

「（仮称）横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例」 の制定についての市民意見募集の結果概要

1 実施期間

令和8年9月12日（土）から令和8年9月30日（水）まで

※実施期間外に提出のあった意見は集計対象外

2 提出人数

215人

3 提出者内訳

（1）年代

10代以下…0人 / 20代…4人 / 30代…22人 / 40代…27人

50代…21人 / 60代…14人 / 70代以上…2人 / 無回答…125人

（2）居住地等

市 内…93人

市 外…3人

無回答…119人

4 提出方法

横浜市電子申請・届出システム…197件

電子メール…14件

F A X…1件

郵送…3件

5 市民意見

別紙のとおり

「（仮称）横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例」の制定 についての市民意見

※原則として、各ご意見は原文のまま掲載していますが、個人情報にあたる内容を含むご意見等については、該当部分を削除し、文意が通じるように要約又は言い換えを行っています。

意見提出人数 215人

No.	意 見
1	「ハラスメント事案が発生した場合には公正中立な第三者への相談体制を構築するなど」とありますが、「厳しい指導」と正当化してハラスメント事案にされない蓋然性が高い。今回のパワハラ事案も第三者機関を設置して初めてパワハラ認定されている。横浜市は職員の不祥事は多く記者発表されているが、管理職の不祥事やパワハラは記者発表されないので、管理職は責任を取らない体質だと感じています。報告者にも書いてあったみたいに横浜市の管理職はどのような言動をされていても厳し指導と正当化されてハラスメント認定されないのでは条例などを作成しても無意味である。管理職の言動は厳し指導と正当化するのではなく、ハラスメント認定しないとハラスメント体質は変わらないと思う。
2	人事権を背景とした支配をなくさなければ、条例を作成しても意味が無い。「ハラスメント事案が発生した場合には公正中立な第三者への相談体制を構築するなど」とありますが、「厳しい指導」と正当化してハラスメント事案にされない蓋然性が高い。今回のパワハラ事案も第三者機関を設置して初めてパワハラ認定されている。
3	「働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は、パワハラの最たるものである。」と報告者に書いてあったと思います。議員だけでなく職員にまで伝播して広がっていると書いてあったと思います。「横浜市会議員（以下「議員」という。）によるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題への適切な対応について必要な事項を定める」だけでは範囲が狭すぎます。横浜市の管理職から職員が受けていると思われるハラスメントと対象にする必要がある。横浜市の管理職自身は対象にしていないのは問題である。「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」と報告書に書いてあったと思う。
4	「横浜市会議員（以下「議員」という。）によるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題への適切な対応について必要な事項を定める」だけでは範囲が狭すぎます。横浜市の管理職自身は対象にしていないのは問題である。横浜市の管理職から職員が受けていると思われるハラスメントと対象にする必要がある。横浜市の管理職自身は対象にしていないのは問題である。「人事権を背景とした支配」に対して対象とならないように条例が作られていると思う。「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」と報告書に書いてあったと思う。「働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は、パワハラ最たるものである。」と報告者に書いてあったと思います。議員だけでなく職員にまで伝播して広がっていると書いてあったと思います。
5	「横浜市会議員（以下「議員」という。）によるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題への適切な対応について必要な事項を定める」だけでは範囲が狭すぎます。横浜市の管理職自

No.	意 見
	身は対象にしていないのは問題である。横浜市の管理職から職員が受けていると思われるハラスメント対象にする必要がある。「人事権を背景とした支配」に対して対象とならないように条例が作られていると思う。すなわち横浜市の管理職は対象外とされている。悪意を感じる条例作成だと思う。
6	「人事権を背景とした支配」に対して対象とならないように条例が作られていると思う。すなわち横浜市の管理職は対象外とされている。悪意を感じる条例作成だと思う。横浜市の管理職がスター状態ではハラスメントは無くならない。「横浜市会議員（以下「議員」という。）によるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題への適切な対応について必要な事項を定める」だけでは範囲が狭すぎます。横浜市の管理職自身は対象にしていないのは問題である。横浜市の管理職から職員が受けていると思われるハラスメント対象にする必要がある。
7	パワー・ハラスメントの定義は、厳し指導と正当化されてこれまでと同じくハラスメント認定されない蓋然性が著しく高いと思う。報告書に「自分の考えと違う考えの者を全く認めない価値観があり、これに起因する独裁的言動は市役所全体に蔓延している」といった認識が広がっており、結果として市長の顔色を窺うような対応に終始せざるを得ない状況で、組織全体が萎縮している様子がうかがえる。」と書いてあったと思います。横浜市の管理職も「横浜市会議員（以下「議員」という。）によるハラスメントの防止」横浜市会議員だけでなく、横浜市の管理職も含めないと本当に意味での改善にはならない。横浜市の管理職からのハラスメントを無くす意識が感じられない。横浜市の管理職からのハラスメントは絶対に対応したく無いという強い意思表示を感じる。
8	本条例のパワー・ハラスメントの定義は、厳し指導と正当化されて骨抜きにされるように作られていると思う。ハラスメント認定されないように作られていると思う。報告書に「自分の考えと違う考えの者を全く認めない価値観があり、これに起因する独裁的言動は市役所全体に蔓延している」といった認識が広がっており、結果として市長の顔色を窺うような対応に終始せざるを得ない状況で、組織全体が萎縮している様子がうかがえる。」と書いてあったと思います。横浜市の管理職も「横浜市会議員（以下「議員」という。）によるハラスメントの防止」横浜市会議員だけでなく、横浜市の管理職も含めないと本当に意味での改善にはならない。横浜市の管理職からのハラスメントを無くす意識が感じられない。横浜市の管理職からの横浜市の管理職は絶対ハラスメント認定されないように作成している強い意思表示を感じる。
9	「少人数で決めていくので、組織の活力とか、あるいは人材育成とか、職員のモチベーションとか、決定過程の自由な議論みたいなものが阻害されている」これを読む限り議員からのパワハラだけでなく横浜市の責任職からのパワハラも対象にする必要があると思いました。横浜市の責任職が無敵状態としか思えません。人事権を背景とした支配を無くす必要があると思いますが、条例では横浜市の責任職の言動は対応しないという力強い意思表示を感じてしまう。報告書にも「上司の意に沿わない意見を述べる職員が議論の場から排除され人事評価で悪い評価をされるので、現場の声が届かず、的確かつ迅速な意思決定が阻害されていると考える。」と書いてあるので、横浜市の管理職も対象に含める必要があると思います。
10	「働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は、パワハラ of the 最たるものである。不合理な人事異動により、人としての尊厳を傷つけられ、精神的に厳しい状況に置かれた、また置かれている職員が少なからずいることは、重大な問題である。」と書いてあったと思います。横浜市の責任職も対象に含めないと重大な問題が解決されない。横浜市の責任職は処罰の対象にならないように条例を作成していると思う。横浜市役所は絶対に変わらないと強く思いました。

No.	意 見
11	第三者機関を設置しないとパワハラ認定されないのが横浜市役所の重大な問題だと思う。一般職員の不祥事だけはすぐに認定するのに、責任職などのパワハラなどは第三者機関を設置しないとパワハラ認定されないのが重大な問題だと思う。横浜市の責任職は厳し指導で正当化されパワハラ認定されないことが重大な問題だと思う。
12	本当に市長のハラスメントをもとに根絶を期待されるのであれば、まずは市長と同様に議員からのハラスメントの有無について職員に対して第三者調査や第三者によるアンケートを、すくなくとも幹部職員にたいして実施されるのはいかがでしょうか。項目は市長の調査と同様に、怒鳴ったり、携帯電話で連絡したりということですのでそのようなことを防止したいのか、実態がないので、いまいちぴんときません。もし過去に被害をうけた職員がいるのであれば、保護すべきとおもいますが。実態を調査しないのは横行しているということも心配になりますメディアにも同様のことを送っており、多くの私の世代の市民も注視しております
13	「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるという誤ったメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしていると考える。」のような内容が報告書に書いてあっても横浜市の責任職がパワハラで処分された発表が無いのは、横浜市の責任職は報告書に書いてあるように「厳しい指導」と正当化して守られているのですか。
14	「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるという誤ったメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしていると考える。」のような内容が報告書に書いてあっても横浜市の責任職がパワハラで処分された発表が無い。横浜市の責任職は報告書に書いてあるように「厳しい指導」と正当化して守られてパワハラ認定されない組織ですか。
15	「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるという誤ったメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしていると考える。」のような内容が報告書に書いてあっても横浜市の責任職がパワハラで処分された発表が無い。横浜市の責任職は報告書に書いてあるように「厳しい指導」と正当化して守られてパワハラ認定されない組織ですか。残業時間削減が中期経営計画に書いてあります。パワハラをしようが結果を出せば評価されるなら結果を出すために職員がサービス残業させられていないか調査して公表する必要があると思います。時間外労働をしても責任職が結果を出すために残業を認めないことが、どれだけ発生しているか調査して公表することが必要だと思う。
16	国家公務員の未払賃金すなわちサービス残業の調査が行われ、不払い賃金分が支払われたとニュースで見た記憶があります。横浜市もパワハラにより不払い賃金が発生していないか調査する必要があると思います。不払い賃金を調査して支払う必要があると思います。「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるという誤ったメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしていると考える。」のような内容が報告書に書いてあっても横浜市の責任職がパワハラで処分された発表が無い。横浜市の責任職は報告書に書いてあるように「厳しい指導」と正当化して守られてパワハラ認定されない組織ですか。残業時間削減が中期経営計画に書いてあります。パワハラをしようが結果を出せば評価されるなら結果を出すために職員がサービス残業させられていないか調査して公表する必要があると思

No.	意 見
	います。時間外労働をしても責任職が結果を出すために残業を認めないことが、どれだけ発生しているか調査して公表することが必要だと思う。
17	横浜市以外の自治体で未払賃金すなわちサービス残業の調査が行われ、不払い賃金分が支払われたとニュースで見た記憶があります。横浜市もパワハラにより不払い賃金が発生していないか調査する必要があると思います。不払い賃金を調査して支払う必要があると思います。「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるという誤ったメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしている」と考える。」のような内容が報告書に書いてあっても横浜市の責任職がパワハラで処分された発表が無い。横浜市の責任職は報告書に書いてあるように「厳しい指導」と正当化して守られてパワハラ認定されない組織ですか。残業時間削減が中期経営計画に書いてあります。パワハラをしようが結果を出せば評価されるなら結果を出すために職員がサービス残業させられていないか調査して公表する必要があると思います。時間外労働をしても責任職が結果を出すために残業を認めないことが、どれだけ発生しているか調査して公表することが必要だと思う。
18	自衛隊だったと思いますが未払賃金すなわちサービス残業の調査が行われ、不払い賃金分が支払われたとニュースで見た記憶があります。横浜市もパワハラにより不払い賃金が発生していないか調査する必要があると思います。不払い賃金を調査して支払う必要があると思います。「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるという誤ったメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしている」と考える。」のような内容が報告書に書いてあっても横浜市の責任職がパワハラで処分された発表が無い。横浜市の責任職は報告書に書いてあるように「厳しい指導」と正当化して守られてパワハラ認定されない組織ですか。残業時間削減が中期経営計画に書いてあります。パワハラをしようが結果を出せば評価されるなら結果を出すために職員がサービス残業させられていないか調査して公表する必要があると思います。時間外労働をしても責任職が結果を出すために残業を認めないことが、どれだけ発生しているか調査して公表することが必要だと思う。
19	パワハラの報告書に「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」と書いてあったと思います。「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価される」のであれば、中期経営計画に定められている残業代金削減のためにサービス残業がどれほど行われているのか調査して、不払い賃金を支払う必要があると思います。人材獲得競争でサービス残業の噂があると人はより集まらなくなると思います。人材獲得のためにもサービス残業の実態調査が必要だと思います。
20	「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価される」と報告書に書いてあったと思います。中期経営計画に定められている残業代金削減のためにサービス残業が日常的に行われてどれほどの不払い賃金が発生しているか調査して、不払い賃金を支払う必要があると思います。「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」とも報告書に書いてあったと思います。係長が残業申請をさせないように圧力をかけて不払い賃金がどれだけ発生しているか調査して発表する必要があると思います。サービス残業の実態調査を行わないと、横浜市に就職しようと思う人はひたすらに減り続けると思います。横浜市からサービス残業の噂すら無くなるように改善する必要があると思います。

No.	意 見
21	「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価される」と報告書に書いあったと思います。中期経営計画に定められている残業代金削減のために職員にサービス残業をさせてでも、残業削減の結果を出そうとする組織体質が構築されていると思う。係長などは「厳しい指導」と正当化して処分を受けない組織体質だと思われる。職員のサービス残業させられている時間などを調査して必要な措置を行う必要があると思います。対策を行わないとパワハラが何度も何度も再発すると思います。何も変わらないと思います。サービス残業を徹底的に調査して不払い賃金を支払う必要がある。
22	「働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は、パワハラ之最たるものである。不合理な人事異動により、人としての尊厳を傷つけられ、精神的に厳しい状況に置かれた、また置かれている職員が少なからずいることは、重大な問題である。」と報告書に書いてあったと思います。条例の対策が議員では、横浜市の係長などの責任職が対象に含まれていないので、パワハラ体質は何も変わらないと思います。「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」と報告書に書いてあったと思いますが、条例の対象に係長などが含まれていないので横浜市として何も対応する気持ちが無いと広く思われると思います。横浜市の係長などの責任職は無敵状態を続けて何も変わらないと思いました。これでは横浜市からパワハラが減ることは絶対にはないと思いました。
23	「働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は、パワハラ之最たるものである。不合理な人事異動により、人としての尊厳を傷つけられ、精神的に厳しい状況に置かれた、また置かれている職員が少なからずいることは、重大な問題である。」と報告書に書いてあったと思います。条例の対策が議員では、横浜市の係長などの責任職が対象に含まれていないので、パワハラ体質は何も変わらないと思います。残業削減のためにサービス残業が伝播して広がっていないか調査を行い未払賃金を支払う必要があると思います。サービス残業の調査を行い未払賃金を支払わなければ、横浜市のパワハラ体質が変わると思われません。横浜市に就職しようと思う人も、パワハラ体質にサービス残業などの噂等で一層減り続けると思います。条例の対象に横浜市の係長以上も含めないと効果的な対策には絶対にならないと思います。
24	人事権を背景とした支配をなくさなければ、条例を作成しても意味が無い。横浜市の係長以上を深めないと人事権を背景とした支配は無くならない。サービス残業を無くす対策を行う必要がある。パワハラを無くす本気度が無いと思う。横浜市の責任職からのパワハラに関しては何も対策をしないとしと意思表示しているとも感じる。
25	横浜市の責任職から職員に対するパワハラ対策が必要だと思う、議員を対象とした条例を作成しても「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」と報告書にあったことには何も対策が行われない。報告書に書いてあった「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」このことに対する対策を行う必要がある。報告書では、告発者個人へのパワハラ認定にとどまらず、人事権を背景とした職員支配が、組織全体の士気の低下や職員の体調不良、退職を招いているなどとし、「市民利益の低下が危惧される」とまで指弾されているなら、横浜市の責任職も条例の対象に含めないと実際に効果は無いと思う。横浜市の責任職からの職員に対するパワハラなどのハラスメント対策が行われないことは、人事権を背景とした支配を続ける意思表示だと思う。変わる意識が無いと思われて当然である。
26	「MBOでプレッシャーを受けた課長職員等が、事業をどうにか遂行させなければならない焦燥感や、人事的な不利益を避けるため等のストレスを部下にぶつけるという悪循環も考えられる。」一番被害を受けている一般職員をパワハラから守る対策が行われないのは、パワハラを無くす意

