

令和6年8月月例及び9月定例記者会見

1. 9月定例記者会見

【説明】

〔令和6年生駒市議会(第4回)定例会 提出案件〕

市長 生駒市議会9月定例会の提出案件について説明します。議案等の件数は21件です。その内、補正予算が3件で、ハラスメント関係2件を含む条例案件が10件です。

補正予算について、補正予算額は、10億9,270万4千円で、基本的には施設関係の整備等が多いのですが、福祉関連では、障害者相談支援事業が消費税の課税対象であるとの見解を国が示したことにより、生駒市においても4法人に事業委託していることから、各自治体と同様に遡って消費税及び延滞税を支払うものです。納付額は、2,748万6千円で、国からの伝達も若干不明確なところがありましたので、もう少しきちんと市町村に対して連絡していただけないかというようなことは申し上げていますが、事業者等との関係で早く整理しなければならず、今回補正予算として計上しました。

次に条例ですが、1つ目の「生駒市法令遵守推進条例の一部を改正する条例」ですが、生駒市でも過去に不当要求と言われるような、いわゆる口利き等があり、違法行為が生じたということの反省も受けてこの条例ができました。最近、カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）に対する対応に非常に苦慮をしている自治体が増えており、生駒市においても例外ではなく、職員が被害に遭っている事例もあることから、この条例の中に不当要求行為を禁止する内容を入れるとともに、実際に不当要求行為があったときに、市としてどのような対応をしていくのか、本当に不当要求行為に当たるのかどうか、審査するといったプロセスや体制を明記するものです。

2つ目が、「生駒市の市長等、議員及び職員のハラスメントの防止等に関する条例」です。以前に議会に議案として提出をしておりましたが、実態調査等をきちんとした上でということで継続審議になりましたので、実態調査を踏まえて内容をもう一度精査して議案として出し直すということで撤回をしていたものを今回再提出するものです。

実態調査の結果については、国や他自治体が行った同様のアンケートと比較的似かよった傾向にありますが、生駒市においても、ハラスメントと思われる行為をされたという声はかなり寄せられているということは重く受け止めなければいけないと思っています。

前回の条例案と比較して基本的な方向性は変えていませんが、特に相談窓口に関する部分で非常に多様化して丁寧に対応していますので、記載を修正充実しています。ハラスメントに当たるかどうかという判断を、加害者被害者両方から丁寧に話を聞いて、第三者による審査を経てきちんと決めていくということが基本だと思っていますので、審査委員会の定義を丁寧に記載しました。また議会からも、ハラスメントに対してこれは決して許されない行為であるということを、明確に条例に明記した方がよいのではないかとご意見をいただいておりますので、前文としてその決意を含めた理念、目的を明確にしたところが前回提案した条例案と比べて変更、追加をしたところです。

一部事務組合の設立・規約の変更等については、奈良県広域水道の広域化に伴う「奈良県広域水道企業団」を設立するためには、奈良県内の参加する各自治体の議会の議決が必要ですので、議会に提案す

るものです。

(ハラスメント条例)

記者 ハラスメント条例は、以前の 3 月議会のときに県内の自治体では初めてということでしたが、今回 9 月議会に出す段階でも初めてとなりますか。

市長 条例案もカスハラ対応や実態調査をここまで行っているということも含めて、県内ではこれまで聞いておりません。

記者 今回の条例改正や条例の制定を通して、こういった職場やハラスメントのない生駒市を目指しますか。

市長 生駒市では多様な採用や研修育成も行っており、多様な職員が集まってその個々の力を発揮していただいたり、また職員同士が連携して市民のためにまちづくりの取組を進めていくという点ではまだまだ課題もあり、力を発揮していただく余地があります。条例の前文で、人格や尊厳をきちんと守りながらその上で多様な職員が、地域のため、市民のために、気持ちよく意見を交わしながら、よりよいまちづくりの取組を生駒市役所から目指していくための職場環境というものをしっかり作っていかねばならないと思います。私も市長として、いろいろと指示を出す場面がこれまで多かったのですが、職員の意見をしっかりと聞き、多様な人材が集まっていますのでどうしてもその人間関係の中で意見がぶつかることもありますが、市長、副市長が、いい形で職員の間にも入って、気持ちよく仕事をして、市民のため市のために良いアウトプットが出せるような組織を作るということを、今回条例を提案するに当たって、私自身改めて決意を新たにし、全力で取り組んでいきたいと思っています。

