

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

調査の目的

令和6年6月1日に施行された「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」(〔具体的な意見〕の欄を除き、以下「条例」という。)の施行後の効果等について検証するとともに、今後の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います。

また、条例施行後に設置した長崎県議会ハラスメント専門相談窓口の周知も意図したものです。

調査結果の概要

調査は、条例施行後の令和6年6月1日から令和7年2月28日までを対象期間として、令和7年3月3日から同年3月17日までの15日間、専用のアンケートサイトを通じて匿名回答方式で実施しました。

対象者は、令和7年3月1日現在在職の議員45人と県職員(会計年度任用職員を含む)6,031人、合計6,076人で、議員36人(回答率80.0%)、県職員3,615人(同59.9%)、合計3,651人(同60.1%)から回答が得られました。

対象者	議員	県職員	合計
	45人 ¹	6,031人 ²	6,076人
回答者数 (回答率)	36人 (80.0%)	3,615人 (59.9%)	3,651人 (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		

1 令和7年3月1日現在の議員数45人(定数46人)

2 令和7年3月1日現在の県職員(会計年度任用職員を含む)数

本資料の〔具体的な意見〕等、本調査における各問の自由記述欄からの引用については、議員によるハラスメント行為に関連しない記述を除外し、個人や具体的な事案、回答者が特定又は推測されないよう、要約・抜粋して掲載しています。

なお、記述された内容について、議会として事実の確認を行ったものではありません。

1. 回答者の属性（県職員）

回答した県職員の勤務先・役職・性別は、以下のとおりです。

(1) 勤務先（単位：人）

	人数	割合
本庁（警察本部含む）	2,040	56.4%
振興局	934	25.8%
振興局以外の地方機関	564	15.6%
上記以外	77	2.1%
合計	3,615	

* 「上記以外」は団体派遣職員等

(2) 役職（単位：人）

	人数	割合
管理職	499	13.8%
管理職以外	3,101	85.8%
不明	15	0.4%
合計	3,615	

(3) 性別（単位：人）

	人数	割合
男性	2,482	68.7%
女性	1,079	29.8%
特定しない	54	1.5%
合計	3,615	

2. 条例に関する認知状況（県職員）

県職員に対して、条例の制定及び条例に基づく「長崎県議会ハラスメント専門相談窓口」の認知状況について、「知っていた」「知らなかった」の2択で尋ねました。併せて所属（本庁・地方機関）及び役職（管理職・管理職以外）による認知状況を確認しました。

(1) 条例の認知度

全体の認知状況としては、「知っていた」と答えた人は49.8%（1,800人／3,615人）、「知らなかった」と答えた人は50.2%（1,815人／3,615人）で、認知の有無がほぼ拮抗していました。

所属別（本庁／地方機関）による傾向をみると、本庁では「知っていた」と回答した人が 53.5%（1,091 人／2,040 人）と過半数を占めたのに対し、地方機関では 45.0%（709 人／1,575 人）とやや低く、本庁の方が条例の周知が進んでいることが分かりました。

さらに、役職（管理職／管理職以外）による差異は顕著で、管理職では回答者 78.8%（393 人／499 人）が条例を「知っていた」と答えたのに対し、管理職以外では 45.1%（1,400 人／3,101 人）と、認知度に大きな開きが見られました。特に地方機関に所属する管理職以外の職員においては、「知らなかった」と回答した人が 58.6%（841 人／1,435 人）と多数を占め、全体でも最も周知不足が目立っています。

認知度を性別で見ると、男性は、全体平均（49.8%）を上回る 53.8%であるのに対し、女性は、全体平均より 9 ポイント低い 40.8%にとどまっていますが、これは、認知度が高い管理職が男性より少ないことによる影響が考えられます。

特に地方機関に勤務する管理職以外の職員を対象に情報提供や周知活動を強化する必要があり、既に高い認知度を示している管理職層から職員に対する情報共有等により条例の浸透を図っていくことが考えられます。

表 1 - 1 条例の認知度(県職員)

(単位：人)

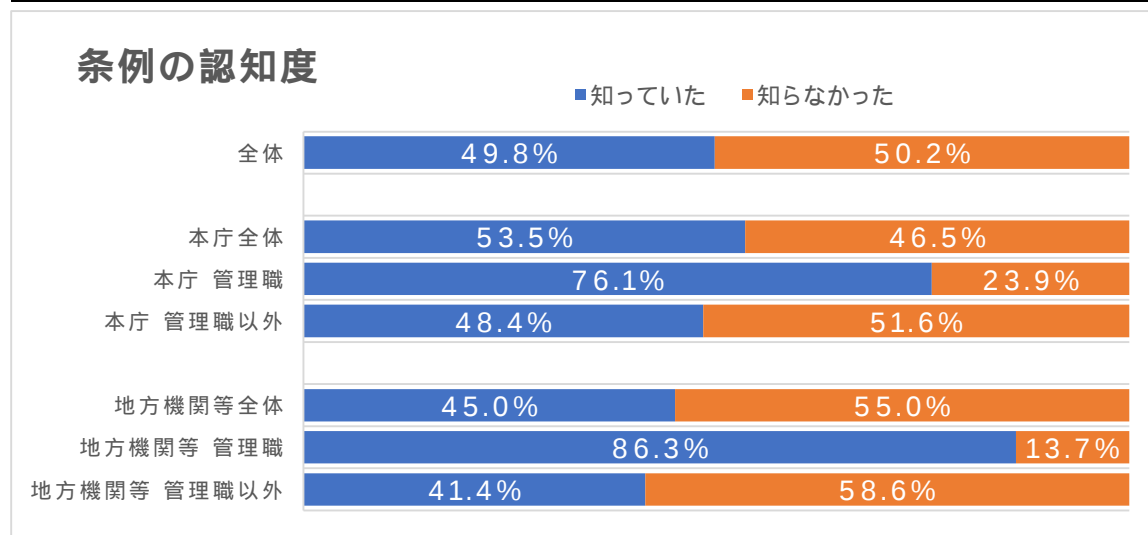
所属	役職	知っていた	知らなかった	合計
本 庁（警 察 本部含む）	管理職	280 (76.1%)	88 (23.9%)	368 (100%)
	管理職以外	806 (48.4%)	860 (51.6%)	1,666 (100%)
	(不明)	5 (83.3%)	1 (16.7%)	6 (100%)
	小計	1,091 (53.5%)	949 (46.5%)	2,040 (100%)
地 方 機 関・ その他	管理職	113 (86.3%)	18 (13.7%)	131 (100%)
	管理職以外	594 (41.4%)	841 (58.6%)	1,435 (100%)
	(不明)	2 (22.2%)	7 (77.8%)	9 (100%)
	小計	709 (45.0%)	866 (55.0%)	1,575 (100%)
合 計	管理職	393 (78.8%)	106 (21.2%)	499 (100%)
	管理職以外	1,400 (45.1%)	1,701 (54.9%)	3,101 (100%)
	(不明)	7 (46.7%)	8 (53.3%)	15 (100%)
		1,800 (49.8%)	1,815 (50.2%)	3,615 (100%)

() 内は役職ごとの回答の割合。

表1 - 2 条例の認知度(県職員) 性別比較

(単位：人)

性別	知っていた	知らなかった	計
男性	1,336 (53.8%)	1,146 (46.2%)	2,482 (100%)
女性	440 (40.8%)	639 (59.2%)	1,079 (100%)
特定しない	24 (44.4%)	30 (55.6%)	54 (100%)
合計	1,800 (49.8%)	1,815 (50.2%)	3,615 (100%)



