

令和 7 年 1 2 月 7 日

東員町議会 議長 南部 豊 様

東員町議会議員 山崎 まゆみ

## 研 修 報 告 書

研修期間	令和 7 年 11 月 26 日 (水) 13:30 ~ 15:00
研修 (視察) 先	全協研修 (於：東員町議会委員会室)
目的 (テーマ等)	ハラスメント研修 第 2 弾 「みんなで作るハラスメントのない議会」 ～モラルハラスメント→パワーハラスメント～
参加議員名 (複数の場合)	全議員
資料添付の有無	有 ・ ④無

※ 研修概要、内容、所感などは、次ページにご記入ください。

≪研修概要、内容≫

「ハラスメント研修 第2弾～みんなでつくるハラスメントのない議会」・・・

講師； 石垣 弘美氏

(公財) 21世紀職業財団認定ハラスメント防止コンサルタント、  
特定非営利法人女性と仕事研究所認定キャリアアドバイザー  
元三重県男女共同参画センター所長

1, パワーハラスメントとは・・・同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える。または職場内の環境を悪化させる行為

★★「職場のパワハラ対策」

↓ ○上司の適正な指導を妨げない

↓ ○「何が業務の適正な範囲か？そうでないのか？」その範囲を明確化し、

↓ 適正な指導をサポートするものでなければならない

①優越的な関係を背景とした言動

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

③労働者の就業環境が害されるもの（精神的・身体的苦痛を受ける）

(3)妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント

(4)パワーハラスメント

【パワハラの定義】・・・以下の3点全てを満たすもの

① 優越的な関係性を背景とした言動

② 業務上必要範囲を超えたもの

③ 労働者の就業環境が害されるもの

★受け手が不快と感じても、業務の適正な範囲であれば

ハラスメントでない

○身体的攻撃

○精神的攻撃

○人間関係からの切り離し

○過大な要求

○過小な要求

○個の侵害

2, パワハラの種類

精神的攻撃、身体的攻撃、過剰な要求、過小な要求、人間関係からの切り離し、  
個の侵害

3, パワハラの問題

・「業務上必要かつ相当な範囲」を超えた行為が、パワハラ。

・上司が『正しい』と考え、「業務の範囲内でやっているつもり」が、部下にとっては、『理不尽』で『業務の域を逸脱した行為』と映ってしまう

- 加害者の真意を見極めたり深刻の度合いを判断したりすることが難しい
- どこからがパワハラであるという明確な基準を設定するのは不可能
- 被害者の反応も様々
- 「パワハラ」という言葉自体に慌てて、適切な対応が遅れてしまう

◎「業務上必要かつ相当な範囲」とは

- ・基準があいまいでグレーゾーン発生源になる
- ・「業務上必要かつ相当な範囲」＝目的も手段も適正な範囲
- ×人格否定の言葉＝学歴などステータスを見下す。両親を蔑むような発言  
性格の否定。

- プライベートのダメ出し
- 顔、体形など見た目や容姿を否定
- 仕事のスキルを否定する言動

4、 職場のモラルハラスメント

- ① 優位性のない関係の中でも行われる・・・言葉、態度による精神的な嫌がらせ・いじめ
- ② 周囲が気づきにくい（あからさまな暴力・暴言がない）
- ③ 周囲が気づかぬうちに被害者が精神的ダメージ
- ④ 被害者にだけ悪質な行為をする
- ⑤ 誰もが加害者になり得る
- ⑥ 加害者の人間関係は被害者意外とは良好

★★繰り返し行われることで、被害者は自分のせいにしてしまう→離職率が高まる、精神疾患、自殺、訴訟、損害賠償、企業イメージ低下

○人格否定しやすい人

人に怒る、八つ当たり、優越感に浸る。

助言でなく、攻撃的発言

★自分と価値観や話が合わないと、すぐに敵視＝論理的でなく、感情的になる

★行為者の性格・性質から起こる →再発防止の心構えをもたせる

5、 職場のパワハラ・モラハラを予防するために

- ① トップのメッセージ・・・職場のハラスメントはなくすべきと明確に示す
- ② ルールを決める・・・予防・解決についての方針やガイドラインを作成
- ③ 実態把握・・・従業員アンケート実施
- ④ 教育・・・研修
- ⑤ 周知・・・周知、啓発