記者 前回の条例案との変更点や今回の条例案のポイントを教えてください。

市長 前回のときには前文はありませんでしたが、ハラスメント撲滅の決意はもちろんですが、市長就任時のマニフェストや生駒市人材育成基本方針にも明記していますが、多様な経験や専門性を持つ職員がより頑張っていただくということを含めて前文のところをきちんと記載しています。

主な改正点については、第 1 条では、前回職員とだけ記載していたところ市長等と議員を追加しています。第 7 条では、議員の責務を書き加えたということ、第 10 条の相談窓口は、元々ありましたが、単に相談に対応するというだけでなく、心身の不調な方の回復に向けた支援というものも相談窓口で対応するという内容を追記しています。第 11 条のハラスメントの認定に係る調査の部分では、第 2 項で市長は単なる調査だけではなくて、それに基づいてその解決に向けたアクションを起こさなければならない、解決に向けた迅速かつ適切な対応ということを書き加えています。第 13 条のハラスメント認定・対策委員会は、ハラスメントというのは非常に広い概念の定義なので、それが本当にハラスメントに該当するかどうかというものを第三者がきちんと認定するものです。今回は対応する業務についてハラスメントの認定に関することだけではなく、ハラスメントの防止に関することでも対応していただく内容として明記しています。第 14 条では、前回の条例の中にはありませんでしたが、議員がハラスメント被害を受けたときの対応についてで、これについては議会の方でその体制をより詳細にご検討いただくということになるかもしれませんが、条例としての受け皿も必要であるということで記載しました。第 15 条では、実態調査の意見でもありましたが、実際にハラスメントであるとハラスメント認定・対策委員会で認定されたときにどういう措置を講じるかということをも明記しておく必要があるということで、市長や議員に関しては公表し、職員については地方公務員法の規定による懲戒処分等が必要であるということを明記しています。第 16 条では、市長自身がハラスメントの行為者の当事者になっているときは、対応は副市長が代理するということ等を記載しています。

対応措置のところの明確化や単に調査するだけではなくて、その解決に向けた対応が必要であるという、実態調査の中で出てきた意見なども含めて改善している部分、また本年３月議会でもいただいたご意見なども含めて前文を付け加えたり、議員関係の規定も一部追加をしています。

記者 前回の条例案は何条の構成でしたか。

市長 前は全部で 14 条で今回は 18 条です。

記者 条例案の中でカスハラ（カスハラ）の定義がはっきりしていないこと、また、具体的な対策の指針等がないと運用は難しいと思いますがどうですか。

市長 カスハラ（カスハラ）の定義については、他自治体での条例等がありませんので苦慮したところですが、今回は不当要求行為として生駒市法令遵守推進条例の中で考えるということになりました。今後、厚生労働省や自民党でも議論されていくことと考えていますが、その中で定義がもっと固まっていくような流れがあれば、その時点で整理をさせていただくことになると思います。

副市長 カスハラ（カスハラ）の事例が発生した場合、条例ではこのような形ですが、具体的な運用につきまして、要望等記録を書いて対応を判断するということで、マニュアルを策定し、しっかり対応したいと思っています。その中で不当要求行為が明白な場合においては、その段階でもすぐに対応し、事後の対応については、上司や弁護士などが対応し、当該職員がその対応から外れるような仕組みを作りたいと考えています。また、警察への告発などもよりやりやすくなるような体制も進めていきたいと思っています。

