

津 島 市 御 中

中 間 調 査 報 告 書

令 和 5 年 1 0 月 2 0 日

津 島 市 職 場 環 境 改 善 に 関 す る 第 三 者 委 員 会

委 員 長 岩 城 正 光



委 員 浅 賀 哲



委 員 清 水 綾 子



第1 津島市職場環境改善に関する第三者委員会の概要

1 設置の経緯・目的

津島市職場環境改善に関する第三者委員会（以下「当委員会」という。）は、津島市が実施した職場環境改善のためのアンケート結果及び既に津島市に対して提出されたパワーハラスメントを受けたとの申出を踏まえて、津島市職員への個別ヒアリング等を実施した上で、パワーハラスメントの事実認定と津島市職員の職場環境改善のための具体的な勧告を行うことを目的とするものである。

2 当委員会の構成

当委員会の委員としては、愛知県弁護士会所属の岩城正光弁護士、浅賀哲弁護士及び清水綾子弁護士が選任され、委員長には岩城正光弁護士が就任をした。

第2 津島市が行った職場環境改善のためのアンケート調査について

1 実施の経緯

津島市職員組合が、令和5年5月19日から同月31日までの間に、職員へのパワーハラスメントについて組合員に対してアンケートを実施したところ、かかるアンケートの回答により、パワーハラスメント問題の改善が津島市において重要課題として認識された。

2 実施方法

市長から、令和5年8月17日に、別添の「職場環境改善のためのアンケート調査」文書が全職員に送付され、アンケート（以下、「本アンケート」という。）が実施された。そして、回答方法としては、各自に回答

用の封筒が1通交付され、職員1名が1封筒で回答することが予定されたが、複数件数を同一封筒に入れることは可とされたため、職員1名で複数のパワーハラスメント案件の申告が可能であった。

3 本アンケート回答の概要

- 当委員会に提出された封筒の総数は、301通(①)であった。このうち、1通の封筒が空であり(②)、1通の封筒にて3通の別人の回答(③)があるものがあった。また、封筒2通を用いて提出した者が1名(④)いた。

以上から

$$301(①) - 1(②) + 2(③) - 1(④) = 301$$

と集計されるどころ、上記の回答方法のとおり1名が1封筒のみ提出することが予定されていたことを前提に、無記名者は各自1封筒のみを提出したのものとして、上記の計算式のとおり301人からの有効なアンケート回答があったものと認定したものである。そのうち、記名者が102人、無記名者が199人であった。

- 本アンケートの回答数としては、377件であった。上記のとおり1名が複数件数を同一封筒に入れて提出することが可とされたところ、アンケート回答数については、提出されたアンケート用紙に基づき件数を計上したことから、アンケート回答人数とアンケート回答数には違いが生じている。
- (Q2関連) パワーハラスメントを受けたと感じたことがあるという回答数は163件、パワーハラスメントを見聞等したという回答数は

143件であった。これに対して、パワーハラスメント等を受けたと感じたことがないという回答数は、72件であった。

- （Q3関連）パワーハラスメントの行為類型としては、暴言等によるハラスメント（2番の回答）が175件と一番多く、これに次いで、過大な要求等によるハラスメント（4番の回答）が102件であった。
- （Q4関連）パワーハラスメントの行為者としては、特別職によるものという回答数が105件と一番多く、上司（管理職）によるものという回答数が93件とこれに次いでいる。
- （Q6関連）パワーハラスメントを受けた際の対応としては、何もしなかったという回答数が88件と一番多く、同僚に相談をしたという回答数が86件とこれに次いでいる。他方、市が設置している相談窓口に相談したという回答数は9件にとどまった。
- 本アンケートにより、職員がパワーハラスメントを経験、見聞したという回答が相当数ある反面、この情報の大半をハラスメントに関する相談窓口において把握しきれていない実態が明らかになった。

第3 アンケート結果集計後の当委員会の活動の概要及び今後の予定について

- 1 本アンケートの集計後、当委員会においては令和5年10月14日以降、アンケート記名者に対して別添の追加アンケートを実施している。回答期限は、10月25日である。
- 2 当委員会において、さらなる実態把握のために、津島市職員組合が令和5年5月19日以降に実施したアンケートについて開示されるように協力

