

令和 6 年度
那覇市議会ハラスメント等実態調査報告書

令和 7 年 3 月

那覇市議会

1 はじめに

今回、本議会において実施した「那覇市議会ハラスメント実態調査アンケート」に関する報告書を作成いたしました。

本アンケートは、議会改革の一環としてハラスメント防止条例の制定に先立ち、那覇市議会議員及び本市職員を対象に、議員間及び議員と職員の関係におけるハラスメントの現状を把握・精査し、実効性のある条例を構築するための必要な情報を収集し、ハラスメントの発生を未然に防ぐための対策を講じることを目的として実施しております。

本調査は令和 7 年 2 月 17 日から 2 月 28 日にかけて、那覇市オンライン申請システムを活用した無記名形式のオンライン方式で行っております。対象者は那覇市議会議員 40 人と本市の正規職員 2,527 人及び会計年度任用職員 1,801 人でありました。調査の結果、議員については 36 人(90%)、職員については 1,182 人(27.30%)から回答を得ております。

本報告書では、回答内容に基づき市議会におけるハラスメントの実態に関する分析を行い、今後の条例制定に反映させるための資料とすることとしております。なお、自由記述を含むアンケート回答内容については、あくまでアンケートとして回答があったものを記載しているもので、事実を確認したものではありません。また、回答者の特定や回答内容による不利益な取り扱いの排除、プライバシー保護の観点から、回答内容に個人名や部署名などの具体的名称が記載されていた場合には、公表に際して名称等を伏せるとともに、一部記載内容を修正しております。ご理解をいただきたく存じます。

ご回答いただきました皆様におかれましては本調査にご協力をいただき、ありがとうございました。

2 調査の概要

(1) アンケートの目的

那覇市議会における議会改革の一環として、ハラスメント防止条例の制定に先立ち、議員間及び議員と職員の関係におけるハラスメントの現状を把握・精査し、実効性のある条例構築のための必要な情報を収集するとともに、ハラスメントの発生を未然に防ぐための対策を講じることを目的とする。

(2) アンケートの対象者

- ① 那覇市議会議員(40 人)
- ② 本市職員及び会計年度任用職員(職員 2,527 人、会計年度任用職員 1,801 人)
※議員数・職員数 2 月 17 日現在

(3) アンケートの実施期間

令和 7 年 2 月 17 日(月)～同年 2 月 28 日(金)まで

(4) アンケートの回答方法

「那覇市オンライン申請システム」を活用したオンライン方式での回答(無記名)。

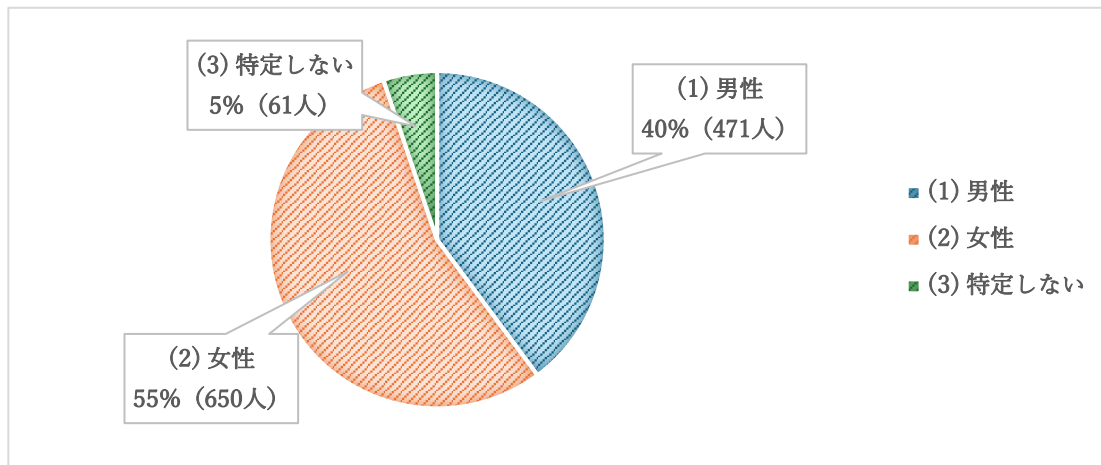
(5) 回答率

区分	議員	職員		
	議員 (40 人)	職員計 (4,328 人)	正規職員 (2,527 人)	会計年度任用職員 (1,801 人)
回答	36 人	1,182 人	775 人	407 人
回答率	90%	27.30%	30.70%	22.60%

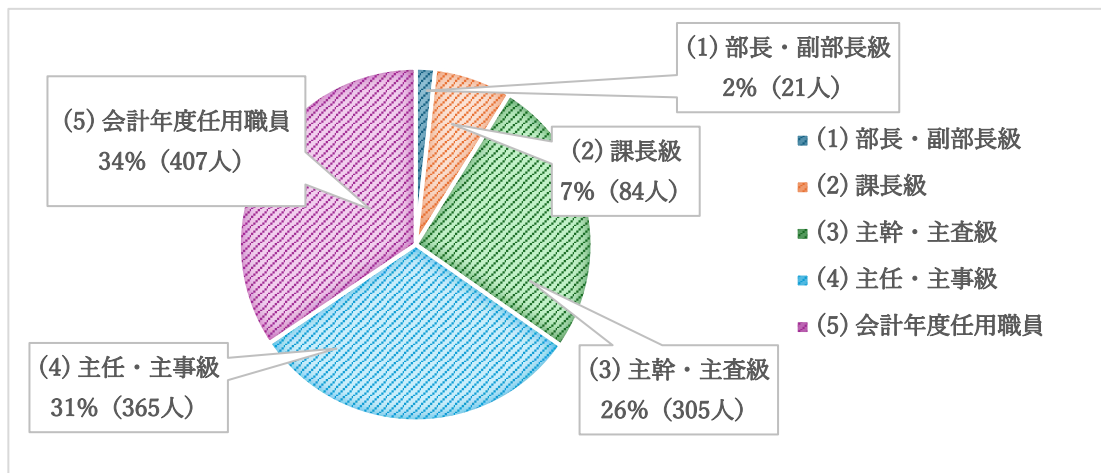
3 調査結果

(1) ハラスメント実態調査アンケート(職員向け)

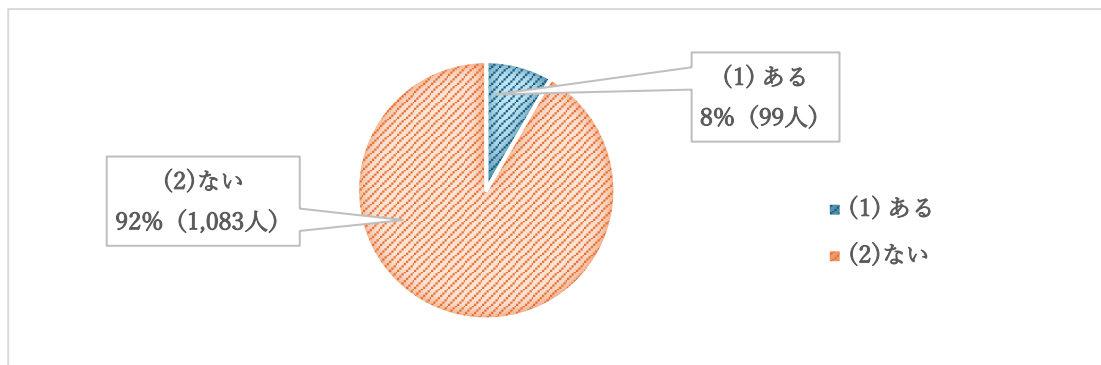
Q1. あなたの性別を教えてください(n=1,182)



Q2. あなたの役職を教えてください(n=1,182)

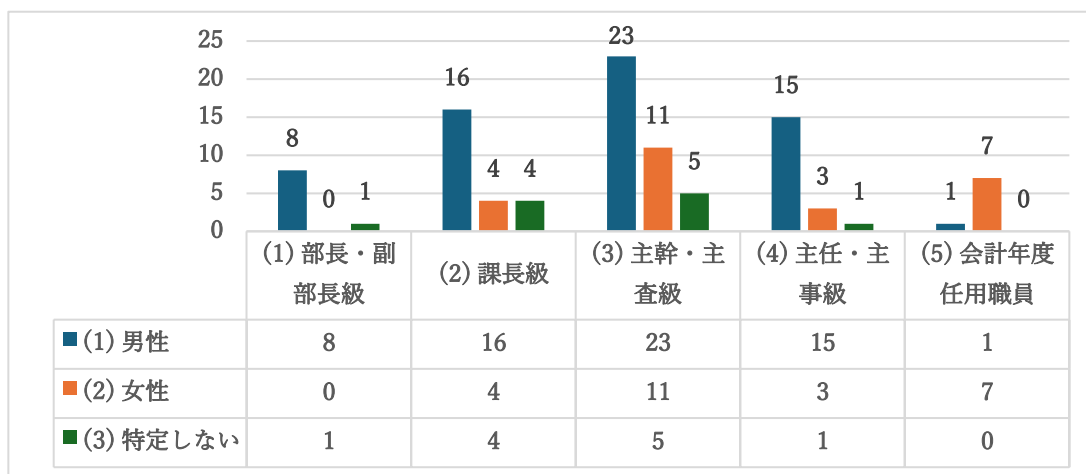


Q3. 那覇市議会議員からハラスメント等を受けたことがありますか？(n=1,182)



ハラスメント等を受けたことがある × 性別 × 役職

(n=99)



Q4. それはいつ頃ですか？(複数選択可) (n=99)

(1) 過去 3 か月以内	14
(2) 過去 6 か月以内	5
(3) 過去 1 年以内	20
(4) 過去 5 年以内	51
(5) 5 年以上前	39

Q5. どのようなハラスメント等でしたか？(複数回答可) (n=99)

	(1) 部長・副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・主査級	(4) 主任・主事級	(5) 会計年度任用職員	合計
(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた	8	17	23	12	3	63
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けた	1	3	2	2	0	8
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けた	6	11	18	11	5	51
(4) 同調を強制する圧力をかけられた	4	13	7	4	3	31
(5) 過剰な資料請求や不存在資料の短期間での作成を要求された	3	5	5	3	0	16
(6) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされた	0	0	0	0	2	2
(7) 身体を触られた	0	0	1	0	0	1
(8) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けた	0	4	1	0	1	6
(9) 挨拶を無視された、または無視されたと感じた	0	0	1	1	1	3
(10) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされた	0	0	0	0	0	0
(11) プライベートの話を議場等で大声で話された、または執拗に聞かれた	0	0	0	0	0	0
(12) 容姿に関するコメントを受けた	0	0	0	0	2	2
(13) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされた	0	0	1	0	0	1
(14) 飲酒や飲食、物品の販売・購入を強要された	0	2	2	2	1	7
(15) その他	1	9	10	6	4	30
合計	23	64	71	41	22	221

