

ハラスメントに関する調査

最終報告書

(市政運営に関する調査特別委員会)

令和8年第216回浦添市議会（3月定例会）

浦 添 市 議 会

市 政 運 営 に 関 す る 調 査 特 別 委 員 会
ハラスメントに関する調査
最終報告書

目 次

1. 市政運営に関する調査特別委員会設置の経過について	
(1) 委員会設置の経緯	1
(2) 委員会の設置	1～2
1) 調査事項	1
2) 調査内容	1
3) 委員の定数	1
4) 委員の氏名	1～2
2. 市政運営に関する調査特別委員会の開催状況について	
(1) 本特別委員会の開催状況	2～16
3. 協議等による重要な決定事項	16
4. 本特別委員会の調査の結果で明らかになった事項及び結果	16～20
5. 結びに	20
6. 資料	
(1) 令和5年 浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果	
実施期間：令和5年8月7日～令和5年8月25日	
(2) 令和7年 浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果	
実施期間：令和7年6月5日～令和7年6月19日	

- (3) ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（報告）
- (4) エヌ・ティ・ティ・データ九州と裁判上の和解をした和解金に関する調査及びハラスメントに関する調査に関連する資料の提出について（提出）
- (5) ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（追加報告）
- (6) 浦添市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例

ハラスメントに関する調査 最終報告書

1. 市政運営に関する調査特別委員会設置の経過について

(1) 委員会設置の経緯（中間報告以降）

令和7年第212回浦添市議会定例会（3月24日）において、第14期の議員によって構成された市政運営に関する調査特別委員会から、ハラスメントに関する調査中間報告が提出された。

しかし、本事件については、審議未了のため、3月10日、第17回本特別委員会において、引き続き真相解明に向けた協議を行っていただきたいとの申し送り事項が決定されている。

それを受け、令和7年6月2日、ハラスメントに関する調査を付託するため、第15期の議員12人の委員をもって構成する市政運営に関する調査特別委員会が設置された。

(2) 委員会の設置

1) 調査事項

ハラスメントに関する調査を行う。

2) 調査内容

ハラスメントに関する調査に関する経緯及びその実態等に関する事項の調査を行う。

3) 委員の定数

12人（令和7年6月2日設置）

4) 委員の氏名

委員長 比嘉武宏（令和7年9月10日委員長辞任・委員退任）

副委員長 古波蔵保尚（令和7年9月10日委員長就任）

委員 大城翼

委員 具志未由李

委員 又吉愛華（令和7年9月10日副委員長就任）

委員 下地秀男

委員 豊元ふき

委員 下門愛花

委員 安谷屋 仁
 委員 宜野座 富夫
 委員 田畑 翔吾
 委員 當間 清春
 委員 儀間 光秀（令和7年12月2日委員選任）

2. 市政運営に関する調査特別委員会の開催状況について

（1）本特別委員会の開催状況

本特別委員会は、令和7年6月2日の設置から令和8年3月13日まで、計12回開催されている。

この間、ハラスメントに関する調査において、当該ハラスメント調査に携わった職員への出席を要求し、質疑を行うなど計9回の委員会を開催し、多様な観点からハラスメントの実態及び防止に取り組んだ。

回数	開催日	調査の内容
第1回	令和7年6月2日	比嘉武宏臨時委員長のもと委員長の互選を行い、指名推選により、比嘉武宏委員が委員長に選任された。 副委員長の互選を行い、指名推選により、古波蔵保尚委員が副委員長に選任された。 また、協議の結果、閉会中継続審査申出書を議長に提出することが決定され、会議録を作成することが決定された。 これまでに、作成されたハラスメントに関する調査 中間報告（第14期 市政運営に関する調査特別委員会）の資料が要求された。
資料配布	6月6日	委員に、ハラスメントに関する調査 中間報告（第14期 市政運営に関する調査特別委員会）の資料が配布された。
第2回	6月20日	協議の結果、以下の事項が決定された。 ① 会議時間は、原則として午前10時から午後4時30分までを目途とする。

<p>第 2 回</p>	<p>6 月 20 日</p>	<p>② 各委員の質疑時間は、答弁を除いて10分とする。</p> <p>③ 本委員会において、各調査項目の調査に必要な資料等について協議・決定し、執行部に対して資料等の要求を行う。また、執行部から提出された資料について、関係する説明員の出席要求を行い、当該資料の説明を求めた後に質疑を行う。</p> <p>④ 招集通知及び資料の紙面による配布は、原則、同封して、議会事務局内の各委員の文書棚に差し入れ、招集通知及び資料の配信については、「elgana」及び「SDNeo」を利用した電磁的記録により行う。</p> <p>⑤ 調査項目の調査終了時点で調査報告書を、調査途中の中間報告が必要な場合は中間報告書を、それぞれ本委員会で取りまとめのうえ決定し、本会議の場で報告することを議長へ申し入れる。</p> <p>次回以降の特別委員会について、以下のとおり決定された。</p> <p>① 執行部に対して、本特別委員会への出席及び調査事項のこれまでの経緯・概要・現在状況等を記した資料の提出を求めるとともに、それについての質疑を行う。</p> <p>上記について、議長へ申し入れを行う。 調査事項等の報告を受けた後、あらためて今後の本特別委員会の運営方針について協議する。</p> <p>次回の日程について 次回の日程は、8月13日（水）に開催することが決定された。</p> <p>閉会中継続審査申出書（議会提出日の変更）を議長へ提出することが決定された。</p>
<p>第 4 回</p>	<p>8 月 13 日</p>	<p>説明員として、総務部長、職員課長、職員課人事係長、職員課人事係主査に出席を求め質疑が行われた。</p> <p>【執行部からの説明後、主な質疑】 「ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料」資料（3）に沿って、執行部より説明がなされた後、質疑が行われた。</p> <p>（委員の質疑要旨） 外部相談窓口を設置しているが、これはダイレクトに相談できるのか、</p>

<p>第 4 回</p>	<p>8 月 13 日</p>	<p>それとも 16 人配置されている調査員に一度相談をしてから、その相談員の判断により外部に委ねるのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 外部の相談窓口は、職員がダイレクトに相談できる。内部相談員は、聞き取りを行い、その内容を職員課に報告する。</p> <p>(委員の質疑要旨) その後の調査についてはどの部署が行っているのか、</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 職員課が対応する。</p> <p>(委員の質疑要旨) 被害を訴えた方のプライバシーとか、その後の保護、不利益な取り扱いが懸念されるが。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 調査においては個人の名誉やプライバシーを守り、公平公正に行う必要があると考える。もちろん被害者の保護を最優先に考えて対応を進めている。</p> <p>(委員の質疑要旨) アンケートの回答率が非常に低いが何度も周知はしたのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 複数回周知している。</p> <p>(委員の質疑要旨) ハラスメント相談員16人の内訳はどうなっているのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 男女比で同数に設定しており、組合側からの推薦も得て、職員の目線になるような相談員の構成に努めている。</p> <p>(委員の質疑要旨)</p>
----------------------	-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>第 4 回</p>	<p>8 月 13 日</p>	<p>アンケートの期間について、年に1回とか、定期的な開催の時期は決まっているのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 定期的ではなく、2年から3年の間に1度実施するイメージである。これは、我々の情勢を取り巻く環境とか、今回新たなハラスメントとしてカスタマーハラスメントに対しても必要になってきたこともあり、令和7年にアンケートを実施した。今後も職員の意見を聞きながら、適切なタイミングで実施していく。</p> <p>(委員の質疑要旨) 相談員16人の配置の人選はどうなっているのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 総務部長、消防長、組合が推薦する職員から相談員を選定している。</p> <p>(委員の質疑要旨) 今回の令和7年の調査で、庁舎内相談員16人と外部相談窓口の相談員の件数は。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 外部相談窓口も含めた相談件数は、令和6年度は10件、令和7年度は6月末時点で5件である。</p> <p>(委員の質疑要旨) 相談で部署を変えた対応はあったのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 定期の人事異動に合わせて異動を行った事例はある。</p> <p>(委員の質疑要旨) (資料の) 3ページのアンケート結果について、「市長からのハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがある」という回答が17件とあるが、どのような内容だったのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 「強制的な業務の押し付け」「必要以上に怒鳴りながらきつい言葉で話</p>
----------------------	-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>第 4 回</p>	<p>8 月 13 日</p>	<p>をした。」という意見が寄せられていた。</p> <p>(委員の質疑要旨) アンケートの回答率について、令和5年は49.3%、令和7年は17.7%でかなり下がっている。回答することによって、個人が特定されてしまって、自分の立場とか仕事を続けづらくなったとか、どこかから情報が漏れてしまうのではないかという職員の中では懸念があって下がったのかなと思うがどのように考えているか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) アンケートについては、匿名性に最大限重きを置いている。どなたが回答したのかは分からないということになっている。そのことを丁寧に説明して、信頼性の向上、回答率の向上に努める必要がある。</p> <p>(委員の質疑要旨) 令和5年9月に、市長や副市長にもオンラインでのハラスメント研修を実施したとあるが、研修自体はこの1回か。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 特別職への研修はこの1回となっている。</p> <p>(委員の質疑要旨) この研修を受けて、市長・副市長は、どのような受け止めだったのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 「ハラスメントに対する認識に関して、新たな気づきがあった。」ということで承っている。</p> <p>(委員の質疑要旨) この研修自体は、なぜ定期的に行わないのか。今後どのように対策をしていくのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 複数回、繰り返し行うことが大切であると考えている。頻度については、しっかり検討していきたい。</p> <p>(委員の質疑要旨)</p>
----------------------	-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>第 4 回</p>	<p>8 月 13 日</p>	<p>市長が関わるハラスメント案件については、現時点で規程がないのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 規程がないということではない。現行の規程の中でもやり方はある。</p> <p>(委員の質疑要旨) 他市町村では、市長等に対してどのような形で規程を設けているのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 県内だと南城市が設けているので参考にしたい。</p> <p>(委員の質疑要旨) これまで何度アンケート調査を行ったのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 全職員に向けて実施したアンケートは2回である。</p> <p>(委員の質疑要旨) このアンケート調査に至った経緯、何が原因で調査に至ったのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) ハラスメント対策に取り組むに当たって、被害の実態を把握する必要がある。職員間だけでなく、特別職も含めて、全体的に調査をしようということで、令和5年にスタートした。それで2年たったので改めて現在の状況を把握するためにアンケートを実施した。</p> <p>(委員の質疑要旨) 令和7年のアンケートで、市長に限っての件数は何件か。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 令和7年のアンケートは、特別職ということで1つにしているので、明確に何件ということはお答えできない。</p> <p>(委員の質疑要旨) もう一度、特別職、細かく分けて検証する意味でアンケート調査をやったほうがいいが。</p>
----------------------	-----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>第 4 回</p>	<p>8 月 13 日</p>	<p>(総務部長の質疑要旨) 回答率が低いということも含めて、今後近いうちに再度アンケートの取り方、カテゴリーも含めて、しっかり検討して研究する。</p> <p>(委員の質疑要旨) 管理職からのハラスメントを理由に休職している職員はいるのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 把握している限りでは、そういったことはないと認識している。</p> <p>(委員の質疑要旨) 今後、そういった事態が起きたときはどのような対応をするのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 事実を確認したうえで、被害者の意向を踏まえて適切に対応したい。具体的には、人事異動等も含めて検討する。</p> <p>(委員の質疑要旨) 現在、規程の中でやっていると思うが、条例制定に向けての見解について。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 条例制定に向けて取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>(委員の質疑要旨) 行政側もスピード感を持って、条例制定に向けてお願いしたいが、部長から答弁いただければ。</p> <p>(総務部長の質疑要旨) 総務部の役割として、職員に対し、適切な労働環境、職場環境を提供することに尽きる。目まぐるしく変わる社会の価値観や情勢にしっかり対応できる人材づくりに条例制定は、非常に効果のあるものであるという認識である。早めに条例制定できるよう努める。</p> <p>(委員の質疑要旨) 職員が相談対応する職員16人に対して、直接相談をした件数は。</p>
----------------------	-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>第 4 回</p>	<p>8 月 13 日</p>	<p>(職員課長の答弁要旨) 令和6年度、相談員を介しての相談は2件あった。</p> <p>(委員の質疑要旨) 外部委託先について把握している情報は。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 契約の内容として、心理カウンセラー等専門職を通じてサービスを提供し、電話による相談、ウェブによる相談、サービスを受付する時間、その他、利用状況の報告といった内容等々を定めている。</p> <p>(委員の質疑要旨) 職員が外部の窓口で相談した際に、どのような解決策を提示してもらえるのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 基本的には、被害を受けた方がどういう対応を求めるのか、丁寧に聞き取り、例えば、謝罪であったり、人事異動の要望が寄せられることがある。</p> <p>(委員の質疑要旨) 実際に解決に至ったケースはどれぐらいあるのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 私どもに寄せられた内容については、被害を受けた方が希望するような内容に努めている。</p> <p>(委員の質疑要旨) 令和5年の相談件数は。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 令和5年度は7件である。</p> <p>(委員の質疑要旨) 令和7年のアンケートの36件あったら、36件相談がありそうであるが、軽微なもので大したことないと、5件はやはり悪質だから相談するといった理解か。</p>
----------------------	-----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