(2) 相談窓口の認知度

長崎県議会ハラスメント専門相談窓口について「知っていた」と回答した人は25.2%(911人/3,615人)、「知らなかった」と回答した人は74.8%(2,704人/3,615人)であり、相談窓口の認知度は全体として低い水準にあることが分かりました。

地方機関において「知っていた」と回答した割合は24.7%(389人/1,575人)と、本庁の25.6%(522人/2,040人)よりやや低く、条例同様、特に地方機関での周知が十分ではない状況です。

役職別では、条例の認知度が高かった管理職で認知度が42.9%(214人/499人)と比較的高い一方で、管理職以外では22.4%(696人/3,101人)と低い傾向にあります。

また、条例の認知度と同様に、男性が高く(27.0%)、女性が低い(21.0%)傾向がみられます。

表2-1 相談窓口の認知度(県職員)

(単位:人)

所属	役職	知っていた	知らなかった	合計
本庁(警察本部含む)	管理職	142 (38.6%)	226 (61.4%)	368 (100%)
	管理職以外	379 (22.7%)	1,287 (77.3%)	1,666 (100%)
	(不明)	1 (16.7%)	5 (83.3%)	6 (100%)
	小計	522 (25.6%)	1,518 (74.4%)	2,040 (100%)
地方機関・その他	管理職	72 (55.0%)	59 (45.0%)	131 (100%)
	管理職以外	317 (22.1%)	1,118 (77.9%)	1,435 (100%)
	(不明)	0 (100%)	9 (100%)	9 (100%)
	小計	389 (24.7%)	1,186 (75.3%)	1,575 (100%)
合計	管理職	214 (42.9%)	285 (57.1%)	499 (100%)
	管理職以外	696 (22.4%)	2,405 (77.6%)	3,101 (100%)
	(不明)	1 (6.7%)	14 (93.3%)	15 (100%)
		911 (25.2%)	2,704 (74.8%)	3,615 (100%)

()内は役職ごとの回答の割合。

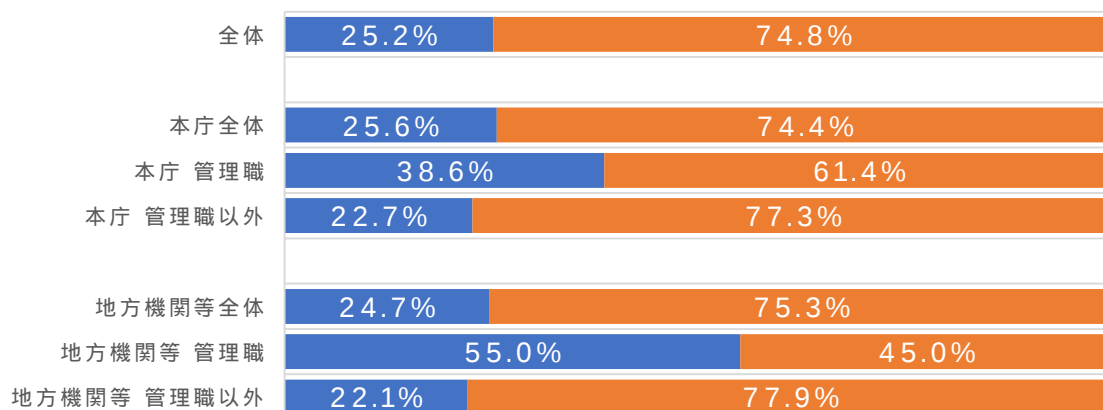
表2-2 相談窓口の認知度(県職員) 性別比較

(単位:人)

性別	知っていた	知らなかった	計
男性	669 (27.0%)	1,813 (73.0%)	2,482 (100%)
女性	227 (21.0%)	852 (79.0%)	1,079 (100%)
特定しない	15 (27.8%)	39 (72.2%)	54 (100%)
合計	911 (25.2%)	2,704 (74.8%)	3,615 (100%)

相談窓口の認知度

■知っていた ■知らなかった



3. 条例施行前後のハラスメントの状況

ハラスメントの有無に関して、議員は、条例の施行に関わらずハラスメントは「ない」が、回答者の 22.2% (8 人 / 36 人)、「ある」が 19.4% (7 人 / 36 人) でした。

県職員でハラスメントが「ない」と回答した人は 19.4% (703 人 / 3,615 人)、ハラスメントが「ある」と回答した人は 5.3% (192 人 / 3,615 人) で、「ある」と回答した人の多く (64.6% , 124 人) は議員と接する機会が多い本庁所属の職員であり、アンケートに回答した本庁所属職員の 6.1% にあたります。

また、条例施行に伴いハラスメントが「減った」と回答した人は、議員は 16.7% (6 人 / 36 人) で条例施行の効果が一定認識されていますが、県職員は 2.7% (98 人 / 3,615 人) と、効果を実感している人は少数にとどまっています。

議員、県職員ともに、「わからない」という回答が圧倒的に多く (議員 41.7%、15 人 / 36 人、県職員 72.5%、2,622 人 / 3,615 人)、県職員においては、議員との接点がないとの記述やハラスメントの定義・判断基準が不明との意見がありました ()。県議会におけるハラスメントに関する現状の認識や把握が難しい状況がうかがえます。

自由記述から読み取れた「分からない」回答の要因

- ・ 議員との接触機会がないため不明

地方機関勤務や本庁で議員と直接関わる機会がない職員が実態を把握できないため「わからない」と答えている。

- ・ ハラスメントの定義や判断基準が不明

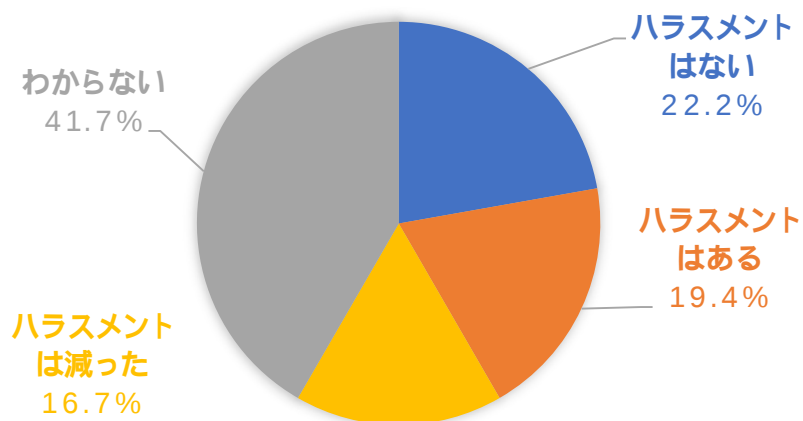
何がハラスメントに該当するのかが明確でなく、疑問を持つ言動はあっても線引きが難しい。

(議員)

(単位：人)

	人数	割合
条例の施行に関わらずハラスメントはある	7	19.4%
条例の施行に関わらずハラスメントはない	8	22.2%
条例の施行に伴いハラスメントは減った	6	16.7%
わからない	15	41.7%
合計	36	

ハラスメントの状況変化 (議員)

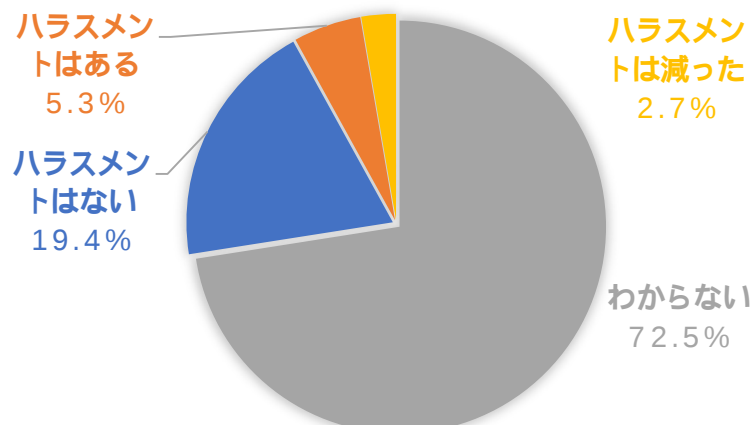


(県職員)

