

令和3年11月10日(水)記者会見資料

豊見城市役所内部における
パワーハラスメント等実態把握調査
アンケート結果報告について

豊見城市議会有志の会 保和会
ZERO
公明党

豊見城市役所内部におけるパワーハラスメント等 実態把握調査（回答集計）

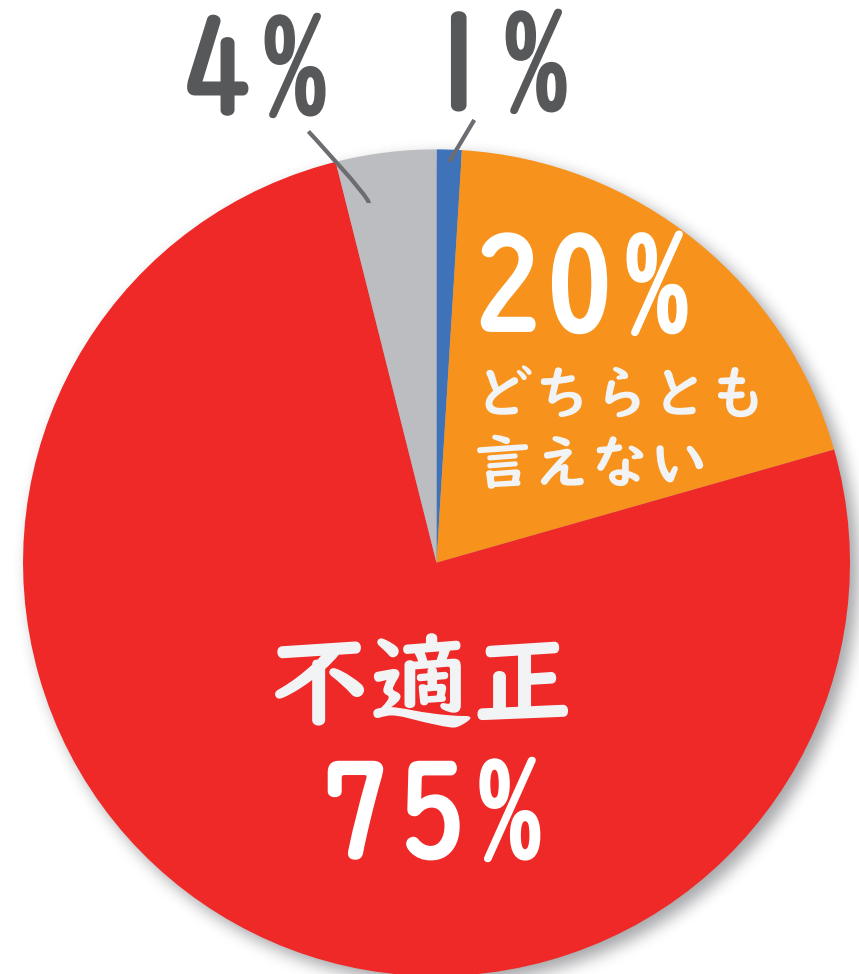
2021/10/22～2021/10/29

配布数 161件	回収率 63%
投函数 102件	
回答有り 100件	
回答無し 2件	

豊見城市役所 各課 班長・課長・部長
161名を対象

現市政の行う 人事マネジメントについて

- 不適正 75% 102人中77人
- どちらとも言えない 20%
- 適性 1%
- 未記入 4%



厚生労働省における パワーハラスメントの基準

	要素	意味	当てはまる行為の主な例
1	優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること	○ 当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること	○ 職務上の地位が上位の者による行為 ○ 同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ○ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
2	業務の適正な範囲を超えて行われること	○ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること	○ 業務上明らかに必要性のない行為 ○ 業務の目的を大きく逸脱した行為 ○ 業務を遂行するための手段として不適当な行為 ○ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為
3	身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	○ 当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずること ○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする	○ 暴力により傷害を負わせる行為 ○ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為 ○ 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為 ○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

		①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
6 類 型	身体的な攻撃	・ 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	・ 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②)に該当しないため)
	精神的な攻撃	・ 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③)に該当しないため)
	人間関係からの切り離し	・ 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	・ 新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②)に該当しないため)
	過大な要求	・ 上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる	・ 社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる(②)に該当しないため)
	過小な要求	・ 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる	・ 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡単な業務に就かせる(②)に該当しないため)
	個の侵害	・ 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	・ 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③)に該当しないため) ²

