

長崎県議会における ハラスメント防止条例に関する 調査結果（概要）

令和7年7月7日
長崎県議会

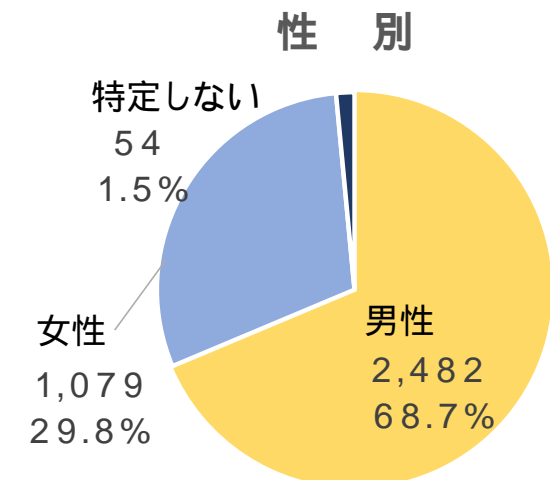
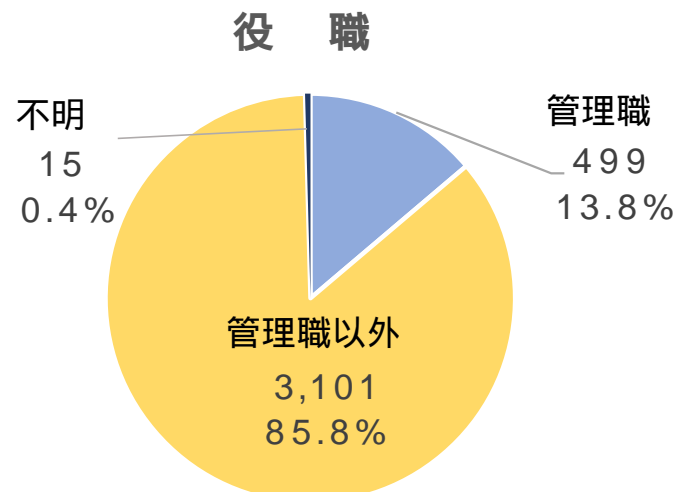
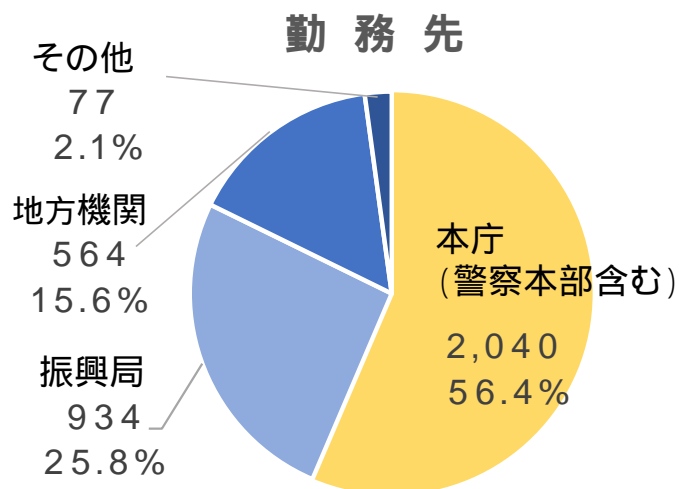
調査の概要

長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

長崎県議会では、「長崎県議会におけるハラスメントを防止するための条例」施行後の効果等について検証するとともに、ハラスメント防止の取組のさらなる充実に繋げることを目的として調査を実施した。

	長崎県議会議員	県職員	合 計
対 象 者	45人	6,031人	6,076人
回 答 者	36人	3,615人	3,651人
回 答 率	80.0%	59.9%	60.1%
対 象 期 間	令和6年6月1日～令和7年2月28日		
実 施 期 間	令和7年3月3日～令和7年3月17日		
実 施 方 法	対象者が匿名で専用のアンケートサイトから直接回答		