(単位：人)

	人数	割合
条例の施行に関わらずハラスメントはある	192	5.3%
条例の施行に関わらずハラスメントはない	703	19.4%
条例の施行に伴いハラスメントは減った	98	2.7%
わからない	2,622	72.5%
合計	3,615	

ハラスメントの状況変化 (県職員)



(属性ごとの割合)

(単位：人)

	勤務先		役職			合計
	本庁（警察本部含む）	地方機関・その他	管理職	管理職以外	不明	
条例の施行に関わらずハラスメントはある	124 6.1%	68 4.3%	24 4.8%	166 5.4%	2 13.3%	192 5.3%
条例の施行に関わらずハラスメントはない	358 17.5%	345 21.9%	135 27.1%	566 18.3%	2 13.3%	703 19.4%
条例の施行に伴いハラスメントは減った	69 3.4%	29 1.8%	22 4.4%	76 2.5%	0 0.0%	98 2.7%
わからない	1,490 73.0%	1,132 71.9%	318 63.7%	2,293 73.9%	11 73.3%	2,622 72.5%
合計	2,041	1,574	499	3,101	15	3,615

4．ハラスメントの実態

(1) 当事者、目撃者としてのハラスメントの実態

県議会議員からのハラスメントについて、議員及び県職員それぞれに対し、当事者または目撃者としての経験の有無を尋ねました。

その結果、ハラスメントを「受けたことがある」、ハラスメントと思われる言動を「見たことがある」との回答が複数ありました。

具体的には、ハラスメントを受けた経験について、議員7名及び県職員26名から回答があり、その多くがパワー・ハラスメントでした。目撃した事例としては、議員に対するものが12例（議員が目撃）、県職員に対するものが99例（議員が目撃11例、県職員が目撃88例）、県職員を除く一般県民に対するものが13例（議員が目撃5例、県職員が目撃8例）であり、これらも多くがパワー・ハラスメントで、セクシャル・ハラスメントやその他のハラスメントも回答されています。

県議会議員からハラスメントだと思う言動を受けたことがあるか。

(議 員)

	回答数	内 容	割合
ある	7	パワー・ハラスメント (5) セクシュアル・ハラスメント (1) 妊娠・出産に関するハラスメント (1) その他 (1)	19.4%
ない	29		80.6%
合計	36		

(県職員)

	回答数	内 容	割合
ある	26	パワー・ハラスメント (26) その他 (2)	0.7%
ない	3,589		99.3%
合計	3,615		

1 件の回答で複数の内容（パワハラとその他等）が含まれる場合があるため、回答数と内容の合計は一致しないことがあります。

また、以下の目撃事例については、1つの事案に対して複数の人が回答している可能性があるため、ハラスメントの実数を示すものではありません。

県議会議員間でハラスメントだと思う言動をしている／受けているのを見たことがあるか。

(議 員)

	回答数	内 容	割合
ある	12	パワー・ハラスメント (8) セクシャル・ハラスメント (2) その他 (2)	33.3%
ない	24		66.7%
合計	36		

県職員が県議会議員から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か。

(議 員)

	回答数	内 容	割合
ある	11	パワー・ハラスメント (10) セクシュアル・ハラスメント (1) その他 (1)	30.6%
ない	25		69.4%
合計	36		

(県職員)

	回答数	内 容	割合
ある	88	パワー・ハラスメント (84) セクシャル・ハラスメント (4) その他 (5)	2.4%
ない	3,527		97.6%
合計	3,615		

一般県民(県職員除く)が県議会議員から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か。

(議 員)

	回答数	内容	割合
ある	5	パワー・ハラスメント (4) その他 (1)	13.9%
ない	31		86.1%
合計	36		

(県職員)

	回答数	内容	割合
ある	8	パワー・ハラスメント (4) セクシャル・ハラスメント (1) その他 (4)	0.2%
ない	3,607		99.8%
合計	3,615		

(2) 相談の状況

ハラスメントと感じる言動を「受けたことがある」または「見たことがある」と回答した人に対し、その後の相談行動について尋ねました。

議員は、23.5%(4人)が、他の「議員」に相談、17.6%(3人)が「家族・友人」に相談しており、17.6%(3人)は「誰にも相談できなかった」と回答しています。

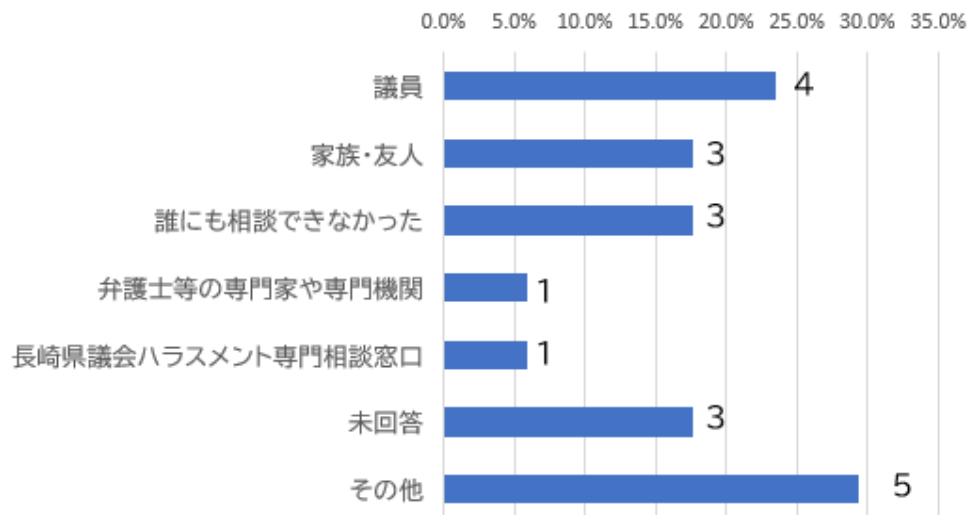
県職員は、相談先として「職場の上司」が17.3%(17人)、「職場の上司以外の職員」が16.3%(16人)、「家族・友人」が14.3%(14人)で、身近な人への相談が多いことが分かります。「誰にも相談できなかった」人は、30.6%(30人)でした。

なお、調査対象期間における「長崎県議会ハラスメント専門相談窓口」への相談実績は1件であり、今回「長崎県議会ハラスメント専門相談窓口」への相談として回答があった議員1件、県職員1件との間に整合性がみられず、他の相談窓口との誤りであると考えられます。

(議 員)

回答者 17 人 複数回答

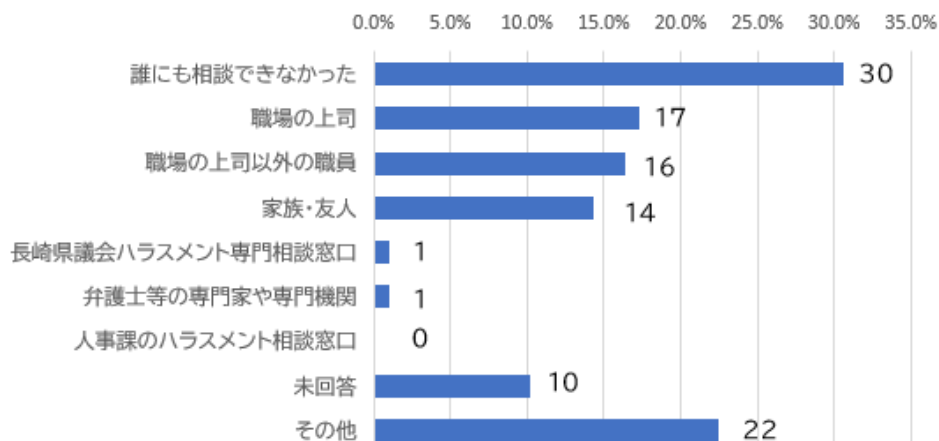
	人数	割合
議員	4	23.5%
家族・友人	3	17.6%
誰にも相談できなかった	3	17.6%
弁護士等の専門家や専門機関	1	5.9%
長崎県議会ハラスメント専門相談窓口	1	5.9%
未回答	3	17.6%
その他	5	29.4%