を求めているが、現時点では、津島市職員組合から開示はなされていない。

- 3 当委員会においては、事実関係、原因の調査及び具体的な勧告のために、職員に対して個別ヒアリングを実施し、令和5年12月27日に、貴市に最終の報告書を提出予定である。

以上

職場環境改善のためのアンケート調査

この度、ハラスメントや不適切発言のない働きやすい職場を、職員の皆さんと一緒に築いていくために、実態を把握する目的でアンケート調査を行います。より働きやすい職場をつくるためにも、忌憚のない御意見をぜひお寄せください。

回答の記名・無記名は選択できます。記名の場合は、事実確認、審査等は外部の第三者が行い、その後の対応に進みます。無記名の場合は、ハラスメントの行為者等の情報は公表せず、件数等の動向調査のみで終了となり、その後の対応はできません。

なお、個人名や部署名が行為者や職場の同僚等に伝わることはなく、アンケートの回答内容を理由にあなた自身が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。安心して回答ください。

氏名： _____

※ 記名・無記名は選択できます。

記名で回答された場合は、事実確認、審査等のため外部の第三者がヒアリングを行う場合がありますので、連絡用としてメールアドレスと携帯番号を記入してください。

メールアドレス： _____

携帯番号： _____

はじめに、回答者ご自身についてお伺いします。

Q1. あなたの役職をお教えください。(○は1つだけ)

1. 管理職 (課長級以上)
2. 補佐級
3. 統括主任級
4. 主査級
5. 主事級

ハラスメント等の経験についてお伺いします

この調査では、パワハラを「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています。職員(特別職を含む)と職員の間だけでなく、議員と職員の間においても、地位など様々な優位性を背景に行われる行為を含んでいます。

また、業務上必要な注意や指導は含まず、業務上不要又は過剰で適正でないとと思われる範囲で行われたものがパワハラになります。回答に当たって参考にしてください。

Q2. あなたは、過去10年間にハラスメントや不適切発言を受けたと感じたことはありませんか。勤務期間または、見た、聞いたり、他の人から相談を受けたりしたことはありませんか。勤務期間が10年に満たない場合は、採用されてからの期間についてお答えください。(○は1つだけ)

1. あなた自身がハラスメントを受けたと感じたことがある→Q3に進む
2. ハラスメントを見たり、聞いたり、相談を受けたことがある→Q3に進む
3. 部落差別発言を聞いたり、受けたと感じたことがある→Q3に進む
4. ハラスメント等を受けたと感じたことはない→以上でアンケートは終了です

Q3. Q2で回答いただいたハラスメント等は以下のどのタイプに該当するかお答えください。(○はいくつでも)

1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(罵声)
3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
4. 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
7. その他(具体的に _____)

※スペースが足りない場合は裏面に記入してください。

Q4. Q2で回答いただいたハラスメント等について、行為をした人として当てはまるものをお教えください。(○はいくつでも)

1. 特別職(市長、副市長、教育長)
2. 議員から
3. 元議員から
4. 上司(管理職)から
5. 上司から
6. 先輩から
7. 同僚から
8. 部下から
9. 後輩から
10. その他(具体的に _____)

Q5. Q2で回答いただいたハラスメント等は具体的にどのようでしたか。(自由記述) いくつかで:

どのような場面で:

誰から:

問題と考える言動:

※スペースが足りない場合は裏面に記入してください。

Q6. Q2で回答いただいたハラスメント等を受けてどのような行動をしましたか。(○はいくつでも)

1. 上司に相談した
2. 同僚に相談した
3. 職員組合に相談した
4. 市が設置している相談窓口(人事秘書課)に相談した
5. 市役所とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した
6. 弁護士に相談した
7. しばらく仕事を休んだ
8. その他(具体的に _____)
9. 何もしなかった

Q7. ハラスメント等への取組に関し、要望があれば御記入ください。(自由記述)

※スペースが足りない場合は裏面に記入してください。

以上でアンケートは終了です。ご協力いただき、ありがとうございます。

このアンケート用紙は、指定の封筒に入れて提出してください。(用紙を複数提出する場合は、1つの封筒に入れて提出)

