

△附属機関の開催状況について

◆（加納委員） 1点、今の8ページと9ページにあるNo.4、市民活動支援課でやっている横浜市市民協働推進委員会。これは横浜市市民協働条例等を議会で一生懸命つくって推進しているところなのですが、たしか昨年12月の本委員会で横浜市市民協働条例施行後の市民協働の取り組み状況についてということで報告いただいたと思うのです。そのときに、私のほうで1点、推進することは大変いいことであり、市民と協働し、それから地域のグループ、団体と協働して物事を進めていく。ただ、今社会的に特に製薬会社を中心に利益相反という利害関係人と中立的な立場がある行政がどこまで協働していいのか。協働という名前でどこまで手を組んで推進していったらいいのかということについての意見をそこで申し上げたのです。

そのときに、あえて区名は言わなかったのですが、ある区で製薬会社と協働して物事を進めていった。区の幹部と製薬会社といろいろな形でもって協定を結ぶ。その写真も撮り、それが全て本市のホームページでアップし、それぞれ製薬会社のほうもアップされたものを使って皆様方に周知していった。

ただ、そのときに数人の方及びグループの方たちから、行政は利害関係人とそこまでやるのですかという御指摘をいただいたり、それから製薬会社が行政とかかわった資料や写真を使って営業活動している。横浜市から保証されているとか横浜市と協力しているから、この販売している物は大丈夫ですとか、いろいろな形で誤解を招いているというお話を私は何人かからいただきました。

そして、その区の職員の方からも、実は別に御連絡いただきました。今回、その時担当した区の職員の方が区から局に異動されて、また本市でも同じ形で製薬会社と協働という名のもとで進めているのですが、利益相反ということが言われている中で、協働というのは、現場でどこまでの範疇なら許されるのかということについて、12月の時点で指摘いたしました。そのときに局長のほうからさまざま前向きな御答弁いただいたのですが、その後、どうなったのかということだけ確認できればと思います。

◎（西山市民局長） 昨年の12月11日の本委員会の場で加納委員から御指摘いただいた点だと思うのですが、今お話ありました横浜市市民協働推進委員会、つまり市民と協働で事業を行うに当たって、営利的なところと社会貢献性とのバランス、公益的なところと公共的な活動がどこまでか、そういった境目も大事とお答えしたと思っております。

それにつきまして、今後その部分を特にピックアップして、先ほどの8ページ、9ページにある横浜市市民協働推進委員会のほうに平成26年3月17日に市長のほうから諮問いたしました。内容的には、協働を進める際の公共的又は公益的な活動及び事業の考え方の整理についてということでございまして、具体的には、行政と市民が協働で行う事業のうち、営利目的が含まれる事業や共益的な事業と公益的な事業の区分が難しい事業について、何をもって公共的、または公益的な活動になるのか、この部分について諮問を申し上げまして、この考え方の整理をしていただきたいと思いますとお願ひしたところでございます。

ですので、きょう結論はお話しできないのですが、私ども委員会の中に入りますので、委員の方々に論点の検討や論点整理していただいて、平成26年度末には諮問の答申をいただきたいと今考えるところでございます。

◆（加納委員） 今の話ですと、ここにある横浜市市民協働推進委員会に3月の時点で、市長名で諮問したということです。そして、協働というのはどこまで、特に利害関係人との問題はどこまで進めていいのかということの整理を、この1年間で委員会でやっていただけるとのことだと思っております。

今本当に行政職員、それからこのことを進めている協働という中で、製薬会社との問題というのは、個人的にお金が出ていたり、それからデータやら何やら、今いろいろなものが改ざんされている。さらにその向こうには、利益関係人との問題があって、多く指摘されています。協働を推進していくということについては大事なことで進めていただきたいのです。

しかし一方で、もう一つ、今の社会的な関係からすると、本市も今子宮頸がん予防ワクチンだとか、いろいろな問題で委員会でもそういうことが議論されていますし、特に市民局だけではなくて、たしか政策局の共創推進室も進めていると思うのです。