(県職員)

回答者 98 人 複数回答

	人数	割合
誰にも相談できなかった	30	30.6%
職場の上司	17	17.3%
職場の上司以外の職員	16	16.3%
家族・友人	14	14.3%
長崎県議会ハラスメント専門相談窓口	1	1.0%
弁護士等の専門家や専門機関	1	1.0%
人事課のハラスメント相談窓口	0	0.0%
未回答	10	10.2%
その他	22	22.4%



(3) 誰にも相談できなかった理由

ハラスメントと感じる言動を「受けたことがある」または「見たことがある」と回答し、かつ「誰にも相談できなかった」と答えた人に対して、その理由を尋ねました。

議員（３人）は、一過性の可能性、対応のタイミングの難しさ等を理由として挙げています。

県職員（３０人）で最も多かったのは、議員との関係性・相談の有効性への疑問（１０人）でした。次いで、相談場所が分からない・相談して良いか分からない（５人）、また、当事者ではなかった（４人）ため相談しなかった、その他、証拠を残していなかったなどの理由が挙げられています。

県職員の回答の傾向として、議員の言動に対する無力感、相談制度への不信感、相談することによる不利益への懸念が強く表れています。「そういうものだ」という受け止め方が一部に見られ、議員との関係の特殊性が相談を躊躇させる要因となっていることがうかがえます。

具体的な回答内容は次のとおりです。

議員との関係性・相談の有効性への疑問

「相談するだけ無駄」、「何の解決にもならない」、「我慢するしかない」など無力感や諦めが表れており、相談しても状況が変わらないという不信感や、声を上げることへのためらいが複数の回答から読み取れます。

[具体的な意見]

- ・議員が変わらない以上何をしても無駄で、何度も繰り返し行われることがわかりきっているため。
- ・県議の言うことは絶対という考えが上司及び職員で共有認識であるから。
- ・基本的に全員が耐えるしかないと考えていると思われるため

相談場所が分からない・相談して良いか分からない

相談先が明確でないことや、相談によって不利益を受けるのではないかという不安から、相談をためらったという声があり、特に他所属の職員に関するものや、判断が難しいケースで、相談してよいのか迷う傾向が見られました。

[具体的な意見]

- ・日常茶飯事のことだから。相談場所がわからないし、逆に相談した側が不利益になるのではないかと心配。
- ・委員会の様子がテレビで流れているのを見て、答弁している職員の身体に関わることを取り上げて議員が発言しており、それがハラスメントだと感じた。所属も違う職員でもあり、相談する相手が分からなかった。
- ・議会で、ハラスメントと感じるような質疑がなされていると感じているが、どのように判断しているのか、逆にうかがいたい。

５．ハラスメントの相談窓口

(1) 長崎県議会ハラスメント専門相談窓口に相談しなかった主な理由

長崎県議会ハラスメント専門相談窓口を知っていて、ハラスメントと感じる言動を「受けたことがある」または「見たことがある」と回答し、かつ長崎県議会ハラスメント専門相談窓口「相談できなかった」と答えた人に対し、その理由を尋ねました。

県職員から、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）への懸念（４人）、相談しても議員側に握りつぶされる、幹部や上司が議員に従属していると感じるなど、諦めや不信感（４人）、当事者ではなかった・多くの人がいる場でのことだった（４人）、ハラスメントの判断基準の不明瞭さ（２人）、証拠を残していなかった（１人）などが理由として挙げられています。

(2) 相談しやすい窓口

県議会議員からのハラスメントを相談しやすい窓口がどのようなものか県職員へ尋ねました。

最も多く寄せられた意見は、「守秘義務の徹底」や「匿名性の確保」により「相談者が守られる」ことであり、意見を記載した人の４割以上が相談窓口において最も重要視すべき要素として挙げています。次いで、「議会から独立した第三者機関や外部委託による窓口」の設置が挙げられ、相談者が信頼できる中立的な環境、併せて、相談を受ける者として、弁護士等の専門性が求められています。一方で、身近な職場の上司や、人事課、所属組織内の相談体制の充実を求める声もありました。

相談へのアクセスの面では、電話やメール、チャット、SNS など「多様なアクセス方法等により利用しやすい窓口」の整備を重視する意見が多く挙がり、柔軟な相談手段の提供が期待されていることが分かります。

また、窓口への期待として、「迅速かつ中立的、真摯な調査・対応、実効性のある措置」を求める声もありました。

相談者の匿名性とプライバシーを守ったうえで、親身で中立的な対応がなされ、実効性ある調査と改善策が講じられる窓口が求められていると言えます。

具体的な回答内容は次のとおりです。（意見を記載した県職員 709 人）

守秘義務と匿名性の確保により相談者が守られる窓口

< 意見の件数 292 件 >

多くの回答に共通するのは、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です。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います。

[具体的な意見]

- ・個人情報の管理体制がしっかりしていて、相談者の情報が県議会議員本人や関係者に漏れることがない窓口。
- ・匿名だと相談しやすいと思われるが、虚偽事項が含まれる可能性を否定できない。しかし、まずは相談者が誰なのかを秘匿できて、初めて相談できると考える。
- ・守秘義務が厳守され、告発したことによる不利益を被ることがないように守られること、これが保証されること。
- ・相談したことで、相談者の処遇に影響がでる心配がないということが制度面と運用面で確保されている相談窓口。

議会から独立した第三者機関や外部委託による窓口

< 意見の件数 148 件 >

県議会から完全に独立した第三者機関や外部委託による相談窓口の設置を求める意見が多く、県議会や議員から一切影響を受けない環境が重要と考えられています。また、匿名性や秘匿性、非対面によるメール等の相談手段の充実を通じ、安心してハラスメント内容を訴えられる仕組みづくりを期待していることがわかります。

[具体的な意見]

- ・県庁、県議会事務局以外の第三者が窓口となった方が、客観的かつ正しい情報が集まりやすい。
- ・県、県議会から完全に独立した組織による窓口。
- ・県議会議員と接点や利害関係が一切ない外部委託先。
- ・匿名性が確保でき、客観的公平性のある第三者機関である現在の仕組みが良い。

弁護士等の専門家が配置された窓口

< 意見の件数 33 件 >

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できる体制を求める意見がありました。

[具体的な意見]

- ・県議会議員と繋がりがりや関わりのない弁護士等が相談を受けてくれる窓口。
- ・専門的な知見を持つ相談員の設置。
- ・ハラスメントの問題に詳しい法律の専門家であること。
- ・一般の弁護士や保健師等が対応。
- ・弁護士、カウンセラー等を交えた窓口。

多様なアクセス方法等により利用しやすい窓口

< 意見の件数 94 件 >

相談のアクセス方法として、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の整備を求める意見があり、それ以外の方法として、意見箱や投函箱なども挙げられています。また、対応者の選択（性別）や、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ます。

[具体的な意見]

- ・電話・メール・チャットなど相談する手段が複数ある窓口（相談の履歴がタイムリーに残るチャットが望ましい）
- ・対面、電話、メール いずれも、県庁以外の場所で 男性相談員、女性相談員を選択できる体制。
- ・どのようなことがあったのか投稿することができる個人特定のない意見箱。