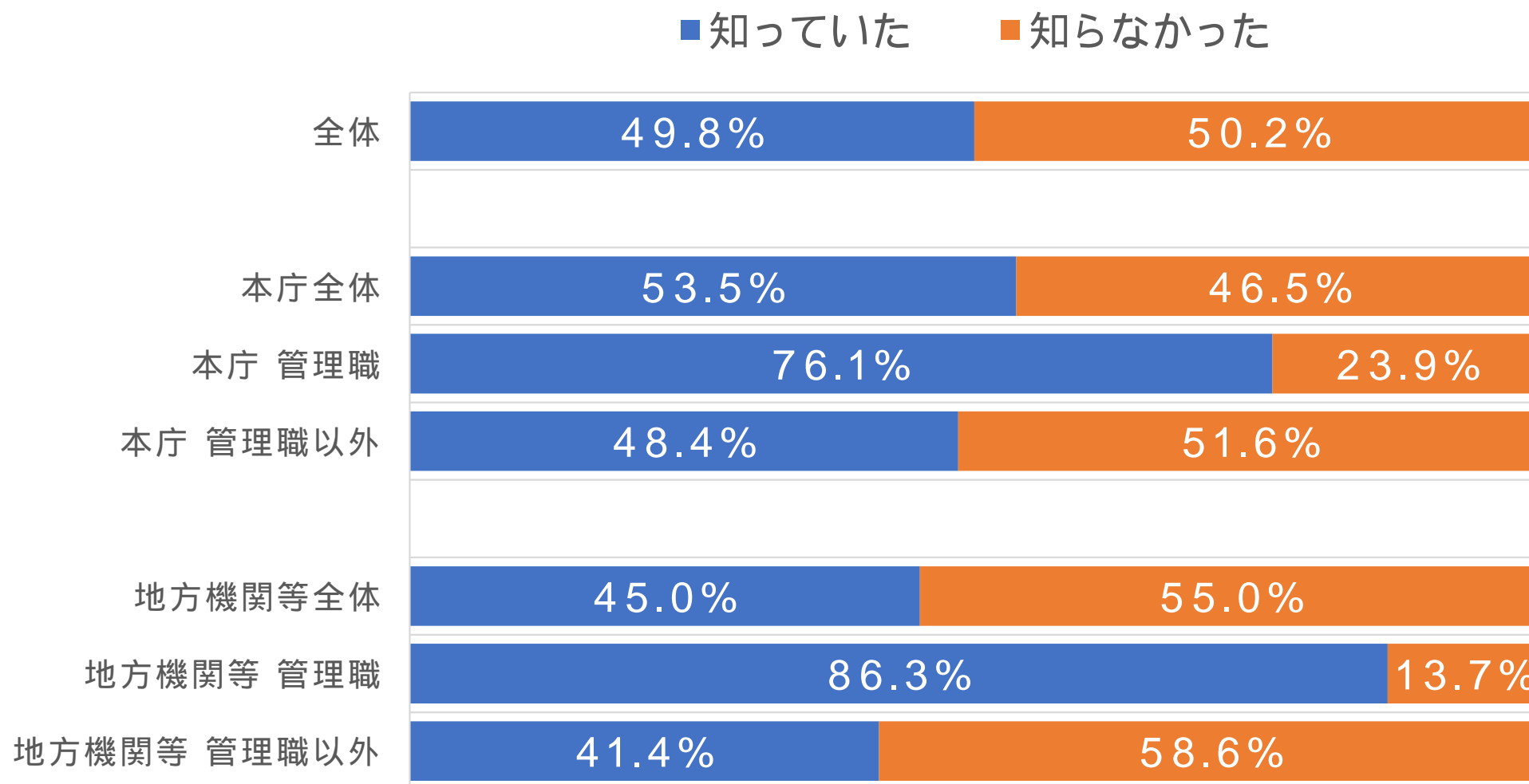
回答者（県職員）の属性



条例の認知状況

長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

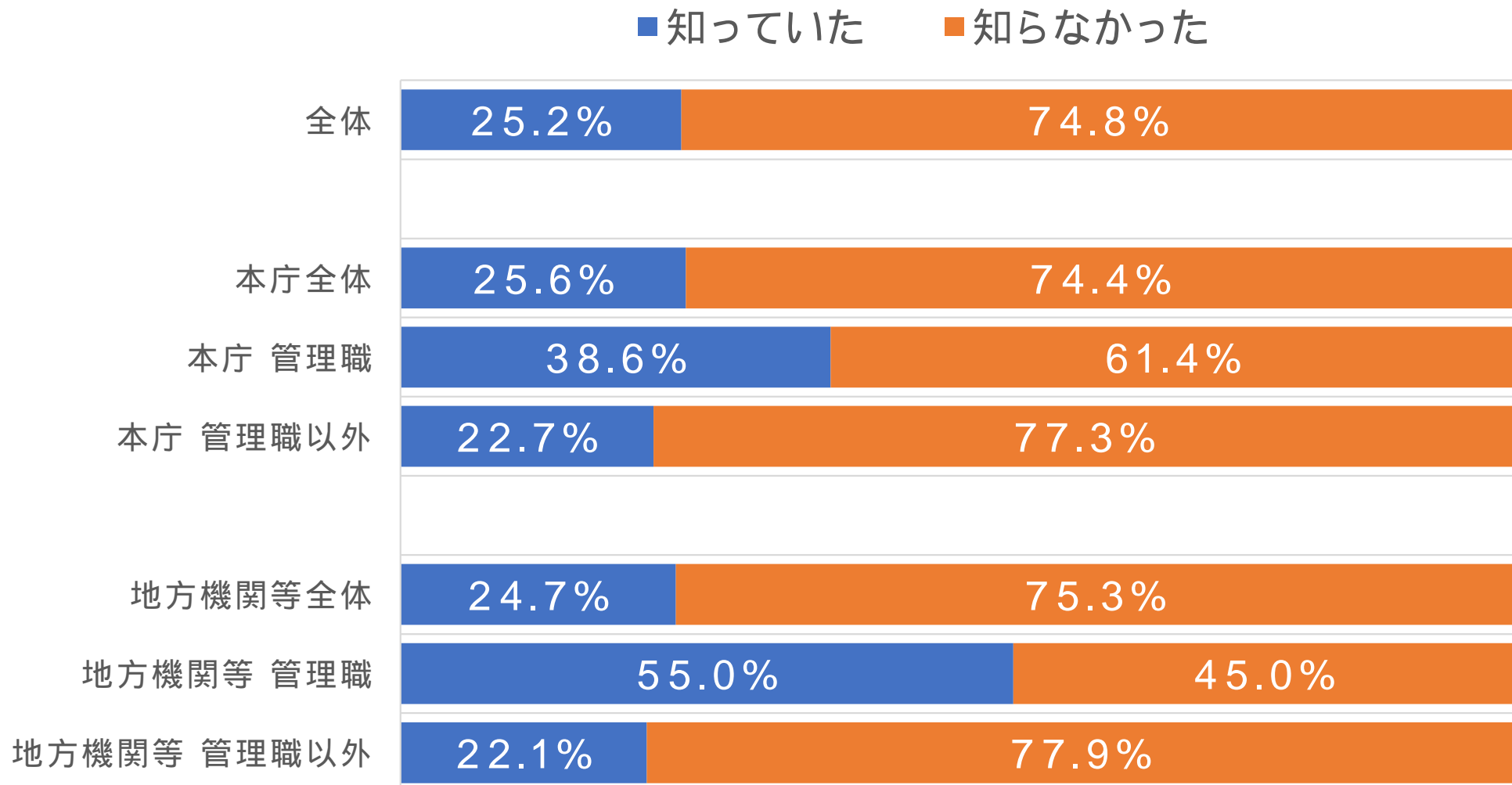
- 県職員全体では、条例を「知っていた」との回答は約5割。
- 認知度は管理職で高く、管理職以外の職員で低い傾向にある。