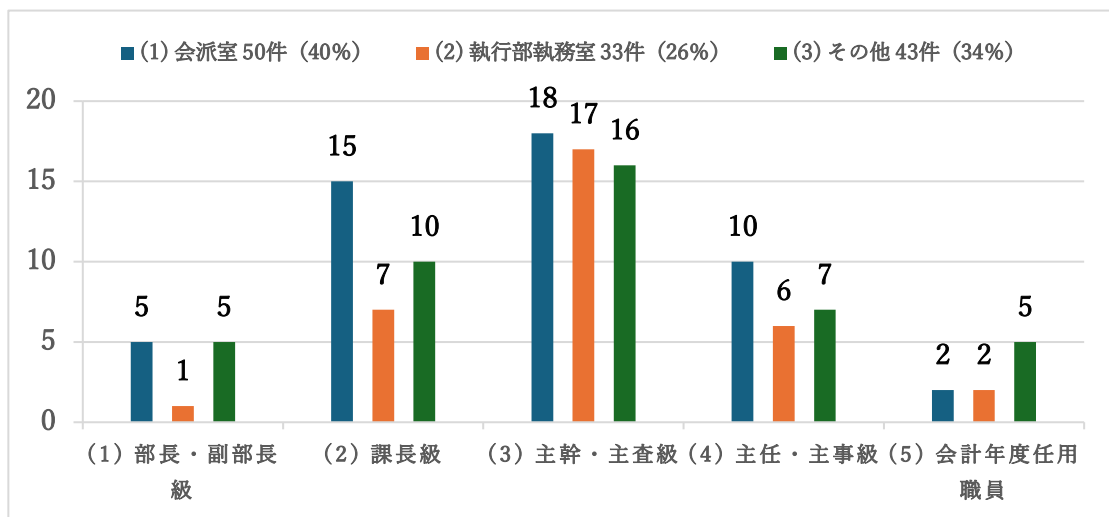
その他(自由記述)

議会質問の質問取り拒否
電話を取った際、お嬢ちゃんと呼ばれた
・答弁骨子を確認した後から答弁直前まで続く再質問、再々質問・・・ ・発言内容の許可なしでの録音 ・思い込みによる執拗な業務改善 ・意地悪しているわけではないと言われた
HPに掲載されている資料を一式印刷して会派室まで持参するように要求された。出先機関です。(ハラスメントにあたるかわかりませんが)
・「おまえ」や「遅えーんだよ」など見下すような話し方をする。 ・話すときに指をさしてきた。
質問取りの際、「こんな内容では再質問を市長にふる」「空転させる」「議会が荒れる」等、答弁の進め方を持ち出して内容変更を強引に求められた。
発言通告をしておきながら質問取りに応じない。
・当初の質問取りでは「再質問なし」であったが、翌日や答弁日間近で「再質問をする」旨が伝達される場合があります。(本質問に関連する各議員の再質問を否定するものではないですが) 基本的な質問想定・流れについては、当初の段階で伝達してほしいと感じます。十分な答弁準備が困難でした。 ・質問通告日(午後)に議員不在となり、連絡も取れず、質問取りが行えないことがあった。
・10年以上前、保護受給者の親族から葬祭扶助申請があり、制度説明の上で対象にならない旨を伝えた。親族が市議へ相談後、担当と上司が会派室へ呼ばれ、再度制度を説明するも、横から支給すべきと大声で叱責・恫喝を受けた。 ・数年前、再質問ということで、答弁前日の終業後に増やされ、残業となった。 ・市議が訴えたいことにあわせて、答弁内容の指示を受けたが、それに合っていないと不誠実と言われた。 ・通告締切後は、質問(主旨)は変更できないはずが、答弁書提出後に変更されたり、再質問を終業時間関係なく増やす会派がある。 ・数年前、市議自身が忙しいから、答弁にあった質問も作成するよう指示されたことがある。
わざと早口で喋って、メモを取る暇を与えず、後から聞いてないのかと説教する。もっとゆっくり話すべきである。
① 質問取りの際、質問を取り下げてもいいみたいな発言があり、それなら取り下げただけのよう要望したら、顔を見ながらニヤニヤして逆に質問すると言われた。もてあそばれた感じがして嫌な気分だった。 ② 1回の質疑にかなり多くの項目がある質疑をしていることがあったが、内容によっては相当過去のものを調べたり、多種多様な情報を入手することも必要となり、職員の長時間の拘束につながり精神的、肉体的負担を強いている。ルールが明確にはないこともあるが、社会通念に照らしてやりぎではないか。 ③ 議員自ら庁舎内で管理職へ対し、政党機関紙の勧誘、配達、集金をしているが、立場を利用した圧力、強要があると感じる。

多くの関係者が参加する公の場で、個人の人格を否定する発言があり、それを止めようとせず、執拗に繰り返し質問を畳みかけてきた。
・ある施策について、前提事実が間違っている(見解の相違というレベルではない。)、一方的すぎる等の理由により、事実誤認があること、段階的に進めることが重要であることを丁寧に説明したが、聞く耳を持たなかった。(支援者からの要望だった。) ・公共施設について、自分の縁故者を指定管理者とするように、使用料をもっと高くするように要求された。(できないことを説明)
庁内委員会を経て今後方針を決定する事案について、未決定な状況にも拘らず、今後の方針を問う本質問と本質問とほぼ回答が同じとなる再質問を10問近く出された。質問取りの際に何度もその旨を、ご説明しあげたが、ご理解いただけず、答弁骨子を渡すたびに再質問が追加された。質問当日の議会開始5分前に、答弁骨子をお渡ししたところ、また同様の再質問が追加され、副市長に答弁して欲しいと言われた。未確定なことを議会で答弁できず、また事前調整なしで副市長へ答弁書をお渡しするなど、大変苦慮した。議員としての熱意は十分理解できるが、疑問に感じた。
ある団体の要求に対応するよう圧力をかけられた。法的根拠に基づき要求に応じられない旨説明を尽くしたが、市側が間違っているという主張を繰り返し、強い圧力を長い期間受け続けた。
お昼に執務室へ来てコーヒーを要求して長居し、世間話を聞かされた。せっかくの昼休みをつぶされた。何度も何度も。
ハラスメントとまではいかないが・・・議員からアポもなく来課または電話で、質問や資料要求、勉強会開催要求等があるが、手続等を整備し議会事務局を通しての依頼とし、直接職員への接触はやめてほしい。
ある会場を使用する事業の際に、会場設営の方法について指摘された。こちらは施設管理者の指示のとおり議員に伝えたが、当該議員は「ここ(会場の倉庫)にある物品を使わず何でわざわざ上(大倉庫)から持ってくるの。普通にそういう考えにならないでしょ何考えてるの」と馬鹿にしたような態度をとってきた。会場の倉庫にある物品だけでは到底足りず、施設管理者側も個数を容易に把握する観点から、大倉庫から一括での借用をお願いされていることを説明したが、呆れた顔をして「何考えてるの」と繰り返すだけだった。作業のし易さや施設管理者側のことを全く考えてくれない。
公文書偽造を打診された。
質問取り時に答弁案(骨子)を求められていないなかで、電話で呼び出しを受け、会派室内で「なぜ骨子を持って来ないのか!ふざけるな!」大声で怒鳴られた。理不尽すぎる。大人げない。
自分の要望(要求)どおりの答弁でないと議事を止める(空転させる)など、答弁内容を強要する。関係団体の業者の製品を取り入る(購入しろ)と繰り返し議会質問を行う。
作成義務のない私的な情報の資料作成をさせられた。威圧的とはいき切れないものの、当然断れるわけもなく、秘書的な扱いをされていると感じた。議員と職員は決して対等ではないと感じた。
相談市民と一緒に名前も名乗らずに急に執務室に訪ねてこられた。(県議も一緒に)

・事業の積算根拠(工事費等)を明示するよう、要求された。拒否すると、なぜ出せない。それでは通せない等と言われた。 ・質問通告を受け、質問取りに行ったが、質問日まで登庁することはなく、多数の想定問答を作成することになり、質問当日の朝によろやく質問取りできたが、再質問の有無及び何を聞きたいのか明らかにしないでなく、「そのとき(質問時)になってみないと分からない」と言われた。 ・議会答弁の骨子提供を求められ、提供したが、内容に関するやり取りは無かったが、議場では全く内容の異なる質問を複数行った。そのたびに空転したところ、議場からは「きちんと質問取りしろ」と罵声を浴びせられた。
誹謗中傷を受けた。
電話をかけてきて議員の誰々だが、業務の件で即上司をだせと言われた。業務に関して上司より詳しい者がいるがと提案したが上司でないと話ができないと圧をかけられた。
答弁書作成後、議会発言前日に再質問があり、再度の答弁書作成と部長調整等で長時間の残業を強いられる。
・電話を受けたただけなのに、「君、臨時？正職員に代わって」と威圧的に話された。 ・電話にて「〇〇だけど、課長いる？」と言われ、ご用件をお伺いしたところ、「議員の〇〇！早く代わって！」と言われた。 ・「ワクチンで人が死ぬ」といった話を 10 分以上話された。
政党機関紙の購入を強制された。
補助金等の仲介などの際に意に沿う回答が無い場合、議会で執拗に質問する旨の発言をされた。

Q6. ハラスメント等を受けた場所はどこですか？(複数回答可) (n=99)



その他(自由記述)

会議室・相談室 (他、類似回答 11 件)
電話 (他、類似回答 6 件)
委員会室 (他、類似回答 4 件)

窓口（他、類似回答１件）
課内（他、同回答１件）
議場（他、同回答１件）
庁外
飲酒の席
市民対応中の路上などで。
議会会議室
資料提供依頼のため議会事務局を通して要求を受けた。
議長室
なはーと（議会報告会会場）
議員の事務所
廊下
本庁舎内
・廊下等の共用スペース
職員と議員の懇談会の場で、酌を強要された。
●予算委員会 ●現場での立ち合い ●別の課の会議テーブル ●質問取り
祭り会場など地域にて
委員会で審査時に威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた。具体的には机を叩いて、大声で怒鳴られた

