

## 関市長からのパワハラ又はパワハラ的な言動等に関する実態調査報告書

令和6年8月21日

- |        |  |
|--------|--|
| 1 目的   | 関市長からのパワーハラスメントに関する実態や職員の意識を把握して、組織としてパワーハラスメント防止に取り組むため実施する。  |
| 2 調査期間 | 令和6年7月1日～7月16日   |
| 3 対象者  | 273人(他自治体や子ども未来事業団に派遣されている職員を除き、市から出向している又は市の併任を受けている広域行政組合職員を含む)  |
| 4 調査方法 | デスクネットのアンケート機能により実施(匿名回答)  |
| 5 調査項目 | ①回答者の性別 ②回答者の役職(管理監督職or一般職)※ ③市長からパワハラ又はパワハラ的な言動等を受けた又は目撃の有無<br>④パワハラ等を受けた時期 ⑤その場所・場面について ⑥具体的な内容 ⑦あなたがとった行動 ⑧業務の遂行や市政の推進に与える影響<br>⑨ハラスメントの防止に対する制度への意見 ⑩その他調査や全般的事項・全体の課題などへの意見 |

※管理監督職(副主幹以上の職員)、一般職(主査級以下の職員)

### 【参考】

#### (パワハラの定義)

職場において行われる行為で次のすべてを満たすもの

- ①優越的な関係に基づいて行われること
- ②業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③身体的もしくは精神的な苦痛を与える、又は就業環境を害すること

#### (パワハラの判断)

- ①本来業務の範囲を超えているか
- ②客観的にみて該当するか

#### (パワハラの種類)

- ①身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- ③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④過度な要求(業務上明らかに不当なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤過小な要求(業務上の合理性なく、著しく能力や経験に見合わない業務を命じることや仕事を与えない)
- ⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

## 1. 集計結果

単位：人・率

	調査対象者	回答者	回答率	パワハラ又はパワハラ的な言動等を受けたことの有無				割合 (①②/①②③)
				ある①	ないが目撃 したことがある②	ない③	無回答④	
総数	273	257	94.1%	25	50	179	3	29.5%
管理監督職	99	92	92.9%	20	27	44	1	51.6%
一般職等	174	160	92.0%	4	21	133	2	15.8%
役職無回答	-	5	-	1	2	2	0	60.0%

## 2. 受けたことがある25人の男女別 単位：人・率

男性	21	84.0%
女性	3	12.0%
無回答	1	4.0%

※全職員に占める男性割合は、65.9%(管理監督職に限定すると68.7%)

### 3. 発生時期(複数回答可)

単位:人

令和3年7月～9月	7
令和3年10月～令和4年3月	11
令和4年4月～9月	16
令和4年10月～令和5年3月	24
令和5年4月～令和5年9月	27
令和5年10月～令和6年3月	21
令和6年4月～6月	10
わからない又は時期に限らず 行われていると感じる	33

4. 発生場所:主に ①庁議室 予算折衝・一般質問検討会・部長会議等  
②市長室 事務決裁・二役協議・呼び出し

## 5. 具体的な内容について(記載のあった65人中、主なもの。個人が特定される部分は除いた)

- ①地方公務員賠償責任保険に加入したと話し、「これで俺の言うことを聞かないやつは懲戒免職にしてやる」と、脅しともとれる高圧的な態度で発言していた。
- ②予算折衝の場で事業内容とは別の、関係ない話に持ち込み激高し、「おまえ、退職金をもらえなくしてやろうか」と職員に脅すように話していた。
- ③「補助金を受ける事業所は、私のところに挨拶に来ないとダメだ」などと私的な理由で長期間に渡り起案文書を決裁しなかった。
- ④特定の団体が特に気に食わないのか、当時たずさわっていた職員に対し、「〇〇の方に行ってもらうかな！」などと左遷的な人事を口頭でちらつかせて何度も発言していた。
- ⑤一般質問検討会で、答弁作成の課に対し、思い出したかのように恫喝めいた言葉で「あんな議員やめさせろ！」と当たり散らしていた。
- ⑥「俺の応援をしない議員の地域には事業予算を付けない」と激高し、困惑した。
- ⑦会話の中で「首が飛ぶぞ！」(自分に対して言ったのかは定かではないが…)と発言があり、不快に感じるがあった。
- ⑧自分が思い描いたストーリー、回答でないと激高する。進言・意見すると人事などで不利益を受ける恐れがあるため、何も言えなくなる。
- ⑨本題と違う話をし、職員を長時間拘束し、プレッシャーを与えている。
- ⑩具体的に説明しているにも関わらず、一方的に根拠なく否定し、私的な感情に任せて要求内容を理解しようとしないので精神的につらい。