第 4 回	8 月 13 日	<p>(職員課長の答弁要旨)</p> <p>なぜ相談しなかったという分析はできていないが、おおむねそのように考えている。</p> <p>以下の事項について、執行部へ申し入れを行うことが決定された。</p> <p>② 執行部が報告したハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について(報告)資料(3)中のQ2. 被害者からみた加害者の役割はなんですか(P6ページ)の問いに対する特別職(市長・副市長・教育長・議員)22件の内訳が不明のため、特別職それぞれの実態に係る説明を求めることについて</p> <p>③ 当該資料中(P8ページ)に記載しているハラスメントの防止に向けた条例制定の検討を進めることに対して、早期の条例制定を求めることについて</p> <p>今後の協議の進め方について 9月定例会中の委員会については、執行部の出席は求めず、上記申し入れ事項についての回答を踏まえて、今後の協議の進め方を定めることが決定された。</p>
第 5 回	9 月 10 日	<p>比嘉武宏委員長の辞任により、委員長の互選が行われ、投票により、古波蔵保尚副委員長が委員長に選任された。</p> <p>古波蔵保尚副委員長の委員長就任に伴い、副委員長の互選が行われ、投票により、又吉愛華委員が副委員長に選任された。</p> <p>次回の委員会では、前回、執行部へ申し入れを行った事項について、協議を行うことが確認された。</p>
第 6 回	9 月 26 日	<p>前回、執行部へ申し入れを行った事項について、エヌ・ティ・ティ・データ九州と裁判上の和解をした和解金に関する調査及びハラスメントに関する調査に関連する資料の提出について(提出)資料(4)の提出があり、当該資料を基に委員間協議を行った。</p> <p>協議の結果、当該資料における②の回答内容について、執行部に対して、</p>

第 6 回	9 月 26 日	<p>アンケートの取りまとめ後、速やかに報告を求めることが決定された。また、当該資料における③の回答内容について、今後の委員会の中で、執行部に対して、条例の具体的な内容等について説明聴取を行うことが決定された。</p> <p>次回の開催日時については、11月に行われることが決定された。具体的な日時については、正副委員長一任とすることが決定された。</p>
第 7 回	11 月 7 日	<p>説明員として、総務部長、職員課長、職員課人事係長、職員課人事係主査に出席を求め質疑が行われた。</p> <p>【執行部からの説明後、主な質疑】</p> <p>執行部が報告した、ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（追加報告）資料(5)の説明聴取後、質疑を行った。</p> <p>（委員の質疑要旨） アンケートの回答率が36%であるということはどう捉えているか。</p> <p>（職員課長の答弁要旨） 多くの職員に回答を求めたいと考えているので、数字としては高くないと認識している。</p> <p>（委員の質疑要旨） 我々はハラスメントの回答を見ることができるのか。</p> <p>（職員課長の答弁要旨） アンケート自体の公表の予定はない。</p> <p>（委員の質疑要旨） 5ページの(4)の特別職（市長・副市長）への対応について、「市長及び副市長に対しては、それぞれからハラスメントを受けた、又は見聞きしたと回答された内容を、個人が特定されない形で報告し、自己の発言や行動に問題がないか点検する機会を設けた。」とあるが、具体的にどういうふうにお伝えしたのか。</p>

<p>第 7 回</p>	<p>11 月 7 日</p>	<p>(職員課長の答弁要旨) 文章の中で、ある時期、ある事柄を指しているものに関しては黒塗りという形で、どう受け止めたかっていうところは記載をさせていただいた。威圧的だったとか、暴言だったとか、そういった職員の感想のところは、見ていただいて、どういう経緯で起こったかっていうところは黒塗りにして対応している。</p> <p>(委員の質疑要旨) R 5年のときはたしか49%、50%ぐらいまであったが、R 7年6月のその1つ前のアンケートでは17%と、下がった要因をどのように受け止めているか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 下がった要因分析として、また同じようなアンケートをして、私どもの対応が期待したものではなかったとの受け止めもあったのだろう。それで今回答えても何も変わらないのかな、という意識を持たせてしまった。 こうした声を職員課として、しっかり受け止めて対応していくことで回答率を上げる道にもつながり、ハラスメントのない職場を構築する上でも重要だと思っている。</p> <p>(委員の質疑要旨) R 5年に（回答率が）50%で特別職は17件。今回、38%で50件ということで、この%からして、比率はかなり高いと思う。50%取られていれば、おそらく80件、90件ぐらいになっているのではないかという比べ方もできるはず。そのためにもアンケートの回答率を上げるための改善策について。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 我々職員課の対応が十分ではないという評価もあると思っている。アンケートに寄せられた個別の意見にどう対応するかが問われており、寄せられた意見に丁寧に対応していくことが大切だろうと考えている。</p> <p>(委員の質疑要旨) ハラスメントの研修について、現状どのような形で開催されているか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨)</p>
----------------------	-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>第 7 回</p>	<p>11 月 7 日</p>	<p>令和6年度については、新規採用職員に対して行っている。令和5年度については、全職員に対してeラーニングという形で実施している。</p> <p>(委員の質疑要旨) 特別職のみを対象とした研修はあるか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 限定したということではないが、ハラスメントに関する研修を令和5年度にeラーニングという形で実施している。</p> <p>(委員の質疑要旨) 件数が多い特別職や部長職へ、ピンポイントで研修をする必要があると思うが。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 特別職に応じた研修があるのか確認し受講を検討する。</p> <p>(委員の質疑要旨) 部長へハラスメント防止の検討をお願いしたい。</p> <p>(総務部長の答弁要旨) 常に新しい研修をタイムリーに行い、大切なはそのアンケートを取った後、私たちがどのような行動を取って改善していくのか、ということが一番重要だと思っている。</p> <p>(委員の質疑要旨) アンケートに休職者は含まれないが、アンケートを取れないか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 休職者へのアンケートの仕方を検討する。</p> <p>(委員の質疑要旨) 休職者の中に、「セクハラ」「パワハラ」で休職した方はいるのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) この時点の休職者に関しては、ハラスメントが原因で休職された方は職員課としては認識していない。</p>
----------------------	-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>第 7 回</p>	<p>11 月 7 日</p>	<p>【執行部からの説明後、主な質疑】 ハラスメントの防止に向けた条例制定の検討を進めることに対して、早期の条例制定を求めることについての説明聴取後、質疑を行った。</p> <p>（委員の質疑要旨） 条例の素案はもうできているのか。</p> <p>（職員課長の答弁要旨） 素案はできている。</p> <p>（委員の質疑要旨） 苦情相談への対応で、「ハラスメント相談員を配置」とあるが、現在はどうか。</p> <p>（職員課長の答弁要旨） 現在も規程という形で、ハラスメントの対応について定めているが、規程でも「ハラスメント相談員を設置する」ということになっているので、その形を踏襲している。</p> <p>（委員の質疑要旨） ハラスメント相談員は庁内にいるのか。</p> <p>（職員課長の答弁要旨） 職員なので基本的に庁内にいる。</p> <p>（委員の質疑要旨） 庁内の職員が兼務しているということか。</p> <p>（職員課長の答弁要旨） そのとおりである。</p> <p>（委員の質疑要旨） 何名で構成されているのか。</p> <p>（職員課長の答弁要旨） 16名で、市長及び浦添市職員労働組合が指名する。</p>
----------------------	-----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>第 7 回</p>	<p>11 月 7 日</p>	<p>(委員の質疑要旨) 職員は、この方々がハラスメント相談員ということを知っているのか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 全職員掲示板等で掲示している。</p> <p>(委員の質疑要旨) 苦情相談への対応について、条例制定前の対応と変わっている点はあるか。</p> <p>(職員課長の答弁要旨) 特別職に対する対応を明文化する点が変わった点である。</p> <p>(委員の質疑要旨) 部長へ16人の相談員のメンタルケアをお願いし、アンケート後の対応について、職員に対して目に見える形でしていただきたいが。</p> <p>(総務部長の答弁要旨) 私たちは職場を預かる立場として、職員が気持ちよく、スムーズに仕事ができるような環境を作っていくのが僕らの使命だと思う。 相談員や調査委員会がしっかり機能する、そして信頼が置ける相談員や調査委員会の役割を果たすために、職員課がしっかりバックアップし、職場環境改善に努めていく。</p> <p>質疑の終了後、今後の調査の進め方については、12月定例会において、条例が制定された場合は、3月定例会で最終報告書を提出する方向性が確認された。</p>
<p>第 10 回</p>	<p>令和 8年 2 月 17 日</p>	<p>ハラスメントに関する調査 最終報告書の素案を委員に配布し、その内容については、次回の本特別委員会にて協議することを決定した。</p> <p>次回の開催については、2月27日（金）に開催することが決定された。</p>

第 11 回	2 月 27 日	前回提出したハラスメントに関する調査 最終報告書の素案について、追加事項を記載した素案2を委員に配布し当該内容について協議した。協議の結果、当該内容について異議がないため、次回3月13日（金）の開催日程を確認し、その際、当該最終報告書の採決を諮ることが決定された。
第 12 回	3 月 13 日	ハラスメントに関する調査最終報告書に係る文言の追加及び修正について、協議が行われ、採決の結果、全会一致にて可決された。また、当該最終報告書を議長へ提出すること及びハラスメントに関する調査の終了が決定された。

3. 協議等による重要な決定事項

【市政運営に関する調査特別委員会の調査報告書及び会議録の作成及び公開について】

一連の事件の記録、責任の所在の明確化及び発言の正確性の担保を確保する目的から、本調査特別委員会において、調査報告書及び会議録を作成する必要性があることが決定された。

4. 本特別委員会の調査の結果で明らかになった事項及び結果

【令和5年 浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果】資料(1)

- ・アンケート対象者数 1,504 人で、回答者数 741 人（回答率 49.3%）
- ・3年以内にハラスメントを「受けた」もしくは「見聞きした」との回答者数が 248 件（回答率約 34%）
- ・「受けた」もしくは「見聞きした」との回答者数が 248 件（回答率約 34%）
- ・ハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがある場合、被害者から見た加害者の役職は、
上司（特別職以外）158 件、同僚 67 件、特別職（議員）35 件、部下 28 件、特別職（市長）17 件、特別職（副市長）2 件等。
- ・ハラスメント行為は、
パワーハラスメント 199 件、セクシュアルハラスメント 62 件、その他 37 件、妊娠・出産等に関するハラスメント 21 件。
- ・ハラスメントを受けた被害者の対応は、
同僚に相談した 68 件、上司に相談した 52 件、家族・友人に相談した 47 件、何もしなかった 42 件、その他 27 件、直接抗議した 18 件、ハラスメント相談窓口相談した 3 件。

- ・浦添市職員ハラスメント防止等規程を知っていたのは、知っていた 521 件、知らなかった 200 件、回答無し 20 件。
 - ・本市にあるハラスメントに関する苦情相談窓口を知っていたのは、550 件、知らなかった 172 件、回答無し 19 件。
 - ・ハラスメントに関する苦情相談窓口について、心配なことや利用しない理由は、特にない 295 件、プライバシーが守られるか 291 件、問題解決にならないのではないかと 220 件、相談して異動するなど不利益な事態にならないかと 151 件、行為者がますますエスカレートしないのか 114 件、その他 27 件。
 - ・外部の相談窓口（職員以外の第三者）について、必要 614 件、必要ない 90 件、回答無し 37 件。
- 以上の結果であった。

【令和 7 年 浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果】資料(2)

- ・アンケート対象者数 1,591 人で、回答者数 282 人（回答率 17.7%）
- ・2 年以内にハラスメントを「受けた」もしくは「見聞きした」との回答者数が 149 件（回答率約 53%）
- ・「受けた」もしくは「見聞きした」との回答者数が 149 件（回答率約 53%）
- ・ハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがある場合、被害者から見た加害者の役職は、
上司（特別職以外）102 件、同僚 31 件、その他 26 件、
特別職（市長・副市長・教育長・議員）22 件、部下 18 件、未回答 125 件。
- ・ハラスメント行為は、
パワーハラスメント 119 件、セクシュアルハラスメント 28 件、
その他 18 件、妊娠・出産等に関するハラスメント 1 件、未回答 141 件。
- ・ハラスメントを受けた被害者の対応は、
何もしなかった 25 件、上司に相談した 17 件、家族・友人に相談した 16 件、
同僚に相談した 14 件、直接抗議した 6 件、
ハラスメント相談窓口相談した 4 件、その他 4 件、未回答 226 件。
- ・浦添市職員ハラスメント防止等規程を知っていたのは、知っていた 229 件、知らなかった 48 件、未回答 5 件。
- ・本市にあるハラスメントに関する苦情相談窓口を知っていたのは、234 件、知らなかった 44 件、未回答 4 件。
- ・ハラスメントに関する苦情相談窓口について、心配なことや利用しない理由は、
プライバシーが守られるか 119 件、問題解決にならないのではないかと 110 件、
特にない 95 件、相談して異動するなど不利益な事態にならないかと 63 件、
行為者がますますエスカレートしないのか 50 件、その他 8 件、未回答 6 件。

- ・外部の相談窓口（職員以外の第三者）について、必要 239 件、必要ない 32 件、未回答 11 件。以上の結果であった。

【ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（報告）】資料(3)

令和 5 年 浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果資料(1)に係る取組

- 1) 個人が特定されないよう配慮の上、アンケート調査結果を職員掲示板などで公開し、どのような行為がハラスメントに該当するのかなど、意識の啓発を図った。
- 2) 複数ルートの確保
内部の窓口に加え、外部相談窓口を令和 5 年 12 月より設置し、複数の窓口で対応することになった。