Q7. ハラスメント等を受けたと感じた場面は、どのような状況でしたか？（複数回答可）（n=99）

	(1) 部長・ 副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・ 主査級	(4) 主任・ 主事級	(5) 会計年度 任用職員	合計
(1) 本会議における質問・答弁	0	8	5	3	0	16
(2) 常任委員会における質問・答弁	3	8	3	2	0	16
(3) 質問取り	5	14	14	8	0	41
(4) 業務、議案、予算、政策等の内容を説明	1	8	9	3	1	22
(5) 要望等への対応	4	10	16	10	2	42
(6) ホームページやSNSでの記載・コメント	0	0	0	0	0	0
(7) その他	1	3	12	5	5	26
合計	14	51	59	31	8	163

その他（自由記述）

・事業実施に際し、募集要項に記載された補助適用範囲を拡大するよう強く要請された。その真意は、当該議員が懇意にする業者を、同事業の補助対象となるよう暗に強要するものであった。
・自分の意志とは関係なく新聞を購読するようお願いされた。
電話対応時
事業者とのやり取りの場に同席

多数の者が集合する場所で理不尽な叱責を大声で受けた。
庁舎内
資料提供依頼の受付時に、資料の回答希望日を絶対に依頼日当日にすると主張された。
飲酒の席
電話対応時、名乗らず課長に電話を取り次げとの事で確認すると、職員なのに声で自分のことが分からないのかと言われた。
知り合い・家族等税金滞納分の融通の要求、懇意にする業者の面会要求、土地買収等の優先的買収の要求
意見交換会の場でのこと。参加者は関係者(100名以上)と議員、本市職員(課長、当職、その他関係部局4名)。本件について関係者からご意見を聴取する場であったが、議員が発言を始めた。その中で、私個人への攻撃と受け取られる発言等があり、「これは個人の考えなので」と本来の意見交換の内容に戻そうとしたが、聞き入れてもらえず、畳みかけるように強い口調で質問を続けた。
ある団体の要求が長い期間繰り返されていた。ある団体への説明会での場所で強い圧力を感じた。
滞納者と同行してきて延滞金を少なくするよう圧力をかけられた。納税交渉時に場所を問わず、議員との同席を禁止してほしい
人事について
お昼に執務室へ来てコーヒーを要求して長居し、世間話を聞かされた。せっかくの昼休みをつぶされた。何度も何度も。
お客さんを連れてきていて、無料の駐車券を交付するようにいわれて交付した。本来であれば交付対象でない内容だと感じたし、1時間以内なので100円はお客さんが負担するべき場面だったと思う。
建築確認申請の手続きに関して
コロナ禍で忙しい時に、知り合いの業者から商品を買えと突発的に、直接電話があった。
こちらに過失もしくは説明が不足していたところがあったかもしれませんが、指定管理者側とのやり取りの中での市の対応について。
業務中に執務室でいきなり誹謗中傷を受けた。
業務に関する市民の要求を確認する事なく上司をだせと言ってきた。
管理職になった際、政党新聞購読を強要された。前任や周辺の管理職に相談するも「こういうものだから」と話していた。
●予算とは全く関係ない過去の市民対応について、その市民が納得していないので「予算を承認しないのも視野にいろ」と高圧的に言われた。 ●用地買収と公共事業の追加を現場で言われた。ファシマネの考えやその場所が公共用地として不適切だと答えても、全会一致の案件なので「後ろ向きな言葉は聞きたくない。前向きな回答を望む」と理不尽な要求をされた。 ●別の課の会議テーブルに肩肘をつき半身になって「それで？それで？」とケンカ腰で聞いてくる議員がいた。 ●質問取りで質問する議員ではなく、その後ろから全員に聞こえるような声で「そんなんじゃないだめだ」「もっと強いえ」と威圧的に言われた。
地域の行事
課長あてに電話がかかってきて、不在だったため代理で応答した。

Q8. ハラスメント等を受けたとき、どのように感じましたか？(複数回答可) (n=99)

	(1) 部長・ 副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・ 主査級	(4) 主任・ 主事級	(5) 会計年度 任用職員	合計
(1) ストレスがかなり増加した	7	21	31	10	4	73
(2) とても気分が落ち込んだ	2	10	7	5	1	25
(3) 激しく動悸がした	3	5	6	3	1	18
(4) 自分の能力が低いと感じた	3	2	2	1	1	9
(5) 仕事のモチベーションが下がった	3	12	20	5	4	44
(6) 悲しい気持ちになった	1	5	9	6	2	23
(7) 不公平感を感じた	2	6	15	3	6	32
(8) 降任・退職を希望したい	0	4	2	1	0	7
(9) 特に何も感じない	0	1	2	4	1	8
(10) その他	1	6	6	2	1	16
合計	22	72	100	40	21	255

その他(自由記述)

イライラした
不備等があったから改善や説明を求めている事項であるのに対し、強い口調で訴えることで解決しようとしている。大変不満を感じる。
理不尽さに正直怒りを感じたが、叱責終了後、周りが「大変だね。気にするなよ」などと声をかけてくれて、少し気が安らいだ。
議会と関わりの少ない(=議会質問が少ない)部署へ異動したいと思う職員が増えると思った。相当のストレス。遅くまで答弁作成・調整した時間が無駄になったと感じる。通告前にきちんと質問は整理しておいてほしい。通告後の変更は字句修正のみとか、ルールを制定し、順守してほしい。
不快だがしょうがない
退職を目前に公の場で信用を失うことになり、今後は関連する仕事には就けないと、残りの人生にも大きなダメージを与えられたと感じた。
現状も、議会質問等で他の有効な手段等も研究すべきだと思われることも、強引に要求しているように感じる。
一方的なところからの話だけ聞いて、こちらに事実関係も確認せず、言いたい放題で身勝手だと思った。私たちへの嫌がらせのようにも感じた。
・議員という立場で威張り散らすことに怒りが込み上げたり、呆れ果てたりした。 ・こんな人が議員でいることに、その議員を利用している企業や住民いることへの、不信感にも似たもやもやした感情が沸き上がった。
最初は委縮したが、説明を続けても理解してくれず馬鹿にしたような態度をとり続けたため怒りに変わってきた。最終的にはこちらの指示に従ったが、他の議員はこういったことを言ってこなかったため、改めて当該議員の性格の悪さを認識した。
市民代表する市議会議員がその程度・レベルでいいのかと思った。残念な気持ち。

はっきり、議員に憎しみしか出てこない。議員と私達職員は対等であると考え。部長級・課長級も含めペコペコしずき。あほらしいと若手は思っている人が多いですよ。上層部及び議員は、職員が辞める一つの要因であると認識した方がよい。議員が上位にあると履き違える勘違いを起こすような現在の議会対応等が問題である！質問取りは、質問がある人が何うべき。なぜ職員が出向くのか。出向くのであれば普段の調査費用を減額したほうがよい。議会対応で職場の雰囲気が変わる。議員や上層部は、もっと効率よく議会運営を検討すべき。想定問答集とかあほらしい。今現在も感じている。

名前や所属を名乗らない、アポ無しで来るなんて非常識と感じた。

議員は前向きな回答を望むとか言うてくるが、できないには理由があり、それを説明しても納得できないといわれる事が多い。また議会質問を人質のようにちらつかせ、有利な回答を用意しなければ議会で追及するような脅しにも感じる言動をする。また支持者も同席する現場立ち合いでも調整する立場ではなく一方的な理屈で職員を大声でしかるような態度の議員もいる。やる気がでるわけがない。

・理不尽な発言に怒りを覚えた。

Q5 どのようなハラスメント(複数回答可) (n=99) × Q8 どのように感じたか(複数回答可) (n=99)

8 ハラスメント等を受けたとき、どのように感じましたか?(複数回答可) 5 どのようなハラスメント等でしたか?(複数回答可)	(1) り 増加 した かな	(2) ち 込 ん だ と て も 気 分 が 落 ち	(3) た 激 し く 動 悸 が し	(4) い と 感 じ た 自 分 の 能 力 が 低	(5) シ ョ ン が 下 が っ た 仕 事 の モ チ ベ	(6) な っ た 悲 し い 気 持 ち に	(7) た 不 公 平 感 を 感 じ	(8) 望 し た い 降 任 ・ 退 職 を 希	(9) い 特 に 何 も 感 じ な	(10) そ の 他
(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた	51	19	14	7	32	15	17	7	4	10
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けた	7	3	3	2	5	3	5	2	0	2
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けた	38	17	13	6	26	15	20	6	5	9
(4) 同調を強制する圧力をかけられた*	28	11	8	5	17	9	12	5	0	4
(5) 過剰な資料請求や不存在資料の短期間での作成を要求された	15	6	4	3	8	5	7	3	0	1
(6) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされた	1	1	0	1	1	1	2	0	1	0
(7) 身体を触られた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
(8) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けた	5	4	1	1	5	2	3	0	0	2
(9) 挨拶を無視された、または無視されたと感じた	3	2	0	1	2	3	2	0	0	0
(10) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(11) プライベートの話を議場等で大声で話された、または執拗に聞かれた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(12) 容姿に関するコメントを受けた	1	1	0	1	1	1	2	0	1	0
(13) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされた	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
(14) 飲酒や飲食、物品の販売・購入を強要された	2	2	0	0	2	0	1	0	3	2
(15) その他	25	9	5	4	13	10	10	3	1	6

Q9. ハラスメント等を受けたことにより、業務にどのような支障が出ましたか？(複数回答可) (n=99)

	(1) 部長・ 副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・ 主査級	(4) 主任・ 主事級	(5) 会計年度 任用職員	合計
(1) 業務の効率が落ちた	2	10	13	7	1	33
(2) 集中力が低下した	3	10	14	6	3	36
(3) 全般的なパフォーマンスが落ちた	4	9	11	3	1	28
(4) 業務量が増えた	3	12	14	8	0	37
(5) 議員と会話をしたくなかった	5	16	23	9	4	57
(6) 支障が出なかった	1	1	6	3	3	14
(7) その他	0	4	3	4	0	11
合計	18	62	84	40	12	216

その他(自由記述)

議会があるたびに恐怖を感じ、憂鬱になる
業務自体の意味がなくなると感じた。施設利用者への不利益にもつながりかねない
業務量が著しく増加し、他に向けられる時間が奪われたと感じる。
自信喪失。
業務の手続きに遅れが生じ、関係者に対して不利益を被った。
モチベーションの低下
役所では議員案件が最優先の仕事であると感じるようになった
電話のあった翌日に、アポなしの飛び込み営業で業務が止まった。機器の営業だったが、販売している会社は販売許可を持っていない会社であった。本当に無駄な時間であった。
子育てが終われば、1日も早く那覇市役所を辞めたいと考えるようになった。後輩にも「この組織は終わっている。1度限りの人生、キリが良いタイミングで転職を考えた方が良い。自身の健康と幸せを優先するように。」と、アドバイスするようにしている。
公平性の観点などで自責の念に駆られ、少なからずやる気が減少した

