

△市第106号議案（関係部分）及び市第130号議案の審査

◆（加納委員） 上野委員の御質問の中で女性の活躍支援ということで、女性ポテンシャル発揮プログラムにおける女性管理職の現状を人権・男女共同参画のほうに質問しておりますので、この件について、二、三確認いたしたいと思います。

たしか去年の11月1日から22日までポテンシャル発揮プログラムのための進捗状況についてのアンケートを含めた取り組みがされたと思うのです。この件について、どういう概要なのか、それから回収率の問題が出てきています。この回収率がどうなっているのか、それについての当局としての評価がどうなのか、この辺についてお聞かせください。できたら、池戸人権・男女共同参画担当部長に御答弁いただければありがたいです。

◎（池戸人権・男女共同参画担当部長） 女性ポテンシャル発揮プログラムでございますけれども、趣旨としては、市役所内部の女性の能力活用・向上ということで、責任職の意識改革やワーク・ライフ・バランスの推進、それから女性のチャレンジやキャリア形成の支援ということを目的にこのプログラムございまして、今委員長御指摘の進捗アンケートについては、そのプログラムがどのぐらい進んでいるのかということをもとにしているものです。

御質問の回収率でございますが、数字は、また動くかもしれませんが、今回の回収率は、全体としては40.2%となっております。これにつきましては、職員の方からが36.7%、責任職から56.7%という回収率になっておりまして、前回の調査は3年前でございますが、全体で44.1%でしたので、回収率がちょっと下がっているということで力不足だったのかなというところで、回収率に関しては、そういう印象を持っております。

ただ、中身については、今クロス集計などをしておりますので、また精査されて改めてYCANなどで公表していく予定でございます。

◆（加納委員） 今御説明があったように、本当は平成21年から毎年やろうという話だったのですが、たしか平成22年から3年ごとに1回ということで、平成25年にやりました。女性のポテンシャルをしっかりとデータをとって、それをもとに女性の職場の環境整備、それから女性を管理職にしていく、こういったことも含めてトータル的な形でやってきているのだけれども、回収率が非常に悪い。本当に悪いです。今おっしゃった一般職員も36.7%、幹部については56.7%。前回より落ちてきてしまっている。

回収率が悪いということの原因について、どのような評価をしているのかというのを先ほど御質問いたしましたのですが、この件について当局としてどう判断しているのか、もう一度お聞かせください。

◎（池戸人権・男女共同参画担当部長） これは、以前委員長からも御指摘されまして、この場ではないのですが、私がお答えしているのですけれども、実は、質問書に使っているフェースシートが個人の所属などを細かく聞いておりまして、細か過ぎて答えづらいというところがあったのかもしれないというところは認識しております。

ただ、全体的にPRも少し足りなかったなど、我々としては課題があったのかなと思います。4%ちょっと落ちています。

◆（加納委員） 時間的なことを考えて端的に言うと、このアンケートは、個人は特定されませんときちんと書いてあるのです。個人は特定されませんからしっかり書いてくださいと書かれている。でも、そこで最後に、あなた御自身について伺いますという欄があって、所属、性別、職種、職位、年齢を書くことになっている。池戸部長はこれを書いたときに、私が池戸部長とわかるかどうか。どう思いますか。

◎（池戸人権・男女共同参画担当部長） すごく個人的な細かい御質問になってしまうのですが、私の場合は、市民局で年齢とそれから部長で女性というところをバイアスでかけると、シートとしては自分のがわかると思います。ただ、そういう部分でいいますと、外に出すときには、そこはわからない形で結果は出しておりますが、今私の部分ということであれば、それは御指摘のとおりです。

◆（加納委員） そうだね。これは局区なのです。港南区長、区で女性で職種が医師で職位で年齢といったときに、港南区で医師で女性がいた場合に、医師で女性は18区の中にいるけれども、これだとすぐわかってしまうのではないのか。区の中で所属が局区、各区、性別、女性、職種は医師と言ったら、たしか区には医師は1人しかいない。ということからすると、わからないか。

◎（大貫港南区長） 当然特定されます。1人しかおりませんので、そもそも所属を書いた時点で特定されず。

◆（加納委員） つまり、これは特定されてしまうのです。例えば選挙管理委員会、人権擁護だとか、各区だとか、それからきょう二見男女共同参画推進課長が来ているけれども、男女共同参画課だって人数は少ないのだし、年齢が5年毎だから、しかも女性か男性か、局区か医者か保健師かといったら、悪いけれども、みんなわかってしまうのです。あえて聞かないけれども、皆さん方の何人かに僕質問したら、これはわかってしまいますと言っていました。区に行って聞いたら、いや、実はわかるので、余り変なこと書けないのですと言っていました。これをアンケートで出しているのは、実は総務局の人事組織課なのです。人事組織課がこれを特定しようと思えばできてしまうし、そういう意図があるのではないかということも心配で書けないという意見を幾つか聞きました。

