

令和8年3月10日

鈴鹿市議会議長
野間 芳実 様

ハラスメント対策検討特別委員会
委員長 山中 智博

ハラスメント対策検討特別委員会中間報告書

本委員会において調査中の下記事件について、会議規則第44条第2項の規定により、次のとおり報告します。

記

- 1 調査事項 鈴鹿市議会議員及び職員に係るハラスメントの防止に関する調査研究を行う
- 2 委員構成 別紙のとおり
- 3 調査活動実績 別紙のとおり
- 4 調査状況 別紙のとおり
- 5 総括 別紙のとおり

ハラスメント対策検討特別委員会 中間報告書

ハラスメント対策検討特別委員会では、調査事項を下記のとおり決定し、調査研究を実施した。以下その調査及び内容について中間報告する。

1 調査事項

鈴鹿市議会議員及び職員に係るハラスメントの防止に関する調査研究を行う。

2 委員構成

委員長	山中 智博	副委員長	船間 涼子
委員	加藤 公友	委員	高橋 さつき
委員	南条 雄士	委員	藪田 啓介
委員	宮木 健		

3 調査活動実績

本委員会は、1に掲げた事案を調査研究するため、令和7年9月定例議会（令和7年9月29日）の議決により、各党派等から選出された7人の委員をもって設置されたものであり、調査活動の実績は以下のとおりである。

○第1回特別委員会（令和7年9月29日開催）

【事項】

正副委員長の互選について

○第2回特別委員会（令和7年10月14日開催）

【事項】

- 1 議会のハラスメント対策に関する現状について
- 2 職員に対するハラスメントへの取り組みについて

○第3回特別委員会（令和7年11月17日開催）

【事項】

- 1 職場環境に関するアンケート集計結果について
- 2 議員による職員へのハラスメントについて

○行政視察（令和8年1月27日から28日）

視察先及び内容

- ・静岡県沼津市 「沼津市議会ハラスメント防止条例について」
- ・東京都渋谷区 「渋谷区議会議員のハラスメントの防止等に関する条例について」

○第4回特別委員会（令和8年2月6日開催）

【事項】

- 1 行政視察を終えての意見交換
- 2 今後の委員会での検討事項について

○第5回特別委員会（令和8年2月18日開催）

【事項】

ハラスメント対策検討特別委員会中間報告書（案）について

4 調査状況

（1）議会によるハラスメント防止条例制定の背景

自治体職員に対するハラスメント防止は、通常、規則、規程、要綱等で定められている。一方、議員によるハラスメント防止は、政治倫理条例の中で、政治倫理基準として定められる場合もあるが、近年は条例制定の動きが加速している。

この背景には、まず、議員から職員へのハラスメント被害に関する相談が増えていることが挙げられる。また、男女雇用機会均等法における、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントの防止措置の事業主への義務付けや、令和2年6月に労働施策総合推進法が改正施行され、パワーハラスメントについて、事業主に防止措置が義務付けられるとともに、地方公務員にも一部適用されたことにより、自治体の規則等の制定が加速し、職員をハラスメントから守るための取組が進んできたことがあると考えられる。

ただし、議員は自らが事業主でも労働者でもないため、これらの法律の適用はないとされている。さらに、令和3年6月に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が改正施行され、公職者やその候補者にセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止のための研修実施、相談体制の整備等が国及び地方公共団体に義務付けられたことも要因の一つとされている。

これらのことから、社会的にハラスメント対策の機運が高まる中で、議員についてはハラスメントに係る法的な規制が薄いことから、議会としてのハラスメント防止の意思を明確に示すため、条例制定の動きが加速している。

（2）他自治体のハラスメント条例の制定状況

地方自治研究機構によると、令和7年8月14日時点で、全国128自治体において、134の条例が制定されており、議員を対象に含むものは、大きく次の3つに分類される。

1つ目は、議員によるハラスメント防止を目的とする条例で、議員から職員へのハラスメントを対象とするものや、議員間のハラスメントも対象としているものを含み、70 条例が制定されている。