## 6. 業務の遂行や市政の推進等に与える影響について(記載のあった79人中の主なもの。個人が特定される部分は除いた)

### 【市政への影響】

- ①根拠を明示できない自らの思い込みによる言動が多く、また、職員に責任を転嫁するような発言もあることから、トップとしての資質が大いに欠けていると感じる。
- ②市長からの確、明確な方針や指示が示されず、市長が求めるものと、担当の認識とにずれが生じることが多く、ある一定期間をおいて「〇〇ができていない！」や「〇〇がまだ担当から届かない。職務怠慢だ」と言って怒ったり、外部にもそのことを言ったりすることにつながるので、担当との間に軋轢を生み、悪循環となっていると感じる。
- ③行政として、有効性や必要性などに応じた事業を実施することができず、必要性が乏しくても、市長と近いと思われる人の意見を優先せざるを得ない状況となりうる。

④市長提案の事業について、職員の説明・意見などが汲まれず、押し通ってしまう。費用対効果が薄い、必要性が感じられない事業を(税金の無駄遣いではないかと思いながら事業を)進めるに当たっては、担当職員のモチベーションも低く、ストレスもかかる。

⑤市長からは、突然で否定的な発言が多いと感じている。古い体制、負の遺産といわれることはこれまでを否定されていると感じ、モチベーションの低下となっている。また、これに対しどのように解決しようとしているのかまったく見えない。

⑥市長自身の説を展開するために資料の収集作成やその説明などの業務が増える。まず感情が前に出て、敵とみなした場合に仕事は仕事として割り切ってもらえなくなるため、業務が停滞したり他と整合性が取れなくなるため困る。

⑦高圧的な態度で管理職に詰め寄る様子を見て、市長への発言やコミュニケーションが十分にできず、建設的な議論も行うことが難しいと感じた。

⑧自分が担当する業務について、一般質問検討会の場で「〇〇(業務名)はめんどくさい」と怒鳴られたことがあり、仕事への意欲は著しく失われている。また、重要事項ほど職員の話を見聞かず、判断をせず、責任を負わず担当に押し付ける態度には絶望する。一般質問検討会の時に自分のスマートフォンばかり見ている態度は本当にやめてほしい。

⑨他者の説明や進言を全く受け入れず、一方的に自分の話ばかりするので、職員の業務や市政は停滞すると考える。また、市長はパワハラに関して「古い体制が残っているため正さなければならない」と公言したようだが、市職員が悪として市民に認知され、不信感や分断を生み出している。

⑩パワハラに至る根底には、他人の助言や説明を聞き入れない、市長の独りよがりな思考、態度があると思う。市長が標榜している対話行政とは、真逆の姿勢であり、これが市政の停滞を招いている最大の要因だと思う。

⑪説明を尽くしても、そのとおりに理解してもらえないことが多々あり、誤った解釈のまま庁外で発言することによって、市民に不安や誤解を与えたり、その後の事業がうまく進まなかったりすることを危惧している。

市民ファーストのより良い市政を進めるためにも、一部の市民の声に右往左往するのではなく、市全体を見渡し将来展望を見据え、職員の声に良く耳を傾け、真に風通しの良い職場とするためのリーダーシップをとっていただきたいと思う。

