# 市長と職員との業務上のコミュニケーション等に関する予備調査報告書

令和８年１１月１３日

古賀市副市長　野村　哲也　様

予備調査　調査班　総務課長　牟田口　政和

本報告書は、アンケートによる予備調査の実施方法及び結果を整理し、本調査の必要性に関する調査班の意見及び職場環境の改善を要する事項を取りまとめたものである。本報告書における指摘事項の記載は、アンケートの回答内容を要約・整理したものであり、当該言動があったことや、ハラスメントに該当することを認定するものではない。

なお、本報告書には、設問別集計表を別紙１、自由記載欄一覧表を別紙２、アンケートの設問一覧及び実施要領を参考資料として添付する。

## 第１　調査の概要

### １　調査に至る経緯及び目的

令和８年９月８日の市長談話及びこれを踏まえた調査実施の指示を受け、市長と職員との業務上のコミュニケーションの状況、市長の言動及びこれらが職員又は職場環境に及ぼしている影響（肯定的なもの及び否定的なものの双方を含む。）を広く把握し、個別具体的な事実関係の確認を必要とする事項の有無を把握するため、古賀市役所に勤務する全職員を対象とするアンケート（以下「予備調査」という。）を実施した。

### ２　実施根拠及び実施体制

予備調査は、「市長と職員との業務上のコミュニケーション等に関する調査実施要領」（以下「実施要領」という。）に基づき、総務課長、政策法務係長及び弁護士資格を有する総務課主幹で構成する調査班が担当した。

### ３　対象及び実施方法

#### ⑴　対象者・対象期間・対象範囲

対象者は、回答期間の開始日に在職する副市長、教育長及び一般職の職員の合計７３０名である。

対象期間は、現市長の初就任日である平成３０年１２月２３日から各回答者の回答日までとした。

対象となる言動には、庁舎内におけるもののほか、出張、視察、随行、式

典、業務に関連する懇親会・宴席、電話、メール、チャット等におけるものを含めた。

⑵　実施方法

サイボウズの掲示板で対象者に周知し、掲示板を閲覧できない対象者については、所属長に当該掲示板を印刷して伝えるよう依頼した。

回答に当たっての心理的負担を軽減するとともに、集計を効率的に行うため、ふくおか電子申請サービスを利用し、令和８年１０月５日から同月１９日まで回答を受け付けた。回答は任意とし、記名又は匿名を選択できる方式とした。

## 第２　アンケートの結果

### １　回答状況及び集計方法

対象者７３０名に対し、回答数は２３２件、回答率は３１．８％であった。うち記名回答は５３件（２２．８％）、匿名回答は１７９件（７７．２％）であった。

自由記載は、設問１５に７件、設問１７に７件、設問１９に１１件の合計２５件があった。このうち、設問１５の５件、設問１７の５件及び設問１９の１０件の合計２０件を、その趣旨を損なわない範囲で要約・整理した上で、別紙２に掲載した。その際には、回答者自身の経験、直接の見聞及び伝聞を区別して整理した。

市長以外の者の言動やその調査・対応に関する意見、設問の解釈や調査の進め方に関する意見など、上記の調査対象に直接関係しない５件は、報告書本文及び別紙２への掲載を見送った。これらの意見は、職場環境の改善や今後の調査方法の検討に活用する。

### ２　設問別の集計結果及び自由記載の内容

以下、割合は、回答総数２３２件を分母とし、小数第２位を四捨五入して算出した。端数処理により、割合の合計が１００％にならない場合がある。また、複数選択可の設問では、選択件数の合計が回答者数を、割合の合計が１００％を超える場合がある。

⑴　市長との接触頻度（設問４）

市長との接触頻度は、「年に数回程度ある」との回答が８６件（３７．１％）と最も多かった。一方、接触が「ない」との回答も６３件（２７．２％）あり、回答者によって市長と接する機会に差があった。

⑵　市長とのコミュニケーション（設問５～８）

「市長は、職員の説明を最後まで聞いていると思う（設問５）」、「市長は、職員から市長と異なる意見を述べられた場合にも、その意見を聞いていると

思う（設問６）」、「私は、市長に、業務上必要だが都合が悪い情報を伝えることができる（設問７）」、「私は、過度に萎縮することなく、市長とやり取りすることができる（設問８）」の４項目について、「当てはまる」又は「どちらかといえば当てはまる」とする肯定的な回答は、それぞれ、１５５件（６６．８％）、１３１件（５６．５％）、１４２件（６１．２％）、１２４件（５３．４％）だった。

ただし、「私は、過度に萎縮することなく、市長とやり取りすることができる（設問８）」という項目では、「どちらかといえば当てはまらない」又は「当てはまらない」とする否定的な回答が２４件（１０．３％）あり、他の３項目に比べて多かった。

