

第5回

ハラスメント防止研修会報告書

恵庭市議会

令和 7 年 12 月 19 日

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	川原 光男
【研修会の概要】 他市にて起きた各種ハラスメント事案の5のケーススタディ方式で研修した。	
【研修会所見】 演劇を組み込んだ研修は身に入りやすく為になった。 但し、被害を受けている対象者の気持ちとか感情はなかなか思い図ることは出来ないと思う。 つまりのところ、対面の相手がどのように感じるのか？を推し量る度量が行為者になければならない。 そここのところの研修について不足感が感じた。 なぜならば、ケーススタディの様に行っても自分は該当していないと自信を持つ価値観を持っているからだと思う。	

令和7年12月22日

第5回ハラスメント研修報告書

報告者 武藤 光一

「研修会の概要」

- 1, 所管の説明の時に、貧乏ゆすりをし、大きな声を出して威嚇している。
- 2, 職員が育休を取りづらくしている。
- 3, 所管に説明を聞きに行って、2時間も粘る。
- 4, 市民が議員を同行し、議員をアピールし、「もっと、上の人はいないの?」「お嬢さんじゃなく、男の人はいないの?」などと言う。
- 5, 議員仲間で、SDGzの人の陰口「トイレは男女どちらを使うのだろう?」と話す。

「研修会所見」

- 1, 貧乏ゆすりはやめて、大きな声は出さず、静かな態度で説明を聞く。
- 2, 職員が育休を取りやすい態度をとること。
- 3, 所管の説明を聞きに行った場合は、30分を超えることのないようにする。
- 4, 市民が議員を同行した場合、市民も紳士的な態度で職員に対応しなければなりません。
- 5, SDGzの人の陰口は言わないこと。

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	三上 まどか
<p>【研修会の概要】</p> <p>全国の市町村で公開されている様々なハラスメント事例を5事例の分けて実演しハラスメントに対する認識や理解を深めることを目的とした研修。</p> <p>再現実演は市職員、議員の役割と人物像から以下の内容で考察し、グループワークを行い、チームごとにディスカッションし全体に発表する。</p> <p>〈考察内容〉</p> <ol style="list-style-type: none">① ハラスメントの認知② ハラスメントの防止対策③ 議員同士、職員との心の距離の測り方④ 自覚しにくいハラスメント⑤ 議員の権限の違い	
<p>【研修会所見】</p> <p>今回の研修については、委員会のメンバーを中心に実際の事例が実演形式で発表され、それぞれオーバーに演技することで事例がどの考察内容に該当するのかわかりやすく認識はし易かった。演技にも個々の特性があり演者側も観覧側もハラスメントについて理解が深まったと思う。</p> <p>グループワークやディスカッションではそれぞれのハラスメントの認識は深まったが意識変革までを考えた場合には、ハラスメントを抑止する周りの行動が重要であり、特に考察④にあたる自覚しにくいハラスメントについては、大衆の場でハラスメントを指摘したところで自覚がない人にとっては意味がないと感じた。ハラスメント根絶への抑止力を高めるには、その対応に加えて『時代に合わせたコミュニケーション力の向上』が必要であると強く感じた。私自身も今回の研修から、人との距離の取り方や心のコミュニケーションを円滑にできるよう言動や行動を今一度見直します。お疲れさまでした。</p>	

