

令和 7 ・ 8 年度
真鶴町におけるハラスメント
疑い事案調査特別委員会
調査結果報告書

令和 8 年 9 月
真鶴町議会

令和 8 年 9 月 18 日

真鶴町議会議長

天 野 雅 樹 様

真鶴町におけるハラスメント疑い事案
調査特別委員会 委員長 加 藤 龍

真鶴町におけるハラスメント疑い事案調査 特別委員会調査結果報告書

本委員会は、令和 8 年 1 月 19 日（月）の臨時会において設置されて以来、委員会の設置目的である真鶴町におけるハラスメント疑い事案に関して調査を行ったところである。
これまでの経緯及びその結果を報告する。

記

1 設置の経緯

- （１）令和 8 年 1 月 19 日（月）の臨時会において設置され、堀杏奈、村田知章、山崎佳奈、加藤龍、海野弘幸の 5 名が委員に選出された。

議長はオブザーバーとして参加した。

- (2) 同日開催の委員会において、委員長に加藤龍、副委員長に村田知章を互選にて選出した。

2 調査事項

調査事項を次に記す。

- (1) 真鶴町行政組織内におけるハラスメント疑い事案に関する事項
- (2) 真鶴町行政組織内におけるハラスメント疑い事案に対する調査及び対応に関する事項
- (3) その他、真鶴町におけるハラスメント疑い事案に関連すると認める事項

3 調査方法

調査の概要は次のとおり

- (1) 執行部実施のアンケートの分析、集計等
- (2) (1)の結果をもとに記録提出の要求、関係者への聞き取り、証人尋問を検討し、必要とされる事項を実施

(3) 本委員会としてのアンケートを実施し、その結果を分析、集計等を行い、関係者への聞き取り、記録提出の要求、証人喚問等を検討し、必要とされる事項を実施

(4) 上記の結果をもとに個別事案のハラスメント認定の可否、必要となる対策等の協議を経て委員会として調査報告をとりまとめ

4 要求した記録の提出

提出を求めた事件 真鶴町におけるハラスメント疑い事案の件について

要求先 真鶴町長

要求日	提出期限	要求した記録	備考
R8.1.30	R8.2.10 17:15	職員に対して行われた「ハラスメントに関するアンケート」(2025.12.17~2026.1.7実施)の提出された回答文書の無加工データ(CSV形式)及びアンケート回答に画像が添付された場合などにおける画像データ	提出期限延長の要求
R8.2.13	R8.2.20 17:15	職員に対して行われた「ハラスメントに関するアンケート」(2025.12.17~2026.1.7実施)の依頼文、実施要領、アンケート用紙(設問等がわかるもので代用可)等の書類またはデータ	
R8.2.18	R8.2.27 12:00	イントラネット(Aipo)上での「小林町長の書き込みが不適切であると大塚副町長に注意を受けた」という旨の事案の顛末がわかるメッセージのスクリーンショット等の速やかな提出が可能な記録及びHTMLデータ	

R8.3. 2	R8.3. 6 17:15	職員に対して行われた「ハラスメントに関するアンケート」 (2025.12.17~2026.1.7実施)の提出された回答文書の加工済データ(紙ベース)	
R8.7.31	R8.8. 7 17:15	令和7年9月以降に職員〇〇氏が、病気休暇を請求する際及び職務に復帰する際に任命権者または所属長に提出した医師の診断書の写し	

5 証人尋問

証言を求めた事件

真鶴町におけるハラスメント疑い事案の件について

出頭日	出 頭 者	備 考
R8.2.13	防災担当課長	
R8.2.24	真鶴町副町長	
R8.4.27	真鶴町長	
R8.7. 5	真鶴町職員A、B、C、D、E、F	
R8.7.12	真鶴町職員G、H、I、J	
R8.7.31	真鶴町自治会関係者	
R8.8.20	真鶴町長、真鶴町副町長	各2回目

6 委員会の開催状況及び内容

(1) 令和8年1月19日(月)

ア 正副委員長互選

(2) 令和8年1月30日(金)

- ア 地方自治法第100条に基づく調査権について
- イ 調査特別委員会の運営要領(案)について
- ウ 今後の進め方について
- エ 提出を求める記録について
- オ 委員会での証人喚問について
- カ その他

(3) 令和8年2月13日(金)

- ア 証人尋問
- イ 提出記録の確認等について
- ウ 第4回委員会の開催について
- エ その他

(4) 令和8年2月18日(水)