No.	意 見
	識が欠けていると思います。議員だけが対象の条例改正では、何も変わらないと思います。横浜市の管理職から一般職員へのパワハラは何も変わらないと思います。「MBOによる人事考課で高圧的な言動や人権を軽視した振る舞いが、広く職員の心理的安全性を揺るがし、士気の低下を招いている実態があると考えます。」現状の問題点は何も変わらないと思います。「職員の精神的な安全を脅かすレベル」現状の問題点は何も変わらないと思います。サービス残業が行われていると思われるでは就職希望者は減り続けると思います。
27	「MBOでプレッシャーを受けた課長職員等が、事業をどうにか遂行させなければならない焦燥感や、人事的な不利益を避けるため等のストレスを部下にぶつけるという悪循環も考えられる。」一番被害を受けている一般職員をパワハラから守る対策が行われないのは、パワハラを無くす意識が欠けていると思います。議員だけが対象の条例改正では、何も変わらないと思います。人事権を背景とした支配は議員だけを対象とした条例を作成しても、変わらないと思います。これだけの問題が発生しても横浜市の責任職に対する対策が行われないのでは、働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は無くならない。対策が行われないということは、今までの言動が正当化されたと思われるで一層悪化すると思います。横浜市の管理職はパワハラを無くす気持ちが無いと広く思われる。
28	「(適用範囲) 第3条この条例は、議員による他の議員又は職員に対するハラスメントについて適用する。」議員によるではなく、議員と横浜市の管理職によるに改善しないと、人事権を背景とした支配は無くならない。パワハラは無くならない。
29	「『本当に組織のモチベーションが下がっちゃってるというところが大问题』『職員のモチベーションとか、政策形成過程の自由な議論みたいなものが阻害されている』過緊張や不眠、適応障害、など、上司の言動を直接の原因として心身を崩し、病気休暇を取得するに至ったといった事例までもが見受けれる。」パワハラ問題は議員に対するパワハラ条例などが無かったことだけが原因ではないと思う。パワハラ対策があるはずの横浜市職員のパワハラが上記内容が報告書にあっても、横浜市の管理職がパワハラで処分を受けたとの記者発表は見たことが無い。どの様な法令があっても、機能不全なら意味がありません。「過緊張や不眠、適応障害、など、上司の言動を直接の原因として心身を崩し、病気休暇を取得するに至ったといった事例までもが見受けれる。」それでも横浜市はパワハラで責任職が処分されていないので、横浜市のパワハラ対策は機能不全、または、横浜市の管理職はパワハラで処分されない聖域となっていると感じました。
30	「人事考課を背景とした支配により、職員が率直な意見を述べるのが困難になっている。上司の機嫌を損ねると意に沿わない人事評価をされるという心理的圧迫が全庁的に蔓延している。この結果、職員は上司の意向に迎合することのみを優先し、正当な進言や建設的な議論を控える傾向が強く蔓延している。」なら、条例制定では何の対策にもなっていないと思います。横浜市の管理職はパワハラ認定受けないような組織体質になっていると強く思いました。議員に対する条例制定だけでは横浜市からパワハラは減らないと感じました。横浜市の管理職は今後ともパワハラ認定されないように、何も対策をしないのどと感じました。横浜市の管理職から職員へのパワハラ対策が何も改善されないで、横浜市への就職希望者が減り続け、横浜市職員の転職活動が活性化すると感じました。
31	「上司が職員を共に市政を運営するパートナーではなく、代替可能な存在として捉えているのではないかという強い懸念がある。」なら、横浜市管理職から職員へのパワハラ対策を改善する必要がある。
32	「人事考課を背景とした支配により、職員が率直な意見を述べるのが困難になっている。上司の機嫌を損ねると意に沿わない人事評価をされるという心理的圧迫が全庁的に蔓延している。」と報

No.	意 見
	告書にあったと記憶しています。サービス残業が広がっていると感じました。サービス残業対策が必要だと思います。サービス残業の実態調査を行い不払い賃金を支払うことが必要だと思います。横浜市も残業代金不払い調査を行い不払い賃金を支払わないとパワハラ対策を行っているとは思われない。横浜市の管理職から職員へのパワハラ対策は行わないと思われる。
33	人事権を背景とした支配により不払い賃金が発生していないか調査する必要があると思います。対象が議員だけでは狭すぎると思います。横浜市の管理職から職員がうけるハラスメントには対応していないのは問題だと思います。横浜市も国などが行ったみたいに不払い賃金すなわちサービス残業を調査して支払うことが必要です。パワハラ対策を行う気持ちがあるのでしたら行う必要がある。横浜市の管理職から職員へのパワハラ対策を行わないのなら、調査しないのも理解できます。
34	人事権を背景とした支配により、中期経営計画の目標である残業削減を達成するためにサービス残業させられている職員がいるのではないかと調査して公表してください。横浜市のサービス残業の実態を調査して公表してください。人事権を背景とした支配によりサービス残業が発生していないか調査して公表してください。国家公務員はサービス残業を調査して不払い賃金を支払ったとニュースで見た記憶があります。横浜市もパワハラ対策として行う必要があると思います。
35	「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」と書いてあったと思います。職員全員にハラスメントの調査を行わないと改善されないと思います。議員だけを対象とした条例を作っても、「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」ことは改善されないと思います。職員の精神的な安全のために、上司からのハラスメント対策を実効性のあるものに改善する必要があります。上司からのパワハラ対策を改善しないと「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」は改善されない。サービス残業を根絶するためにサービス残業根絶都市宣言をしてください。
36	パワハラが一般社員にまで伝播していないか確認調査を行い結果と対策を公表してください。人事権を背景とした支配が一般社員にまで伝播して不眠や精神障害や休職している職員がいらないか調査からのして公表してください。サービス残業の実態調査をして公表してください。サービス残業根絶都市宣言をしてください。上司からのパワハラなどの対策を強化しない改善されないと思います。議員からのパワハラ対策だけでなく、上司からのパワハラ対策が機能するようにすることが必要だと思います。人事権を背景とした支配が行われているのは、パワハラ対策が機能不全になっているためです。上司からのパワハラ対策を改善しないとパワハラはなくならないです。横浜市としてパワハラを無くす意識があるのでしたら、上司からのパワハラ対策を改善する必要があります。
37	人事権を背景とした支配は横浜市ではハラスメントにならないのですか。ハラスメント対策として不足しているではありませんか。上司からのパワハラ対策を行わないと職員が居なくなるではありませんか。パワハラやサービス残業が行われていると噂すらなくなるような位改革しないと、人材獲得競争に負け続けると思います。職員の転職活動が活性化すると思います。議員の対策だけでは不足していると思います。何も変わらないと思います。
38	議員だけを対象とした条例では、今までのパワハラ対策を何も変わらないと思います。今までの対策で「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」のなら上司から職員へのパワハラ対策を強化する必要があります。「働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は、パワハラ of the 最たるものである。不合理な人事異動により、人としての尊厳を傷つけられ、精神的に厳しい状況に置かれた、また置かれてい

No.	意 見
	る職員が少なからずいることは、重大な問題である。」上司からのパワハラ対策を行わないのはパワハラ体質を是認して、人事権を背景とした支配を続けたい決意表明だと感じました。サービス残業根絶する対策やパワハラを無くす対策が必要だと思います。職員の心理的安全性のある職場にするためには議員だけを対象とした条例だけでは不足していると思います。上司からのハラスメントを無くす意識が無いとしか感じられない。上司からの人事権を背景とした支配はカスタマーハラスメントより酷いと思いますが、横浜市は対策をしないで放置し続けるのですか。サービス残業の調査を行い公表することを行わないと、横浜市が変わろうとしているとは誰も思いません。
39	横浜市会議員のハラスメント防止等では変わらないと思います。上司からの人事権を背景とした支配を無くす対策が必要です。サービス残業の調査が必要です。上司からの人事権を背景とした支配が発生していたのなら、議員だけを対象としたハラスメント防止では変わらないと思います。横浜市の上司からのハラスメントを無くす対策が機能していないのではありませんか。上司からのパワハラを無くす対策が機能するようにすることが必要です。横浜市役所からサービス残業の噂すらなくすために、サービス残業の調査を全職員に行い不払い賃金を支払うことが必要です。中期経営計画の目標である残業削減をパワハラをしようが達成して結果を出して評価されようとしてサービス残業が横浜市役所中に伝播しているのではないですか。「MBO課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるというメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしている」と報告書にも書いてあったと思います。サービス残業がどれくらい発生しているのか調査して公表してください。横浜市が条例を作って終わりにするのではなく、実際にパワハラを無くす気持ちがあるのだしたら、サービス残業の実態調査を行い公表することが行われると思います。
40	「MBOが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。MBOがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるというメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしている」と考える。」のような内容が報告書に書いてあっても横浜市の責任職がパワハラで処分された発表を見たことはありません。条例の対象が議員だけでは足りないと思います。人事権を背景と実施配により、サービス残業が日常的に行われていないか調査する必要がある。結果を出すためにパワハラを行いサービス残業が日常的に行われていないか調査する必要がある。働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行行使する行為は、パワハラ之最たるものである。人事考課を背景とした支配によりサービス残業が日常的に発生していないか調査する必要がある。議員だけを対象とした条例では、パワハラ体質は何ら変わらないと思います。
41	議員だけでなく上司から職員へのパワハラ対策が実際に行われることが必要です。横浜市の管理職がパワハラで処分されたという記者発表は見たことはありません。横浜市の管理職は聖域としてパワハラをしても厳し指導という言葉でパワハラ認定されないのですか。上司からのパワハラで不眠や精神障害などが発生していると報告書にあったと思います。議員だけでなく横浜市の責任職も処分の対象に含めないとパワハラ体質は変わらないと思います。
42	人事権を背景とした支配や厳し指導で正当化されては、上司からのハラスメント認定は行われない組織体質だと思いました。上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達しているのは看過できない由々しき問題だと思いました。議員からのハラスメント対策のための条例を制定しても、上司からのハラスメント対策にはならないと思います。上司から行われているハラスメントを厳し指導で正当化するのではなく、ハラスメント認定することが必要である。上司から行われているハラスメントをハラスメント認定しない体質を改革する必要があると思います。横浜市は上司からの言動は何をしてもハラスメント認定されないのですか。残業削減のために人事考課を背景とした支配によりサービス残業が日常的に行われて

No.	意 見
	いないか調査することもハラスメント対策には必要です。横浜市がハラスメントを本気で無くす気持ちがあるのなら、サービス残業の調査を行うと思います。サービス残業の調査を行わないということは横浜市はハラスメント対策は絶対に行わないとみなします。
43	ＭＢＯが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図があるのなら、議員だけを対象にし対象にした条例を制定しても、ハラスメントはなくならないです。職員が係長などの上席から受けているハラスメントを無くす対策が必要です。現状の対策でハラスメントが発生しているのなら、対策を強化しないと職員へのハラスメントは無くなりません。中期経営計画にある残業削減を達成するために、人事考課を背景とした支配により職員がサービス残業させられているのか調査することが必要です。パワハラをしても結果を出せば評価されるのなら、残業削減のためにサービス残業させられている職員がいるとしか思えません。法令違反が発生していると思う。サービス残業を無くす取組を作らなければサービス残業は無くなりません。法令遵守のためにもサービス残業を無くすためにも、サービス残業の調査を行う必要があります。
44	・働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は、パワハラの最たるものである。・人としての尊厳を傷つけられ、精神的に厳しい状況に置かれた、また置かれている職員が少なからずいることは、重大な問題である。☆議員を対象とした条例だけではパワハラは無くなりませんと感じます。議員対象の条例制定よりも、職員が上席から受けているハラスメントを無くす対策を行うことが大切だと考えます。現在の上司から職員へのハラスメント対策が意味が無いことが今回の件で明らかになったと思います。パワハラ報告書を読むと、職員が上席からパワハラを受け続けていると思う。厳しい指導と正当化して横浜市の管理職はパワハラ認定されないことも大きな問題だと思う。議員対象とした条例を作るだけでなく、抜本的な改善が必要だと感じました。「ＭＢＯが課長に負荷をかけ、それが増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。ＭＢＯがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるというメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしている」と考える。」のであれば、残業削減の目標のためにサービス残業が組織全体に伝播して引き起こしているのではないかと考えます。したがって、不払い賃金を調査して支払うことが改善のためには絶対が必要だと感じました。☆☆☆職員の労働時間を把握する義務が雇用者にあります。職員の労働時間と残業時間を確認して不払い賃金が発生していないか調査して、未払賃金を支払うことがパワハラ対策には必要だと考えます。
45	議員だけを対象にした条例を作っても何も変わらないと思います。ＭＢＯがパワハラを容認することの弊害として、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるというメッセージが広がっている増幅して係長以下の職員に降りかかる構図がある。議員にハラスメント防止の制度が無かったから作るのは理解できますが、課長等にはハラスメント防止の法令があったと認識しています。それにも関わらず、「ＭＢＯによる人事考課で高圧的な言動や人権を軽視した振る舞いが、広く職員の心理的安全性を揺るがし、士気の低下を招いている実態があると考えます。」が発生しているのは、課長等が法令遵守をしなかったからだとは思いますが。課長等にハラスメント防止の法令が意味が無かったと言わざるを得ない。☆☆☆サービス「課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるという誤ったメッセージが広がっている等々、組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしている」横浜市は課長等や係長等はハラスメントで処分されないことが重大な問題だと感じます。議員対象の条例を作っても、課長等や係長等が対象ではないので何も変わらないと思います。逆に今までのパワハラが是認されたと思いパワハラが一層悪化することもあります。☆☆☆課長等や係長等から人事考課を背景とした支配によりサービス残業させられている職員が何人位いて何時間位サービス残業が発生しているのかを調査して未払賃金を支払う必要があると思います。サービス残業を発生させた原因と責任を明確にしないと、パワハラは

No.	意 見
	更に悪化して続くと思います。☆☆☆サービス残業を無くす対策をしないと、サービス残業は無くさならないと思います。
46	「横浜市会議員によるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題への適切な対応について必要な事項を定めることにより、全ての議員及び職員がその職責を遂行できる良好で安全な環境を整え、もって市民から信頼される議会の実現に資することを目的」☆☆☆課長等や係長等からのハラスメントは何も対応しないで放置し続けるのですか。☆☆☆「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」このことに何も対策をしないのですか。上司からのパワハラはカスタマーハラスメントより酷いことがあります。上司からのパワハラは横浜市で公認ですか。☆☆☆厳しい指導を正当化して、上司はパワハラ認定されないのが横浜市役所ですか。☆☆☆残業時間を減らすために厳しい指導として、残業を認めないで結果としてサービス残業が伝播していないか調査して未払賃金を支払うことがパワハラ防止には必要だと思います。☆☆☆条例を作成しても課長等や係長等が行っているパワハラ等には何も影響しないので、上司からのパワハラは無くならない。上司からのパワハラに横浜市役所は対策しない、上司からのパワハラは公認するというのですか。
47	☆☆☆議員だけでなく職員のパワハラ対策を行わなければ、上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達していることは改善されない。☆☆☆☆☆☆「職員支配が、組織全体の士気の低下や職員の体調不良、退職を招いていることの改善には、場長に対するパワハラ対策を改善しなければならない。現状のパワハラ対策が機能していないことが今回の一件で明らかになったと思う。☆☆☆☆☆☆「市民利益の低下が危惧される」レベルになるまでパワハラ対策が何もされていない状態から改革するために場長等に対するパワハラ対策を改善強化することが必要だと感じます。☆☆☆☆☆☆職員の心理的安全性のある職場になるために、人事考課を背景とした職員の支配を無くしてサービス残業の調査を行う必要があると思います。☆☆☆☆☆☆採用活動のためにもサービス残業の調査を行い未払賃金を支払うことが必要である。東京都や国家公務員が行った記憶があります。横浜市役所で行わなければ横浜市役所への就職希望者が激減すると思います。☆☆☆☆☆☆上司からのパワハラを厳しい指導正当化しないで、横浜市役所の上司もパワハラ認定されるように改善されなければ、職員へのパワハラ体質等は無くならないと思う。☆☆☆
48	議員に対する条例を作るだけでは、対策として不十分だと思います。人事考課を背景とした支配が行われていることに対する対策にはならない。自分の考えと違う考えの者を全く認めない価値観があり、これに起因する独裁的言動は市役所全体に蔓延していることに対する対策にはなっていない。
49	議員に対する条例を作るだけでは、対策として不十分だと思います。人事考課を背景とした支配が行われていることに対する対策にはならない。上司の機嫌を損ねると意に沿わない人事評価をされるという心理的圧迫が全庁的に蔓延している。この結果、職員は上司の意向に迎合することのみを優先し、正当な進言や建設的な議論を控える傾向が強く蔓延していることに対する対策にはなっていない。人事考課を背景とした支配に対する対策がないことが問題である。
50	議員に対する条例を作るだけでは、対策として不十分だと思います。人事考課を背景とした支配が行われていることに対する対策にはならない。「本当に組織のモチベーションが下がっちゃってる」というところが大问题」「職員のモチベーションとか、政策形成過程の自由な議論みたいなものが阻害されている」過緊張や不眠、適応障害、など、上司の言動を直接の原因として心身を崩し、病気休暇を取得するに至ったといった事例までもが見受けれることに対する対策を行わないことが問題の根本にあると思います。上司はパワハラしても厳しい指導と正当化されていることも問題である。

