

令和6年第2回 北海道議会定例会〔予算特別委員会（知事総括）〕開催状況

開催年月日 令和6年7月3日（水）

質問者 日本共産党 真下 紀子 委員

答弁者 知事

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>三 ハラスメント対策等について</b></p> <p><b>（一）内部通報、ハラスメント相談の実態と効果に対する認識について</b></p> <p>ハラスメント対策等について伺います。道の内部通報制度では、過料や刑事罰につながる行為が対象であって、事業者組織の内部では解決できない不正や問題を解決し、社会の発展に寄与するものと、道と私の方で認識が共有をされ、通報件数も増えていることが分かりました。また、ハラスメントの防止等に関する基本指針に対応したハラスメント相談も、相談、調整のうえ、処分に至ったものも含め、相談件数は増加をしております。知事はこうした事態と効果をどのように認識をされているのか伺います。</p> <p>私も重要だと思います。</p> <p><b>（二）通報・相談に対する不利益の認識について</b></p> <p>鹿児島県警や、兵庫県、自衛隊などの公務の職場で、不利益を被るような対応が、今、問題となっておりますが、道における内部通報でもハラスメント相談でも、通報者や相談者の秘密保持の徹底、利益相反関係の排除に厳正に対処をされておりました、匿名でも対応できることが分かりました。不利益を受けない体制となっておりますけれども、知事もご承知でしょうか。</p> <p><b>（三）威圧的ととらえた幹部職員の認識と相談先について</b></p> <p>道における内部通報やハラスメント相談は解決に向けて有効な対策となりえることが分かりました。そして厳格に運用されていることも、知事と認識を共有できました。しかし、長谷川岳参議の言動に対する調査では、威圧的ととらえた職員が、少なくとも次長級以上の幹部職員23人に上りながらも、通報も相談もされておられません。ハラスメント対策を進め、対応する機会も多い幹部職員がハラスメントとして認識していなかったのか。それとも相談先がなかったのか。知事はどのように聞いていますか。</p> <p><b>（再質問）</b></p> <p>本当によい答弁をされました。ですけれども現状でも、庁外からのハラスメントに対する相談というのはできる訳です。周知が不十分だったわけです。周知すべき次長級幹部の方たちが、威圧的言動を受けていたと認識をしているにも関わらず、そのハラスメントに対して、何故この幹部職員自身が、道の内部通報やハラスメント相談に至らなかったのか。知事は、次長級以上の幹部の方たち23人に理由を聞かれましたか。</p>	<p><b>（知事）</b></p> <p>ハラスメント相談等についてであります。近年、道における内部通報窓口やハラスメント相談窓口への相談実績は増加傾向にあり、効率的で公正な職務の執行の確保に加え、職員が安心して声を上げることのできる風通しの良い勤務環境を実現する上で、重要な取組であると認識しております。</p> <p><b>（知事）</b></p> <p>通報者や相談者の保護についてであります。道の内部通報窓口やハラスメント相談窓口においては、知り得た秘密を厳守するとともに、通報や相談を行ったことで不利益な取り扱いを受けることがないように厳格に運用しているところであり、引き続き、通報者や相談者の権利を守るため適切に対応してまいります。</p> <p><b>（知事）</b></p> <p>ハラスメント対策についてであります。道では、いかなるハラスメントも許さないとの考えの下、簡易申請システムを活用した「ハラスメント110番」や、弁護士が相談を受け付ける「外部窓口」を新たに設置するなど、これまで、相談窓口の充実を図ってきたところでありますが、基本的に職員同士のハラスメントを対象としたものであります。</p> <p>このたびの調査において、長谷川議員の言動が威圧的と受け止めた職員が複数確認されたことを踏まえ、職員が、庁外からハラスメントとなり得る言動などを受けた場合には、庁内に設置している相談窓口において、相談を受け付け、組織として対応していくことを明確化し、職員への周知徹底を図ったところでございます。</p> <p><b>（知事）</b></p> <p>威圧的言動に係る調査についてであります。道内選出国會議員との面談等に係る調査の過程におきまして、長谷川議員の言動が威圧的と受け止めた職員が複数確認されたところでありますが、具体的な場面や内容など一つ一つについてお答えすることについては、差し控えさせていただきます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>理由を聞いたのかと聞いただけなのです。聞いてないのですね。</p> <p><b>(再々質問)</b> 国会議員を優越的地位にある者として、少なくとも威圧的と感じながらも通報も相談もしていないのは何故かなのです。