- ア 第5回委員会の開催について
- イ 共通事項尋問について
- ウ その他

(5) 令和8年2月24日(火)

- ア 証人尋問

- イ 提出記録の確認等について
- ウ 第6回委員会の開催について
- エ その他

(6) 令和8年3月11日(水)

- ア 令和8年度調査経費について
- イ その他

(7) 令和8年4月13日(月)

- ア 第8回委員会の開催について
- イ 委員会での証人尋問について
- ウ その他

(8) 令和8年4月27日(月)

- ア 共通事項尋問について
- イ その他

(9) 令和8年7月5日(日)

- ア 証人尋問
- イ その他

(10) 令和 8 年 7 月 12 日 (日)

ア 証人尋問

イ その他

(11) 令和 8 年 7 月 31 日 (金)

ア 証人尋問

イ その他

(12) 令和 8 年 8 月 20 日 (木)

ア 証人尋問

イ その他

(13) 令和 8 年 9 月 15 日 (火)

ア 委員会報告について

イ その他

※ 本委員会では、作業部会的な委員会協議会を以下のとおり開催した

・ 令和 8 年 3 月 26 日 (木)

ア 提出を求めた資料について

イ その他

・ 令和 8 年 4 月 8 日（水）

ア 提出資料の検証について

イ 第 7 回委員会の開催について

ウ その他

・ 令和 8 年 5 月 1 日（金）

ア 提出記録の検証について

イ 委員会が実施するアンケートについて

ウ その他

・ 令和 8 年 6 月 19 日（金）

ア 本委員会実施のアンケート結果について

イ 被行為者聴取日程について

ウ その他

・ 令和 8 年 6 月 25 日（木）

ア 本委員会実施のアンケート結果について

イ 被行為者聴取日程について

ウ その他

・ 令和 8 年 8 月 13 日（木）

ア 提出記録の検証について

イ 証人喚問について

ウ 報告書の作成について

エ その他

・ 令和 8 年 8 月 26 日（水）

ア 委員会報告について

イ その他

・ 令和 8 年 9 月 14 日（月）

ア 委員会報告について

イ その他

・ 令和 8 年 9 月 15 日（火）

ア 委員会報告について

イ その他

7 本件に係る事実認定とその評価

これまでの調査で、提出資料や証人尋問、所管課の質疑等を通じ、以下の論点が確認されたため、調査事項別にまとめる。

(1) 用語の定義について

本項における用語について以下のように定義する。

ビジネスフォン・・・令和7年3月末より役場職員に供された業務用スマートフォン端末

LINE・・・個人の端末にインストールされたメッセージアプリ

LINE WORKS・・・令和8年2月末より供されたビジネスフォンで使用する業務用のメッセージアプリ

共有掲示板・・・庁舎内イントラネットに設置された業務用のメッセージのやり取りや周知などを行うアプリケーション（通称：Aipo）

職員アンケート・・・総務防災課へのハラスメント疑い事案の相談を受け、令和7年12月17日から令和8年1月7日までの回答期間で町執行部が実施したハラスメントに関するアンケート※ただし「本委員会実施」との記載がある場合、令和8年5月15日から同年5月28日までの回答期間で本委員会が実施したアンケートを指す

(2) 本委員会が設置目的内で主な調査及び検討の対象とした事項について

本委員会の設置目的については本報告書「2 調査事項」の(1)～(3)までに共通し、「ハラスメント疑い事案」としているものの、調査の初期段階において発覚した以下の理由から、パワーハラスメントについて主な調査及び検討の対象とした。

ア 職員アンケート実施の契機となった相談事案がパワーハラスメント疑い事案であったこと

イ 職員アンケートの回答結果について、97件（複数回答あり）中ハラスメント行為を見た、聞いた、受けたとする85件中、83件がパワーハラスメント事案であったこと

また同様に下記の理由からハラスメント疑い事案の行為者について、町長を中心に調査及び検討を行った

ウ 職員アンケート実施の契機となったパワーハラスメント疑い事案について町長が行為者とされるものであったこと

エ 職員アンケートの回答結果について、パワーハラスメント事案83件中71件が町長が行為者とされるものであったこと

なお、町長以外によるハラスメント疑い事案についても本委員会実施のアンケート結果から当事者及び周囲の職員への聴取を行っており、組織全体としての評価対象、再発防止策への提言には含むものとしており、詳しくは後述する。