No.	意 見
51	議員に対する条例を作るだけではパワハラ問題は改善されないと思います。人事考課を背景とした支配が続いてはパワハラ体質は無くならないと思います。過緊張や不眠、適応障害、など、上司の言動を直接の原因として心身を崩し、病気休暇を取得するに至ったといった事例までもが見受けれることに対する対策を行う必要がある。上司からのパワハラを無くすための対策を改善しないと同じことの繰り返しである。横浜市役所の上司はパワハラ認定されない体質が問題であり、改善する意識が無いことは根本的な看過できない由々しき大問題だと思います。
52	議員に対する条例を作るだけで横浜市役所からパワハラが無くなると考えているのですか。
53	議員に対する条例を作るだけで十分な改善策だと考えているのですか。
54	自分の考えと違う考えの者を全く認めない価値観があり、これに起因する独裁的言動は市役所全体に蔓延しているといった認識が広がっていることに対する改善策はしないのですか。議員に対する条例を作るだけで、横浜市役所内のパワハラには対策も改善もされないのですか。
55	MBOでプレッシャーを受けた課長職員等が、事業をどうにか遂行させなければならない焦燥感や、人間的な不利益を避けるため等のストレスを部下にぶつけるという悪循環も考えられていても、上司から職員に対するパワハラの記者発表が無いのは、上司から部下へのパワハラ認定はされない体質ですか。厳しい指導で全て正当化されてパワハラにはならないのですか。改善はされないのですか。
56	議員に対する条例を作るだけでは、ハラスメント対策として不十分です。人事権を背景とした支配など、議員以外の職員にまで伝播している。議員以外の職員のパワハラ防止が機能していないから、上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している。係長等から人事考課を背景とした支配により、残業削減の結果を出すためにサービス残業させられている職員がいるのではないのか。サービス残業が発生していないのでしたら調査してサービス残業が発生していないことを証明しないと、就職希望者は一層減り続けると思います。
57	議員のハラスメント防止条例には大賛成。あまり表になっていないが、議員の職員によるパワハラは日常的に行われていると聞いている。市民の代表であることに変わりないが、それを『自分は偉い』『自分の意見は全て市民の意見だ』と勘違いして、職員に対して強く当たる議員が多く、この前、窓口に手続きに行った際、市民の目の見えるところで議員が職員に対して強く当たっている姿を目の当たりにした。議員は市長よりも多くの職員と関わることもある。健全な横浜市を上げるためにも、この条例の制定は早急に行うべき。
58	議員のみ対象の条例を作れば、パワハラの伝播が横浜市役所からなくなるのですか。そうは思えません。職員に対する上司からのパワハラは議員のみを対象とした条例を作っても何も変わらず存続し続けると思います。残業代金未払を全職員対象にアンケート調査などを行い公表してください。
59	素案第 10 条の 2 の「その他必要な措置」の次に「(地方自治法に基づく懲罰手続への付議の検討等)」の文言の追加を提案します。氏名の公表だけでは弱いと思います。
60	議員へのハラスメント事案について再検証をお願いします。
61	なぜ、いままでこのような事がずっと続いていたのか？前回の市長選挙時にはわかっていなかったのか？こんなパワハラ市長を支援や推薦する政党が今もあり、まったく全員の議員が推薦した、支援した議員が謝罪していない。このままする一してしていると、また連鎖する。第三者委員会でも多額の税金。市長選挙でも税金。市長も悪いが、他の議員は責任は取らないのか？無視した議員は市長同様に責任はある。横浜市の議員はなぜ行動しない。

No.	意 見
62	パワハラ問題が広がっているみたいですが、全面的にパワハラを無くす取組をしないのですか。パワハラ問題は議員だけの問題ではないと思います。パワハラ報告書では、深刻な状況で議員対象の条例を作るだけでは解決しないと思います。横浜市はパワハラを解決する気持ちが無いのですか。
63	議員から議員、議員から職員だけでは無く、議員から一般人に対するSNS上におけるパワハラも是非とも追加して頂きたい。 議員から一般人に対するパワハラも追加をお願いします。 良く野放しにXをやらせている事に驚きを隠せません。
64	「(仮称) 横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例」を制定すれば、「組織全体にまで深刻なパワハラの影響を引き起こしている」ことが無くなるとは思えません。対策が不十分だと思います。
65	「(仮称) 横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例」を制定すれば、「組織全体にまで深刻なパワハラの影響を引き起こしている」ことが無くなるとは思えません。十分な対策だと思いますか。不払い賃金すなわちサービス残業が発生していないか国家公務員が行ったみたいにアンケート調査などを行い不払い賃金を支払わないと、パワハラ問題を無くす取組をしているとは思えないし思われない、何も変わらないと思う。
66	ハラスメント防止等に関する条例について山中さんが横浜市大中に音声付きでパワハラ問題があったのにも関わらず、2期目の選挙の際に山中さんを応援する市議さんたちが多数いたので、首をかしげていました。どうみてもおかしいです。そういう人物を押し上げた人たちにもしっかりと話を聞き、利権に群がることなく横浜市のために活動をしてほしいです。まずは防止をする以前にそういったパワハラが指摘されていた人物を二度と選挙で市議さんや知事、国会議員さんらが押し上げるような事がないようにしてほしいです。重要ポストの役職付きでパワハラがあった場合は百条委員会の設置をしてください。選挙代 15 億円は市税です。今までの給与の何割かを返納してほしいです。
67	学校も被害にあっているときいている。適用範囲として、「教職員」と明記するべき。
68	今回の制度の内容には賛成ですが、今回問題となった市長を対象した内容の規則も早急に対応してください。
69	条例を制定しても実効性には疑問があります。 条例を制定したとしてもおそらく行政側が会派や議員との関係悪化を懸念し、告発に踏み切れないのではないのでしょうか。 また、会派の重鎮がハラスメントを行っていたとして、それを咎められる方がどの程度いらっしゃるのでしょうか？ 正直今回の市長のハラスメントを追求したような熱量で議員のハラスメントを追求できるとは到底思えません。(たとえハラスメントが認められたとしても会派を離れて禊をすませたことになるのが関の山でしょう。) また、総務委員会でさも正義の味方方面して追及をされていましたが、これまで行政側の付度で告発されていないだけで、議員のハラスメントもこれまで相当数あったのではないのでしょうか。 正直今回の条例制定は議員側の「やりました」感を出すためのパフォーマンスにしか思えません。まずは条例を制定する前に議員側のハラスメントをしっかりと調査することが先だと思います。

No.	意 見
70	これまでも、市会議員のセクハラ等も報道等により、公になっている。公になっても、会派離脱をするくらいで、本人に大きな影響がないように見受けれる。そのため、重大なハラスメントであれば、議員辞職など、本人にとって不利益になるような罰則を明示するなど、明確にした方が効果があるのではないか。
71	昨今、前市長による職員に対するパワーハラスメントが話題となっていますが、一部の議員の先生も職員を恫喝したり、一方的に責め立てるようなことがあると聞きます。今後、そうした行為がなく、職員の方々が働きやすい環境を確保できるよう、配慮をした言動が好ましいと思います。
72	人事権を背景とした支配を無くしないと、条例を制定してもパワハラは無くならないと思います。
73	人事権を背景とした支配を無くしないと、条例を制定してもパワハラは無くならないと思います。中期経営計画の目標達成の結果を出すためにパワハラをしても結果を出せば評価されると思い、職員の残業を認めずに残業代金を支払っていないことが発生していないか調べることが必要です。残業しないで帰れと言って残業を認めずに、仕勤務時間内に仕事を終わらせないのは能力が無いからだと言って、人事権を背景とした支配により残業を認めないことが発生していないか調査する必要があると思います。残業を認めずに仕事を終わらせることを強要することによって残業代金不払いが発生していないか調査しないとパワハラは無くならないと思います。
74	中期経営計画の目標達成の結果を出すためにパワハラをしても結果を出せば評価されると思い、職員の残業を認めずに残業代金を支払っていないことが発生していないか調べることが必要です。残業しないで帰れと言って残業を認めずに、仕勤務時間内に仕事を終わらせないのは能力が無いからだと言って、人事権を背景とした支配により残業を認めないことが発生していないか調査する必要があると思います。残業を認めずに仕事を終わらせることを強要することによって残業代金不払いが発生していないか調査しないとパワハラは無くならないと思います。人事権を背景とした支配を無くしないと、条例を制定してもパワハラは無くならないと思います。就職先として横浜市を考えている人達の最大の関心事の一つだと思います。条例制定でパワハラが無くなると思う就職活動生はいないと思います。サービス残業が無いこと国家公務員みたいに不払い賃金を支払うことをしないと就職で横浜市を選ばないと思います。
75	中期経営計画の目標達成の結果を出すためにパワハラをしても結果を出せば評価されると思い、職員の残業を認めずに残業代金を支払っていないことが発生していないか調べて発表してください。国家公務員や東京都は不払い賃金が発生していないかアンケート調査などを行い不払い賃金を支払ったとニュースで見た記憶があります。条例制定ではパワハラは無くならない不十分です。
76	年 720 時間超の超過勤務実施者や月 80 時間超の超過勤務実施者等は、パワハラをしても結果を出せば評価されると広がっているのなら、サービス残業が発生して実際より少ない人数になっていませんか。人事権を背景とした支配により、少なく申請させられている職員がいないか調べて発表してください。議員のみが対象の条例を制定しても、何も変わらないと思います。横浜市は職員に対するパワハラ対策を強化してパワハラを減らしたり無くしたりしないのですか。
77	長期休養者が 760 名と減らないのは、話題のパワハラが職員に伝播して発生しているのですか。パワハラしようが MBO の結果を出せば評価されるというメッセージが広がって、長期休養者が減らないことと関係していませんか。職員向けのパワハラ対策が機能していないと感じます。人材確保が一層厳しくなると思います。職員へのパワハラ対策は条例制定では対応できていないと思います。職員へのパワハラ対策が実効性のあるものにならないとパワハラは無くならないと思います。人事考課を背景とした支配は続くと思います。

No.	意 見
78	条例の記載について、何が正しいかは分かりませんが、罰則のようなものもしっかり定めてはいかがでしょうか。必要な措置とは書いてますが、これでは条例らしさはありつつも具体的には何も行われなと言った自体にもなりかねず逃げ道ができてしまう気がします。
79	議員対象の条例制定すれば、職員が上司から受けているパワハラがなくなるのですか。
80	職員が上司から受けているパワハラを無くす対策は何をするのですか。
81	職員が上司から受けているパワハラを無くす対策は、新しい対策を何するのですか。
82	職員が上司から受けているパワハラを無くすために、新しい対策を何するのですか。議員対象の条例制定しても職員が上司から受けているパワハラは無くならないと思います。
83	条例制定の対策も理解できますが、パワハラが職員にまで伝播して上司からの人事考課を背景とした支配によってサービス残業が発生していないか調査して発表してください。
84	条例制定してパワハラ問題が解決するとは思いません。パワハラをしても結果を出せば評価されるメッセージが広がっていることに対しての対策を教えてください。職員が上司からパワハラを受けていても厳しい指導で正当されているのはパワハラ問題は解決しません。パワハラ問題の解決策を発表しないと横浜市で働こうと思う学生たちの激減は止まらないと思います。パワハラをしても結果を出せば評価されるメッセージが広がっていることに対しての対策を教えてください。
85	人事考課を背景とした支配はパワハラだと思います。横浜市のパワハラ対策は機能していないから、「上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している」と報告書に書いてあるのですか。横浜市のパワハラ対策が機能するための対策を発表してください。
86	条例制定では不足していると思います。★★★★「働く者の生殺与奪にかかわる人事考課を不当な意図のもとに行使する行為は、パワハラ最たるものである。」「人事考課を背景とした支配」等が報告書に書いてあります。横浜市はパワハラが発生していても上司からのパワハラはパワハラとして対応していないのですか。上司からのパワハラが記者発表が無いのはパワハラ認定されないからですか。第三者委員会などを作らないと上司からのパワハラはパワハラ認定されないのですか。
87	条例を作るだけで、職員が上司からうけるパワハラが無くなり心理的安全性のある職場に変わるとは思えません。実効性のある効果的な対策が必要です。
88	横浜市会議員等による市民への威圧的対応および SNS 上の人権侵害に関する申入れ 私は、横浜市会議員や横浜市政に関係する人物から、X 上および電話で、威圧的な対応を受けました。市民が自由に意見や質問を述べ、支持する候補者を応援できる環境を確保するため、事実関係の確認と再発防止を求めます。 ①SNS 上で議員に対し質問した際の対応 ②①の件について別の議員に相談した際に受けた対応 ③新聞記事を SNS 上に掲載した際の SNS 上での議員の対応 ④前市長に対する議員の言動への意見に対する対応 ⑤前市長に対する議員の言動への意見に対する対応
89	横浜市会自らハラスメント防止のための条例制定に動いて頂いたことに敬意を表します。過去には、一部の議員による職員への恫喝や叱責、過度な要求といったパワーハラスメントがあり、当事者はその対応に疲弊していました。今でこそ、パワハラだと言えますが、当事者は、市会調整に支障が出ることを懸念して、声を上げられずにいたのです。今回の条例も、加害者側に相談者が誰であるかが伝わらないよう最大限の配慮を担保すること、また、対策委員会の委員は議員だけでな

No.	意 見
	く、外部委員も加えるべきだと思います。この条例が実効性のあるものになることを切に願っております。
90	「議員ハラスメント防止条例（素案）」について本条例案は、議員によるハラスメントを防止し、被害者が安心して相談できる仕組みを整備しようとするものであり、その趣旨には賛同します。特に、外部相談窓口や第三者による対策委員会を設置し、客観的な調査を行う仕組みを導入している点は評価できます。しかしながら、条例の実効性という観点から、以下の点について改善を求めます。1. 認定後の措置が不十分である条例案では、ハラスメントに関する相談、調査、認定の手続きは整備されていますが、認定後の措置については十分とは言えません。仮に重大なハラスメント行為が認定されたとしても、最終的な対応が注意や公表に留まるのであれば、被害者の救済や再発防止の観点から不十分です。ハラスメントが重大又は反復継続的なものである場合には、議会への正式な報告懲罰手続の検討辞職勧告などの措置について明記することを検討すべきと考えます。2. 対策委員会の勧告権限を明確化すべきである対策委員会が重大なハラスメントを認定した場合でも、その後の対応が議長や議会の裁量に委ねられているように見受けられます。そのため、「対策委員会は再発防止措置その他必要な措置について議長及び議会に勧告することができる」との規定を設け、調査結果が実際の改善につながる制度とすることを求めます。3. 市民への説明責任を強化すべきである議員は市民の代表であり、高い倫理性が求められます。そのため、重大なハラスメントが認定された場合には、認定結果の概要再発防止措置当該措置の履行状況について公表することを検討していただきたいと考えます。調査結果だけでなく、その後どのような改善が図られたかを明らかにすることが、市民の信頼確保につながるものと考えます。4. 被害者保護をさらに強化すべきである相談や調査への協力を理由とした不利益な取扱いの禁止は重要ですが、実際には「報復への不安」が相談をためらわせる要因となります。そのため、二次被害の防止報復行為の禁止被害者の意向を踏まえた情報管理について、より具体的な規定を設けることを要望します。本条例案は、ハラスメントの予防と相談体制の整備という点で大きな意義を有しています。しかし、制度への信頼を高めるためには、「調査して終わり」ではなく、「認定後にどう是正するのか」をより明確にする必要があります。ハラスメントを受けた人が安心して声を上げることができ、また重大な事案については適切な責任が問われる実効性ある条例となるよう、必要な見直しを求めます。
91	2026 年 8 月 13 日に開催された横浜市会総務委員会の速報版会議録において、山中市長に対して発言が行われています。 市長の言動について厳しく事実確認し、政治的責任を追及することは議会の役割です。地方自治法第 132 条は、議会の会議又は委員会における「無礼の言葉」を禁止しています。同条及び今回の条例案が定める「誹謗中傷その他相手を不快にさせる言動であって、相手の人格若しくは尊厳を傷つけるもの」に該当しないのか、議会として検証してください。また、一連の発言に対して委員長から明確な注意や制止がなく、次の質疑へ進んでいます。ハラスメントを検証する委員会が、新たな人格攻撃の場になっていなかったかについても検証が必要です。 【条例案に求める事項】 1. 議員から市長、副市長その他の特別職に対するハラスメントも、適用対象であることを条文上明記してください。 2. 被害を受けた本人だけでなく、行為を目撃した議員、職員及び市民からも、資料や情報を外部相談窓口へ提出できる制度にしてください。 3. 委員長及び議長に、不適切な発言を注意・制止し、必要に応じて発言の取消しを求める責務を明記してください。 4 議員が行ったある表現も、対象となり得ることを明確にしてください。 5. 複数の議員が一人を繰り返し追及する場合について、個々の発言だけでなく、発言の反復性、継続性及び集団性を含めて総合的に評価してください。