⑶　市長の言動（設問９～１４）

市長の言動に関する設問について、「経験・見聞きしたことはない」との回答は、設問９（威圧的な言動）が２１６件（９３．１％）、設問１０（侮辱的又は否定的な発言）が２１８件（９４．０％）、設問１１（性的な言動）が２１９件（９４．４％）、設問１２（業務上必要な範囲を超える要求等）が２１０件（９０．５％）、設問１３（不利益の示唆）が２１８件（９４．０％）、設問１４（その他、強い恐怖、屈辱又は心理的負担を与える言動）が２１５件（９２．７％）であった。

一方、「自分が受けたことがある」との回答は、設問１０（侮辱的又は否定的な発言）、設問１２（業務上必要な範囲を超える要求等）、設問１３（不利益の示唆）について各１件（各０．４％）、設問１４（その他、強い恐怖、屈辱又は心理的負担を与える言動）について３件（１．３％）あった。

また、「他の職員に対する言動を直接見聞きしたことがある」との回答が、設問１４（その他、強い恐怖、屈辱又は心理的負担を与える言動）について１件（０．４％）あった。

さらに、「他の職員から聞いたことがある」との回答が、設問９（威圧的な言動）について５件（２．２％）、設問１０（侮辱的又は否定的な発言）について１件（０．４％）、設問１２（業務上必要な範囲を超える要求等）について４件（１．７％）、設問１３（不利益の示唆）について２件（０．９％）、設問１４（その他、強い恐怖、屈辱又は心理的負担を与える言動）について５件（２．２％）あった。

市長の言動に関する自由記載は、設問１９に記載された内容を含め、⑷で整理する。

⑷　市長の言動に関する自由記載（設問１５及び設問１９の一部）

自由記載では、主に、決裁等の場面での職員への接し方、大声での叱責、事業の進め方や業務上の要求について、次のような指摘があった。

ア　決裁等の場面での職員への接し方

決裁等の場面で、市長の態度や言葉遣いに威圧感や不機嫌さを感じた旨の記載があった（別紙２　意見①、③、⑮、⑰）。また、市長の機嫌によって職員への対応が変わり、話を聞かないことや、言葉遣いが乱暴になることがあるとの記載があった（別紙２　意見②、③、⑰）。このほか、職員のみの会議で、真剣に発言する職員をばかにして笑うとの記載があった（別紙２　意見①）。

イ　大声での叱責

市長が職員を大声で叱責したと聞いた旨の記載があった（別紙２　意見②、③、④）。

ウ　事業の進め方及び業務上の要求

市長が提案した事業について、職員が対象者や費用対効果の面から別案を示しても、市長が自身の案を進めようとすることがあるとの記載があった。市長案が採用される場合も職員の別案が採用される場合もあるが、一部の市民等のための事業ではないかと感じた旨が記載されていた（別紙２意見⑤）。

また、業務や心身・家庭の事情があるにもかかわらず、市長から特定の業務等を行って当然という圧力を受け、不快感が続いているとの相談を受けた旨の記載があった（別紙２　意見⑤）。

⑸　第三者による不適切な言動への市長の対応（設問１６・１７）

「そのような場面を直接見聞きしたことはない」との回答が２０６件（８８．８％）を占めた。市長の対応については、「制止するなどの対応をした」との回答が２件（０．９％）あった一方、「その言動に同調した」との回答が１件（０．４％）、「特段の対応をしなかった」との回答が４件（１．７％）あった。また、「市長がその言動を認識していたか分からない」との回答が４件（１．７％）、「覚えていない」との回答が６件（２．６％）、「回答しない」との回答が９件（３．９％）あった。

自由記載では、市長が第三者の発言を制止したとの記載がある一方、職員を保護する対応がなかったとの指摘もあり、具体的には次のような内容であった。

ア　第三者の発言を制止する対応

会議や懇親の場で性的・一方的な発言をする人がいた際、市長が相手をたしなめたり、話題を変えたりしていたとの記載があった（別紙２　意見⑥）。

イ　職員を保護する対応がなかったとの指摘

職員が人格を否定する発言等を繰り返し受けた際、同席した市長が制止

せず、その後も職員を積極的に守る姿勢を示さなかったと聞いた旨の記載があった（別紙２　意見⑧）。

また、市長が同席する会議で課長が他の職員に攻撃的な言動をした際、市長は対応しなかったと聞いた旨の記載があった（別紙２　意見⑨）。

ウ　市長の認識が不明な場面

懇親の場で不在の職員についての発言があったものの、市長に聞こえていたか、不適切と認識していたかは分からないとの記載があった（別紙２意見⑦）。

エ　その他の記載

訪問先で説明に詰まった際、市長が会話を補い、話しやすいよう配慮してくれて助かったとの記載があった（別紙２　意見⑩）。

⑹　市長とのやり取り等による影響（設問１８・１９）

「特に影響は感じていない」との回答が１８６件（８０．２％）を占めた。一方、「不安や緊張を感じたり、不快感を覚えた」との回答が９件（３．９％）、「市長への発言、説明又は報告を控えた」との回答が３件（１．３％）、「仕事の意欲が低下した」との回答が７件（３．０％）、「周囲の職員が萎縮していると感じた」との回答が８件（３．４％）、「職場で意見や不都合な情報を伝えにくくなった」との回答が３件（１．３％）あった。さらに、「睡眠、体調、休暇の取得、受診、異動希望等に影響があった」との回答が１件（０．４％）あった。