相談窓口の認知状況

長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

- 県職員の相談窓口の認知度は低い水準にある。
- 特に管理職以外は、本庁、地方機関とも8割近くが知らないと回答。

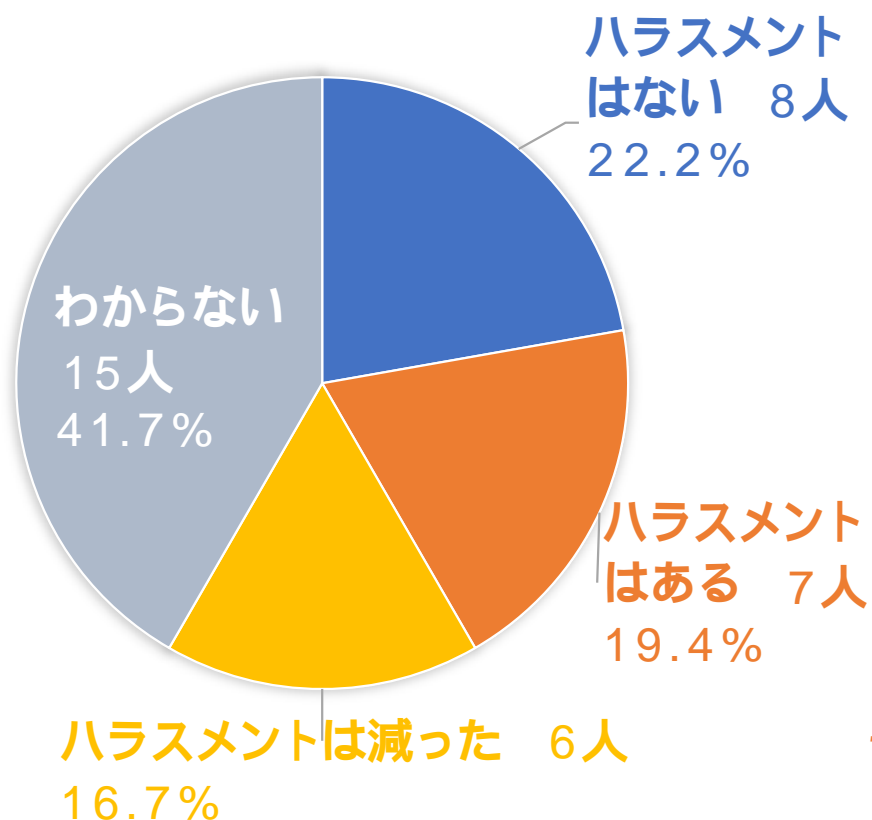


条例施行によるハラスメントの変化

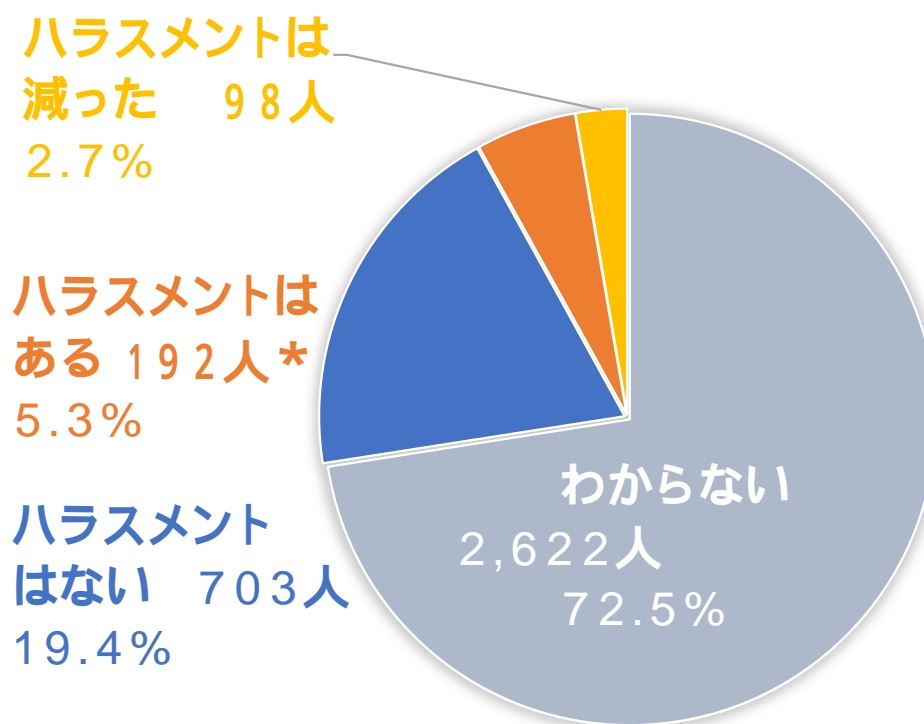
長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

- 議員、県職員とも「条例の施行に関わらずハラスメントはある」との回答があった。
- ハラスメントがあると回答した県職員は192人、その6割は本庁所属の職員。
- 「わからない」回答が多く、現状の認識や把握が難しい状況がうかがえる。
- 条例施行による効果を実感している県職員は少数にとどまる。

〔 議 員 〕



〔 県 職 員 〕



*職員(ハラスメントはある)の内訳

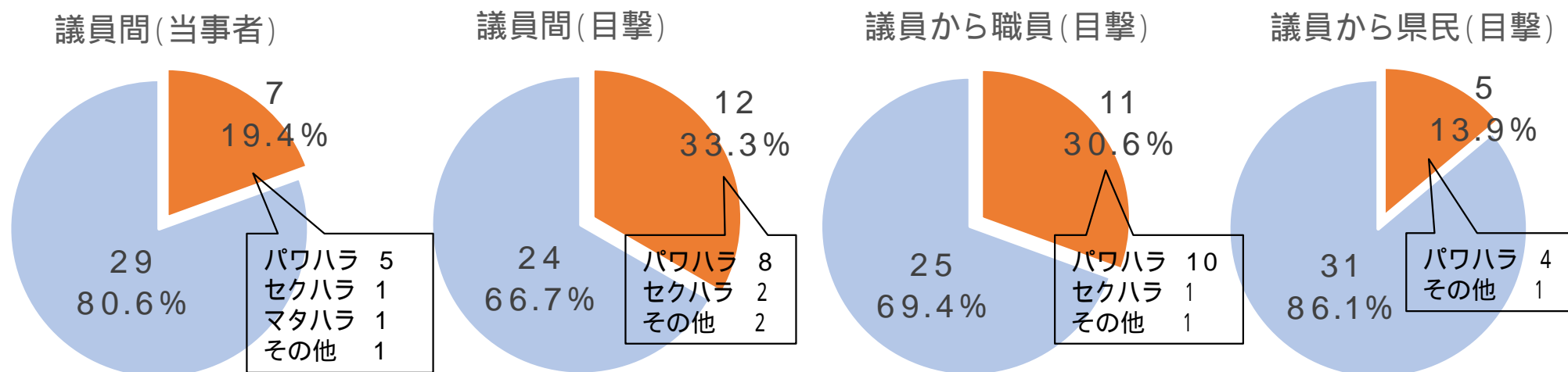
区分	本庁 (警察本部含む)	地方機関 ・その他	計
人数	124	68	192

