

市民生活を支える一人ひとりの職員が安心して働くことができる
職場づくりの徹底を求める決議

山中竹春前市長の不適切な言動による問題については、令和８年１月２８日の本会議において、議員全員による「山中竹春市長による暴言や誹謗中傷に関する事案の真相究明を求める決議」を可決し、公正・中立で専門性を有する第三者による調査の実施等を強く要望した。この決議を契機として、令和８年３月から、複数の弁護士による「横浜市長の言動にかかる第三者による調査」が開始されることとなった。

令和８年７月３０日に公表された調査報告書では、山中竹春前市長による言動について、「職員の尊厳を深く傷つけ、職場環境を悪化させる、決して看過できない重大なパワハラ行為があった」と認定するとともに、ハラスメントの連鎖や職員の士気低下、人材流出の懸念等、山中竹春前市長の言動が本市組織全体に深刻な影響を生じさせていたことが指摘された。

また、幹部職員による抑止や牽制が適切に機能しなかった結果、事態の更なる悪化を招いたことや、市長等の特別職によるハラスメントを防止するための制度が不十分であること等も指摘されており、一連の問題を通じて組織体制の不備や組織運営上の課題も浮き彫りとなった。

当局においては、このような現状を真摯に受け止め、組織体制や制度の整備等に取り組んでいくことが求められるが、行政サービス等を通じて日々の市民生活を支えているのは一人ひとりの職員であり、職員が安心して働くことができる職場の再構築は急務である。健全な市政運営を取り戻していく上で、ハラスメントを防止し、市民のために職員が力を発揮することができる組織づくりは不可欠であることから、横浜市会は、次に掲げる事項について強く要望する。なお、各事項の取組の進捗状況を市会及び市民に公表することについても、あわせて要望する。

- 1 人事制度の運用状況や組織体制の不備、組織運営上の課題について、実態の把握や課題の分析をしっかりと行い、その内容を踏まえた上で、一人ひとりの職員が尊重され、健全な組織運営が行われる職場づくりのための取組を進めること。

- 2 山中竹春前市長が人事制度の運用等に与えた悪影響やパワー・ハラスメントにより被害を受けた職員等に対し、必要な救済措置を実施すること。なお、救済措置の実施に当たっては、被害を受けた職員等が更なる不利益や二次被害を受けることが決してないよう、外部相談窓口を設置するなど、秘密保持や匿名性の確保に十分留意すること。
 - 3 市長等の特別職によるハラスメントを防止するための仕組みを整備するとともに、万一、ハラスメントが疑われる事案等が発生した場合に、被害を受けた職員に対するフォローも含めて、的確に対応することができる体制を構築すること。
 - 4 市長等による権力の濫用を防ぎ、組織全体で健全な議論や的確な意思決定が行われるよう、ガバナンス体制を再構築するとともに、心理的安全性の高い職場づくりを推進すること。
- 以上、全会一致をもって、決議する。

令和 8 年 9 月 25 日

横浜市会