自由記載では、主に、決裁等の場面での心理的負担、業務指示や派遣に伴う負担、仕事の意欲への影響について、次のような指摘があった。

ア　心理的負担及び発言の差控え

決裁時の不機嫌な対応や、相手による態度の違いから、心理的負担や萎縮を感じたとの記載があった（別紙２　意見⑮、⑰）。また、市長の表情が険しいときがあるとの記載もあった（別紙２　意見⑱）。周囲の職員への影響として、幹部職員が萎縮しているとの指摘や（別紙２　意見⑪）、幹部職員が「発言しても変わらない」と考えて発言を控えていると聞いた旨の記載があった（別紙２　意見⑭）。

他方、市長を相手にする以上は緊張するとの記載もあった（別紙２　意見⑬）。

イ　業務指示及び災害支援派遣に伴う負担

通常業務以外の指示に対応できるか不安を感じるとの記載や、休日に市長の代理出席を打診されることへの意見があった（別紙２　意見⑫）。

災害支援派遣については、派遣の経緯に関する説明や、派遣職員を支える体制が不十分であり、通常業務や家庭の事情が考慮されず、派遣に応じ

る以外の選択肢がなかったとの記載があった（別紙２　意見⑯）。

ウ　仕事の意欲への影響

当事者ではないが、他の職員の話を聞いて働く意欲が低下したとの記載や(別紙２　意見⑲)、職員不足を説明しても取り合ってもらえないと感じ、任期のある職員による補充が続けば仕事の意欲の低下につながるとの懸念があった（別紙２　意見⑳）。

⑺　改善が必要と思う事項（設問２０）

「特に改善は必要ない」との回答が１１４件（４９．１％）で最も多く、次いで「改善が必要か判断できない」との回答が８０件（３４．５％）であった。改善が必要と思う事項として、「職員の説明や意見を聞く姿勢」が１９件（８．２％)、「出張・懇親会を含む職務上の言動」が８件（３．４％)、「指示、叱責その他職員への接し方」が５件（２．２％)、「第三者による不適切な言動への対応」が４件（１．７％）だった。「回答しない」は１６件（６．９％）であった。

## 第３　結果の分析及び本調査の必要性

### １　職員の認識及び共通する傾向

回答者全体では、市長とのコミュニケーションについて肯定的な評価が多かったものの、接触がなく判断できない回答者も相当数いるため、これらの結果をもって、全職員又は全場面について問題がないと評価することはできない。

否定的な認識としては、決裁等の場面での態度や言葉遣いによる萎縮、異なる意見を述べることへのためらい等が挙げられる。

### ２　本調査の必要性を判断する際の考え方

本調査の必要性は、回答に記載された言動の内容や職員への影響を踏まえ、個別に判断する。その際は、日時、場所、発言内容等が具体的に記載されているか、繰り返し行われているか、関係者への聴取や資料によって事実を確認できるかを検討する。

### ３　事項ごとの整理及び調査班の意見

⑴　大声での叱責

本件について、本調査を実施する必要があると考える。

市長が職員を大声で叱責したと聞いた旨の回答が３件あり、その一部には対象職員を特定する手がかりが示されている。これらの回答が同一の出来事を指すかも含め、事実関係を確認する手がかりがある。回答に記載されたような大声での叱責は、その内容や態様によってはハラスメントに該当する可能性があることから、関係者への聴取等により、具体的な発言内容や叱責に至る経緯を確認する必要がある。

⑵　決裁等の場面での対応及び職員の萎縮

本件については、本調査の対象とせず、職場環境の改善として対応することが適切であると考える。

市長の不機嫌な対応や乱暴な言葉遣い等については、複数の回答で指摘され、決裁時の対応等一定の場面は示されている。しかし、発生時期や関係者を特定するための情報が限られており、今回の回答内容のみでは、個別の言動について事実確認を進めるための手がかりが十分に得られていない。

一方、市長の態度や言葉遣いによって心理的負担や萎縮を感じている職員がいることから、職場環境の改善を図る必要があると考える。職員が安心して説明や意見を述べられるよう、市長に対し、決裁等の場面における態度や言葉遣いへの配慮を求める必要があると考える。