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	矢野浩章
<p>【研修会の概要】 日時：令和7年12月16日に第4定例会終了後に実施</p> <p>1. 研修の目的 事例再現（ケーススタディ）を通じ、ハラスメントに対する認識の齟齬を解消するとともに、議員活動における適切な振る舞いとハラスメント防止策について討議し、意識変革を図ることを目的として実施した。</p> <p>2. 研修内容・経過</p> <p>(1) 事例再現を参考に作成したシナリオについて、委員会メンバーによるハラスメント事例の実演を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・議員間におけるコミュニケーション不足に起因するパワハラの実例 ・マタニティ・パタニティハラスメントおよびセクハラの実例 ・SOGI ハラスメントの実例 ・議員による職員への威圧的な言動（パワハラ）やカスハラの実例 など <p>(2) グループワークおよび全体討議 再現された事例をもとに、5グループに分かれて「何が問題か」「どうすれば防げたか」を検討し、その後全体でのディスカッションを行った。</p> <p>3. 主な討議内容・考察結果</p> <p>① 「指導・権限」と「ハラスメント」の境界線について</p> <p>現状の課題：議員としての正当な調査権や要望と、職員への圧力の境界が曖昧になりがちである。</p> <p>考察：大声を出したり、長時間拘束したりすることは論外であるが、「熱意」の履き違えがハラスメントに繋がるケースが多い。職員や同僚が威圧感を感じた時点でハラスメントのリスクがあることを再認識する必要がある。</p> <p>② コミュニケーションと「心の距離」について</p> <p>現状の課題：親近感のつもりでの発言が、相手にとっては不快感やセクハラ・SOGIハラとなる事例が確認された。</p> <p>考察：世代間ギャップや価値観の違いを言い訳にせず、常に「相手がどう受け取るか」を想像する力が不可欠である。特にSOGIハラスメントなどは知識不足が無自覚な加害を生むため、継続的な学習が必要である。</p> <p>③ 抑止力を高めるための対応策について</p> <p>防止策：「自分は大丈夫」という過信を捨て、議員同士で注意し合える風通しの良い環境作りが重要である。</p>	
<p>【研修会所見】</p> <p>今回の研修では、実際の事例を演じる「ロールプレイング形式」を取り入れたことで、リアルに体感することができたが、設定や事例など注意する点が複雑になり多少戸惑う点もあった。事例では特に、「悪気はなかった」という言葉が通用しない現代のハラスメント基準について、参加者全員が危機感を共有できた点は大きな成果である。今後は、研修で得た気づきを一過性のものとせず、日々の議員活動における言動に反映させるとともに、議会全体としてのハラスメント防止条例やガイドラインの遵守徹底に努めていきたい。</p>	

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	吉永 孝之
【研修会の概要】	
1. 実施目的 2025/12/16 職場における多様なハラスメント事例を理解し、問題点を共有するとともに、改善策を検討することで、健全な職場環境の維持・向上を図ることを目的としてハラスメントのケーススタディを実施した。	
2. 実施内容 方法： 寸劇形式による事例鑑賞後、グループ討議を実施 対象： 市議会議員、市役所職員 テーマ：ハラスメントの問題点と改善策の検討	
3. 寸劇の事例概要 Case1：同僚議員と市役所職員に対するハラスメント Case2：信頼している職員が産休を取得することに対する議員のハラスメント Case3：予算がほぼ確定した段階での議員の職員に対するハラスメント Case4：市民団体の要望を市職員にこり押しし、紹介議員が見過ごすハラスメント Case5：トランスジェンダー職員に対する議員間の会話内のハラスメント	
【研修会所見】	
4. 討議内容、要点 (1) 各事例における 問題点の抽出 (権力関係の不均衡、職員の権利侵害、無理解による差別的言動 等) (2) 改善策の検討 (議員・職員間の相互尊重、制度理解の促進、研修の継続実施、相談窓口の周知 等) (3) 共通認識の形成 (ハラスメントは組織全体の信頼を損なう行為であり、未然防止が重要である)	
5. 成果 (1) 参加者が具体的事例を通じてハラスメントの深刻性を認識 (2) 改善策をグループで共有し、職場環境改善への意識が向上 (3) 今後の研修継続や制度整備に向けた基盤を形成 (4) グループ討議を通じて、議員と職員が互いの立場や役割を理解し、適切な距離感を保つ重要性を共有できた。 (5) トランスジェンダー職員の事例を通じて、個人の尊厳を尊重する姿勢が強調され、組織文化改善への意識が高まった。	
6. 今後の課題 (1)継続的な研修の実施とフォローアップ (2)ハラスメント防止に関するガイドラインの周知徹底 (3)多様性を尊重する職場文化の醸成 (4)「適切な距離」とは何かを具体的に示すガイドラインがまだ不十分。 (5)一度の研修では意識が定着しにくく、定期的な振り返りやケーススタディの追加が必要。	

令和 8年 1月 5日

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	早坂 政芳
【研修会の概要】 <p>今回は、五つのハラスメントの事例を寸劇で実演し、その所見をグループで検討するというものでした。人が他人の役を演じること（役割演技やロールプレイ）には、他者理解の促進、自己の再認識、コミュニケーション能力の向上といった様々な効果があるといわれます。これは教育、心理療法、ビジネス研修など幅広い分野で活用されているものです。</p> <p>ハラスメント寸劇を見てから後半は、各グループでどんなハラスメントがあったのか、それを防ぐためにはどんなことに注意をすれば良いのかについて、各自の意見を出して、それをグループでまとめたものを発表するという一般的なワークショップでしたが、各役者の熱演で大変もりあがった研修会でした。</p>	
【研修会所見】 <p>人が他人の役を演じることの効果について、すこし調べました。</p> <ol style="list-style-type: none">1 他者への共感と理解の深化<ul style="list-style-type: none">・ 他人の立場や状況に身を置くことで、異なる視点から物事を捉えることができる。・ 登場人物の感情や思いを疑似体験することで、その人の心情を深く理解し、共感する力が育まれる。・ 自分とは異なる多様な価値観や考え方に気づき、受け入れる姿勢が促進される。2 自己認識と成長<ul style="list-style-type: none">・ 演じるという行為を通じて、自分を客観視し、再認識する機会が得られる。・ 活動を楽しむことで、人前で話す苦手意識が軽減される。	

