

「第3回草津市ハラスメントゼロ推進会議」議事録

日 時：令和2年11月30日（月）午前10時から午前11時20分まで

場 所：草津市役所8階 大会議室

内 容：アンケート調査の自由記述、ハラスメント防止指針・対応マニュアルの改定について

出席者：【委員】中委員（議長）、高橋委員（副議長）、原委員、高城委員、内田委員

【事務局】川那邊教育長、居川教育部長、畑理事（学校教育担当）、南川教育部副部長（総括）、
作田学校教育担当副部長兼学校教育課長、建林学校教育課課長補佐兼教職員係長、
田中総合政策部長、金森総合政策部副部長（総括）、橋本職員課長、
吉川職員課課長補佐兼職員係長

議長	<p>本日は前回会議での議論等を踏まえ、引き続き指針とマニュアルの改定について議論していくこととする。前回会議の議事録については、資料1 議事要旨としてまとめられているので、本日の会議終了後に確認し、修正等があれば、事務局まで連絡をお願いしたい。各委員の確認後、後日事務局にて市のホームページ掲載をお願いする。</p> <p>また、本日の会議も原則公開により行うが、個人に関わる情報の取り扱いに配慮しつつ、会議に必要な情報を共有することで進めたいと考えている。委員の皆様には、要綱第6条の守秘義務に則り、配慮いただくようお願いしたい。</p>
事務局	<p>資料2は先の会議で案内した市職員および教職員アンケートの自由記述欄について、概要版としてまとめたものとなっている。設問8から31までは、各設問の回答において「その他」を選択した場合の回答を記載している。設問32「解決されていないと思われるハラスメント」および設問33「ハラスメントについての自由意見」では、出された意見をカテゴリー別に分けて掲載している。</p>
A委員	<p>市職員と教職員ともに、色々な方向からの意見があがってきている。実態として、セクハラ・パワハラが疑われる事案が、職場で散見されていることが伺えるが、こうした内容や状況は、職員課や教育委員会としてもある程度認識していたのか。</p>
事務局	<p>普段から相談等に対応しているが、認識していたよりも（ハラスメントに関する意見は）かなり多かったというのが実際のところである。現在、指針とマニュアルの整備に取り組んでいるが、いただいた意見については、必要な部分は（指針・マニュアルに）反映していく必要があると考えている。</p>
A委員	<p>意見の中にもあるが、相談体制をしいていても、相談が機能していなかったことが伺えるが、その要因はどのように認識しているか。</p>
事務局	<p>アンケートにもあるように、相談者には「相談しても解決につながらないのではないのか」あるいは「それによって、二次的な被害を受けるのではないのか」といった不安があり、相談に踏み切れなかったのではないかと考えている。また、実際には、職場の同僚や上司など、身近な方に相談されている実態があるのではないかと考えている。</p> <p>学校現場では、ハラスメントに関する基本的な知識が十分教職員間で共通理解が図れていなかったことや、相談員に対する研修が不足していたことなどが要因ではないかと考えている。</p>
B委員	<p>意見の数が多かった、少なかったということを議論するのはあまり意味がない。もう少し中身の分析が必要ではあるが、（今回のアンケート結果を）良いように捉えれば、皆さんの（ハラスメントに対する）意識は割と高く、「これはハラスメントに当たる」と思っている人が結構いて、その一部が相談に行っていたということ、また、これだけ意見が出てきたということは、「これはハラスメントではないのか」ということを皆が自覚しているということでもある。</p> <p>ただ、「相談しても意味がない」であるとか「相談すると自分に不利益が及ぶのではないのか」といった声があることは重く受け止めるべきで、このあたりの不安を解消し、身近な所に相談ができるということと、きちんと（案件が）上に持ち上がって処理されるということをもう少しシス</p>