⑶　業務上の要求及び人事上の不利益等

本件については、本調査の対象とせず、業務運営上の改善として対応することが適切であると考える。

業務上の要求や人事上の不利益等については、回答に指摘があるものの、その具体的な内容や経緯が十分に明らかではない。業務上の指示や人事上の判断の適否については、その目的や必要性、判断に至る経緯、職員への影響等を踏まえて検討する必要があるが、今回の回答のみでは、対象となる指示や措置を特定し、その経緯を確認するための情報が十分に得られていない。

災害支援派遣については、派遣の決定や支援体制に関する課題と、市長による具体的な言動の問題とを区別して検討する必要がある。緊急時に迅速な判断や対応が求められるとしても、そのことだけで職員への説明や負担への配慮が不要になるものではないと考えられる。可能な限り職員の事情を把握し、派遣の必要性や業務内容、支援体制等について十分な説明を行うことが必要であると考える。

⑷　第三者の不適切な言動への対応

職員が人格を否定する発言等を繰り返し受けたとされる件における市長の対応については、本調査を実施する必要があると考える。対象となった職員や出来事が特定されていることから、関係者への聴取等により、発言等の内容、市長が同席していた際の状況及びその後の対応を確認し、市長の対応の適否を検討する必要がある。

他方、その他の指摘については、その具体的な内容や経緯が十分に明らかではなく、個別の事実確認を進めるための手がかりが十分に得られていないため、本調査の対象としない。もっとも、職員を保護する対応が十分でなかったとの指摘があることから、第三者による不適切な言動があった場合には、市長や上司が、その場の状況に応じて制止するなど、職員を保護するための

対応を行う必要があると考える。

⑸　健康等への影響

睡眠・体調等への影響を挙げた回答が１件あったが、その原因となった市長の具体的な言動を特定するための情報がなく、匿名であることを踏まえると、具体的な状況を確認することが困難であるため、本調査の対象としない。ただし、支援を必要とする職員が相談できるよう、既存の相談窓口を改めて周知することが望ましい。

４　調査班の意見

⑴　本調査の実施について

調査班としては、次の２点について、本調査を実施する必要があると考える。

・市長が職員を大声で叱責したとされる件（別紙２　意見②、③、④）

・職員が人格を否定する発言等を繰り返し受けたとされる件における市長の対応（別紙２　意見⑧）

別紙２に掲載したその他の意見については、前記３で検討した事情を踏まえ、現時点では本調査の対象とはしない。

⑵　職場環境の改善等について

調査班は、実施要領第３４条に基づき、副市長に対し、次の改善措置を講ずることを求める。

・職員が安心して説明や意見を述べられるよう、市長に対し、決裁等の場面における態度や言葉遣いへの配慮を求めること。

・災害支援派遣においては、可能な限り職員の事情を把握し、派遣の必要性や業務内容、支援体制等について十分な説明を行うこと。

・第三者による不適切な言動があった場合には、市長や上司が、その場の状況に応じて制止するなど、職員を保護するための対応を行うこと。

・相談窓口や対応方法を再度周知すること。

⑶　本報告書の位置づけ

予備調査は任意のアンケートであり、未回答者の認識や経験は把握できない。また、回答には伝聞や記憶が明確でない内容も含まれ、匿名回答については回答者への追加の確認が困難である。本報告書は、これらの制約の下で、本調査を必要とする事項及び職場改善を要する事項に関する調査班の意見を取りまとめ、副市長に報告するものである。

## 第４　保護措置

予備調査では、心理的負担や健康への影響を指摘する回答があったものの、第３の３⑸で述べたとおり、個別の保護措置を必要とする職員や具体的な状況

を把握するには至っていない。このため、現時点では、特定の職員に対する個別の保護措置を講じる必要性及びその内容を判断することは困難である。

また、本調査において関係者が安心して聴取に応じられるよう、秘密の保持及び不利益な取扱いの防止に配慮する必要がある。

## 第５　最後に

今回の予備調査では、対象者７３０名のうち２３２名から回答をいただいた。調査の実施に当たり、ご理解とご協力をいただいた全職員の皆様に、心から感謝申し上げる。

以上

添付資料

別紙１　設問別集計表
別紙２　自由記載欄一覧表
参考資料１　アンケートの設問一覧
参考資料２　調査実施要領

別紙1　設問別集計表

回答数　232件

注：割合は回答総数232件を分母とし、小数第2位を四捨五入した。
端数処理により、割合の合計が100%にならない場合がある。
複数選択可の設問では、選択件数の合計が回答者数を、割合の合計が100%を超える場合がある。