3 コミュニケーション能力の向上

- ・役割に応じて振る舞うことで、状況に応じた適切なコミュニケーションを学び、対人関係を円滑に進める助けになる。
- ・演劇教育においては、状況を把握し、それに対して必要な反応を返すというコミュニケーションの基本が自然と身につく。

4 教育・訓練的な効果

- ・知識として学ぶだけでなく、具体的な行動を伴うことで、より実感を伴った深い理解につながる。
- ・様々な問題場面に直面した際に、望ましい行為を選択するための判断力を養うことができる。

これらの効果により、他者理解を通じて自分自身を知り、成長していく事ができるとのことでした。今回のハラスメント研修の実施要領に最も効果的な方法でなかったかと思いました。また、その効果を実感したような感じでした。今回のハラスメント研修を企画していただいた方に感謝します。また何か機会があれば、このロールプレイを実施して問題解決を図りたいとおもいました。

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	小林 卓矢
<p>寸劇による他の自治体で実際にあったハラスメント事案の再現およびワークショップによる意見交換</p> <p>(1) 寸劇 議員対議員 議員対職員</p> <p>① 大きなため息やびんぼうゆすりなどの仕草で不快感を露にする行いや、大声による威圧など、職務に支障をきたしかねない言動。(パワハラ、グレハラ、ジェンダーハラスメント)</p> <p>② 不適切な距離感および容姿やプライベートに踏み込んだ発言、男性の育児休暇および女性軽視の言動。(パワハラ、マタハラ、セクハラ、ジェンダーハラスメント、コミュニケーションの齟齬)</p> <p>③ ちゃん付けなど馴れ馴れしい上、長時間の職務妨害および業務の範疇を超えた仕事の強要。不快感を与えている認識の欠如。</p> <p>④ 市民を利用して押し通そうとするなど、市民からの女性軽視含むカスハラの容認。議員活動のはき違い。(カスハラ、パワハラ、ジェンダーハラスメント)</p> <p>⑤ 性別による役割の強要や、性自認などによる容姿についての発言および業務範囲を超えた仕事の強要。(パワハラ、ジェンダーハラスメント)</p> <p>(2) グループワーク・意見交換</p> <p>(3) ディスカッション</p>	

【研修会所見】

ハラスメントは、誰でも加害者にも被害者にも加害者にもなり得るものと考えます。今回は議員と職員あるいは議員同士でのハラスメントで実際に他市で起こった事例でしたが、ハラスメント防止および抑止には、ハラスメントに対する知識の向上や意見交換、自らの言動を振り返るなど、日頃からハラスメント防止を意識する事が重要と考えます。

他者のハラスメントに該当しかねない行為に遭遇した場合も、その場で止めに入ることや、後に指摘することによって気づかせる事もハラスメントの認知や、今後の防止に繋がるのではないかと考えます。

議員と職員の関係においては、常に対等な立場であることや、権限の違いを深く認識し、適切な距離感を保ちつつ、良好な関係性を維持するよう心がける事が重要と考えます。

ハラスメント防止研修会 報告書

報告者氏名	太田 実保
【研修会の概要】 日時：令和7年12月16日(火) 議会終了後～ 内容：他市町村で公表されているハラスメントのアンケートの結果を参考にした事例を再現し、グループに分かれて内容を考察、発表を行った。 <再現した事例>議員から行政職員に対して行ったハラスメント事例 CASE1 コミュニケーションの不足によるハラスメント事例 CASE2 コミュニケーションの齟齬についての事例 CASE3 不快感を与えている意識がない事例 CASE4 市民によるカスタマーハラスメントを容認、助長している事例 CASE5 SOGI ハラスメント(ジェンダーハラスメント)事例	
【研修会所見】 本研修会は、他自治体の実例に基づいたケーススタディ形式で実施され、自らの言動を見つめ直すとともに、議員間で認識を共有することができた。多岐にわたる事例再現を通じ、自身の言動が相手に与える影響を再認識するとともに、それが不適切な権限行使に当たらないか、一人ひとりが深く省みる契機となった。 グループワークでは、コミュニケーションの不足や齟齬がハラスメントの温床となることが浮き彫りになり、職員や同僚議員との適切な「心の距離」を保つ重要性が共有された。また、ハラスメントの形態は多岐にわたるため、常に高い感度を持って行動することが根絶への抑止力となることを再認識した。 今後は、本研修での学びを活かし、ハラスメントを許容しない組織風土を構築するとともに、行政職員との相互理解と信頼に基づいた良好な協力関係を築き、市政の円滑な発展に努めていきたい。	