そういった部分では、本市全体の問題にもなると思うのですけれども、柏崎副市長、今の議論を聞いていただきまして、協働推進とあわせて、もう一方で心配な部分があります。本市全体の問題としても確認、また議論をしっかり進めていただきたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

◎(柏崎副市長) 今加納委員からお話がありましたように、ただいま御指摘いただいている点については、当然政策局、総務局というところがそれぞれの立場からきちんと判断すべき事項もあろうかと思っております。常任委員会でいただいた御意見については、そちらのセクションのほうにも伝えてあると私も伺っておりますので、そういう意味で市民局を中心にいろいろ整理はしていきますが、その過程の中で関係局とも十分調整を行いながら考え方をまとめていただく、あるいは当局としてもまとめていくということになるかと思えます。

◆(加納委員) どうぞよろしくお願ひいたします。これは、今社会的にも非常に問題になっています。それから、全体もそうだけれども、個々人の中で利益の問題がどう出てくるか、利害関係人との問題が疑われてしまうとか、いろいろなことがありますので、どうかその辺のことも含めて、この委員会で1年間議論していただいて、その上で本市としてその辺の危機管理をしっかりと進めていただきたいということを要望して、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) 実は、さきの常任委員会でも人権、そして男女共同参画というところで幾つか議論いたしました。それは、人権研修を一生懸命やっておられるけれども、効果がどこまであるのか。それから、男女共同参画のところでもセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント問題について御相談を受けたり、さまざまな事業をされているのですけれども、それが今どうなっているのか、効果をどこまで出しているのかということについて議論いたしました。

それで、一方で総務局マターですけれども、人事組織課のほうでもセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント問題については扱っていますが、同じように市民局は人権を兼ねて男女共同参画推進課でこういったこともやられています。昨年、平成25年度のハラスメント相談件数というのは、どれぐらいあったのですかということをお聞きしましたら、5件ですとお話をいただきました。

実は、きょうの新聞各紙でもう既に明らかなように、海上自衛隊、横須賀基地所属の護衛艦の乗組員が上司のパワーハラスメントを受けて自殺までいってしまった。さらに、さまざまな状況の中でわかってきたのは、この中で文書を隠蔽していた。そして、やっと内部告発して、初めて今日、10年たって組織的パワーハラスメントというものが明るみに出た。それも一生懸命訴えたのだけれども、知らない。調査もしたはずだけれども、文書はありません等々含めて、うそ、偽りをずっと続けてきて、やっとここに来て、10年でやっとここまで来ましたという家族のお話がありました。

それから、さきの神奈川新聞で本市の全市立小中学校にいじめトラブル、いじめがどうなっているのかとい

うことでアンケートをとりました。そうしましたらば、大変多くのいじめというものがある、特に冷やかしたりやらおどし、嫌なことを言われる、それから仲間外れ、そして集団による無視ということが大変多くあったということも記事としてございます。

さらに、さきにも申し上げましたけれども、大磯町消防でパワーハラスメントが常態化していたとあって、職員がいろいろな状況の中で次々とやめていった。なぜこんなにやめていっているのかという、調べて調べて内部告発もあったようですけれども、結局はパワーハラスメントが常態化されていた。このような報道もございました。

それから、さきの常任委員会でパワーハラスメント・セクシュアルハラスメントと言うと、何でそんなのを委員会で持ち出すのかとか、さまざまなことをお考えになっている方もいらっしゃるかと思いますけれども、今組織的なパワーハラスメント、そして組織の中におけるセクシュアルハラスメントということが大変多い。国もたしか2年前、パワーハラスメントの規定をきちんと決めて、各企業含めてパワーハラスメントについてしっかりと取り組みなさい、このような方向性も実は示しているのです。

