

令和6年3月22日

東郷町議会議長 石橋直季様

ハラスメント事案検証特別委員会  
委員長 水川 淳

### ハラスメント事案検証特別委員会の経過報告

令和5年12月21日に発足したハラスメント事案検証特別委員会は、本日までの間に開催された経過を取りまとめたので、下記のとおり報告します。

#### 記

#### 1 本委員会の目的について

ハラスメント事案の調査等  
付議事件

- (1) 井俣憲治町長のハラスメント案件及び問題行動に関する調査
- (2) 井俣憲治町長のハラスメント案件及び問題行動に関する原因究明
- (3) 再発防止についての対策等の検討
- (4) 役場組織全体のハラスメント案件及び問題行動に関する調査及び原因究明並びに再発防止

#### 2 本委員会の開催等状況

	年月日	内 容	備 考
	令和5年12月21日	ハラスメント事案検証特別委員会の設置について、全会一致で可決	令和5年第4回定例会
第1回	同 上	委員長・副委員長の選出	
第2回	同 上	議案第75号町長等の給料の特例に関する条例制定についての審議	
第3回	令和6年1月11日	・会議の進め方 ・秘密会について ・委員アンケートに係る意見交換 ・参考人出席要請について ・その他	一部秘密会
第4回	1月15日	・参考人(当該職員)への聴取 ・その他	
第5回	1月30日	・委員アンケート(町政正常化のための議会ができる具体的な方策)に係る討議 ・参考人出席要請について ・その他	
第6回	2月6日	・参考人(井俣町長)への聴取	
第7回	2月14日	・参考人(井俣町長)への聴取 ・その他	
第8回	2月26日	・これまでの検証経過に係る委員間討議 ・その他	
第9回	3月19日	・経過報告(案)に係る委員間討議 ・その他	

### 3 事案の検証

- (1) 議会としては職員の告発から覚知したことから、当該職員を参考人として聞き取り、意見陳述及び資料として提出された音声データ聴取の後、質疑応答を行った。

#### ア 主な質疑内容

##### (ア) アンケート関係

問) アンケートは参考人一人の考えで行ったのか。アンケートを取って良かったなどという思いは。

答) 一人だが、被害を受けている職員の存在は確信していた。悩んでいた若い職員たちにとって、こういうことが世の中に明らかになったというところは、胸がすく思い。

##### (イ) 音声データ関係

問) 音声データが集まった経緯は。

答) 報道機関の取材を受けるというタイミングで提供者が現れた。

問) 音声データをマスコミに出す前に人事秘書課なりに問題提起する考えはなかったか。公平委員会への訴えは。

答) やっている本人が町長で、その傘下にある人に言っても全く機能しないので全く考えなかった。公平委員会についても他の事例での経験から期待できず相談しなかった。

##### (ウ) マスコミ関係

問) マスコミへの提供はご自身だけの考えで行ったのか。その意図は。

答) 他に相談はしていない。議員の皆さんへの提供が柱だが判断の材料として、世間の方がどう考えているか知っていただくために、マスコミに取り上げてもらうことが大事だと考えた。

##### (エ) ハラスメント関係

問) 発せられた被害者だけへのハラスメントじゃなくて、一緒にその場を共有させられた幹部職員一同に対するハラスメントだと私は思ったが。

答) 幹部全体に対して言われたものだという認識。

問) ハラスメント予防の一番の効果的な方法は、その場で第三者が注意すること。注意する者はいたか。

答) いなかった。トップに対してものを言うことを誰もしてこなかった。

問) 苦情処理委員会立ち上げの申請はされたか。

答) 要望はしてない。2月16日の発言はハラスメントじゃないかという投げかけをしたが、音沙汰全く何もないという状態だったので、何とかしないといけないということでアンケートに至った。