No.	意 見
	6. 施行前の行為を遡って処分することが困難であっても、過去の事例を研修・再発防止及び制度設計の検証資料として取り上げてください。 7. 相談者や情報提供者に対する報復、威圧、SNS 上での攻撃及び不利益な取扱いを明確に禁止してください。 8. 今回示した2026年8月13日の発言について、地方自治法第132条及び議会の品位・人権尊重の観点から検証し、その結果を公表してください。市長によるハラスメントが認定されたことと、市長に対してどのような言葉を使っても許されることは、全く別の問題です。人権を守るための条例である以上、政治的立場や役職によって保護の対象を変えることなく、公平に適用される制度としてください。
92	現状を調査し、市民へ報告していただきたいと、SNS 上で市議員に調査と市民への報告をお願いしました。根拠や事情を説明するためにメールを送りましたが、内容についての回答はありませんでした。市議員には、全ての市民相談に応じる法的義務があるとは限りません。しかし、公開の場で市民に根拠を求めた以上、資料を受け取った後に、確認結果や対応の可否を伝えることが、議員として誠実な対応ではないでしょうか。一連の対応によって、私は無視され、一方的に切り捨てられたように感じ、大きな心理的負担を受けました。また、議員にメールを送り、調査の必要性を必死に伝えましたが、議員の認識や見解を確認することはできませんでした。期限内に意見書を提出した後、市職員から返信を頂戴しましたが、私が指摘した事項について、具体的なデータや科学的根拠を伴う回答は示されておらず、全く納得できる内容ではありませんでした。これまでの対応を見る限り、横浜市議員及び関係職員による説明には、専門的知見が十分に反映されていないように感じます。専門家による検証を実施したうえで、市民に分かる形で説明してください。返信がないことや、十分な説明が得られないことだけをもって、直ちにパワーハラスメントと断定することは難しいと承知しています。しかし、市民に対して公開の場で根拠を求めながら、資料提出後は説明せず、電話でも話を十分に聞かずに連絡を終わらせる対応が、市民への威圧、軽視又は精神的負担を生じさせる行為に当たらないのか、検証を求めます。今回の条例には、「議員から議員」「議員から職員」だけでなく、「議員から市民」に対する威圧的言動、侮辱、公開の場での一方的な追及、相談後の報復的対応なども対象として明記してください。また、市民が記録や資料を添えて相談できる外部窓口を設置し、相談を受けた議員事務所についても、受領確認、対応の可否及び適切な担当窓口を明確に回答する仕組みを整えてください。私の意見や資料を受け取ったにもかかわらず、具体的な説明を行わなかった本件関係者には、この現状を恥じ、襟を正していただきたいと思います。 市民の声を軽視せず、市民の生命、健康及び生活環境を守るという責務を、誠実に果たしてください。私にとって、この一連の対応は、市長のハラスメント問題以上に身近で深刻な圧力と精神的苦痛を感じさせるものでした。市議員による市民への対応についても、独立した外部機関による検証と救済を可能にする制度の整備を強く要望します。
93	【要旨】本条例素案の趣旨に賛同するとともに、議会が果たすべき行政監視機能や自由な議論が阻害されないよう、発生原因の統計調査および「正当な議会活動・是正指導」と「ハラスメント」の線引きに関する基準明確化を要望いたします。【本文】「横浜市議員のハラスメント防止等に関する条例（素案）」の作成に向けた取り組みに敬意を表します。議員間および議員と職員間における人権尊重と良好な環境確保を目指す趣旨そのものには深く賛同いたします。しかしながら、本条例が制定・運用されるにあたり、ハラスメント防止と同時に「二元代表制に基づく議会の行政監視機能」および「自由かつ活発な議会活動」が損なわれないよう、以下の2点について明確な配慮および制度設計を要望いたします。1. ハラスメント発生要因の客観的・統計的調査の実施単に禁止規定や外部相談窓口・対策委員会の設置（第7条・第8条）等の対処・処罰規定を整備するだけでなく、議員と職員、あるいは議員相互間においてどのような状況や背景から摩擦・問

No.	意 見
	題言動が生じるのか、客観的な統計データに基づいた原因調査・実態分析を実施してください。 問題の根底にある発生要因を把握しない実態なき規制は、根本的な解決に至らない恐れがあります。 2. 正当な議会活動・是正指導の保障と、ハラスメント認定基準の明確化本条例第2条第2号イおよびエにおいてハラスメントの定義が示されておりますが、「業務上必要かつ相当な範囲」や「不快にさせる言動」という表現は極めて抽象的であり、運用の如何によっては以下のような重大な副作用を生む懸念があります。 行政監視機能の萎縮：議員が市政の無駄遣いや不適切な業務遂行に対し、市民の負託を受けて正当な追及や厳しい是正指導を行った際、対象となった職員や組織が保身のために「ハラスメント」と主張し、批判を逃れようとするリスク。 議会議論の停滞：議員相互間の白熱した論戦や正当な政治的批判が、単に「不快にさせた」という主観的な理由で排除されるリスク。 つきましては、正当な権限行使や言論の自由が害されることのないよう、以下の対応を求めます。 客観的なガイドラインの制定：どのような言動が「不当なハラスメント」にあたり、どのような指導・言論が「正当な議会活動・是正要求」として保護されるのか、主観に頼らない明確かつ客観的な判断基準（ガイドライン等）をあらかじめ策定・公表すること。 悪用防止策の周知：追及を逃れるための事実と反する申し立てやハラスメント防止制度の悪用に対しても厳正に対処する姿勢を示し、公正中立な調査（第7条・第8条）を徹底すること。以上
94	条例を作れば一般職員が上席からうけるハラスメントもなくなると考えているのですか。今日機嫌どうなのかとチェックしてる状態自体が空気感としてハラスメントが蔓延していると報告書にあったと思いますが、上席からのハラスメントはなくなりますか。
95	議員対象の条例ができれば、正々堂々、物を言える組織に変わるのですか。
96	議員対象の条例ができれば、正々堂々、物を言える組織に変わるのですか。上司の機嫌を損ねると意に沿わない人事評価をされるという心理的圧迫により、正当な進言や建設的な議論を控える傾向が強くと蔓延しているみたいですが、職員が正々堂々、物事を言える組織に変わりますか。
97	上司の機嫌を損ねると意に沿わない人事評価をされるという心理的圧迫が全庁的に蔓延している結果、職員は上司の意向に迎合することのみを優先し、正当な進言や建設的な議論を控える傾向が強くと蔓延していることが改善されますか。実効性のある対策を行わなければ、職員は集まらないと思います。具体的な考えを教えてください。
98	残業代の不払いを調べて対策を行うことで、パワハラ対策を行っていることをアピールすることが最低限必要な対策だと思います。条例だけでは職員に対して何も対策をしないとされるだけです。条例を作ることによって職員に対する上司からのパワハラはなくなりますか。
99	人事評価を背景とした支配は、課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるというメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパワハラの伝播を引き起こしていると考えることに対して、条例を作っても変わらないと思います。残業削減の目標達成のために残業代の不払いが行われていないか調査して結果を発表しないと、パワハラを無くす気持ちが無い変わる気持ちが無いと考えてしまいます。
100	市長からのパワハラの調査だけでなく、上司から職員がパワハラを受けていないかの調査もパワハラを減らすためには必要だと思います。パワハラにより不払い賃金が発生していないかのアンケート調査も必要だと思います。不払い賃金が無いと言えるなら正々堂々、調査をして公表してください。
101	議員対象のハラスメント防止等の条例等が無かったから作るのとは否定しません。一般職員に対するハラスメント防止の制度や決まりなどがあっても、人事考課を背景とした支配が行われていたり、「職員支配が、組織全体の士気の低下や職員の体調不良、退職を招いているなどとし、「市民利益の低下が危惧される」とまで指弾されているのに、議員対象の条例を作っても何か変わるとは思えません。☆☆☆☆制度や決まりがあっても、「職員支配が、組織全体の士気の低下や職員の体調不良、退職を招いているなどとし、「市民利益の低下が危惧される」とまで指弾されていること

No.	意 見
	は、制度や決まりを守られていない証拠だと思います。管理職が率先して守らなければならないのに、職員支配をしていることは絶対にあってはならないことが発生していると言わざるを得ないと思います。職員支配を無くす取組をアピールしないと、横浜からのパワハライメージは無くなりません。☆☆☆☆
102	全部、議長に話がいく。これでは、議員からのハラスメントは守れない。通報する側も躊躇する。絶対に第三者への通報の仕組みが必要。
103	「(仮称) 横浜市内議会議員のハラスメント防止等に関する条例」を作れば、パワハラはなくなるのですか。 一般職員に対するパワハラ対策が機能していなかったから、成果を出せば評価されるメッセージが広がり職員が精神障害やうつ病、睡眠障害や退職者が発生したのではありませんか。 一般職員に対するパワハラ対策を具体的にどの様に機能させて行くのですか。 一般職員に対するパワハラを無くす対策はどの様にされるのですか。 横浜市に就職を考えている人は知りたがっていると思いますので、具体的な取組内容を教えてください。 他の自治体などは残業代金不払いすなわち、サービス残業を全職員に調査して未払賃金を支払ったとニュースで報道されていた自治体もあったと記憶しています。 横浜市の具体的な対策を教えてください。
104	「(仮称) 横浜市内議会議員のハラスメント防止等に関する条例」作ったら、一般職員のパワーハラスメントはなくなるのですか。 これで一般職員のパワーハラスメントがなくなると思っていますか。
105	政務活動費の適正使用可否かをチェックする職員にたいする圧力となる行為。
106	私は、本条例の制定に賛成します。しかし、現在の素案では、議会という公的な場で複数の議員が一人の対象者を繰り返し追及し、人格や専門的信用を傷つけるような状況に対して、十分に対応できないと考えます。 政治家の経歴や政策を批判することは当然認められます。しかし、医学的・科学的事実について断定するのであれば、査読論文、公的統計、死亡救済制度における申請・審査・認定の区別など、検証可能な根拠を示す必要があります。根拠を示さずに断定することは、山中氏個人の人格や専門的信用だけでなく、横浜市立大学、附属病院、その研究者、医療従事者及び学生の尊厳と社会的信用を傷つけかねません。市立大学を設置する横浜市の議員としても、極めて重い責任を伴う発言です。さらに問題なのは、このような発言が公の議場で行われた際、議長や他の議員が医学的根拠の提示を求めず、発言の取消しや訂正を促すなどの適切な議事整理を行わなかったことです。一人の議員の問題として終わらせることはできません。複数の議員による反復的な追及、侮辱的な表現、それを制止しない議事運営が一体となれば、個別の発言を超え、組織的・集団的なハラスメントと評価され得ます。少なくとも、条例素案第2条が定める「相手の人格若しくは尊厳を傷つけ、又は勤務環境等を害する言動」に該当する可能性について、独立した第三者が検証すべき事案です。市長によるハラスメントを厳しく検証するのであれば、市議会議員から市長、職員、研究者、医療従事者及び市民に向けられるハラスメントについても、同じ基準で検証しなければ公平ではありません。市長への追及を行う議員自身が、ハラスメント防止の対象外となるような制度であってはなりません。 以上から、本条例に次の事項を明記するよう求めます。

No.	意 見
	1. 議員から市長、副市長、教育長その他の特別職に対するハラスメントも、明確に適用対象とすること。 2. 議員から市民、研究者、医療従事者、大学、病院その他の団体に対する誹謗中傷やハラスメントも、相談及び調査の対象とすること。 3. 議会、委員会、SNS、会派活動その他、議員としての地位や影響力を背景に行われた言動を広く対象とすること。 4. 複数の議員による反復的又は集団的な追及について、「組織的・集団的ハラスメント」として調査できる規定を設けること。 5. 医学、科学、公衆衛生など、市民の生命・健康に関わる事実を断定する場合には、客観的根拠の提示を求める議事整理の仕組みを設けること。 6. 根拠を提示できない発言について、会議録上の訂正・取消し、謝罪及び再発防止措置を求められるようにすること。 7. 議長が不適切な発言を制止しなかった場合についても、その議事運営上の責任を検証できる制度を設けること。 8. 調査機関を議長や会派から独立させ、医療・研究倫理に関する案件には、当該分野の専門家を加えること。 9. 相談者や問題を指摘した市民に対する SNS 上の攻撃、さらし行為、報復的言動及び不利益取扱いを禁止すること。 10. 認定結果、訂正、謝罪及び再発防止措置を、被害者のプライバシーに配慮した上で公表すること。 市議の発言については、次の対応を求めます。 *発言の医学的・学術的根拠の公開 *発言の根拠及び、申請・審査中・認定済み事例の明確な区別 *発言の具体的な事実及び責任主体の明示 *根拠を提示できない発言の会議録上の訂正又は撤回 *山中氏並びに横浜市立大学、附属病院、研究者、医療従事者及び学生への説明と、必要に応じた公式な謝罪 *当該発言を制止又は整理しなかった議長及び横浜市会の対応についての検証 医学的主張は、声の大きさや政治的立場によって真実になるものではありません。反証可能な資料と専門的検証によって判断されるべきものです。 議員による批判の自由を保障しながらも、根拠のない断定や人格攻撃を放置しない、実効性のある条例としてください。
107	条例作るだけでは、強烈なパワハライメージはなくなります。 サービス残業を全職員にアンケート調査などを行い、不払い賃金を支払うくらいのことをしないと、パワハライメージは改善されません。 サービス残業の調査は必修だと思います。
108	条例を作って、人事権を背景とした支配は無くないと思います。 パワハラで処分された横浜市役所の管理職を記者発表で見た記憶がありません。 パワハラが職員の精神的な安全を脅かすレベルに達していることを改善すること。 改善方法と結果をアピールしないと横浜市役所が変わったとは思わないと思います。

No.	意 見
	人事考課を背景とした支配により時間外勤務をしても中期経営計画の目標のために時間外勤務手当を支払わずにMBOの結果としてアピールしている係長がいるのではないかと勘ぐってしまいます。 パワハラしても結果を出せば評価されるメッセージが広がっているのは職員が時間外勤務手当をもらえないでいることが発生しているのではないかと思います。 調べて発表してください。
109	組織としてハラスメントを起こさせない仕組みを整え、MBOによる人事考課で高圧的な言動や人権を軽視した振る舞いが、広く職員の心理的安全性を揺るがし、士気の低下を招いている実態を無くす必要がある。 ハラスメントが連鎖し係長以下の職員に降りかかる構図を無くす必要がある。 MBOがパワハラを容認することを無くす必要がある。 課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるというメッセージを無くし係長等から職員が受けるハラスメントを無くす必要がある。 本条例を作れば、MBOによる人事考課で高圧的な言動や人権を軽視した振る舞いが、広く職員の心理的安全性が揺るがされている状況が無くなると考えているのですか。
110	条例の制定には賛成致します。時代の流れ上、ハラスメント等は許されない時代となりました。葛藤はありますが我々もそれを守るよう努力しております。それぞれのお立場で意見等は変わるかもしれませんが、ぜひ議員の皆様もご理解頂きたいと思います。
111	昨夏、私の社会活動に関してメールにて誹謗中傷を受けました。 事後、心身不調に陥り、日常生活にも支障が出てしまいました。 当時、信頼できる知人に相談した上で解決し、 今、現在は心身不調は回復しております。 守秘義務等のプライバシーが保たれた上で、相談できる窓口やカウンセリングが受けることが出来る機関があれば、と色々調べましたが見当たらず、そのような機関があつて欲しいと痛感いたしました。 また、あるとしたら、アクセスしやすいような表示やPRをして頂きたいと考えております。
112	パワハラ報告書に書いてある一般職員が上司から受けるパワハラがなくなるのですか。
113	パワハラ報告書に書いてあるハラスメントが連鎖し係長以下の職員に降りかかる構図はなくなるのですか。
114	パワハラ報告書に書いてある課長職等もパワハラをしようが結果を出せば評価されるというメッセージが無くなり係長から受けるパワハラはなくなるのですか。
115	パワハラによりサービス残業が発生していないか知りたいです。 調査して教えてください。
116	長く民間企業に勤めていた経験値から思うのですが、条例案の性質上やむを得ないのかもしれませんが、ハラスメント発生後の対応・対策は厚く定めているものの（懲罰的な意味合いが濃いは仕方ないのでしょうか？）、発生抑止策＝（例えば、研修等）についての対応策が希薄な印象です。

No.	意 見
	「研修等は議長が責任もって行う」旨の一文だけですが、発生させないためには議員一人ひとりの深い理解と認識が最重要だと考えますので、研修については、例えば主催元、内容、開催頻度、対象範囲など、もう少し具現化したことを記しておく（あるいは内規できちんと定めておく）のも検討に値する気がします。
117	議員の市職員に対するパワーハラスメントについて、議会としてどのように対応するおつもりなのでしょうか？ 本人に訴訟を起こしたり、市長のパワハラのようにマスコミに訴えたりしてはどうかと言っていますが、本人にそのようなエネルギーはありません。 議会や市は何もしてくれません。議員だけの問題ではなく、横浜市の組織にも問題があります。条例を作る前にやるべきことがあると思います。
118	外部相談窓口及び対策委員会については、委員の選任方法を明確にし、議会内部の事情に左右されない独立性と中立性を確保してください。特に、議長、副議長または議長と同一会派の議員が当事者となる場合にも、利益相反を適切に回避できる仕組みが必要です。また、調査への協力を求めるだけでなく、正当な理由のない事情聴取や資料提出の拒否、資料の隠匿・廃棄、虚偽説明などがあった場合の取扱いを明確にしてください。 対応措置については、行為の重大性、継続性、権限の利用、被害の程度、過去の同種行為の有無、調査への協力状況などを踏まえた判断基準を定めてください。 相談者や調査協力者への報復や圧力を防ぐため、調査中の接触制限など、一時的な保護措置も講じられる制度とすることを求めます。 さらに、制度が実際に機能しているかを市民が確認できるよう、個人が特定されない形で、相談件数、調査件数、認定件数、対応措置の実施件数、処理期間及び再発防止策の実施状況を毎年度公表してください。 （以下、「その他の詳細」欄） 制度が実際に機能しているかを市民が確認できるよう、個人が特定されないよう十分に配慮した上で、相談件数、調査件数、ハラスメントの認定件数、対応措置の実施件数、標準的な処理期間及び再発防止策の実施状況を毎年度公表してください。また、単に条例を制定して終わりとするのではなく、施行後一定期間で運用状況を検証し、相談者や職員等の意見も踏まえて、相談・調査・対応の仕組みを継続的に改善してください。条例の実効性を市民が検証できる、透明性の高い制度とすることを求めます。
119	具体的にこのような場合にハラスメントに当たるということがわからないので、条例の段階では全く持ってハラスメント防止につながるのかが不明である。素案だと何かあった時に調査することにはなっているが、具体的にこのような行為を禁止するというような制度設計にしてもらいたい。
120	事実として、議員による職員へのパワハラは横行していますが、その多くが公にならない理由は、被害者の多くが事業の担当者であり、公になると事業執行に影響があるからです。被害を受けた担当者は、自らが声を上げることで所管事業の予算審議や議会对応に支障が出ることを恐れ、相談そのものを諦めてしまいます。このため、第7条第1項のように「ハラスメントを受けた本人」からの相談に限る仕組みでは、最も深刻な事案ほど窓口が届かないと考えます。つきましては、以下の点を要望します。1. 第三者からの相談・通報を受け付けることハラスメントを目撃した議員・職員や上司、職員団体などからも相談・通報できるようにし、被害者本人が矢面に立たずに問題を把握できる仕組みとしてください。2. 匿名での相談を受け付けること相談の初期段階では氏名を明かさずに相談でき、調査に進む段階で本人が実名にするか選べる、段階的な仕組みとしてください。3. 被害者の意思の尊重と通報者の保護を明記すること第三者からの通報であっても、