| 設問 | | 選択肢 | 回答数 | % | 選択件数合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 【1】 | 回答方法 | 1. 匿名 | 179 | 77.2% | 232 |
| | | 2. 記名 | 53 | 22.8% | |
| 【2】 | 所属 | | | | |
| 【3】 | 氏名 | | | | |
| 【4】 | 市長との接触頻度 | 1. 日常的にある | 9 | 3.9% | 232 |
| | | 2. 月に数回程度ある | 27 | 11.6% | |
| | | 3. 年に数回程度ある | 86 | 37.1% | |
| | | 4. 1～2回ある | 39 | 16.8% | |
| | | 5. ない | 63 | 27.2% | |
| | | 6. 覚えていない | 2 | 0.9% | |
| | | 7. 回答しない | 6 | 2.6% | |
| 【5】 | 市長とのコミュニケーション<br>（市長は、職員の説明を最後まで聞いていると思う） | 1. 当てはまる | 94 | 40.5% | 232 |
| | | 2. どちらかといえば当てはまる | 61 | 26.3% | |
| | | 3. どちらともいえない | 12 | 5.2% | |
| | | 4. どちらかといえば当てはまらない | 4 | 1.7% | |
| | | 5. 当てはまらない | 3 | 1.3% | |
| | | 6. 市長との接触がなく判断できない | 58 | 25.0% | |
| | | 7. 回答しない | 0 | 0.0% | |
| 【6】 | 市長とのコミュニケーション<br>（市長は、職員から市長と異なる意見を述べられた場合にも、その意見を聞いていると思う） | 1. 当てはまる | 68 | 29.3% | 232 |
| | | 2. どちらかといえば当てはまる | 63 | 27.2% | |
| | | 3. どちらともいえない | 17 | 7.3% | |
| | | 4. どちらかといえば当てはまらない | 6 | 2.6% | |
| | | 5. 当てはまらない | 4 | 1.7% | |
| | | 6. 市長との接触がなく判断できない | 73 | 31.5% | |
| | | 7. 回答しない | 1 | 0.4% | |
| 【7】 | 市長とのコミュニケーション<br>（私は、市長に、業務上必要だが都合の悪い情報を伝えることができる） | 1. 当てはまる | 96 | 41.4% | 232 |
| | | 2. どちらかといえば当てはまる | 46 | 19.8% | |
| | | 3. どちらともいえない | 18 | 7.8% | |
| | | 4. どちらかといえば当てはまらない | 2 | 0.9% | |
| | | 5. 当てはまらない | 6 | 2.6% | |
| | | 6. 市長との接触がなく判断できない | 64 | 27.6% | |
| | | 7. 回答しない | 0 | 0.0% | |
| 【8】 | 市長とのコミュニケーション<br>（私は、過度に萎縮することなく、市長とやり取りすることができる） | 1. 当てはまる | 62 | 26.7% | 232 |
| | | 2. どちらかといえば当てはまる | 62 | 26.7% | |
| | | 3. どちらともいえない | 28 | 12.1% | |
| | | 4. どちらかといえば当てはまらない | 17 | 7.3% | |
| | | 5. 当てはまらない | 7 | 3.0% | |
| | | 6. 市長との接触がなく判断できない | 56 | 24.1% | |
| | | 7. 回答しない | 0 | 0.0% | |
| 【9】<br>（複数選択可） | 市長の言動について<br>（大声や強い口調での叱責、物を叩くなど、威圧的な言動をすること） | 1. 自分が受けたことがある | 0 | 0.0% | 233 |
| | | 2. 他の職員に対する言動を直接見聞きしたことがある | 0 | 0.0% | |
| | | 3. 他の職員から聞いたことがある | 5 | 2.2% | |
| | | 4. 経験・見聞きしたことはない | 216 | 93.1% | |
| | | 5. 記憶が明確でない | 3 | 1.3% | |
| | | 6. 回答しない | 9 | 3.9% | |
| 【10】<br>（複数選択可） | 市長の言動について<br>（人格、能力、容姿、年齢、性別、家庭環境等について、侮辱的又は否定的な発言をすること） | 1. 自分が受けたことがある | 1 | 0.4% | 233 |
| | | 2. 他の職員に対する言動を直接見聞きしたことがある | 0 | 0.0% | |
| | | 3. 他の職員から聞いたことがある | 1 | 0.4% | |
| | | 4. 経験・見聞きしたことはない | 218 | 94.0% | |
| | | 5. 記憶が明確でない | 5 | 2.2% | |
| | | 6. 回答しない | 8 | 3.4% | |