特別職（市長・副市長）への対応

特別職からハラスメントを受けた、または見聞きしたというアンケート結果についても、回答者の主観のみにおける内容で、個別の事実認定を行ったものではない。しかしながら、こうした回答が寄せられたことについて、市民の信頼を確保するため、特別職自らがハラスメント防止の模範となる行動をとることが求められること、また、こうした事柄が表面化しにくい側面も踏まえ、以下の 2 点の対応を行った。

- 1) 市長及び副市長へ、それぞれからハラスメントを受けた、または見聞きしたと回答された内容を、個人が特定されないような形で報告し、自己の発言や行動に問題がないか点検する機会を設けた。
- 2) 正規職員と合わせて市長、副市長もハラスメント研修を実施した。
(令和 5 年 9 月にオンラインでの研修)

令和 5 年 浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果資料(2)に係る取組

1) アンケート結果について

現在、アンケート結果を分析しているが、前回の調査と比較して、ハラスメントを受けた、見聞きした件数は減少している。また、外部相談窓口の必要性も高いと判断している。今回、寄せられた意見を踏まえ関係部署とも情報共有し、より良い職場環境づくりに活用する。そのひとつとして、ハラスメントの防止に向けた条例制定の検討を進めたいと考えている。

2) 特別職がハラスメントを行った場合の対処方法について

市長などの特別職がハラスメント行為で非難された場合、市民の信頼を損ない市政の停滞や混乱を招く。また、市役所内の職員にとっては、安全で健全な職場環境が損なわれ、業務への士気に悪影響が出る可能性がある。そのため、重要なのは、被害者が声を上げやすい環境を整備し、公正なプロセスで問題が解決され、市民の信頼を確保することだと考える。

浦添市職員ハラスメント防止等規程では、職員間のハラスメントを対象とした規程になっており、市長のような組織のトップが関わるハラスメント案件では、公正な調査と市民の信頼の確保という点で検討が必要と考える。

他市の事例を見ると、第三者、外部の有識者等の意見を求める対応を行っている自治体があるので、そうした事例の情報収集を進めている状況である。

【ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（追加報告）】資料(5)

令和7年 浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果

実施期間 令和7年9月2日～9月24日

- ・アンケート対象者数 1,592 人（休職者を除いた人数 1,513 人）で、回答者数 575 人（回答率約 36%、休職者を除いた回答率約 38%）
- ・ハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがある場合、被害者から見た加害者の役職は、以下のとおりである。

議員 36 件（パワハラ 28 件、パワハラ・セクハラ 3 件、パワハラ・その他 4 件、
パワハラ・妊娠出産等に関するハラスメント 1 件）

市長 13 件（パワハラ 10 件、パワハラ・セクハラ 2 件、回答なし 1 件）

副市長 1 件（パワハラ・その他 1 件）

教育長 0 件

以上の結果であった。

特別職（市長・副市長）への対応

市長及び副市長に対しては、それぞれからハラスメントを受けた、又は見聞きしたと回答された内容を、個人が特定されない形で報告し、自己の発言や行動に問題がないか点検する機会を設けた。

またハラスメントの防止に向けた条例制定の検討を進めることに対して、早期の条例制定を求めることについては、本年 12 月の定例会においてハラスメント防止に向けた条例案を上程すべく、現在、庁内手続きを進めている。

以上の経過から、令和7年第215回浦添市議会定例会において、浦添市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例資料(6)が原案可決された。なお、令和7年12月26日公布され同日から施行した。

以上、本特別委員会におけるこれまでの審査の経過及び結果である。

5. 結びに

令和5年9月27日の第206回浦添市議会定例会（9月議会・第14期）及び令和7年6月2日の第213回浦添市議会定例会（6月議会・第15期）において、ハラスメントに関する調査を付託するため、市政運営に関する調査特別委員会が設置された。

これまで、延べ9回の委員会が開催され、多様な観点から本市のハラスメントの実態とその防止策に取り組んできたところである。

はからずも、執行部が実施した浦添市ハラスメントアンケート調査結果から、本市におけるハラスメントの実態が明らかとなり、ハラスメントの行為者は、一般職ばかりではなく、市長、副市長、議員の特別職によるハラスメントの実態も浮き彫りとなった。

ハラスメントは、働く人の能力発揮を妨げるばかりでなく個人の尊厳や人格を不当に傷つける人権にも関わる許されない行為である。

そのためハラスメント行為は、市政を進めていく上で、組織ガバナンスに支障を生じさせ、さらに貴重な人材の流失にもつながるなど、現代の社会的課題であると強く危惧するとともに、その対策は喫緊の課題であると認識している。

これまで本市では、浦添市職員ハラスメント防止等規程に基づきその対応を行ってきたが、この度、浦添市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例が制定されたことから、各種研修等とおして全庁的な周知啓発を強化し、積極的なハラスメント防止対策につなげるよう期待する。

また本委員会では、ハラスメント行為を一方向的に忖度したり、恣意的な運用にならないようその客観性を担保しつつ、公平公正な調査・検証・認定等を実施することを強く要望する。

最後に、職員間の良好なコミュニケーションをとおして、風通しの良い、働きやすい組織文化を醸成し、健全な職場環境の構築に努め、今後の市政の発展及び市民福祉のさらなる向上に取り組んでいくことを切望し、市政運営に関する調査特別委員会におけるハラスメントに関する最終調査報告とする。

令和5年
浦添市ハラスメントアンケート調査
集計結果

実施期間：令和5年8月7日～令和5年8月25日

1 調査の目的

ハラスメントのない働きやすい職場をつくるために、職場内におけるハラスメントに関する職員の意識や実態を把握して、今後の取組に活かしていくことを目的として実施しました。

2 調査対象者

浦添市役所職員 全職員

3 調査時期

令和5年8月7日（月）～令和5年8月25日（金）

4 調査方法

浦添市庶務事務システムによる電子版調査票による匿名での回答

5 留意事項

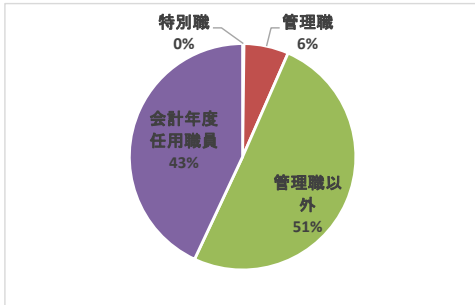
なお、アンケートには率直な意見を把握するため、回答者の主観のみにおける内容となっています。実際のハラスメント事案については、その具体的な状況や内容、客観的事実などを基に総合的に判断されます。本アンケートにおける回答は、個別の事実認定を行ったわけではありませんので、その事実の可能性があるという点に留まるということは十分にご留意ください。

●集計

アンケート対象者数（人）	1,504
回答者数（人）	741
回答率	49.3%

●アンケート対象内訳

正職員（857）	特別職	3
	管理職	96
	管理職以外	758
会計年度任用職員		647
対象数 計		1,504

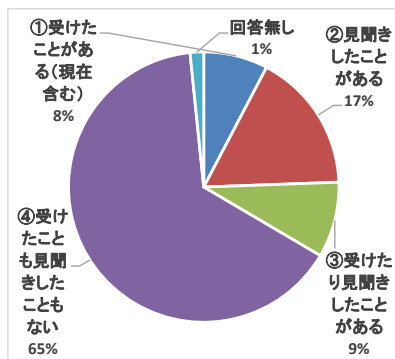


●職種別回答内訳

役職	対象者数	回答者数	回答率
管理職（課長級以上）	99	75	75.8%
一般職（管理職以外）	758	430	56.7%
会計年度任用職員	647	232	35.9%
無記名		4	-
回答数 計	1,504	741	49.3%

Q1.あなたは3年以内に、ハラスメントを受けたこと又は見聞きしたことがありますか？

回答内容	件数
① 受けたことがある（現在含む）	57
② 見聞きしたことがある	124
③ 受けたり見聞きしたことがある	67
④ 受けたことも見聞きしたこともない	481
回答無し	12



（傾向）

- ・「受けた」もしくは「見聞きした」と回答した人が回答者数の約34%（248件）
- ・「受けた」もしくは「受けたり見聞きしたことがある」と回答した人が回答者数の約17%（124件）

●「受けたことがある」「受けたり見聞きしたことがある」と答えた人の役職別内訳

職種	回答者数	全数	件数/全数
管理職（課長級以上）	17	75	22.7%
一般職（管理職以外）	83	430	19.3%
会計年度任用職員	24	232	10.3%

Q2.ハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがある場合、被害者から見た加害者の役職は何ですか？
(複数回答可)

回答内容	件数
①上司（特別職以外）	158
②部下	28
③同僚	67
④特別職（市長）	17
④特別職（副市長）	2
④特別職（教育長）	0
④特別職（議員）	35
市職員以外の職員	1
会計年度任用職員	3
市民（来庁者）	3

(傾向)

- ・加害者とされる人の立場は、上司（特別職以外）が158件で最も多く、次いで同僚、議員となっている。

(留意点)

- ・この回答形式は複数回答可であるため、同じ事案に対して複数の人が回答している可能性もあるので、一概に「件数=実際のハラスメント件数」とはならない。

●回答者：管理職（課長級以上）のみ抜粋

回答内容	件数
①上司（特別職以外）	16
②部下	9
③同僚	9
④特別職（市長）	5
④特別職（副市長）	0
④特別職（教育長）	0
④特別職（議員）	13
市民（来庁者）	1

●回答者：一般職（管理職以外）のみ抜粋

回答内容	件数
①上司（特別職以外）	118
②部下	18
③同僚	40
④特別職（市長）	10
④特別職（副市長）	2
④特別職（教育長）	0
④特別職（議員）	22
市職員以外の職員	1
会計年度任用職員	2
市民（来庁者）	1

●回答者：会計年度任用職員のみ抜粋

回答内容	件数
①上司（特別職以外）	24
②部下	0
③同僚	19
④特別職（市長）	2
④特別職（副市長）	0
④特別職（教育長）	0
④特別職（議員）	1
市職員以外の職員	0
会計年度任用職員	1
市民（来庁者）	0

Q3.どのようなハラスメント行為を受けましたか、又は見聞きしましたか？（複数回答可）

回答内容	件数
①パワーハラスメント	199
②セクシュアルハラスメント	62
③妊娠、出産等に関するハラスメント	21
④その他	37

（傾向）

- ・パワーハラが最も多く、次いでセクハラとなっている。

（留意点）

- ・この回答形式は複数回答可であるため、同じ事案に対して複数の人が回答している可能性もあるので、一概に「件数＝実際のハラスメント件数」とはならない。

Q4.ハラスメントを受けたことがある、又は見聞きしたことがあると回答した方に伺います。

ハラスメントは具体的にどのようなものでしたか？（自由記載）

割愛

Q5.ハラスメントを受けたことがある、又は受けたり見聞きしたことがあると回答した方（あなた自身がハラスメントを受けた方）に伺います。

ハラスメント行為を受けた後、どのような状況になりましたか？（複数回答可）

回答内容	件数
①辞めなくなった	71
②異動しなくなった	69
③自分を責めた	30
④眠れなくなった	55
⑤仕事に集中できない	82
⑥その他	68

Q6.ハラスメントを受けたことがある、又は受けたり見聞きしたことがあると回答した方（あなた自身がハラスメントを受けた方）に伺います。

ハラスメント行為を受けた後、どのような対応を取りましたか？（複数回答可）

回答内容	件数
①直接抗議した	18
②上司に相談した	52
③同僚に相談した	68
④家族・友人に相談した	47
⑤ハラスメント相談窓口相談した	3
⑥何もしなかった	42
⑦その他	27

（傾向）

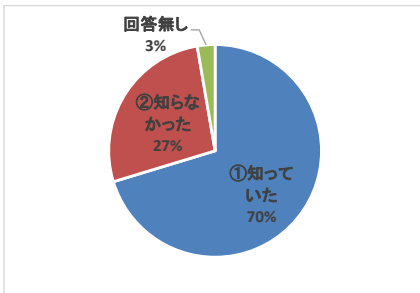
- ・自身がハラスメントを受けたとする124名中、ハラスメント相談窓口を利用した人は3名（約2.4%）。
- ・自身がハラスメントを受けたとする124名中、33.8%にあたる42名が何もしなかった。

Q7.ハラスメントを見聞きしたことがある、又は受けたり見聞きしたことがあると回答した方（ハラスメントを受けていることを見聞きした方）に伺います。
ハラスメント行為を見聞きした後、どのような対応を取りましたか？

回答内容	件数
①直接抗議した	12
②上司に相談した	44
③同僚に相談した	58
④家族・友人に相談した	21
⑤ハラスメント相談窓口相談した	9
⑥何もしなかった	70
⑦その他	35

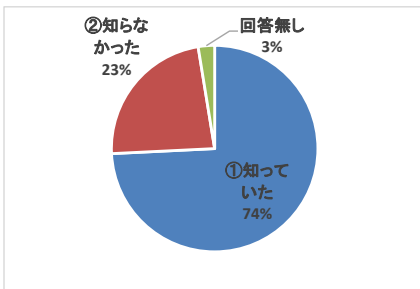
Q8.浦添市職員ハラスメント防止等規程があるのを知っていましたか？

回答内容	件数
①知っていた	521
②知らなかった	200
回答無し	20



Q9.浦添市にはハラスメントに関する苦情相談窓口があるのを知っていましたか？

回答内容	件数
①知っていた	550
②知らなかった	172
回答無し	19

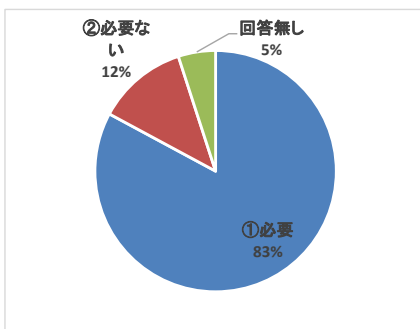


Q10.ハラスメントに関する苦情相談窓口について、心配なことや利用しない理由がありますか？
 (複数回答可)