令和8年1月15日

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	石井美季
【研修会の概要】 ハラスメント特別委員会で企画した他市町村のアンケートに基づいたハラスメントあるいはハラスメントとまではいかずとも不快に感じる言動についてのケーススタディとして、事例の再現劇を行い、グループごとに考察し、発表しあい、意識の向上とハラスメントの根絶・抑止に向けて再確認した。	
【研修会所見】 今回、私はハラスメント根絶特別委員として、この研修の作り手側の立場でした。開催までの間、他市町村のアンケートを調べ、いかにもハラスメントな事例から、なかなか自覚しにくい事例まで、楽しみながら心に強く残る演出を心掛けて事例再現劇を制作しました。ここ最近、テレビや新聞でもハラスメントに関する特集が増え、グレーハラスメントという言葉も聞くようになりました。これらを認識して、普段の議員活動において関わる人びととのコミュニケーションを適切にし、程よい距離感と思いやりを大切にして気持ちよくお互いの仕事を進められるように努力していこう、と気を引き締めました。 開催に際しましてご協力いただきました皆様に感謝申し上げます。	

令和8年1月9日

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	宮 利徳
【研修会の概要】 他自治体でのケーススタディ・ワークショップ 日時：令和7年12月16日（火）15時00分～16時30分 内容：ハラスメント根絶特別委員会委員による演劇 ①会派での議案説明時の態度や言動 ②産休育休を取得しようとしている職員に対する議員の発言 ③担当窓口での執拗な要望で長時間居座る ④市民によるカスハラの内容・助長 ⑤容姿や性別についての発言と職員への度を越えた要望	
【研修会所見】 今回の研修では他自治体での事例をもとにハラスメント根絶委員会の委員による演劇を見た上で、グループごとに様々なケースに潜むハラスメント、またその対処方法などについて話し合いを行なった。 5つのケースに共通して、議員と職員の関係性や距離感、相手へのリスペクトが非常に重要であると改めて感じた。その中でもケース4にあった、市民のハラスメントを容認・助長するような場面では、自分が直接発言したことではないが、議員としてもハラスメントになり得るという見解を知り、そのような視点や考え方についても認識を改めたところである。 また、実際にハラスメントの場面にいた場合の対応として、その場で（みんなの前で）指摘・注意するべきとの意見と、相手にしっかりと改めてもらうためには別の場所で落ち着いて話をするべきとの意見があり、今後ハラスメントの場面に遭遇した場合の対応についても深く考えることができた。 今回は和やかな雰囲気の中で、演劇による研修で学ぶことができ、準備から運営していただいた委員の皆様へ感謝申し上げます。 今後も引き続きハラスメントのない環境を作っていけるよう研修を重ねて参りたいと思います。	

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	恵庭市議会議員 翡翠会 前田 孝雄
【研修会の概要】	
1 議会ハラスメント研修会の目的 実施目的は3点あり、①様々なハラスメントに対する認識を深めること ②ハラスメント根絶への抑止力を高めるための対応について討議すること ③ハラスメントに対する意識変革の一助とすること	
2 参加者：議員20名（第1委員会室）	
3 日時：令和7年12月16日（火）14:55～16:30	
4 実施要領	
(1) 対象は議員のみとし、他市町村の公表されているアンケートの結果を参考にして事例を再現し、ケーススタディにより考察する。	
(2) 再現する実施内容	
① パワーハラスメント・コミュニケーションの不足による事例(議員間)	
② パワーハラスメント・コミュニケーションの齟齬についての事例及びマタニティハラスメント・セクシャルハラスメント	
③ カスタマーハラスメント・パワーハラスメントについての事例	
④ SOGIハラスメントについての事例	
⑤ パワーハラスメント・議員対職員の事例	
【研修会所見】	
近年、社会全体においてハラスメントに対する認識と対応の重要性が高まっている。本議会においても、議員一人ひとりがハラスメントに関する正しい理解を深め、未然防止と根絶に向けた抑止力を高めるとともに、適切な対応策を共有するため、各事例ごとに特別委員会委員による事例の再現、5個グループによるワークショップ形式で議論し、グループ発表等、一連の流れは斬新で印象深く、研修目的を達成できたものと確信する。研修会の定期的な実施は、極めて効果的である。	
1 成果が有った事項	
(1) ケーススタディを通じ、ハラスメントは「受け手の感じ方」が重要であり、無意識の言動が問題となる可能性があることを再認識した。	
(2) 議会という立場や権限の差が、ハラスメントを生じさせやすい要因となる。	