##### (オ) 議会・議員関係

問) 議会や議員に対する相談は。

答) こんなことがあるという話はしたが、誰に話を持ち掛けたかという記憶はない。

問) 議員への手紙で議員に具体的に何をして欲しいと思ったか。

答) 不信任決議案とか、町長の辞職とか、そういう方に動いてもらえたらいいなという希望はあった。

問) 不信任決議について議員と相談したか。

答) アンケート結果等は話したが、不信任決議案については関与できないと思っていた。

##### (カ) その他

問) 幹部会への遅刻の程度は。

答) 時間としては数分か数十秒、8時半にはその席にいないという状態

問) 最後に訴えたいことは。

答) あとは、第三者委員会の結果を見ていただければ、黒が白になるようなことはないと思う。

問) この先結論が出るまで時間がかかるが、その間、職員への負担が続くことに対してはどう思うか。

答) 新しい取組は控えていると思うが、通常の行政サービスをしている分には、あまり影響はない。

#### イ 委員の所見など

- ・そこにいる人間全員を惨めな気分させるということがまさにハラスメントに当たる。
- ・苦情処理委員会の問題点を洗い出し改善する必要がある。
- ・参考人への聴取に基づく検証は当然委員会として真っ先にすべき。
- ・参考人は、町長から仕事の指示や業務命令を受けたことをパワハラだと陳述している。
- ・パワハラであるか否かについての1つずつの検証は、第三者委員会がやられている。

(2) 11月の臨時会で不明確、断片的(切り取り)などの見解があったため、当事者からの意見聴取を終えた段階での委員の所見を書面にて求めた。その結果、他方の当事者である町長からも意見聴取を求める声が多数あったことから、町長を参考人として招致し聞き取り、質疑応答を行った。

#### ア 主な質疑内容

##### (ア) アンケート関係

問) 議長からアンケートについて確認した日は11月9、10日ではなく13日ではないか。議長は11月9、10日は出張中。

答) 11月9日か10日に私と副町長で議会事務局に伺い議長に会って話をしたという記憶。

委員長) 議長・副町長・議会事務局長に確認をした。議長は10日19時以降に出張から帰り、その後一部の議員と打ち合わせをした。町長・副町長が議長室で議長と接触をしたというのは誤りで、おそらく月曜日である。

問) A氏がアンケートをやり、その結果を議員や報道機関に送ったことは、職場を改善するためにやむにやまねず行った行動であるというふうには思わなかったか。政治的なものという言葉があったが、使用した意味は。

答) アンケート実施者には重大な思いがあったのだろうと認識しているが、公務員としてルールに則った手順でやるのが筋だと思う。それを経ずに議会の皆様やマスコミに出すということから政治的意図を推測した。

##### (イ) 会計年度職員関係

問) 職員からの会計年度任用職員の方にも謝罪をとの発言に対し、近々謝罪をするという答弁をしたが、全体には謝罪されていないのはなぜか。報道された職員には個別に直接謝罪をしているのは事実か。

答) 会計年度任用職員の皆さんは出勤時間や曜日も違っている。一律に謝罪ができない中、個別で分かる案件の方には二人に同一の内容のメールを、一人にLINEを送らせていただいた。その後は、第三者委員会の調査が始まり、調査に影響を与えないために能動的に動かないでと指摘されて止めた。