回答内容	件数
①特にない	295
②プライバシーが守られるか	291
③相談して異動するなど不利益な事態にならないか	151
④問題解決にならないのではないか	220
⑤行為者がますますエスカレートしないのか	114
⑥その他	27

Q11.外部の相談窓口（職員以外の第三者）が必要だと思いますか？

回答内容	件数
①必要	614
②必要ない	90
回答無し	37



Q12.その他、ハラスメントについてのご意見を記載ください。
 割愛

令和7年
浦添市ハラスメントアンケート調査
集計結果

実施期間：令和7年6月5日～令和7年6月19日

1. 目的

庁内におけるハラスメントに関する職員の意識や実態を把握し、今後のハラスメント防止対策を検討し、働きやすい職場づくりに取り組むために実施しました。

また、近年社会問題化しているカスタマーハラスメントの実態や課題を把握するため、カスタマーハラスメントに関する内容についても併せてアンケートを実施しました。

2. アンケート実施期間

令和7年6月5日（木）～6月19日（木）

3. 対象

全職員（会計年度任用職員含む）

4. 実施方法

LoGo フォームによる匿名での実施

5. 留意事項

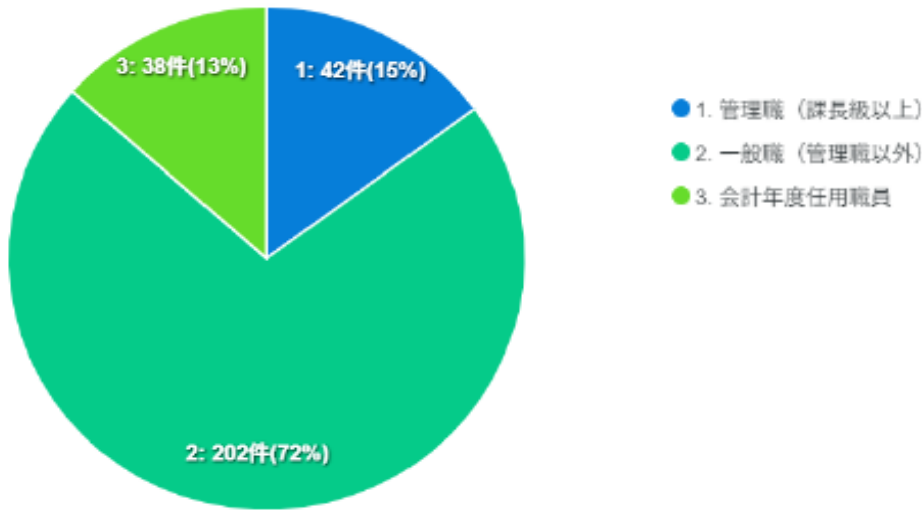
アンケートでは率直な意見を把握するため、回答者の主観のみにおける内容となっています。実際のハラスメント事案については、その具体的な状況や内容、客観的事実などを基に総合的に判断されます。本アンケートにおける回答は、個別の事実認定を行ったわけではありませんので、その事実の可能性があるという点に留まるということにご留意ください。

6. 回答率

アンケート対象者数（人）	1,591
回答者数（人）	282
回答率（%）	17.7

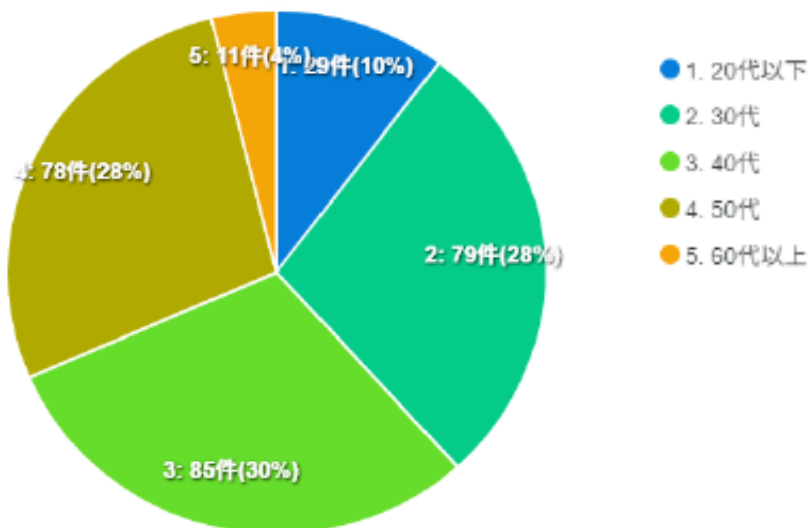
Q 1. 任用形態について

	回答者数	割合
1.管理職（課長級以上）	42	15%
2.一般職（管理職以外）	202	72%
3.会計年度任用職員	38	13%



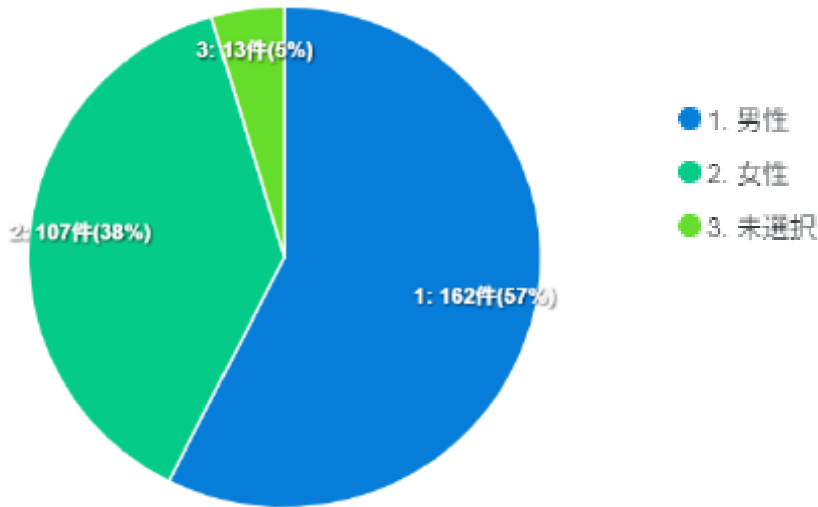
Q 2. 年齢について

	回答者数	割合
1.20代以下	29	10%
2.30代	79	28%
3.40代	85	30%
4.50代	78	28%
5.60代以上	11	4%



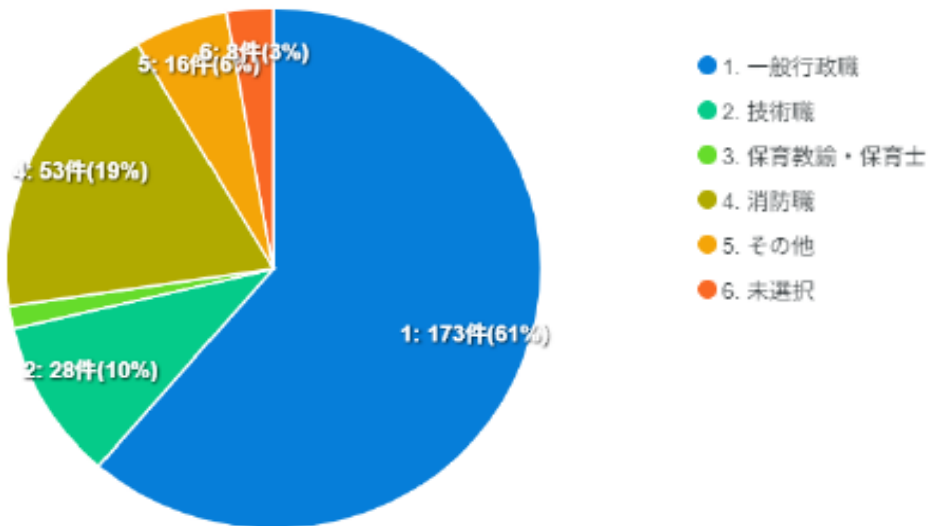
Q 3. 性別について

	回答者数	割合
1.男性	162	57%
2.女性	107	38%
3.未選択	13	5%



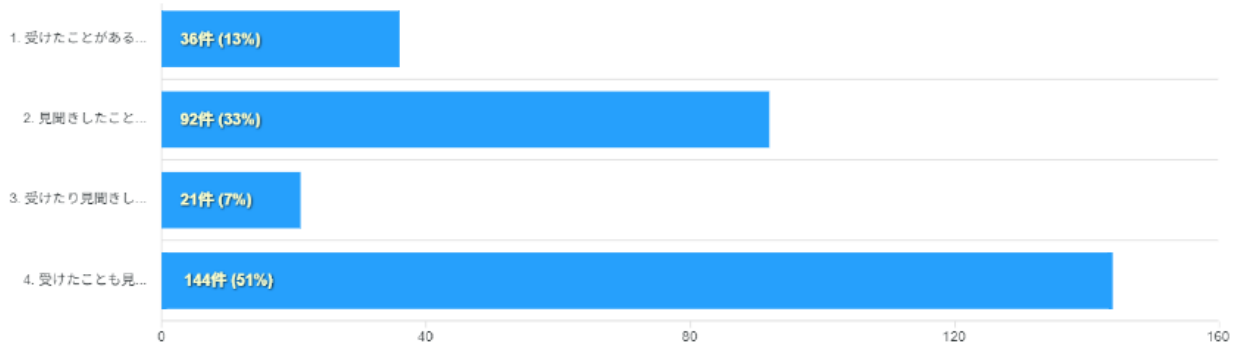
Q 4. 職種について

	回答者数	割合
1.一般行政職	173	61%
2.技術職	28	10%
3.保育教諭・保育士	1	1%
4.消防職	53	19%
5.その他	16	6%
6.未選択	8	3%



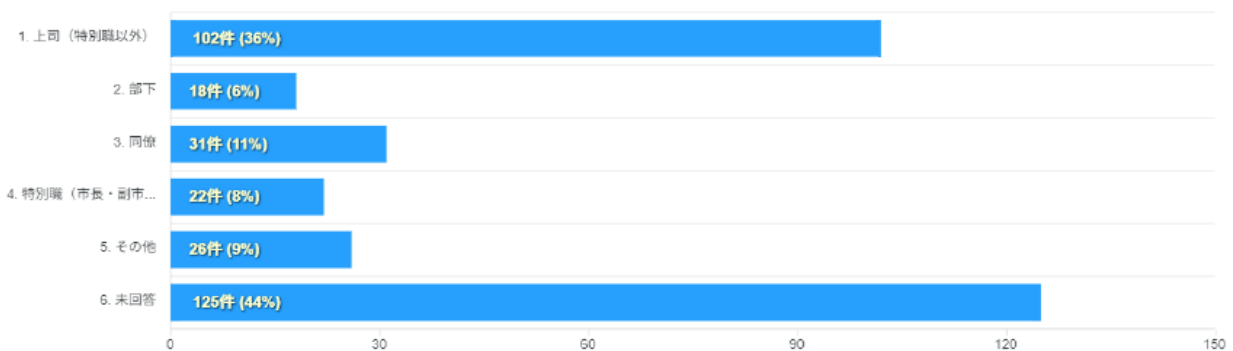
Q 5. あなたは2年以内に、ハラスメントを受けたこと又は見聞きしたことがありますか。
 (カスハラの内容は除きます。カスハラについてはQ15以下で回答をお願いします。)

	回答者数	割合
1. 受けたことがある (現在含む)	36	13%
2. 見聞きしたことがある	92	33%
3. 受けたり見聞きしたことがある	21	7%
4. 受けたことも見聞きしたこともない	144	51%



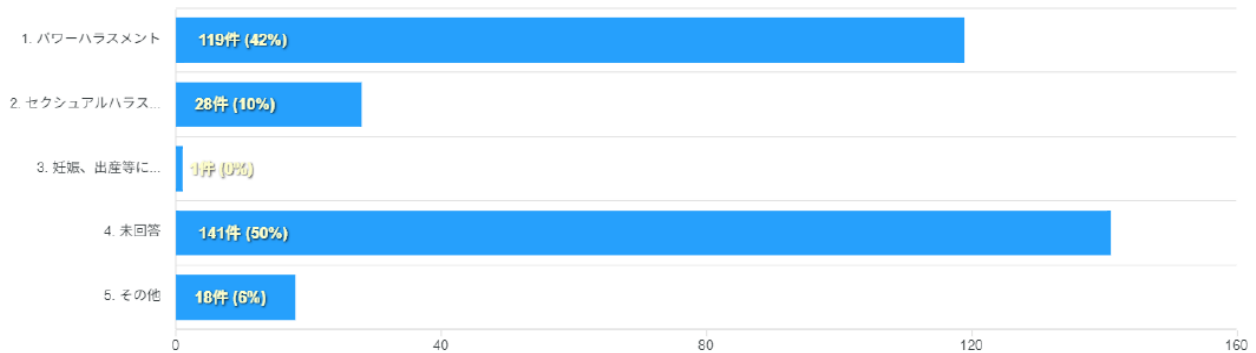
Q 6. ハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがある場合、被害者からみた加害者の役割はなんですか。