(3) 相談しやすい窓口の明確化や、第三者的視点を取り入れた対応体制の必要性を感じた。

(4) 定期的な研修の実施が、抑止力として有効であることが再認識できた。

2 今後の課題と対応策

(1) ハラスメント防止に関する共通認識を継続的に維持するため、定期研修の実施

(2) 相談・通報体制の周知徹底と、安心して利用できる環境整備

(3) 議会としての行動指針やガイドラインの整備・見直し及び議員、職員に対する意識調査を目的としたアンケート調査の実施

(4) 条例第7条（議員の責務）の3項に「議員は、ハラスメントに当たる行動を目撃したときは、当該行動を行っている者に厳に慎むべき旨を指摘する」とあるが、それをその場で指摘する事は、ハラスメントに当たる可能性もあるので、場所を換えて指摘すべきとの意見が有り、賛否両論と思うが、私は、条例通りハラスメントの軽重は有るが、その場で指摘すべきであると思う。人誰しも完全ではないし、ハラスメントについて注意していてもポロっと発言することが有るが、それを第三者がその場で指摘する事が気付きを与えるため重要に思う。そのためには、何でも言える職場の雰囲気、人間関係・コミュニケーションづくりが大切であると思料する。

3 まとめ

本研修会およびワークショップを通じて、議会におけるハラスメント防止の重要性と、各自が果たすべき役割について理解を深めることができた。今後も、ハラスメントの根絶に向け、一個人は勿論のこと、ハラスメント根絶特別委員会の組織として継続的かつ実効性のある取り組みに大いに期待します。

令和8年1月5日

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	澁谷敏明
<p>【研修会の概要】</p> <p>この度の研修会は、ワークショップ形式で、実際に他自治体で発生したハラスメント事案を議員が再現して、どんなところがいけなかったのか、どうすればハラスメントを防止できるか議員全体で考える研修会としました。</p> <p>五つのケースを再現し、各自感じたことを話し合い、グループごとに発表して研修会を終了しました。</p> <p>改めて自分のこれまでの行動で、今回発表されたようなケースがなかったか考えさせられました。パワハラ行為については、誰もがやってはいけない行為で、加害者、被害者のみならず、それぞれの家族、親戚、職場の同僚、周囲の人々などにも悪影響を与える行為であることは理解していると思います。</p> <p>今回の研修の中で、どこでも起こりうるケースがあり、価値観の違いやハラスメントの理解不足、コミュニケーション不足等が課題として挙げられるのではないかと感じました。今後、自分が当事者にならないよう気を付けていかなければと思う研修会でした。</p>	

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	柏野大介
<p>【研修会の概要】</p> <p>実際に全国の自治体で発生した事例をもとにした5つのケースについて、ロールプレイを行い、その中でハラスメントや不快感を与える内容について、グループの中で意見を出し、共有を図った。</p> <p>5つの事例は以下の通り</p> <ol style="list-style-type: none">①議案説明におけるパワハラ②雑談におけるパタハラ③一般質問についての意見交換におけるパワハラ④市民相談におけるセクハラ、⑤雑談における SOGI ハラ	
<p>【研修会所見】</p> <p>特別委員会のメンバーとしてロールプレイでは台本に沿って、他市の事例を演じた。かなり誇張した表現と感じていたが、グループの意見交換の中では、問題点が伝わっていないものもあり、慣れ慣れしさやパターンリズムなどは人によつての受け止めが異なるということを実感した。また、座学だけでは感じづらいニュアンスはロールプレイとして演じるからこそ、意識しやすかったと感じる</p> <p>実際の事例においては、ここまでわかりやすいものだけではなく、逆に自分では認識していない中でも、不快感を与えてしまうケースはありうるということを確認した。</p> <p>職務上、必要な質問や指摘は厳しく行いながらも、人格や尊厳を害することや、精神的な苦痛を与えるなど、職務環境を害する言動についてはこれまで以上に注意を払い、ハラスメントのない議会が実現されるよう、今後も研修に努めていきたい。</p> <p>以上</p>	