ハラスメントの実態

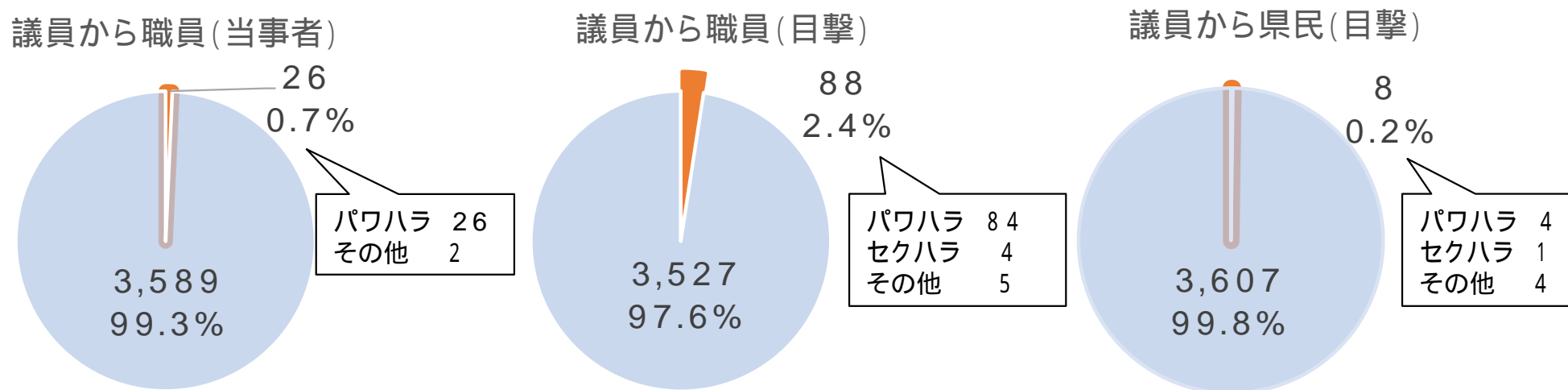
長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

- ハラスメントと思う言動を受けたことがあると回答した人は、議員7名、県職員26名。
- ハラスメントだと思う言動を受けているのを見たことがある（目撃）回答は、議員に対するものが12例、県職員に対するものが99例、一般県民に対するものが13例。