つまり、これは個人情報特定されませんと書いてあるけれども、人によっては局区によっては、そのポジションによっては、今大貫港南区長がおっしゃったように、わかってしまう。だから、私のほうに、さまざまな御意見を職員の方から聞いているから、メールでもいただいているけれども、本当に本市のこの手のアンケートは必要なのでしょうか。この手のアンケートを人事組織課や市民局がやっているけれども、本当にこれが不適切に使われないのでしょうか。なぜならば、個人が特定されませんときちんと書いてあるにもかかわらず、特定されてしまうのです。ということから言うと、本当にこれが信用して書けるのでしょうかということも何人もの方からいただきました。一般職員のアンケートは、上司に対して、上司はどう言っていますかということから言うと、余り変なことは書けない。幹部には、あなたは部下に対してどうしていますか。とあり、変なことは書けない。

これは、きょうは鈴木隆副市長が来られたから、総務局の所管なので言いますが、総務局がやっている職員満足度調査も同じで、最後に書かれている部分で個人が特定できるかどうかということもほぼ一緒です。そう考えると、女性ポテンシャル発揮プログラムという観点で、この辺のことを今後どうか改善していただけないかという要望なのですけれども、いかがでしょうか。まず、池戸部長のほうから聞かせていただきたい。改善すべきだと思います。

◎（池戸人権・男女共同参画担当部長） 今御指摘のように、このアンケートの目的は、女性ポテンシャル発

揮プログラムがどう進行しているか。我々としては、課題がまだまだ多いと思っていますので、より多くの方に課題を抽出していただくことを目的にいろいろ自由記入欄を設けているのです。フェースシートによって答えにくいということであれば、それは私たちのアンケートをとっている目的にも、本意にも反するということにもなりますので、私たちとしては、たくさんの人がお答えしていただけるアンケートを工夫していかなければいけませんので、今御指摘のところは、我々もそういう御意見があるということを真摯に受けとめて、次のアンケートのときには改善していきたいと考えています。

◆（加納委員） 副市長、市民局もそうなのだけれども、さっきの消防局も同じ形だったのです。今回、総務局の平成 25 年度か平成 24 年度の市民満足度調査もほぼ同じなのです。したがって、今回の女性ポテンシャル発揮プログラムも含めて、副市長として、もう一度精査していただいて、個人が特定されないというアンケートでも、個人が特定されてしまうということを書き手は明確に意識してしまっているというのが回収率にも反映しているのではないかと、私はいろいろな職員からそういう声を聞いているのだから、書き手はそう考えているということからすると、個人情報が使われるのではないかとという心配があるのです。だから、そこは本市全体のこの種のアンケートについては、もう一度見直してもらいたいものだけれども、いかがでしょうか。

◎（鈴木〔隆〕副市長） ただいまの加納委員の御指摘は、私が気がつかなかった点で申しわけないと思うのですが、改善の余地がありますので、御意見があるということについてはきちんとお伝えしていきたいと思えます。

ただ、職員満足度調査の回収率は、結果的には相当いいほうに入りますので、その何が違ってそうになっているのかも含めて、改善のすべき点と継続できる点は明確にしていきたいと思っております。

◆（加納委員） ぜひ職員、幹部から御意見をきちんといただいて、精査して、次の事業に生かすという大事なアンケートであるがゆえに、約束事は約束事ですっきり守れるつくり方をさせていただきたいということを要望いたして、私の質問は終わります。

#### △横浜市におけるハラスメント防止と対策について

◆（加納委員） 神奈川新聞で昨今、大磯町の消防のパワーハラスメントが常態化しているのではないかとという新聞報道がありました。それで、本市のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント、それから人権というのは、市民局が所管しているので、この辺について確認だけ 1 度しておきたいと思ひまして、時間も気にしながら、幾つか質問いたします。

まず、特に池戸部長のところだと思うのだけれども、市民局として男女共同参画の事業の中にセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント相談事業がありますよね。普通だったら、総務局の人事組織課がやっているのだけれども、そちらも同じようにやっている。さらに、そちらは人権研修も含めてやっておられるので、平成 25 年度のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントについての相談件数がもしわかったら教えてほしいし、人権研修としてどのようなことをやられたのかということがわかったら教えてほしいのだけれども、いかがでしょうか。池戸部長にお願いできればと思います。

◎（池戸人権・男女共同参画担当部長） 今御指摘のハラスメントの相談は、総務局の人事組織課のほうでもやっておりますが、私どものほうで受けているのは、平成 25 年度、まだ終わっておりませんが、現在のところ 5 件受けております。

◆（加納委員） セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントについての人権研修は、どのようなことをされたのか教えてください。

