

○議長（河野）13 番、井上博道君。

○13 番（井上）はい、13 番、井上です。

○議長（河野）井上君。

○13 番（井上）それでは通告に従いまして質問をさせていただきます。イントロが若干長いですがよろしく願いいたします。

「ハラスメント関連の町長の見解について」。

全国各地で、地方公共団体の首長のパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、モラルハラスメント等の問題報道が見受けられます。最近では、現在進行中の兵庫県知事パワハラ騒動、2024 年 4 月の岐阜県池田町長の女性職員らへのセクハラ行為による辞職、2024 年 4 月の愛知県東郷町長のパワハラ・セクハラ・マタハラによる辞職、2024 年 3 月の福岡県吉富町議会で問題になった、町長のパワハラが疑われる行為及び職員自殺企図事案等、表面化していない事案も含めると、全国では相当数の首長によるハラスメント事案があるのではないかと推察できます。

パワハラ等の問題に関しましては、言動をする側と受け取る側との食い違い、個別の事情等によって評価が分かれる事もあるとは思いますが、職場や公務においては決して許されない行為です。都道府県庁とは異なり、町の小さい庁舎では町長と職員が顔を合やす機会も多く、評価や人事が気になる(怖い)ので、町長や上司への意見をためらう職員がいるかもしれません。地域社会の健全な発展や、住民との信頼関係を築く上でも、職員が自由に物が言えず、萎縮するようなことがあってはなりません。語弊があるかも知れませんが、町の長は「裸の王様」になってはいけません。

そこで、町長にお尋ねしますが、パワハラ・セクハラ等の問題に対して、町長はどのような見解をお持ちでしょうか。また、問題発生をいかに防ぐべきだとお考えでしょうか。関連問題も含めて 3 点の質問をさせていただきますので、町長の見解をお聞かせ願います。以下、常体で失礼します。

1、綾川町例規集第 4 編「人事」第 4 章「服務」のハラスメント規則・訓令に規定する苦情相談では、被害者、相談者のプライバシー確保等の実効性に今一つ欠ける印象を受ける。町長及び幹部によるハラスメント有無等についての、職員への定期的又は必要に応じたアンケート実施も、実態把握に有効と思われる。アンケート実施について、どのように考えるか。

2、業務上知り得た秘密や個人情報等の厳守は当然ながら、隔離された部屋等での町長との業務面談時はボイスレコーダーを使用して、会話内容を録音するようにはいかがか。職員に対する人権意識に更なる緊張感が生まれるとともに、後日の証拠になるため、ハラスメントの未然防止にも有効と思われる。

3、多くの地方公共団体では、ハラスメント防止条例、根絶条例を規定している。パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、モラルハラスメント、ジェンダーハラスメント等々が存在する現在、それらに対応できる統括規程が必要と思われる。コンプライアンス条項、問題が発生した場合の第三者委員会設置基

準・解決法、公益通報制度・通報者保護制度等を盛り込んだ統括条例の新設と運用が必要と思われるが、町長の見解はいかがか。

国家権力の暴走をも規制している日本国憲法の下でさえ、権力は濫用される場合があります。地方公共団体においても、首長自身をも対象としたハラスメントに関する統括基本条例を設け、厳しく運用すべきだと思います。以上、ハラスメント関連の町長自身の見解をお聞きして、私の質問を終わります。

○議長（河野） 前田町長。

○町長（前田） はい、議長。

○議長（河野） 町長。

○町長（前田） はい、議長。

○議長（河野） はい。

○町長（前田） ご質問にお答えをいたします。

綾川町において、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護ハラスメントのそれぞれに、防止の規則と苦情相談対応要綱を制定しております。要綱には基本的な心構えとして、苦情相談に対応する職員は、「関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること」、と明記しており、相談があった際には、プライバシーを確保した上で面談を行い、相談者の意思を尊重しながら事実関係の確認及び、行為者と相談者へのフォロー、再発防止策の検討を行っております。

職員1点目のご質問であります、「ハラスメントの有無について職員へのアンケート実施について」であります。これまでアンケートの実施が必要と思われるような内容の相談はありません。今のところ実施の必要はないと考えております。

2点目の、「町長との業務面談でのボイスレコーダー使用について」であります。町長室の入り口のドアは、執務中も常時開けた状態にしております。これは、庁舎の建設以来、歴代町長の志を引き継ぎ、町民に開かれた町長室でありたいという思いと、職員に対しても、いつでも気軽に対話できるなどの環境づくりからの思いであります。県内においてもこのような町長室はないと思っております。

なお、私自身へのハラスメントの相談件数は、これは過去に遡っても0件とのことであります。ボイスレコーダーがあることにより、かえって職員との信頼性を失ってしまう可能性があるため、ボイスレコーダーの使用は不要と考えております。

3点目の、「統括基本条例の新設について」であります。現在は各ハラスメント・公益通報・個人情報保護それぞれに必要な条例・規則・要綱を制定しており、適正に運用がなされております。第三者委員会設置の基準は設けておりませんが、各ハラスメントについては必要に応じて相談委員会での対応を行うこととなっており、公益通報及び個人情報保護については、国のガイドラインを遵守しておるところであります。以上のことから、統括基本条例の新設、これについては不要と考えております。首長及び議会議員の政治倫理条例などをもって制定している市町、団体もございますので、今後の