##### (ウ) ハラスメント関係

問) ハラスメント事案の根本的な原因を町長はどう考えているか。

答) 町民の皆様の福祉向上のための施策の進行速度、内容の深さ等々について思いが強すぎて伝える手法、手段が適切でなかったと反省している。

問) 議長からアンケートの存在を聞いた後の心情は。

答) 仕事の厳しさは必要だが、ハラスメントにならないような工夫、努力を指揮者、管理職としてしなければいけないのに私に欠落していた部分もあったと反省した。

問) 自分のしてきた言動は叱責ではなく叱咤に当たるというふうに思っているのか。

答) 全てが叱咤だとは正直思っていない。叱責であっても、そこに指導や期待という気持ちはあった。

問) 毒を交えて軽口を挟んだ会話をする性格であると言われていたが、改善されると思っているか。

答) 外側への緊張感を内側にもしっかり持ち、施策の丁寧な遂行、展開をできると考えている。

問) ハラスメント案件の被害者は存在するか否か。

答) 一次的には職員の皆さん、副次的には町民の皆様。

問) 加害の原因、根本原因と責任の所在はどこにあると考えるか。

答) 私個人のハラスメントへの認識・知識の不足、副次的は役場全体においても不足していた。

問) 業務上の話から宗派、香典に関係する発言までの顛末は。かなりの大病というか、生命に関わりかねない箇所であるという認識はあったか。他の職員にも気楽に気軽に、こういった話を日頃されるのか。

答) 業務のオファーの部分については済んでいた。医療的措置を軽く考えている方には安易に考えないように、また、重く考えている方には、そんなに心配しないでいいという気持ちで不適切な軽口を発することはあったと思う。業務から外れた会話だった。

問) 11月16日の記者会見の時に、女性職員への面談の際に、彼氏がいるのとか、結婚はするのとか話をし、その理由の弁明をした記憶はあるか。どのような認識か。

答) 専門職の採用は難しいが、採用できたのに4月にお越し頂けない状況になった。興味本位で聞いたのではなく、そういう事態を避けたいという思いで聞いてしまった。不適切だった。

(エ) 組織マネジメント関係

問) 組織の管理者として職員が前を向いて最大限の力を発揮できるような職場環境の整備を怠ったことへの責任をどのように感じているか。

答) 私の一番大きな仕事は、町民の皆様とお約束した公約を丁寧に実現していくことであり、そのために職員が鋭意努力をすることは当たり前のことだと思っている。できるだけ分かりやすく指示し、その指示に対して進捗を管理するのが私の仕事。人材の育成等々についても、もう少し思慮すべきだったと反省している。

(オ) 懲戒処分関係

問) 指示に従わない職員に懲戒処分等の冷静な行動は検討しなかったか。

答) 処分の前に職員の育成、資質・能力の向上ということを考えていかなければいけないと考えている。

(カ) 研修関係

問) 今、御自分でハラスメントについての認識は従来より深まったか。

答) 複数回、ハラスメントやコンプライアンスに係る勉強会、研修会等々への参加や書籍で学び、今までの言動で適切でないという認識でなかったものについて、多く再認識させていただいた。

問) ハラスメント研修を受けての心境の変化は。

答) 配慮する部分が足りなかったというところで反省した。新卒の社員の離職者の離職理由の第1位は「ホワイト過ぎる」というもの。管理職の皆さんがハラスメント防止にしっかりと対応しようとする、指示、指導というのが本当に難しくなると思う。

問) 研修でハラスメントの有無の判断ができたか。

答) 私の案件が題材の講義ではないので断言するのは難しい。ハラスメントには3つ

の条件の下、6つの分類があるが、職務に対する遅滞等々に関する叱咤、指導というのは厳しくもやっていかなければいけないことも学んだが、使ったワードが適切でないとは十分認識している。

(キ) 業務執行関係

問) LGBT 関係のやり取りは事実か。

答) 条例制定をオーダーした際に、やる気を持ってもらえるように LGBTQ の方は経済的に豊かな人も多くお見えになるというニュアンスのことは話した。

問) 高齢者施策の説明の際に、高齢者はすぐ死ぬのだからお金を使いたくない。子育ての方に使いたいと発言したか。

答) 記憶にないし、資料も残っていない。ただ、高齢者医療費初診料相当の補助のフレイルチェック、デマンドタクシーや高齢者社会参加ポイント等高齢者向けの施策を私のアイデアで打ち出している。

問) 高齢者への配食サービスに関して誰が責任を取るのか、責任取れるのかというような発言はしたか。

答) 異物の混入の原因が解明されないまま配食サービスを継続したいという提案だった。高齢者の皆様に給食弁当を配布することが目的でなく、高齢者の皆様に健康な生活を安全にさせていただくということが目的。異物混入の危険性を回避することができないままでの継続を許可できなかった。