（３）パワーハラスメント該当性についての基準

厚生労働省によれば、パワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること、と定義されている。そして、職場のパワーハラスメントに該当する行為の類型として、

①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係の切り離し、④課題な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害の6類型があげられている。本委員会においても、基本的に、以上の基準によってパワーハラスメントの該当性を判断することとした。

また、前述の（２）ウ、エの事由並びに後述する本委員会実施の職員アンケートと証人尋問、聴取結果に基づき町長によるハラスメント疑い事案について認定の対象とすることとした。

そのため、基本的には①優越的な関係を背景とした言動であるという要件を備えているものとした。従って、本件における町長の言動のパワーハラスメント該当性については、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものかどうか、③身体的もしくは精神的な苦痛を与えたか、または就業環境を害するものであったか、という2件を中心に判断することとした。

（４）本委員会がパワーハラスメントに該当すると認定した事実

ア 共有掲示板等で職員を叱責する行為等

令和7年9月27日、町の防災訓練が予定され、担当職員が開催日前から自治会連合会と協議しながら準備を進めていたところ、町長は、前日の9月26日、防災訓練参加者案内板の作成をしていた当該職員に対し、「訓練の御膳立てをするな」と命令・指示し、同日午後5時00分ごろ、事前に指示していた自治会の調査業務に関し、多数が閲覧できる状態である共有掲示板において当該職員に対し個別で連絡すれば足り、当該掲示板に書き込む必要性がないにもかかわらず

わらず、「なぜ自分で手を動かして私に提供できないのか、なぜ仕事を覚えようとししないのか。なぜ自分から自発的に動かないのか。いつまで作業をするのか返事をしろ」との書き込みをし、さらに同日午後5時05分ごろ、他の職員がいる場所で、当該職員に対し、「御膳立てをするなど言っているのに理解ができないのか。任せてやらせてきたがもう信用できない」などと怒鳴りつけた。

さらに、町長は当該職員に対し、防災訓練当日の令和7年9月27日午前1時13分ごろ、「明日の訓練では、全ての職員から配布した資料を回収した上で訓練することを徹底してください」とのLINEを送信し当該職員を精神的に不安にさせ、上記LINE受信後、朝まで不眠の状態に陥れた。

イ 深夜に面談日程の確認を要求するメッセージを送信した行為

町長は、特定の職員との面談を予定し、当該職員が面談の日程を幹部職員を通じて伝えていたにもかかわらず、当該職員が面談予定日の連絡を入れていなかったと軽信し、令和8年5月23日午前0時46分ごろ、そのような深夜の時間帯に確認すべき内容でもないのにもかかわらず、「対話を望んでいないんですか」などとメッセージを送信し、面談の日程のやりとり経緯について確認することもなく、同日午前1時04分ごろ、「それは知らんし」「返事しようぜ」などのメッセージを送信し、当該職員を精神的に不安にさせ、メッセージの受信後、朝まで不眠の状態に陥らせた。

ウ 職員に違法行為を指示命令した行為

令和8年3月19日午前9時ごろ、町長は、町民センターの駐車場に駐車している自動車を「違法」駐車であると判断して腹を立て、当該自動車内に自動車のキーがあったことから、そのキーを自動車の運転者に無断で持ち出し、庁舎まで携行して、特定の職員の机の上に置いた（当該職員は当時自席を離れていた）。当該行為は、運転者の自動車占有を侵奪する違法行為であることは明らかであったところ、町長は、同日午前10時ごろ、「もう駐車場に停めませんと一筆書くまでキーを返すな」と違法状態を指示継続する命令をした。

（５）事実認定の補足説明

（４）ア～ウについて町長は事実関係を概ね認めているところ、いずれの行為についても業務上注意の必要があった旨を弁明する。

しかしながら以下の理由により町長の弁明は採用できない。

即ち、パワーハラスメントは、前述した基準によれば、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③職員に身体的もしくは精神的苦痛を与えること、又は就業環境を害することを要件として成立するものである。このうち、②業務上必要かつ相当な範囲を超えるものとして当てはまるものには、業務上明らかに必要性のない行為のみならず、業務の目的を大きく逸脱した行為や、業務を遂行するための手段として不適當な行為も含まれる。つまり、仮に注意の必要性があったとしても、そのため

の手段が必要性を超え、又は不適當な場合には前記②の要件を満たすのであり、その場合、目的の正当性はどれほど強調したとしても、パワーハラスメントとしての要素を拭うことはできない。