C委員	<p>テーマチックに担保する必要があるのではないか。このあたりは、後でまた相談フロー図でも考えることが必要だと思われる。</p> <p>アンケートで出てきた意見は、これから解決策を検討していく上での糸口になるものだと思うため、一つひとつの意見を大事に考え、誰が書いたのかということではなく、誰にでも通じることだという視点で取り組んでいくことが大切である。中には、「ここに書くと回答者が特定される可能性があるため回答できない」との書き込みもあり、これは多分何回もアンケートを続けていく中で、そういった声に対する信頼も回復していく部分もあると思う。</p> <p>また、意図していなかった内容として、来庁者の方や市民の方からの（職員に対する）ハラスメントについても記述があったが、こうしたことに対しても、今後対応策を考えていくべきで、今策定中の指針やマニュアルとは別に検討していく必要があると思われる。今後アンケートをとる際は、実施側の意図（意見をしっかりと指針やマニュアルに反映する）や思いをしっかりとメッセージとして打ち出していくことで、解決に結びつきやすい調査結果が得られるようになると思う。</p>
D委員	<p>アンケートでは、様々な観点で多くのコメントが寄せられているが、中には、自分の職場に置き換えて考えると、仕事が手につかなくなるような状況もあるのではないかと思われる。一つでも多く、解決できるようにしていく必要があると考えている。</p> <p>意見には、個人的な課題もあるが、組織的な課題もある。中には、労働時間や労働環境に問題があるものもあり、現在進めているであろう働き方改革等とも絡めて、中長期的にでも解決できるようにしていく必要があると思われる。</p>
A委員	<p>アンケートには「相談しても、結果がどうなるのか分からない」という不安を述べている意見があったが、そこに関しては、今回見直しを行っている指針やマニュアルの中で、相談後の対応がどのように処理されていくのかという組織的なフローがはっきりすれば、不安も払拭され、体制も機能するようになるのではないかと思われる。</p> <p>アンケートについては、結果がこうだったということだけではなく、この意見に対してはこのように対応したとか、そういったことも含めて、職員や教職員に開示し、情報を共有することで、自分たちが出した意見が、きちんと利用されている、環境改善につながっているということを実感できるのではないと思う。</p>
議長	<p>前回の会議で出された意見等を踏まえ、資料3にあるように、事務局で対応いただいたが、これについて、何か質問・意見等はあればお願いしたい。</p>
B委員	<p>前回の会議で、保護者等の関係において、保護者が（指針やマニュアルの）対象になるのかならないのかといった議論があったが、今回の事務局の回答でも「ならない」とあり、保護者が学校ボランティアなど、学校活動の中で関わりを持った中で生じた場合は「対象になる」とある。</p> <p>しかし、実際のケースを想定すると、保護者が教員に対し、無理難題を要求するようなカスタマーハラスメントの場合もあり得るし、（教員との間に）子どもを挟んでのこととなるので、逆に教員側からハラスメントを受けることだって考えられる。これらに対して、どのように対応しようとしているのか。</p>

事務局	指針やマニュアルは、園・所・学校に就業・就学する者を対象として作成しており、保護者というだけでは、対象にはならないと考えている。ただし、教員と保護者との間で、何か問題が生じた場合については、学校において適切に対処していきたいと考えており、具体的な対処の方法については、別に検討させていただく。
C委員	保護者がPTA活動として参加していた場合は、対象になると考えてよいか。もしなるのであれば、保護者の多くがPTAに参加しているので、その枠にほとんどの保護者が含まれるということになる。PTAでの活動は「学校等のボランティア活動に含まれる」という解釈でよいか。
事務局	そうである。
議長	整理すると、保護者と教職員との間で、いずれの方向からもハラスメントは考えられるが、今回の指針やマニュアルは、保護者が当事者となる場合の想定はしていない、ただし、保護者が学校運営に関係する形で関わって生じたケースの場合は対象となり、それ以外の場合は学校毎の個別の対応になるということによいか。
事務局	具体的に事案が発生した場合は、学校から市教育委員会へ報告があり、教育委員会が学校と連携して対応にあたることになっている。
B委員	先程も言ったが、学校現場では、保護者と先生との間で、様々なケースが生じることが考えられる。保護者を含めて外部の人が行為者となるケースは、カスタマーハラスメントに分類され、その場合は、対応方法を別に定めるというのは理解できる。一方、教員が行為者となった場合は、学校や教育委員会の責に関するものであり、このケースを対象から除外することは何か違う気がする。内輪同士のものであれば取り上げるが、対外部となるとそうではないというのはいかがなものか。また、この場合は、(該当する教職員に対する) 処分に関しての聞き取りなどは、今回のフローに則って処理するのではないのか。
事務局	実際に保護者から教職員の言動に対して、教育委員会へ苦情や訴えが寄せられることがある。その際は、学校を通して聞き取り調査をしたり、こちらで保護者からの聞き取りをしたりしながら、解決に向けて処理を行ってきた。
B委員	(行為者に対する) 処分に関するルールそのものは、相手が内部の職員・教職員であっても、外部の保護者等であっても、変わらないはずである。そこは、マニュアルに定めるフロー図に沿って処理することになるのではないのか。
事務局	処分に関する手続きについては、定められたルールに従って進めることになる。繰り返しになるが、保護者からの訴え等に対する具体的な対処の方法については、別に検討させていただく。
A委員	対応フローの話が出たが、今回示されたフロー図では、相談者が相談した事案が、職員課・学校教育課を経て、調査委員会に報告されることになっている。相談のあった事案は全件、調査委員会に報告をすることを考えているのか。