そこで、さきの常任委員会で私のほうからパワーハラスメント研修の進捗状況についてお伺いしました。なぜかという、幹部、上司、経営責任職が実はセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをしている。本人が気がつかないけれども、そのような行為をしているということが実はあって、本市でも幾つか問題になりました。

前回もお話ししましたが、横浜市のある職員が幹部である上司に相談したら、「まだ君とは肉体関係は持っていないのだから、何で私のところに相談するの」という発言があったり、それから相談に行こうとしたら、「僕の膝に座ってからにしてよ」といった発言があった。

なぜそういったことを言ったのですかと御本人に言うと、依頼事項、相談事項がとてつもない内容だったので、あり得ないことの例として話したとか、まさかセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントとは思わなかった、冗談でした、というようなコメントがあった。それから、ある局の管理職会議では、ある部長が「仕事でミスをした者は指を詰めろ」という話をして、心配された御家族から連絡をいただいているとか、本当に情けない話です。

そして、私のところに来ているお手紙では、職場の宴会の後、女性の部下職員に対して上司の立場でホテルに連れ込んだ。そのことについて当女性職員から局に訴えたのだけれども、始末書1枚で終わってしまった。女性職員の心の傷は一生消えないということもさっきお話ししました。

さらに、本市にはパワーハラスメント相談員とかセクシュアルハラスメント相談員がおり、特に幹部職員がその役割を担っていますけれども、「その幹部職員が不倫をしまくっています」という内部告発をいただきました。女性職員に子供まで産ませていますという内部告発もいただきました。

そして、またある部長も奥さんの妹にまでお子さんを産ませています。議員としてこういった事実をしっかりと把握しているのですかという内部告発も私はいただきました。

私は、今お話しした当事者の何人かにお会いしました。ほぼこのとおりでございました。個人名も申し上げられないし、大人の関係ですから、僕はそれ以上のことは申し上げませんでしたけれども、私のところにこのようなメールや手紙が来ています。

それから、さきに話したように、ある区では、あるドクターに対して、「君はセンター長になりたいのだろう。センター長になりたかったら、あの上司と仲よくしなさい。あの上司が人事権を持っているのだから、あの上司と相対したら君はセンター長になれないと。したがって、相対している一派に属さないで、あの人と仲よくしなければいけない」ということも実はあったという事例もさきに申し上げました。

昨年12月に、ある局の男女がグループでホテルに泊まって宴会をしている。それはそれとしていいのだけれども、あえて言うと、その局ではその様なことが常態化していて、その局を監査する側の本市のメンバーがその局の出身で、今監査事務局にいる。監査事務局にいて、お仕事はその局を監査しなければいけな

いのだが、一緒に飲んで騒いでいろいろなことをやっている。これでははたから見たら、知れたら、監査に手心をつけているのではないのかということと言われてしまう。これも当事者と監査事務局長に来ていただいて事実を確認しました。確かに、これもコンプライアンス上おかしいし、明らかにそのことを見た場合に不審がられてしまう。これについても、しっかりと是正しますというお話もいただきました。あえて局名は言いませんけれども、その後、外部監査でこの局は指摘され、内部監査の仕方について、しっかりともう一度考え直しなさい、是正してほしいという指摘がありました。

このような事例を挙げた上で、ハラスメント研修について、そして人権という観点からもどのような進捗状況になっているのか。特に幹部職員に対して今後どうするのかということ質問しましたけれども、現状どのようになっているのか、まずお伺いします。

◎(西山市民局長) 昨年加納委員からも御指摘いただきました幹部職員、区局長、理事、部長を対象にした研修の進捗状況でございますが、平成26年度早期に実施したいと思っております。具体的には、6月と7月に2回、区局長、理事、部長の全員を対象とした研修を開催したいと思っております。現在、その外部講師の選定などの準備を進めているところでございます。