〔議員〕



〔県職員〕

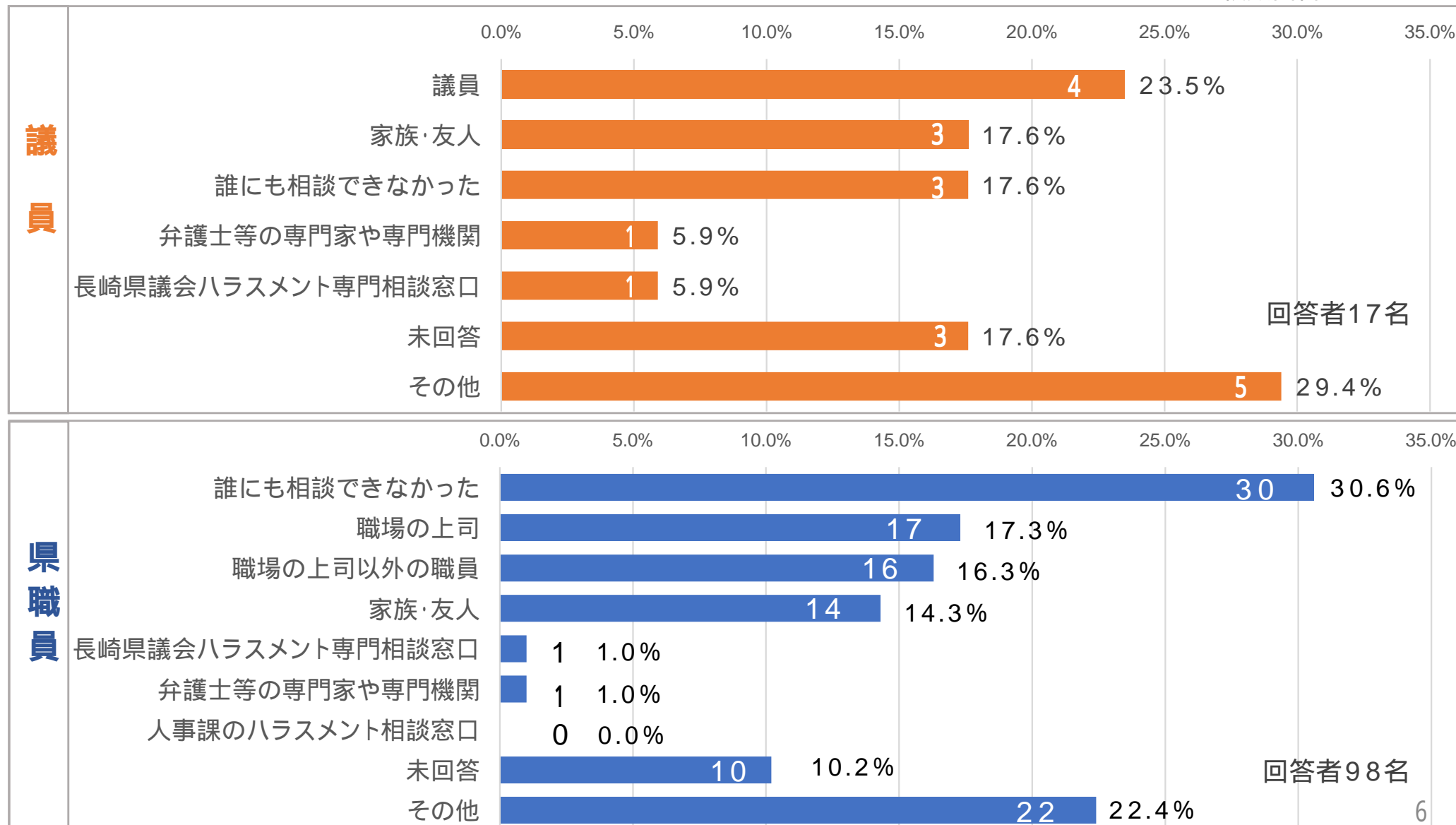


相談の状況

長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

- 議員は、他の「議員」に相談が最も多く、「家族・友人」を含め身近な人へ相談。
- 県職員は、「職場の上司」「職場の上司以外の職員」「家族・友人」といった身近な人への相談が半数程度。
- 「誰にも相談できなかった」人は、議員が17.6%、県職員が30.6%。

< 複数回答による >



誰にも相談できなかった理由

議員

- ・ **一過性**かもしれない
- ・ **タイミング**が難しい
- ・ 相談する程のことではない

県職員

- ・ 相談するだけ**無駄**、相談しても**何の解決にもならない**
- ・ グレーゾーンであれば**我慢するしかない**、**耐えるしかない**
- ・ 相談場所が分からない、**相談してよいか分からない**
- ・ 相談によって**不利益を受けるのではないか**という心配

県議会の専門相談窓口相談しなかった理由

県職員

- ・ 相談することによる影響(相談者が**特定される不安**、ハラスメントの**助長・報復の恐れ**、**公務への影響**)を懸念
- ・ **不信感や諦め**(にぎりつぶされる、耐えるしかない等)
- ・ 当事者ではなかった、多くの人がいる場でのことだった
- ・ ハラスメントをどのように**判断**しているか**不明瞭**
- ・ 証拠を残していなかった

相談しやすい窓口として求めるもの

長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

- 相談者の匿名性とプライバシーが守られ、親身で中立的な対応、実効性ある調査と改善策が講じられる窓口の設置による、安心してハラスメントを訴えられる仕組みづくりが期待されている。