人事課、職場の上司等県庁内部の窓口

< 意見の件数 76 件 >

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を求める声が一定ありました。また、所属や労働組合による柔軟な対応にも触れられています。

[具体的な意見]

- ・自身にとって身近であり、相談内容を限定的な範囲で共有される窓口で、共有される機関が段階的となっているもの。（窓口の例 職場の上司→部局内→県の相談窓口）
- ・人事課や職員厚生課などに窓口があった方が連絡しやすい。
- ・人事課のハラスメント相談窓口
- ・各部署に相談窓口をもうけ、いつでも相談する環境が身近にあること。
- ・長崎県職員連合労働組合（日頃から職場や労働環境について相談することがあり信頼もできるので、相談しやすい。）

迅速かつ中立的、真摯な調査・対応、実効性のある措置

< 意見の件数 92 件 >

相談後の対応として、迅速かつ中立的な対応、真摯な調査・対応、実効性のある措置が必要との意見がありました。

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、さらに、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が期待されていること、相談後の進捗説明、対応の透明性も重視されていることが特徴的です。

[具体的な意見]

- ・ハラスメントにあたるかどうかの微妙なケースでも相談や報告できる心理的安全性を確保した窓口。
- ・話をじっくり聞いてくれること(表面的な共感ではなく、実際に解決に向け動いてくれるという安心感が得られること)。
- ・公平な立場で親身になって聞いてくれる相談窓口。
- ・ハラスメントの実態等を吐露しやすい相談シートのようなものがあり、事案についての確かな相談ができる体制であること。
- ・相談した内容について、しっかりと調査し、対処してもらえる。
- ・(法的な観点も含めて)具体的な対応策をアドバイスしてもらえること。
- ・ハラスメントを行う議員に対して必要な措置を講じることが期待できること。

このほか、「相談しやすい窓口」の大前提として、まずは、窓口の周知をすべきことが指摘されています。

前述のとおり、県職員の7割以上が長崎県議会ハラスメント専門相談窓口を「知らなかった」と回答しており、情報の周知が課題です。

6 . ハラスメント防止のために必要な取組

ハラスメント防止のために必要な取組として、当てはまる項目を尋ねました。
(複数回答可)

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ます(議員 66.7%、県職員 71.1%)。

議員においては、次いで、「相談しやすい環境整備」を重視しており(63.9%)、「ハラスメントに対処する環境づくり」(55.6%)、「然るべき処罰(議員名の公表等)」(33.3%)、「十分な調査」(27.8%)及び「議会对応をする職員の労働環境の改善」(25.0%)、と続く状況です。

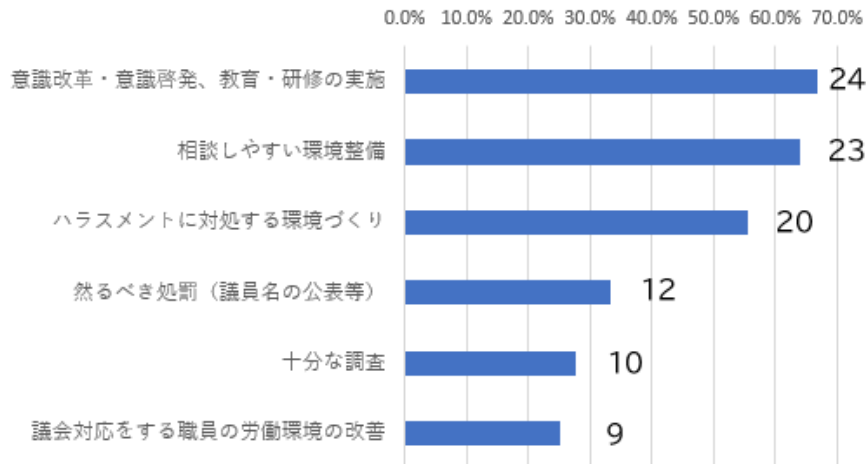
県職員においては、「然るべき処罰(議員名の公表等)」を重視している(59.7%)ほか、「相談しやすい環境整備」(53.9%)、「ハラスメントに対処する環境づくり」(47.1%)、「議会对応をする職員の労働環境の改善」(39.1%)及び「十分な調査」(36.9%)となっています。

(議員)

議員数36人

取組内容	人数	割合
意識改革・意識啓発、教育・研修の実施	24	66.7%
相談しやすい環境整備	23	63.9%
ハラスメントに対処する環境づくり	20	55.6%
然るべき処罰（議員名の公表等）	12	33.3%
十分な調査	10	27.8%
議会対応をする職員の労働環境の改善	9	25.0%
その他	0	0.0%

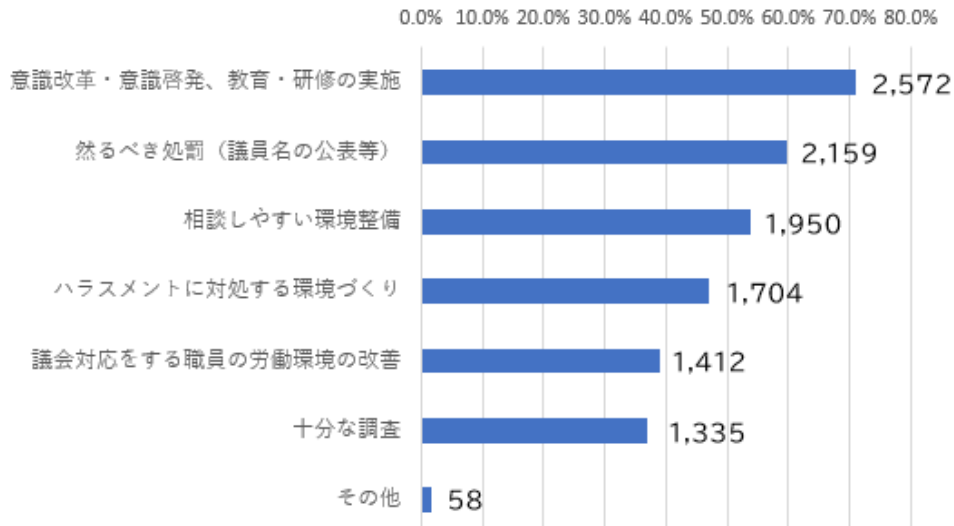
複数回答

**(県職員)**

職員数3,615人

取組内容	人数	割合
意識改革・意識啓発、教育・研修の実施	2,572	71.1%
然るべき処罰（議員名の公表等）	2,159	59.7%
相談しやすい環境整備	1,950	53.9%
ハラスメントに対処する環境づくり	1,704	47.1%
議会対応をする職員の労働環境の改善	1,412	39.1%
十分な調査	1,335	36.9%
その他	58	1.6%

複数回答



(1) ハラスメント対策に関する新たな取組に関する意見

ハラスメント防止のために必要な取組について具体的に考えることを尋ねました。

議員からは、ハラスメント事例の周知や研修、特にハラスメントを他人事と捉えている層の研修の必要性に触れる意見がありました。そのほか専門家によるカウンセリングの実施や当事者、相談者への細やかな対応などが挙げられました。

県職員からは、ハラスメント防止のために必要な取組として問いに掲げた項目「意識改革・意識啓発、教育・研修の実施」に関する回答が最も多く、これに関連し、「ハラスメントの具体的事例（ガイドライン）等の共有・周知」についての意見もありました。続いて、「罰則・処分、公表等による抑止力の強化」、「相談しやすい環境」や十分な調査の実施等の「体制の整備」、「議会对応をする職員の労働環境や議会对応業務、議員との関係性の見直し」に関する意見が多く挙げられました。