◆(加納委員) 今の御答弁で、区局長、理事、部長を対象、幹部職員ですよね。そこで、聞きたいのだけでも、例えば、立花危機管理監、豊澤保健所長、荻島技監とか、こういう方たちは、区局長、理事、部長を対象という中には入るのですか。

◎(西山市民局長) 区局長会議も御出席いただいているメンバーでございますので、対象にしたいと考えてございます。

◆(加納委員) さらに市長部局だけではなくて、他の病院経営局とか交通局、水道局とか、そういったところにも同じ形で御相談して、幹部職員の研修をしていただきたいと思うのですけれども、その辺については、どのようになるのでしょうか。

◎(西山市民局長) 今回の研修につきましては、交通局、水道局の理事者も対象と考えてございます。

◆(加納委員) ぜひお願いしたいと思います。

どのような内容の研修を考えているのか、お伺いいたします。

◎(西山市民局長) 今回の研修では、ハラスメントということ、これは相当大的な影響を与えるということ、それから加納委員がおっしゃいましたように、特にパワーハラスメントについては、私どもも含めてなのですが、自分がパワーハラスメントをしているという事実気がついていない。なので、私は何もしていませんという認識が実はまだまだ大きいということを講師とお話する中でも感じました。セクシュアルハラスメントについては、横浜市は研修をある程度重ねてまいりましたので、事例も含めて進んだのかなと思っている部分もございしますが、パワーハラスメントについては、そこのところなかなか進めていないというのが現状でございます。

ですが、ではこれをするとパワーハラスメントになります、こういうことを言うてはいけませんということだけの表面的な研修にはしたくないと思っております。自覚のないままパワーハラスメントしている自分がいる、自分の心の中にハラスメントをする何かがあるのだという自分の内面に気がつく、そういった自分の意識について気がついた上で自分の意識を変えていく。私どもが進めている人権研修の基本も同じなのですけれど

も、そういった部分について研修ができる方法というのを講師の選定、今進めているところなのですが、講師と相談して、具体的な事例を挙げながらも自分自身の内面に問いかける、こういった研修ができればいいなど、今企画しているところでございます。

◆（加納委員） 今具体的な事例ということなのですが、私も本市のパワーハラスメントの関係で弁護士の國廣先生とも実はお会いして御相談した経緯もあるのです。どなたがやられるか知りませんが、具体的な事例というと、例えば、他都市であったり、いろいろなところの事例を挙げると、なかなか身近に感じないのです。したがって、今まで皆さん方、それから総務局の人事組織課、コンプライアンス推進課が持っていらっしゃる具体的な事例。先ほども「まだ肉体関係ができていないではないか、何で相談するのだ」といった具体的な本市の事例を挙げて、しっかり身近な問題として研修すべきだと思うので、それはぜひ検討していただきたいと思います。

次に、人権・男女共同参画担当部長の池戸部長に質問したいのですが、本市の男女共同参画、人権、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も含めて、本市以外の企業だとか表に向かって、ポテンシャル、あと検証だとかいろいろしていますけれども、今言った本市のパワーハラスメント・セクシュアルハラスメント、人権という相談については、男女共同参画行動計画、こういったところに実は載ってこないのです。表に向かっては、いろいろと発信しているけれども、本市はどうなのか、本市の教育はどうなっているのかということについて、なかなか載ってこない。横浜市は、ある意味では3万人を有する大企業でもありますので、そういったことからすると、今後本市の問題としても、こういったものをしっかり取り上げて検討していただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

◎（池戸人権・男女共同参画担当部長） 今加納委員から御指摘いただきましたように、横浜市は男女共同参画を進める上で行動計画というのを持っておりまして、取り組み目標の中に女性への暴力やセクハラの防止というのを1つ柱に掲げて、いろいろなアクションプランを掲げております。確かに、私ども横浜市も一事業者として他の企業と同じ努力をしておりますが、男女共同参画に関しての行動計画のほか、庁内の中では女性ポテンシャル発揮プログラムの中、それから今加納委員からいみじくも御指摘いただきましたが、まさに人権の問題ということで、人権施策の基本指針など、いろいろなところで課題を取り上げております。