No.	意 見
	被害者本人の同意なく調査を進めて本人が特定されることのないようにしてください。また、通報者も第 11 条(秘密の保持)と第 12 条(不利益取扱いの禁止)の保護対象であることを明記してください。4. 相談・通報が事業執行に影響しないことを保障すること相談や通報を理由として、所管事業の審議等で不利益な扱いがされないよう、第 12 条の不利益取扱いの禁止に「所管事業への影響」も含まれることを明確にしてください。
121	男尊女卑思考が強い議員がいると仄聞しており、セクハラとは別にジェンダーハラスメントについても明記したほうがよい。また、市役所のほうに特定要望記録・公表制度がありますが、その制度との関連性を整理し、お見合いにならないような制度設計をしたほうがよい。
122	議員が前項の規定による措置に応じないとき又はハラスメントによる被害の継続若しくは再発を防止するためやむを得ないと認めるときに、公表とあるが、対策委員会による調査審議において認定された時点で公表しないと抑止力としては弱すぎる。また、ハラスメントという手段を防止することが目的であり、議員がしばしば主張する「自分たちは市民の代表である」「そんな事業を市が行うから妨害されて当然」といった自分たちの立場者や主張では正当化されないことを明示すべき。そもそもハラスメントを抑止する手段として、職員とのやり取りで客観的な証拠を保全できる仕組みの導入も必要ではないか。(防犯カメラ・録音等) 支持者を扇動するなど、嫌がらせ行動を主導する行為の防止策も考えるべき。例) 市長室前へ大勢で押しかける、市民説明会等への組織的な動員、市民説明会等での長時間・多数・不規則発言での妨害、電話や開示請求の幹旋することで事務を妨害等これらに対応するもの職員なので十分なハラスメントと言える。多様な主張を発することは認められるべきであるが、それを実現するための手法がハラスメントであれば防止すべき。附則にこの条例の規定は、施行日以後に行われたハラスメントのうち、当該ハラスメントが行われた際現に議員の職にある者から他の議員又は職員の職にある者が受けたハラスメントについて適用する。とあるが、今まで職員は議員から数々のハラスメントを受けてきており、過去を不問とすべきだとは思わない。過去にさかのぼって職員からハラスメント事例を集め議会として認識、公表し、そこからスタートすべきではないか。
123	第 6 条では研修の実施義務が規定されていますが、頻度や受講義務が明確ではありません。研修を開催しても受講者がいなければ意味がないので、受講を義務付ける仕組みが重要だと考えます。加えて、本当に研修を実施しているのか市民がチェックするため、どのような研修を実施したか、誰が(もしくは各会派から何名が)受講したかの報告を義務付けるのが望ましいと考えます。第 8 条では委員を「ハラスメントに関して識見を有する者」としていますが、市会関係者との利害関係の有無について明確な規定がありません。市会の会派・議員と利害関係を持たない者を選ぶなどの仕組みを明文化すべきだと考えます。
124	事案認定後の対応が氏名の公表等にとどまるため、実効性に疑問が残ります。民間企業であれば処分による減給や免職もあり得る中で、処分が軽すぎるように思います。
125	・ハラスメントを起こさないようするための規定はもちろんだが、ハラスメント行為が発生し、受けた側に対する地位の保全や求償制度などは盛り込まなくてもよいのだろうか。個人間の問題としてかたづけしてもよいのだろうか。・ハラスメント行為を行った場合、あるいは調査に対する協力を正当な理由なく拒んだ場合等、ペナルティとして氏名の公表などあるが、それが抑止効果として働くのか。選挙で選ばれた人たちということで、縛りには制限はあるだろうが、議員であるがこそ、より高い倫理観や規範順守が求められる立場にある。ハラスメントは重大な人権侵害であり、議員が率先して自らを厳しく律していけないと、市民や市職員に対して示しがつかない。・「議長は、公表しようとするときは、あらかじめ各会派の代表者等に報告するものとする」とあるが、一人会派の議員がハラスメント行為をした場合の会派の代表者とは誰になるのか。ハラスメントを行った当該議員に対して、公表前に報告するということになるのか。

No.	意 見
126	議員からのハラスメントを相談するなどした後、議員からの報復があると、相談しにくくなってしまう。不利益取扱いのみならず報復的な対応をしないことまで踏み込んで記載すべきと考える。
127	横浜市会主要３会派は、山中市長に対して辞職を求める申し入れを行った。その後、市長は、議会に対して自らの辞職を申し出て、議会は全会一致でそれを承認した。つまり、議会は、パワハラを行った者に対して、市長であったとしてもその職に留まることは認められないことを示したことになる。ということは、市会議員がパワハラを行った場合も同様、その職に留まることはできない。議会は、パワハラを行った山中市長に対して辞職するよう迫った。条例案には、「パワハラを行った議員の氏名、事案の内容、調査結果等の全部又は一部の公表その他の必要な措置を講ずるものとする」とあるが、それでも自ら辞することせず、依然としてその職に留まろうとする議員がいればどうするのか。市長と議員は対等な立場にある。であれば、パワハラを行った議員自身も、市長同様、その職を失うことがある、議会として辞職勧告するくらいのことを条例に盛り込まなければ緊張感は生まれない。今の条例案では、依然として逃げ道が残されている。パワハラは重大な人権侵害である。パワハラを受けたことで職を失ったり、あるいは精神的に支障をきたすような状態になってしまう場合もある。パワハラを受けた側にしてみれば、相手が議員であろうがなかろうが関係はない。議員という立場によってその地位が守られているとするならば、あまりにもアンバランスではないか。
128	ハラスメント言動に対する罰則を設けるべきだと思う。市の職員はハラスメントで懲戒処分の対象だが、市の舵取りをする議員も同様であるべき。また、ハラスメント行為で失職した場合は、２年間は立候補できない等の措置が必要である。議員から職員に対するハラスメント事案も懸念される。議員が率先して横浜市をよくする意識を持ち、人格を修養するための研修も必要である。
129	パワハラの連鎖が無くなるかと考えていらっしゃるのですか。パワハラしても結果を出せば評価されるメッセージはなくなるのですか。パワハラしても結果を出すために、職員のサービス残業が発生していないか調査して発表してください。
130	横浜市はパワハラの相談件数、年間１２０件から１３０件程度で推移していて、パワハラで処分された件数が１５年間で１０件と極端に透けないと思いました。組織としてパワハラを認めない、パワハラ認定しない組織としか思えません。議員対象の条例を作っても、職員が上司から受けているハラスメントに対して処分する件数が増えるとは思えません。上司が職員に対して行った行為をハラスメント認定しないから、ハラスメントが広がっているのではありませんか。上司は部下にハラスメントをしても処分されないと確信しているのではないですか。
131	横浜市はパワハラの相談件数、年間１２０件から１３０件程度で推移していて、パワハラで処分された件数が１５年間で１０件と極端に少ないと思いました。上司にとってハラスメント天国になっているように思えます。市長だけの問題ではなく、横浜市役所にパワハラが広がっていると思えない件数だと思いました。上司から受けた言動は厳しい指導で正当化されてパワハラ認定されない体質になっているのですか。
132	横浜市はパワハラの相談件数、年間１２０件から１３０件程度で推移していて、パワハラで処分された件数が１５年間で１０件と極端に少ないと思いました。上司からのハラスメント相談は、第三者委員会を設置してもらえないとハラスメント認定されないのですか。それくらいハラスメントでの処分が少ないと思います。報告書にあるように人権意識の欠如が市役所中に広がっているように思えます。
133	横浜市はパワハラの相談件数、年間１２０件から１３０件程度で推移していて、パワハラで処分された件数が１５年間で１０件と極端に少ないと思いました。年間年間１２０件から１３０件程度のハラスメントの相談があっても、年間で１件もハラスメントで処分されていないのは著しく低いと思います。この数字がハラスメント体質を物語っているのではありませんか。市長だけの問題ではない気がします。横浜市はハラスメントを無くすより人権意識より、責任職の保身が大

No.	意 見
	切としか思えない数字です。横浜市は本件の報告書にあるように録音しないとハラスメント認定しない組織なんですか。
134	横浜市はパワハラの相談件数、年間１２０件から１３０件程度で推移していて、パワハラで処分された件数が１５年間で１０件と極端に少ないと思いました。年間年間１２０件から１３０件程度のハラスメントの相談があっても、年間で１件もハラスメントで処分されていないのは著しく低いと思います。上司から部下へのハラスメントが認められない組織に就職しようと思う学生たちは一層減ると思います。第三者委員会を設置しないと上司から部下へのハラスメントは認定されないと思うほど少ない処分件数です。報告書にあるように内容ですら、第三者委員会を設置しないとハラスメント認定されないのは、ハラスメント意識が欠缺しているとしか思えません。なり手不足が加速すると思います。条例を作れば、一般職員がハラスメント相談している件数や処分件数が何か変わるのですか。ハラスメントの相談件数の多くは優越的地位を利用した上司から行われていると思います。処分件数が少ないことが第三者委員会を設置しないとハラスメント認定しない体質になっているのではありませんか。
135	議員の市役所の職員に対する事例は、条例案でもパワハラにあたるのでしょうか。適用の具体的な事例を示して欲しいです。
136	横浜市は横浜市はパワハラの相談件数、年間１２０件から１３０件程度で推移していて、パワハラで処分された件数が１５年間で１０件と極端に少ないと思いました。ハラスメントの相談件数が１８００件から１９５０件に対して１５件の処分件数、すなわち１８０件から１９５件の相談件数に対して１件しかハラスメントで処分されないのは、著しく少ないと思います。指導という名で正当化されて、ハラスメント認定されない体質になっていると感じます。条例を作れば上司からのハラスメントが認められるようになるのですか。
137	パワハラ報告書の内容が行われていても、横浜市のパワハラの相談件数、年間１２０件から１３０件程度で推移していて、パワハラで処分された件数が１５年間で１０件だと極端に少ないと思いました。ハラスメントの相談件数が１８００件から１９５０件に対して１０件の処分件数、すなわち１８０件から１９５件の相談件数に対して１件しかハラスメントで処分されないのは、著しく少ないと思います。横浜市は断固たる決意をもってハラスメントを認めていないとしか思えません。録音していない相談は本件みたいに証拠不十分としてハラスメントが認められないのですか。働きたいと思われる職場とはかけ離れすぎていると思いませんか。心理的安全性の欠如している職場で働きたいと思う人はいますか。条例を作ればハラスメントがなくなるのですか。
138	無所属議員も含めて、市会での質問原稿や質問事項自体を、恒常的に横浜市役所職員が議員に代わって作成していることはハラスメントになるのか？打ち合わせのメモではなく、議員の議会での質問を市役所職員が代わりに考えているのは、市会議員各位はよくよくご存知ですよ？ 本来は議員の仕事であることを市役所職員にやらせることはハラスメントではないか。適用範囲をはっきりしてください。福岡県議は質問代筆やめたみたいですね
139	関連する資料とともに、横浜市会へ正式に意見を提出しました。投稿内容については記録を保存しています。今後も同様の個人攻撃が続く場合には、弁護士に相談し、必要な法的措置を検討します。山中竹春氏は、単に「新型コロナに詳しいと発言していた人」ではありません。当時、横浜市立大学大学院データサイエンス研究科長・臨床統計学教授として、抗体研究の研究代表者や査読論文の責任著者を務めていました。医学データの収集・統計解析と抗体測定を結び付けたことは、同研究科の重要な成果です。それにもかかわらず、議員の市会や SNS での発言は、研究者としての実績や尊厳を傷つける発言だと私は受け止めています。こうした発信を信じ込む市民も現れ、横浜市民の間に大きな亀裂が生じています。市民が嫌な思いをして相談しても、市会議員が耳を傾けてくれない。それが現在の横浜市の実情です。それどころか、虚偽ではないかと疑わ

No.	意 見
	れる情報や、威圧的だと受け止められる言動を、市議自身が広めているケースさえあります。横浜市および横浜市会がこの状況を放置するのであれば、証拠を保存したうえで、弁護士に相談し、発信者情報開示請求など、必要な法的措置を検討します。そこで生じた損害や費用についても、横浜市や関係者に法的責任が認められるかを確認します。市会議員の資質や言動の問題は、市職員の責任ではありません。議員本人と、それを是正できない市会が向き合うべき問題です。以上の内容を含む意見を、「横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例」の意見募集に提出しました。誰かが是正に動かなければ、横浜に根付いてしまった「悪口の応酬」という風土は変わりません。それならば、私が声を上げ、具体的な改善を求めています。このような嫌がらせが常態化している現在の横浜に、私は市政のぬくもりや、市民に対する思いやりを感じることができません。事実関係を確認したうえで、適切に対応してください。対応がなされない場合には、証拠を保存したうえで、弁護士に相談し、発信者情報開示請求を含む必要な法的措置を検討します。本意見をご確認のうえ、適切に対応してくださいますようお願いいたします。
140	SNS 上にも意見を投稿しております。 対応をお願いします。
141	職員です。市長からパワハラを受けたことはないですが、議員からのパワハラは何度もあります。大きな声で威圧する、露骨に不機嫌な態度を見せる、職員の手元の資料や書籍を承諾なく奪う（盗む）、早口でまくし立てる（そして、思い通りにならないと泣き出す）、議員の求めを受けて市会での議員の発言原稿を作ってきたのに「全然違う」と言って何度も書き直しさせるなど、市会で市長を追及していた議員たちの顔を見ると、どの口が言っているんだろうという感じです。エックスで一般の方を口汚く罵る市会議員もいますが、これはパワハラなんですかね（一応、反省したフリはしてますが）。
142	働く職員を守ることはもちろん重要だが、市会議員を選ぶ市民にしっかり、パワハラの内容が伝わるようにして欲しい。また、この条例を踏まえ、他都市の事例など具体的にパワハラに当たる行動を市会議員に伝える研修などを実施すべきである。
143	報告書を拝見させていただき限り、条例が無くてもハラスメント対応等はできたと思いました。対応できたにも関わらず対応しなかったのは、係長等の上席が人事権を背景とした職員の支配を厳し指導として正当化して職員の支配を続けたかったからだと感じました。体質や意識を変えないと横浜市役所では上席からのパワハラ認定はされないままだと感じました。職員が係長等上席から受けているハラスメント相談に対しては、係長等上席が認定するのであれば同じ係長等上席同士を守るためにハラスメント認定されていないと思いました。パワハラで処分された件数が15年間で10件と極端に少なく、横浜市役所の係長等上席はハラスメント認定されない体質になっているとしか思えません。条例を作って議員から幹部職員が受けるハラスメントを無くす対策を行うだけでなく、係長等上席から職員が受けるハラスメントを無くす対策が必要だと報告書を読んで思いました。係長等上席から職員が受けるハラスメントを無くす取組を教えてください。係長等上席からのパワハラを認定して横浜市役所から係長等上席からのパワハラを無くすための意識改革が行われなければ条例を作っても魂入れずで意味のないものになります。職員が係長等上席から受けるハラスメント対策を具体的に教えてください。
144	対象範囲について、議員の秘書からのハラスメントもあり得ます。秘書がしたことだから知らないとならないように秘書からのハラスメントも対象としてください。対象行為について、既に含まれているとおもいますが、カスハラも対象行為として明記してください。議員がその立場を利用しての過剰な要求が行われたり、そういったことを目的に議員に要望する人が出ないような対策が必要だと思います。対策措置について、議員本人のハラスメントが認定された場合は必ず公表してほしいです。有権者としては次の投票の重要な判断項目です。また、公表の方法や期限が