事務局	相談を受けた場合、報告書を作成することになるが、それは一旦すべて調査委員会のメンバーに送付をすることを考えている。
A委員	すべての事案に関して調査委員会が聞き取り調査等を実施し、その結果を調査報告書としてまとめるのか。
事務局	相談者等の希望の有無、調査委員会が必要と認めるかどうか等によって、調査委員会が直接聞き取り調査を実施する場合と、職員課や学校教育課が行う場合とがある。 そこでの調査結果を踏まえて、ハラスメントの該当の有無、必要な措置等について個々の委員の意見を付して、市または教育委員会に報告することを考えている。
A委員	ハラスメントに該当するかしないかという判断は、最終的に市なり教育委員会が行うのか。
事務局	場合によっては、調査委員会の中で、判断が分かれるケースもあり得ると思う。委員会としてどちらかということを決めていただくところまでは想定していない。3人の委員の個別の意見として報告することを考えている。
B委員	調査委員会のメンバーに副市長もしくは教育長のどちらが入っている。仮に、聞き取り調査の結果を踏まえ、調査委員会の中で結論めいたものが出るとすれば、その報告を受けるのも組織のトップである市長や教育長になる。そうすると、結果的に副市長や教育長が確認した後の話になって、最終的な判断についても、その影響を受けてしまうことにならないか。
事務局	副市長または教育長が入ってはいるが、他の2人の委員は外部の方としており、そこで透明性を高めている。
B委員	調査委員会には、非常に公平性と透明性が大切となってくる。そこに最終結論を出せる立場にある副市長や教育長が入るということは、ここでの判断は、その後の結論に大きな影響がある。この段階で、トップやトップに近い人間が入ることについては、その判断に不信を持たれる可能性すらある。通常は、調査委員会に組織のトップが入ったりすることはないと思われるが、そのあたりに関する考えはいかがか。
事務局	最終決定者と調査委員会のメンバーが同じということに関しては、特に教育委員会については、慎重に判断する必要があると考えている。
B委員	特に、教育委員会の場合、教育長が入ると、調査委員会による聞き取りの際、相手側に非常にプレッシャーになることが考えられる。本当に言いたいことを聞き出すことが大事であるのに、言いたいことが言えなくなる恐れもある。
事務局	いただいたご意見を踏まえ、(調査委員会のメンバーについては)一度持ち帰って、検討させてもらいたい。

C委員	今の件に関して、ここでいう調査委員会は、第三者委員会に当たるべきものであることを考えると、メンバーはよく検討してほしい。メンバー3人のうち、外部有識者2人は弁護士等としているが、この弁護士は外部相談員の弁護士と同じ方を考えているのか、また別の方や、他の職業や属性の方など、何か検討しているものがあるのか。また、調査委員会のメンバー全員が男性となった場合、案件によってはどうかと思われるが、その辺はどのように考えているか。
事務局	調査委員会の弁護士等については、外部相談員の弁護士とは別の方にする方がよいと考えている。外部相談員は相談を受ける立場として、相談者に寄り添って話を聞く必要があるのに対して、調査委員会の委員は、中立的な立場で考える必要があるという点で、両者は分けるべきだと考えている。また、外部有識者については、やはり専門的な見識を持っている方をお願いしたいと考えており、他市の事例でも、弁護士に入ってもらっているケースが多いことなどから、弁護士等とさせていただいている。委員の男女のバランスについては、ご意見を踏まえ、考慮させていただく。
C委員	フロー図の中に、関係者のカウンセリングということで、心療内科医等の配置が記載されているが、これは今までになかった新しい対応であると考えてよいのか。
事務局	カウンセリングについては、現状、特定の方をお願いすることはしていないが、例えば、現在、休職者の診察（セカンドオピニオン）をさせていただいている市指定の心療内科医の先生に、カウンセリング対応をお願いすることや、そこに至るまでに、職員課にいる看護師に聞き取りやカウンセリング対応をさせることなどを考えている。
C委員	これは相談が開始されてから利用できるサービスと考えてよいのか。
事務局	ハラスメントに限定したものではないが、普段から、定期相談という形で、看護師が時間を設けて相談を受け付けている。健康相談だけでなく、職場での悩みなど、色々な相談に対応している。こうした体制による対応もその一つであると考えている。
C委員	フロー図であるが、（行為者に対する処分の）言い渡しがある場合、相談者にはどこの段階で結果が伝えられるのか。アンケートを見ると、「色々相談したが、その後何もない」というような声がある。最終的な結論がこうなったということに対して、不服があるような場合、どこの段階で、相談者の方はそれができるのか、フローではそれがよく分からない。
事務局	事案に対する対応は、調査委員会の調査報告を踏まえ、市や教育委員会が決定することになる。相談者に対しては、そのタイミングでお伝えしたいと考えている。
C委員	そのことは、きっちりここ（フロー図の中）に書き込んだ方がよいと思う。今回のアンケート結果を見ると、やはり相談相手が職員であると「秘密が守られないのではないか」という不安があり、内部相談員への相談に繋がらない、また、内部相談員の職員さんについても、「一生懸命相談対応しても、それが自身の評価に繋がらない」「相談業務自体が仕事の負担