Q10. ハラスメント等を受けたことにより、体調面にどのような影響がありましたか？(複数回答可) (n=99)

	(1) 部長・ 副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・ 主査級	(4) 主任・ 主事級	(5) 会計年度 任用職員	合計
(1) 睡眠障害や不眠がある	2	9	1	2	1	15
(2) 常に疲労感がある	1	10	10	3	4	28
(3) 体調を崩した(頭痛、不安、食欲不振、胃腸の不調、風邪をひく等)	1	5	11	5	1	23
(4) ストレス反応が出た(発汗、息切れ等)	3	5	9	5	1	23
(5) 影響が無かった	4	5	15	9	4	37
(6) その他	0	5	5	0	0	10
合計	11	39	51	24	11	136

その他(自由記述)

自分ではわからない
時間が経っても、嫌な経験はトラウマというか、わだかまりが残る。若手、または長年在籍している議員に多いが、自分の考えが正論だと考え、議員の意に沿った答弁を半ば強制させられる。国・地方の公務員希望者の減少、中途退職者の増は議会対応も一因といわれているので、考えるべきだと思う。
その場面を思い出すと涙が出る。議員の顔を見るのも恐怖を感じ、電話等で話す際にもかなり緊張し動揺する。
体重低下 肩こり 寝る時まで気持ちが落ち着かず、寝つきが悪くなった
当時の自分は末端の係員だったので、私より上司の方が非常に大変な思いをしたかと思う。
精神的ストレス
・飲酒時にそのことを考えてしまうと、不快感が強まり飲酒量が増えてしまう。 ・しばらく経過すると気持ちも薄れてきたが、事象があつてからの数日は常にイライラしていた。
こういったこともあると勉強となった。より慎重に緊張感をもって業務を行えるようになったので、個人的にはプラスにとらえています。
議員と話したくもないし、議会が始まって建設的な思考にならない。結局大きな声を出せば理不尽で将来那覇市にとって負の遺産を残すだけの事業や政策が通ってしまうと思うと陰鬱な気持ちになって公務とはなにかの根本から否定された気持ちになる。

Q11. ハラスメント等を受けたとき、あなたはどのような対応をしましたか？(複数回答可) (n=99)

	(1) 部長・副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・主査級	(4) 主任・主事級	(5) 会計年度任用職員	合計
(1) 議員に抗議した	0	0	2	1	0	3
(2) はっきり嫌だということを伝えた	0	3	2	0	1	6
(3) それとなく嫌だということを分からせようとした	2	5	3	2	3	15
(4) 上司に相談した	3	13	9	8	2	35
(5) 同僚に相談した	3	8	8	5	2	26
(6) 人事課や議会事務局等に相談した	1	0	1	1	0	3
(7) 家族・友人に相談した	0	3	1	1	1	6
(8) 専門機関に相談した	0	0	0	0	1	1
(9) しばらく仕事を休んだ	0	0	0	0	0	0
(10) 何もなかった	5	7	18	10	3	43
(11) その他	0	4	6	1	1	12
合計	14	43	50	29	14	150

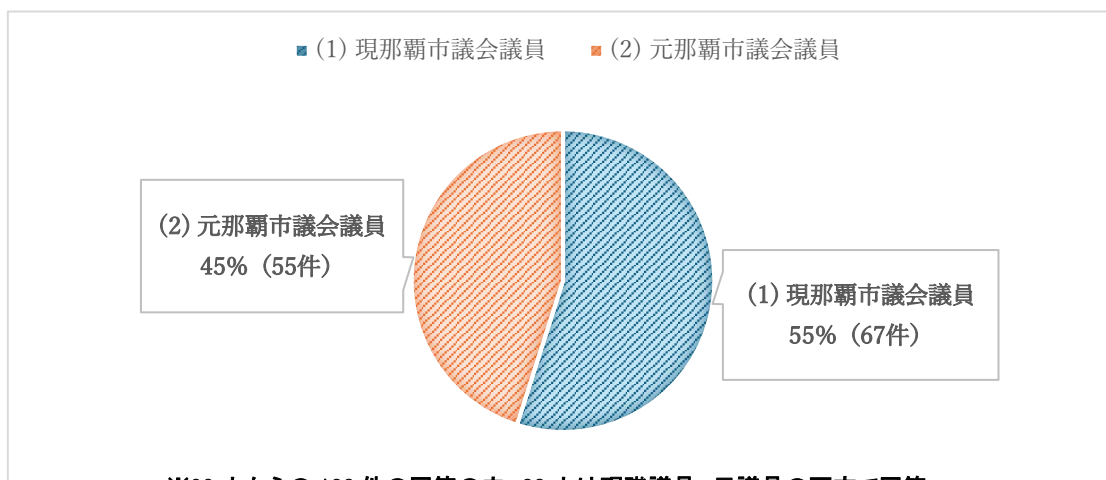
Q12. Q 11 で「(10) 何もしなかった」を選択された方にお聞きます。ハラスメント等を受けたとき、何もしなかったのはなぜですか？(複数回答可) (n=43)

	(1) 部長・ 副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・ 主査級	(4) 主任・ 主事級	(5) 会計年度 任用職員	合計
(1) 業務に支障が出ると思った	2	4	6	5	2	19
(2) さらにエスカレートすると思った	3	3	6	2	1	15
(3) 仕返しや嫌がらせをされると思った	1	3	4	2	0	10
(4) 職場での立場が悪くなると思った	1	2	1	1	2	7
(5) 何をしても解決しないと思った	2	4	8	4	2	20
(6) 相談窓口が無かった	0	1	1	0	0	2
(7) どこへ相談したら良いか分からなかった	0	1	2	0	0	3
(8) 怖くて言えなかった	1	3	1	0	0	5
(9) 我慢すれば良いと思った	1	4	9	3	1	18
(10) 行動するほどのことではないと思った	1	0	4	1	0	6
(11) その他	0	0	4	2	0	6
合計	12	25	46	20	8	111

その他(自由記述)

私個人のみが直接やられたものではなく、上司を含めて複数人まとめて受けた。私が勝手なことをしたら上司に迷惑がかかるのは間違いないので、大人しくした。
行動してもその議員の性格は変わらないと考えているから。
上司が同席して対応してくれていたため。
他の職員と同席していたので、ハラスメントとはとらえていなかった。
感情的になり激高した内容が支離滅裂だったため聞き流すくらいしかできなかった。
面倒くさかった。

Q13. ハラスメント等は誰から受けましたか？(任意回答)(複数回答可) (n=99)



※99 人からの 122 件の回答の内、23 人は現職議員、元議員の両方で回答。

※Q13 は任意入力のため、Q3 及び Q5の合計件数とは一致しません。

Q5 どのようなハラスメント(複数回答可) (n=99)× Q13【氏名】(任意回答・複数回答可)

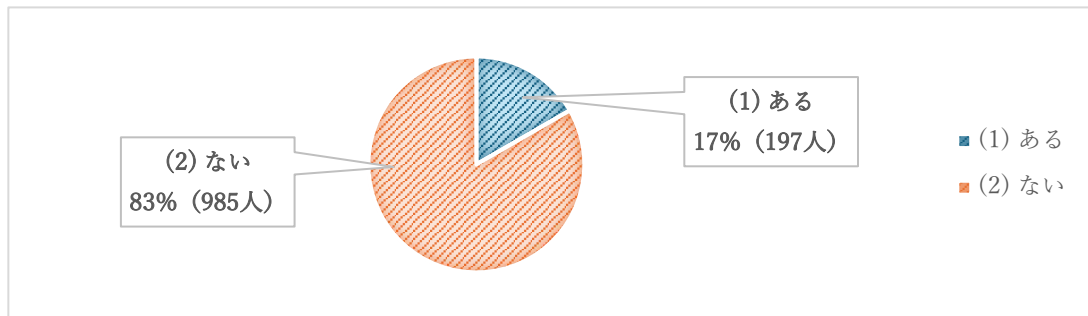
【現職議員】

	現 職 議 員																	合 計
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	A 議 員	B 議 員	C 議 員	D 議 員	E 議 員	F 議 員	G 議 員	H 議 員	I 議 員	J 議 員	K 議 員	L 議 員	M 議 員	N 議 員	O 議 員	P 議 員	Q 議 員	
(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた			1		1	2	1			1	3	1	5	3	4	7	1	30
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けた											1				1	1	1	4
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けた		1			2	2	1				2		2	2	3	4	2	21
(4) 同調を強制する圧力をかけられた			1			1	2					1	3	3	3	7	1	22
(5) 過剰な資料請求や不存在資料の短期間での作成を要求された						1	1			1	1		1	1	3	2	1	12
(6) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされた																		0
(7) 身体を触られた																		0
(8) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けた							1			1	1							3
(9) 挨拶を無視された、または無視されたと感じた																		0
(10) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされた																		0
(11) プライベートの話を議場等で大声で話された、または執拗に聞かれた																		0
(12) 容姿に関するコメントを受けた																		0
(13) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされた																		0
(14) 飲酒や飲食、物品の販売・購入を強要された							1											1
(15) その他	1	1		1	1	1		1	1	2					1	1	1	12
合計	1	2	2	1	4	7	7	1	1	5	8	2	11	9	15	22	7	105

【元議員】

	元 議 員						
	1	2	3	4	5	6	合 計
	R 議 員	S 議 員	T 議 員	U 議 員	V 議 員	W 議 員	
(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた	14	2	6				22
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けた	3		1				4
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けた	13	2	3			1	19
(4) 同調を強制する圧力をかけられた	7	1	2			1	11
(5) 過剰な資料請求や不存在資料の短期間での作成を要求された	4		1				5
(6) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされた			1				1
(7) 身体を触られた			1				1
(8) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けた	1		1				2
(9) 挨拶を無視された、または無視されたと感じた			1				1
(10) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされた			1				1
(11) プライベートの話を議場等で大声で話された、または執拗に聞かれた			1				1
(12) 容姿に関するコメントを受けた			1				1
(13) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされた		1	1				2
(14) 飲酒や飲食、物品の販売・購入を強要された	1		1	1			3
(15) その他		1	2	1	1		5
合 計	43	7	24	2	1	2	79

Q14. 那覇市議会議員からハラスメント等を受けているのを見た(聞いた)ことがありますか？(複数回答可) (n=1,182)



Q15. それはいつ頃ですか？(複数回答可) (n=197)

(1) 過去 3 か月以内	21
(2) 過去 6 か月以内	18
(3) 過去 1 年以内	28
(4) 過去 5 年以内	91
(5) 5 年以上前	79

Q16. どのようなハラスメント等でしたか？(複数回答可) (n=197)