町長は自らの行為が「不適切であった」場合があるとの認識は示しつつも、あくまでパワーハラスメントにはあたらないとの認識を示しているところ、その理由としてあげるのが、対象職員について「あまりにも著しく公務員倫理等から逸脱していた」と言う事情があり、「嫌がらせの目的ではなかった」などという目的の正当性を強調しようとする論理である。しかし、前記認定事実の（４）ア及びイのいずれの事案においても対象職員に「公務員倫理等から著しく逸脱していた」言動などがあったとは到底認められず、また、職員の聴取に際し、聴取者が認識している、聴取者自身を除いたものが当事者（被害者）となるハラスメント疑い事案について、その当事者が仕事を怠るような職員、又は公務員倫理に反する言動をとる職員か、という質問を９名に行ったところ、９名全員がそれを否定した。また、仮に町長がその主観において対象職員につき「日頃から自分の言うことを素直に聞かず、気に入らない」という人物評を抱き、個別的な業務の進め方について細かな注意の必要性を感じていたとしても、災害等の非常時でもないのに深夜に「対話を望んでいないのですか」などというメッセージを送信する、他の職員が閲覧できる共有掲示板において「なぜ仕事を覚えようとしないのか」という書き込みをすることは、業務を遂行するための手段として必要かつ相当な範囲を超えていることは明らかであるというべきである。この点につき、町長には「働きのよくない職員は多少の度を超えて叱りつけても許される。そうすることで

職員は自分の意に沿った働きをするようになる」という意識が垣間見えるところ、かかる姿勢はパワーハラスメントに対する正しい理解を欠くばかりか、感情的で思慮浅薄な叱り方がこの町の職員を疲弊させ、結果的に、この町の組織の職場環境を悪化させ、町長の標榜する「風通しの良い職場」からは程遠い「職員が町長の感情的な言動に萎縮してパフォーマンスを十分に発揮できない職場」に貶めてしまう可能性を高くするものと本委員会は判断する。

また、(4)ウの事案にあっては、仮に町の管理地に自動車が用途外で駐車していたとしても、その自動車から運転者に無断で自動車のキーを抜き取って持ち出すことは窃盗罪（刑法第235条）に該当すると判断される行為であり（現にその職員はその判断を前提に町長が捜査の対象となることのないように慌ててその後の対応をしていた）、町長はそのように違法に占有を侵奪した物品の保管を職員に事実上命じたといえるものである。かかる職務指示は、職員に盗品の保管を命じる行為であって、かかる指示には目的の正当性が何ら認められないどころか、対象職員を犯罪に巻き込もうとするものであって言語道断という他ならない。当該行為についても、町長は、かかる行為によって「不法駐車がなくなったのでとても良かった」との認識を尋問の際に示しているが（ただし、現在は職員の指摘を受けて行為そのものは良くないことだとの認識も抱いているようである）、そこに見られるのは「目的さえ正しければ、多少手荒いことをしてもよい」という規範意識であり、そこには前記のパワーハラスメントの概念に対する無理解に通じるものがある。

以上の通り、目的の正当性を強弁して、対象行為のパワーハラスメント該当性を否定しようとする町長の弁明は採用できない。

また、事実認定された（４）ア～ウについて、本委員会が客観性の担保に足ると考える相当数の目撃証言や証拠があり、それらを元に当事者への事実確認を経て認定を行なった。

（６）不適切行為について

本委員会は（４）で認定した町長の各行為をパワーハラスメントに認定するものと判断したが、現段階では具体的な時期の特定に至らない、または（４）で認定したレベルによる具体的な行為態様の認定には至らなかったため、パワーハラスメントとしての認定に躊躇する事案があった。しかしながら、かかる事案であっても、職員の心理的負荷を加重させ、職員を精神的に疲弊させ、その結果、組織運営に重大な悪影響をもたらすことが明らかであると判断されるもので、これを以下に「不適切行為」として指摘することとする。