2つ目は、特別職を含む職員や議員によるハラスメント防止を目的とする条例で、議員から特別職を含む職員、議員間、特別職から議員へのハラスメントなどを対象とし、23 条例が制定されている。

3つ目は、職員と議員間の双方向ハラスメントに対応する条例で、議員から職員、議員間に加え、職員から議員へのハラスメントを対象とし、22 条例が制定されている。

また、条例の制定主体は、首長提案が 29 条例、議員提案が 105 条例となっている。次に、三重県内の条例制定状況は、四日市市、大台町、菰野町、東員町、大紀町の 5 自治体が条例を制定している。

(3) 鈴鹿市議会のハラスメント対策の取り組みについて

当市議会では、議会運営委員会による視察として、令和 7 年 1 月 29 日及び 30 日に、市議会ハラスメント防止条例を策定している埼玉県川越市と千葉県柏市へ訪問し、調査研究を行った。

川越市では、職員からのハラスメント被害の申入れを受けて条例制定が進められ、議員から職員へのハラスメントに特化した条例となっている。一方、柏市では、社会問題化するハラスメントに対応するため検討を開始し、議員から職員及び議員間のハラスメントを対象としている。

また、令和 6 年度の総務委員会の所管事務調査では、神奈川県大和市及び千葉県松戸市へ職員に対するハラスメントの防止の取り組みについて調査するとともに、市政への提言を行っている。

さらに、令和 7 年 6 月 30 日には、ハラスメント防止に関する議員研修会として、弁護士である光永総務部参事を講師に迎え、総論としてハラスメントの定義及び種類、メンタルヘルス疾患の症状について、各論としてパワーハラスメントを始めとした各ハラスメントの具体例や予防法について、議員 27 人、事務局職員 8 人に講演をいただき、質疑応答を行っている。

鈴鹿市議会では、鈴鹿市議会基本条例及び鈴鹿市議会議員倫理条例を制定し、議員倫理の意識向上に努めている。議会基本条例第 24 条（政治倫理）では、「議員は、市政が市民の厳粛な信託によるものであることを認識し、その信託に応えるため、議員倫理の意識の向上及び確立に努めるものとする。」と定めている。

また、議員倫理条例第 3 条（倫理基準）では、市民全体の代表者として、その品位と名誉を損なう一切の行為をしないことなどを定めているが、現状としてハラスメントを法的に制限する規定は設けられていない。

(4) 鈴鹿市のハラスメント対策の取り組みについて

ア 例規の整備

鈴鹿市のハラスメント対策の取り組みとして、例規の整備を行っている。

1つ目は、鈴鹿市職員のハラスメントの防止等に関する規則である。この規則は、

本市の人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、ハラスメントを防止するための措置や、ハラスメント発生時の適切な対応に関する必要事項を規定している。

2つ目は、鈴鹿市不当要求行為等の防止等に関する規程で、令和5年8月に要綱から規程に改正をしており、不当要求行為等を暴力団などの反社会勢力に限らず、一般市民によるカスタマーハラスメントを含めた内容に改正をした。

その他にも、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・介護等に関するハラスメント、不当要求行為等に関する規則、指針、規程等の例規を整備し、全職員への周知を図ることで各種ハラスメントや不当要求行為等の防止等に取り組んでいる。

イ マニュアルの整備

次に、各種例規をより分かりやすくするため、具体的な事例を踏まえたマニュアルを作成し、広く職員に周知を行っている。

1つ目は、カスタマーハラスメント（不当要求行為等）対応マニュアルで、鈴鹿市不当要求行為等の防止等に関する規程の解説とカスタマーハラスメントへの実際の対応方法を掲載している。

2つ目は、ハラスメントに関する苦情相談マニュアルで、相談窓口の案内や、相談窓口の利用方法をフロー図などで示し、ハラスメント行為が発生した際の行動を明確にしている。