| 【11】<br>（複数選択可） | 市長の言動について<br>（性的な発言、質問又は身体への接触をすること） | 1. 自分が受けたことがある | 0 | 0.0% | 232 |
| | | 2. 他の職員に対する言動を直接見聞きしたことがある | 0 | 0.0% | |
| | | 3. 他の職員から聞いたことがある | 0 | 0.0% | |
| | | 4. 経験・見聞きしたことはない | 219 | 94.4% | |
| | | 5. 記憶が明確でない | 4 | 1.7% | |
| | | 6. 回答しない | 9 | 3.9% | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 【12】<br>（複数選択可） | 市長の言動について<br>（業務上必要な範囲を超える要求をしたり、特定の職員を合理的な理由なく業務等から外したりすること） | 1. 自分が受けたことがある | 1 | 0.4% | 233 |
| | | 2. 他の職員に対する言動を直接見聞きしたことがある | 0 | 0.0% | |
| | | 3. 他の職員から聞いたことがある | 4 | 1.7% | |
| | | 4. 経験・見聞きしたことはない | 210 | 90.5% | |
| | | 5. 記憶が明確でない | 8 | 3.4% | |
| | | 6. 回答しない | 10 | 4.3% | |
| 【13】<br>（複数選択可） | 市長の言動について<br>（異論や意見を述べた職員に対し、異動、担当外し、評価等の不利益を示唆すること） | 1. 自分が受けたことがある | 1 | 0.4% | 233 |
| | | 2. 他の職員に対する言動を直接見聞きしたことがある | 0 | 0.0% | |
| | | 3. 他の職員から聞いたことがある | 2 | 0.9% | |
| | | 4. 経験・見聞きしたことはない | 218 | 94.0% | |
| | | 5. 記憶が明確でない | 3 | 1.3% | |
| | | 6. 回答しない | 9 | 3.9% | |
| 【14】<br>（複数選択可） | 市長の言動について<br>（その他、職員に強い恐怖、屈辱又は心理的負担を与える言動をすること） | 1. 自分が受けたことがある | 3 | 1.3% | 234 |
| | | 2. 他の職員に対する言動を直接見聞きしたことがある | 1 | 0.4% | |
| | | 3. 他の職員から聞いたことがある | 5 | 2.2% | |
| | | 4. 経験・見聞きしたことはない | 215 | 92.7% | |
| | | 5. 記憶が明確でない | 1 | 0.4% | |
| | | 6. 回答しない | 9 | 3.9% | |
| 【15】 | 具体的な内容（自由記述） | 自由記載7件／別紙2にはうち5件掲載 | | | |
| 【16】 | 第三者による不適切な言動への市長の対応 | 1. 制止するなどの対応をした | 2 | 0.9% | 232 |
| | | 2. その言動に同調した | 1 | 0.4% | |
| | | 3. 特段の対応をしなかった | 4 | 1.7% | |
| | | 4. 市長がその言動を認識していたか分からない | 4 | 1.7% | |
| | | 5. そのような場面を直接見聞きしたことはない | 206 | 88.8% | |
| | | 6. 覚えていない | 6 | 2.6% | |
| | | 7. 回答しない | 9 | 3.9% | |
| 【17】 | 具体的な内容（自由記述） | 自由記載7件／別紙2にはうち5件掲載 | | | |
| 【18】<br>（複数選択可） | 市長とのやり取り等による影響 | 1. 特に影響は感じていない | 186 | 80.2% | 240 |
| | | 2. 不安や緊張を感じたり、不快感を覚えた | 9 | 3.9% | |
| | | 3. 市長への発言、説明又は報告を控えた | 3 | 1.3% | |
| | | 4. 仕事の意欲が低下した | 7 | 3.0% | |
| | | 5. 睡眠、体調、休暇の取得、受診、異動希望等に影響があった | 1 | 0.4% | |
| | | 6. 周囲の職員が萎縮していると感じた | 8 | 3.4% | |
| | | 7. 職場で意見や不都合な情報を伝えにくくなった | 3 | 1.3% | |
| | | 8. 回答しない | 23 | 9.9% | |
| 【19】 | 具体的な内容（自由記述） | 自由記載11件／別紙2にはうち10件掲載 | | | |
| 【20】<br>（複数選択可） | 改善が必要と思う事項 | 1. 特に改善は必要ない | 114 | 49.1% | 246 |
| | | 2. 職員の説明や意見を聞く姿勢 | 19 | 8.2% | |
| | | 3. 指示、叱責その他職員への接し方 | 5 | 2.2% | |
| | | 4. 出張、懇親会を含む職務上の言動 | 8 | 3.4% | |
| | | 5. 第三者による不適切な言動への対応 | 4 | 1.7% | |
| | | 6. 改善が必要か判断できない | 80 | 34.5% | |
| | | 7. 回答しない | 16 | 6.9% | |