ア 降格や異動のほのめかし

イ 机を叩きながらの叱責

ウ 大声での叱責

エ 共有掲示板等でのつるし上げ

オ 「言い訳するな」「笑ってんじゃねえ」などの乱暴で威圧的な言動

当町では令和元年４月に前町長らによる選挙人名簿等の流出事件が発生し、当該事件の調査のため、第三者委員会が設置され、その報告を受けて町から前町長に対する刑事告発がなされ、その結果、前町長が有罪判決を受け、さらに前町長に対するリコールがなされるなどの事態に発展した。かかる過程において多くの職員が退職して職員数はその定数を大きく下回り、それにより残った職員は恒常的な業務過多となり、また急な異動により不慣れな職務に従事せざるを得ないケースも増えた。そして、このような傾向は現在まで続いている。かかる状況にあって、当町の職員の人事管理にあたっては、職員が業務過多や不慣れな職務に従事せざるを得ないことにより大きな心理的負荷の解消に向けた措置（休暇、休暇の確保、残業、不急な業務命令の発出留保）を重視し、また各人の資質能力に照らして職務の習熟するまでの教育的期間を見込んで業務指示の在り方を工夫したりすること等が不可欠であったといえる。

不適切行為においては副町長が町長の言動に対して注意を行なった証言から、少なくとも令和６年の後半には確認されており、（４）イ、ウの事案についてはアンケートの実施や本委員会設置後にも行われていることから長期間に亘り、また、本項エのような行為は職員の中で「公開処刑」という言葉で広く認知されており、また本項イの大声での叱責や同才の乱暴で威圧的な言動は衆人環視の中で行われていたものもあることから、当事者となった職員以外の職員にも萎縮を招く結果となった。

かかる観点に立って事態を観望するとき、恒常的な業務過多の状況にあり、またその意に反して不慣れな職務に従事させられるケースも少なくない職員にとって厳格な要件のもとで「パワーハラスメント」との認定

に躊躇される言動であっても、明らかに職員の心理的負荷を加重させ、職員を精神的に疲弊させ、その結果、組織運営に重大な悪影響をもたらすものについては、改善の必要性があるものとして、これを弾劾することが相当と本委員会は判断した。

これは、当町の全職員が、その資質や能力に応じて働き甲斐を持って働くことができる行政組織を構築するためには、このような町長の「不適切行為」も排斥される必要があり、その結果、職員の幸福度が増し、行政組織が円滑に稼働し、ひいてはこの町の全住民の住みやすさや福祉の向上が図れるようにすることが当議会の切なる願いであり、その使命であると確信するものだからである。

（７）原因分析

ア 恒常的な業務過多

（６）で指摘の通り、恒常的な業務過多の状況にあった。

イ 職員の業務習熟の程度

（６）での指摘の大量離職の経緯により、入庁年度が浅い若い職員が多く、業務習熟の程度についても組織全体として十分とは言えない状況にあった。

ウ パワーハラスメントに対する町長の理解の甘さ

（５）に記載のとおり、町長には「働きのよくない職員は多少の度を超えて叱りつけても許される。そうすることで職員は自分の意に沿った働きをするようになる」という意識が垣間見え、さらには

「目的さえ正しければ、手段は多少手荒いことをしてもよい」という規範意識が伺えるが、パワーハラスメントは仮に目的が正当であっても、その手段が必要かつ相当な範囲を超えたものであれば成立するものである。町長はこの点の理解が極めて甘く、それが町長のパワーハラスメントや不適切行為を招いた重大な原因と見ることができる。

エ 組織について

① 町長の指揮系統の軽視、指示命令の性急さ

町長が行ったハラスメント認定された言動、または不適切行為は、本来業務上の指示を行うべき管理職への伝達がなく、職員に直接行われたものが確認できた。例えば教育委員会の職員においては本来の指示者は教育長であり、不適切行為が行われた施設について、町民センターや情報センターにはそれぞれ館長、管理者が任命されている。概ね、調査を行った事案の中で自発的に適切な管理者、管理職の介入が認められなかった事案もある。これは、直属の上司以外はものを申してはならないということではない。町の事業、職員の業務については公務員倫理上、職員以外からの指摘に対しても適切かつ誠実に対応すべきである。または所管を問わず同僚間での指摘なども、これについては公民問わず通常起こり得るものである。しかしながら、(3) パワーハラスメント該当性についての基準でも述べたとおり、町の任命権者である町長からの指示があれば、通常の業務の手を止めても対応せざるを得ず、またその意に沿わない場合に叱責が行われることは、組織体制、指揮系統の軽視にあたる。町長の指示に対し通常の

指揮系統へ対応の可否についての確認を行った際、町長から迅速な対処が出来ていないと判断され大声での乱暴な言葉による叱責が行われた事例や、町長が行なった指示が対象の職員に与えられた権限を超えたものであって、困惑し疲弊する様子が聴取を行った証人から証言された。