	<p>になる」といった声もある。調査委員会に訴えるようなことになる前に、もっと小さな悩みにも対応していく外部の相談制度というものを検討できないか。平和的に解決する糸口として、こういう仕組みがあれば、訴えも減るように思う。</p> <p>また、看護師による相談体制を用意していることはとてもよいことだとは思いますが、相談の段階からも、心療内科医やスクールソーシャルワーカー等の専門家の方にアクセスできるような仕組みを検討できないか。</p>
事務局	<p>職員課に配置している看護師は、普段から相談を受けられる体制であるので、そこで相談やカウンセリングを行う。今後は、そこから心療内科医等によって、専門的にカウンセリングを受けられるような体制についても検討していきたいと考えている。</p>
C委員	<p>それは、主に健康相談がメインだと思われる。アンケートの結果でも、看護師に相談したというケースはほとんど見られない。今はあくまでもセクハラ・パワハラ等のハラスメントの悩みに対する相談窓口のことを提案している。</p>
事務局	<p>相談員は、相談者に寄り添う必要があると考えている。そのため、外部相談員として現在は弁護士先生をお願いしているが、必要に応じて臨床心理士や社会福祉士など、他の専門職の方に入ってもらい、(相談者の)心のケアにあたっていただくようなことについても、検討していきたいと考えている。</p>
事務局	<p>今回の反省では、なかなか相談する人が限られていたとか、相談しにくかったということがあったため、フロー図の中に「その他の相談機関」というものを入れている。今、話を伺っていて、臨床心理士やスクールカウンセラー、SSW(スクールソーシャルワーカー)、医療関係者といった相談を受けることができる人のリストを作りながら、気軽に相談できるように(相談)体制の充実を図っていくことを考えている。</p>
C委員	<p>フロー図を見たときに、「警察」と「その他の相談機関」だけ異なる色になっているが、これは何か意味があるのか。相談者が職場に相談することなく警察に行くことも個人の自由意志であると思われる。このフロー図の中に入っていること自体、何か意図があるのか。</p>
事務局	<p>実際このフロー図で相談を受けて処理するものとは別に、直接、相談者が相談をされる機関として掲載している。</p>
A委員	<p>私が考えるに、色分けされていることの意味は、「警察」や「その他の相談機関」のところは、相談者が独自で動く部分で、それ以外のところが、市や教育委員会が関与する形で対応する部分なのだと考えていた。なので、相談者が自分の意思で自由に行くところとして、これらはそのままでもよいのではないかと考えている。</p>
A委員	<p>調査委員会のメンバーについて、副市長または教育長プラス外部有識者2名としているのはどのような意味か。</p>