問) 「あなた何かあったら責任を取れるのか」と、担当部長に対して発言されたことは事実か。

答) 万が一のことがあったら、責任なんて取れっこない話。そこまでの考えを持って言っているのかという趣旨で発言した。

問) コロナ対応での資源回収ステーションの閉鎖に関し苦情が 400 件位あった際に、「たかだか人口の 1%だ」という発言をしたか。

答) 従事するシルバー人材センターの高齢者・既往症のある皆様に感染防止の配慮からの閉鎖だった。環境課の職員は大変であったと思うが、幹部会において「人口の 1%だ」という発言はした。

(ク) 第三者委員会関係

問) 第三者委員会にそこまでこだわる理由は。

答) 今回の事案から、本当に多く反省しなければいけないことを気づかせていただいた。第三者委員会によるアンケートやご意見をいただき、全体を総括して反省し、改善して行きたい。

問) 第三者委員会の結果の他にも色々判断をしなければいけないという、色々な判断とは。

答) 第三者委員会の結論だけで進退を判断するとは認識していない。再発防止策の検討等を含めて決めていかなければならない。

問) 第三者委員会での結論として、どんなことを望んでいるのか。

答) 法的にしっかりとした丁寧な調査をし、その上で、私だけでなく議会の皆様も含め、役場全体でハラスメントが起きない指針づくりの基礎となる提言を期待している。

問) 第三者委員会の結果次第で、辞められるという選択と、辞めない、つまり職を継続するという 2 択があるかと思うが、2 択の判断でよろしいですか。

答) その 2 択以外の選択肢も含めた、自分として私が取べき、またすべきことについて考え、一定程度の判断をしたい。

(ケ) レク関係

問) レクが自由にできないという状況をどう考えているか。

答) レクの在り方については、議会の皆様からの御要望を形にしたもの。ただし、業務の内容等々においては、副町長だけでなく、担当部長、担当課長、また担当の職員が入るということも現実全く皆無ということではない。また、町長として必要

な決裁、意思決定、政策方針の決定等々をしている。

(ロ) その他

問) 幹部会に何回も遅刻していたとの指摘は事実か。

答) 町長就任以来、朝、荒池交差点で交通安全監視をして来た。遅れて登校することも見守ってから登庁することでの遅刻があった。その後、開始時間を変更した。

問) 「町長は悪意のある何かによってはめられた」という声があるが、どう考えるか。

答) 少なからず聞くが、私がどうあるべきか、役場がどうあるべきか、どうしていくべきかが重要。

(3) 両参考人からの意見聴取および聞き取りを終えた段階での委員会としての確認事項

- ・議員は、11月7日付の郵便物で町長のハラスメントの告発があったことを事実として認識した。
- ・告発の当事者である当該職員本人を参考人として招致し、告発の事実を確認した。
- ・独自のアンケート調査が実施されたことを確認した。
- ・報道関係者が公開した町長が発する音声データについて、一事案について収録された実際の音声を委員会で確認した。
- ・当該職員から、不安を抱えて職務に当たる職員や、モチベーションの低下などの声が紹介された。なお、このことについて別途独自に調査した委員からは、同感の声もある一方で、町長と職員の確執による信頼性を疑問視する声もあった。
- ・当該職員からは、自身の感じたハラスメント（モチベーション低下の言動）の告白があった。なお、このことについては委員から、業務指示の域を超えず、ハラスメントと思わない、という意見もあった。
- ・いまだ被害者の存在が不明であるという意見があった。
- ・そもそもハラスメントであるか否かが判断できないという意見があった。
- ・問題は存在し、現在の状況は平常でないことを一致し、その原因は町長の不適切な言動であることは、町長自身も認めており、委員会としても一致した。

4 今後について

現段階までの検証結果を踏まえ、事案に対する役場機能についての検証を行った後、議会としての再発防止に向けての方策の検討に入ることとする。

以 上