② 管理職、所属長の対応について

疑い事案について、一般職員が対象となった場合に管理職が適切な関与を行っていない事案が認められた。「真鶴町職員のハラスメントの防止等に関する規程」第4条（所属長の責務）には「所属長は、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消し、良好な職場環境を確保するため、日常の職務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。」とあるが、真鶴町役場の管理職においては慢性的な人手不足のため自身も一般職員と同じように多数の業務を抱えている状態で、管理に割く工数が少ないことが課題となっている。また、ハラスメント防止や発生時の対処について、所属長、介入すべき管理職において認識が統一されていないことは、実際の不適切行為などの経過においても認められる。同時に管理職について、現町長就任以後研修機会などは増えてはいるものの、ハラスメントに関する研修などはおこなわれていない。

② 副町長の対応について

町長が行ったとされる事案においては、副町長が対応を行うものであり、本調査においても副町長が事案を関知した際に注意等の対応を行なったものが確認された。また、令和8年4月24日に行なった証人尋問の際には、その時点で町長が報道機関などに述べていた「思い当たるのは2件」という言説に対し、町長がそれだけだと思っているのであれば間違いだと指摘し、証言したことからも、町長への職員に対する言動への問題意識はあり、無関心、無策な状態ではなかった。しかしながら、証人尋問の際、自身が町長の行いに対して行なった対応についてその効果の程を尋ねられた際には、不適切な発言はしないでくださいと繰り返し要望していたにも関わらず、その後同様の言動を町長が繰り返していたため、十分な効果はなかったと認めた。対応の詳細について、共有掲示板上で公開の中、注意を行ったものも確認できたが、令和7年3月に情報センターにて、町長から大声で、強い口調の叱責を受けた会計年度任用職員に対し、当時情報センターの所管課であった政策推進課の管理職一名と聞き取りを行ったが、その後のケアについては所管課が行っているという報告を聞くに留めており、実際にはその後会計年度任用職員は退職、情報センターを担当していた政策推進課職員も町長からの叱責やプレッシャーを理由の一つとして周囲の職員に伝えた後退職している。また、(4)イの事案の際には事案を認知後、行為者である町長、被害者の上長1名、副町長のみでグループを作成し注意を行ったが、ハラスメント疑い事案、または不適切な言動について本来担当を行う総

務防災課、人事課の関与を求めた形跡は見られない。取り分け、(4)イの事案については本委員会設置後に行われたものであり、複数の職員が閲覧できた中で、当事者同士で直接の解決を図る対応が適切であったかは疑問が残る。しかしながら、副町長においては町長の言動により就労環境が害されることを防ぐことが職責ではあるものの、その件数の多さもあり、全てにおいて発生を認知し、改善策の全てに関与することは不可能であり、不適切行為の抑止体制の不備についてはその責任の全てが副町長にあるわけではないことは明白である。しかしながらアンケートにおける行為者の選択肢を「町長・その他」から「町長・特別職・管理職・その他」へと拡大する提案をしており、実際にその提案を受け入れる形でアンケートは実施されている。本委員会での証言においても、町長が不適切行為を行ったことは認めるものの、ハラスメントと認識しているかという問いについては証言を保留すると述べている。また、真鶴町が発行する広報真鶴6月号に掲載された「町長の不適切な言動について」と題される弁明についても、副町長は原稿をチェックした上で承認している。その職責上、組織としてのガバナンスと組織の円滑な運営についてのバランスを取ることにについて難しさ、苦労を重ねていることは認めるものの、先ほどの(4)イの対応や、アンケートの範囲を拡大する対応は組織としての体裁を保つため、町長の不適切な言動が露見することを抑止する、問題を軽微なものであると見せるような行動であると疑いを持たれかねないものである。また、町長による不適切な言動を契機に体調の不良を訴え、休職するに至ったとされる職員が復職するに際し、職員が求める配慮に

対し自主的な降格を条件として進言するなどした。地方公務員法上の降格の要件に当てはまらないものであるが、自主的な条件としての進言であるため地方公務員法違反とはならないものであるが、当該職員が休職に至る経緯などはその対応を行う管理職から共有されていたもので、著しく配慮に欠ける言動であり、町長からの不適切な言動に端を発する一連の中で、不適切な言動を抑止でき得るほぼ唯一の特別職からそのような進言をされた当該職員の心情は察するに余りある。