6、 職場のパワハラ・モラハラを解決するために

- ① 相談や解決の場を設置
- ② 再発の防止

6、 パワハラ・モラハラへの対応

- ① 行為者を生まない
- ② 被害の深刻化を防ぐ（相談体制）
- ③ 職場の環境改善 = 小さなトラブルの芽を、容認しない  
「それはダメだ」

職場環境の改善 = 「それはまずい」「だめだ」という雰囲気  
づくり

- 職場内の円滑なコミュニケーション
- 相手の価値観を認める
- 自分の価値観を押し付けない

7, マイクロアグレッション = 「自覚なき差別」

発言した本人には悪意があるわけではなく、否定的な言動をしている意識は無い  
「そんなつもりはなかった」

○ マイクロアグレッションの事例

- ・ 女性でもがんばれば正当に評価される
- ・ 新入社員にしては意外とやるね
- ・ 高齢者に IT は厳しい

○ マイクロアグレッションの悪影響

● 個人への影響

- ・ 不安・ストレス・自己否定・自己嫌悪・常に適応能力を求められる

● 組織への影響

- ・ 相互不信・コミュニケーション信頼関係の低下・生産性
- ・ パフォーマンスの低下

○ マイクロアグレッションの自覚 = 「アンコンシャスバイアス」の一種

「気づかない」と → 繰り返す悪影響がわからない、修正できない、謝らない  
行為に加担

「気づく」と → 繰り返さない、やってもすぐに気づける、修正する、誤れる、  
支援者になれる

○ マイクロアグレッションを起こさない

- ・ 相手を尊重しているか
- ・ 相手の立場や状況を想像しているか
- ・ 相手の話に耳を傾け共感しているか

★★★★いろいろな人がいていい、それぞれの良さを活かせる地域に！！

「ダイバーシティ」を大事にした議会（多様性を活かす） = 女性、シニア、

障害のある方、外国人、育児・介護・自身の病気治療など様々な生活制限のある人

◎ 互いの価値観や違いを受け入れる姿勢が大切

◎ 一人ひとりの能力や価値観の多様性が生み出す違いを取組に活かすことが、  
その取り組みの強みや発展につながる

議員間でも同じ！

☆☆☆☆ハラスメント相談された時の受け止め方・聞き方

まずは相談者の話をすべて聞く

○配慮すべきこと・・・「相談内容は口外しない」と伝える。

公正中立な姿勢で受け入れる

相談者のプライバシー尊重と人権配慮

相談したことで、不利益を受けないようにする

否定や叱責をしない

○相談受けたときの不適切な反応例

・「考えすぎでは?」「先輩はみんなそんなもんだよ」(行為者を一般化する)

・昔は当たり前だった ・不用意な慰め(君が優秀だから期待されている)

【まとめ】

・ハラスメント相談は、先入観で判断せず、中立な立場で受け止める

・プライバシー尊重

・相談者を否定や叱責しない

・相談者のメンタルの確認 ・相談者の意向を尊重して対応

・適切な窓口や協力体制がない場合は、外部の専門窓口を

## 《所 感》

東員町議会においても「ハラスメント防止条例」を昨年12月に策定、施行されてから今年度4月に「議会ハラスメント研修第1弾」を全協で開催していただき、その研修受講後6カ月経過して、今回は「議会ハラスメント研修第2弾」としての講座開催で、パワハラのおさらいと、『モラルハラスメント』と『マイクロアグレッション』を重点的に学習出来ました。第一弾からステップアップし、内容の濃い研修であったと思います。

“議員自身の学習の場、研修が必須である”と条例にもあるように、東員町議会ハラスメント条例施行後、2度にわたって研修を実施されたことは意義深かったと思います。

ハラスメント行為を行った議員を処分するアプローチだけでは、ハラスメントを防ぐことはできず、「お互いを尊重し合う関係性を構築する必要性」という、先回に引き続き、講師の方が重点を置かれていたところが、共感出来ました。

ハラスメント行為者処分だけを制度化しても、かえって相談しづらい状況が生まれかねないとも言われており、被害者が安心して相談できることを目標に、プライバシー保護や、報復禁止措置などをしっかり考慮する点などの議論が、条例制定時の議論に不足していたと思います。第1弾の研修でも、今回の第2弾の研修でも感じさせられます。議員間で意見交換する機会があると良いと思います。

ハラスメント条例を制定した後に気づくことも多く、ハラスメント研修は条例内に書かれている通り、研修は定期的に行う必要性を感じますので、次年度以降も少なくとも年に1回ペースで「ハラスメント研修」実施していくことが求められると思われれます。

「ひとり一人の能力や価値観の多様性が生み出す違いを取り組みに活かすことが、その取り組みの強みや発展につながる。それは議員間でも同じである」という点が、今回の研修のまとめとして、重点が置かれていたと思います。

「ハラスメントの相談時の受け止め方・聞き方」「ハラスメント相談を受けたときの不適切な反応例」も参考になりました。最後に追加資料として配布された「マイクロアグレッション」の様々なカタチについて、「悪気がないから問題ない」ということにはなら

ない」の言葉には、納得しました。

相手を無意識に侮辱したり、能力や価値を軽視したりすることがないように、自分の言動を振り返ることが、無意識の偏見を減らして、より安全で多様性を尊重する環境づくりにつながる。というところも深く理解できました。4月受講のハラスメント研修第1弾に引き続き、今回の第2弾のハラスメント研修を通して、再度感じたことは、

「ハラスメント防止は、議会に関わる全ての人にとって、安心して政治参画できる環境を保障することになり、そしてそれは『議会制民主主義を強化するもの』になります。」

議員間で、議員対職員間で、互いの人格を尊重し、信頼を築きながら、議論するコミュニケーションの手法を向上していけるように、切磋琢磨し合っていると良いと思います。大変有益な研修でした。

当議会の今後の「ハラスメント防止についての取り組み」に、議員として引き続き努めていく所存です。