

区議会議員から区職員へのハラスメント実態調査の回答結果

1 調査期間

令和8年4月16日（木）から同月30日（木）まで

2 調査方法

LOGOフォーム

3 対象者

管理職員及び係長級職員

4 調査結果（単位は「人」）

(1) 基本情報

管理職	係長級	合計
70	11	81

(2)ハラスメントの経験（おおよそ過去3年間）【複数回答可】

選択肢	回答数	
直接経験した（自分が被害者）	16	44
目撃・見聞きした（他者が被害）	28	
経験も目撃もしていない	47	

(3)ハラスメントの種類【複数回答可】

選択肢	回答数
パワーハラスメント	31
セクシャルハラスメント	0
モラルハラスメント	11

(4)ハラスメントの頻度【複数回答可】

選択肢	回答数
ほぼ毎日	0
週に1～2回	1
月に1～2回	1
年に回答数回	27
1回のみ	8

(5)ハラスメントの場所【複数回答可】

選択肢	回答数
職場内（執務室会議室等）	22
議会（本会議委員会）	3
公的な会議や行事	4
非公式な会合や懇親会	8
出張先や外部での業務中	1
電話	17
メールやチャット	1
S N S	1
勤務時間外の私的な場所	0
その他	

【その他】

- ・ 議員控室

(6)ハラスメントの具体的内容①【複数回答可】

選択肢	回答数
不当な叱責や罵倒	14
過度な監視や干渉	9
不適切な冗談やからかい	2
身体的接触	0
性的な言動	0
個人情報への暴露や脅迫	0
仕事の妨害	4
過剰な業務要求	27
差別的言動	1
無視や孤立化	0
能力や実績の不当な評価	5
昇進・異動の不当な妨害	0
プライベートへの過度な干渉	0
政治的立場や信条による不利益な取扱い	0
長時間の拘束	5
心理的圧迫や過剰な勧誘による会食（飲み会等）への勧誘	3
心理的圧迫や過剰な勧誘による政治活動に関する案内行為	7
その他	

【その他】

- ・ 委員会終了後の議員と区幹部の懇親会は断りづらく心理的圧迫を感じる。

(7)ハラスメントの具体的内容②【複数回答可】

(心理的圧迫や過剰な勧誘による政治活動に関する案内行為を選択肢た場合の具体的内容)

選択肢	回答数
各種機関紙（政党・団体等）の購買勧誘	9
党员（入党）勧誘	0
パーティ券等の購入勧誘	0
区政報告会等への出席要求	0
その他	

【その他】

- ・議員控室に上司と一緒に呼ばれ「この場で部長が「うん」って言えばこの件は収まるのに」と高圧的に言われた。
- ・管理職になった途端に●●の勧誘を受けました。若手ほど断りづらく収入も少ないため経済的圧迫を強く感じます。

(8)ハラスメントの影響【複数回答可】

選択肢	回答数
精神的ストレス	30
身体症状（不眠、頭痛、胃腸障害等）	2
自尊心の低下	6
仕事への意欲低下	13
職場環境の悪化	5
人間関係の悪化	3
業務効率の低下	12
休職や欠勤の増加	2
転職・退職の検討	1
経済的損失	8
キャリア形成への悪影響	2
家庭生活への悪影響	3
P T S D等の長期的な心理的影響	2
その他	

【その他】

- ・購読料の無駄払い

(9)職務遂行への影響度【複数回答可】

選択肢	回答数
非常に大きな影響があった	9
やや影響があった	19
あまり影響はなかった	6
全く影響はなかった	2

(10)対応状況【複数回答可】

選択肢	回答数
上司に報告・相談した	14
人事部門に報告・相談した	1
同僚に相談した	9
職員団体に相談した	0
家族や友人に相談した	2
被害者をサポートした	3
議員に直接注意した	0
証拠を収集した	0
法的措置を検討した	0
何もしなかった	16
その他	

【その他】

- ・本人への労り以外何もできなかった。

(11)対応しなかった理由【複数回答可】

選択肢	回答数
相談・報告しても無駄だと思った	10
不利益を被るのが怖かった	2
誰に相談すればいいかわからなかった	0
相談するほどのことではないと思った	5
当事者ではないため介入を躊躇した	4
その他	