④ 組織としての対応とその限界について

現在、真鶴町ではハラスメントに対し「真鶴町職員のハラスメントの防止等に関する規程」を規定しているものの、一般職員を対象としたものであり特別職、とりわけ町長が同様の問題を起こした際を想定していないものである。そのため、一般職員の対応に準じて対応を進めているものの、通常と比較し苦慮を重ねていることは、実際に対応にあたる管理職および特別職の証人が証言したものである。

(8) 再発防止策について

ア 類似事案、又はハラスメント事案への対応策の制度化

① 町長がハラスメントを行った際の対応の制度化

原因分析で述べたとおり、真鶴町のハラスメントに関する制度は町長が事案を起こした場合を想定し

ていない。副町長の証言により、注意を行った上で町長は同様の不適切な言動を繰り返しており、このハラスメント対応の制度化については急ぐべきである。これについては同じく副町長の証人尋問時の証言により、対応を所管課へ指示していることを確認しているため、本委員会としては勧奨や報告の義務付けなどを制度化すべきであると考えている。

② ハラスメント研修の定期義務付け

調査により管理職の規範意識、または自身が管理監督を行う範囲でハラスメントが起きた際の対応への知識について統一されたレベルにないことが確認できた。また、管理職自身がハラスメントを行うことがないように、有事の際に自身が、または自身が管理を行う課に所属する職員が被害に遭っている場合に、早期発見と対応が行えるよう、また上長の対応、業務指示に問題がある際に客観的なデータ、論証を用いて指摘が出来るよう、情報収集、意識の啓発は必須であると考えている。以上の理由から、管理職においては二年に一回程度、ハラスメントに関する研修を受けることを義務付けすべきである。

③ 特別職のハラスメント疑い事案については議長への報告を義務付けること

本来、ハラスメント疑い事案については議会の介入がなく解決することが望ましいといえる。即ち、当該事案の処理が行政組織内で行われる限り、ハラスメントの申告を受け付ける一般職の職員が地方公

務員法上の守秘義務を負うことで、被害申告者も被害内容が組織の外部に伝わらない安心感のもとで相談ができ、被害申告者や目撃者ら関係者のプライバシー保護も図られることになる。さらには、事実確認も簡易迅速に行われ（その認定の客観性が課題となるにしても）、解決策についても硬軟複数の選択肢の中からの柔軟な対処が可能であり、その組織の自浄作用により早期に事態が改善される期待がある。一方で、被害者の申告を議会が受け付けるとなれば、議員は一般職に課せられる守秘義務を負わず、かえって有権者への説明責任を負うことから、被害申告者や関係者のプライバシー保護との兼ね合いという課題が生じ、また事実認定についても一定の慎重さが求められ、かつ議会には一般職員の人事権もないなかで、適切有効な被害回復の手段方法も限られてしまうという問題があるからである。

しかしながら、パワーハラスメントが町長等の特別職により行われる場合には議会が関与することが有効である。即ち、一般の職員は、よほどの事情がない限り、そもそも特別職に対する被害を申告することをためらわざるを得ない。このような場合、議会であれば、特別職によるパワーハラスメントに対しても決然と対峙し、改善を勧告することができる。現に本件においても、町執行部が行ったアンケート調査を実施したのに重ね、議会においても独自にハラスメントに関するアンケート調査を実施したところ、前者のアンケートと比較して、特別職である町長から受けたとするハラスメントの内容をより深刻に語るものが多く、議会への期待が感じられるものであった。

もっとも、議会が関与する場合には、前述したような職員のプライバシーへの配慮等も踏まえた関与態様や手続きに関する具体的な制度設計が課題となる。

本委員会発足時、並びに調査の初期段階において、ハラスメント疑い事案においては被害者のプライバシー保護という観点から事実の把握、聞き取りを希望している証人の候補者が誰なのか、そもそもどのような証拠書類が存在するのか、執行部の協力体制もあり、難航したものである。早期に確定的な情報について役場からの伝達義務付けが制度化されていれば、本委員会についてもより迅速に結論まで至ることが出来たものであり、また先述の通り役場内での解決が極めて難航するケースにおいて、被害を受けた当人が議会に上申するのは心理的にも非常に難易度が高いことは推察され、また議員における守秘義務が存在しないことについても、相談内容の取り扱い方によっては被害者への二次被害となり得る。

よって、議長のみへの報告を義務付けし、議長は被害者のプライバシーに最大限配慮した上で、本委員会のような特別委員会の設置などが必要と認めた措置があれば行いう旨、制度化すべきである。

