

議 長 休憩を解いて再開をいたします。 (10時20分)

日程第5「一般質問」に入ります。

一般質問は通告順に行います。受付番号第1号、利根川茂君の一般質問を許します。登壇願います。

7 番 利 根 川 受付番号第1号、質問議員、第7番 利根川茂。件名、町職員に対するパワーハラスメント等の対策は！

各企業や官庁で働く人たちが、心身ともに健康で仕事ができる労働環境を実現することがどれほど難しいかを感じる事件が多い昨今です。平成29年1月より男女雇用機会均等法第11条に事業主の措置義務が規定され、または人事院規則にも定められました。本町の職員に対するパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメントについての現況と対策について、町長のお考えをお示してください。よろしく願います。

町 長 それでは、利根川議員の御質問にお答えをさせていただきます。男女雇用機会均等法第11条では、主にセクシャルハラスメントの対策について事業主の義務が明記されています。また、同様に人事院規則でもセクシャルハラスメントの防止について人事院の責務、所属長の責務、職員の責務を規定し、防止に向けた職員研修について計画を立てることに努めなければならないと規定をされてます。

ハラスメントにはさまざまな種類がありますが、御質問にありますとおりパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメント、時にはアカデミーハラスメントなどなどについてあるようですが、まずは法律に義務づけられましたセクシャルハラスメントの定義については、職場において性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、その職員の意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり職場の環境が不快なものとなることを言います。次に、パワーハラスメントは同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為を言います。さらにマタニティーハラスメントは、妊娠・出産したことで育児や介護のため制度を利用したこと等を理由とし

て、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないと
いった行為を不利益取り扱いと言い、これらに対して上司・同僚が就業環境を
害する言動を行うことを言います。

これらのハラスメントの定義は、いずれも厚生労働省・都道府県労働局が定
義しているものであります。そこで、これらの本町の職員に対するハラスメン
ト状況につきまして、総務課庶務係において相談窓口を設けていますが、これ
までハラスメントを受ける相談は受けてないというふうに報告を受けておりま
す。ただ、パワハラについては、例えば役場組織を動かす際に自分の能力と同
等のことを相手に要求しているというふうに感じるときがございます。そのよ
うな言動が、結果的にパワハラになっていることに気づかないときもあるよう
なので、職員に応じた指導が必要と考えております。

怒ると叱るは違うと私は思っています。それをはき違えて指導するのではなく、
常に愛情を持って対応することと、その後の愛情が伝わるようなフォローの大
切さを強く認識する必要があるとも考えております。一般論として、倫理の欠
如は他者の人権や人格を十分に尊重しないことにもつながり、ハラスメントの
要因となる可能性がありますので、徹底した防止を図るとともに職員がお互い
に人格を尊重し、信頼し合うことで良好な職場環境の維持・向上に取り組むこ
とは、チーム松田町役場として当たり前のことと思いますし、そうあるべき姿
ということでも思っております。

ハラスメントは職員の人権、働く権限を侵害し、職場において職員の能力発
揮を妨げるばかりではなく、職場環境を悪化させ、その勤務状況に不利益をも
たらすとともに、業務の円滑な遂行を阻害することにもつながります。町政運
営に重大な影響を及ぼすハラスメントは、町政運営の障害となることと認識を
し、職員の勤怠意欲を減退させることなく、相手の尊厳を傷つける重要な問題
となることを防ぐためにも、相談できる環境づくりや職員へのアンケート調査
の実施、ハラスメントに関する正しい知識を得るよう、職位別研修会を実施す
るよう指示してまいりたいというふうに考えてます。以上でございます。

7 番 利 根 川 私は余り再質問というのはしないんですけれども、1点だけ再質問をさせて
いただきます。我々議員もそうですけれども、執行者並びに管理職の方々は、

日常的にこの3つのハラスメントをしてるのではないか。あるいはそうではないか。相手の受け取り方によってはハラスメントというふうを感じるわけがございますので、それを気をつけて日常的な業務を執行しなければならないというふうに常々考えております。私、専門学校に籍を置いていますけれども、もう一つはですね、アカデミックハラスメントというのがあります。学生さんに向かってこんなこともわからないのかと、そういう言葉を投げつける。それをアカデミックハラスメントという。4つのハラスメントを常に気をつなきゃいけないということがございますので、警告の意味でもですね、こういう質問をさせていただきます。

1点だけ再質問ですけども、現在、正規職員の中で、百十何名かおられると思いますけれども、育休とか産休以外に長期でですね、欠席されてる、欠勤されてる職員がいらっしゃると思いますけれども、その原因の究明とかですね、職場環境、そういうのに何か影響があったのではないかというふうに私は思いますけれども、その辺をプライバシーに差し支えない範囲で御答弁をいただければ幸いですと思いますが、よろしくをお願いします。

総務課長 御質問にお答えいたします。今、長期で休暇を取っているということで、1名の職員が、正規職員がおります。かれこれ、ちょうどここで丸5カ月の長期休暇ということでございます。休職に入っております。そのほかは時間で療養休暇ということで、本人の体調に合わせた中で出勤をしていただいて、時間で出勤をしていただいているという職員。この2名が主に長期的に療休を取っている職員でございます。今、1名の5カ月の長期の休職職員につきましては、原因そのものというよりは仕事上のやはりストレスとか、そういったものの原因での休暇になってると思いますので、御本人とは定期的にですね、面談をさせていただきながら現状を把握しているところでございます。あくまで、復帰に向けた形で面談をさせていただいて、御本人の意向に沿うような形の中です。ね、早期な復帰を目指して、今、進めているところでございます。以上です。

7番利根川 結構でございます。質問をこれで終わります。

議 長 以上で受付番号第1号、利根川茂君の一般質問を終わります。