研究課題といたします。

私を含め、管理職などを対象にしたハラスメント研修会も行っており、これからもハラスメントは絶対に許さないという姿勢で、職員が働きやすい職場環境を提供してまいりたい、そのように考えております。

以上、答弁といたします。

○議長（河野）再質問はございませんか。

○13番（井上）はい。あります。

○議長（河野）井上君。

○13番（井上）何点か質問をさせていただきます。

まず1点目の、アンケートが必要と思われるような相談は、今まではなかったというようにお聞きしたと思いますが、今まではなくてもですね、時代の変化もありますけども、だんだん複雑化してきてますので、今までなくてもこれから、こういうアンケートとかアンケートの仕方もいろいろ方法がありますけども、アンケートの必要性が生じる場合も多々考えられますので、今までないじゃなくて今後のことも含めて、どうかというのをお聞かせいただきたいのと、それと2点目ですけども、町長室は常にオープンにしてて、それは藤井町長時代から私非常にいいことだと思うんですけども、別に業務の相談は町長室だけではなくて、どっかちょっと歩いてるとか、どこぞの市長とは言いませんが、10メートルか20メートルとかあんまり人から見えないところ歩いてる間に何か言われたりとかそういうことがありますんで、ボイスレコーダー抵抗もあるかもわかりませんが、後で言った言わないだ水掛け論になって、泥沼化する可能性もありますので、これは将来的には、やはり私は、それは秘密録音みたいなのはちょっといいかかと思うんですけども、今から録音しますねと双方合意のもとでやっと思った方が後でいろいろトラブルとかならないように、或いはなったときにより速やかな公正な解決ができると思うんですが、いかがでしょうかということでございます。

あと3番目の統括基本条例関係ですけども、これも我が町だけではないと思うんですけども、やっぱ例えば町長は、市長は何かを設けるとか何かを指示するとか、首長が主体になった規定が多いわけですけども。

例えばここに東京都狛江市の例を挙げますけども、狛江市条例は全市長のセクハラ問題の際、同市の狛江市職員のハラスメントの防止に関する規則は市長などの特別職や市議会議員が対象になっていないなどの問題点が明らかになったのを受け、市議会議員による策定作業を進められ、条例には対象を特別職に拡大するとともに、第三者委員会の設置や調査結果の公表などを盛り込んだとされる、という資料もありますし、私も、実際の条例を何点か見ました。

我が町でもそのセクハラ関係とかパワハラ関係、マタハラ関係のそれぞれ分離した規定がありますけども、やはり時代も複雑化してきますし、人権志向もますます高まっていますし、これから複雑な社会になりますのでこれはやっぱり、規定の枠組みとか含めて体系をもう1回見直して、ちゃんとした規定を作って厳しく運用すべきだと思います。

すが、以上の3点について再度、できましたら担当課長じゃなく、町長自身の答弁を求めます。

○議長（河野） 宮前総務課長。

○総務課長（宮前） 井上議員の再質問についてお答えをいたします。

まず1点目の再質問につきましては、今後のことも考慮しながら複雑化しておる内容ということで、アンケートを実施した方がよいというようなご意見でございますけれども、先ほど町長答弁もございました。

今現在ございませんし、議員、おっしゃる通り、今後、複雑化する中で必要というところもございますけれども、この内容につきまして今の現段階では予定は実施する考え方はございませんけれども、今後の動向、これがまず一番かと思います。

そういった中でこういう事案が発生した、することも想定した中で検討ということになろうかと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

2点目につきましては、いろんな状況の中で、町長でありますとか、職場内での内容があると。やりとりがある中で、やはり必要でなかろうかというご質問かと思っております。

これにつきましてはやはりいろんな協議をここでする場合、それぞれの思いというものがございますので、そういう発言も起こりうるかもしれませんけれども、それは内容につきましては記録、またメモを取るとか、そういうところもございますので、現段階ではボイスレコーダーでの録音につきましては考えておりません。

3点目につきましては規定の関係でございますけれども、改めて制定をした方がよいというところではございますけれども、これも先ほどのご質問にもございました、全国的には条例も含め、規程等が整備されておるところもございますので、その状況も踏まえながら、今後の研究課題とさせていただけたらと思います。

以上、再質問に対する答弁とさせていただきます。

○議長（河野） 再々質問はございませんか。

○議長（河野） はい、井上君。

○13番（井上） 今ひとつ、納得のいかない答弁もありましたが、今後ともひとつよろしく願います。

ということで、もう1つ、町長の、個人攻撃をする気持ちはサラサラありませんが、パワハラに近いようなクレームらしきものですね、職員に近い人とか、一般町民からも聞いておりますので、あえて苦言を申し上げますが、やはり人間ですから感情の動物ですからいろいろありますが、町長や感情の起伏とが好き嫌いが激しいとかですね、態度・言動・表情にすぐ出るとか、相手によって態度が変わるとかいう話も聞いております。

やっぱりパワハラにつながったりですね。もちろんセクハラ・マタハラにもつながりますんで。いろいろ大変と思いますが、やっぱり町民と町民全体の幸せ、職員の働きやすい職場を目指して、お互い人間ですから欠点ありますけども、一層注意して職務に当たっていただければと思います。

もちろん議員のパワハラとかその辺もそうですので、お互いに気をつけてやっていきたいと思います。はい。以上です。ありがとうございました。

○議長（河野） 以上で、井上君の一般質問を終わります。