No.	意 見
	記載されてません。きちんと有権者の目に届くよう方法（市報掲載、市のウェブサイトへの掲載など）や期限（当該選挙区の選挙投票日までなど）を定めてください。
145	第2条（2）エの「誹謗中傷その他相手を不快にさせる言動であつて、相手の人格若しくは尊厳を傷つけ、又は勤務環境等を害するものについて、相手にとって不快かどうかで判断すると、正当な言論活動の範囲内であっても異なる意見を持つ相手の主張を「不快だから」とハラスメントと断定する人や団体が現れ、言論を萎縮させるおそれがある。例えば、外国にルーツがある人に関わるものについて言及すると、安全保障に関する議論を妨げられないような条文にしてほしい。外国にいる自国民にスパイなどの工作活動をさせる国家も存在することから、特定の国籍による特定の活動を制限している国も欧米に存在（エストニアでのロシア国籍者に対する扱いなど）している。スパイの問題など、外国人に関わる問題についてどう考えるかという議論は妨げないようにしてほしい。また、「単に意見が異なる者の言論活動を萎縮させるために利用してはいけない」と条文に付け足した方が良い。
146	「第6条議長は、議員によるハラスメントの防止を図るため、議員に対し必要な研修等を実施しなければならない。」第7条2外部相談窓口の相談員には、ハラスメントに関して識見を有する者を充てる。第8条3委員には、ハラスメントに関して識見を有する者を充てる。に関して、ハラスメント研修の内容を決める人物、ハラスメントに関して見識を有する識者については、自らの思想に左右されず、言論活動そのものが過激かそうでないかのみを元に公平な判断ができる者を選定してほしい。「差別に反対する」と主張しつつも自分と思想が異なる者や団体（私の観測範囲では、例えば「差別反対」と主張しつつ自衛隊員や家族など関係者を攻撃している人や団体をよく見る）に対して誹謗中傷をする人や団体も存在するため、選考の際はそのような偏った判断をしない人物でないかどうか注意してほしい。
147	意味のない条例である。抑止力に繋がらない
148	処分が甘すぎる。一般の会社でもハラスメントは解雇がありうるし、市役所の職員も懲戒免職となる。議員の身分は社員や職員とは違うが、最低限議会の辞職勧告は義務付けるべき
149	夏は軽装でよい申し合わせがあるが、議員が職員に対して、規定を超えて、個人の服装を強制することはハラスメントそのものではないか。
150	私は以前、某市会議員からの言葉に対して意見しようとした際、当時の局長級、部長級、課長級の責任職に止められた。そういった議員の言動に対し、責任職が何も反論できない、いさめることができないのは異常だと思う。第三者による相談窓口の設置、そのような言動を行う議員に対する対応措置をしっかりと定めてもらい、ハラスメントの抑止力となるようしっかりと定めてもらいたい。
151	提示された素案【(仮称) 横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例 (素案)】は、市長をはじめとする首長・幹部や議員からのパワハラ問題を受け、政治・行政の場でのハラスメント抑止を図る重要な取り組みです。しかし、現在の素案を真に実効性のある規律とするためには、適用対象の範囲、調査体制の独立性、罰則・公表などの実効性担保、被害者保護の4つの視点から以下の見直し・改訂が求められます。1. 適用対象の拡大【市長等「首長・特別職」の明確な規定】問題点：素案の第3条（適用範囲）は「議員による他の議員又は職員に対するハラスメント」に限定されています。市長などの首長によるハラスメント問題を発端としつつも、本素案自体は「市会議員」のみを対象としており、政治的トップ（市長・副市長等）に対する防止・対処規定が組み込まれていません。改正案：名称および対象を「議員および市長等特別職」に広げるか、首長側でも同等の「特別職ハラスメント防止条例」を連動させて制定する旨を明記する。議会から首長に対する監視・是正勧告の枠組みを本条例側にも連携させる仕組みを入れる。2. 調査・認定組織の「独立性」の強化問題点：素案第8条の「ハラスメント対策委員会」について、メンバー構成や議長との主従関係が不明確である場合、議員同士・派閥間の内々に処理される（いわゆる「かばい

No.	意 見
	合い」や「政争の具化」)懸念が残ります。改正案：対策委員会委員の過半数(または全員)を弁護士・社会保険労務士・人権問題の有識者などの外部第三者のみで構成することを明記する。議会(議長)の裁量を減らし、外部審査機関が認定した事実関係や勧告内容を原則尊重義務として議長に課す規定を追加する。3. 実行性と実効性を担保する「措置・制約」の具体化問題点：素案第10条等の措置規定において、違反が認められた際の対応(弁明の機会、注意・勧告・公表など)の基準や罰則が抽象的であると、結果的に「身内に甘い処分」で終わるリスクがあります。改正案：名前等の公表規定の義務化：認定された違反行為について、弁明の機会を経た上で、氏名・事案概要・措置内容の公表を「できる」ではなく「行うものとする(原則公表)」へ厳格化する。議会内の処罰規定との連動：罰則として「辞職勧告」「役職登用停止」「登院停止の手続き(正当な理由なき調査拒否等への措置)」など、会議則・処罰規定と連携した具体的アプローチを条例内に明確化する。4. 職員・通報者を守る「通報環境・被害者保護」の徹底問題点：素案第12条(不利益取扱いの禁止)などの努力義務や理念規定だけでは、市職員や若手議員、外部関係者が「政治的立場のある議員や首長を訴えるリスク」を相殺できません。改正案：匿名通報の受付と調査：外部相談窓口(第7条)において、匿名での相談・情報提供でも一定の客観的証拠がある場合は初期調査を開始できる規定を設ける。職員に対するサポート：職員が議員等からハラスメントを受けた場合、人事担当課(人事委員会)と連携し、業務配慮やカウンセリング、法的な支援費用補助などを補償する規定を付加する。5. 「ハラスメントの定義」および調査協力の義務化問題点：第4条・第9条などで「自ら事実を明らかにする」「調査協力」が挙げられていますが、被告発者が調査を拒否した場合のペナルティが記載されていません。改正案：「正当な理由なく対策委員会の事情聴取や資料提出に応じない場合、その事実自体を不誠実な対応として公表対象とする」という旨の条項を追加する。
152	前回の市長選挙から、このパワハラの問題は出ていて、ある候補からも言われていたにも関わらず、隠ぺいして、調べようとしなかった。その際、把握されていたら、今回の任期途中の選挙にもならなかったはず。前市長を応援していた、支援していた、推薦していた既存政党、そしてその政党の市会議員にも説明責任があると思う。ずっと棚上げにしている、当事者からの実名告発や録音などが無いと動かない。そして多額の税金を投入して調べて、市長選挙でもまた税金が発生。これではまた同じことが起きてしまう。リスクヘッジしないと。今までの古い慣習があるのではないかと思う。そしてある政党の議員などと癒着などがあり、給食もあたたかい給食が提供できない、いびつな構造になっている。まだ危機感がなさすぎる。自分のお金を出していないから、市会議員も前市長もほぼ危機感がなさすぎる。時代とともにアップデートしないといけない。まだ昭和の感じが横浜にありすぎると横浜市民としては見えるし思う。
153	セクハラ、パワハラだけでなく、あらゆるハラスメントを防止できる条例にして下さい。人権意識、コンプライアンスへの意識を高められるような研修を充実させて下さい。ブラックボックス化しないよう、癒着しないよう、しっかり独立した外部の相談機関が対応できるようにして下さい。声を上げた被害者がちゃんと守られるようにして下さい。
154	横浜市会「議員によるハラスメントの防止に関する条例(仮称)素案」に対する意見【意見の要旨】本素案による限定的な条例制定を一旦凍結し、まずは地方自治法第100条に基づく「百条委員会」を設置してハラスメントの全容解明(立法事実の確定)を行うこと、およびそれに基づき行政側(特別職を含む)と議会側をワンパッケージにした「総合コンプライアンス条例」として制定することを求めます。【具体的意見および修正要望】1. 百条委員会の設置による「立法事実」の確定と拙速な制定の凍結今回の条例制定の機運は、前市長による重大な職員パワハラ事案が景気であることは明白です。ハラスメントが発生した構造的要因や実態の全容が不透明なまま、議員のみを対象にした限定的な条例を先行して可決させることは順序が逆です。正しい立法事実を確定させるために、議会は速やかに百条委員会を立ち上げて検証を行うべきです包括的条例を求め

No.	意 見
	る陳情が提出されておりますが、第三者調査の結果を待つという趣旨のもと継続審査となり、現在もそのままです。この経緯との整合性を取る上でも、議会自らが百条委員会の調査結果を待ってから、最終的な条例制定に臨むべきです。2. 行政側（特別職を含む）を内包した「総合コンプライアンス条例」への一本化議員と市長部局（特別職を含む）のハラスメント防止規定が別建てのままで、市民から見て処分基準や運用の公平性が一覽できず、「身贔負」或いは「自身に甘い」という不公平感を生みます。市長部局側がやはり独立したハラスメント防止に向けた条例制定に動き出しているのは存じ上げていますが、ここは議会が主体となり、市全体の倫理基準をワンパッケージにした総合的なコンプライアンス条例としてまとめ上げるべきです。3. 実効性ある罰則（問責・除名）と職員の「ハラスメント拒否権・不利益処分禁止」の明記当該条例には、議員側の最高処分（問責や地方自治法に基づく除名処分）を視野に入れた明確な罰則基準を設けてください。
155	ぜひ条例の制定と確実な履行をお願いします。さすがに個人名は差し控えますが、市議の方の中には、職員に対してものすごく高圧的で乱暴にお話する方がいらっしゃるの事実です。さらに、（その方は）SNS で一般の方に対してみるに堪えないような罵詈雑言を浴びせているのを見てしまったことがあります。本城例が施行され、そういったことが二度と起きないように、そして条例の趣旨に沿った、市議と職員がお互いに尊重しあえるきっかけになれば幸甚です。よろしくお願いします。
156	代議士の個人呼称について「先生」を廃止し、「議員、議長」等の役職へ変更する。
157	報告書を拝見する限り条例が無くても対応可能だったと思います。対応可能だったにも関わらず対応してこなかったことが条例を作れば対応するようになるとは思えません。パワハラで処分された件数が15年間で10件と少なすぎるものが全てを物語っていると思います。横浜市役所への就職を考えている人は、この報告書を読んで横浜市役所に就職するのでしょうか。職員の精神的な安全を脅かすレベルに達していると報告書で指摘されるまで何もしなかった職場で働こうと思いませんか。対策をしなかった不作為責任は重いと思います。過緊張や不眠、適応障害、など、上司の言動を直接の原因として心身を崩し、病気休暇を取得している職場や、職員支配が、組織全体の士気の低下や職員の体調不良、退職を招いている職場で働きたいと思う人はいますか。条例を作らなくても対応可能だったにも関わらず対応しなかった不作為責任があると思います。条例が無くても対応できた対策について条例さえ作れば全て解決するなんてことはあり得ないと思います。条例を作るのではなく、具体的な対策を発表しないと信頼回復しないと思います。
158	福岡県議会の例を見ても、議員と当局職員の間ではどうしても上下関係が生まれやすいため、条例を制定するだけでなく、条例に基づく制度を実際にどのように運用できるのかに関心があります。
159	議員には何よりも謙虚さを求めます。選挙で選ばれたからと言って偉いわけではありません。議員に何かを教えていただく訳ではないので、「先生」呼びにも違和感があります。市民の代表として品性を保ち、市外から今の横浜のマイナスイメージを払拭するような振る舞いを義務付けてください。（SNS の発言についても、世界中から見られるものなので、何を言っても良いというわけではないと思います。）
160	議員は選挙で選ばれた人間であり、その表むきな政治的思想が評価されて選出された人間であり、他者とのかわり方や倫理観については選挙ではわからない。そのため出馬する前に一定の人間性を測るテストが必要と考える（現に他都市において、俗にいう「迷惑系ユーチューバー」が当選し、ろくに活動しなかったという事案がある。こんな人間に税金から報酬を払うなど論外であるが、一定程度知名度があれば受かりうるのが地方の議員であるのは事実）。最低でも議員活動、市長としての公務をする「前に」ハラスメントに関する研修を行う必要がある。

No.	意 見
161	ジェンダー等これだけ叫ばれているのに、事件になったことが横浜市として恥ずかしい。議会での女性議員へのセクシャルハラスメントがありふれていると聞きますが、横浜市も例外なくどれだけきれいごとを言っているにしても昭和を引きずっているんだなあと感じました。いじめやセクハラ、パワハラ等、被害者の本人が告発するのが難しいのは今回の市長選で明らかなので同僚の男性議員がそういった行動を目にした時に注意したりできないんだと期待外れ。議会で議論していることが、市民や日常の感覚とずれていたり、そもそも犯罪行為をする人間が議員になっていることって常識では考えられないのでは。ジェンダー、セクシャルハラスメントについてこれから死にゆく70代の議員にも加害者になって横浜の名誉を貶めないように教育しなすべき。また、花博をアピールする中で世界にセクシャルハラスメントが横行する横浜の判断を仰いではどうか。
162	市庁舎、区庁舎等で勤務する、市から委託を受けた会社等の従業員等も含めたほうが良いと思います。
163	上司の機嫌を損ねると意に沿わない人事評価をされるという心理的圧迫が全庁的に蔓延していることを無くすことの方が、条例を作るより効果的であり大切だと想います。条例が無くても行えることですが、行わなかった組織体質に抜本的な問題があると思います。上司からのパワハラが蔓延しているとしか思えない内容だと報告書を拝見して思いました。上司からのパワハラに対して何も対策をしていなかったか責任は重いと思います。
164	条例素案第3条では、適用範囲を「議員による他の議員又は職員に対するハラスメント」としてありますが、ハラスメント防止を目的とするのであれば、対象を「議員から職員」「議員から議員」に限定する必要があるのでしょうか。第4条では「議員は、何人に対してもハラスメントを行ってはならない」とされています。それにもかかわらず、第3条では市民に対する行為が適用対象から外れ、第7条の外部相談窓口についても、相談できる者が議員又は職員に限られています。私は、「議員から市民」に対するハラスメントについても、相談・調査・対応の対象とする仕組みが必要だと考えます。 また、議員からSNS上で威圧的な言動を受けたという方もいます。 議員と市民の関係は、一般的な職場の上司と部下の関係とは異なるため、こうした行為をそのままパワー・ハラスメントの定義に当てはめることは難しい場合もあると思います。しかし、議員という公的な立場にある者から市民に対して行われる、人格や尊厳を傷つけるような威圧的・執拗な言動についても、ハラスメント防止の観点から扱うべきではないでしょうか。 この意見は最終的に多くの議員の目に触れるものと理解しています。 それでも、同様の思いをする市民が今後出ないためにも、市民が安心して相談し、意見を表明できる仕組みが必要だと考え、あえて意見を提出します。 一方で、「市民から議員」に対するハラスメントへの対応も必要だと考えます。ただし、市民が議員の活動を監視し、政策や言動について批判・意見表明することは重要であり、議員にとって不快な意見や厳しい批判であるというだけで「ハラスメント」と扱われることがあってはなりません。正当な批判や監視活動を萎縮させないことを明確にした上で、誹謗中傷、脅迫、執拗な攻撃などへの相談・対応の仕組みも検討していただきたいです。 以上から、第3条の適用範囲及び第7条の相談対象を見直し、「議員から市民」に対するハラスメントについても実効的な相談・対応が可能な制度とするとともに、「市民から議員」についても、正当な批判や監視活動を妨げないことを前提に、必要な防止・対応の仕組みを整備することを要望します。
165	横浜市議会議員に要望に何度か伺ったことがあるが、その際に横浜市の職員と話をしている議員さんがハラスメントを行っている現場を何度も目撃している。議員による行為を色々としているが、結局、条例を作ったところで本人がパワハラが何かということが理解できていないと思う。