◎（池戸人権・男女共同参画担当部長） 人権啓発研修の中でパワーハラスメント・セクシュアルハラスメントを取り上げていただいております。これについて平成 25 年の集計がまだできておりませんので、平成 24 年度の結果でございますけれども、9 区、12 局で人権啓発研修のテーマとしてハラスメントを取り上げて研修を実施していただいております。

◆（加納委員） 時間のことがあるので端的に言いますけれども、実は私もセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント相談が非常に気になっていまして、私のところにも、1 つは市民相談ということで本市職員からもセクシュアルハラスメント、それからパワーハラスメントについていただいております、そのことについてさまざまな形で発信してきました。

私のところに、内部告発も含めて、お手紙、おはがき、メール、さまざまな形で多くの職員の方、特に女性が多いのですけれども、何とか助けていただけないかという形でいただいております、たしか本市でも以前、ある担当課長が部長職以上の方に御相談したら、まだ君とは肉体関係があるわけでもないのに、何で僕に相談するのだということがあったり、相談するときは私のところに座ってからだとか、そういったことが実は報道され、それから、妻子ある立場でありながら、職場の宴会後、女性の部下職員に対して上司の立場を利用してホテルに連れ込んだ例など、僕のところにはこんなお話をいただいている。それから、女性職員から、実はその局区に訴えたのだけれども、始末書 1 枚で処分が終わってしまった。その女性は、心の傷が一生消えないで、今本当に悩んでおられるというお話、それから、ある幹部は、局区でセクシュアルハラスメント相談員なのだが、セクシュアルハラスメント相談員である幹部が、係長たちと幾つか不倫していますということ、そして、子供まで産ませてしまったとかということが書かれたり、議員、しっかりチェックしてくださいということを私のところにお話が来たりしています。

要は、何が言いたいかというと、ここで人権の研修、それから男女共同参画を一生懸命やっておられるのだけれども、こういったことが私のところにも聞こえてくる。お名前が入っているので、お電話したりお呼びしたりして当事者に聞いてみると、ほとんどがおっしゃるとおりです、あのときは申しわけなかったと思いますと言っています。

それで、もう一つは、ある職員は局と区と兼務しているのだけれども、約 2 年間、1 度も局の兼務で呼ばれない。電話もない。顔も見ない。兼務職なのだけれども、約 2 年間、1 度も上司から呼ばれないということがある。それも、実は当事者とその幹部に確認したら、約 2 年間、1 度も声はかけておらず、呼んでもいませんと平気で言う。

それから、これは男性、女性いろいろあるのだけれども、局の担当部長と区の役職持っていて、ある区の幹部、あるドクターなのだけれども、君はセンター長になりたくないのか。センター長になりたいなら、君の上司と仲よくしなかったらセンター長になれないぞ。君は何であの一派と仲よくしているのだ。あの一派と仲よくすると、君はセンター長になれないぞというお話があったりとか、それも実は確認をした。そうしたら、そういったことが行われている。さらに、去年 12 月に三浦市のあるホテルに本市の幹部職員たちが集まって宴会をしている。それはいいのだけれども、宴会終わって、地元に戻ってきたら、何人かいる女性のうちのお一人が私は幹部を知っている、だから、人事で必要だったら私を使ってということをお茶のみ話でしてしまっている。それもその局、またその課の事業をチェックする側の人と一緒に行って、そういう話になってしまっている。

ここで確認なのだけれども、僕が言いたいのは、さっき市民局の人権と市民局のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント相談窓口である池戸部長のところ、平成 25 年、さまざまな事業をされていると聞

いたけれども、こういったことについてどのようにお考えなのでしょう。今の私の事例に対して御感想いただければと思うのですが、池戸部長に聞きたい。

◎（池戸人権・男女共同参画担当部長） 今お話ありましたけれども、私もセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントということでは、全く経験がないわけではございませんが、これは個人の人権や尊厳を本当に深く傷つける人権侵害だと考えています。

被害に遭った職員が精神的、また身体的に大きなダメージを受けて、結果として職場に来られなくなるということもあり得ます。また、被害に遭った職員だけではなくて、組織全体の士気、チームワークの低下も招くということで、これは組織運営上も極めて大きな問題であると考えています。

◆（加納委員） もちろん、個人は公表しないのだけれども、きょうは局の話もしません。今、私が質問した事例については、人権担当をしている岩本部長、それから男女共同参画を現場でやっていたりしゃるセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの関係もやっている二見課長にも実物を見てもらいました。もちろん、名前だけはちゃんと黒塗りしました。それは去年1年間とその前の1年間、それから1件はその前の1年で、これらは二、三年の事例です。なおかつ、私のところに来た半分です。

