

伊賀市議会行政視察報告書	
委 員 会 名	総務常任委員会
出 席 委 員 名	福村 教親、寺村 京子、森中 秀哲、山下 典子、赤堀 久実、 上田 宗久、百上 真奈
視 察 日 時	令和8年5月18日（月）13時30分～15時30分
視 察 先	愛知県津島市
視 察 事 項	津島市の市長等、職員及び議員のハラスメント防止等に関する条例について
説 明 者	総務デジタル課長 議事課長
視察事項の概要	
1. 視察事項の概要 総務常任委員会では、愛知県津島市を訪問し、「ハラスメント防止条例」の制定経緯や制度設計、施行後の運用状況について視察を行った。 津島市では、令和5年度に自治労津島職員組合が実施したアンケート調査において、市幹部によるパワーハラスメントの被害・目撃に関する回答が多数寄せられたことを契機に、第三者委員会を設置し、調査・検証を実施した。第三者委員会からは、 • 外部相談窓口の設置 • 継続的な研修 • 相談体制整備 • ハラスメント防止条例の制定 などの提言が行われ、それを受けて、市長部局と議会が連携しながら制度設計を進め、令和7年4月に条例を施行したとの説明を受けた。 条例では、市長・副市長・教育長・職員・議員を対象とし、「しない・させない・見過ごさない」を基本理念として掲げている。また、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に加え、誹謗中傷や風評等による人権侵害行為についても対象として位置付けられていた。 特徴的だったのは、議会単独ではなく、市長部局と議会が「一本化した条例」として制度を整備していた点であり、議会側では議会改革協議会の下にプロジェクトチームを設置し、他自治体事例の研究や弁護士の助言を受けながら条文整理を進め、執行部側でも職場環境改善対策案策定委員会を設置して、制度設計を進めていた。	
2. 主な説明内容 (1) 制度設計と検討体制 議会側では、「議会におけるハラスメント防止対策プロジェクトチーム」を設置し、柏市、四日市市、狛江市、芦屋市など他自治体の条例や規定を研究しながら検討を進めたとのことであった。 一方で、「他自治体の良い部分を寄せ集めるだけでは条文間の整合性が取れない」との課	

題認識があり、執行部側の弁護士の助言を受けながら、条文や運用フローの整理を行ったとの説明があった。

また、条例制定に際しては、議会側だけでなく、実際に相談対応を担う執行部側との情報共有・役割整理が重要であり、「実務面」と「法的整理」の両面から制度設計を進める必要があるとの説明が印象的であった。

(2) 相談体制・第三者性の確保

相談窓口については、

- 内部相談窓口（総務デジタル課）
- 外部相談窓口（弁護士事務所）
- 議会相談窓口（議会事務局）

の三層構造として整備されていた。

外部相談窓口については、市顧問弁護士とは別に、愛知県弁護士会推薦の弁護士と契約しており、公平性・中立性の確保を重視しているとの説明があった。また、議会関係では、

- 議会ハラスメント調査委員会
- 弁護士3名以上による第三者審査会

を設置し、相談者から設置要請があった場合には、第三者審査会を必ず設置する仕組みとしていた。

なお、議会事務局が相談窓口を担うことについては、「実際に事案が発生した際、事務局職員がどこまで対応できるかは課題認識を持っている」との説明もあった。事務局としては、事実確認や記録整理までを担い、認定や審査については第三者委員会へ委ねる運用を想定しているとのことであった。

(3) 研修・再発防止

津島市では、令和5年度から議員向けハラスメント研修を継続実施している。令和5・6年度は全国市議会議長会の動画教材を活用し、議員間で意見交換を実施。令和7年度には、人事院で制度設計に携わった専門家を講師として招き、より実践的な研修を実施したとのことであった。

また、条例に議長の研修実施責務を明記し、研修予算を計上している点も特徴的であった。さらに、正式な認定に至らないケースについても、

- 職場改善の働きかけ
- 関係調整
- 配置転換の検討
- メンタルケア

などの「必要な措置」を実施し、再発防止や環境改善に取り組んでいるとの説明があった。

3. 主な質疑応答

問

条例制定や制度設計に関わった弁護士費用は、議会費として予算計上していたのか。

答

条例制定時に執行部側弁護士から受けた助言等については、すべて執行部側の予算で対応しており、議会側から弁護士へ直接報酬の支払いは行っていないとの説明があった。

問

公平性確保の観点から、市と関係のある弁護士ではなく、どのように外部弁護士を選定しているのか。

答

対策委員会や外部相談窓口の弁護士については、愛知県弁護士会に推薦を依頼して選任しているとのことであった。市顧問弁護士とは別契約・別財源としており、公平性・中立性の確保を図っているとの説明があった。

問

条例施行後、年間どの程度の予算を計上しているのか。

答

議会側では、

- 第三者審査会弁護士報酬
(時額1万9千円×3人、年4回想定 約22万8千円)
- ハラスメント研修講師謝礼
(約17万4千円)