事務局	市職員について調査する場合は、副市長と外部有識者2名、教職員の場合は、教育長と外部有識者2名を想定していた。
A委員	(事案の報告先の) 所属の人間が当事者として関わっていた場合、報告先を職員課と学校教育課でクロスするような説明が前回あったが、それと同じことが調査委員会にも、当てはまるものと思っていたが、そうではないのか。
事務局	調査委員会についても、メンバーが事案の当事者となっている場合は、当然配慮しなければならないと考えているが、そうでない場合は、その後の報告先や意思決定の手続きのことを考えると、市であれば副市長、教育委員会であれば教育長とすることが適当であると考えていた。
議長	先程、話があった教育長をここに入れるのがいいのかどうかという点を含めて、ここはもう少し考えてもらうということによいか。
事務局	はい。
B委員	「警察」等に関して、確かに(市や教育委員会と)関係性のない公平な機関として、直接そこへ相談に行く方はいると考えられる。 一方、(処分等に係る)公表のタイミングに関して、例えば懲戒処分となった場合は、公表することが必要になると思われるが、(相談者が)警察に報告を入れていた場合、(事案によっては、)こちらが意図していなくても、警察側が先に公表してしまうことも考えられる。その他の相談機関についても同様で、仮に重大なことで相談がされていたとしても、あちらがこっち(市側)に情報をフィードバックすることは考えにくく、結果的に、市側では、事案の解決に繋がりにくいことが予想される。このフロー図で他と色を変えて掲載していると、「警察」や「その他の相談機関」は相談者の意思で「行くなら行ってくださいね」みたいな意味で捉えられるが、それによいのか。
事務局	(市が) 直接関わらないケースとして必要であると考えている。
議長	結局のところ、アンケート結果でも明らかなように、現状では、「ハラスメントで(内部に)相談しても、ちゃんと対応してもらえない」と思っている人が多い。今回、指針やマニュアルを改定し、アンケートの声にも対応し、市をあげてきっちりと事案に対処することを示して、実践していけば、職員さんの意識も変わってくると思う。そうなれば、直接「警察」や「その他の相談機関」に行く人もいなくなるのではないのか。このフロー図に「警察」等はなくともいいのでは。
事務局	あくまでも内部の相談ルートとは別に、「そういう道もありますよ」ということを示している。市や教育委員会に相談する前に、そこでアドバイスをもらうケースも考えられ、(あった方が)色々な相談ができるように思う。
B委員	それならば、この矢印の実線は、破線にするなどした方がよいと思われる。また、矢印も一方通行で、市は関与しませんみたいなのは少し改めた方がよいように思う。これだと、「よそに行

	ってくださいよ」というように受け止められる可能性がある。
事務局	検討させていただく。
C委員	<p>(先の学校でのハラスメント事案においても) 被害者の方も最初から警察に行った訳ではない。内部でも相談していたが、結果や対応に不満があったのだらうと思う。そういう意味では、(外部相談員についても) 自分が依頼したい人をお願いすることも可能とした方がよいと思う。また、事案が小さな芽のうちに、もっと早い段階で何か対処ができることはないかという視点で、考えてもらいたい。</p> <p>調査委員会については、今回の(学校での) 事案があつて、その反省に立って設けようとしているものだと考えている。信頼関係を築いていこうとする中で、重要なのは、(体制に) 公平性が担保されているかどうかであつて、調査委員会の中に、組織のトップがいるということが本当に妥当なのか、疑問である。ケースによっては、別の人をお願いするとしても、外から見れば結局は内部で処理していると見られてしまう。やはり、被害者の立場に立って、公平・公正に対応しようとするれば、(調査委員会は) 第三者による公平性が担保されていないといけないと思われる。</p>
D委員	相談者が、労働組合に相談することもあると思われるが、このフロー図の中で「その他の相談機関」に含まれるのかもしれないが、「労働組合」を加えることはできないか。
事務局	実際に、労働組合において職員からの相談を受けるケースはあるように思う。職員課や学校教育課にも報告してほしいという(相談者からの) 希望があれば、労働組合から話をつなぐことも可能であると考えている。しかしながら、労働組合については、市や教育委員会とは別の立場となると思うので、このフロー図に入れることが適切かどうかということも含めて、少し検討させていただきたい。労働組合とも調整が必要になる。
D委員	先程話があつたように、事案については、ことが大きくなる前に、小さな芽のうちから解決していくことが、非常に大事だと思われる。些細なことでも相談に乗り、気付いてあげることが重要で、そのような相談先として労働組合もそのひとつになるのではないかと考えている。
議長	本日の会議で、色々な意見が出たので、これを踏まえて、次回会議までに、事務局の方でしっかりと検討してほしい。
事務局	承知した。
田中総合 政策部長	<挨拶>
議長	それでは第3回の草津市ハラスメントゼロ推進会議を閉会いたします。お疲れ様でした。
	(以上)