No.	意 見
	このような人達が、山中竹春前市長に対して、目的が行為の正当性を認めるものではないされたことを理由に人は変わらないと追及をしていたが、他人への指摘をする前に自分の行為を見直すべき。市長が辞職することになったわけだから、この条例の運用にあたって、パワハラと言われた場合には調査をせずに議員の皆さんも自ら辞任するくらいのことをしてはじめてこれまでの自身の発言について責任が取れるのではないかな。
166	(入力なし)
167	市会議員があまりにも勉強不足すぎる。お任せと言って、議会での質問や原稿を全て市職員に作らせる議員が複数。同じ党の他都市の議員が視察に来た時、その質問に対する回答文まで職員に作らせる。これは会派問わない。原稿作りは無所属議員も。横浜市民としても許し難い。
168	素案の条例制定を一旦凍結し、百条委員会を設置して全容解明して、それから行政議会両方を含めた総合的なコンプライアンス条例を作って欲しいです。なぜなら、今回作られようとしているハラスメント防止に関する条例はそもそも前山中市長のパワハラがきっかけで事実が公表されて作られることになったはずですが、そのパワハラ行為は第三者調査の範囲でわかっただけで、前山中市長は委員会などでの発言にあやしいところがありとても全容解明されてはいません。このような状態ではきちんとした条例を作ることは難しいと思います。なので百条委員会を設置して今回のパワハラ行為をしっかりと調べ、また行政内や議会内でも似たような事がなかったのか？なども含めて調べた上で特別職を含む行政側と議会との両方に適応する条例を作って欲しいです。この条例では抜け道などないようしっかりとしたものでハラスメントを受けた方に不利益などないようきちんと守られるようなものを望みます。
169	対応措置が、注意喚起、中止の求め、その他の措置、氏名等の公表だけとなっており、緩い措置どまりであるので、必要の応じて懲罰動議に付することを明記して、断固たる姿勢を見せるべき。調査協力拒否への罰則を設けるべき。虚偽のハラスメント申告を防ぐための規定を盛り込むべき。議員によるハラスメントの背景には、選挙によって選ばれた議員の立場は、市民や職員よりも上位にあるという思想があるので、そのことを明確に否定する考えを規定すべき。
170	執拗に同じ質問を繰り返し、現場で働く人を傷つけるような発言をすることや、支援者と裏でどうつながっているのか分かりませんが、多くの支援者と思われる人による行為は、ハラスメントに当たらないのでしょうか。横浜市の仕事に携わっている民間人も被害を受けないような条例にしてください。
171	第3条（適用範囲）に、「市議から市民へ」を追加して下さい。 市議は、SNSで市民の言動を萎縮させるような投稿を繰り返しています。 このような、市議から市民へのパワハラが横行するのは、市議から市民へのパワハラに関する防止規則がないからと考えます。 第3条に「市議から市民へ」を追加して下さい
172	第3条（適用範囲）に「市議から市民へ」の追加を求めます。一部の市議によるSNS上での威圧的な投稿や、市民に対する恫喝など、市民の言動を萎縮させるパワハラ行為が問題視されています。こうした行為が横行する背景には、市議から市民へのハラスメントを防止する明確な規則がないことが挙げられます。市民の権利を守り、健全な市政を維持するためにも、本規則の適用範囲に「市議から市民へ」を追加すべきです。
173	第10条（対応措置）に関して。 議員がハラスメントを行ったと認められたときは、記者発表をすることを付け加えて下さい。 ただ、議長が当該議員に注意喚起、必要な措置を講ずるだけでは足りません。 2, の前にまず記者発表を求めます。 報道に対して、記者発表を必ず実名で行うよう求めます。

No.	意 見
174	第 10 条（対応措置）において、議員のハラスメントが認められた際は、議長による注意喚起等に先立ち、実名での記者発表を義務付けることを求めます。単なる内部処分だけでは不十分であり、事案の重大性と社会的責任を明確にする必要があります。報道機関に対し、加害議員の実名を公表した記者発表を必ず行う規定を最優先の措置として追加すべきです。
175	その他に関して この条例に、罰則がないのはなぜか。 ハラスメントが認定されたら、議員に対して罰則を設けるべきである。 議員資格の剥奪までは難しいだろうが、議会への出席停止・議員報酬の返納義務などがあってし かるべきではないか。 また、市職員へのハラスメントの場合は、その部署への議員の立ち入り禁止・被害者職員への接 見禁止も必要だと考える。 議員から議員へのハラスメントの場合は、会派からの除名・議員室を分ける措置は必須と考える。 ぜひ盛り込んで欲しい。
176	本条例に罰則がない点を見直し、ハラスメント認定時の厳格な罰則規定を求めます。議員資格の 剥奪は難しくとも、議会への出席停止や議員報酬の返納義務を設けるべきです。また、市職員へ の加害には該当部署への立ち入り禁止や被害者への接見禁止を、議員間の場合には会派からの除 名や議員室を分ける措置が必須です。実効性のある条例にするため、これら具体的な処罰・隔離 措置の盛り込みを強く要望します。
177	議員からのハラスメントに対する条例を作れば、報告書に書いてある様々なハラスメントは無く なると考えているのですか。以下のような内容は議員に対する条例を作れば解決するのですか。 ☆「MBOでプレッシャーを受けた課長職員等が、事業をどうにか遂行させなければならない焦 燥感や、人事的な不利益を避けるため等のストレスを部下にぶつけるという悪循環も考えられ る。」☆「MBOによる人事考課で高圧的な言動や人権を軽視した振る舞いが、広く職員の心理的 安全性を揺るがし、士気の低下を招いている。」☆「人事評価を背景とした支配は、課長職等もパ ワハラをしようが結果を出せば評価されるというメッセージが広がって組織全体にまで深刻なパ ワハラの伝播を引き起こしていると考ええる。」☆「職員支配が、組織全体の士気の低下や職員の体 調不良、退職を招いているなどとし、「市民利益の低下が危惧される」とまで指弾された。」☆★ 「職員の精神的な安全を脅かすレベル」☆★以上のようなことは議員に対する条例を作れば無 くなると考えているのですか。
178	条例制定については賛成です。ただ、市民にとって、普段の議員と職員との関係はあまりよくわ からないため、条例案を確認しただけではハラスメントとになるような具体的事象についてのイ メージがつきにくいと感じます。この条例施行に際して、この条例により、職員を守ろうとして いる主なハラスメントの事象について、イラストなども用いてわかりやすく説明したリーフレッ トなどをHP等で公表していただけると、市民にとっても理解しやすくなると思います。特に、児 童や学生などが政治を学ぶ際にこのようなリーフレットがあれば、議会としてもハラスメント対 策にしっかり取り組んでいることがわかるとともに、いじめに対する抑止効果にもつながるの ではないかと思いました。また、議員のみなさまにおかれましても、こういった行為がハラスメン トになるか、具体的な事象により、広く市民と共有することで、後々「この行為はハラスメントに なると思わなかった」などということの繰り返しにならないと思います。具体的な事象と考えら れるのが、議員という立場を利用した職員への圧力行為だと思いますので、例えば、次のような 事例についてハラスメントになりうる可能性があることをわかりやすく市民にも説明していただ きたいです。①許認可事務について、特定の事業者の要望を受けて、担当職員の判断に対して、常

No.	意 見
	識的な対話という範囲を超えて恫喝や圧力をかけて無理やり判断を変えさせようとする行為②組織としてすでに判断した陳情案件に対して、常識的な対話という範囲を超えて恫喝や圧力をかけて無理やり判断を変えさせようとする行為③特定の事業者の製品などを、紹介という範囲を超えて、無理やり試行させたり、採用させるよう恫喝や圧力をかける行為④打ち合わせなどにおいて、面前で恫喝したり威圧的な態度により圧力をかける行為⑤①～④について、担当職員で話が進まない場合に局長や副市長などの幹部職員に恫喝や圧力をかけて、結果的に幹部職員から担当職員にルールを捻じ曲げて無理やりやらせるというパワハラ連鎖につながるような行為
179	上司から職員が受けているハラスメントに対しては再発防止など何もされないのですか。制度があっても機能していなかったと報告書を読む限り思えます。上司からのハラスメントなどに対して再発防止などをしなければ、職員が受けているハラスメントは何も変わらないと思います。上司からのハラスメントに対して再発防止と対策の強化とハラスメント認定の強化等が必要だと思います。横浜市は議員以外の職員に対しては再発防止などは行わないのですか。
180	大前提として、ほとんどの職員は市長からハラスメントを受けた事はないが、議員からパワーハラスメントを受けた事は1度は2度ではない事は認識しておいて欲しい。正直、市長が原因で辞めた職員よりも、議員対応が嫌になって辞めた職員の方がよっぽど多い。
181	職員です。 実名を出そうか最後の最後まで迷いましたがやめておきます。 ですが、長年、市会議員を務めているかたから、過去に私自身がパワハラと認識する出来事がありました。 その時の恐怖や悔しさはいまでも忘れられません。 このような機会に職員を守る条例ができることに期待感がありますが、訴えたことで大事になってしまうような方法でしか訴えることができなのであれば、使う人はできてきません。基本的に弱い立場だからです。 どうか、条例作ったからいいでしょ、というポーズでおわらせず、本当にパワハラが根絶されるような手続き、仕組みづくりをお願いします。 期待しています。
182	「(仮称) 横浜市区議会議員のハラスメント防止等に関する条例」の意見を投稿したくて、このご意見板のページに辿り着いたのでここに意見を書かせていただきます。先日、山中竹春前市長がパワハラ行為を行ったとして市長の座から退きましたが、なにやら不穏な動きを見せているとの情報がありました。それは山中氏が駅前で「申し訳ありませんでした」と駅前でお詫びをしていたという事実と、それを取材に来ていた報道陣がいたという事です。その後、市議会で百条委員会の採択が否決された後に、山中竹春前市長が選挙に再出馬するということでした。ここで私が思ったことはなぜパワハラを行った張本人が再度出馬できるのかという事です。社会一般的な倫理観からしても本当にパワハラを反省していたのであれ再出馬なんていうことは絶対にしないと思います。それに選挙のために15億円もの税金が失われ、これでもし山中竹春が再選されたらあなた方市議会の人は責任を取ってくれますか？百条委員会を否決したのはあなた方ですよね？パワハラを本当に改善する気があるのですか？あなた方、市議会の議員が百条委員会を否決し、パワハラに対して改善しようとする気がないのにここで私たち市民にパワハラ対策防止等に関する条例

No.	意 見
	の制定の意見を求めるなんて横浜市民を馬鹿にするのもいい加減にしてくれませんか？パワハラという人間として程度の低い行いのために、私たちのまだまだ改善されるべき課題がある横浜市政や無関係な市民が翻弄され、ないがしろにされることに怒りを感じます。一応あなた方市議会の人に言っても無駄だと思いますが、当たり障りのないパワハラ対策についてここに記しておきます。・長時間労働はパワハラのリスクを高めるので避けるようにしてください。・労働外のメールのやり取りや個人的なつきあいもパワハラの原因になるので避けてください。・SNS で山中氏と思われるアカウントが今回のパワハラの件でお詫びをしている動画が上がっていましたが SNS は懺悔する場所ではありません。同様に市政に関わる人たちの不適切な SNS の使用を行わないように倫理的に教育し直してください。・パワハラは密室などで行われることもあります。被害者が周りに愚痴をこぼしたり助けを求めているにもかかわらず理解されないことがあります。被害者が適切なパワハラ被害を訴えられる場所を提供するとともに被害者の精神面のサポートができる環境をより充実させてください。・横浜市役所に来館する市民や記者に対しても不平等や不適切な扱いをしていませんか？パワハラは人間性の問題であるため、他人への扱いに差別やひいきが生まれればそれを助長してしまいます。横浜市民としてパワハラによる市政の悪化が1日でも早く改善するようお願いしております。
183	【意見の要旨】議員単独の条例ではなく、議会が主体となって行政側（市長部局の一般職のみならずの市長をはじめとする特別職を含む）の規定も包括した「ワンパッケージの総合的コンプライアンス条例としての制定を求めます。【理由および具体的な提案】1. 縦割りの排除と不公平感の解消現状の素案のように、議員と市長部局（特別職を含む）で、ハラスメント防止規定が別扱いのままでは、処分基準や運用の不公平感が拭えず、市民の理解を得られません。議会が主体となってイニシアティブを取り、行政側も巻き込んだ横浜市全体の総合的なコンプライアンス条例として一本化（ワンパッケージ化）すべきです。2. 議員への厳格な措置（問責・除名処分）の明記一体化するからこそ、議員側の処分基準も明確化する必要があります。最高処分としての「問責」、特に悪質な場合の「除名処分」までを明確に視野に入れた罰則規定・懲罰基準を盛り込むべきです。横浜市の一部で、前市長のパワハラ認定に際して、不信任決議や辞職勧告を視野に入れた動きが現にあり、市内3会派は現に辞職申し入れを市長に対して行いました。つまり、パワハラ認定された場合の処分としては、それと同等の重い処分がなされ得ることが、立法事実として認められます。3. 市職員或いは職務上の下位に当たる同僚議員を守る「明確な拒否権（抗命権）」の確立パワーハラスメントを伴う不当な業務依頼や威圧的な要求に対して、市職員または同僚議員が組織内外の圧力を恐れずに、明確に業務を拒絶できる「拒否権（抗命権・不服従権）」を本条例内に明記し、当該の者の安全と自衛の権利を保障することを強く求めます。
184	条例を作っても、上司から職員への支配は無くならないと思います。上司から職員への支配に対して横浜市役所は何も対策をされないのですか。
185	条例を作っても、上司から職員への支配は無くならないと思います。職員支配が、組織全体の士気の低下や職員の体調不良、退職を招いているなどとし、「市民利益の低下が危惧される」とまで指弾されていることに対しての対策はされないのですか。条例が無くても対策は可能です。対策をしてこなかった不作為責任があると思います。上司から職員への支配に対して横浜市役所は何も対策をされないのですか。
186	条例を作っても、上司から職員への支配は無くならないと思います。上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達していることに対して、対応してこなかった理由を説明してください。条例が無くても対策が可能ですが、対応してこなかった理由を説明してください。
187	2 条定義におけるセクシュアルハラスメントの説明が他の者を不快にさせる性的な言動と大変簡素にかかれていますが、セクハラが起こる環境、関係の背景には、単に人を不快にさせるだけで

No.	意 見
	なく、ジェンダーによる差別を許容し、尊厳を傷つけ人権を軽視する組織文化があると考えます。次項のパワーハラスメントと重複しても、相手の人格若しくは尊厳を傷つけ、、、等の文言を加え、しっかりした定義にしていただけたらと思います。この条例によって議員、職員が共に信頼しあう横浜市の発展を期待します。
188	対象となる行為について、言動のみの記載ですが、行動についても対象にするべきだと考えます。今回、前市長の行った行為は言動だけでなく、机を叩く、睨みつける、人事権の濫用なども大きな要素であり、市民の代表である議員の皆さんにも、自らを律する意味でも行動も対象としていただきたいと思います。また、外部相談窓口について、市民の税金ではなく市民の代表たる議員の皆さんの決意の表れとして、歳費の一部を充てるなど自ら率先して範を示されることを期待したいです。
189	罰則について、氏名の公表までとなっていますが、一定期間の議員資格停止、辞職など、踏み込んでほしいです。対象は言動、となっていますが行動も対象にした方がいいと思います。
190	対応措置の規定が弱い。実効性あるものとするためには、公表すべきである。議員は選挙により選ばれる存在であり、外部調査によりハラスメントが判明したとしても、公にされない注意で済むのであれば意味がない。
191	・適用範囲には市議会議員のほか、その議員秘書も含むべき。また、市議会議員や市職員に対する県議会議員や国会議員のハラスメントは対象にならないのか。することができない場合も、努力義務として記載するべき。・対象行為にカスハラを明記するべき。議員という立場を利用し、役所に圧力をかけ、法律やルールとして決まっていることをねじ曲げようとしている事案もあるはずだ。・対応措置について、市議会議員が行ったハラスメントである。被害者の特定やプライバシーにかかわる部分を除き、原則、全てを公表とすべきだ。・暴力や侮辱、わいせつ行為などは積極的に警察機関との連携をうたうべきだ。ハラスメントと矮小化すべきではない。また、草津市であったような虚偽申告についても、しかるべき対応をする旨の記載をすべき。
192	議員に対する条例を作るだけではハラスメントは無くなりません。報告書に書いてあった上司から職員に対するハラスメントを無くす対策を行うことが必要です。☆上司の言動が業務上の正当な指導の域を完全に超え、職員の精神的な安全を脅かすレベルに達している☆に対する対策は条例を作っても無くなりません。職員に対するハラスメント対策を作る必要があると考えます。
193	議員に対する条例を作るだけではハラスメントは無くなりません。報告書に書いてあった上司から職員に対するハラスメントを無くす対策を行うことが必要です。☆上司が職員を共に市政を運営するパートナーではなく、代替可能な存在として捉えているのではないかという強い懸念がある。☆に対する対策は条例を作っても無くなりません。職員に対するハラスメント対策を作る必要があると考えます。
194	「MBOによる人事考課で高圧的な言動や人権を軽視した振る舞いが、広く職員の心理的安全性を揺るがし、士気の低下を招いている実態があると考えます。」ことについては議員対象にした条例を作っても影響が無く改善されないと思います。一番低い立場の職員が上司から受けるハラスメント対策を行う必要があると思います。
195	横浜市の「(仮称) 横浜市の議員のハラスメント防止等に関する条例」に対する意見【意見の要旨】 本素案による限定的な条例制定を一旦凍結し、まずは地方自治法第 100 条やに基づく「百条委員会」を設置してハラスメントの全容解明（立法事実の確定）を行うこと、およびそれに基づき行政側（特別職含む）と議会側をワンパッケージにした「総合コンプライアンス条例」として制定することを求めます。【具体的意見および修正要望】1. 百条委員会の設置による「立法事実」の確定と拙速な制定の凍結 今回の条例制定の機運は、前市長による重大な職員パワハラ事案が契機であることは明白です。ハラスメントが発生した構造的要因や実態の全容が不透明なまま、議員のみを対象とした限定的な条例を先行して可決させることは順序が逆です。正しい立法事実を確定させるため、議会は速やかに百条委員会を立ち上げて検証を行うべきです。現在、包括的条例を求め