を予算計上しているとの説明があった。

執行部側についても、第三者委員会費用として同様に年4回分を計上しているほか、外部相談窓口の弁護士委託料については、月5時間まで定額(6万6千円)、超過分は追加料金が発生する契約となっているが、現状は定額の範囲内で運用できているとのことであった。

問

議員も外部相談窓口を利用できるのか。

答

議員も外部相談窓口の利用を可能としているとの説明があった。議会独自で外部窓口を設置することは難しいため、執行部側の外部相談窓口を議員も利用できるように条例上整理したとのことであった。

問

議員間のハラスメント相談はどのような流れで対応するのか。

答

まず議会事務局が相談窓口として相談内容を受け付け、内容整理を行ったうえで議長へ報告する。その後、

- 議会ハラスメント調査委員会
または
- 第三者による議会ハラスメント審査会

で対応する流れとのことであった。

なお、相談者が当初から第三者審査会による対応を求めた場合には、調査委員会を経ず、直接第三者審査会へ進む仕組みとしているとの説明があった。

問

議会事務局が相談窓口となることへの負担や課題はないか。

答

実際に事案が発生した際に、議会事務局職員がどこまで対応できるかについては課題認識を持っているとの説明があった。

先行自治体事例も参考にしながら、

- 相談受付
- 事実確認
- 記録整理

までを事務局が担い、

- 認定
- 審査
- 措置判断

については、調査委員会や第三者審査会へ委ねる運用を想定しているとのことであった。

また、ハラスメントは密室性が高いケースも多く、事務局だけで判断することは難しいため、外部相談窓口や第三者委員会の存在が重要であるとの説明があった。

問

相談件数 11 件について、実際にはどのような流れで対応されているのか。

答

相談はすべて職員案件であり、

- 内部相談窓口 6 件
- 外部相談窓口 5 件

との説明があった。

内部相談窓口では、まず相談者から事情聴取を行い、本人の同意があれば行為者や第三者への聞き取りを実施しているとのことであった。ただし、加害者への聞き取りを望まない相談者もあり、その場合は相談者への聞き取りのみで終了するケースもあるとのことであった。

外部相談窓口では、弁護士が相談者へ法的助言を行い、本人の同意があれば内部相談窓口へ連携する流れとしているとの説明があった。

問

ハラスメントの正式認定に至らない場合でも対応は行うのか。

答

対策委員会による正式認定には至らなくても、

- 職場改善の働きかけ
- 関係調整
- 環境改善

などの必要な措置を行っているとのことであった。

現時点では、対策委員会の開催を希望した相談者はおらず、すべて一定の調整や改善の段階で対応が終了しているとの説明があった。

問

条例制定にあたり苦労した点は何か。

答

他自治体条例を参考にしながら検討を進めたが、「良い部分の寄せ集め」では条文間や制度全体の整合性が取れず、整理に苦労したとの説明があった。特に、

- 条例
- 規定
- 指針
- フロー
- 相談体制

を一体的に整理する必要がある、弁護士の助言を受けながら整合性を取っていったとのことであった。

問

条例制定までにどの程度の期間を要したのか。

答

検討開始から施行までは概ね８か月程度との説明があった。

議会側では、少人数のプロジェクトチーム方式を採用し、各会派代表が持ち帰って調整を行う形を取ったことで、全議員で毎回議論する方式よりも迅速に整理が進んだとの説明があった。

問

議員向け研修はどのように実施しているのか。

答

令和５・６年度は全国市議会議長会の動画教材を活用し、全議員で視聴後に意見交換を実施したとのことであった。

令和７年度は、人事院で制度設計に関わった専門家を講師として招き、実践的な研修を行ったとの説明があった。

一方で、今後については、

- 集合研修の日程調整
- 研修内容の工夫
- 継続実施方法

などが課題であり、令和８年度以降の具体的な内容は今後検討していくとのことであった。

所 見 等

津島市では、単に条例を制定するだけでなく、

- 外部相談窓口の設置
- 第三者性を担保した審査体制
- 継続的な研修
- 被害者保護
- 再発防止措置

までを含め、実効性を重視した制度設計が行われていた。

特に印象的だったのは、議会単独ではなく、市長部局と議会が連携し、「一本化した条例」として整備していた点である。相談体制や認定フロー、研修実施などは議会だけで完結するものではなく、執行部側との協力体制や共通認識がなければ、実効性のある制度運用は難しいことを感じた。

また、正式認定や処分に至らない段階でも、相談者保護や職場環境改善のための対応を行っている点からも、「処分」だけではなく、「未然防止」や「相談のしやすさ」を重視していることがうかがえた。

伊賀市議会においても、現在ハラスメント防止条例の制定に向けた検討を進めているが、今回の視察を通じて、条例制定そのものに加え、第三者性を備えた相談体制、継続的な研修、被害者保護、そして議会・執行部が連携した実効性のある運用体制の構築が重要であることを学ぶ機会となった。