ウ 外部人材の登用

近年は一般市民による不当要求行為やカスタマーハラスメントが増加しており、職員が精神的に疲弊し、業務に支障を来すことが問題となっている。このため、不当要求・ハラスメント対応は、喫緊での対策が必要であったため、行政法務の知識を有する弁護士の知見を参考として、緊急的かつ集中的な取組が必要であると考え、人事課における不当要求・ハラスメント対応等の業務に専属的に従事する弁護士の配置を決定した。

1つ目は、弁護士への業務委託で、令和6年10月1日から令和7年3月31日までの6か月間、毎月、第2水曜日と第4水曜日の2回、弁護士に業務委託を行い、例規及びマニュアル等の整備や、職員研修の企画及び実施、各所属からの法律相談対応などの業務を行っている。

2つ目は、弁護士資格を持つ特定任期付職員を令和7年4月1日から採用し、不当要求及びハラスメント対応、各所属からの法律相談対応、ハラスメント及び法務等に関する研修の企画及び実施などの業務を行っている。

エ 研修の実施

人事課及び総務課は、これまでも職員を対象として、各種ハラスメントに関する研修を実施してきた。特に昨年度からは、外部人材を活用し、各種ハラスメント研修を集中的に実施している。

例えば、令和7年2月には、所属長へのカスタマーハラスメント研修、6月には、

市議会議員へのハラスメント研修、7月には、所属長や小中学校長、消防職員へのハラスメント研修、10月には、新規採用職員へのカスタマーハラスメント研修、12月にはGLへのカスタマーハラスメント研修を実施した。

オ 外部相談窓口の整備

ハラスメントや不当要求行為等に関する相談については、市役所内だけでなく、外部相談窓口も設置し、職員がより相談しやすい環境を整備している。

1つ目は、ハラスメント外部相談窓口で、民間事業者へ委託し、公認心理師や臨床心理士、精神保健福祉士などの専門スタッフに電話やWebで相談できる窓口を設けている。

外部相談窓口においては、職員からの相談があった場合は、相談者が希望すれば、相談内容を人事課に報告することが可能となっている。昨年度は、合計で10件の相談があり、その内5件が人事課にも報告されている。

なお、今年度も、12月31日現在13件の相談があり、その内12件が人事課に報告され、既に対応を行っている。

2つ目は、こころの健康相談窓口で、三重県市町村職員共済組合健康相談室が設置する24時間健康相談サービスや、メンタルヘルスカウンセリングサービス、三重県こころの健康センターが設置する電話相談サービス、厚生労働省が開設するこころの耳やe-ヘルスネットのサイトなど、様々な機関が設置する外部相談窓口を庁内LAN電子掲示板等で定期的に周知し、職員の健康を保つ一助としている。

カ その他の取り組み

ハラスメント対策に係るその他の取り組みには、1つ目として、名札表記の変更がある。カスタマーハラスメント防止策の一環として、以前は、漢字でフルネームだった名札表記を、今年度から、ひらがなで名字のみの表記にし、外国人への配慮として、ローマ字も併記している。

2つ目は、カスタマーハラスメント防止啓発ポスターの掲示で、厚生労働省が提供するポスターを庁内に掲示し、市民の皆様への意識啓発を行いながら、カスハラ

(5) 職場環境に関するアンケート集計結果について

このアンケート調査は、職員の日頃の職場環境の実態を把握し、パワーハラスメント等のない働きやすい職場づくりを実現することを目的に実施した。アンケート集計結果は、各種ハラスメントに関する研修等に活用し、ハラスメントの発生防止に努めている。

ア 基礎情報

実施期間は、令和7年6月20日から6月30日までの11日間であり、対象者は鈴鹿市職員（正規職員、再任用職員、フルタイム会計年度任用職員及びパートタイム会計年度任用職員）である。回答者は1,718人であった。

イ パワーハラスメントについて

「過去5年間にパワハラを受けたと感じたことがある、または他人がパワーハラスメントを受けているのを見たり相談を受けたことがありますか」という問いに対して、

議員からのパワーハラスメントは27件であった。(回答件数であり、認定件数ではない。) そのうち、選択肢による回答は23件であり、内容は、「人前での感情的な叱責」、「人格否定や差別的な言葉による叱責」、「悪質な悪口や陰口」、「挨拶や話し掛けを無視する行為」、「遂行不可能な業務指示や命令」、「私生活への過度な介入」、「飲み会への強制参加」、「脅しともとれる発言」があった。