具体的な回答内容は以下のとおりです。（意見を記載した県職員 694 人）

意識改革・意識啓発、教育・研修の実施

多くの回答で県議会議員自身の意識改革がハラスメント防止の根幹であるとされています。そのために必要な取組として、定期的かつ義務的な研修の実施があげられ、研修では具体的な事例や実践的な内容を取り入れることが効果的であるとの意見がありました。

また、研修の受講状況を公表することで透明性を高め、抑止力とする意見も多く見られました。さらに、議員の特権意識の払拭が重要であり、議員と県職員がお互いを尊重する認識を持つことを求める意見もありました。

世代間の意識差や価値観の違いにも配慮し、継続的な教育・研修と対話の場を設けることが必要との意見であり、県職員の意識改革も必要との声があることから、議会と行政が協力して取り組むべき課題であることが示唆されています。

[具体的な意見]

- ・まずは議員一人ひとりの意識改革。そのために研修をしっかりと義務付ける。
- ・ハラスメントに対する意識改革が必要。特に、年配の方にとって近年のハラスメントに対する社会の風潮が短期間で激変していることが重要である。
- ・県議会議員自らがハラスメント防止研修を受け、ハラスメント防止啓発のPR 動画に出演する等、各議員が自分ごととして考えることが必要。
- ・ハラスメントをしないという宣言を掲げる。
- ・議員への研修(具体的な事例を交えた弁護士や中央の有識者からの研修を議会自らが最低年 1 回は実施し、研修ごとに受講の有無について議員名をHP にて公表。公表状況はその議員が就任している期間は掲載し続ける)。
- ・議員自身の特権意識の払拭

ハラスメントの具体的事例(ガイドライン)等の共有・周知

ハラスメント防止のためには、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ことが重要と回答されています。そのために、実際の事例や他自治体のケースを含む事例集の作成・共有、チェックリストの活用、ガイドラインの整備などが有効との意見がありました。

また、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と考えられており、具体性と継続性を持った情報共有が、意識改革の鍵とされています。

[具体的な意見]

- ・今まで慣例的に行われてきたハラスメントがあるのであれば、どのような行為がハラスメントに該当するか具体例を挙げて説明し、職員及び議員がハラスメントについて共通認識を持つことが重要。
- ・ハラスメントの具体例を提示し、過去に自身に該当する事例がないかチェックリストで確認してもらう。
- ・他自治体で発生した議会に関するハラスメント事例を周知することで、どのような行為がハラスメントとなるかという理解を深めておく。
- ・まずは、この条例を職員や県民に浸透すること。そのうえで、定期的な研修等で意識を高め、ハラスメントに当たる行動例を示し、それを常に最新のものに保つこと。

罰則・処分、公表等による抑止力の強化

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を求める意見がありました。具体的には、減給・辞職勧告・出席停止などの処分に加え、議員名の公表を通じた社会的制裁が挙げられています。

また、処罰の基準やルール of 明確化、第三者機関による調査体制の整備も重要視されています。さらに、処分の実行だけでなく、相談者の保護や情報公開の徹底、再発防止のための周知・啓発も不可欠とされています。研修や啓発では十分ではなく、実効性のある抑止策としての罰則が必要と考えられています。

[具体的な意見]

- ・ 条例において処罰を規定すること。
- ・ ハラスメントの内容に応じた処罰の基準を作り、厳格に適用することを周知徹底することで抑止力とする。氏名公表＜出席停止＜辞職勧告など
- ・ 発生したハラスメントに関して十分に調査し、事実であることが確認されれば有権者に対して議員名の公表等をすべき。議員は選挙で選出されており、県民の代表であるという職責の自覚を忘れずに持ってもらうことが必要だと思う。
- ・ 職員はパワハラにより処分されその結果が公表されるが、県議にも同じ仕組みを導入してほしい。

相談しやすい環境や体制の整備

ハラスメントを受けた際に安心して相談できる環境の整備が重要とされています。特に、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との意見が強くありました。

また、内部ではなく外部の第三者機関による相談窓口や調査体制が信頼性の確保に有効とされ、さらに相談後の迅速かつ公正な調査、相談者が不利益を被ることなく、相談が活かされる仕組みづくりも求められています。

加えて、定期的なアンケートや意見箱の設置、日常的なコミュニケーションの促進による風通しの良い職場づくりなど、声を上げやすい文化の醸成も重要視されています。

[具体的な意見]

- ・ 大声を出したり、大勢の前で誰かを一方的に攻めるようなことは議会でも委員会でもおかしいと言える環境をつくれたらよい。
- ・ 相談しても改善しないといったことがないよう対処する。誰からの相談が議員へ分らないよう徹底し、相談することへのリスクをなくす。
- ・ 疑いがある場合は、部外の第三者による調査にもとづく、然るべき処分。
- ・ 相談フロー等が明示されていると、匿名性が守られると安心できる。
通報しても、個人の特定につながる恐れから、それ以上の調査を望まないケースも想定される。一定の事実確認ができた時点で全議員に注意喚起を促すなど、詳細な調査に至らずとも、勇気を持った通報が活かされることを望む。
- ・ 今回のような匿名回答できるアンケートを定期的を実施する。
- ・ 実態把握と他県・民間等の取組、改善に繋がった事例の調査、その導入。

議会对応をする職員の労働環境・議会对応業務・議員との関係性の見直し
議会对応を担う県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の認識が示されています。

議会对応の複数名体制や議員の要望等への対応の線引きを明確にすること、質問通告の早期化など、業務負担の軽減策が求められています。

また、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にも意見が集まっています。さらに、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も必要と考えられています。

[具体的な意見]

- ・公表を想定した対応記録及び対応の録音
- ・監視カメラの設置
- ・県議の依頼や相談等は個別に受けるのではなく、オープンな形（複数の職員がいること）や窓口を一本化した部署で対応すると改善すると考える。
- ・議員とのレク時間調整に苦労する（議員の都合に合わせると時間外勤務となる）ので、議会期間中におけるレク専用の時間帯を設けてほしい。
- ・至急案件ではない案件について、勤務時間外における議員からの連絡（要望等）を無くしてもらう。
- ・議会と行政が同等の立場で建設的な議論をすべき

その他の意見

ハラスメント防止に即効性のある手段はなく、現在の取組を継続し、少しずつ改善を積み重ねることが重要との意見がありました。

また、条例や制度そのものの周知のみならず、社会全体の課題として、ハラスメントに対する拒否の姿勢を明確にし、人格の尊重やコンプライアンス意識の向上を図る必要性も指摘されています。

議員の冷静な言動、県民の代表としての自覚を求める声も多く、選挙制度や公約への反映を提案する意見もありました。さらに、議会の透明性を高め、県民に対して議員の活動や取組を積極的に公開することが、信頼の構築とハラスメント抑止につながるとされています。

[具体的な意見]

- ・今回の取り組みのように、毎年度様々な取り組みを行っていくこと。
- ・形骸化しないよう、継続していくことが大切だと思う。
- ・こういったアンケートを通してでも、県議会がハラスメント対応を行っていることが周知されるので、この取り組みを続けることが、まずはよいと思う。
- ・議会における対応のみならず、全ての県民を対象とした人権尊重に関する条例を制定し、人権が尊重される社会づくりを進める必要がある。
- ・県民により選ばれているという自覚と責任をもって、ご自身がモデルになるような姿勢をもってほしい。
- ・議会对応は、迅速さ、正確さ、簡潔さを求められ、大半の職員は緊張感を持って臨んでいる。そういった中、威圧的な態度や明らかに迷惑そうな対応をされると余計に職員は委縮し、中途半端なやりとりに終わってしまうこともあると思う。職員も反省すべきところや学ぶところは多いと思うが、議員の方々も、配慮の意識を持っていただけるとコミュニケーションもとやすくなり、県政に関してよりよい議論ができると思う。

