

鎌 総 第 941 号

令和元年（2019年）6月20日

鎌倉市議会議長

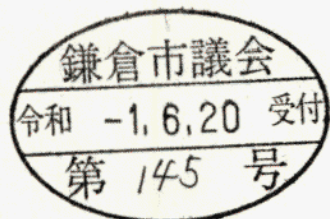
久 坂 く に え 様

鎌倉市長 松 尾



文書質問への回答について

標記の件につきまして、別紙のとおり回答します。



事務担当

総務課総務担当（内線2242、2243）

議会受付番号	文書質問第4号
質問者	長嶋 竜弘 議員
答弁する者	市長 (行政経営部コンプライアンス課)

文書質問に対する答弁書

鎌倉市議会基本条例第7条第3項の規定に基づく文書質問第4号の質問について、次のとおり答弁いたします。

1 質問の内容

平成30年度職員意識調査【報告書】を拝見すると、法令等に違反する行為に直面した、セクハラ、パワハラを受けた、現在も受けている等の記述が散見される。それにもかかわらず処分を受けたと言う職員は殆ど出ていないのが現状である。

また、私の所に「コンプライアンス担当に言ったが何の処分もされない」などの内部通報が相変わらず来ている状況である。

現在も法令違反やセクハラ、パワハラが行われている状態であるのは大問題であるので早急に改善させる必要があるが、その対応を実施しようと言う空気は全く感じられない。それどころか逆に隠そう隠そうとしているように見受けられる。

これは由々しき事態であるがどのように考えているのか伺いたい。また、相変わらず議員への内部通報が来る事等も含めた、現在進行形の法令等に違反する行為、セクハラ、パワハラ等の対応策を早急に実施するつもりがあるのか、あるとしたらどのような対応策を実施するつもりなのか伺いたい。

2 質問の理由

現在も法令違反やセクハラ、パワハラが行われている状態であるのは大問題であるので早急に改善させる必要がある。

3 答弁

職員意識調査については、組織風土や問題の端緒等を把握するとともに、コンプライアンス推進の活動の検討に資することを目的として実施しており、平成 28 年度から毎年調査を行い平成 30 年度は 3 回目となりました。本調査の中で、この 1 年間でセクハラやパワハラを受けた、又は疑わしい行為を受けたと感じたことがあるとの回答は、過去 3 か年の調査の比較において減少傾向にあります。大久保コンプライアンス推進参与からは「これまで、懸案であった、「ハラスメント（セクハラ、パワハラを含む。）」に関しては、大多数の職員が当該行為は「ない」と回答しており、具体的な内容に関する設問（問 18、問 25）で過去 3 か年と比較しても事案の数は大きく減少していることが伺える。その一方で、疑わしい行為も含めて一定程度「ある」と認識する職員がいることには引き続き留意が必要だ。ハラスメントに関しては社会及び市民の関心も高く、職員が生き生きと働く環境を醸成する上で一切あってはならない。当事者間によるものとはいえ、周囲が不安を覚える環境は望ましくないことから根絶に向けた取組を期待したい。」との所感をいただいています。

内部通報やハラスメント（セクハラ、パワハラを含む。以下同じ。）への対応は、「鎌倉市職員公益通報制度に関する要綱」及び「鎌倉市職場のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき行っており、職員等から通報や相談があった場合、すべての事案について要綱に定める公益通報相談員やハラスメント相談員と連携し、関係者からの事情の聴取、書類の閲覧、現地の確認その他の調査を行っています。これらの調査の結果、内部通報に係る行為に改善措置が必要と認められる場合や、相談に係る行為がハラスメントに該当すると認定された場合、市長は事案に応じて必要な改善策を講じます。また、当該事案に職員の非違行為が含まれる場合には、「鎌倉市職員の懲戒処分に関する指針」を踏まえ、必要な手続きを経た上で職員の処分を行っています。

事実を確認するための各種調査においては、当事者及び関係者の個人情報保護はもとより、二次被害や冤罪を生み出すことはあってはならず、調査を慎重に行う必要があります。そのため、内部通報事案やハラスメント事案の有無も含め、徹底した情報管理が求められます。このことは、事実を正確に把握する上で重要な工程であり、内部通報事案やハラスメント事案の隠ぺいの事実はありません。

また、情報提供者への報告については、ハラスメント相談員である弁護士からも、「要綱の規定からすると、要綱が予定するハラスメント相談制度は、調査結果やそれに基づき講じた必要な措置については、相談者に報告するが、相談者以外の情報提供者に対して、進捗状況、調査結果及び講じた必要な措置を報告することは予定されておらず、むしろ「漏らしてはならない」（要綱第 6 条第 1 項）のであり、報告は禁止されていることになります。」との意見をいただいています。（この引用文中「要綱」とは「鎌倉市職場のハラスメント防止等に関する要綱」を指します。）

今後も、職員意識調査において、疑わしい行為も含めてハラスメントが「ある」との回答が一定数あること、また議員宛てに、セクハラやパワハラに関する通報が寄せられ

ていることにも留意し、相談員制度の活用を職員に積極的に周知するとともに、ハラスメントの未然防止に努めてまいります。

ハラスメントの未然防止に関する対応策としては、これまでハラスメント防止研修等を通じて、各職員に対するコンプライアンス意識の醸成を図っているところであり、今年度も管理職、課長補佐・係長、新任課長・係長、一般職及び非常勤職員等役職に応じた研修を繰り返し実施してまいります。