また、自由記述における回答は4件あり、その主旨は、管理職以外でもパワーハラスメントに関する認識が低い職員や議員がいる。長時間の苦情や言い分を聞かない、反論を許さない態度、脅しともとれるような発言。議員や地元有力者からの圧力、それに対する幹部の対応への不満。時間外、ノー残業デーにおける長時間に及ぶ議員への対応というものがあつた。

「それらの行為を受けてどのような行動をしたか」という質問には、上司や同僚、別の議員に相談した。人事等の担当部署に相談した。外部の相談窓口(弁護士会や社会保険労務士会等)に相談した。何もしなかった。と回答があつた。

「何もしなかった理由」としては、不利益を被ると思った。我慢すれば済むと思った。行為者を刺激して更にエスカレートすると思った。自分が行動しても何も解決しないと思った。相談できるような信頼できる上司がいない。という回答であつた。

なお、「今後本市がパワーハラスメントの予防・解決のための取組として取り入れたほうが良い、または見直したほうが良いと思うものは」という複数回答が可能な問いに対しては、意見を言いやすい職場環境の実現が1,063件で62%、問題発生時の迅速な対応、手順の見直しが632件で37%、職員の階層別啓発研修が431件で25%、条例制定(議会も含む)が160件で9%であつた。

ウ セクシュアルハラスメントについて

議員からのセクシュアルハラスメントは3件であつた。(回答件数であり、認定件数ではない。) そのうち、選択肢における回答が3件あり、「体に触れる行為」、「彼氏、彼女はいるのか?結婚はまだしないのか?子どもを作らないのか?」といったプライバシーに関する執拗な質問があつた。

エ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて

議員からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては0件であつた。

(6) 議員による職員へのハラスメントについて

弁護士である光永総務部参事より、議員による職員へのハラスメントについて説明を受けた。

公表に関して、裁判事例を用いて2つの公表事例の紹介があつた。1つは行き過ぎた公表であり、もう1つは合法と認められた判決内容であつた。裁判所は、公表の必要性を検討する際に、公表目的の正当性、公表内容の性質、真実性、公表方法・態様、公表の必要性・緊急性等を考慮しているとのことで、議会が公表を行う場合には、公表の方法を慎重に判断する必要があると説明があつた。

また、第一審と第二審で判断が分かれる裁判事例の紹介があり、今後、議会でハラス

メントの事実認定を行う際には、どのように事実認定していくか検討する必要があると説明があった。あわせて、どのような行為がパワーハラスメントにあたるかなどについて説明があった。

現在、人事課は管理監督者が従業員に働きやすい環境を整備する義務を有し、労働施策総合推進法に基づいて対応している。一方、特別職である議員については同法の適用対象外と考えられる。このため、慰謝料が発生しない程度 of ハラスメントについては議員自身が自発的に考え、行動する必要がある。

議員によるハラスメントの解決は、現在は議会自治により対応されることが多いが、その基準は必ずしも明確ではない。鈴鹿市議会議員倫理条例には「市民全体の代表者として、その品位と名誉を損なう一切の行為をしないこと」と定められているものの、具体的にどの行為が品位と名誉を損なうかは不明瞭である。

今後の対応については、議員自治で継続するのか、条例を制定するのか、市長部局と協議して対応していくのかなどを委員会で検討していく必要がある。

委員からは、「条例を作る場合、理念条例が良いか、もしくは罰則規定を設けるなど抑止力となる条例にするべきか」との質問があり、光永総務部参事は「どちらの条例が良いかは判断しかねるが、現在の鈴鹿市議会議員倫理条例だけでは何がハラスメントか分かりづらいため、条例を制定し、議会としての基準を設けることに意義がある」と回答した。罰則の有無については委員会の議論に委ねるとのことであった。