	回答者数	割合
1. 上司 (特別職以外)	102	36%
2. 部下	18	6%
3. 同僚	31	11%
4. 特別職 (市長・副市長・教育長・議員)	22	8%
5. その他	26	9%
6. 未回答	125	44%



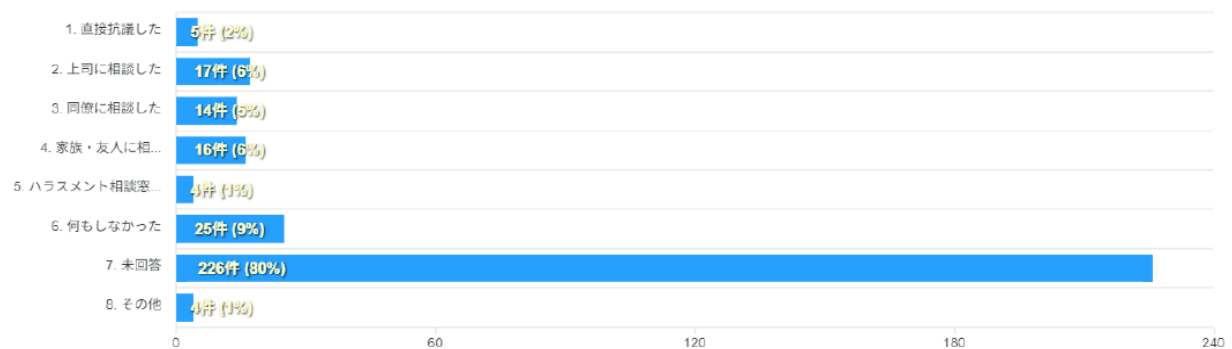
Q7. どのようなハラスメント行為を受けましたか、又は見聞きしましたか。

	回答者数	割合
1. パワーハラスメント	119	42%
2. セクシュアルハラスメント	28	10%
3. 妊娠、出産等に関するハラスメント	1	1%未満
4. 未回答	141	50%
5. その他	18	6%



Q8. ハラスメントを受けたことがあると回答した方（あなた自身がハラスメントを受けた方）に伺います。ハラスメント行為を受けた後、どのような対応を取りましたか。

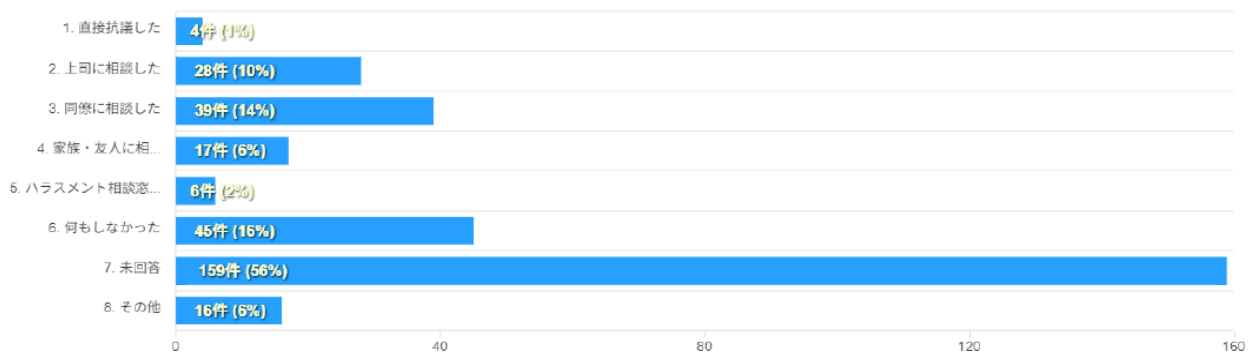
	回答者数	割合
1. 直接抗議した	6	2%
2. 上司に相談した	17	6%
3. 同僚に相談した	14	5%
4. 家族・友人に相談した	16	6%
5. ハラスメント相談窓口相談した	4	1%
6. 何もしなかった	25	9%
7. 未回答	226	80%
8. その他	4	1%



Q9. ハラスメントを見聞きしたことがある、又は受けたり見聞きしたことがあると回答した方（ハラスメントを受けていることを見聞きした方）に伺います。

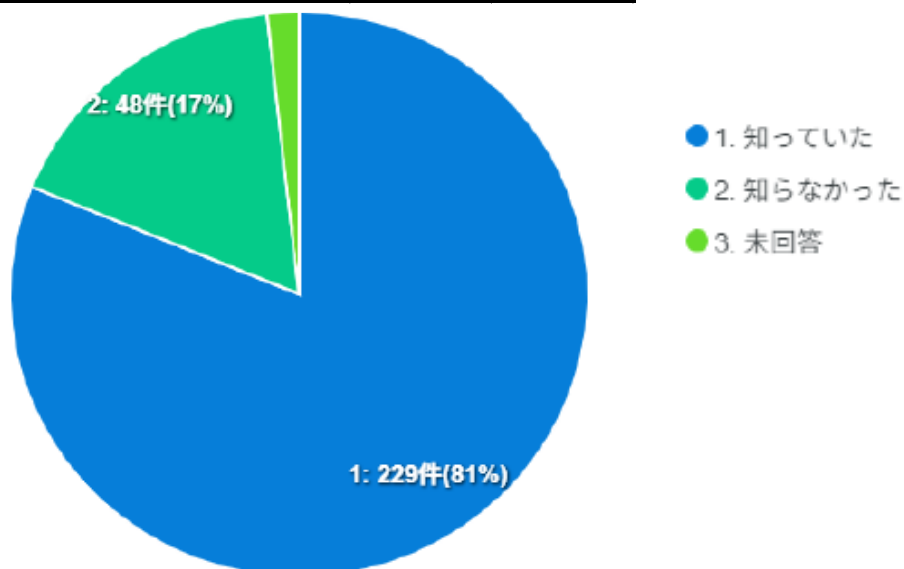
ハラスメント行為を見聞きした後、どのような対応を取りましたか。

	回答者数	割合
1. 直接抗議した	4	1%
2. 上司に相談した	28	10%
3. 同僚に相談した	39	14%
4. 家族・友人に相談した	17	6%
5. ハラスメント相談窓口相談した	6	2%
6. 何もしなかった	45	16%
7. 未回答	159	56%
8. その他	16	6%



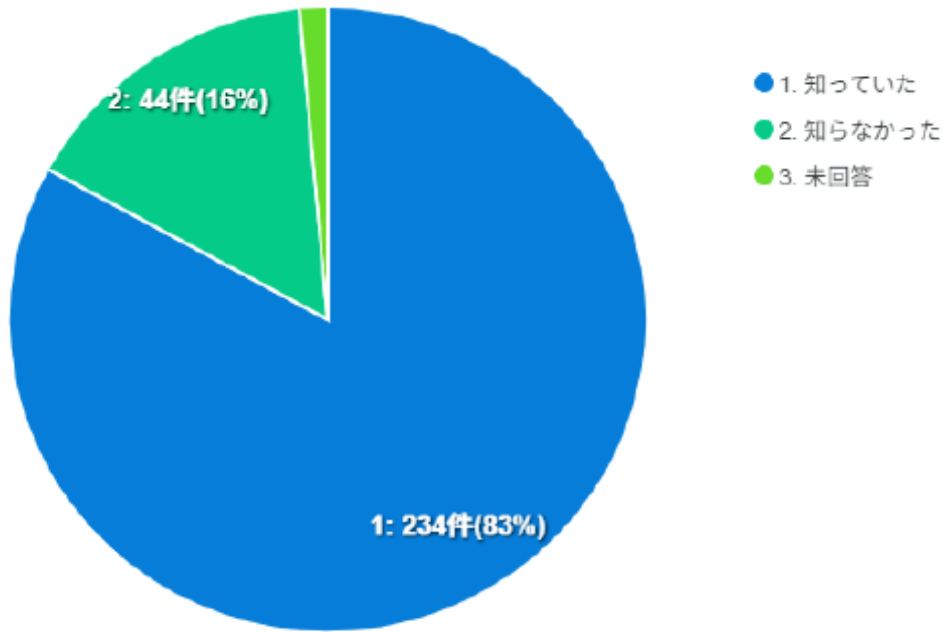
Q10. 浦添市職員ハラスメント防止等規程があるのを知っていましたか。

	回答者数	割合
1. 知っていた	229	81%
2. 知らなかった	48	17%
3. 未回答	5	2%



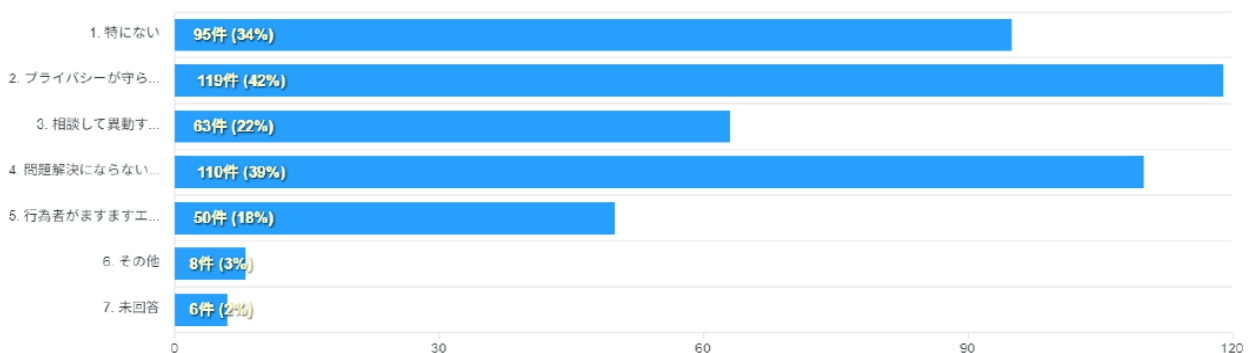
Q11. 浦添市にはハラスメントに関する苦情相談窓口があるのを知っていましたか。

	回答者数	割合
1.知っていた	234	83%
2.知らなかった	44	16%
3.未回答	4	1%



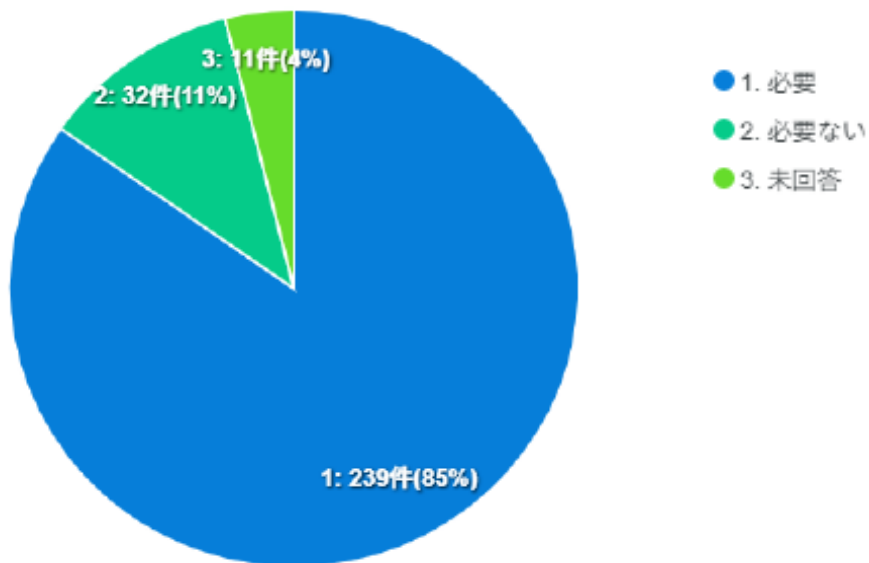
Q 12. ハラスメントに関する苦情相談窓口について、心配なことや利用しない理由がありますか。

	回答者数	割合
1. 特にない	95	34%
2. プライバシーが守られるか	119	42%
3. 相談して異動するなど不利益な事態にならないか	63	22%
4. 問題解決にならないのではないかと	110	39%
5. 行為者がますますエスカレートしないか	50	18%
6. その他	8	3%
7. 未回答	6	2%