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	新岡 知恵
【研修会の概要】 2025年12月16日（火）、他市町村議会において公表されているハラスメントに関するアンケート結果を参考にして、事例を寸劇によって再現したうえで、グループワークの中で以下の点について考察する。 ①ハラスメントの認知 ②ハラスメント防止対策 ③議員同士、あるいは職員との心の距離のとり方 ④自覚しにくいハラスメントについて ⑤議員の権限との違いについて	
【研修会所見】 5つの事例では、パワハラ、カスハラ、SOGIハラ、セクハラなど様々なケースが再現されたが、問題となるポイントは各グループともに共通認識であったように感じた。しかし、ハラスメント事案だと思われる行為者が自覚していない場合の防止対策については、「その場で本人に注意する」「後で場を移して伝える」「相談窓口の問題を持ち込む」など複数の対策が発表され、自分たちのグループだけでは出なかった意見を共有することができた。 また、私たちのグループでは、議員が職員を「～ちゃん」呼びすることや、担当職員との打合せにおいてどれくらいの時間拘束をしたらハラスメントなのかなど、ハラスメント事案とするかどうかの基準は難しいとの意見も出た。当人同士の関係性や状況によるなど、一概に判断できないと感じた。 誰しも加害者になりうることを再認識し、相手の尊厳を尊重することが重要だということを確認して研修を終えた。寸劇を通して事例を考察するという研修は初めてだったが、よりリアルに事例を感じることができ、意義ある研修となった。	

令和 8 年 1 月 12 日

第 5 回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	小橋 薫
【研修会の概要】 ハラスメント事案と思われる五つの実例紹介を議員がモデルになり検証	
【研修会所見】 5 パターンのハラスメントめいた事例である。当然ハラスメントを発した言動、行動は許されるものではない。このことは今までの研修棟で既に認識済みである。受けた側の立場に立って考えた時に捉え方に個々の温度差があったのではないかと感じた。今回のパターンで何処の状況からこれ以上というラインが受けた側の捉えが示すような内容があればより良い物と思えた。グレーゾーンなのか認定に至るものなのか?判定は受け側の考え方に係っているのであれば今後は個々の所の研修が必要であろうと思う。専門的知識人が必要となるがより良い内容そしてハラスメント根絶に向けての取り組みを望むところである。	

ハラスメント研修会 N05

氏名	川股洋一
<p>令和7年12月16日 15:00～</p> <p>今回の研修会は、ケーススタディとして5つのケースをハラスメント委員会のメンバの寸劇で表現しグループワークで問題点を議論する事となりました。</p> <p>ケース1では、素晴らしい演技で長老議員を演じてくれた委員に賛辞を贈りたいと思います。大先輩議員の昭和生まれの議員像は、私自身がまさに体験した先輩議員の姿であり、当たり前のように当時は、まかり通っていた行動でした。</p> <p>他の意見が気に入らないと貧乏ゆすりや大声で議論を強制的に遮ったり、我がままのやりたい放題で、現代では、まさしくハラスメント事案でありました。</p> <p>ケース2では、容姿に対する発言や、育休に対しての偏見による発言は、受け取る側に不快感を与えている事を十分に理解しなければなりません。</p> <p>ケース2では、議員が職員の容姿についての発言がありこの事は、互いに信頼関係があれば、あまり問題とならないと感じるが、そうでない場合は受け取り側が不快な思いをしている可能性があると考えます。</p> <p>また、育休に関してあなたが休まれると、困るよ！という発言は、相手の職員に強いストレスを感じさせてしまう最悪のケースです。</p> <p>ケース3では、職員に四谷ちゃんと、ちゃんづけで呼びかける事も要注意が必要です。</p> <p>また、予算を自分の思い通りに強要する事は、以ての外です。しかしながら、この事は、よくありがちなケースと言え、自分自身も気持ちを引き締めて当たる必要があります。</p> <p>ケース4では、市民による役所への苦情の事例でしたが、その陰には、新人議員が深く関与しその市民に代弁させるように仕向けており、非常に陰湿なハラスメントである事例だと思います。</p> <p>このような行為は、対応する職員に過度なストレスを与える事につながるた</p>	

め、絶対に行ってはいけない行為です。

市民に相談されても役所に同行し代弁させたりその背後から理不尽な要求をすることは、あってはなりません。

ハラスメントレベルの上位に位置するものであります。

ケース5では、課長を会派室に呼び出し、複数議員で性的不規則発言を繰り返す事例で、近年では特に注意が必要であります。

性別は男性であるが、見た目も心も非常に美しく女性らしい課長です。トイレの使用を男女何方を使用するかや、課長になれたのは、男性枠か女性枠か等、口出してはいけません。