(2) その他県議会におけるハラスメント対策に関する意見等

議会におけるハラスメント対策に関する自由な意見を求め、多様な視点での意見を得ることができました。(意見を記載した県職員 201 人)

その多くは「 (1) ハラスメント対策に関する新たな取組に関する意見」での意見と類する記述であり、議員の意識改革の必要性、ハラスメントの定義や事例の周知を含む継続的な研修、社会的理解の促進、相談しやすい環境の整備、議員の言動に対する透明性の確保やハラスメント事案の公表、県職員の議会对応業務や議員との関係性の見直しなどに関するものでした。

回答の中では、議員や県職員の意識、上下関係がハラスメントの温床になっているとの意見があり、「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の提案も複数ありました。

また、回答をとおして、威圧的な発言や恫喝などハラスメントに当たると考えられる行為に言及する記述がみられ、今回のような調査により認識を深めることが重要であるとの意見もありました。

県政を推進するお互いの立場を理解したうえで、議論を深めるためには、過度なルールは避けた方がよいとの意見も一部あり、議員と県職員がお互いの立場を尊重して協働し、県民の信頼に応える健全な議会運営を実現するための取組が求められていると言えます。

「ハラスメント対策に関する新たな取組」に類する主な意見

(1)での回答と同様に、ハラスメント防止に向けては議員の意識改革と文化的背景の見直し、継続的な教育・研修、相談体制の強化、制度の充実と透明性の確保が不可欠であるとの意見が強調されていました。

(1)の区分ごとの具体的な意見として、主なものは以下のとおりです。

[具体的な意見]

意識改革・意識啓発、教育・研修の実施

- ・ハラスメントの問題も重要視するべきことではあると思うが、議員に「先生」とつけて呼ぶ文化をなくした方がよいのではと考える。「先生」と呼ぶことで、より議会(議員)が遠い存在になり、議員＝強いという印象付けになってしまっている気がする。
- ・当選した全ての県議会議員が、web 上において「自身は議員として今後、ハラスメントを行わない」と宣誓する取り組みを行うこと。
- ・議員と職員は対等な立場で臨むべき。職員が議員に対してへりくだり過ぎているように感じる。両者の意識改革が必要だと思う。
- ・簡単に人の意識や思考、発言の癖は治らないので、1 回限りではなく定期的な研修、情報提供が必要。また、公的な場での発言だけが問題になるものではないと認識する必要があると思う。

ハラスメントの具体的事例(ガイドライン)等の共有・周知

- ・議員からのハラスメントとはどのような事例が該当し得るのか分からなければ、相談しに来ることもないのでは。具体例や過去事例を HP に載せる等していただきたい。
- ・過去には、委員会等公式の場でも職員の容姿に言及したり、恫喝まがいの発言があったりしてきた。ハラスメントの判断基準が客観的でかつ曖昧なものとならないようにし、議員側にも十分周知をお願いしたい。
- ・既に設置している『長崎県議会ハラスメント専門相談窓口』がきちんと機能しているかどうか。職員に対して定期的に報告することで、周知もされて、また、利用がしやすくなると思う。

罰則・処分、公表等による抑止力の強化

- ・ハラスメント防止のための十分な見識、教育等を受けて議員になったわけではないので、ハラスメント事案にはできるだけ公表(許容の範囲内)の姿勢が必要だと思う。

相談しやすい環境や体制の整備

- ・議会対応において、ハラスメントになるかどうか非常に判断が難しい。また、議員対応する職員は限られており、相談した職員を保護していただけるのか不安。後から特定されたり、不利益を被らないか心配。

- ・県議会議員によるハラスメントについても、相談する職員が守られる体制、守られるという安心感がないと、ハラスメント相談はできない。
- ・ハラスメントは双方の認識の違いが大部分だと思うので、その間を取り持つ人の存在、相談しやすいまた公平に取り扱うことができる人が大事。また、相談人が数人いて、困難案件については協議できる場が必要だと感じる。

議会対応をする職員の労働環境・議会対応業務・議員との関係性の見直し

- ・上司が議員からの要望だとして時間外でも忙しく対応している姿を見ると、回答や対応までに時間的余裕を持って質疑や要望をしていただきたい。
- ・長崎県は議員に対して手厚く対応しすぎではないかと感じる。資料提供の多さ、県議からの質問に係る至急の照会などにより、県職員の働き方にも影響が出ている。
- ・本庁での業務のベクトルが議会・議員のための業務が大半だと感じ、本庁業務を希望したいと思わない。
- ・中堅・若手職員もやりがいがない仕事と思い離職してしまう。
- ・県職員、県議会議員ともに、一定の権限と責任を担っているため、「長崎県の振興」のために、「前向き」な「質問・調査・回答・提案・実行等」のみをしていけばいいのであって、後ろ向きの質問・叱責・要求その他を行うこと自体、県勢の浮揚を後退させることになる。全ての関係者が、新たなアンテナを張って、議員・職員ともに【楽しく協議】できるような場所が「県議会」になれば、もっといい県になるし、もっと先に進める県になると思う。

その他の意見

その他の意見として、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、調査にあたってハラスメントの定義や具体例を提示することや、対象期間の拡大、設問の見直しなどの意見もありました。また、調査結果の公表が求められています。

相談の匿名性の確保、相談窓口の機能強化、相談後の対応の透明性確保や定期的な研修の導入など条例の実効性確保に関して繰り返し意見が記載されており、対策として重要視されていることが分かります。また、議会と理事者の双方の立場を尊重する関係性が必要として、バランスのとれた対策を求める声、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、議会の自浄作用を期待する声もありました。

さらに、ハラスメントは議員と県職員間に限らず、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とする意見も多くみられました。

[具体的な意見]

アンケートに関する意見

- ・ 今回の調査結果はつまびらかに公表することも検討いただければと思う。
- ・ 設問に『業務上関わりがないため分からない』等の回答を設けなければ、必然的に『ない』の回答が増えると思う。
- ・ ハラスメントの有無についてアンケートを行うのであれば、こういった行為がハラスメントに当たるかを例として示す必要があると思う。今回のアンケート結果をよく整理して、次回は具体例（一定の基準）として活かしてほしい。
- ・ 過去にさかのぼってハラスメントの実態を調査し、どのような事例があったか明らかにすべきではないか（処罰するしないは別として）。
- ・ アンケートを取った後、数字だけの集計にとどまるのであればしない方がいいと思う。

条例や制度等に関する意見

- ・ 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と思う。
- ・ 議員であろうと、職員であろうと、ハラスメントは断固許さないという姿勢を示すことが大事だと思う。また、必要以上に議員に遡ることなく、県政推進に向けて連携して議論を深めていくことも重要と考える。
- ・ ハラスメントはあってはならないが、議会と理事者の間に一定の緊張感が必要であり、お互いに切磋琢磨しながら県政に貢献していきたい。
- ・ 県民のためになるなら、県議からの厳しい指摘や困難な調査なども必要なので、あまりセーブしすぎると、良くない結果になりかねない。バランスが大事と思う。
- ・ 県民の代表として議員の方々が多種多様な個性を持っている方が、県民の権利も幅広く守られるため好ましい。今まで通り個性を発揮し、県政に情熱を注いでいただけるよう、がんじがらめのルールや規則は避けた方が良いと思う。
- ・ 全員が、加害者にも被害者にもなり得ることも理解した上で関心を持つことと、相手に対して立場の上下関係を過度に意識していないかを客観視する意識を持つことで、調和のとれた関係性が作られていくと思う。
- ・ 委員会等での威圧的な態度、人格否定・個人攻撃とともれる発言等も散見されるが、これらは中継等を見聞きした職員をも委縮させ、健全な議論を妨げかねない行為である。モニタリングを行い、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したい。