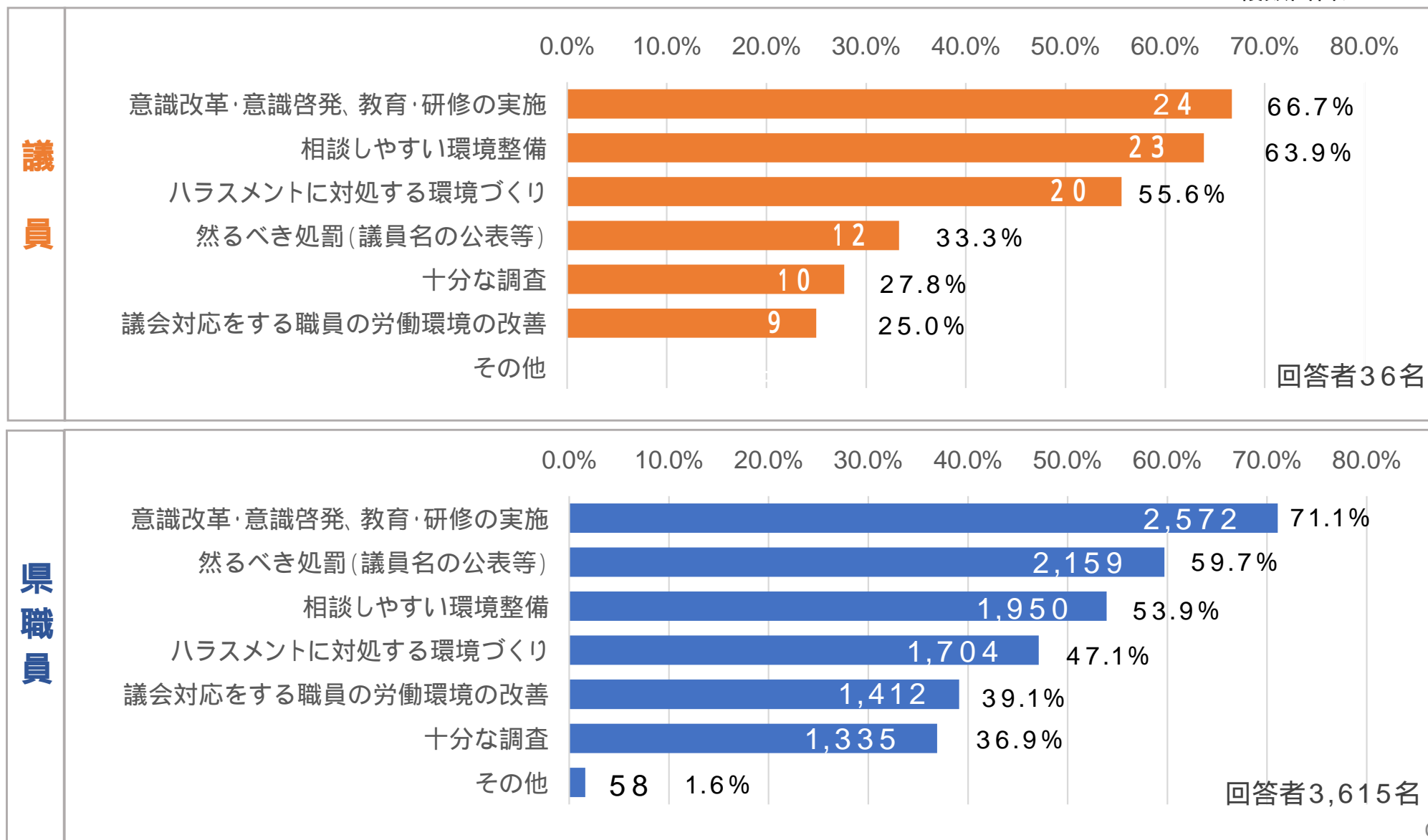
区 分	内 容
守秘義務と匿名性の確保により 相談者が守られる 窓口	相談者の匿名性とプライバシーの厳守及び相談による不利益が一切生じないことの保証 * 特に、議員やその関係者に情報が漏れない体制、報復や人事上の不利益を防ぐ制度の整備が強く求められてる
議会から独立 した第三者機関や外部委託による窓口	県議会から完全に独立した(県議会や議員から一切影響を受けない)第三者機関や外部委託による相談窓口 * 相談手段の充実とあわせて安心してハラスメントを訴えられる仕組みづくりが期待されている
弁護士等の 専門家が配置 された窓口	県から独立した外部窓口で、専門家(弁護士・カウンセラー等)が対応することにより、ハラスメントに対する法的助言等を確実に行える体制
多様なアクセス方法等により 利用しやすい 窓口	電話、メール、チャット、LINE等のSNS、Webサイトなど、従来型とデジタル型の両方の通信手段を活用した相談窓口 * ほかに意見箱や投函箱なども挙げられており、対応者の選択(性別)、時間や場所の制約を超えた柔軟な利用環境の整備が期待されている
人事課、職場の上司等 県庁内部の窓口	身近で安心して相談できる職場の上司や同僚による初動対応、人事課や所属組織内の専門窓口の整備
迅速かつ 中立的、真摯な 調査・対応、 実効性のある 措置	匿名性や守秘義務が徹底され、相談者が安心して気軽に利用できる環境を前提として、相談内容に対して親身に耳を傾け、外部の専門機関等による中立的な調査や、実際に解決に向けて動いてくれる信頼性、議員側への是正措置や改善につながる実効性ある措置 * 相談後の進捗説明、対応の透明性も重視されている

ハラスメント防止のために必要な取組

長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

- 議員・県職員いずれも「意識改革・意識啓発、教育・研修の実施」を最も多く挙げている。次いで、議員は「相談しやすい環境整備」を、県職員は「然るべき処罰（議員名の公表等）」を重視している。

< 複数回答による >



取組に具体的に求めること

長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

区 分	内 容
意識改革・意識啓発、 教育・研修の実施	<ul style="list-style-type: none">● 県議会議員自身の意識改革がハラスメント防止の根幹との認識● 定期的かつ義務的な研修、具体的な事例や実践的な内容を取り入れた研修の実施● 県職員の意識改革も必要であり、議会と行政が協力して取り組むべき課題