⑫国、県等に対して礼儀を欠く行動、言動を繰り返していることで、市に対する国費配分等で悪影響が及んでいる。

⑬まともな協議が出来ないため、市政全般が後退している。国、県からの協力が得にくい。市長の話をもとに受けた市民が、議会に対し不信感を抱き、それを背景とした市長の答弁が的外れであり、市政に対する議論が進まない。

#### 【職場・職員への影響】

①突発的に豹変する姿は、業務上はやむを得ないにしても、できる限り近づきたくない思いで過ごしている。「手柄は自分、出来ないのは無能な職員のせい」的な発言も聞こえてきている。

②自身の根拠のない発言等で苦しむ職員が少なからずいることを認識するべき。

③市長自らが勝手に発した発言を肯定させるような答弁書の作成を強要したり、関りのない部分までもが業務の一環になってしまうのは、非常に業務上支障が出ているばかりではなく、職場環境にも悪影響を及ぼしている。

④一生忘れられないと思うほど、時々、フラッシュバックし、怒りや不安が生じるなどのメンタル面への影響がある。

⑤職員のモチベーション低下、及びメンタルヘルスへの影響から休職するようなことになると、今いる職員でも人手が足りないのに益々手が足りなくなる。働きやすいとは程遠い。

⑥人事異動によって、毎回幹部職員が代わることから市役所内が困惑している。

⑦前市長時代の荒さがしばかりで、自身が前向きに何かしようという姿勢が感じられない。職員の前でそういった言動を頻繁に出すため、職場全体のモチベーションも低く、雰囲気も悪い。

⑧市長の言う「旧体制」がどのようなものを指しているのか分からないが、これまで一生懸命に頑張ってきた職員が、あらぬ疑いや疑念を持たれ、やる気が削がれてしまったことを残念に思う。

⑨職員が適切に業務を遂行していても、市長の誤った発言により、鹿角市及び鹿角市職員の信用を問題視され、業務に支障を生じさせると考える。また、風評被害を受けた職員は、余程のことがない限り弁明することもできず、精神的苦痛を抱えたまま業務にあたることとなり、事情を知る周囲の職員も含め、職場全体の士気の低下を招くと考ええる。

#### 7. パワハラを受けた又は目撃したことに対し、どのような行動をとったか(複数回答可)【単位:人】

上司に相談	24
その他機関に相談	2
我慢し何もしなかった	45
その他	20 職員間で共有など

#### 8. 要綱・指針・マニュアルなどパワハラ対策制度運営への意見(記載のあった52人中の主なもの。個人が特定される部分は除いた)

①本市の現行制度は、特別職を対象にしていないので、今回の一件により、特別職に対しても何か方策が出されるきっかけになればと思う。

②要綱、指針等の適用職員の範囲を非常勤を含めた特別職まで広げなければ意味をなさない場面が想定される。

③トップのハラスメントは、そのような事実が多数あったと認定されたとしても、その後の対応方針をトップ自らが判断することになるので、自覚しない人間にはおのずと限界がある。

④パワハラを受けたら総務課や職員労働組合に相談する方法があるが、顔見知りであったり、相談相手も専門職でない異動のある一般職だと思うと、なかなか相談しづらいものを感じる。役職の高い職員であれば、なおさらと思われる。今回の一件で、外部の相談窓口があることを知ったが、そういった情報を周知する必要があると感じた。

⑤管理職が毎年度の定期人事異動で露骨な配置換えをされているのは、一般職からみても明らかなので、人事の最高権限を持つ市長がハラスメント加害者では、制度運用もなにも、全く無意味なものだと思った。

・市長を選ぶのは市民なので、関市長の言動等について、市民にも知ってもらう必要がある。

⑥職員間のハラスメントであれば、現行制度でこれまでも対応出来てきたし、今後も運用可能だと考えるが、市長等や議会議員といった特別職と職員間の対応については、近年、(仮称)ハラスメント防止条例・規則で対応している市町村が全国的に出始めており、先行事例を参考にしながら体制の再構築を目指すべきではないかと考える。