(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けていた	138
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けていた	37
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けていた	102
(4) 同調を強制する圧力がかけられていた	49
(5) 過剰な資料請求や不存在資料の短期間での作成を要求されていた	39
(6) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされていた	1
(7) 身体を触られていた	1
(8) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けていた	17
(9) 挨拶を無視されていた、または無視されていたと感じた	6
(10) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされていた	1
(11) プライベートの話を議場等で大声で話されていたり、執拗に聞かれていた	0
(12) 容姿に関するコメントを受けていた	2
(13) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされていた	0
(14) 飲酒や飲食、物品の販売・購入が強要されていた	10
(15) その他	22

その他(自由記述)

・答弁骨子を確認した後の再質問、再々質問・・・

・認識違いからの会計年度任用職員に対する業務に対する叱責
・委員会休憩中に机を叩き、威圧的な発言 ・当時の上司に「昇任はないね」と発言
(半強制的に見える)政党機関紙の勧誘・購入
資料を要求されたが、提供するとごく短時間チラッと見た程度でメモもコピーも取らず無言で帰った。同様の振舞いは以前にもあったらしい。
答弁前日まで再質問を増やしたり、再質問内容を変更したりすることがあったよう思う。直接担当からきいていない。
某監督が来ていた際に、関係者以外の立ち入り禁止を呼びかけていた職員に対し、某議員が「お前名前は何か」と威圧的な態度をとっていた。
定例会において、議員から当局に、急で大量な再質問が提示されたが、「骨子を提出しないと、議会が紛糾する」という主旨の発言があり、一気に緊張感が高まった。
議員が管理職へ新聞の契約を実質的に強要していた。
議員が職場に急に入ってきて、課長に対して新聞を売りに来ていた。
ハラスメントかどうかは曖昧であるが、質問通告から議会答弁までのスケジュールの見直しを要望したい。発言通告後に議員へ質問取りを行い答弁調整を行う流れが非常にタイトであると感じる。通告後に議員が退庁しており、質問取りや答弁調整が十分に出来ない場合や、他課の質問取りなどを待つこと等、時間外での対応が前提となるような状況であり、時間外での調整を余儀なくされており一種のハラスメントではないかを感じる。通告から議会答弁までのスケジュール等を見直す必要性はあるのではないか。
適正な手続きにより決定した事案について、一部の利害関係人を支持者にもつ議員から強く撤回を求められ、拒否したところ、人事上不当な扱いを受けた(議員に人事権はないため権限のある職員に圧力をかけた)
議会中の質問取りに対し、12時～対応とあり、質問内容に係る職員の多くがお昼時間を削られて対応を求められていた。また、その後13時から再開する議会での質問に当たっている場合、そのまま継続してお昼時間を取れないという問題についてどう考えているのでしょうか。職員のお昼時間を拘束しているという自覚があるのか、その後に食事を取ればいだけという感覚なののでしょうか。この回答で質問取りの方法がいい方向に向かうならいいですが、今後質問取りを受け付けけないなどのデメリットある対応が増えるようであればそれもまたハラスメントにあたると思います。
職員を呼び、自分の支持者の企業や加盟する団体への助成金あるいは補助金を出すように、(制度が無くてもなんとかしろと)圧力をかけていた。自分の支持者の子息の履歴書のコピーを採用担当者にあらかじめ渡して、縁故採用を頼んでいた。自分が気に入った職員への特別なはからい(昇進・昇給)を人事担当者に頼んでいた。職員を呼びつけ、公共工事等公募への競争入札情報を共有し、談合をはかっていた。
・上司が議員の意に沿わない応対をしたことで、高圧的な対応を受けているのを見て悲しい気持ちでした ・上司が特定の政党が発行する機関誌の購読勧誘、継続購読の同調圧力に困っている様子を見て悲しい気持ちになりました ・議員から特定の事業者の照会があり、断りにくく上司含め複数職員で営業を受ける経験が何回かありました

・議会事務局を通さず、資料を簡単に要求される ・職場に勝手に入ってきたり、職場の周りで職員を捕まえ、大きな声で話す
執務室に入ってくる
・職務遂行する上で職員としては法律順守しなければならないところを、法外な要求をされたことがある。 ・個人的・陰湿な脅しを受けたことがある。と聞いたことがある。
部長に対し、滞納者の不動産差し押さえを外せ。外さなければどうなるか分かっているなと脅され、その後外した、と聞いた。
某監督へサインを求めるため、入場制限していた場所に押し入り、制止した職員に対して「名前を覚えたからな」と発言していた。
ハラスメントに当たるかは不明ですが、事前約束なく昼休みに来所され対応しないといけなくなったり、別の職員の良くないこと等を発言している事が聞こえたりすることはありました。

Q17. ハラスメント等を見聞きした時、あなたはどのように感じましたか？(複数回答可) (n=197)

(1) ストレスが増加した	110
(2) 気分が落ち込んだ	49
(3) 動悸がした	20
(4) 聞いているだけで気分が悪くなった	133
(5) 特に何も感じない	6
(6) その他	18

その他(自由記述)

議員としての適格性に疑問を抱いた
その場にはいなかったが、話を聞いて多くの議員が同じようなことをしていると感じた。
議会の質問に活用されたかは不明で、提供準備にかかった時間を一般市民へのサービスに使えたらいいのに、と思った。
議員の言い分も一理あるため、話しに対しあまり同調できなかった。言い分は理解できるが、拘束時間が長いと感じた。(1時間以上)
当時主事級だったため昇任したら大変だなと思った。
ヤクザみたい
「やっぱりな」と感じました。
こちらからの説明に対して、否定的であり、出来ないわけがない等の高圧的な態度で対応を求められたと感じた。
関係無いとも言えない事案だったので、自分の方にも質問など及ぶのか恐怖を感じていた。
とても残念でした。
絶対に議員に関わる仕事をしたくないと感じた

現在当該議員はいませんが、以前所属していた課で、恫喝を受けその意見に従ったという職員の話聞いたことがある。この話を聞いて、理不尽な要求であっても議員に対しては絶対服従でなければならないのか？と疑問に思った。(議員の方も市民から相談されて の行動だったと思われるが、何でも願いを叶えてあげようという姿勢はいかがなものか？)
・質の悪い議員がいることで、那覇市職員として長く働くのが怖くなった。 ・反社会的勢力との繋がりや選挙違反したことで議員に当選した人ではないかと疑った。
議員としての品位に欠ける
・ハラスメント行為を受けた職員はつらかっただろうと思った。 ・ハラスメント行為をした議員への腹立たしさや憤りを感じた。
威圧的な発言で叱責されていた(公開処刑状態)と聞いたことがあります。職員も人です。一人の有権者です。私も相手の立場を分かち合いながら行動・言動していきたいと感じるきっかけとなりました。
特定の業者の利益のために口利きをしているのかなと感じた。
市民の代表者ということで職員を軽視しても許されるのかと理不尽を感じた。

Q18. ハラスメント等を防止するために望むことは何ですか？(複数回答可) (n=1,182)

	(1) 部長・ 副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・ 主査級	(4) 主任・ 主事級	(5) 会計年度 任用職員	合計
(1) 議員の意識改革	18	65	215	216	235	749
(2) 議員への意識啓発や研修 の実施	10	44	162	152	170	538
(3) 十分な調査と公表	6	33	162	208	215	624
(4) 処分の厳格化	4	29	129	213	179	554
(5) 実効性のある規定の整備	6	41	124	131	122	424
(6) 相談窓口の設置	4	28	113	112	167	424
(7) 被害者(職員)が守られ る体制づくり	8	48	195	238	266	755
(8) ハラスメント等の問題発 生時の迅速な対応	2	29	130	162	210	533
(9) 議員対応時の録音の許可	7	35	154	164	157	517
(10) その他	1	8	11	10	1	31
合計	66	360	1,395	1,606	1,722	5,149

その他(自由記述)

昔から続く議員と職員に染み付いている行き過ぎたパワーバランスの偏りをどうにかしてほしい。自身の支援者(団体)が得をする政策や事業を強要し、財源や他の市民との公平性は見て見ぬふりしている(と思われる)状況を見たことがある。それはハラスメントでもあり、市役所の仕事の根本が崩れていると思う(どこの自治体もそうかもしれない)。議員に対して付度しない仕組みや監視機能などを組織全体で考えてほしい。
議員の特権意識を無くすべき ・全国市議会議長会の資料では 30 万～40 万人口規模の議員定数の平均 36 人。40 人は多すぎるので削減。 ・議員がまとまって視察に行く理由が不明。何を得て、何に反映しているのか。報告書も職員が作成していると聞く。 ・議員は何時間でも市役所駐車場を無料と聞いた。市民が駐車待ちしていることに何も感じないのか。質問取りの対応を改善してほしい ・質問取りが電話になっていると複数名での確認ができない。 ・質問取りが通告の翌日になっていると答弁作成ができない。 ・再質問を事前に何も考えていない議員がいる。骨子を見てからというのは事前に調査研究していなかったことの裏返し。
ご自身の政治理念、方針を訴えるため、また、地域・地元の方々の要望に添った質問をされる方など、議員にもいろんな方々がおりますが、本来、議会の持つ行政のチェック機関として、ご自身で調査の上で、市政の改善・向上に共に取り組んでいこうという気概で進めていただけると大変ありがたく存じます。
・議員定数を大幅に減らすことが根本的な防止になる。
定期的な調査(1回だけの調査・公表だけでは意識改革はできないと考えます)
ハラスメントについての判例を提示する
市民や支援者等からの要求を受けて、その要求に対して市側は説明する責任があるので、説明やそれに対応することは当然なので問題ないですが、いくら説明しても市民や支援者等からの要求は受け入れられないのに、議員から圧力をかけられることがあった。そういうことを防止するためには、市民や支援者等からの要求に対しての議員と市側の対応のルール化が必要だと思う。例えば、何回(回数はどれくらいかわからないが)か説明して対応しても要求がずっと続く場合は、不当要求にあたるなど。
ハラスメントから少しズレるかもしれないが、①個々の事案について議員から担当職員への直接の問い合わせや呼び出しの禁止、②自分で調べればわかるようなことの資料の要求の禁止。
議会の質問通告で多くの質問(再質問含む)を上げる議員がいるが、時間が足りず、議場で質問を省略されることが多々ある。質問取りや答弁調整などで職員が拘束される(これで疲弊する職員がいると聞く)ので、無意味な質問は控えて欲しい。
13 の議員・元議員も、利益誘導を企む市民による働きかけがきっかけだと感じますので、議員(職員含む)への働きかけを防止するため、「那覇市不当要求行為等の防止に関する要綱」を条例化する。