今回の研修は、寸劇に依る事例を委員会の皆様にご足労頂き大変理解しやすい研修であったと思います。皆さんありがとうございました。

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	長谷 文子
<p>【研修会の概要】</p> <p>研修日時 ; R6.12.16</p> <p>研修内容 ; 全国各地の自治体で実際に起きたハラスメントおよびハラスメントになりうる5つの事例を寸劇により再現したのを見て、それについてのワークショップをし、意見を出し合いました。</p> <p>Case1. 議員控室での再現。所管の説明に対して、女性議員が話をしようとする、大きなため息や大声などを発しびんぼうゆすりをしながら終始イライラし相手を萎縮させ、所管説明に対し質問や意見を言えない雰囲気にしてしまっている議員の事例。</p> <p>・所感 どの議会にも存在するであろう、期が多く仕事のできる議員だと思われませんが、そうであればなおのこと、後輩や新人への配慮があつてしかるべきで、意見や質問などを自由にさせるのが先輩の務めであると思います。見ていて不愉快きわまりない態度であり改めるべきで、本人が気づかなければ、勇気を持ってまわりの者が注意するべきだと思います。</p> <p>Case2. 育休を取得しようとしている職員に対する事例の再現。まず、対象職員に対し、外見の変化（スリムになった発言）や、当該職員に暗に仕事を振り育休をとりにくくするような言動や、ちゃん付けで妙になれなれしい態度で接する議員の事例。</p> <p>・所感 熱心さが度を越し自分の仕事優先で、育休をとろうとしている職員に強くせまり、私生活にも入り込み困らせる行動は、議員が職員より立場が上だと暗にほのめかす行為であり職員に対して圧力をかけています。立場が逆になった時のことを考えるべきだと思いますし、ちゃん付けも親しい関係でプライベートの時は良いとしても、仕事の時は配慮が必要であると考えます。</p>	

Case3. 一般質問の内容で自分にとって都合の良い答弁を強要する事例。市民のためと言いつつ長時間居座り良い答弁をもらおうとして職員を拘束し、執務妨害をする悪質な行為。

・所感 長時間粘って無理難題を通そうとし、相手の仕事の邪魔をしていることに気付かない鈍感さは、見方を変えると職員を私物化しているとも考えられます。

Case4. 議員を同行させ所管に行き、女性職員では話にならないと上司を呼び、無理難題を押し付ける市民の事例。同行した議員については、支援者である市民に言われるままの行動は無言の圧力になっていて、カスタマーハラスメントの手助けをしています。

・所感 議員であれば、このような場面は数多く体験していると思われそうですが、度が過ぎています。自分の立場をわきまえて冷静な判断で対応すべきだと思います。

Case5. LGBTQと思われる職員に対するソジハラスメントの事例。本人がいない所でいろいろ言い、あげく関係のない職員に無理なことを要求するという無神経な議員の事例。

・所感 このようなことは、あまり詮索するのは良くないと思います。本人はそっとしておいて欲しい事だと思うので、陰で言ったりすることも本人は傷つく材料になりうるでしょうし、職員に確認を強要することはパワーハラスメントに当たります。

以上5つのCaseについて研修しましたが、私たち議員は日常気が付かずに普通だと思ってやっていることも、相手の受け止め方次第で傷つけたり仕事に支障をきたすことであつたりと、今一度自らの言動を見直す良い機会でありました。また、相手へのリスペクトの重要性を改めて考えさせられた研修でした。

令和8年1月6日

ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	松島 緑
【研修会の概要】 ハラスメントケーススタディ研修会 今回の研修については、三田市、宝塚市、旭川市など他市のアンケート調査結果や他議会のハラスメントの事例をもとに議員と市民、職員と配役し、5パターンのテーマでの実演を行った研修。 CASE1.パワハラ・セクハラ・グレーハラスメント・ジェンダーハラスメント・コミュニケーション不足のハラスメントの事例 CASE2、パワハラ・セクハラ・マタハラ・ジェンダーハラスメント・コミュニケーションの齟齬の事例 CASE3、パワハラ・グレーハラスメント・議員対職員事例 CASE4、カスタマーハラスメント・パワハラ・ジェンダーハラスメントの議員対市民対職員の事例 CASE5、SOGI ハラスメント・パワハラ・アウティングの事例 その後ワークショップ形式でのそれぞれの考え方や認識など意見交換を行った。	
【研修会の所見】 事例をもとに様々なハラスメント行為に対してのケーススタディは今回初めて行われた、映像とはまた違ったリアルさがあった。 他市のハラスメントに関するアンケートや議会での事例をもとに実演、やはり日頃何気ない行動がハラスメントになりうること、市民からの要望となると議員としては職員に対しての伝え方によってはハラスメントになりうる可能性もあると改めて感じた。ケーススタディ終了後のワークショップはやはり会派期別を超えてフラットにそれぞれの考えを議論し、意見を纏め各グループが発表、議員間のコミュニケーションを行う機会としても大変重要だと感じた。	