※厚生労働省のHPより抜粋
2021/11/8

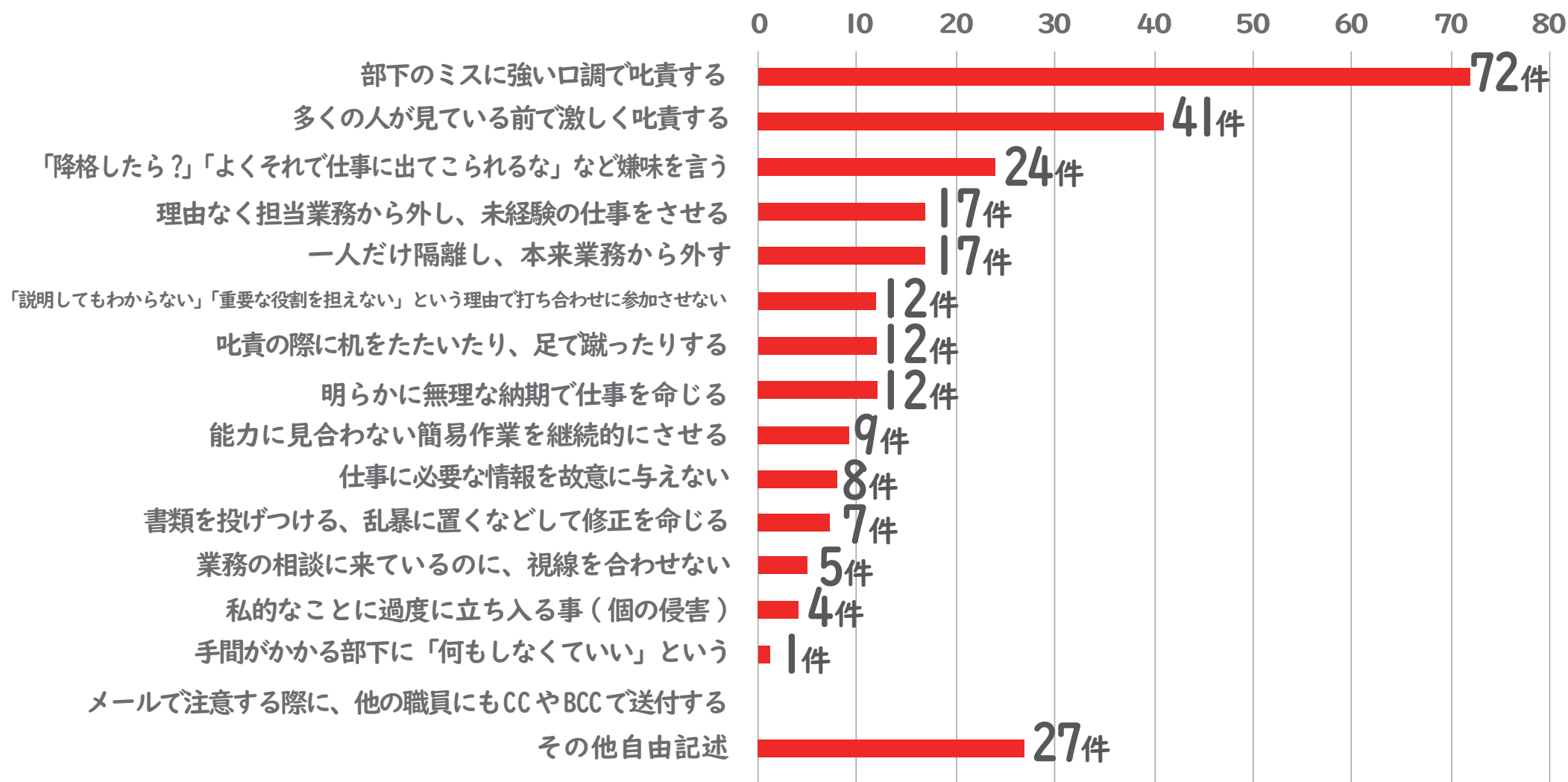
パワハラ認定のあった兵庫県芦屋市が行ったアンケート調査の内容

＜ハラスメントに該当すると考えられる事例＞

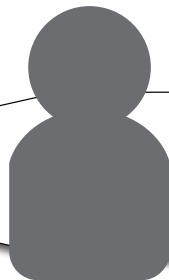
- 1 部下のミスに強い口調で叱責する。＜類型①＞
- 2 書類を投げつける，乱暴に置くなどして修正を命じる。＜類型①＞
- 3 叱責の際に机をたたいたり，足で蹴ったりする。＜類型①＞
- 4 「降格したら？」「よくそれで仕事に出てこられるな」など嫌味を言う。＜類型②＞
- 5 多くの人が見ている前で激しく叱責する。＜類型②＞
- 6 メールで注意する際に，他の職員にもCCやBCCで送付する。＜類型②＞
- 7 一人だけ隔離し，本来業務から外す。＜類型③＞
- 8 「説明してもわからない」「重要な役割を担えない」という理由で打合せに参加させない。＜類型③＞
- 9 明らかに無理な納期で仕事を命じる。＜類型④＞