また、「議員はハラスメントを防止する立場であるという説明があり、議員自らが模範を示す必要があると認識した。職員に資料を依頼する場合の期限を2週間程度とするべきとの説明があり、これまで明確な期間設定がなかったことに気づく機会となった。」との意見や「アンケート結果では、議員から職員へのパワーハラスメントが多くあるため、条例は制定する方向で進めるべき」との意見があった。

(7) 視察概要

ア 静岡県沼津市

ハラスメント防止条例制定までの経緯としては、令和6年5月に請願書提出を巡り、議員による事務局職員に対するパワーハラスメントを疑う事案が発生したことを受け、当時の議長の指示により、職員を守るためのハラスメント防止条例を制定することとなった。スピード感を持って条例制定を進めるため、特別委員会を設置せず、会派代表者会議による合意形成を経て制定に至った。

条例の目的は、議員から職員へのハラスメントの未然防止にあり、職員を守ることを優先したため、対象範囲は職員に限定している。

条例には、議員に対してハラスメント防止と根絶のための必要な研修を実施することが明記されており、令和6年度から年1回のコンプライアンス研修にハラスメント防止を含めて実施している。

相談窓口は議会事務局に設置され、担当職員1名が相談内容の聞き取りを行い、次長および局長へ情報を共有している。その後、相談担当者が内容をまとめ議長に報告している。相談対応時間は8時30分から17時15分で、相談票が庁内ライブラリに

収納されており、口頭相談（面談や電話）に加え、メールや郵送での相談も可能としている。また、匿名相談も受け付けている。

行政当局では、職員の相談窓口を設けているものの、議員によるハラスメントを対象としていないため、条例を制定し、相談窓口を設置する必要があった。また、相談からハラスメント認定、行為者の処分は一連の流れであるため、行政当局は議員に対する調査、処分の権限はなく、議会に対応する必要がある。行政当局に議員によるハラスメントの相談があった場合、相談者に許可の上、議会事務局へ情報共有されることとなっている。

事実関係の調査について、相談窓口へ相談があったものに対して、事務局から議長に報告を行った後、事実関係の調査を行っている。

事実関係の調査は、副議長が主となり相談者および関係者に聞き取り調査を行っている。この際、副議長は議員1名以上を指名し2名以上で調査をすることになる。調査はあくまで事実関係の確認に限られ、ハラスメントの有無の判断は行っていない。

調査結果に基づく措置検討のため、再発防止措置検討会が議長、副議長、会派代表者で構成され設置することとしている。ハラスメントが認定され、重大事案と判断された場合は、外部有識者から調査結果や再発防止措置等について意見を聴取することとしている。

ハラスメントの事実認定までに有識者への意見聴取が入っていないが、ハラスメント認定には専門的知見が必要なため、市の顧問弁護士への相談等を通じて認定することを想定している。

公表については、ハラスメントと認定され、特に重大事案であった場合、市議会だより及び市議会ホームページに氏名を公表するとともに、必要な措置を講ずるとしている。

条例施行後の状況を把握するため、令和7年3月に職員約2,000人を対象にアンケートを実施している。実施期間は3月末の約1週間、回答者数は583人、回答率は約30%となっている。

条例施行後の議員対応等の改善状況について、「改善した」が7%、「改善していない」が10.9%、「変わらない・わからない」が82.1%であった。依然として改善していないが、約11%はあるものの、改善されていると回答した職員がいることから、条例施行の意味はあったと認識していると説明があった。

条例施行後にハラスメントと思われる事案があったかの問いには、「あった」が、5.5%であった。ハラスメントの種類については、主にパワーハラスメントであったことが確認されている。なお、現在までに相談窓口への相談実績はないとのこと。