これだけハラスメントがニュース等で話題になっているのに控える様子もない議員がいるのは、ハラスメントを実際に行うかどうかは議員の性格に起因するということの証左だと思う。研修は必要だが、受講しても実効性は低いと思う。(3)・(9)のように議員の身分に影響を及ぼしそうな対策が取られない限り、「議員は職員よりも、全てにおいて無条件で優先される偉い存在」という意識を持つ議員は変わらないと思う。
ハラスメントがあったときにすぐに相談窓口に行くことができない職員もいると思います。身近な職員にまずは相談することもあると思うので、身近な職員がそのような相談を受けたときに、どう動けばいいのかを知っておけると良いと思います。
ハラスメントまではいかないが、強い物言いや、大声を出すようなことはやめてほしいと思います。
強い物言いをしたり大声で話をしたりすることはやめてほしい。
議員と職員は法的にも対等であり、本来はハラスメントが起こる余地はないと思われるが、なぜか議員が上という長年にわたる認識がある。このような誤った固定観念が存在する中で、いくらハラスメント防止条例を作っても隠れたところでハラスメント的なことは続くと思う。このような状況を解消するためには議員の意識改革はもちろんであるが、市長など、職員を指揮監督する立場の人が議員の間違った要求にはっきりとノーと言うこと。また職員にも同じような対応を求めていくことが何よりも不可欠だと思う。
通告締め切り後、余裕のある答弁書提出期限の設定や、再質問通告の在り方、答弁案(骨子など)提出の在り方の見直し、また、どうしても提出期限があるなかで、質問取りの待ち時間が長い場合も多々あり時間がもったない。この辺りから、職員は件数が多い場合は答弁書作成のため残業したり、提出に迫られたりするのを改善してほしい。例えば通告後、質問取りで「勉強会」をやめてほしいし、それが長時間となる。通告するのであれば、ちゃんと事前に勉強したり、調べたり、自分のモノとして通告してほしい。その後、不足部分を質問取りで確認してほしい。さらに、通告と併せて「質問の趣旨・意図・目的」等も別で提出してくれるとスムーズにいく。
議会と同等の逆の立場の場を設ける
市職員は、仕事の効率化を図り市民サービスの向上を考えています。議員は、そのサービスの進捗や論点・課題を見つける市民の代表です。市民の代表としての自覚を持って働いてほしい。議員からの電話は、全て録音・記録できるようにしてほしい。オフレコで業務しないでほしい。
・職員個人の携帯電話番号や LINE を教えるように要求しない。課内電話番号又は職員メールアドレスでのやり取り。 ・部長や課長へ要件があり課内に立ち入る際は窓口職員に伝えてから入室する。(特定の新聞購読について立ち入るのをよく目にします)
議員のみならず、上司からのハラスメント調査をして欲しい。我慢し、体調を壊した職員、辞めた職員は多数いると思う。
職員は議員の秘書ではない、雑用をさせるものではない、というモラルを持たせる。録音だけでなく、録画ができる場所でのみの議員対応。または、市民の目がある 1～3 階の開けた場所での議員対応。

議員の皆さんの意識改革が必要だと思います。丁寧な方もいますが、突然偉そうな態度で職場に入ってきて「部長いる？」と聞いてくる方も多く、対応する職員が委縮しています。職員すべてが、たくさんいる議員さんの名前と顔をすべて覚えることは無理です。「議員の〇〇ですが部長はいらっしゃいますか？」と普通に聞いていただきたいです。
今の議会のやり方そのものがハラスメントです。代表質問、一般質問のあり方をそろそろ考え直してほしい。「市民のため」は免罪符ではありません。職員も同じ人間であり、ひとりの市民です。市民の声を受け、事業等の実施を要求、提案したいのであれば、必要な財源やマンパワーはどうするのか、既存事業のスクラップ＆ビルドはどうするのか等、議員同士で議論し、出来上がったものを政策として提案する等、もう少し建設的な内容にしてほしい。ただ聞いて終わり、批判して終わり、質よりも量、どう考えてもただの利益誘導。そんな質問はそろそろやめてほしい。
議員対応を電話や個室・個別対応ではなく複数の職員で対応する
改革や意識啓発や研修についてどんなに発信していても、個性ロジックブレインを知らなければ、変化しないと思います。
議会の時期に意味のない質問が多いと感じます。質問取りに行って、的外れなことを言って質問し、職員はそれに時間を取られて(答弁書作成や部長調整)時間外も出ないのに残業することになります。職員の負担が増えていると感じましたし、モチベーションの低下にも繋がります。質問取りの際も高圧的な態度も多く見られました。質問するのであればもう少ししっかりと勉強して、高圧的な態度にならずに意味のある質問をしてほしいと感じます。
どんな些細な議員からの相談であっても「面会簿」を作成すべき。それにどんな内容の相談・陳情があったのか、それにどんな対応したのかを記入して原則一週間以内にネット：SNS 上で公表すべき。陳情相談に正当性公益性があるのであれば公表しても問題はないはず。そして極力議員と職員の接触はさけるべき。
窓口飛び込みで来課するのをやめさせてほしい。簡易なものであればいいが、トラブルが起きているところと一緒に来るなど、時間と労力を割かれるような対応でも、飛び込みで来る議員は、ハラスメントにあたるとおもう。その場合、別の仕事対応中でも、急ぎ対応しなければならなくなるため、割り込んできているという不公平感を抱くことがある。そもそも、議員というだけで職員は委縮するという権力勾配的な構図があることを自覚してもらい、まずは電話をするなどの最低限のマナーは守って欲しい。
議員が職員に対して、利益誘導を求めるようなものは、ハラスメントと定義してもよいが、市民の代表として、市民の意見を反映させるよう求めることは、議員の役割でもある。議員の立場からしてみれば、議員は4年に一度、選挙があることから、市民の信任を獲得する必要がある。一方、職員は議員(市民)の声に耳を傾けようが、傾けまいが、雇用は安定していると思われると思う。そのため、議員としては、歯がゆさを感じて、つい声が大きく、あるいは強い言動で求める場合もあろう。それを一律ハラスメントとするのは、議員からしてみれば納得がいかないと思う。
議員と職員の関係において何がハラスメントに該当するのかの定義やガイドラインの作成
議員との調整は課内の机でやる 多数の目がある中で

Q19. Q18 で「(6) 相談窓口の設置」を選択された方にお聞きします。どこに相談窓口を設置した方が良いと思いますか？(複数回答可) (n=424)

	(1) 部長・ 副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・ 主査級	(4) 主任・ 主事級	(5) 会計 年度 任用職員	合計
(1) 市長事務部局の人事担当部局等に設置	3	13	47	54	50	167
(2) 議会事務局に設置	1	6	22	20	18	67
(3) 外部の第三者機関に設置	0	20	86	78	135	319
(4) その他	0	2	5	0	5	12
合計	4	41	160	152	208	565

その他(自由記述)

相談窓口の相手が弁護士の場合は市民生活安全課に設置
警察
一番は外部の第三者機関の方が話しやすいとは思いますが、公務員を「公僕」と見て扱いが雑にならないか心配。
議会事務局予算にてハラスメント相談員(聞き取り、調査等を含む)として弁護士と契約する(窓口設置)とともに、市長事務部局のハラスメント相談窓口経由でハラスメント相談員に相談できるようにする。
保健室
相談する方が訪ねやすい場所がいいと思います。
ハラスメント被害の訴えで動かない労働組合は何のためにあるのでしょうか。
わからない
・しっかりと対応するならどこに設置しようとしてもいいが、ネットでの受付など、一見相談をしていないように見える方法もあった方がよい。
先にも書いたが議員が職員にどんな形であれ接触したら、それをネット SNS 上で公開すべき。市民のために、もしくは自分の公約実現のためにと公の立場で発言するのであれば個人情報を抜きにして公表しても構わないはず。それが抑止力になると思う。
よくわからない。
相談者個人のプライバシーが守られ、心理的安全性を確保できる、実効性のあるものが必要。

Q20. Q18 で「(6) 相談窓口の設置」を選択された方にお聞きします。その相談窓口の相手はどのような方が良いですか？(複数回答可) (n=424)

	(1) 部長・副部長級	(2) 課長級	(3) 主幹・主査級	(4) 主任・主事級	(5) 会計年度任用職員	合計
(1) 市職員（保健師等含む）	2	12	61	50	67	192
(2) 弁護士	2	21	84	72	109	288
(3) その他	1	2	9	5	7	24
(4) わからない	1	2	13	20	33	69
合計	6	37	167	147	216	573

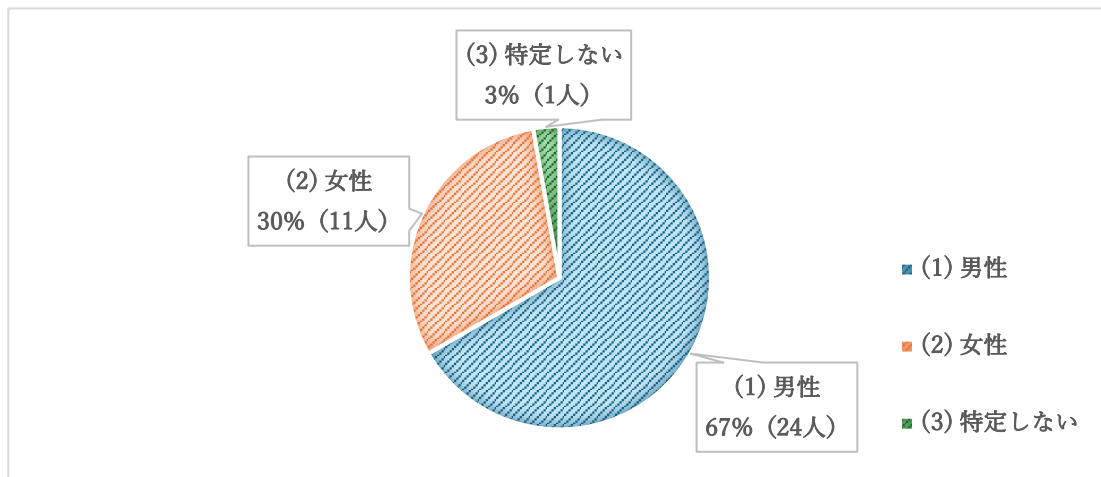
その他(自由記述)