- 10 業務の相談に来ているのに，視線を合わせない。＜類型④＞
- 11 仕事に必要な情報を故意に与えない。＜類型④＞
- 12 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。＜類型⑤＞
- 13 理由なく担当業務から外し，未経験の仕事をさせる。＜類型⑤＞
- 14 手間がかかる部下に「何もしなくていい」という。＜類型⑤＞
- 15 個人的な趣味・嗜好・家族関係のことなどを必要以上に聞く。＜類型⑥＞

この3年間に市長等特別職から受けた パワハラはどれに該当しますか

(複数回答あり)



この3年間に市長等特別職から受けたパワハラは 具体的に... 自由記述より一部抜粋



思い出したくもなく、答えたくもありません

叱責の時に「降格してもおかしくない」と言われた



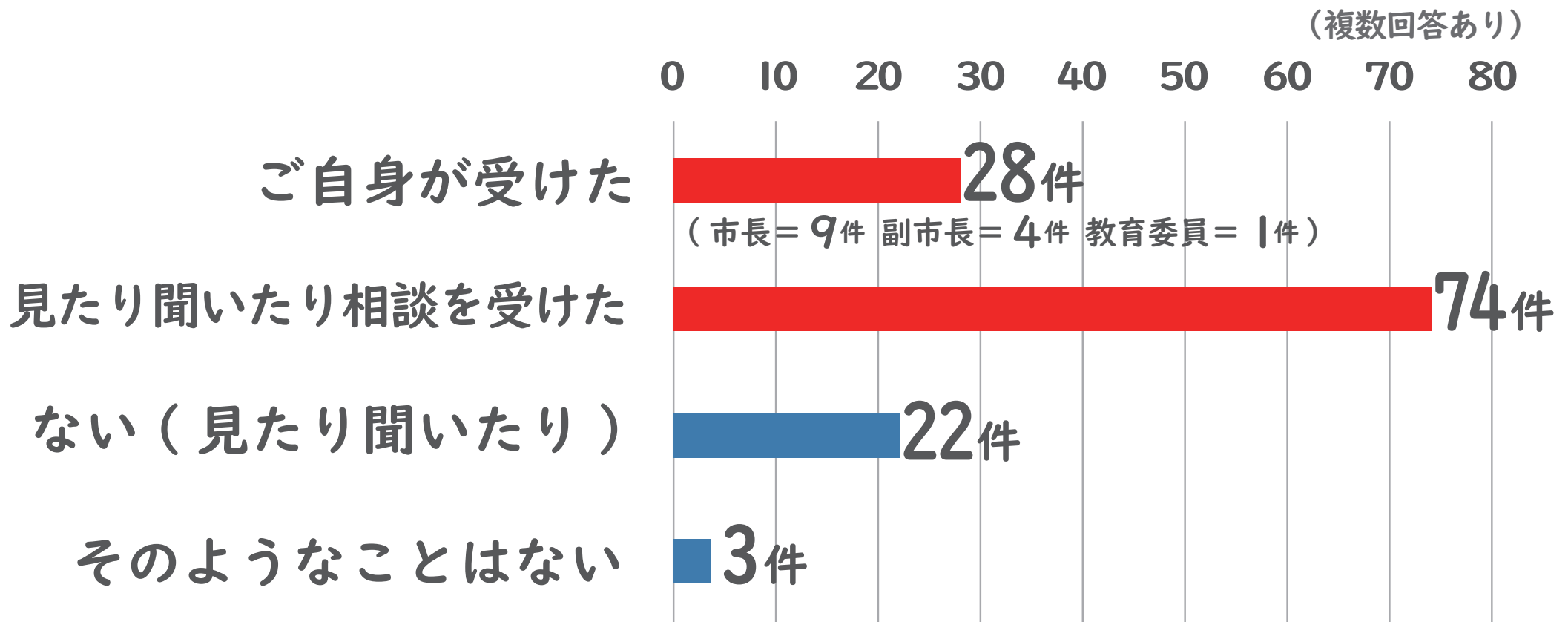
山川市政において、職員を分断する施策が行われた。例えば、年度途中で部長職が参事監になったり、理由不明確な外部団体への人事異動等。このような体質がパワハラ蔓延の要因となった。