ただ、加納委員がおっしゃる今の御趣旨も私どものほう、よく理解しておりますので、行動計画については、今後平成28年度がスタートということで、新計画をこれから検討することになります。そういった中で、今の加納委員の御意見を踏まえて検討を進めていきたいと思っております。

◆（加納委員） 委員会でこういう質問やいろいろすると、実は、反対に私どものほうに攻撃があるのです。セクシュアルハラスメントについて一生懸命勇気を出して相談する。相談して調べてもらおうと思うと、幹部職員が相手であったりすると、パワーハラスメント相談員である課長級の人たちが上の方との問題ですから、なかなか思うように動けないということもさきの常任委員会で申し上げました。

そこで、幹部職員に対しては、そういったことを踏まえて、しっかりと研修をやっていただきたい。今年の5月にがん撲滅横浜市議員連盟の勉強会があって、そこで僕たちは、がん検診の勉強会をしたのです。たしかあのときの講師は健康福祉局保健事業課の木村ドクターで、がん検診の成果について我々に教えていただいたのです。そこで、PSAという前立腺がんも含めて大変な効果がありますよというお話をいただいたので、私質問としてPSA、前立腺がんの検診というのは、厚生労働省の部会では地方自治体がやるべきではないというお話が実は発信されているけれども、どうなのでしょうかと質問をしたのです。

さらに、がん撲滅横浜市議員連盟での勉強会資料にもPSAだけデータがなかったのです。そのやりとりをして、後でデータをもらったのですが、そうしましたら、その後2カ月ぐらいしたら、私のところ

にメールが届きました。

「小生は横浜市内で開業している者です。貴殿が前立腺がん、P S A検診に反対しているとのこと。P S A検診は医師会と横浜市行政が協力してつくったのだ。なぜ一介の議員がそれに文句をつけるのか。

聞くとところによると、ほかのことについて、あなたは、あの行政マンとこの行政マン、あの人とこの人と結託しているとんでもない人だ」ということを私メールで言われまして、医師会と横浜市行政は昔からもめることはあっても、一生懸命やっているのだ。あなたは個人の立場で反対しているのか、党として反対しているのか。それによっては、理事会にかけて議題にしてもらって、ある意味では追及するぞというメールをいただいているのです。

このやりとりは、外部の人が知るべき話ではない。私は反対しているわけでもないし、議員としての調査とか意見を申し上げている話で、それが回り回ってメールやツイッターで「一介の議員が」ということで攻撃される風土。こういうことも横浜市としてなくしていきたいのです。なくしていかなければいけないのではないかと思うのです。

そこで、最後にしますけれども、本市は平成 25 年 7 月に横浜市職員ハラスメント防止ハンドブックをつくりました。これは、平成 24 年だと思えますけれども、厚生労働省が円卓会議の中で職場でのハラスメントをどうなくしていくかということで、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言ということを受けて、本市もやっこのパワーハラスメントのハンドブックをつくったのです。だから、まだつくられて間もないのですけれども、実際はセクシュアルハラスメントもパワーハラスメントも特に組織的なパワーハラスメントが横浜市でも行われている。それを一生懸命訴えるのだけれども、海上自衛隊と同じように 10 年たたないとというところまでいってしまうと、優秀な職員が横浜市に来て、一生懸命仕事しようとしているのだが、好きとか嫌い、いろいろなことでパワーハラスメントが行われてしまっているとさきの常任委員会で言いました。副市長が所管している健康福祉局ですが、区と局と兼任していて 2 年間、1 度も声をかけない、1 度も呼ばない。もちろん、机はない。1 年たって、必要なれば兼務なしにすればいいのに声もかけない。無視です。仕事をさせないのです。実はそういうことが、現実、局で行われているのです。