産業医、心理士
医師、精神保健福祉士
・弁護士等が適任とは思いますが、それよりも相談窓口は気軽に相談できるよう敷居は低いほうが良い。第三者の相談支援の専門知識のある方などがいいかと思う。
監査人等で議員との関係性がない者
弁護士常駐は予算的にも厳しいと思うので、メンタル対応は保健師、法的な相談になった段階で弁護士と段階を経て対応しても良いのでは？と思います。
警察官
相談窓口が市職員だと議員から何かしらの圧力が働くこともあるかもしれないので、相談窓口となる人は市職員以外が良いと思います。
外部機関の保健師や心理士等
精神科医、心理相談員など、医療職や心理職の方
・その分野の専門家(市の職員以外)
外部の専門的機関へ相談できる窓口を設けていただきたい。調査要求・審査要求については、1人でも申請可能にいただきたい。
心理相談員、市職員ではない保健師、臨床心理士など。以下は、相談相手のことではないですが、沖縄県立芸術大学のハラスメントアンケート集計結果は設問の項目が具体的で参考になるとと思いますので、ご確認ください。
議員という立場を利用してハラスメントをするような人は普通の人ではないと思うので、それに立ち向かえるような、負けないような知識も豊富な人がいいと思います。市職員は今や議員の言いなりなので、市職員を相談窓口においても意味がないと思います。
市の職員以外
専門のカウンセラー
相談業務になれた方で、カウンセリングができる方がいると相談しやすいと思う

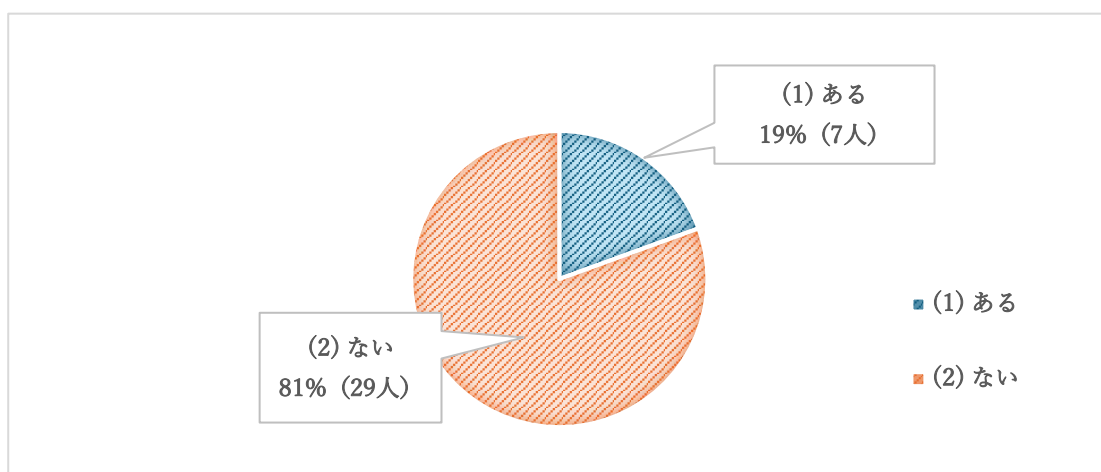
法規に精通する正職員
県や複数の市町村で外部団体へ業務委託
・公認心理士 ・医師
ハラスメントに特化したカウンセラーや相談員
臨床心理士、産業医
しがらみのない立場の人間が思いつかない。元警官などの司法関係者。
相談内容から男女の相談員が複数、しかも研修を受けた専任者を配置すべき！ できれば相談内容ごとに担当者は誰がふさわしいかを考えて、相談者が安心して話ができ、必要な知識を持ち、問題解決につなげられるような人（さらにアサインする必要もあると思います。）
沖縄県

(2) ハラスメント実態調査アンケート(議員向け)

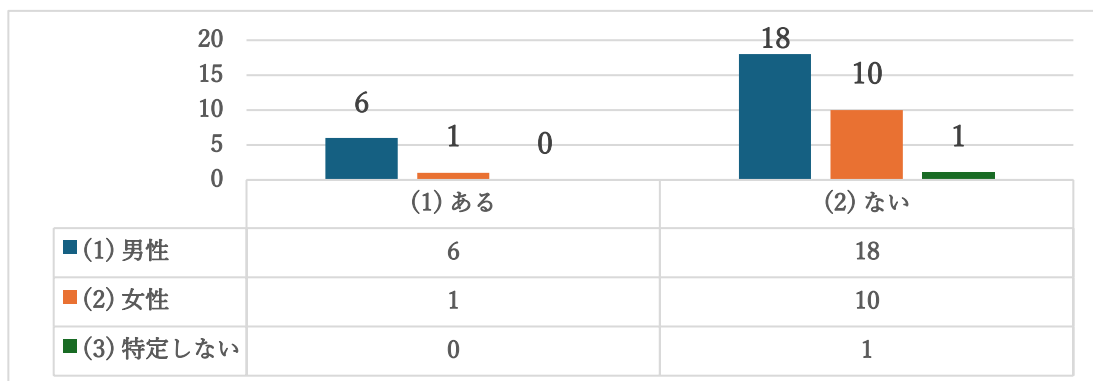
Q1. あなたの性別を教えてください (n=36)



Q2. 那覇市議会議員からハラスメント等を受けたことがありますか？ (n=36)



ハラスメント等を受けたことがある × 性別 (n=36)



Q3. それはいつ頃ですか？(複数選択可) (n=7)

(1) 過去 3 か月以内	0
(2) 過去 6 か月以内	0
(3) 過去 1 年以内	1
(4) 過去 5 年以内	4
(5) 5 年以上前	5

Q4. どのようなハラスメント等でしたか？(複数回答可) (n=7)

(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた	5
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けた	1
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けた	0
(4) 同調を強制する圧力をかけられた	1
(5) 報告書、原稿等の作成を強要された	0
(6) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされた	0
(7) 身体を触られた	0
(8) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けた	0
(9) 挨拶を無視された、または無視されたと感じた	0
(10) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされた	0
(11) プライベートの話を議場等で大声で話された、または執拗に聞かれた	0
(12) 容姿に関するコメントを受けた	0
(13) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされた	1
(14) 飲酒や飲食を強要された	1
(15) その他	1

その他(自由記述)

A 議員からの威圧的なヤジ B 議員からの威圧的なヤジ C 議員が職員を威圧的に叱責しているのを長時間間かされた

Q5. ハラスメント等を受けた場所はどこですか？(複数回答可) (n=7)



その他(自由記述)

議場 飲食店
庁舎内
視察先
議会事務局
委員会、本会議
委員会での質疑

Q6. ハラスメント等を受けたとき、どのように感じましたか？(複数回答可) (n=7)

(1) ストレスがかなり増加した	7
(2) とても気分が落ち込んだ	2
(3) 激しく動悸がした	1
(4) 自分の能力が低いと感じた	1
(5) 仕事のモチベーションが下がった	0
(6) 悲しい気持ちになった	1
(7) 不公平感を感じた	0
(8) 降任・退職を希望したい	0
(9) 特に何も感じない	0
(10) その他	0
合計	12

Q4 どのようなハラスメント(複数回答可) (n=7) × Q6 どのように感じたか(複数回答可) (n=7)

6 ハラスメント等を受けたとき、どのように感じましたか？(複数回答可) 4 どのようなハラスメント等でしたか？(複数回答可)	(1) り 増 ス ト レ ス が か な	(2) ち 込 ん だ ～ と て も 気 分 が 落	(3) 激 し く 動 悸 が し た	(4) い と 自 分 の 能 力 が 低 い と 感 じ た	(5) シ ヨ ン が 下 が っ た 仕 事 の モ チ ベ ー	(6) な っ た 悲 し い 気 持 ち に	(7) 不 公 平 感 を 感 じ た	(8) 望 し た い ～ 降 任 ・ 退 職 を 希	(9) 特 に 何 も 感 じ な い ～	(10) そ の 他
(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた	5	0	1	1	0	1	0	0	0	0
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けた	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(4) 同調を強制する圧力をかけられた	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0
(5) 報告書、原稿等の作成を強要された	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(6) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(7) 身体を触られた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(8) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(9) 挨拶を無視された、または無視されたと感じた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(10) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(11) プライベートの話を議場等で大声で話された、または執拗に聞かれた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(12) 容姿に関するコメントを受けた	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(13) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされた	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(14) 飲酒や飲食を強要された	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(15) その他	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0

Q7. ハラスメント等を受けたことにより、議員活動にどのような支障が出ましたか？(複数回答可) (n=7)

(1) 活動の効率が落ちた	2
(2) 集中力が低下した	1
(3) 全般的なパフォーマンスが落ちた	1
(4) 業務量が増えた	0
(5) 議員と会話をしたくなかった	2
(6) 支障が出なかった	3
(7) その他	0
合計	9

Q8. ハラスメント等を受けたことにより、体調面にどのような影響がありましたか？(複数回答可) (n=7)

(1) 睡眠障害や不眠がある	0
(2) 常に疲労感がある	0
(3) 体調を崩した(頭痛、不安、食欲不振、胃腸の不調、風邪をひく等)	2
(4) ストレス反応が出た(発汗、息切れ等)	2
(5) 影響が無かった	3
(6) その他	0
合計	7

Q9. ハラスメント等を受けたとき、あなたはどのような対応をしましたか？(複数回答可) (n=7)

(1) はっきり嫌だということを伝えた	1
(2) それとなく嫌だということを分からせようとした	0
(3) 議長、会派長等に相談した	0
(4) 同僚議員に相談した	2
(5) 議会事務局に相談した	0
(6) 家族・友人に相談した	1
(7) 専門機関に相談した	0
(8) しばらく議員活動を休んだ	0
(9) 何もなかった	4
(10) その他	0
合計	8

Q10. Q 9 で「(9) 何もしなかった」を選択された方にお聞きします。ハラスメント等を受けたとき、何もしなかったのはなぜですか？(複数回答可) (n=4)

Q10の回答なし

Q11. ハラスメント等は誰から受けましたか？(任意回答)(複数回答可) (n=7)

(1) 現那覇市議会議員	3
(2) 元那覇市議会議員	5
合計	8

※7人からの8件の回答の内、1人は現職議員、元議員の両方で回答。

※Q11は任意入力のため、Q2及びQ4の合計件数とは一致しません。

Q4 どのようなハラスメント(複数回答可) (n=7) × Q11【氏名】(任意回答・複数回答可)