④ 真鶴町役場以外の関係団体へのコンプライアンス 遵守義務付け

真鶴町役場ではいくつかの事業で公社の立ち上げを計画しており、その公社においては真鶴町役場職員が出向するものもある。

それらの法人においてもこのハラスメント防止に努める施策は同様に行うべきである。そのため、一定額以上の補助金及び助成金、又は職員の出向を受ける団体においてハラスメントなどが起きた際には然るべき調査を行い、その結果を真鶴町に報告することを義務付けること、また調査遂行が確認できなければ町は補助金及び助成金等の返還、職員の出向停止を求め、補助金及び助成金、又は職員の出向を受ける団体はそれに応じることを要綱に定めるべきである。

⑤ 議会主導における制度化

以上、4点において再発防止の観点、又は再発してしまった際により円滑な解決のため制度化されるべきであり、尚且つ原因分析等に記載した町の現体制の対応などから、この制度化については議会が主導となり、慎重な審議を経た上で条例または規則化するのが望ましい。またハラスメントの問題においては時制に応じて見直しを図ることが必須であることから3～5年程度の時限付き条例または規則であることが望ましく、議会の然るべき所管で審議を行うべきである。

イ 町長の規範意識の喚起

町長は令和8年4月27日に行われた証人尋問の証言より、ハラスメント行為が職員個人だけでなく全体に悪影響を及ぼすということ、首長の発言は一般職同士よりも重みや圧力があること、自身の強い口

調での叱責により職員が心理的負担を感じたこと、人前で叱責され萎縮したこと、これらについて認識をしている。

一方、(7)ウで指摘した通り、パワーハラスメントに対する町長の理解の甘さがハラスメント行為、不適切行為が生じた一因であり、町長自身の発信、又は証人尋問においてハラスメントにはあたらないという認識ではあるものの、自身の言動が不適切なものであったことは認めており、町の任命権者による不適切行為の危険性を理解した上で、尚且つそれでも行なってしまったものである。

加えて、本委員会が発足後、令和8年2月18日には小田原市内で報道陣に対し「不適切な言動をしたことは間違いないが、ハラスメントに該当する行為はしていない」という弁明を行ない、内部調査への協力に対しても「求められれば拒まない」と発言していることから、少なくとも本委員会の調査事案が町長自身に及んでいることは認知していたはずである。仮にこの取材時に認識していなかったとしても、令和8年4月27日における第一回目の町長の証人尋問では認知をしていたものである。その上で、(4)において認定したハラスメント行為のウは3月19日、イにおいては5月23日に行われている。通常であれば、自身も不適切な言動については認め、本委員会が調査を行っている最中で、相当程度の抑止力が働く状況でこのような行為が行われたのであり、副町長の証言から、副町長が都度町長の不適切な言動について注意を行なったが繰り返し同様の言動が行われ、対応に苦慮していた状況と同様であり、端的に言えば理屈、社会通念を理解しているにも関わら

ず感情が昂れば不適切な言動を行ってしまう状況にある。

本問題で最も改めるべきは、度々本報告書でも記載した、町長が弁明する「(ハラスメント行為及び不適切行為の) 当事者となった職員の言動」ではなく、町長自身のこの状況である。

令和8年8月20日に行われた第二回目の町長の証人尋問においては、自身の起こした(4)イ、ウの行為について、第一回目の証人尋問時よりも反省の意が示されたが、それでもなお不適切行為やハラスメント行為が再発しないとは言い切れず、本指摘事項を理解の上で、ハラスメント意識向上やアンガーマネジメントなどの研修を行い、規範意識を改め、喚起することを強く求める。

また、前述の状況により、主観において成果を評価すべきではないことは明白であり、少なくとも副町長、もしくは現在立ち上げを予定している執行部内のハラスメント対策委員会において上記研修等の実施状況、実施内容、成果については客観的評価を行なった上、しかるべき時期に議会へ報告を行うことを強く求める。

8 結びに

本件調査の実施にあたり、性質上事後の不利益に対する懸念、葛藤があるなか、組織の健全化や被害者の救済という観点から勇気をもって証人尋問等で真摯に対応を尽くした職員各位に深く敬意を表する次第である。

本委員会はこの報告書における指摘や再発防止策の提言が単なる現状の批判に留まるのではなく、真摯に受け止めた上

で組織の信頼を回復、就業環境の改善へ取り組むことを切に望み、議会としても、今後も必要な対応や、改善策の運用監視に努めることを申し添え、本委員会の報告とする。