令和 7年 12月 22日

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	生本富士代
<p>【研修会の概要】</p> <p>他市で公表されているハラスメント事案を参考に、事例を再現し考察を深めるケーススタディを行った。</p> <p>再現した事例は、①議員間でのパワハラ、②職員に対するマタハラ、③議員が職員に対するカスハラ、④議員が職員に対するパワハラ、⑤議員が職員に対してSOGIハラ…という5パターンを議員が演じて再現した。</p> <p>各事案に対して、ハラスメントの認知を確認し、防止対策について協議し、議員同士あるいは職員との距離の測り方や、自覚しにくいハラスメントについて各グループに分かれてそれぞれ意見交換を行った。</p>	
<p>【研修会所見】</p> <p>私達が日常、議員活動を行ううえで、様々な場面においてハラスメントに成り得る発言なり、行動であった事を改めて確認する思いであった。</p> <p>相手が誰であっても、相手を敬う気持ちは大切であることと、議員は公人であることの自覚を忘れてはいけないと考えさせられる研修内容であった。</p> <p>こうした議員同士でのハラスメント研修はとても重要で、積み重ねていくことの必要性を実感する思いである。</p> <p>私が過ごした昭和時代の職場環境や人間関係のあり方は、今の時代では懸念される職場状況であることを再確認し、ハラスメントに成り得ることを実感した。これからも緊張感を持って議員活動をしていかななくてはならないと肝に銘じる思いの研修内容であった。</p>	

令和8年1月6日

第5回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	野沢 宏紀
【研修会の概要】 <p>今回の研修会では、他市での事例におけるケーススタディを基に、それについてのグループディスカッション（意見交換）がメインとなりました。再現した事例としてCASE1では、議員対議員、議員対職員を対象に「びんぼうゆすり」「大きなため息」「大声での威圧」「発言の妨害」「不機嫌」等があります。CASE2では、議員対職員を対象に「ちゃん付けで呼ぶ」「容姿についていじる発言」「プライベートに踏み込んだ発言」「女性蔑視の発言」「男性の産休育休に対する言動」等があります。CASE3では、議員対職員を対象に「通常業務を超えた仕事の強要」「長時間の執務妨害」等があります。CASE4では、議員対職員を対象に「市民をだしにして無理やり押し通そうとする」「市民によるカスタマーハラスメントを容認、助長」「市民の負託を得て働く議員のはき違え」等があります。CASE5では、議員対議員を対象に「性別による役割の強要」「容姿をいじる発言」「業務範囲を超えた仕事の強要」等があります。</p>	
【研修会所見】 <p>CASE1では、相手との向き合い方が大事であると感じました。自分の態度行動が相手に対して、どの様に映り感じるのか。そのことを常に意識しなければならないと思いました。</p> <p>CASE2では、相手との信頼関係がある、なしに関わらず、プライベートに踏み込むことは、控えないといけないのだと感じました。その人が、そのことについて、触れてほしくないことがある場合もあるので、仮に親しい間柄であったとしても、そこは配慮しなければならないと思いました。</p> <p>CASE3では、議員と職員との立場を良く理解しなければならないと思います。議員は、職員の上司でもなければ、職員は、議員の部下でもありません、そのことを良く理解しなければならないと思います。</p> <p>CASE4では、議員は、市民から負託を得ているとは言っても、何でもできる訳ではありません。そこにはルールが存在し、そのルールに基づいて行政との距離感を保たなければならないと思います。その点このような過度な要求は、ルールに基づいた範囲内での対応とするべきであると思います。</p> <p>CASE5では、議員同士であるからこそ、その様なことはあってはならないことだと思います。</p> <p>今回の研修で感じたことは、常日頃意識していることではありますが、どの様な立場の人であっても、その方に対する思いやりや尊敬の念をもって接することが重要であると思います。人は、それぞれ対等であり平等であります。その意識を常に持ち続けることの大事さ、重要性を改めて感じました。</p>	