【現職議員】

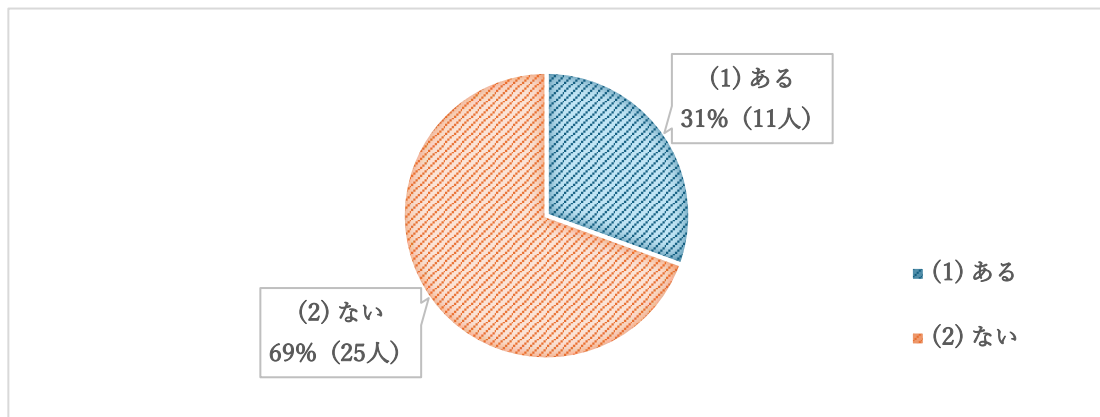
	現 職 議 員			
	1	2	3	合計
	A 議員	B 議員	C 議員	
(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた	1	1		2
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けた				0
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けた				0
(4) 同調を強制する圧力をかけられた	1	1		2
(5) 報告書、原稿等の作成を強要された				0
(6) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされた				0
(7) 身体を触られた				0
(8) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けた				0
(9) 挨拶を無視された、または無視されたと感じた				0
(10) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされた				0
(11) プライベートの話を議場等で大声で話された、または執拗に聞かれた				0
(12) 容姿に関するコメントを受けた				0
(13) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされた				0
(14) 飲酒や飲食を強要された				0
(15) その他	1	1	1	3
合計	3	3	1	7

【元議員】

	元 議 員	
	1	合 計
※回答がなかった選択項目は省略しています	A 議 員	
(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けた	1	1
(14) 飲酒や飲食を強要された	1	1
合計	2	2

Q12. 那覇市議会議員がハラスメントを受けているのを見た(聞いた)ことがありますか？

(複数回答可) (n=36)



Q13. それはいつ頃ですか？(複数回答可) (n=11)

(1) 過去 3 か月以内	2
(2) 過去 6 か月以内	1
(3) 過去 1 年以内	2
(4) 過去 5 年以内	7
(5) 5 年以上前	2

Q14. どのようなハラスメント等でしたか？(複数回答可) (n=11)

(1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けていた	5
(2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けていた	2
(3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けていた	4
(4) 同調を強制する圧力がかけられていた	4
(5) 性的な言葉をかけられたり、性的な話を聞かされていた	1
(6) 身体を触られていた	1
(7) 人格を否定する発言や個人攻撃の発言を受けていた	3
(8) 挨拶を無視されていた、または無視されていたと感じた	0
(9) 同じ場に居ながら見て見ぬふりをされていた	0
(10) プライベートの話を議場等で大声で話されていたり、または執拗に聞かれていた	0
(11) 容姿に関するコメントを受けていた	3
(12) 妊娠・出産・育児・介護に関する不適切な発言をされていた	2
(13) 飲酒や飲食を強要されていた	1
(14) その他	0

Q15. ハラスメント等を見聞きした時、あなたはどのように感じましたか？(複数回答可) (n=11)

(1) ストレスが増加した	7
(2) 気分が落ち込んだ	0
(3) 動悸がした	0
(4) 聞いているだけで気分が悪くなった	7
(5) 特に何も感じない	0
(6) その他	0

Q16. ハラスメント等を防止するために望むことは何ですか？(複数回答可) (n=36)

(1) 議員の意識改革	29
(2) 議員への意識啓発や研修の実施	21
(3) 十分な調査と公表	12
(4) 処分の厳格化	7
(5) 実効性のある規定の整備	17
(6) 相談窓口の設置	16
(7) 被害者(議員)が守られる体制づくり	14

(8) ハラスメント等の問題発生時の迅速な対応	17
(9) その他	3
合計	136

その他(自由記述)

あるかないかというより、どんな発言や態度がハラスメントになるのかを考え共有する時間が必要だと思います。個人的には、この発言はハラスメントになりかねないと思うこともあります。しかし、それが無意識な場合、又は言われた側も聞き流している事も多いになると思うが、別の場面で同様な発言をしたときに、足元を拘われる可能性もある事を理解しておいた方がいいのではと思います。
1と同じになりますが、何がハラスメントであるのかの周知がはじめに必要なと思います。そして、那覇市議会において「結婚は？子どもは？」も同様にハラスメントであることが周知が必要であると思います。市議からではなく、以前別の枠組みの議員より腰を掴まれたりとセクハラを受けた経験はあります。
予防

Q17. Q16 で「(6) 相談窓口の設置」を選択された方にお聞きします。どこに相談窓口を設置した方が良いと思いますか？(複数回答可) (n=16)

(1) 議会事務局に設置	6
(2) 外部の第三者機関に設置	12
(3) その他	1

その他(自由記述)

市議会または市の顧問弁護士

Q18. Q16 で「(6) 相談窓口の設置」を選択された方にお聞きします。その相談窓口の相手はどのような方が良いですか？(複数回答可) (n=16)

(1) 市職員	0
(2) 弁護士	14
(3) その他	2
(4) わからない	2

その他(自由記述)

臨床心理士
議長、または副議長

4 資料

(1) 那覇市議会におけるハラスメント実態調査アンケート実施要領

令和 6 年 12 月 25 日

各派代表者会議承認

那覇市議会におけるハラスメント実態調査アンケート実施要領

1 アンケートの目的

那覇市議会における議会改革の一環として、ハラスメント防止条例の制定に先立ち、議員間及び議員と職員の関係におけるハラスメントの現状を把握・精査し、実効性のある条例構築のための必要な情報を収集するとともに、ハラスメントの発生を未然に防ぐための対策を講じることを目的とする。

2 アンケートの対象者

アンケートの対象者は、次の者とする。

- (1) 那覇市議会議員(40 人)
- (2) 本市職員及び会計年度任用職員(職員 2,532 人程度、会計年度任用職員 1,782 人程度)

3 アンケートの実施期間

令和 7 年 2 月 17 日(月)～2 月 28 日(金)頃を予定。

4 アンケートの質問方式

アンケートの質問方式は固定選択式(一部、自由記述式)とする。

具体的には、複数の選択肢から該当するものを選択する形とする。なお、一部の質問については自由記述欄を設け、回答者が自由に意見や具体的な事例を記載できるようにする。

5 アンケートの配付、回収方法

「那覇市オンライン申請システム」を活用したオンライン方式とする。

LGWAN 及びインターネット上で配付し、回答者は同システムを通じ回答を入力し回収する。

同方式とすることにより、迅速かつ効率的にアンケートを実施する。

6 アンケート結果の取扱い

- (1) 氏名については無記入とするとともに、回答内容は限定されたアンケート集計担当者(議会事務局職員)のみが集計を行う。回答者の特定や、回答内容を理由とする不利益な取扱いを受けないようにするなど、プライバシーに配慮する。また、アンケート終了後は回答データを速やかに破棄する。

- (2) 調査後の集計に際しては、他市の事例を参考にし、表やグラフ等を使用して行う。また、必要に応じ一部回答についてはクロス集計を行い、詳細な分析を試みる。
- (3) 調査結果については、集計が完了次第、報告書としてまとめ、庁内掲示板や市議会ホームページにて速やかに公表し、今後の条例制定に反映させる。
- (4) 回答内容に個人名や部署名など、具体的名称が記載されていた場合には、公表の際は名称等を伏せることとする。

(2) 那覇市議会ハラスメント実態調査アンケート画面 (※那覇市オンライン申請システムの当該画面を抜粋)

那覇市議会ハラスメント実態調査アンケート

那覇市議会におけるハラスメント実態調査アンケート【職員向け】

議会ハラスメント防止条例の制定に先立ち、議員と職員の関係におけるハラスメントの現状を把握し、実効性のある条例を作るための必要な情報を収集することを目的として、下記の通りアンケート調査を実施します。

なお、匿名で回答いただくアンケートですので、事実を正確にお答えください。

(※回答者の特定はせず、回答内容を理由とする不利益な取り扱いを受けないようプライバシーに配慮します)

対象者

本市の全ての職員及び会計年度任用職員

議員からハラスメントを受けている方へ

現に議員からハラスメントを受けている場合は、一人で悩まず、ぜひ身近な相談員等にご相談ください。

※相談先等について、以下に資料添付しています。

申請書・資料

相談先 別添資料（ハラスメントのない快適な職場づくりのために（R6年度版パンフレット 6ページ））【PDF形式：669.3KB】

次へ進む

ウィンドウを閉じる

那覇市議会ハラスメント実態調査アンケート

1 あなたの性別を教えてください。 **必須**

選択してください

2 あなたの役職を教えてください **必須**

選択解除

- ☐ 部長・副部長級
- ☐ 課長級
- ☐ 主幹・主査級
- ☐ 主任・主事級
- ☐ 会計年度任用職員

3 那覇市議会議員からハラスメント等を受けたことがありますか？ **必須**

選択解除

13 ハラスメント等は誰から受けましたか？（複数回答可） 必須

- ☐ (1) 現那覇市議会議員（次の項目に議員名入力）
- ☐ (2) 元那覇市議会議員（次の項目に議員名入力）

「(1) 現那覇市議会議員」の回答について、議員名を入力ください。（任意）

複数の議員名（現職）を回答する場合は箇条書きで入力し、どのようなハラスメント等であったか、Q5で選択した番号を議員名の後に続けて入力してください。

【入力例】

・****議員（1）（3）（5）

・****議員（15）

「(2) 元那覇市議会議員」の回答について、議員名を入力ください。（任意）

複数の議員名（元議員）を回答する場合は箇条書きで入力し、どのようなハラスメント等であったか、Q5で選択した番号を議員名の後に続けて入力してください。

【入力例】

・****元議員（2）（4）（6）

・****元議員（15）

14 那覇市議会議員からハラスメント等を受けているのを見た（聞いた）ことがありますか？ 必須

選択解除

- ☐ (1) ある
- ☐ (2) ない

15 それはいつ頃ですか？（複数選択可） 必須

- ☐ (1) 過去3か月以内
- ☐ (2) 過去6か月以内
- ☐ (3) 過去1年以内
- ☐ (4) 過去5年以内
- ☐ (5) 5年以上前

16 どのようなハラスメント等でしたか？（複数回答可） 必須

- ☐ (1) 威圧的・高圧的な態度や大声での叱責、恫喝を受けていた
- ☐ (2) 長時間にわたり叱責や恫喝、拘束を受けていた
- ☐ (3) 理不尽な罵倒や要求、または回答に対する罵倒を受けていた
- ☐ (4) 同調を強制する圧力がかけられていた
- ☐ (5) 過剰な資料請求や不存在資料の短期間での作成を要求されていた