No.	意 見
	る陳情が「調査結果を待つ」として継続審査中ですが、議会自らが百条委の調査結果を待ってから、最終的な条例制定に臨むべきです。2. 行政側（特別職含む）を内包した「総合コンプライアンス条例」への一本化議員と市長部局（特別職含む）の防止規定が別建てのままでは、市民から見て処分基準や運用の公平性が一覧できず、「身最眞」や「自身に甘い」の不公平感を生みます。議会が主体（イニシアチブ）となり、市全体の倫理基準をワンパッケージにした総合的なコンプライアンス条例としてまとめ上げるべきです。3. 実効性のある罰則（問責・除名）と職員の「ハラスメント拒否権・不利益処分禁止」の明記新条例には、議員側の最高処分（問責や地方自治法に基づく除名処分）を視野に入れた明確な懲罰基準を設けてください。また、パワハラを伴う不当な要求に直面した職員が、組織の圧力を恐れず安全に業務を拒絶できる「明確な拒否権（抗命権）」を明記するとともに、「拒否権を行使した職員に対する一切の不利益取り扱いの禁止」をセットで規定することを強く求めます。
196	（議長の責務）第5条の2について：「議長は、議員によるハラスメントに起因する問題が生じた場合、誠実に対応しなければならない。」とあるが、具体性に欠けます。5条の1を受けているので、議長としてとれる具体的行動を明記しないと有効性に欠け、掛け声だけとなります。例示としては、「内容を確認し、外部相談窓口へ案内する等、必要な措置を行う。」などです。新たな条例における議長の責務は重要であり、きちんと位置付ける必要があると考えます。 （外部相談窓口）第7条では、（外部相談窓口）となっていますが、なぜ、外部とつけるのでしょうか？横浜市会において設置するわけですから、（外部）は不要です。外部の専門家の相談員という意味だとしたら、かえって紛らわしく、市会の設置するわけですから、市民、職員にもわかりやすく「相談窓口」としてください。 「相談員には、ハラスメントに関して識見を有する者を充てる。」とありますが、あまりにも抽象的です。重要な役割ですから、どういう方なのか、相談員の専門性、資格等を含めて、ハラスメントに精通し、現場をよく知る専門性を持った方になっていただきたい。そうでないと意味がなく、私たち市民としても納得できません。例示としては、「相談員には、ハラスメントに幅広く精通し、専門性等を有する者」です。 （対策委員会）のところで、「委員は3名をもって組織する。」とありますが、少ないと考えます。横浜市会議員定数は、86名。それにかかわる市の職員は議会局のほか、市政全体なので全局の職員に関わります。議員の皆さんとやりとりする職員は膨大です。また、3人ですと委員の欠席等もあり得ます。それらを踏まえると、最低5人は必須です。 （調査への協力）のところで、「議員及び職員は、、、省略、、調査への協力を求められた場合には、誠実に対応しなければならない。」とありますが、わかりづらく、抽象的です。「、、求められた場合には、すみやかに応じて、協力しなければならない。」と明記してください。さもないと有効性が薄いです。
197	議員から自治体職員へのハラスメントは枚挙にいとまがありません。本来両者は対等な立場で協力して市政を推進していく立場ですが、まるで部下や手下のように命令を行ったり、自身の望むような政策を進めるよう恫喝に近い形で意見を伝えていると聞き及んでいます。議員から議員へのハラスメントも同様に多く聞こえてきます。最近では女性議員へのセクハラが多いように見えます。こちらは関係者が少ない分、より被害が表に出にくいように思えます。どういった行為がハラスメントに抵触するかよく学び、普段の自身の行いを振り返るような機会が持たれることを期待します。
198	「（仮称）横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例」において、議員によるハラスメントの禁止を条例に定めようとしている事は、とても有意義な取り組みであると思う。しかしながら、当該条例の第10条に規定される、ハラスメントを行った議員に対する対応措置が甘すぎるため、議員によるハラスメントを防止する効果があるとは到底期待できず、当該条例が全く無意味なも

No.	意 見
	のになりかねない。 第 10 条第 1 項では「議員がハラスメントを行ったと認められたときは…当該議員に対し、注意喚起、ハラスメントの中止の求めその他の必要な措置を講ずるものとする。」と規定されているが、ハラスメントが確認された場合の加害者に対する措置であるにもかかわらず「注意喚起」、「ハラスメントの中止の求め」など、何ら強制力のあるものではない。 続く第 10 条第 2 項では「議員が前項の規定による措置に応じないとき又はハラスメントによる被害の継続若しくは再発を防止するためやむを得ないと認めるときは…ハラスメントを行った議員の氏名、事案の内容、調査結果等の全部又は一部の公表その他の必要な措置を講ずるものとする。」と規定されており、これは継続的にハラスメントを行い、「注意喚起」や「ハラスメント中止の求め」にも応じない、悪質なハラスメントの場合であるが、対応措置は単なる「公表」である。すなわち、第 10 条は、「議員はハラスメントを行っても 1 度くらいなら注意だけで見逃してもらえる。反復性のある悪質なハラスメントの場合でも単に公表されるのみである」という、ハラスメントを防止するどころか、ハラスメント加害者を免責することが目的であると思えない規定である。このような規定が盛り込まれた条例でどうやって「ハラスメントを防止」し、「全ての議員及び職員がその職責を遂行できる良好で安全な環境を整え」ようと考えているのか、理解に苦しむ。 ハラスメントは被害者に著しい精神的苦痛を与え、職場環境を害する不法行為である。「公表」程度で済むような事ではない。当該条例の第 10 条は、ハラスメントを行った議員に対し、即時辞職などの厳罰を課すような規定に変更するべきである。 また、ハラスメントの前歴を欠格事由に定めること等により、ハラスメントを行う危険性のある人物が議員になることを禁止する「未然防止」の仕組みを条例に盛り込むことが必要である。 ハラスメント行為者には市民の代表を名乗る資格は無い。 以上
199	ハラスメント認定されても必ず公表するわけではないと読める。なぜ議長からの注意のみで終わる場合があるのか。注意では改善されると思えず、被害者はそれでは納得できない。自分達に甘い条例を作っても意味が無いと思う。
200	今回の山中氏のパワハラ問題を見るに、市長選の際にすでにパワハラについての指摘があったにもかかわらず当選したこと、市長だけでなく横浜市役所でも問題があったこと、百条委員会が横浜市議会委員の反対多数で設置されないこと、パワハラがあったから辞職をするのにすぐ市長選挙に推薦する団体が存在し、山中氏が立候補してしまうことなど横浜市政として問題が存在し、それらは当事者だけを辞めさせれば解決する程度のものでないと痛感しました。はっきり言って、2026 年にもなってパワハラ、そもそも小学生でもわかるような相手への敬意が失われた人間が公的な職に就き、そのせいで市民の税金を使用して再度選挙をするということが無駄でしかないと言えます。職員、議員などへの研修ももちろん大事ではありますが、なんらかの問題が発生した際に声をあげられる場所と声をあげた人間が安全に守られる仕組みが必要だと思います。また、なぜ問題が発生したのかの透明性をもたせるためにも百条委員会の設置は義務にすべきだと思います。
201	議員との関与がゼロとは限らないので、横浜市に勤務している職員だけでなく、出向中の職員も条例の対象にして欲しいです。
202	【全体への意見】

No.	意 見
	・募集期間が短いし、啓発してほしい。 ・形骸化しそう（荒く見える） ・人権指針との整合性 【2条】 ・「他の者」とは。 ・(2)エが最初に記載されるべきでは。 ・(2)アのセクハラの定義が簡単すぎる ・(2)アのセクハラの定義の「不快」という表現が軽く見える。 ・(2)ア～エのすべての行為に「相手の人格若しくは尊厳を傷つけ、又は議員の活動環境若しくは職員の勤務環境を害するもの」が該当するか。 ・見えにくいハラスメントは。(無視など執拗なもの) 【3条】 ・職員から議員、議員から市民が適用範囲になっていない。 ・年長の議員や対策委員会委員がハラスメントをしたときは。 【4条】 ・「指摘」それが難しいのがハラスメントでは。 ・「ハラスメントのない環境づくり」だけでなく、「申し出やすい、防ぎやすい環境づくり」も必要では。 【5条】 ・「誠実」とは。 【6条】 ・ハラスメントへのトラウマがある場合研修にあたって配慮がいると思う。 【8条】 ・なぜ3人なのか。 【10条】 ・「あらかじめ」とはいつまでに。 【12条】 ・組織対策としては早めに第4条第2項を促すことの考慮もいるかも
203	（議員の責務）3議員は、他の議員がハラスメントに当たる言動を行っていると思われる事態に遭遇した場合は、当該議員に対し厳に慎むべき旨を指摘するなど、ハラスメントのない環境づくりに努めなければならない。→議員間の関係性だけで「ハラスメントのない環境づくりに努め」る問題では決してない。後続の外部相談窓口への相談を推奨し、議員個人ではなくチームとして対応すべき。学校教育の現場でも、教員個人ではなく校長を含めたチームで対応することが求められている。市民の代表である議員を守るため、一般企業水準の対応が必要。（対応措置）2議長は、議員が前項の規定による措置に応じないとき又はハラスメントによる被害の継続若しくは再発を防止するためやむを得ないと認めるときは、あらかじめハラスメント相談を申し出た者の意見を聞いた上で、ハラスメントを行った議員の氏名、事案の内容、調査結果等の全部又は一部の公表その他の必要な措置を講ずるものとする。この場合において、議長は、公表しようとするときは、あらかじめ各会派の代表者等に報告するものとする。→「あらかじめハラスメント相談を申し出た者の意見を聞いた上で」「議長は、公表しようとするときは、あらかじめ各会派の代表者等に報告するものとする」、第10条の時点で、応じない議員はそもそも一般企業では懲戒であり、実社会では民事・刑事での訴訟が発生してもおかしくない状況、冷静に事務的に公表すべき。
204	第10条(対応措置)が曖昧で実効性にかける。

No.	意 見
	議員という立場を完全に勘違いしている。議員のパワーハラスメントが認められた場合には、すぐに公表、処分を行うくらいの厳格な対応をとってほしい。そのため第10条の記載をより実効性のある内容にしてほしい。この条例をきっかけに、これまで我慢してきた市の職員が声をあげることができ、職場環境が改善されることを切に願います。
205	市長より議員のパワハラがひどいです。
206	傍聴しましたが総務委員会での市議たちの一方的な追求はいたたまれないほどでやりすぎ。これはハラハラに当たるものではないでしょうか。 市長のハラスメントより気になってしまいました。 差別発言、侮蔑的発言に対して議長の制止もありませんでしたね。 ハラハラに対しての歯止めもお願いしたいです。
207	【意見】本条例案の中に、市職員が議員を「先生」と呼ぶ慣習を禁止し、「〇〇議員」や「〇〇さん」と呼称することを明記すべきです。【理由】二元代表制において行政と議会は対等であるべきですが、「先生」という敬称は職員との間にいつの間にか上下関係を生み、ハラスメントの温床となるリスクがあるためです。他自治体においてもこのような慣習は廃止されているところが多く、横浜市でもハラスメント防止の実効性を高めるための環境づくりとして、呼称の見直しを求めるものです。
208	本条例の制定については、議員及び職員が安心して職務を遂行できる環境を整え、市民から信頼される議会を実現するという趣旨に賛同します。その上で、以下の点について検討をお願いします。第一に、第2条の「その他のハラスメント」について、「誹謗中傷その他相手を不快にさせる言動」という定義は範囲が広く、正当な政策論争、行政監視、議員活動上必要な批判や質問まで萎縮させることのないよう、ハラスメントと認定する際の客観的な判断基準を明確にしていきたいと思います。第二に、外部相談窓口及びハラスメント対策委員会について、第三者性・独立性を十分に確保するため、相談員及び委員の選任基準を明確にするとともに、当事者との間に利害関係がある場合の除外などについても、明確な仕組みを設けていきたいと思います。第三に、今回の条例は市会議員を対象とし、市長等の特別職については別途検討されているとのことですが、市長、副市長等による職員へのハラスメントについても、誰が市長等の職に就く場合であっても有効に機能する、実効性のある防止・対応の仕組みを整備していただきたいと思います。特に、市長等の行政組織の最高幹部によるハラスメントは、被害を受けた職員個人の人格や勤務環境を害するだけでなく、職員が自由に意見を述べたり、必要な情報を正確に伝えたりすることを困難にし、行政の適切な意思決定や事務執行に支障や遅滞を生じさせるおそれがあります。その影響を最終的に受けるのは市民です。このような事態を未然に防ぐため、市長、副市長等についても、独立した第三者による相談、調査、認定及び再発防止の仕組みを整備するとともに、問題が発生してから対応するだけではなく、平素から継続的かつ実効性のあるハラスメント防止の研修・教育を徹底していただきたいと思います。ハラスメントを防止すると同時に、自由で活発な議論や行政監視を損なわない、実効性と公正性を備えた制度となることを期待します。
209	横浜市の市議員のハラスメント防止等に関する条例に対しての意見です。 9月30日まで、意見を募集しているということなので、意見を送ります。 案では、 議員から議員と、議員から職員へのハラスメントとあります。 議員から市長へのハラスメントも含めて下さい。 よくよく文を読み込むと、職員の中に、市長も含まれてますが、はっきりさせるために本文にも、「議員から市長および職員」という文言を入れて下さい。
210	外部相談窓口、対策委員会ともに、第三者性や匿名性など通報者保護についての規定をすべきだと思います。条文中に「議長が別に定める」旨の規定があるため、本来は条例で定めるところでは

No.	意 見
	ないかと考えますが、しかし職員と議員では圧倒的な力関係があるため、条例の条文に大前提として書き込んでおくべき事由かと考えます。
211	議長が注意するだけの対応措置では、全く抑止にならない。市長には多くの議員が迫及していたが、自分達には厳しくできないのですか？
212	議員間、議員と職員だけでなく、議員と市民（法人）を適用範囲に加える必要があると考えます。弊社では事業活動について議員の方から、ハラスメントと取れるような圧力をかけられることがあります。（間違ったことはしていないのですが議員が市役所の偉い方々に訴えた場合どんな対応を取られるのか）脅しともいえることを言われることがあり、対応に苦慮しております。しかし訴える先がどこなのかわかりません。ぜひこの条例に加えてください。
213	市長のパワハラで職員が辞めてったみたいな話がありましたが、幹部は知りませんが、正直、係長以下が辞めるのは議員対応があまりにくだらないからって理由が多数です。議員がやるべき仕事を、職員に押し付けるな！
214	ハラスメント防止条例を作り、皆さんが働きやすい職場になる事は大切な事です。 唯今回の（仮称）横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例の適用範囲として「議員から議員」に対するハラスメント及び「議員から職員」に対するハラスメントとしているのみである。 「議員から特別職（市長）」に対するハラスメントも、適用範囲に入れるべきではないだろうか。 先月八月十三日の運営委員会を傍聴して議員さんのあまりにも市長に対しての一方的な物言いに、反感を覚えた次第です
215	横浜市会議員のハラスメント防止等に関する条例についての意見 2026 年 9 月 28 日 【素案のポイント】横浜市会運営委員会 1 「議員から議員」に対するハラスメント及び「議員から職員」に対するハラスメントを条例の適用範囲とし、対象行為は「セクシャル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント」、「誹謗・中傷等その他のハラスメント」とします。 2 ハラスメントが個人の人格又は尊厳を不当に傷つけ、重大な人権侵害に当たることを十分理解し、何人に対してもハラスメントを行ってはならない等の議員の責務を明確にします。 3 市会の外部に相談窓口や対策委員会を設置して、第三者性を確保します。 4 事案の性質や状況によって、適切な被害防止措置（注意喚起やハラスメント中止の求め、事案の公表等）を講じます。 【素案の改善すべき点】意見 第一の改善点は、外部相談窓口の相談員及び対策委員会への女性の参加が規定されていませんが、素案は「セクシャル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「妊娠・出産・育児・介護にかんするハラスメント」を対象行為とし、事実関係の調査や当事者等に対する適切な指導及び助言を責務とする相談員について、素案は「ハラスメントに関して識見を有する者を充てる」としていますが、相談員の一定割合以上を女性がしめることを明記すべきです。 また、「更なる調査または対応措置が必要であると判断した場合」に設置される対策委員会は素案では3名となっていますが、最低1名は女性とすべきです。 例えば、岡山県笠岡市の条例では、男女の比率を10分の4未満にならないようにと定められていますし、熊本県あさぎり町の条例でも女性2名以上と定められています。 第二の改善点は、380万人の大都市に対応し、外部相談窓口は各区単位に設置すべきです。横浜市には区議会はなく、それだけに横浜市会議員の権限、権威が強くなり、ハラスメント発生の危険が高いと思われる。 第三の改善点は、職員＝従業員代表がどの場にも位置づけられていないことは公正さを欠くこと

No.	意 見
	になると思います。職員＝従業員は議員によるハラスメントの対象者です。相談員や対策委員会に職員＝従業員の代表を参加させるべきです。 他都市のハラスメント防止条例の例では、神奈川県大和市、東京都狛江市などで有識者と職員などで対策委員会などが構成されている。 第四の改善点は、対策委員会の報告を受けた議長は対応措置をとることになっていますが、これに対する異議申立てに関する規定がありません。鳥取県南部町は異議申し立てを定めています。 第五の改善点は市民への公表に関する規定がないことです。他都市の例では外部相談件数等の年1回の公表が施行されています。 以上