ハラスメントの具体的 事例（ガイドライ ン）等の共有・周知	<ul style="list-style-type: none">● 議員や県職員が「何がハラスメントに該当するのか」を具体的に理解するため、実際の事例や他自治体のケースを含む事例集を作成・共有、チェックリストの活用、ガイドラインの整備等● 条例や制度を周知すること、ハラスメントがあった場合は、個人が特定されない形で情報を公開し、議員・県職員双方が共通認識を持つことが、ハラスメントの未然防止につながる
罰則・処分、公表等による抑止力の強化	<ul style="list-style-type: none">● 実効性のある抑止策として、ハラスメントにあたる行為をした議員に対する厳格な処罰の制度化● 処罰の基準やルールの明確化、第三者機関による調査体制の整備
相談しやすい環境や 体制の整備	<ul style="list-style-type: none">● 相談内容が加害者に漏れることへの不安により相談をためらわせる要因とならないよう相談者の匿名性やプライバシーの保護、守秘義務の徹底が不可欠● 外部の第三者機関による相談窓口や調査体制の設置が信頼性の確保に有効● 定期的なアンケートや意見箱の設置
議会对応をする職員 の労働環境、議会对 業務、議員との関係性 の見直し	<ul style="list-style-type: none">● 議会对応を担う職員の過重な労働や精神的負担がハラスメントの温床となっていると認識● 議員とのやり取りの録音・記録化、面会記録の作成、オープンスペースでの協議など、業務の可視化と透明性の確保による抑止効果● 議員と県職員の関係性を見直し、対等な立場での意見交換や協議の場を設けること、県職員の声を議会に反映させる仕組みづくり
その他 (自由な意見から)	<ul style="list-style-type: none">● 議員の意識や上下関係がハラスメントの温床になっているとの意見。「先生」と呼ぶ慣習や、議員を特別視する文化が県職員との適切な関係を妨げているのではないかと、呼称の見直しや対話の場の整備について提案● 県政を推進するお互いの立場を理解・尊重したうえで、議論を深めるためには、過度なルールは避けた方が良い（バランスのとれた対策が必要）● 悪質な事案では被害者からの訴えがなくとも議員に改善を促す等、議会としての自浄作用を強く期待