不利益を生じる不安を持ち我慢したのか、それとも道庁は、ハラスメントに当たらないとして容認、黙認し、表面化しにくい風土なのでしょう。</p> <p><b>(再々々質問)</b> そのためには、ガイドラインの策定前に今般の事案に対して、先ほどの、札幌大でのハラスメント対応同様、調査委員会を立ち上げて、組織的に対応すべきと考えますが見解を求めます。</p> <p><b>(四) 部下への影響等について</b> 検討に時間を要するようですので、検討して後ほど報告をいただきたいというか、注視したいという風に思います。何故かという、こういう状況が放置されますと、部下が、影響を受けて、ハラスメント相談できにくくなるのではないかと思いますので、その影響についてはどうお考えですか。</p> <p><b>(五) ハラスメントの認知と対策の運用について</b> 幹部が範を示すべきです。知事は、ハラスメント対応ガイドラインをつくと述べておりますけれども、今回のハラスメント被害を踏まえ、まずは、幹部職員がハラスメントを認知でき、対応を具現化できるように、改めて内部通報とハラスメント対策運用の周知、図るべきではありませんか。</p> <p>その上で、ガイドラインによって強化し、対象範囲を広げて対応していただくように求めておきます。</p>	<p><b>(知事)</b> ハラスメントへの対応についてであります。道では、いかなるハラスメントも許さないとの考えの下、これまでハラスメント相談窓口の充実を図ってきた中、このたびの調査を踏まえ、庁外からハラスメントとなり得る言動などを受けた場合についても、庁内の相談窓口において相談を受け付け、組織として対応していく旨、職員に周知徹底をしたところであります。引き続き、職員が声を上げやすい、風通しのよい勤務環境の確保に向け、取り組んでまいります。</p> <p><b>(知事)</b> ハラスメントの対応についてであります。職員が、自分が受けている言動がハラスメントではないかと考える場合は、一人で抱え込まずに相談窓口などで相談することが重要であると認識しています。</p> <p>また、庁外からハラスメントとなり得る言動を受けた場合に、庁内の相談窓口において相談を受け付け、組織として対応していく旨、幹部職員をはじめ、職員に周知したところであり、職位に関わらず、ハラスメントで辛い思いをしている職員が一人でも減らせるように取り組んでまいります。</p> <p><b>(知事)</b> 今後のハラスメント対策についてであります。ハラスメントは、職員の人格や尊厳を不当に傷つけるなど、人権に関わる問題でありますとともに、職員の勤務意欲を低下させ、能力の発揮を妨げるなど、勤務環境を阻害するものと認識しています。</p> <p>このため、内部通報やハラスメント相談窓口といった制度について、これまで、庁内のイントラネットをはじめ、各層別研修やコンプライアンス確立会議などにより、職員への周知を行い、ハラスメントの防止に向けた取組を進めてきたところであります。</p> <p>道としては、今後とも、こうした制度のさらなる普及を図るとともに、職員のプライバシー保護などにも十分配慮しながら、職員が安心して声を上げることができるよう風通しのよい職場環境づくりに向けて取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(六) カスハラについて</b></p> <p>道議会では、超党派によるカスハラ防止条例の制定を目指して検討会議を始動させました。</p> <p>道において今後、道庁内にとどまらず、社会問題となっているカスハラ対策にどう取り組むのか伺います。</p> <p>そうであるなら、指針に則って、調査委員会を設置して、長谷川川参議から受けた威圧的言動に対して組織として毅然と対応していただくことを求めて、私の質問を終わります。</p>	<p><b>(知事)</b></p> <p>カスタマーハラスメント対策についてであります。カスタマーハラスメントは、セクハラやパワハラと同様に、公共サービスを含む労働者の方々へ多大なストレスを与えるほか、人権を侵害する行為と認識しています。</p> <p>道議会では、6月24日に、第1回目の「北海道カスタマーハラスメント防止条例検討会議」が開催され、今後、条例制定に向けた議論が進められると承知しており、道の関係部局が、検討会議にオブザーバーとして参加するとともに、国や他都府県の状況など必要な情報収集に努めてまいります。</p> <p>道としては、こうした取組に加え、引き続き、道内事業者を対象とした就業環境実態調査により、カスハラ対策の状況を把握するとともに、事業者の方々や消費者の皆様に対するホームページでの情報提供、労働相談ホットラインでの相談対応を行うほか、今年度開催する労働問題セミナーにおいて、新たにカスハラを主なテーマに設定し、周知啓発を行うなど、労働者の方々が安心して働くことができる環境づくりに取り組んでまいります。</p>