つまり、**人事権を背景に職員へ高圧的な態度がある**

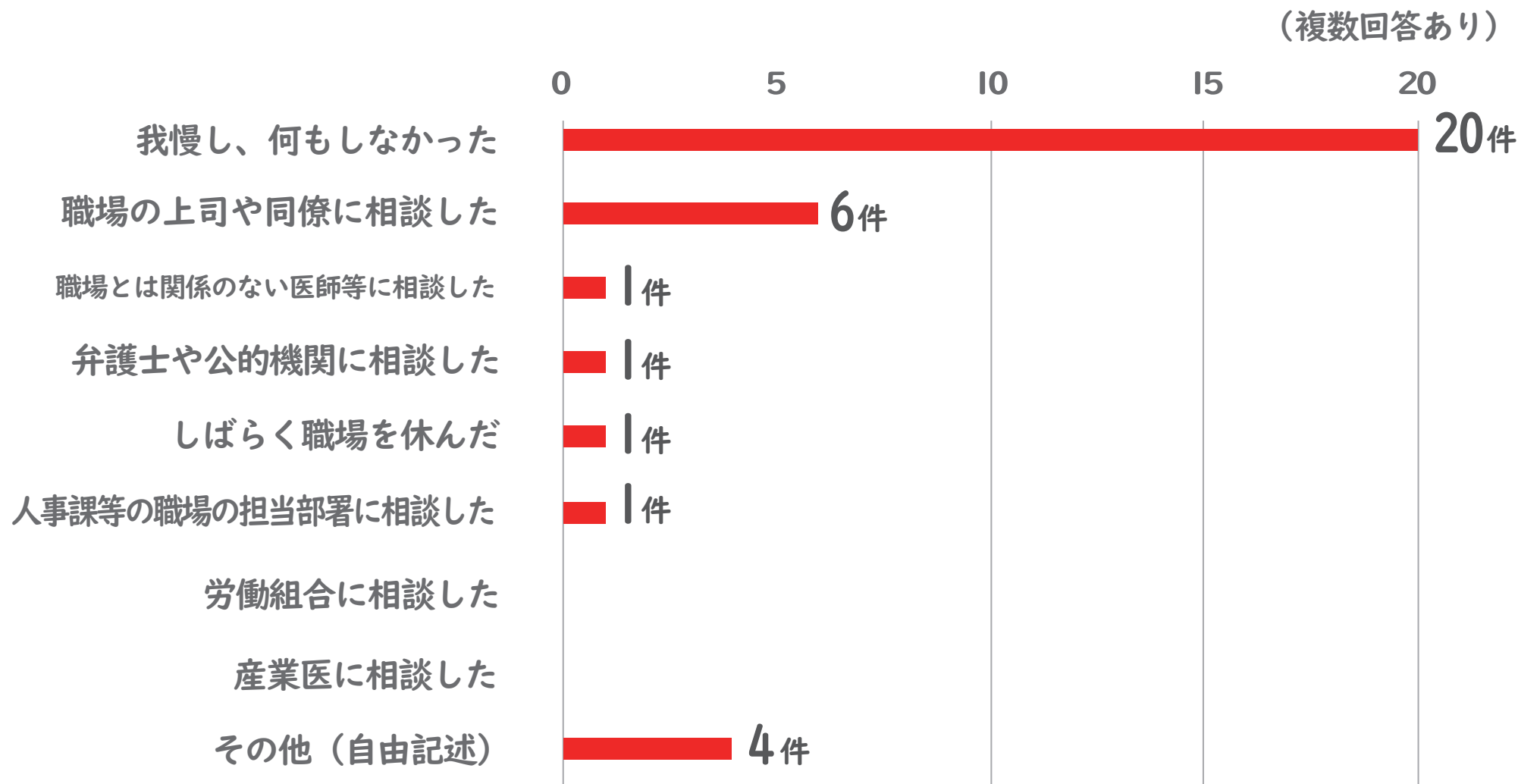
「お前は、俺の顔も立てられないのか」と怒鳴りつけられた
その後も不適切な言葉を浴びせられたが
私個人が特定されるので控える