そこで、横浜市職員ハラスメント防止ハンドブックを見ると、パワーハラスメントの行為というのはどういうものがあるかという、仲間外し、無視、人間関係からの切り離し、それから仕事を与えない。総務局の人事組織課やコンプライアンス推進課もやっているけれども、市民局としては人権とパワーハラスメント・セクシュアルハラスメントの相談窓口も含めて男女共同参画として進めているわけだから、どうかこういった事例を踏まえて、今後、幹部職員に対するパワーハラスメント・セクシュアルハラスメント、認識しないパワーハラスメントも含めて、しっかり取り組んでいただきたいのだけれども、もう一度局長にその辺の御決意をお聞かせください。

◎ (西山市民局長) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントというのは、個人の人権を傷つける非常に大きな人権問題だと私どもは思っています。ですので、私ども人権を所管する局として、この問題については、しっかり取り組んでいきたいと思えます。

加納委員がおっしゃいましたように、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントを受けた横浜市の職員についても、身体的なもの、それから心の傷、こういったものは非常に大きく、また外に出して発言ができないといった土壌があることは、現在委員がおっしゃるとおりだと認識してございます。まずは、初めての取り組みにはなりますが、幹部職員の研修、先ほど申しましたように、まずは経営管理職の方々をパワーハラスメントということで、自分では冗談で言ったつもりが、実は、それを言われた人を大きく傷つけているのだということをしつかりと認識してもらいながら、具体的な検証を進めていって、これを第一歩にしていって進めていきたいと考えているところです。

◆（加納委員） 柏崎副市長が所管している局区、こども青少年局だとか病院経営局だとか、健康福祉局だとか、そういうところからパワーハラスメントについての相談も実は内部告発の形で私のところに、メールや手紙やいろいろなものが来ているのです。その一部を実は常任委員会で紹介したのです。今後市民局として、人権研修の中で、幹部職員に向けてもしっかりと研修していただけるということですが、今の議論を踏まえて、今後の前向きな研修に向けて横浜市の副市長としての御見解をいただければと思いますけれども、いかがでしょうか。

◎（柏崎副市長） ただいま西山局長からも御答弁いたしました。改めて私が申し上げるまでもありませんけれども、本当にセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは、個人の人格や尊厳を深く傷つける、こういう意味で人権に大きくかかわる侵害行為だと私も認識しております。とりわけ被害に遭われた方、職員の場合であれば、精神的、身体的に大きな苦痛を受けて、その後の仕事というものを円滑に進めることが大きく損なわれてしまうことにつながる、そういう行為でもあると思っております。

また、職員だけではなく、職場全体の士気、あるいはチームワークの低下を招くということもあわせまして、組織運営上、大変重い問題だと思っております。

そういう意味で、先ほど局長からも御答弁いただきましたけれども、まずは幹部職員に対する研修をしっかり行いまして、当たり前のことですが、個人としての自覚をもう一度きちんと行うということとともに、組織としてそれをしっかり受けとめて取り組むためにも、研修を通じて、幹部職員が自覚・認識し、ハラスメントのない職場づくりに向けて、組織を挙げて取り組みを進めてまいりたいと思っております。

◆（加納委員） 今の御答弁を期待します。今いじめ防止条例だとか、いじめについてどうするか、それからパワーハラスメントについても昨今大きな報道になっています。特に今まで目に見えなかった組織的パワーハラスメント、こういったものは今後しっかりと研修していかないと、大変厳しいパワーハラスメントをする、そういった劣悪な環境が多く出てきてしまうと困るので、どうか横浜市役所としても、組織風土というか、そういったものを今後研修していただいて、何とかもっともっと鮮明にというか、パワーハラスメント・セクシュアルハラスメントのない職場環境をつくる努力をしていただきたいということをお願いして、私の質問は終わりにいたします。