取組に具体的に求めること

長崎県議会におけるハラスメント防止条例
に関する調査結果

区 分	内 容
アンケートに関する意見	<ul style="list-style-type: none">● 今回のアンケート調査実施を評価する声がある一方で、形式的な対応にとどまらず、実効性のある取組を求める意見● 調査結果はつまびらかに公表すべき● 調査にあたっての提案（ハラスメントの定義や具体例を調査時に提示することや、対象期間の拡大、設問の見直しなど）
条例や制度に関する意見	<ul style="list-style-type: none">● ハラスメントは議員と職員間に限らず、組織内外で広く発生しているとの認識から、包括的な対策と社会全体での意識改革が必要● 議員や議員候補に対するハラスメントを禁止することについても条例に入れるべきではないか

【参考】ハラスメントに当たると認識されている行為

区 分	アンケート回答にみられた記述（概要）
大声など威圧的な態度・恫喝	<ul style="list-style-type: none">・ 大声でどなる・ 庁内モニターから聞こえる業務に集中できないほどの大声・ 聞いているだけでストレスとなる威圧的な発言・ 大声で恫喝するような質問・ 職員が精神的に苦痛を感じる恫喝ととれる言葉、発言
見下した言動	<ul style="list-style-type: none">・ お前呼ばわりし罵声を浴びせる・ 目に余るほど不快な追及の言動・ ストレスの捌け口にしていると感じるような上から目線の言動
個人攻撃・不適切な発言	<ul style="list-style-type: none">・ 委員会等での個人攻撃のような言動・ 職員の容姿への言及・ 客観性に欠ける発言や人格に触れる発言、言い捨て等・ 心を病むような言葉
過度な要求・圧力	<ul style="list-style-type: none">・ 時間外・休日の対応や急な依頼・ 県の業務以外の対応要求・ プライベートな依頼・ 原稿、資料作成や視察、説明会等の段取りの依頼・ 特定の機関紙等の購読依頼・ 公共性や公益性に疑問がある要望・ 「どうにかしろ」との圧力

今回の調査で、条例に基づく相談窓口や制度の内容について認知が十分でなく、条例施行の効果があまり実感されていないこと、議員が関係するハラスメントがあるとの認識が明らかになった。

長崎県議会としては、調査結果を真摯に受け止め、議員・県職員の一人一人がそれぞれの能力を十分に発揮することができるよう、ハラスメントのない安心して働ける良好な議会環境の実現に向けて、調査で寄せられた意見を参考にしながら、特に以下の点について取組を進めていく。

区 分	内 容
長崎県議会ハラスメント専門相談窓口をはじめとした条例に基づく制度の周知	<ul style="list-style-type: none">● 相談窓口の存在のみではなく、相談の流れや公認心理士等専門的な知識・経験を有する相談員が所属する外部の第三者機関に委託していること、中立性や秘密保持が確保され安心して相談できる窓口であることを改めて周知する
ハラスメント防止研修の充実	<ul style="list-style-type: none">● 定期的な研修の実施や、具体例を用いたり、意見交換をするなど研修内容の工夫、ハラスメント研修の受講状況の公表といった意見も参考にしながら、ハラスメントに関する研修を継続的に実施し、意識改革、意識啓発に取り組む
ハラスメント防止についての取組状況等の公表	<ul style="list-style-type: none">● 実施した研修、相談の受付及び対応の状況、議員がその責務を果たす上で参考とすべき事例等を公表（公表内容、方法の工夫）● 事例を改めて周知するとともに、内容の充実に努める
定期的なフォローアップ調査と改善	<ul style="list-style-type: none">● 今回の調査で寄せられた意見について様々な角度から検討● 定期的にアンケート調査を実施し、得られた意見に基づく必要な対策の見直しや新たな施策の導入など継続的な改善に取り組む