市長等特別職からの パワハラについて



パワハラを受けたあなたご本人は どのような行動をしましたか



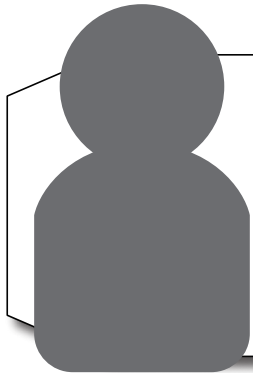
パワハラを受けたあなたはどのような行動を しましたか... 自由記述より一部抜粋

「人事課等の職場の担当部署に相談した」について

**市長が県から連れてきた友人がいるので
相談できる環境ではありません。不可能です**



誰にも相談できない。我慢するしかない

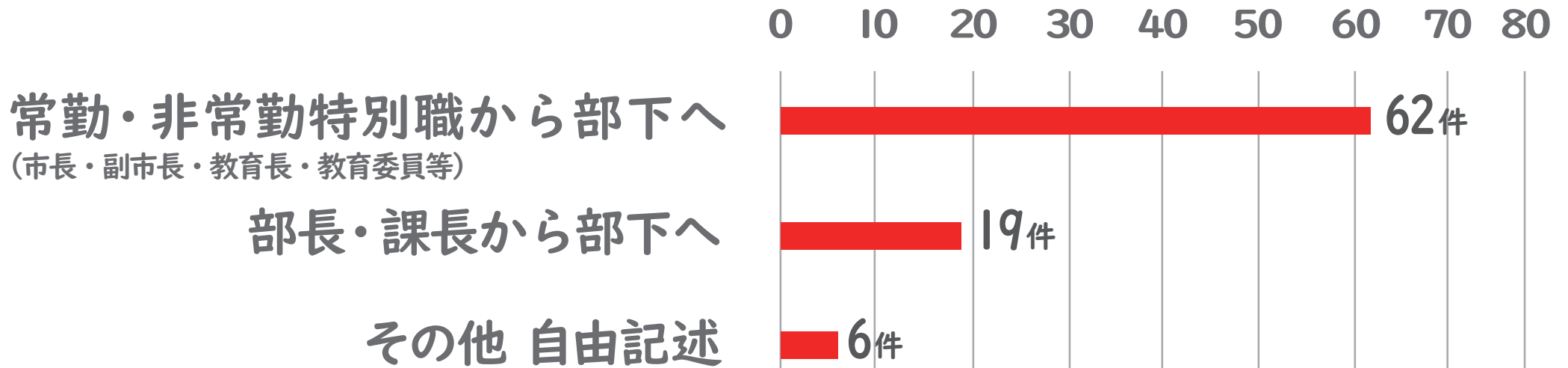


**感情的な態度、叱責は
もはや個人的な癩癩の持主であると納得し
出来るだけ気にしないようにしている**



見たり、聞いたり、相談を受けた案件について パワハラ行為をした人と受けた人との関係は？

(複数回答あり)