そこで、何を申し上げたいかという、こういったことを踏まえて人権研修はしてくれている。それから男女共同参画としてセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント問題をやっているけれども、また冒頭でも申し上げましたけれども、大磯町の組織的パワーハラスメントも含めて、本市はもう一度しっかり確認して、このようなことがないようにというか、こういったことが私どものところに来ないようにというか、そういうことが行われているという実態をよく認識していただいて、今の研修について、平成26年度もう一步高いレベルの研修等をすべきだと思うのだけれども、いかがでしょうか。

◎（西山市民局長） 今加納委員からショッキングなお話もお聞きいたしました。実際問題として、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントをなくすということは横浜市全体の重要な経営課題でもございますし、今のお話が常態化しているということ、表に出ないまま、まだ長く続いているということはあってはならないことだと思います。

特に、来年度の実施に向けては、経営責任職者層を中心に、もう一度基本的な知識の習得を目指したeラーニング、それから経営責任職の意識改革を促すための外部講師による講義形式の研修などを現在企画しているところです。

私自身、昨年、今お名前が出ました人権課長の岩本担当部長が市民局の中ではパワーハラスメント研修というのを行ってみました。いろいろな事例を挙げてどう思うかということ議論していただいたりしました。酒の席に誘う上司、これをどう思うか。それから、今兼務のお話がありましたが、部下の言動を無視する上司。それから、これは指導なのだと強く言って、パワーハラスメントではないという前提のもとでパワーハラスメントをしている上司みたいなことについて、私ども自分自身の行動も含めて考えさせられることがございましたので、同じ経営責任者層の人たちも同じことをもう一度研修して、原点に戻って考えたいということで、繰り返しになりますが、第一歩は経営責任者層の講義形式のものとeラーニングによるパソコンを使った研修等も平成26年度は企画していきたいと思っております。

◆（加納委員） 最後にしますけれども、実は、いただいたものについて、お名前が挙がっている方については、私もほとんどの方にお会いいたしました。先ほど言ったように、ほとんどの方がお認めになりました。それで、そのことについては、総務局の人事組織課含めてコンプライアンス推進室のほうにも一部御相談もしています。ただ、なかなかうまく進まない。なぜかという、この被害者もそれから加害者と言っていいのか、

この両者は、ともに担当課長以上の幹部なのです。したがって、例えば、パワーハラスメント相談員の総務課長に相談しても、その上の方が関係していると、なかなか進まない。この場合、多くは女性なのですけれども、言い方は申しわけないのだけれども、女性の方は結局我慢して、ある方は静かにやめていかれる事例もありました。ある方は、お子さんの問題、家庭、経済的な事情がいろいろあって我慢して本市にとどまってお仕事されているという事例も、実は今の中にはあります。

ということで、たしか本市のコンプライアンスは中田市長のときにつくったのです。あのときも、たしか幹部職員以上のさまざまな事案があってコンプライアンスはつくれたわけで、今の市民局のお話で言うと、研修は一生懸命やっている。ただ、幹部職員になると研修の場がなかなかないし、幹部職員は、もう既にそれは当たり前のお話で幹部になっているから、今さら研修を受けるとか、幹部はむしろ研修を指導する側に入っているということで今の事案がある種、出てきているのかなと思うのです。

鈴木副市長、総務局も所管もしていますし、そういった意味で、今の議論のやりとりを聞いていただいて、西山市民局長としては、先ほど平成 26 年度の人権研修、それからセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントについては御答弁いただきましたけれども、この実態を本市全体の問題として認識していただきまして、本市全体としての今後、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント、人権の問題については、さらにきちんと進めていただきたいと思うのですけれども、副市長に御答弁いただければと思います。

◎（鈴木 [隆] 副市長） パワーハラスメント・セクシュアルハラスメントにつきましては、私どもとしても相当以前から年数をかけて、いろいろな体制をつくったり、先ほどのように研修したり、努力はしてまいりました。また、実は内部告発制度もありますから、その告発制度を使って調査をした上、処分した例も幾つかございます。委員の先ほどのお話は、たくさんいろいろなお話があるというお話の中で何割解決したかということについては、私も定かに言える状態ではありませんけれども、この間相当数の処分もしていることも一方で事実でございまして、処分する前にそういうことが起きないようにするというのはもちろんのことでございます。先ほど研修の話も出ましたから、今後、幹部職員の研修のあり方等についてもよく検討していただくということにして、こういうことが根絶される横浜市の組織ができるように頑張っていかなければいけないと思っております。

◆（加納委員） ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。きょうは個人情報の問題がありますし、今回は局区をお話することは避けましたけれども、こういう実態に悩んでいる方がたくさんいらっしゃるということと、幾らお話ししてもなかなか取り上げられず、声を上げた分、実は逆にリスクが返ってくるというお話も聞きましたので、副市長、これについては、さらなる研修も含めて、ぜひ検討していただきたい。そのことを強く強く要望して、私の質問を終わります。