## 9. 本調査全般に関する意見(記載のあった101人中の主なもの。個人が特定される部分は除いた)

①市長によるパワハラは職員個人にとどまらず、部署を名指しすることも多く、職員は周囲に迷惑をかけないように自由な発言を控えるなど萎縮している。また、市長は「古い体制を改める必要がある」と発言し、あたかも職員が悪いような印象を市民に与え、責任を転嫁している。(仮に職員側に非があったとしてもパワハラを行ってもよい理由にはならない。)多様化するハラスメントに職員全体が常に注意を払っているなかで、市のトップが感情にまかせて大声で怒鳴る行為を行うことは、市長自らが「古い体制、古い体質」であることを現していると思う。

②私は直接パワハラ又はパワハラ的な言動等を受けたり目撃したことはないが、他の職員がそのようなことがあったという話を聞いたことは複数回ある。

③市長にパワハラを受けたと相談されたことがある。1人だけでない。複数人。1人から複数回相談されたこともある。

④首長がパワハラ疑惑で報道されることはとても恥ずべきことだ。パワハラは自分自身が気付くことなく行われることを認識して欲しい。本人の満足のために職員が萎縮して、闊達な意見交換ができなくなるのではないよう反省して欲しい。

⑤全国的に首長のパワハラが顕在化しているが、制度の限界も見えている。結局は個人の資質の問題であり、それに対して職員、職場をどう守るのかを真剣に考える必要がある。

⑥自分の発言を誤魔化そうとしているのか、本当にそう思い込んでいるのか、市長を応援する人たちに言わされているのか、根っこがどこにあるのか分からないが、聞く人に誤解を与える発言が今も続いている。

市長に提言をしても全く聞き入れてもらえない。また、提言することを諦めている雰囲気が職場内にある。

⑦いくらハラスメント研修等を受けても、自覚の無い人にとっては他人事だと思ったり、一般知識としてしか耳に入らないと思うので、もっと個人の傾聴スキルやコミュニケーション能力を高める研修を受講し、まずは意思疎通や相互理解ができる能力をしっかりと身につけるべき。

そこがしっかりできる人同士なら、少なくともパワハラ言動についてはおおよそ未然に防げると思う。

⑧本調査結果の公表を希望する一方で、犯人捜しが行われないか心配。

⑨誤りは素直に認め謝るべきである。職員の頑張りを認め、信頼関係を築く姿勢も感じられない。この3年間は、職員個々は萎縮と困惑状態が続いている。組織としての活気や活力も感じられない。

⑩今の市長対議会の構図だと、今後も平行線を辿ったままだと思う。第三者機関から公平に判断してもらうことが適切ではないか。

⑪間違った発言をしてしまったのなら、素直に発言を取り消して、謝ることが、人間として基本中の基本なのではないだろうか。

⑫有権者に離れられたくないという意識が働くのか、市民に痛みを伴う公共施設の廃止に対しては、計画に登載されているにも関わらず、廃止に反対したり、結論を先延ばししたりする。一方で、市民受けが良い新規施策や後援会に関わると思われる事業などについては、結果を歪曲しようとする姿勢を見せたり、費用対効果や将来の財政負担などのリスクもあまり顧みずにゴーサインを出したりする。市政を停滞させる状況が今後も続くようならば、政治家として、任期途中であっても自ら身を引くくらいの覚悟を示して欲しい。

⑬市議会議員についても調査したほうがよいと思う。一部の議員からの無茶な要求や恫喝された経験(ほかの職員がされているのを目撃したこともあり)がある。

⑭ここまでになる前に、副市長含めた幹部職員らの毅然とした対応が必要だったのではないかと思う。今回の調査では、誰が回答したか分かってしまうのではないかと躊躇して、パワハラ事実を回答出来ない職員もいることも留意してもらいたい。