あなたが見たり、聞いたり、相談を受けた パワハラは... 自由記述より一部抜粋



管理職の1人から「〇〇業者を利用しなかったから、市長に怒鳴られた」と聞きました。
同様の内容で「怒られた」という話を数件聞きました

市長室で市長の暴言、**テーブルを叩く**などの行為で課長が休職に追い込まれた

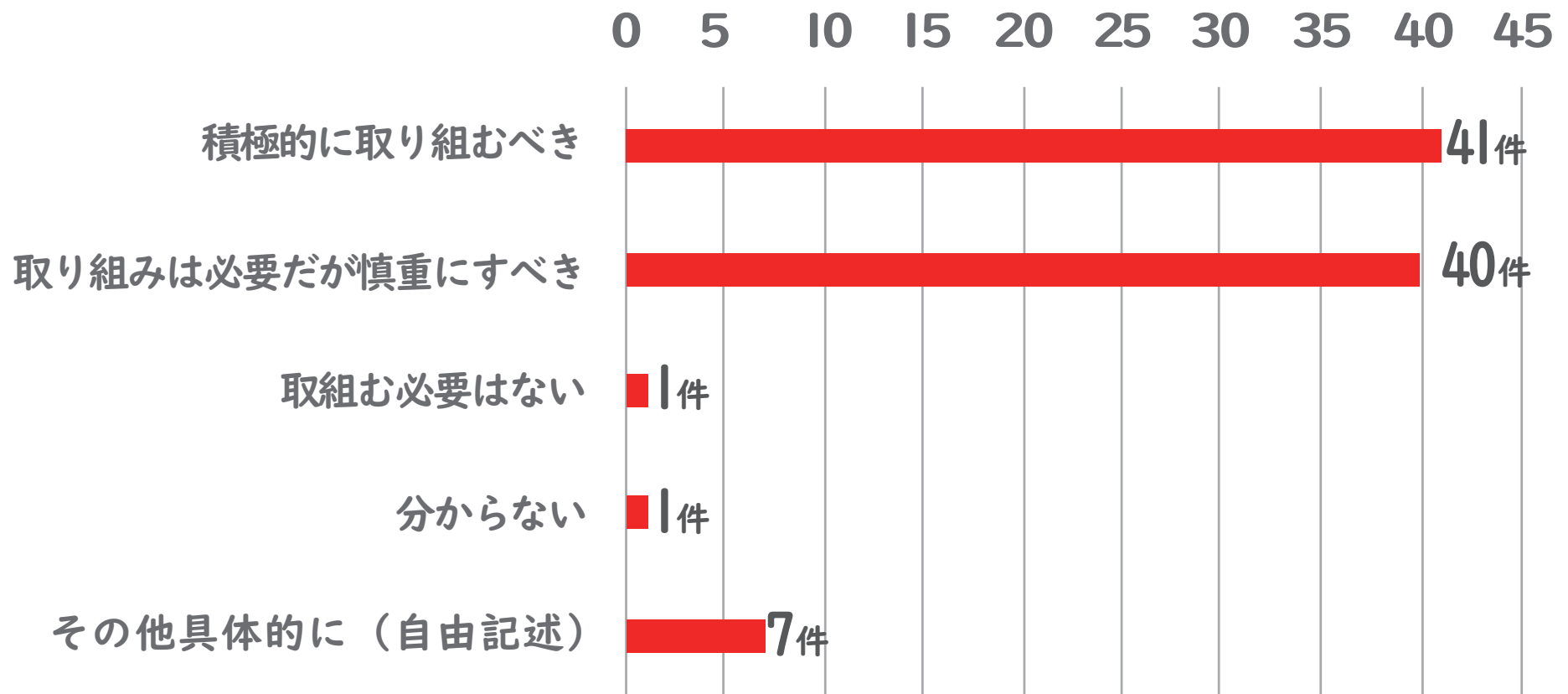
市長が意にそぐわない職員に対し罵倒するというのはよく耳にする。
それにより 休みに入った職員や外部の団体へ出向となった職員もいる