今後の課題として、議員間のハラスメントの取り扱いや議員の理解度・意識変容を確認する対応の検討が必要と考えていると説明があった。

イ 東京都渋谷区

ハラスメントの防止等に関する条例制定の経緯については、当時の副区長が議員を揶揄したことや、区長部局から議員に対する不適切行為に関する要望書の提出があっ

たことが挙げられる。もともと区長部局には職員用の内部相談窓口があったが、区議会及び区長部局ともに条例は存在しておらず、議員を対象とした相談窓口はなかったため、区長部局と連携して条例を作成することとなった。

区議会は各会派の意見を集約し決定する必要があるため、区長部局と同時期の制定は難しく、結果として区長部局の方が先行して「渋谷区職員等のハラスメントの防止等に関する条例」を制定し、令和7年4月1日から施行し、区議会の条例は、令和7年6月18日に施行している。

区議会条例は、相談しやすい制度設計を目指し、幅広い関係者が安心して相談できる体制を整えるために対象範囲を広く設定している。制定の過程においては、議員の中からも対象範囲を広く設けたいとの意見があった。そのため、対象者は職員、議員に加え業務に関わる委託業者や議会に関わる関係者として陳情・請願者なども含まれている。

研修については、条例制定後、議長招集によるハラスメントセミナーを1回開催し、さらに特別委員会が「ハラスメント根絶に向けた議員の意識改革」というテーマで研究会を行っている。

相談窓口については、議員から第三者による外部相談窓口の設置を強く希望する声があった。また、相談窓口が事務局になると、個人情報事務局に流出する懸念があったため、外部相談窓口を1つ設けることとした。市長部局には、既存の規定に基づく内部相談窓口と議会同様の条例に基づく外部相談窓口が1つずつ設置されており、職員はどちらでも相談可能となっている。

外部相談窓口は区長部局と協議して設置され、判断のぶれを防ぐために同じ弁護士事務所に毎月10万円で業務委託している。体制としては男性・女性弁護士を各1名ずつ選任しており、電話およびメールで相談を受け付けている。電話相談は土日、祝日・年末年始を除く月曜から金曜の9時から17時、メール相談は24時間対応可能となっている。

相談状況は、毎月所定の様式にてメールで報告を受けている。また、議長が詳細を把握する必要がある場合は外部相談窓口に対して説明を求めることができる。相談者がハラスメント対策委員会の開催を希望する場合は、外部相談窓口から議長へ所定の様式にて報告されている。

ハラスメント対策委員会は、外部相談窓口からの相談や内容を基に議長から適切な処理及び解決が必要と判断した場合に設置される。ハラスメント対策委員会の委員は、東京弁護士会へ推薦依頼を行い推薦された男性1名、女性2名の計3名の弁護士で構成されており、委員へは1回2万円の謝礼と交通費2千円が支給される。

ハラスメント対策委員会からハラスメントの事実を認定した旨の答申を議長が受けたときは、行為者に対して、弁明の機会を与え、行為者の意見を聞く機会が設けられている。その後、幹事長会を開催し、必要な措置を決定するとともに、被害者及び行為者に当該措置内容や公表に関する事項を通知しており、公平かつ透明な運用を確保している。また、ハラスメント対策委員会の会議は非公開と定めているが、運営要

綱により会議録を作成することとしている。

ハラスメント事案の公表は、渋谷区議会広報誌及び渋谷区議会ホームページ上で行い、公表日及び公表期間、行為者の氏名等、ハラスメントの概要、その他議長が必要と認める事項が含まれている。

条例施行後の効果として、議員のハラスメントに対する意識向上につながっていると考えられるとのこと。また、条例があることで、ハラスメントを意識的にしないようにするなど予防効果があると感じているとのこと。

事案の発生状況については、その他のハラスメントとして SNS 等で過去にあがった内容について1件の相談があった。ハラスメント対策委員会を5回開催したが、条例制定前の事案であったため、判断や審査をするに当たらないという結論に至っている。

今後は、議員の理解度や意識変容を研修などで確認しつつ、必要に応じて条例改正も視野に入れて運用していきたい。

ウ まとめ

渋谷区では、幅広く安心して相談できるように対象範囲を広く設定し、区長部局と協力して条例を制定している。また、相談のしやすさを考慮し、外部相談窓口のみ設置している。ハラスメントの認定にあたってはハラスメント対策委員会を設置して行っており、外部相談窓口、ハラスメント対策委員会のいずれにも弁護士が関わっている点なども相談のしやすさに繋がっていると考えられる。