Q 13. 外部の相談窓口（職員以外の第三者）が必要だと思いますか。

	回答者数	割合
1.必要	239	85%
2.必要ない	32	11%
3.未回答	11	4%

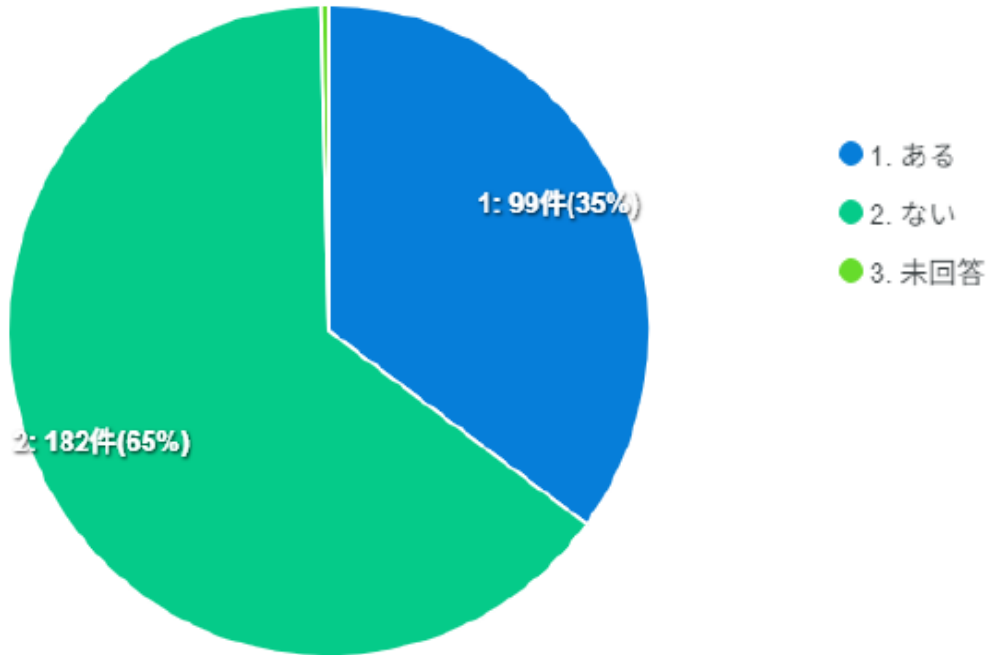


Q14. その他、職場のハラスメント防止の取組に関しご意見がありましたら記載してください。

割愛

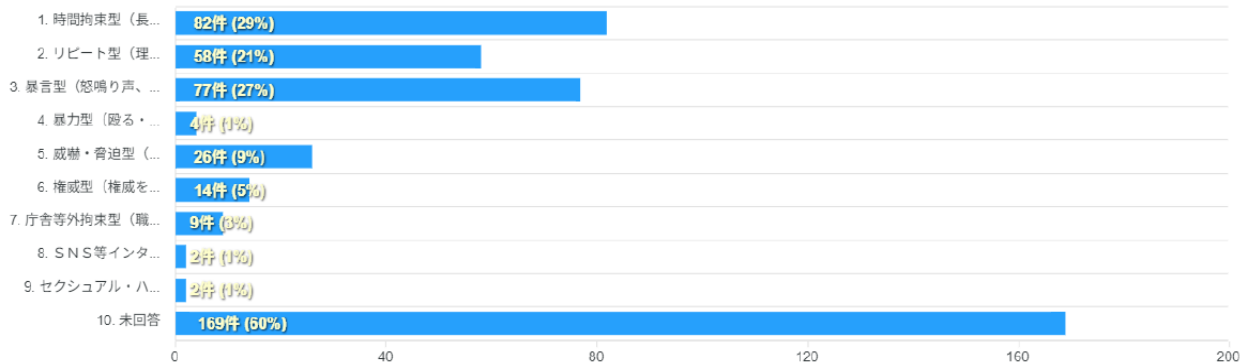
Q 15. あなたは直近2年以内に行政サービス利用者等からカスハラを受けたことがありますか。

	回答者数	割合
1.ある	99	35%
2.ない	182	65%
3.未回答	1	1%未満



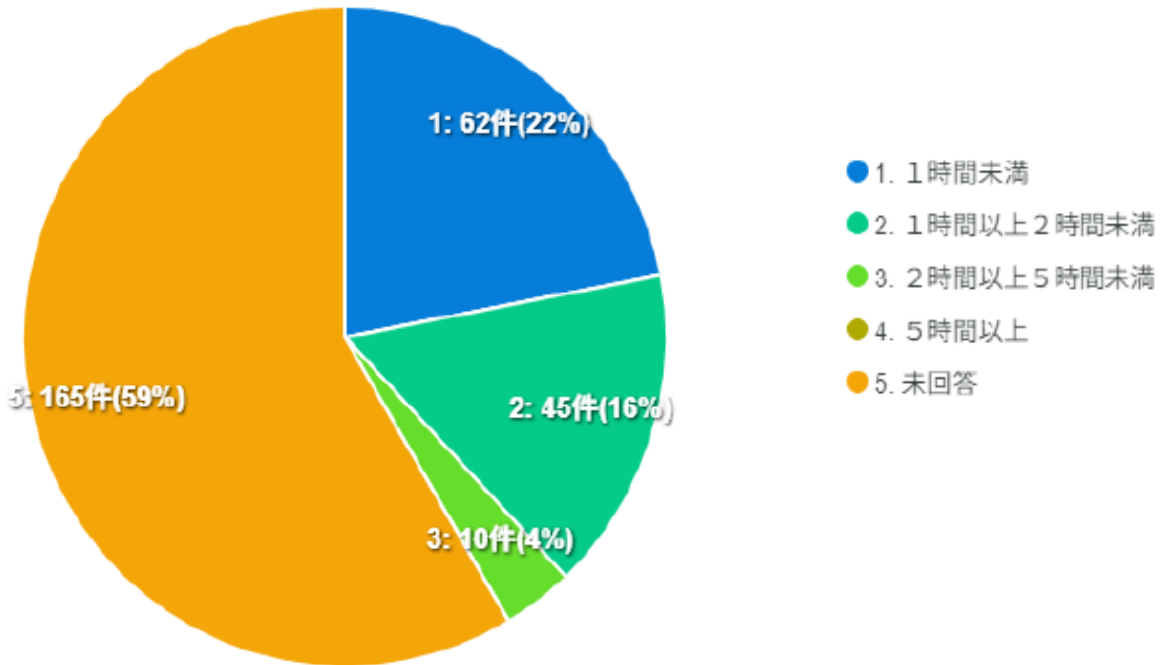
Q 16. あなたが受けたことのあるカスハラの内容を選択してください。

	回答者数	割合
1. 時間拘束型（長時間の拘束、窓口・電話）	82	29%
2. リポート型（理不尽な要望について繰り返し問い合わせする）	58	21%
3. 暴言型（怒鳴り声、侮辱的発言）	77	27%
4. 暴力型（殴る・蹴る）	4	1%
5. 威嚇・脅迫型（反社会的勢力とのつながりをほのめかす、SNSにあげる等）	26	9%
6. 権威型（権威を振りかざし特別扱いを要求する）	14	5%
7. 庁舎等外拘束型（職場外に呼びつける）	9	3%
8. SNS等インターネット上での誹謗中傷型（氏名等をネット上に公表する）	2	1%
9. セクシュアル・ハラスメント型（職員の体に触る、つきまとう）	2	1%
10. 未回答	169	60%



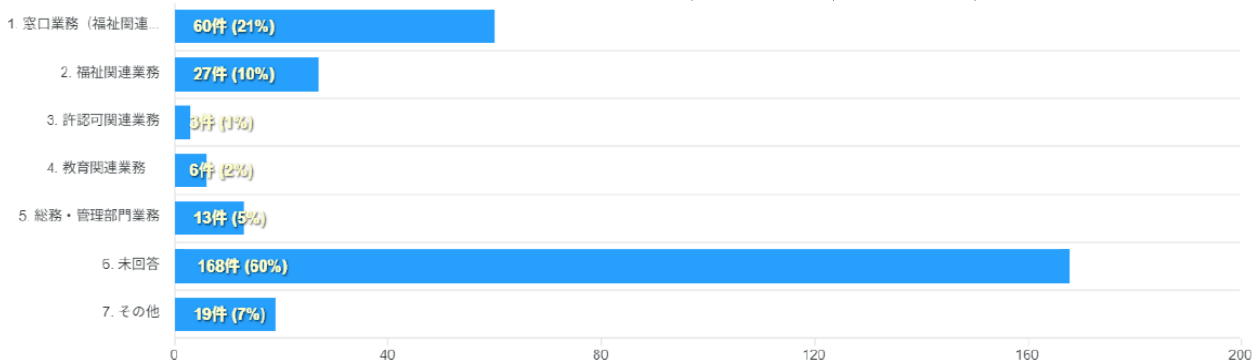
Q 17. カスハラに対応した1回あたりの所要時間を一つ選択してください。

	回答者数	割合
1. 1時間未満	62	22%
2. 1時間以上2時間未満	45	16%
3. 2時間以上5時間未満	10	4%
4. 5時間以上	0	0%
5. 未回答	165	59%



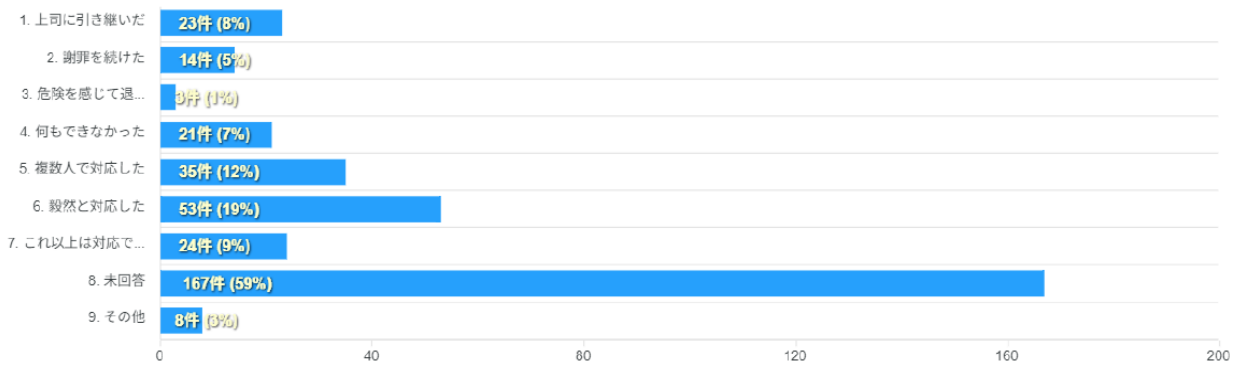
Q 18. カスハラを受けた時の業務内容を選択してください。

	回答者数	割合
1. 窓口業務（福祉関連除く）	60	21%
2. 福祉関連業務	27	10%
3. 許認可関連業務	3	1%
4. 教育関連業務	6	2%
5. 総務・管理部門業務	13	5%
6. 未回答	168	60%
7. その他	19	7%



Q 19. カスハラを受けた時、どのような対応をしましたか。

	回答者数	割合
1. 上司に引き継いだ	23	8%
2. 謝罪を続けた	14	5%
3. 危険を感じて退避した	3	1%
4. 何もできなかった	21	7%
5. 複数人で対応した	35	12%
6. 毅然と対応した	53	19%
7. これ以上は対応できないと対応を打ち切った	24	9%
8. 未回答	167	59%
9. その他	8	3%



Q20. カスタマーハラスメント問題の解決に向けた提案について自由に記載してください。

割愛

ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（報告）

浦添市
令和7年7月

資料（3）

目次

1. ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯	2
(1) ハラスメントへの基本的な対応	2
(2) アンケート実施	2
(3) アンケート結果(概要)	3
(4) アンケート実施後の取組	4
(5) 特別職(市長・副市長)への対応	4
2. 現在の状況、今後の方針	5
(1) カスタマーハラスメントに対する対応	5
(2) 令和7年アンケート実施	5
(3) 令和7年アンケート結果(概要)	6
(4) 今後の方針	7

参考資料 令和5年浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果
令和7年浦添市ハラスメントアンケート調査集計結果

ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（報告）

1. ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯

（1）ハラスメントへの基本的な対応

職場におけるハラスメントは、被害者に心理的なストレスを与えることで、パフォーマンスの低下を招くばかりでなく、職場環境を悪化させ、職場全体のパフォーマンスを損ねる原因となります。また、近年は社会全体におけるハラスメント対策の重要性が、ますます高くなってきています。

本市でのハラスメントに関する対応は、規程に基づきハラスメント相談員16名を配置するなどの体制を整えており、当事者から苦情相談があった場合、相談員は当事者の同意を得て職員課へ報告するものとしております。

なお、職員課長はその事実関係を確認した場合、当該報告に係る問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとしており、苦情相談に係る問題解決を図ることが困難と認められ、委員会で処理することが適切であると判断した時や、当事者が委員会の開催を希望したときは、「浦添市ハラスメント調査委員会」の開催を要請するものとしております。

ハラスメント防止の研修としては、外部講師による対面研修や、ここ最近ではEラーニングといったインターネット教材などを用い、定期的を実施しております。

（2）アンケート実施

令和5年に、職場内におけるハラスメントに関する職員の意識や実態を把握し、ハラスメント防止対策を検討し取組むことを目的に、職員に対しアンケートを実施しました。

概要は以下のとおりです。

- 1) 実施期間 令和5年8月7日～令和5年8月25日

2) 調査対象 全職員（会計年度任用職員含む）

3) 留意事項

アンケートでは率直な意見を把握するため、回答者の主観のみにおける内容となりますので、個別の事実認定を行ったわけではありません。その事実の可能性があるという点に留まるという形になっています。

（3）アンケート結果（概要）

アンケート対象者数 1,504 人、回答者数 741 人、回答率 49.3%

Q1.あなたは3年以内に、ハラスメントを受けたこと又は見聞きしたことがありますか。

1. 受けたことがある（現在含む）57件 2. 見聞きしたことがある124件

3. 受けたり見聞きしたことがある67件

4. 受けたことも見聞きしたこともない481件 5. 回答無し12件

Q2.ハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがある場合、被害者から見た加害者の役職は何ですか。

1. 上司（特別職以外）158件 2. 部下28件 3. 同僚67件

4. 特別職（市長）17件

※回答者がハラスメント行為者を複数あげていたため、内容が市長によるものが特定できない4件含む。

5. 特別職（副市長）2件 6. 特別職（議員）35件

7. 市職員以外の職員1件 8. 会計年度任用職員3件 9. 市民（来庁者）3件

※この回答形式は複数回答可であるため、同じ事案に対して複数の人が回答している可能性もあるので、一概に「件数＝実際のハラスメント件数」とはなりません。

Q3.どのようなハラスメント行為を受けましたか、又は見聞きしましたか。（複数回答可）

1. パワーハラスメント 199件
2. セクシュアルハラスメント 62件
3. 妊娠、出産等に関するハラスメント 21件
4. モラルハラスメント 10件
5. その他 27件