別紙2　自由記載欄一覧表

※自由記載は合計25件あり、このうち20件を掲載した。掲載範囲は報告書第2の1のとおりである。自由記載欄の内容は、回答者その他の関係者の保護に配慮して、趣旨を損なわない範囲で要約・整理したものである。記載された内容について、事実認定又はハラスメント該当性の判断を行ったものではない。

| | 意見 | 設問15（市長の言動） |
|---|---|---|
| 1 | ① | 市長決裁の予定時刻の数分前に入ろうとすると、威圧的に時刻まで待つよう繰り返し言われる一方、市長自身は予定時刻を変更する。また、職員のみの会議で、真剣に発言する職員をばかにして笑うことがある。 |
| 2 | ② | 市長がA課の職員を大声で恫喝したと聞いた。また、市長の機嫌によって職員への対応が変わり、話を聞かないこともある。 |
| 3 | ③ | 市長の機嫌が悪いと、決裁時にいら立ちや不快感を示し、言葉遣いが乱暴になる。また、B係のCさんを大声で怒鳴ったとのうわさを聞いた。 |
| 4 | ④ | B係だったCさんの業務報告に対して市長が大声で叱責したと聞いた。 |
| 5 | ⑤ | 市長提案の事業について、対象者や費用対効果の面から職員が別案を示しても、市長が実施を進めようとすることがある。市長案が通る場合も職員の別案が通る場合もあるが、一部の市民や市長の知人のための事業ではないかと感じた。また、業務や心身・家庭の事情があるにもかかわらず、市長から特定の業務等を行って当然という圧力を受け、不快感が続いているとの相談を受けた。 |

| | 意見 | 設問17（第三者による不適切な言動への市長の対応） |
|---|---|---|
| 1 | ⑥ | 会議や懇親の場で性的な発言や一方的な発言をする人がいると、市長は相手をたしなめたり話題を変えたりして、被害を避ける対応をしている。 |
| 2 | ⑦ | 懇親の場で職員が不在の職員について発言していたが、市長に聞こえていたか、不適切と認識していたかは不明であるため、選択肢4を選んだ。 |
| 3 | ⑧ | 外部との会合で、手続き上のミスについて担当職員が人格を否定する発言等を繰り返し受けたが、同席した市長は制止せず、職員を守る発言もなく、その後も積極的に守る姿勢を示さなかったと聞いた。 |
| 4 | ⑨ | 市長同席の会議で、課長が職員に攻撃的な言動をした際、市長は対応しなかったと聞いた。 |
| 5 | ⑩ | 訪問先での説明を上司から任され、支援も受けられなかった際、市長が会話を補い、話しやすいよう配慮してくれたため、非常に助かった。 |

| | 意見 | 設問19（市長とのやり取り等による影響） |
|---|---|---|
| 1 | ⑪ | 幹部職員が市長への対応で萎縮している。 |
| 2 | ⑫ | 通常業務以外の指示に対応できるか不安を感じることがある。また、休日に市長の代理出席を打診されることには、思うところがある。 |
| 3 | ⑬ | 市長を相手にする以上、緊張する。 |
| 4 | ⑭ | 会議や査定の場で、幹部職員が「発言しても変わらない」と考え、発言を控えていると聞いた。 |
| 5 | ⑮ | 決裁時、市長が不機嫌なことが多く、職員が萎縮することがある。 |
| 6 | ⑯ | 災害支援派遣について、派遣経路の根拠の説明が不十分で、後方支援や現地の受入体制も整っていなかった。宿泊先の確保、チーム編成、物品・資金面の支援、長時間の拘束などに問題があり、通常業務や家庭事情も考慮されず、派遣に応じる以外の選択肢がなかった。ハラスメントに当たるのではないかと感じ、職員を大切にする姿勢に疑問を持った。再発防止を望む。 |
| 7 | ⑰ | 決裁時に市長から不機嫌な対応を受け、心理的負担を感じ、不機嫌ハラスメントに当たると思った。また、市長が親しい職員と話していた直後、自分には態度を変えて冷たく対応したことがある。後者が不機嫌ハラスメントに当たるとまでは考えないが、市長と親しい職員には、こうした対応を受ける側の気持ちは分からないと思う。 |
| 8 | ⑱ | 市長の表情が険しいときがある。 |
| 9 | ⑲ | 直接の当事者ではないが、他の職員の話を聞いて、働く意欲が低下した。 |
| 10 | ⑳ | 人口規模や全国比較に基づき職員不足を説明したが、市の面積からは人員が足りているのではないかとされ、取り合ってもらえないと感じた。正規職員ではなく任期のある職員による補充が続けば、意欲低下につながると感じる。 |

職員アンケート　設問・選択肢一覧

**【１】回答方法**
次のいずれかを選択してください。（１個まで選択可能）
１．　匿名での回答を希望する。
２．　回答内容について確認する必要がある場合に調査班から連絡を受けること、本調査を実施する場合にハラスメント相談調査委員会に氏名及び回答内容が引き継がれることに同意し、記名での回答を希望する。

**【２】所属**
所属を記載してください。（２０文字まで）

**【３】氏名**
氏名を記載してください。（２０文字まで）

**【４】市長との接触頻度**
市長と直接、会話、説明、報告、連絡等をした頻度について、最も当てはまるものを選んでください。
１．　日常的にある
２．　月に数回程度ある
３．　年に数回程度ある
４．　１～２回ある
５．　ない
６．　覚えていない
７．　回答しない

**【５】～【８】市長とのコミュニケーション**
次の項目について、それぞれ最も近い回答を一つ選んでください。
【５】市長は、職員の説明を最後まで聞いていると思う
【６】市長は、職員から市長と異なる意見を述べられた場合にも、その意見を聞いていると思う
【７】私は、市長に、業務上必要だが都合の悪い情報を伝えることができる
【８】私は、過度に萎縮することなく、市長とやり取りすることができる