一方、沼津市では、議員による事務局職員へのパワーハラスメントを疑われる事案の発生を受け、職員を守ることを最優先に、スピード感を持って条例を制定している。職員を守ることを優先したため、対象範囲は職員に限定している。また、相談窓口は議会事務局に設置し、職員が対応している。

これら条例策定の経緯や考え方によって、対象範囲や相談窓口の形態は大きく異なっている。条例制定により一定の効果があつたと考えられることから、ハラスメントに対する予防効果はあると考えられる。

渋谷区や沼津市の条例を参考にしつつ、鈴鹿市に適した方法でハラスメント対策を進めていく必要がある。

(8) 今後のハラスメント対策の方向性に関する意見について

ア 各委員からの意見

- 条例を作る方向で検討していきたい。特別委員会の委員だけでなく、全議員の認識を高めるために、委員会発信で研修会を開催しながら進めていきたい。
- 計画的な学びの場を設けて議論を重ね、委員が納得したうえで条例を策定する必要がある。また、条例ありきではなく、条例策定のプロセスを大切に進めたい。
- 条例を策定する際には、いつまでに何をするかという目安を設定し、計画的に進めるのが望ましいと思う。
- 対象者は職員と議員だけでなく、議員同士のハラスメントも、含めた方が良いと感じた。
- 相談窓口については、内部に情報が漏れないよう法律の専門家が対応する外部相

談窓口が望ましいと思う。

- ハラスメントにはセクシャルハラスメントをはじめ様々な種類があるため、それらも含めて条例策定を進めていきたいと考える。

5 総括

今回のハラスメント対策検討特別委員会では、鈴鹿市議会議員及び職員に係るハラスメントの防止に関する調査研究を行うにあたり、これまで、5回にわたる委員会を開催し、議会のハラスメント対策に関する現状や執行部からの職員に対するハラスメントへの取り組みについて説明を受けた。また、ハラスメントに関する条例を制定している東京都渋谷区と静岡県沼津市への視察や、弁護士である光永総務部参事より、議員による職員へのハラスメントに関する研修を受け、活発な委員間討議を行ってきた。

ハラスメントの防止に関しては、男女雇用機会均等法において、事業主にセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止措置が義務付けられるとともに、令和2年6月に労働施策総合推進法が改正施行されるなど社会的にハラスメント対策の機運が高まっている。一方、議員は、ハラスメントに係る法的な規制が薄いことから、議会としてのハラスメント防止の意思を明確に示すため、条例制定の動きが加速しており、全国の自治体で130以上の条例が制定されている。

このような状況の中、本市議会では、鈴鹿市議会基本条例及び鈴鹿市議会議員倫理条例を制定し、議員倫理の意識向上に努めているが、ハラスメントを法的に制限する規定は設けられていない。また、市長部局が行ったアンケート調査においても議員によるハラスメントが報告されており、本市議会においても、ハラスメントの防止については、議員自身が自発的に考え、行動していく必要がある。

その1つの手法として、渋谷区や沼津市では、条例策定の経緯や考え方、対象範囲や相談窓口の形態など大きく異なっているものの、条例制定により一定の効果が認められることから、本市議会においてもハラスメントの防止効果が期待できると考えられる。

このように調査・研究を進めてきた結果、鈴鹿市議会独自でハラスメント防止に関する条例を制定することで、法的な基盤を整える必要があることから、委員全員が条例を策定すべきであるとの意見で一致した。また、条例の策定にあたっては、ハラスメントに対する意識向上を図るため、研修会等の開催が必要であるとの意見や、個人情報保護やプライバシー保護の観点から外部相談窓口の設置の必要性に関する意見が多くあり、今後も継続した検討が必要である。

以上をもって、ハラスメント対策検討特別委員会の中間報告書とする。