Q4.外部の相談窓口（職員以外の第三者）が必要だと思いますか

1. 必要 614件
2. 必要ない 90件
3. 回答無し 37件

（4）アンケート実施後の取組

- 1) 個人が特定されないよう配慮の上、アンケート調査結果を職員掲示板などで公開し、どのような行為がハラスメントに該当するのかなど、意識の啓発を図りました。
- 2) 複数ルート of 確保

内部の窓口に加え、外部相談窓口を令和5年12月より設置し、複数の窓口で対応することになりました。

（5）特別職（市長・副市長）への対応

特別職からハラスメントを受けた、または見聞きしたというアンケート結果についても、先述のとおり、回答者の主観のみにおける内容で、個別の事実認定を行ったものではございません。

しかしながら、こうした回答が寄せられたことについて、市民の信頼を確保するため、特別職自らがハラスメント防止の模範となる行動をとることが求められること、また、こうした事柄が表面化しにくい側面も踏まえ、以下の2点の対応を行いました。

- 1) 市長及び副市長へ、それぞれからハラスメントを受けた、又は見聞きしたと回答された内容を、個人が特定されないような形で報告し、自己の発言や行動に問題がないか点検する機会を設けました。

- 2) 正規職員と合わせて市長、副市長もハラスメント研修を実施しました。(令和5年9月にオンラインでの研修)

2.現在の状況、今後の方針

(1) カスタマーハラスメントに対する対応

最近ではカスタマーハラスメントという言葉も社会に浸透し、各事業主の対策も急務となっています。職員の人格又は尊厳を不当に傷つける言動や、職場環境を害する言動は、職員に大きな精神的な負担を生じさせるとともに、業務の遅滞や行政サービスの提供に支障を招くおそれがあります。

以上のことから、令和7年5月に、浦添市カスタマーハラスメント等に対する基本指針及び対応マニュアルを策定しました。

5月13日には、浦添市ホームページで、浦添市カスタマーハラスメント等に対する基本指針を策定したことについて、以下のとおり掲載しております。

～掲載内容～

浦添市では、市民全体の奉仕者としての自覚に徹し、公務の民主的かつ能率的な運用を図り、誠実かつ公正に職務を遂行し、行政サービス利用者から寄せられる要望や意見に対して誠意ある丁寧な対応に努めています。

その一方で、要望や意見の中には職員の人格を否定する言動や、暴力を伴うものなど職員の尊厳を傷つけるものもあり、これらの行為は職場環境を悪化させ、他の市民への行政サービスの低下を招くものであり、看過されるものではありません。

本市では、これらの行為から職員を守るとともに、更なる市民サービスの向上につなげるため、専門の弁護士や警察などの関係機関とも連携しながら、毅然とした態度で組織的に対応していきます。

(2) 令和7年アンケート実施

庁内におけるハラスメントに関する職員の意識や実態を把握し、今後のハラスメント防止対策の検討を行うため、改めてアンケートを実施しました。今回は働きやすい

職場づくりに向けて、近年社会問題化しているカスタマーハラスメントの実態や課題を把握するため、カスタマーハラスメントに関する内容についても実施しました。

- 1) 実施期間 令和7年6月5日(木)～6月19日(木)
- 2) 調査対象 全職員(会計年度任用職員含む)
- 3) 留意事項 アンケートでは率直な意見を把握するため、回答者の主観のみにおける内容となりますので、個別の事実認定を行ったわけではありません。その事実の可能性があるという点に留まるという形になっています。

(3) 令和7年アンケート結果(概要)

アンケート対象者数 1,591人 回答者数 282人 回答率 17.7%

Q1 あなたは2年以内に、ハラスメントを受けたこと又は見聞きしたことがありますか(カスタマーハラスメントの内容は除く)。

1. 受けたことがある(現在含む) 36件
2. 見聞きしたことがある 92件
3. 受けたり見聞きしたことがある 21件
4. 受けたことも見聞きしたこともない 144件

Q2. ハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがある場合、被害者からみた加害者の役割はなんですか。

1. 上司(特別職以外) 102件
2. 部下 18件
3. 同僚 31件
4. 特別職(市長・副市長・教育長・議員) 22件
5. その他 26件
6. 未回答 125件

※この回答形式は複数回答可であるため、同じ事案に対して複数の人が回答している可能性もあるので、一概に「件数=実際のハラスメント件数」とはなりません。

Q3. どのようなハラスメント行為を受けましたか、又は見聞きしましたか。

1. パワーハラスメント 119件
2. セクシュアルハラスメント 28件
3. 妊娠、出産等に関するハラスメント 1件
4. 未回答 141件
5. その他 18件

Q4. 外部の相談窓口（職員以外の第三者）が必要だと思いますか。

- 1.必要 239件
- 2.必要ない 32件
- 3.未回答 11件

Q5. あなたは直近2年以内に行政サービス利用者等からカスハラを受けたことがありますか。

- 1.ある 99件
- 2.ない 182件
- 3.未回答 1件

Q6. あなたが受けたことのあるカスハラの内容を選択してください。

1. 時間拘束型（長時間の拘束、窓口・電話） 82件
2. リポート型（理不尽な要望について繰り返し問い合わせする） 58件
3. 暴言型（怒鳴り声、侮辱的発言） 77件
4. 暴力型（殴る・蹴る） 4件
5. 威嚇・脅迫型（反社会的勢力とのつながりをほのめかす、SNS にあげる等の脅し） 26件
6. 権威型（権威を振りかざし特別扱いを要求する） 14件
7. 庁舎等外拘束型（職場外に呼びつける） 9件
8. SNS等インターネット上での誹謗中傷型（氏名等をネット上に公表する） 2件
9. セクシュアル・ハラスメント型（職員の体に触る、つきまとう） 2件
10. 未回答 169件

(4) 今後の方針

- 1) アンケート結果について

現在、アンケート結果を分析していますが、前回の調査と比較して、ハラスメントを受けた、見聞きした件数は減少しています。また、外部相談窓口の必要性も高いと判断しています。今回、寄せられた意見を踏まえ関係部署とも情報共有し、より良い職場環境づくりに活用します。そのひとつとして、ハラスメントの防止に向けた条例制定の検討を進めたいと考えております。

2) 特別職がハラスメントを行った場合の対処方法について

市長などの特別職がハラスメント行為で非難された場合、市民の信頼を損ない市政の停滞や混乱を招きます。また、市役所内の職員にとっては、安全で健全な職場環境が損なわれ、業務への士気に悪影響が出る可能性があります。

そのため、重要なのは、被害者が声を上げやすい環境を整備し、公正なプロセスで問題が解決され、市民の信頼を確保することだと考えています。

浦添市職員ハラスメント防止等規程では、職員間のハラスメントを対象とした規程になっており、市長のような組織のトップが関わるハラスメント案件では、公正な調査と市民の信頼の確保という点で検討が必要と考えております。

他市の事例を見ますと、第三者、外部の有識者等の意見を求める対応を行っている自治体がありますので、そうした事例の情報収集を進めている状況です。



浦添職 第 168 号
令和 7 年 9 月 17 日

浦添市議会
議長 又吉 健太郎 殿

浦添市長 松本 哲治



エヌ・ティ・ティ・データ九州と裁判上の和解をした和解金に関する調査及びハラスメントに関する調査に関連する資料の提出について（提出）

令和 7 年 8 月 25 日付け浦議第 250 号で依頼があった件につきまして、下記のとおり提出いたします。

- ① 市民及び市議会に対するエヌ・ティ・ティ・データ九州と裁判上の和解をした和解金に関する調査に係る速やかな説明責任を求めることについて

次回定例会（12 月）の際に報告書を配付し、本会議において発言の機会を得て、謝罪及び特別委員会へ提出した報告書の概要を説明します。

- ② 執行部が報告したハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料（以下、「当該資料」という。）中の Q2. 被害者からみた加害者の役割はなんですか（P6 ページ）の問いに対する特別職（市長・副市長・教育長・議員）22 件の内訳が不明のため、特別職それぞれの実態に係る説明を求めることについて

特別職に関するハラスメントの実態について、より詳細に把握するため、特別職に区分を設け再度アンケートを実施しています。とりまとめ後、ご報告いたします。

- ③ 当該資料中（P8 ページ）に記載しているハラスメントの防止に向けた条例制定の検討を進めることに対して、早期の条例制定を求めることについて

次回定例会（12 月）、遅くとも次々定例会（令和 8 年 3 月）には、条例案が提出できるよう、準備を進めてまいります。

問合せ先
浦添市 総務部
職員課 人事係 瑞慶覧（内線 2067）

ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（追加報告）

浦添市
令和7年11月

資料（5）

目次

1. 執行部が報告したハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料（以下、「当該資料」という。）中、Q2. 被害者からみた加害者の役割は何ですか（P 6 ページ）の問いに対する特別職（市長・副市長・教育長・議員）22 件の内訳が不明なため、特別職それぞれの実態に係る説明について

- (1) アンケートの概要……………2
- (2) アンケート結果（件数）……………3
- (3) アンケート結果（分類）……………4
- (4) 特別職（市長・副市長）への対応…5

2. 当該資料中（P 8 ページ）に記載している、ハラスメントの防止に向けた条例制定の検討を進めることに対して、早期の条例制定を求めることについて…5

- (1) 条例の検討状況……………5
- (2) 条例案の基本的考え方……………6

ハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料について（追加報告）

1. 執行部が報告したハラスメントに関する調査に関連したこれまでの経緯、現在の状況、今後の方針等を記載した資料（以下、「当該資料」という。）中、Q2.被害者からみた加害者の役割は何ですか（P 6 ページ）の問いに対する特別職（市長・副市長・教育長・議員）22件の内訳が不明なため、特別職それぞれの実態に係る説明について

（1）アンケートの概要

1. 目的

ハラスメントに関する実態を把握するにあたり、加害者の役職に関する項目で特別職の内訳の詳細が不明確であったことから、改めてアンケートを実施した。

2. アンケート実施期間

令和7年9月2日（火）～9月24日（水）

3. 対象

全職員（会計年度任用職員含む）

4. 実施方法

LoGo フォームによる匿名での実施

5. 回答率

アンケート対象者数（人）1,592（休職者を除いた人数 1,513 人）

回答者数（人）575

回答率（%）約 36%（休職者を除いた回答率 約 38%）

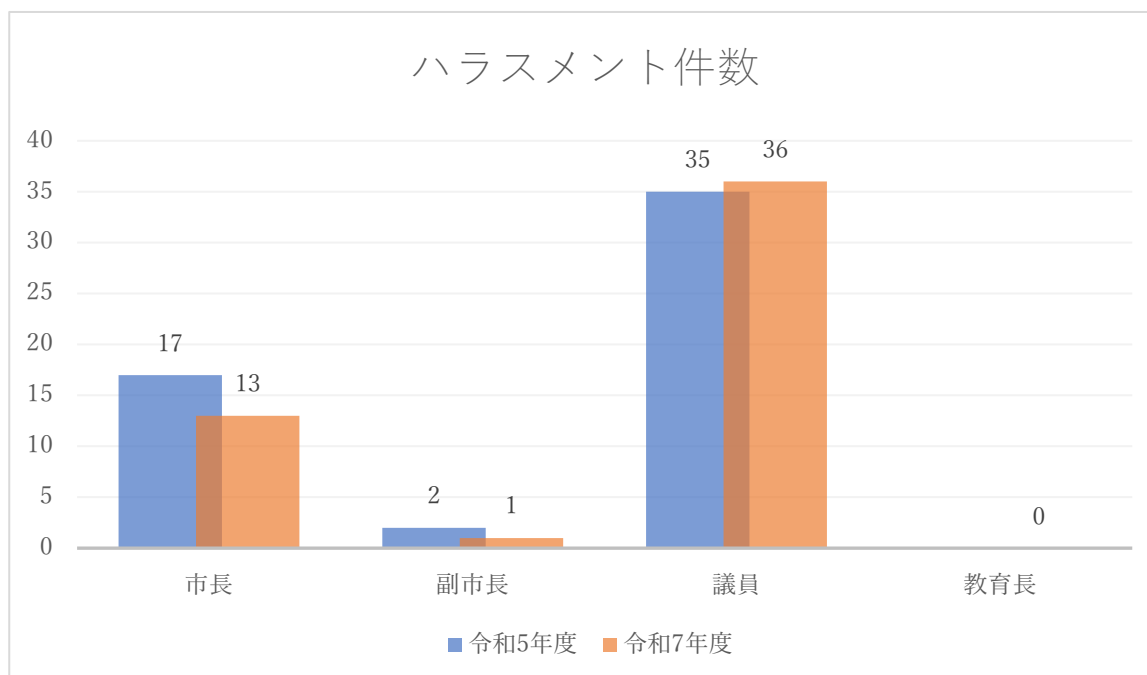
※ 令和7年6月実施分の回答率は 17.7%であった。

6. 留意事項

本アンケートは、率直な意見を把握するため、回答者の主観に基づく内容である。個別の事実認定を行ったものではなく、事実の可能性を示すものにとどまる。

なお、令和7年6月実施アンケートでは、特別職（市長・副市長・教育長・議員）に関する回答が22件あったが、匿名であったため内訳を特定することが困難であった。このため市長、副市長、教育長、議員と分類項目としてアンケートを実施した結果、特別職に関する回答総数は50件に増加した。