【その他】

- ・既に組織的対応を行っていたため

(12)対応結果【複数回答可】

選択肢	回答数
大いに改善した	2
やや改善した	2
変わらない	12
悪化した	1
わからない	4
該当しない（対応していない）	8

(13)組織の対応への評価【複数回答可】

選択肢	回答数
非常に適切	5
やや適切	6
どちらともいえない	12
やや不適切	6
非常に不適切	5
わからない	3

(14)ハラスメント防止策の認知度【複数回答可】

選択肢	回答数
よく知っている	16
ある程度知っている	52
あまり知らない	13
全く知らない	1

(15)ハラスメント防止策の評価【複数回答可】

選択肢	回答数
十分である	15
やや不十分である	28
不十分である	19
わからない	20

(16)報告・相談システムの利用しやすさ【複数回答可】

選択肢	回答数
非常に利用しやすい	2
やや利用しやすい	14
どちらともいえない	27
やや利用しにくい	10
非常に利用しにくい	9
わからない	21

(17)改善提案【複数回答可】

選択肢	回答数
職員向けハラスメント防止研修の実施	40
職員向けハラスメント対応研修の強化	29
ハラスメント相談窓口の拡充	25
匿名での通報システムの導入	39
ハラスメント行為に対する罰則の強化	32
第三者委員会による調査・監督体制の確立	28
議員と職員の適切な関係性に関するガイドラインの策定	32
職場環境改善のための定期的なアンケート実施	16
メンタルヘルスケアの充実	12
ハラスメント防止に関する条例の制定	7
被害者保護・サポート体制の強化	29
管理職のハラスメント防止責任の明確化	11
その他	

【その他】

- ・ハラスメント防止の周知啓発

(18) 具体的な経験や観察（自由記述）

- ・議員からの要望があったが、区の対応が要望に応えられるものではなかったため、電話越しや対面で甲高い大きな声で叱責まがいの対応をされた。同じようなことが数回あった。対面で打合せをしている際に、「この場で私（議員）の要望をのめ」と言われ議員の要望通りにするしかなかった。
- ・議員の控室に上司と呼ばれ打合せしていた際に、議員の要望にかなえられる回答をしなかったら、議員から「今、部長が「うん」って言えばこの件は収まるのに」と高圧的に言われた。
- ・民間事業者の営利活動に対し「私の紹介だから会ってほしい」と面会を要求され、後日、議会でその商品を買うべきだと主張された。
- ・区議が関係するイベントに「お土産として配りたいから何かもらえないか」と頻回に要求。断っても「以前の課長はくれた」と執拗に要求された。
- ・「何度も要求しているのに、対応してくれないなら、議会で問題にするしかないな」と電話で叱責された。
- ・まったく義務のない行為をまさに夜討ち朝駆けで電話等で要求され、精神的に追い詰められた。
- ・部長級になると事実上、多数会派との懇親会への出席が強制されると聞いたことがある。また、2次会におけるスナックでのカラオケ強制など、昭和的な価値観が残っていると聞いたことがある。
- ・●●から懇意にしている事業者を優遇するような話を受け、肩入れすることは難しい旨伝えたところ、露骨に不機嫌になり、声のトーンがボリュームアップし、その後の対応も委縮し、先方に配慮を要するような対応になってしまった（実体験）。

(19)その他の意見・感想（自由記述）

・アンケートの実施は画期的なことだと感じるが、本アンケートの分析やその後の活用が重要である。継続的なアンケートを実施することで、職員と議会（議員）の関係性が一層透明になれば、議会（議員）対応を苦として管理職昇任を敬遠している職員に対して、プラスの影響をもたらすものと感じる。

・政党機関紙は、過去における半ば無言の圧迫により購読せざるを得なかった管理職がほとんどではないかと思料する。しかれば、他区の事例の様に総務部が取りまとめをして、購読終了希望者の解約をサポートしてはいかがか？私も直ぐに手を挙げたい。

・●●党の●●勧誘については、ハラスメントとは言えないまでも若手管理職が断りづらい中で行われてきたものであると考える。いったんリセットした上で、希望する者は再度契約することが望ましい。

・区議向けハラスメント研修を実施した翌日、ハラスメントが行われた事例があります。必要なのは、研修よりも、ルール化や、区民向けの情報公開ではないでしょうか。

・墨田区には地域を想う素晴らしい議員が数多くいる中で、一部のハラスメント意識の低い議員がいるため、職員が議員に対してポジティブな印象を持てなくなっている側面もある。昨年度、議員によるパワハラやセクハラで世間を騒がし、区のイメージを大きく失墜させた議会の責任は重いと感じる。議会、そして議員一人ひとりが意識改革し、負のイメージを払拭するようなハラスメント対策を講じて欲しい。