ハラスメントに当たる行為としての記述

回答において、威圧的な発言や恫喝など回答者がハラスメントに当たると認識する行為に言及する記述がみられました。今回のような調査で得られた認識を共有することがハラスメントへの理解を深めることにつながるという意見があったことから、以下のとおり主な記述をまとめました。

【大声など威圧的な態度・恫喝】

- テレビの音声から聞こえる議員の大きな声は業務に集中できず不快なことが多い。
 - 議会の委員会で『お前たちはなんばしょっとか』と年上の県職員に大声でどなる場面を見たが、県職員も議員もメディアもそれが当たり前のようになっている、炎上することもなかったなので、管理職を目指すのをやめた。
 - 一部の議員の威圧的な発言には聞いているだけでとてもストレスを感じる。
 - 委員会や議会での庁内のモニターから聞こえてくる発言を聞いていると、当事者でない自分も威圧されているようで不愉快。職員に対して、『あんた』と言うのはいかがなものかと思う。
 - 議会・委員会の質疑応答において、ことさら大声で威圧的な発言する議員も見られる。自由闊達であるべき質疑応答の場であるが、どこまでが許容されるのか、整理する必要があるのではないか。
 - 大きな声で、恫喝するような質問はやめてほしい。
 - 動画を観ていると、県議会でも職員を恫喝するような発言を多々目にする。当事者である職員のストレスは大きく、管理職を辞退する要因にもつながっている。
 - 条例が施行される前の過去のことだが、議員（現在は議員ではない）から職員が恫喝とも取れる言葉を受け、精神的に苦しい思いをされているのを見たことがある。議員自らが自身の言葉の強さを認識してもらい、職員が心を病むような言葉は慎んでもらいたい。
 - 議会の放送をみた職員が、質問の仕方が恫喝にしか見えないと言っていたのに驚いた。
-

【見下した言動】

- 議員から電話を受けたときに上司の居場所を把握していなかったら、お前呼ばわりされ罵声を浴びせられたことがある。議場や委員会でもどちらかというところ、厳しい発言をされる議員だが、普段から上から目線のように感じた。
 - 県議会議員には、県職員には上から目線での言動が以前は多かったように感じる。
 - 議員の追及の言動に目が余るものがあり、聞いていて不快である。あまりにも上から目線で偉そうで、ストレスの捌け口にしているように感じる。せっかくの質問も本質がぼやけてもったいない。もっと違う言い方があると思う。
-

【個人攻撃・不適切な発言】

- 委員会等における個人攻撃のような言動は問題があると思う。中継等を見ていて不快。
 - 過去には、委員会等公式の場でも職員の容姿に言及したり、恫喝まがいの発言があったりしてきた。
 - 具体的な表現までは記憶していないが、客観性に欠ける発言や、人格に触れる発言、言い捨て等もあり、聞き苦しく感じることもある。
 - 以前、視察対応の際に、パワハラまがいの言葉を浴びたことがある。
-

【過度な要求・圧力】

- ハラスメントではないかもしれないが、期限が翌日のような急な依頼がある。依頼をされると対応せざるを得ない。
- 通常業務で県として把握しておく必要がないことを国に照会して欲しいと要求されたことがあるが、対応する必要があるのか疑問。
- 時間外や休日に説明に来るよう求める。
- 議員のプライベートな依頼（議員個人が役員をしている団体・企業のために必要な情報の提供など）や議員の知人・支持者（法人も含む）に関連する個別・具体的な要望に係る対応。公共性があるものかどうか判断することが必要。
- 理不尽な要望、および公益を受ける人が極端に少ない要望。公平性を度外視した要求。
- 議員がすべきと思われる挨拶文の作成。
- 原稿や業務資料の作成、現場視察や説明会等の段取りの依頼。
- 職員（管理職等を含む）への特定の機関紙・新聞等の購読依頼（ほのめかしを含む）
- ルール上できないことをなんとかさせようとする。
- （県民に対し）できないことを丁寧に説明してきているのに途中から介入してどうにかしろと圧力をかけてくるので職員の負担が増えている。

今後の取組

長崎県議会では、自らの行動を厳しく律し、率先してハラスメントを根絶するよう取り組むことで、本県において人権が尊重され、あらゆる差別や偏見のない社会を実現していきたいとの思いから、令和6年2月議会において条例を全会一致で可決・成立させました。

今回の調査では、条例や条例に基づく相談窓口の認知が十分でなく、条例施行の効果があまり実感されていないことが明らかになり、議員が関係するハラスメントがあるとの認識が寄せられました。

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取組を進める必要があります。

そのため、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重点的に取り組んでまいります。

1．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

長崎県議会ハラスメント専門相談窓口の開設、窓口での対応内容について、県庁内の職員に十分浸透しておらず、特に地方機関に勤務する職員の認知度が低くなっています。

調査回答の記述から、相談窓口の存在のみではなく、相談窓口は、外部の第三者機関に委託し、公認心理士等専門的な知識・経験を有する者が対応しており、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という特徴についても周知が十分ではないことが分かりました。

また、条例では、ハラスメントの恐れがある場合の注意喚起や中止の求め、指導等の被害防止措置を定めており、さらにこの措置に応じないときや被害が継続するときは、長崎県議会議員の政治倫理に関する条例に基づく審査委員会に諮問され、文書警告や出席自粛、役職辞任勧告、全員協議会での陳謝、議員辞職勧告の措置も想定されていますが、こうした制度の仕組みも十分には認知されていないことがうかがえます。

このような点も踏まえ、改めて長崎県議会ハラスメント専門相談窓口の相談の流れ等を周知し、ハラスメントに関して気軽に相談できる環境整備に努めてまいります。

2．ハラスメント防止研修の充実

令和3年6月に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が改正され、男女を問わず議員活動等をしやすい環境整備が必要であるとして、ハラスメント等の防止に資する研修の実施や相談体制の整備などの施策の強化等が定められました。これを機に長崎県議会では、条例施行前から、外部から講師を招き、継続的にハラスメント防止研修を実施してきました。

また、条例第5条では、ハラスメント防止のための研修を実施する旨を規定しています。

今回実施した調査において、定期的な研修の実施、その継続や、ハラスメントの具体的事例の共有、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がありました。

ハラスメントに関するさらなる意識改革、意識啓発が必要であることから、本県議会においては、こうした意見も参考にしながら、条例第5条の規定に基づくハラスメントに関する研修を継続的に実施し、意識改革、意識啓発に取り組んでまいります。

3．ハラスメント防止についての取組状況等の公表

条例第12条には、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取組状況として公表することを規定しています。ハラスメントを防止するという観点から、条例に基づく公表の内容、方法等について検討してまいります。

また、現在、県議会ホームページに掲載している条例の逐条解説に、国等が示したハラスメントの分類・事例を示しているところですが、今回の調査でハラスメントの具体的事例の共有に関する意見も多くあったことから、こうした事例を改めて周知するとともに、内容の充実に努めてまいります。

4．定期的なフォローアップ調査と改善

ハラスメントに対する認識は、社会の価値観や働き方、コミュニケーション手段の変化とともに変わるものであり、県民の信頼に応える健全な議会運営を実現するためには、条例を含め、制度は「制定して終わり」ではなく、社会の変化に即応し、柔軟かつ継続的に見直されるべき動的な仕組みであることを認識し、不断の見直しと改善に努めていく必要があります。

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していくとともに、施策の効果測定として今後も定期的に調査を実施し、得られた意見により、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を行ってまいります。