(2) アンケート結果（件数）



ハラスメントを受けた、見聞きしたことがある場合、被害者から見た加害者の役職は以下のとおりである。

※回答者が複数のハラスメント行為者を挙げた場合、各項目で重複して計上されていることがある。

1. 市長 13件（回答者がハラスメント行為者を複数挙げたため、市長によるものか特定できない5件を含む。）

※令和5年実施分：17件（回答者がハラスメント行為者を複数挙げたため、市長によるものか特定できない4件を含む。）

2. 副市長 1件（回答者が複数のハラスメント行為者を挙げたため、副市長によるものか特定できない。）

※令和5年実施分：2件

3. 教育長0件 ※令和5年実施分：0件

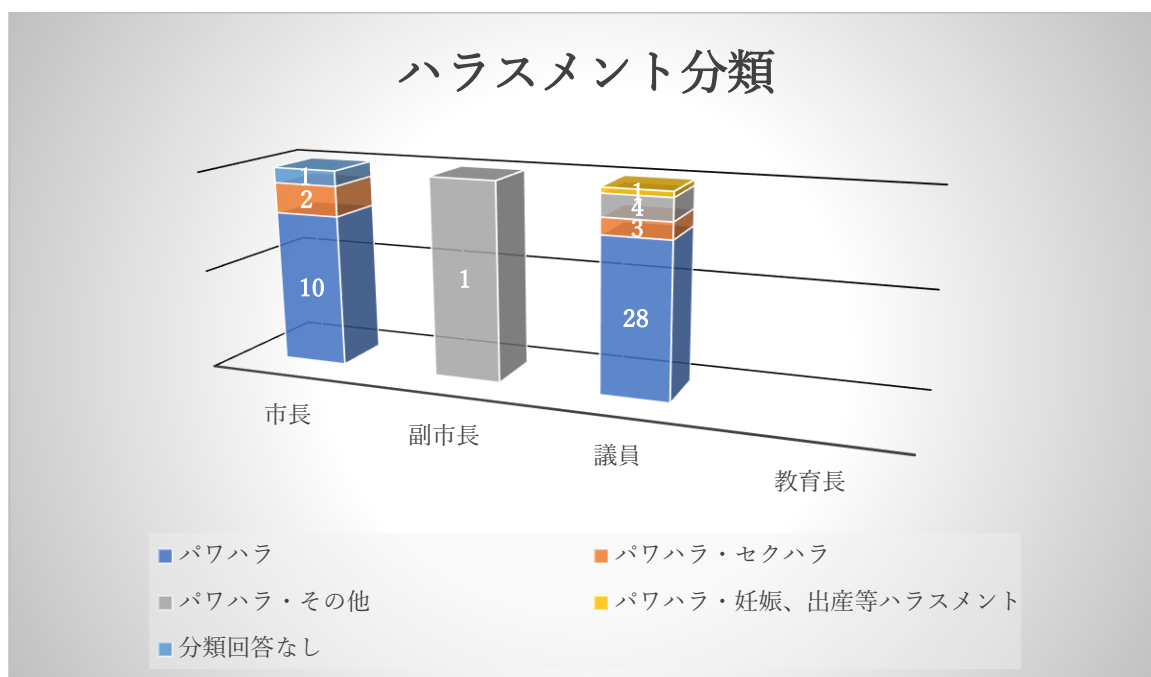
4. 議員36件（回答者が複数のハラスメント行為者を挙げたため、議員によるものか特定できない19件を含む。）

※令和5年実施分：35件

(3) アンケート結果（分類）

ハラスメント行為（分類）は以下のとおり。

※ハラスメントの分類は回答者の主観に基づくものであり、複数選択されている場合がある。



1. 特別職（市長）

- ・パワーハラスメント：10件
- ・パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント：2件
- ・分類回答なし：1件

2. 特別職（副市長）・パワーハラスメント・その他：1件

3. 特別職（議員）

- ・パワーハラスメント：28件
- ・パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント：3件
- ・パワーハラスメント・その他：4件
- ・パワーハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント：1件

（4）特別職（市長・副市長）への対応

特別職からハラスメントを受けた、または見聞きしたというアンケート結果についても、先述のとおり、回答者の主観に基づく内容であり、個別の事実認定を行ったものではない。

しかしながら、こうした回答が寄せられた事実を重く受け止め、市民の信頼を確保するため、特別職自らがハラスメント防止の模範となる行動をとることが求められる。また、こうした事柄が表面化しにくい側面も考慮し、以下の対応を行った。

・市長及び副市長に対しては、それぞれからハラスメントを受けた、又は見聞きしたと回答された内容を、個人が特定されない形で報告し、自己の発言や行動に問題がないか点検する機会を設けた。

2. 当該資料中（P 8 ページ）に記載している、ハラスメントの防止に向けた条例制定の検討を進めることに対して、早期の条例制定を求めることについて

（1）条例の検討状況

職場におけるハラスメントは、被害者に心理的なストレスを与えることでパフォーマンスの低下を招くだけでなく、職場環境を悪化させ、職場全体のパフォーマンスを損ねる原因となる。

今回のアンケート結果においても、回答者の主観に基づく内容ではあるものの、ハラスメントを受けた、見聞きしたという声が寄せられていることを踏まえ、本年12月の定

例会においてハラスメント防止に向けた条例案を上程すべく、現在、庁内手続きを進めている。

(2) 条例案の基本的考え方

1. 目的

ハラスメントの防止及び排除のための措置、並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、市長等及び職員がハラスメントを理解し、人格及び尊厳が尊重され、快適に働くことができる良好な勤務環境を確立することを目的とする。

2. 苦情相談への対応

ハラスメント相談員を配置し、当事者から苦情相談があった場合、相談員は当事者の同意を得て職員課へ報告する。

職員課は事実関係を確認し、当該相談案件の解決に努める。その際、当該相談の解決が困難と認められる場合や、当事者が委員会の開催を希望した場合は、ハラスメント調査委員会で事実関係を確認する。

3. 苦情相談において行為者が市長、副市長、教育長の場合の対応

行為者が市長、副市長、教育長である事案等において、その内容を精査し、相当の理由がある場合は、ハラスメントに関する有識者（弁護士等を想定）で構成される審査会へ意見聴取、事実関係の調査及び確認を行うことができる。

審査会では、市長の諮問に応じ、事実確認等の調査、その他申出の処理に関し必要な事項を調査審議し、答申を行う。

なお、行為者が市長とされている場合、この条例の規定による権限の行使は副市長が行うこととなる。

○浦添市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例

令和7年12月26日

条例第30号

(目的)

第1条 この条例は、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、市長等及び職員がハラスメントを理解し、人格及び尊厳を尊重し、快適に働くことができる良好な勤務環境を確立することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 市長等 市長、副市長及び教育長をいう。
- (2) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する職員（同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、同法第22条の3第4項に規定する臨時的任用職員及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）の規定に基づき任期を定めて採用された職員を含む。）で、本市に勤務する者をいう。
- (3) 管理監督者 地方公務員法第28条の2に規定する管理監督職にある職員をいう。
- (4) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントその他の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる性的な言動であつて、勤務環境を悪化させるものをいう。
- (6) パワー・ハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、勤務環境を悪化させるものをいう。
- (7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場における職員に対する次に掲げるものをいう。
 - ア 次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境を悪化させること。
 - (ア) 妊娠したこと。
 - (イ) 出産したこと。
 - (ウ) 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しく

はできなかつたこと又は能率が低下したこと。

(エ) 不妊治療を受けること。

イ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境を悪化させること。

(8) 職場 職員がその職務を遂行する場所(出張先その他職員が通常業務を遂行する場所以外で実質的に職場と同視すべき場所等を含む。)をいう。

(市長等の責務)

第3条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を確立するため、職員に対してハラスメントの防止に関する研修等の周知啓発を行い、ハラスメントに係る事案(以下「事案」という。)の相談、調査、審議等に関する体制を整備するとともに、ハラスメントにより職員の人格及び尊厳を不当に傷つけ、又は勤務環境を悪化させ、若しくは職員が不利益を受けること(以下「ハラスメントに起因する問題」という。)が発生した場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 副市長は、市長を補佐し、前項に規定する措置等をともに実施しなければならない。

3 教育長は、教育行政の運営において、この条例の目的を実現するよう、その職務を遂行しなければならない。

(管理監督者の責務)

第4条 管理監督者は、職員の育成及び能力開発が責務であることを自覚し、職場におけるハラスメントの防止に努めなければならない。

2 管理監督者は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

3 管理監督者は、ハラスメントの相談及び苦情の申出、調査への協力その他のハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、他の職員を職務遂行上の対等なパートナーとして認め、互いの人権を尊重しなければならない。

2 職員のうち、係長職その他の職員を監督する立場にある者は、職場におけるハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、管理監督者ととともに必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(ハラスメントの禁止等)

第6条 市長等及び職員は、ハラスメントが個人の人格又は尊厳を不当に傷つける人権侵害に当たることを理解し、ハラスメントを行ってはならない。

2 前項の規定は、市の各機関を役務の提供先とする労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に掲げる派遣労働者、市の各機関と業務委託契約その他の契約を締結している事業等に従事する労働者及び企業、団体等から派遣されている行政実務研修員に対する関係においても、同様とする。

3 市長等及び職員は、ハラスメントに起因する問題の解決のため、必要な調査等に誠実に協力しなければならない。

（苦情相談の申出）

第7条 職場におけるハラスメントを受けた又は目撃し、若しくは把握した職員は、次条に規定するハラスメント相談員又は第9条に規定する第三者専門機関に対し、ハラスメントに関する苦情の申出又は相談（以下「苦情相談」という。）を書面、口頭又はこれに準じた手段により申し出ること（以下「申出」という。）ができる。

2 申出は、現実に事案が発生した場合に限らず、その発生のおそれがある場合にも行うことができる。

（ハラスメント相談員）

第8条 市長は、苦情相談に対応するため、苦情相談を受ける職員としてハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

2 相談員は、申出を行った職員（以下「申出者」という。）の同意を得て苦情相談の内容を職員課長に報告するものとする。

（外部相談窓口）

第9条 市長は、前条の相談員のほか、苦情相談を受ける相談窓口を外部の第三者である専門機関（以下「第三者専門機関」という。）に委託し、設置することができる。

2 第三者専門機関は、申出者から申出を受けた場合は、別に締結する委託契約に基づいて報告書を作成し、当該申出者の同意が得られたものについて、市長に報告することとする。

（苦情相談への対応）

第10条 職員課長は、第8条第2項及び前条第2項の規定による報告があった場合は、当事者、関係職員等への聴き取り等、事実確認等の調査を行い、適正に対処しなければならない。この場合において、ハラスメントを行ったとされる者（以下「行為者」という。）が市長等の場合は、その内容を精査し、相当の理由があると認める

ときは、苦情相談を調査審議し、公平な処理をするため、第12条第1項に規定する浦添市ハラスメント審査会（同項を除き、以下「審査会」という。）への意見聴取、事実関係の調査及び確認を行うことができる。

- 2 職員課長は、事案の内容から判断し、問題の解決を図ることが困難と認められ、調査機関で処理することが適当と判断したとき、又は申出者の求めに基づき、次条第1項に規定する浦添市ハラスメント調査委員会（同項を除き、以下「委員会」という。）の開催を要請することができる。
- 3 市長は行為者が議員の場合は、当該申出を議長に報告し、事案に係る処理を依頼するものとする。

（委員会の設置等）

第11条 市長は、前条第2項の規定による要請を受けた場合は、当該事案を適切かつ効果的に処理するため、浦添市ハラスメント調査委員会を置く。

- 2 委員会は、関係者から事情聴取を行う等の必要な調査を行い、ハラスメントの事実認定及び問題解決のために必要な措置について審査し、行為者に対して適切な指導及び助言を行うとともに、調査及び審議の結果を任命権者に報告するものとする。
- 3 委員会は、調査審議するに当たり、必要に応じて審査会の意見を聴取することができる。この場合において、委員会が必要と認めたときは、市長は、審査会に諮問することができる。
- 4 委員会の委員は、職員のうちから市長が任命する。
- 5 委員会の委員その他必要な事項は、規則で定める。

（審査会の設置等）

第12条 行為者が市長等である事案等の適切な処理及び解決について審議するため、浦添市ハラスメント審査会を置く。

- 2 審査会は、次に掲げる事務を行う。
 - (1) 市長の諮問に応じ、ハラスメントの事実確認等の調査、ハラスメントの事実認定及び問題解決のための必要な措置について審査し、答申すること。
 - (2) その他申出の処理に関し必要な事項を調査審議し、意見を述べること。
- 3 審査会の委員は、ハラスメントに関する識見を有する者のうちから市長が委嘱する。
- 4 審査会の委員その他必要な事項は、規則で定める。

（対応措置）

第13条 市長は、公正な事実確認等の調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、人事上の措置その他の問題解決のための必要な措置を迅速かつ適切に講じな

なければならない。この場合において、当該ハラスメントが市長等によるものであるときは、当該ハラスメントを行った者の氏名、事案の内容及び問題解決のため講ずる措置に関する事項の全部又は一部を公表することができる。

(職務の代理)

第14条 行為者が市長とされている場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第152条の規定に準じて指定された代理者が行う。

(プライバシーの保護及び秘密の保持)

第15条 相談員、第三者専門機関、委員会及び審査会の委員その他申出に関する業務に携わる職員は、申出に係る者のプライバシーに十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第16条 市長等及び職員は、ハラスメントに関する相談等を申し出たことを理由として、当該職員に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

(委任)

第17条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。