必ず人事で異動させるからな。このままで済むと思うなよ
などの発言があった

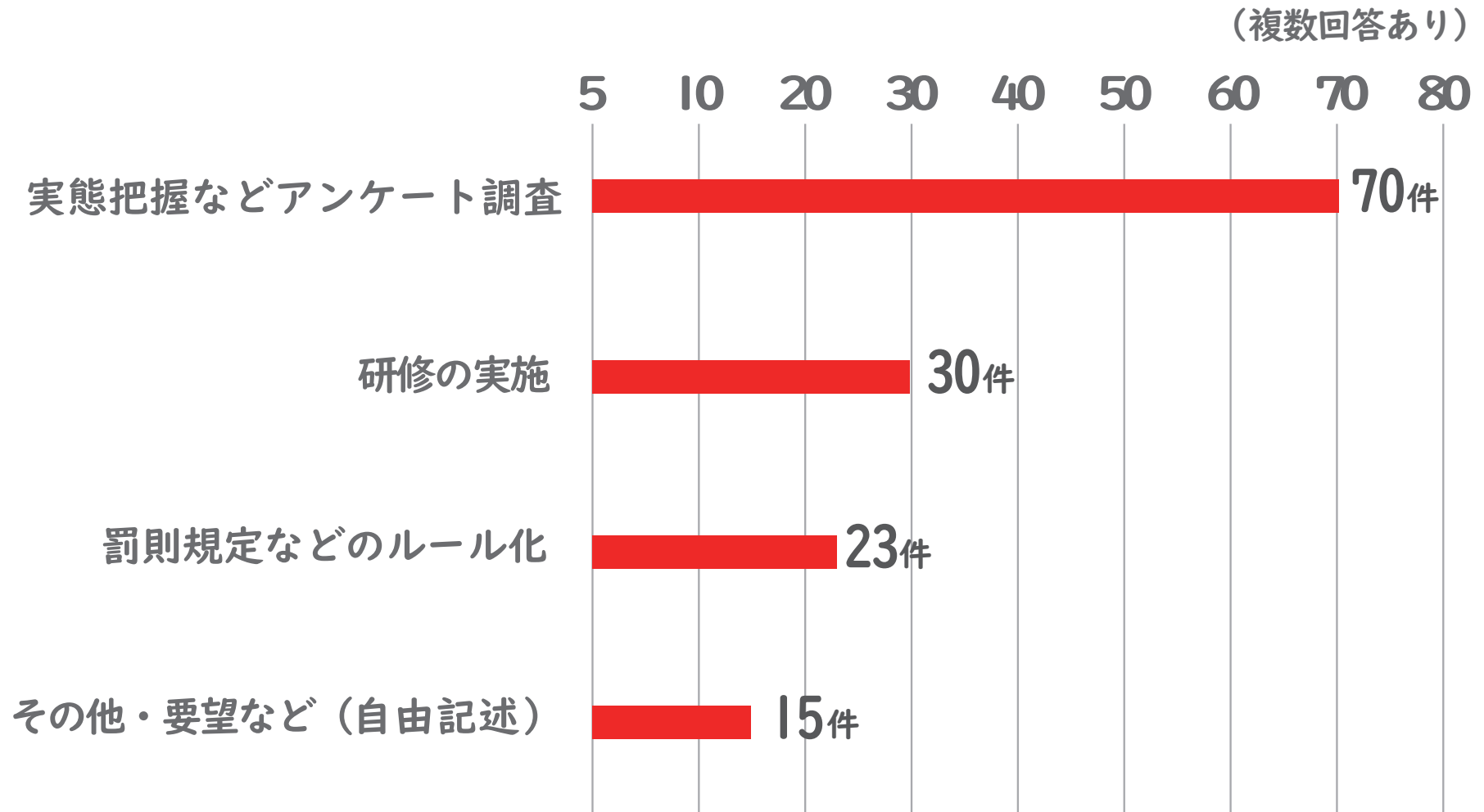
市長の指示に対し、意見を言うと「お前は反対派か」と言われ最後に
「これはパワハラではない」と言われたと聞いた

あなたはパワハラ予防策や解決のための 取り組みは必要だと思いますか

(複数回答あり)



パワハラ解決のための方法は？



アンケート結果を受けて

職員の人権がきちんと守られるように
職員が委縮せず、声を上げやすい環境を確保できる
第三者委員会（偏らず公平公正）の設置を
強く求めてまいります

豊見城市議会有志の会 保和会
ZERO
公明党