追加アンケートのお願い

令和5年10月 日
津島市職場環境改善に関する第三者委員会
委員長 岩城正光

令和5年8月17日付通知による津島市「職場環境改善のためのアンケート調査」にご協力いただきありがとうございます。同アンケートは、確かに第三者委員会がお預かりし、調査分析を行っているところですが、つきましては、同アンケートに記載にてご回答いただいたみなさまに、以下の項目について追加アンケートを実施させていただきます。この内容は、第三者委員会としての調査分析・報告書作成等の参考資料としてのみ活用し、その個人情報については、第三者委員会以外の津島市を含むいかなる第三者にも閲覧・口外・情報漏洩等、一切の開示をいたしません。お手数ですが、令和5年10月25日までに、お送りしたメールへの返信メール (m.iwaki@clock.ocn.ne.jp) に本アンケートを添付いただきご回答をお願いします。ご不明な点がありましたらご連絡ください。

第1 職場環境改善のためのアンケート調査 Q6 (Q6の内容は、以下の口で困った枠内の質問です) に関連して、お尋ねします。

(以下の1か2のいずれかが該当する質問にお答えください)

- 1 Q6の質問に、1～8で回答をした方へ
 - ① その行動によって、ハラスメント等に関する問題は解消しましたが、
 - 1 した (第2の質問へ)
 - 2 していない (次の質問②にご回答ください)
 - ② 上記質問①で2 (ハラスメント等に関する問題は解消されていない) と答えられた方へ
ハラスメント等に関する問題が解消されなかった理由は何ですか
 - 1 具体的な対応がなされなかった
 - 2 対応はされたが解決に至らなかった
 - 3 その他

()

2 上記Q6において9 (何もなかった) と回答した方へ

何もなかった理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- 1 適切な相談窓口がなかった
- 2 相談しても無駄だと思った。
- 3 しばらくすれば、自然に解消されると思った
- 4 そもそも深刻に受け止めなかった
- 5 他に知られることを避けたかった
- 6 その他

参考資料 <職場環境改善のためのアンケート調査>

1 Q6・Q2で 回答 いただいたハラスメント等を受けてどのような行動をしましたか。

- 1 上司に相談した
- 2 同僚に相談した
- 3 職員組合に相談した
- 4 市が設置している相談窓口 (人事秘書課) に相談した
- 5 市役所とは関係ない医師やカウンセラーなど専門家に相談した
- 6 弁護士に相談した
- 7 しばらく仕事を休んだ
- 8 その他 (具体的に)
- 9 何もなかった

(次ページにつづきます)

第2 あなたが職場環境改善のために必要だと考えることは何ですか

(〇はいくつでも)

- 1 ハラスメントに関する研修の充実
- 2 ハラスメントに関する規程の充実
- 3 ハラスメント等について市役所外に通報・相談窓口を設置すること
- 4 その他

()

第3 第三者委員会によるヒアリングを希望しますか。(※ご希望をお伺いします。

時間等の兼ね合いで、すべての方のヒアリングが行えないことをご了承ください)

- 1 希望する (以下の第4にご回答ください)
- 2 希望しないが要請されれば応ずる (以下の第4にご回答ください)
- 3 ヒアリングには応じない。(アンケートは以上で終了です)

第4 上記で1または2と回答した方へ

ヒアリング時間・場所の希望をご回答ください。

<日時について>

- 1 平日がよい
- 2 土・日がよい

<場所について>

- 1 津島市役所近隣の公共施設
- 2 あかつき法律事務所 (名古屋市中区丸の内 1-4-4 ハイレジデンス上

園苑 403)

第5 その他 第三者委員会に対する要望があればお書きください。

以上で終了です。ご協力ありがとうございます。

この追加アンケートへの回答を、メールに添付して返信していただけます幸いです。
どうしてもメールに添付して返信できない方は、以下の第三者委員会事務局にご郵
送またはFAXをしていただけますようお願い申し上げます。

F 460-0002

名古屋市中区丸の内1丁目4番4号 ハイレジデンス上園苑403

あかつき法律事務所

電 話 052-228-9344

FAX 052-228-9354