市長 不当要求行為（カスハラ）が明らかな場合は、その場で警察への通報も含めて迅速に対応しますが、判断に迷うような場合でも、法令遵守委員会の不当要求行為かどうかの判断を速やかにしていただくとともに、弁護士等へも即時相談できるようにしていきたいと考えています。

記者 条例案に、職員への実態調査の結果はどう反映されていますか。また、アンケートの中で実際に物を投げられたりという、かなりハラスメントとしても酷いものが見受けられましたが、その後そういう案件について何か対応されましたか。

市長 条例案への反映については、実態調査だけではなく、３月に議会からいただいたご意見なども総合的に考えて反映しています。認定委員会に関しては、認定だけではなく、こうしたらどうかとか、こうしたら防止に繋がるのではないかなど、外からの視点でご意見もいただけるように、委員会の名称を審査委員会から「ハラスメント認定・対策委員会」に変えました。

第 15 条の対応措置の公表のところでは、実際にハラスメントが事実であると確認されたときに、市長や議員は公表の対象になりますし、職員は地方公務員法に基づき対応するということを条例の中でも明記することが、抑止にも繋がるというような趣旨のご意見もありましたので、盛り込みました。

今回前文を追加したのは、トップとして認識が甘いのではないかとのご意見があったり、言葉が厳しくなっていないかと思うことがあったり、また、議会からのご指摘や実態調査のご意見等がありますので、今回の条例の中に市長を含め市としての決意をきちんと明記させていただいたということです。

副市長 「具体的に小突く、ものを投げつける」という選択肢を選んだ回答が 12 件ありましたが、誰が受けたかということはありません。今後は、研修等を実施していくことで、そういった事象を言いやすいような相談体制も運用できるよう、ハラスメントを受けたら誰にでも相談できるし、訴えることもできるような体制を作るため、この条例も含めてマニュアル等でしっかりと対応したいと考えています。

市長 被害者と加害者の認識が違うことから、周りの方のご意見も聞き、客観的に判断するプロセスが必要だと考えています。生駒市では人事課だけではなく多様な相談窓口を作るとともに、弁護士等の第三者だけで審査を行うハラスメント認定・対策委員会を設置し、他市に比べても相談しやすい体制になっていると思います。今回のアンケートでもこうした体制を周知する意図もありましたが、具体的に本当にハラスメントに当たるのかというようなことをきちんと調査、また審査していくためには、実際に物を投げられたという方がきちんと相談窓口で来ていただかないとそれ以上の調査はできません。相談しやすい体制など、引き続き改善できることがないか、今後もしっかり対応していくことが大切だと思います。

2. 8月月例記者会見

【一緒に考えようこれからの生駒市立病院ワークショップを開催】

市長 生駒市立病院が来年の6月に開院10周年を迎えるということで、病院の次の10年のあり方や市立病院だけではなく、生駒市の医療まちづくりというものをどういうふうにしていくのかという市のビジョンをきちんと説明しようと思っています。その具体的なワークショップの内容が今回まとまりましたので報告します。

ワークショップは、全部で4回開催し、初めの3回でいろんな方に簡単なレクチャーとして、病院の現状等を改めて説明し、前回行ったフォーラムのときに市立病院のあり方や課題、期待すること等の意見をいただいておりますので、それを多くの市民の皆さんや医療関係者に集まっていただいて、具体的にワークショップで議論していただき、それらを整理して発表していただくのが来年の2月の4回目ということで、9月から毎月2時間ずつ行いたいと思っています。

前回のシンポジウムでもデジタルを使っていろんなご意見いただいて、その場で対応しきれないぐらいたくさんのご質問とか課題感、期待の意見をたくさんいただきましたので、それらを整理して具体的に将来の生駒市市立病院のビジョンとアクションプランの中に入れていけるように、ワークショップの中でも引き続きご意見をいただきたいと思います、

【質疑応答】

なし

(その他の質問)

なし

(了)