第9条で人事主管課による事実確認の調査、また、事案に応じて第11条のハラスメント対策委員会において調査審議する旨を記載しております。</p> <p>また、加害者に関わらず、すべての職員がハラスメントに関し、納得し自覚を促すために、第15条で研修等の実施を定めています。</p>
3	6 条、 7 条の 2	<p>この両者が加害者だった場合は、どのように対応するのかの記述も加えてほしい。</p> <p>※加害者はひとりとは限らないと思います。</p>	<p>第9条第1項に規定する様々な相談窓口から選択して相談してもらうことで対応します。なおこれらの相談窓口はご意見のケースの場合も相談できるなど幅広い対応を想定しています。</p>
4	9 条の 3	<p>申し出ができる人に、「家族」と「主治医」も加えてほしい。</p> <p>※「等」でまとめるのではなく、個別に表記して、申し出しやすくなる条例にしてほしいと思います。</p>	<p>申出者や申出の範囲が無限定に拡大してしまう恐れがあることから、申出者は職員を想定しています。ご意見の「家族や主治医」については、あくまで職員本人の申出意思がある場合に「代理人」として申出をすることは可能です。</p>
5	9 条の 4	<p>「事実確認等」の「等」は削除してほしい。</p> <p>※もし何か具体的なことがあれば、別に記述してほしいと思います。</p>	<p>事実確認のほか、必要に応じ法令の解釈の調査、関係機関への照会などさまざまな調査手法が考えられるため、「等」という規定にしています。</p>

6	9 条な いし 1 1 条	<p>大和市議会前副市長辞職等に関する調査特別委員会は、『前副市長辞職等に関する調査特別委員会経過報告書』をもって、「大和市役所内での行政執行において、大木市長、井上副市長のパワーハラスメントと思われる傾向により、長期間にわたり職場環境が著しく悪化している」と結論づけるところ、現職市長・現職副市長によるパワーハラスメントに関する実名証言の募集に対しては、1 件の証言も得られないという問題を顧慮すると、仮定として、当該結論の如く、大和市役所内でパワーハラスメントが横行していたのであれば、当該実名証言の募集当時、被害者となる職員等の申し出る環境が構築されていなかったことの表れであるにもかかわらず、今般、大和市議会が素案する『大和市ハラスメント防止条例』（以下「素案」という。）においても、その瑕疵が全く治癒されていないといわざるを得ない。すなわち、素案では、職場においてハラスメントを受けた又は目撃し、把握した職員は、人事主管又は人事主管が設置する相談員若しくは次条に規定する第三者相談窓口に対し、ハラスメントの相談及び苦情を申し出ることができる旨を規定（第9条1項）するところ、当該申出では、実務として、市長が指揮（同4項前段）することによって、市長による干渉を排除でき得ず、このことは、当該申出に係る調査結果について、第11条の規定する委員会の意見を聴くこと（同4項後段）が加筆（規定）されても何ら変わることはなく、従って、第10条1項に規定する「第三者相談窓口」については、第11条1項により設置される「ハラスメント対策委員会」と直接的に連動（同一の構成員による一体の組織とすることが望ましいと思料する。）させる必要性に鑑み、当該ハラスメント対策委員会については、市長を含む職員及び議員等の干渉を排除し、以って、独立性を担保するため、その構成員（職員2名、議員1名、有識者2名）から職員及び議員の除外（弁護士、臨床心理士等のハラスメント事案に係る専門的知識を有する外部の第三者のみによる構成）が不可欠であること</p>	<p>ご指摘の点に関しましては、第9条第6項において、当事者が「市長」である場合の職務代理の規定を置いており、しかも、第11条では、第三者で構成されるハラスメント対策委員会への諮問を必須としていることから、事案への公正かつ客観的な判断がなされることを意図しています。また、相談しやすい環境を確立するため、申出は被害者たる職員のみ限定しておりません。</p>
---	---------------------	--	--

		<p>はいうまでもない。なお、パワーハラスメント等とは、被害者感情が重要であることはいうまでもなく、被害事実申出は当事者（被害者）に限定すべきであり、かつ、第9条3項に規定する申出に関しては、当該被害者の代理、換言すれば、被害者の意思に基づく場合に限定すべきものなのである（当該調査特別委員会が曖昧模煖な結論に至ったのは第三者である金子前副市長による発言に翻弄されたことに起因する経験則を参考とすべきである。）。</p>	
7	15条	<p>研修は、全員に行うもの以外に、「加害者」となった人には、専門知識がある人が個別に行うことが必要だと思う。</p> <p>内容も一律ではなく、その状況によって決めることが大切だと思う。</p> <p>それを条例にふさわしい文言で記述、追加してほしい。</p>	<p>この条例は、ハラスメントの未然防止と被害者救済を最優先の課題として構成していますが、今後、加害者への対応については、いただいたご意見を参考に、効果的な手法も含めて検討してまいります。</p>
8	その他	<p>市の求人に応募したことに関する所見の記載。</p>	<p>この意見公募手続は、「大和市ハラスメント防止条例案」についての意見を募集するものですから、条例案に直接関係のないご意見等につきましては、関係部署等にお問い合わせください。</p>