【５】～【８】共通選択肢
１．　当てはまる

２．　どちらかといえば当てはまる
３．　どちらともいえない
４．　どちらかといえば当てはまらない
５．　当てはまらない
６．　市長との接触がなく判断できない
７．　回答しない

**【９】～【１４】市長の言動について**

市長との業務上の関わりについて、次の各項目に当てはまることを自分が経験したこと、又は他の職員と市長のやり取りの中で見聞きしたことはありますか。各項目について、当てはまるものを選んでください（複数回答可）。
※４・５・６を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。
【９】大声や強い口調での叱責、物を叩くなど、威圧的な言動をすること
【１０】人格、能力、容姿、年齢、性別、家庭環境等について、侮辱的又は否定的な発言をすること
【１１】性的な発言、質問又は身体への接触をすること
【１２】業務上必要な範囲を超える要求をしたり、特定の職員を合理的な理由なく業務等から外したりすること
【１３】異論や意見を述べた職員に対し、異動、担当外し、評価等の不利益を示唆すること
【１４】その他、職員に強い恐怖、屈辱又は心理的負担を与える言動をすること

【９】～【１４】共通選択肢（３個まで選択可能）
１．　自分が受けたことがある
２．　他の職員に対する言動を直接見聞きしたことがある
３．　他の職員から聞いたことがある
４．　経験・見聞きしたことはない
５．　記憶が明確でない
６．　回答しない

**【１５】具体的な内容**

９から１４の項目において、１・２・３を選択された方にお尋ねします。
差し支えない範囲で、おおよその日時、場所・場面、言動の内容、対象となった職員を記載してください。また、その場に同席していた方や言動の内容を確認できるメール、チャット、文書などの資料がある場合は、分かる範囲で併せて記載してください。

※匿名で回答する場合でも、記載内容によっては、回答者が推測される可能性がありますので、記載する情報の範囲はご自身で判断してください。

**【１６】第三者による不適切な言動への市長の対応**

市長以外の者が職員に対して不適切と思われる言動をし、その場に市長が同席している場面を直接見聞きしたことがありますか。そのような場面がある場合、市長の対応について当てはまるものを選んでください。（１個まで選択可能）

１．　制止するなどの対応をした
２．　その言動に同調した
３．　特段の対応をしなかった
４．　市長がその言動を認識していたか分からない
５．　そのような場面を直接見聞きしたことはない
６．　覚えていない
７．　回答しない

**【１７】具体的な内容**

１６の項目について、１・２・３・４を選択された方にお尋ねします。
差し支えない範囲で、おおよその日時、場所・場面、言動の内容、対象となった職員を記載してください。また、その場に同席していた方や言動の内容を確認できるメール、チャット、文書などの資料がある場合は、分かる範囲で併せて記載してください。
※匿名で回答する場合でも、記載内容によっては、回答者が推測される可能性がありますので、記載する情報の範囲はご自身で判断してください。

**【１８】市長とのやり取り等による影響**

市長とのやり取り又は市長の言動によって、次のような影響を感じたことがありますか。（６個まで選択可能）
※１・８を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。

１．　特に影響は感じていない
２．　不安や緊張を感じたり、不快感を覚えた
３．　市長への発言、説明又は報告を控えた
４．　仕事の意欲が低下した
５．　睡眠、体調、休暇の取得、受診、異動希望等に影響があった
６．　周囲の職員が萎縮していると感じた
７．　職場で意見や不都合な情報を伝えにくくなった
８．　回答しない

**【１９】具体的な内容**

１８の項目について、２・３・４・５・６・７を選択された方にお尋ねします。
差し支えない範囲で、おおよその日時、場所・場面、言動の内容、対象となった職員を記載してください。また、その場に同席していた方や言動の内容を確認できるメール、チャット、文書などの資料がある場合は、分かる範囲で併せて記載してください。
※匿名で回答する場合でも、記載内容によっては、回答者が推測される可能性がありますので、記載する情報の範囲はご自身で判断してください。

**【２０】改善が必要と思う事項**

市長とのコミュニケーションについて、市長に改善してもらう必要があると思う項目を選んでください。（４個まで選択可能）
※１・６・７を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。

１．　特に改善は必要ない
２．　職員の説明や意見を聞く姿勢
３．　指示、叱責その他職員への接し方
４．　出張、懇親会を含む職務上の言動
５．　第三者による不適切な言動への対応
６．　改善が必要か判断できない
７．　回答しない

# 市長と職員との業務上のコミュニケーション等に関する調査実施要領

（目的）

第１条　この要領は、市長と職員との業務上のコミュニケーションの状況及び市長の言動が職員又は職場環境に及ぼしている影響を把握するとともに、必要に応じて個別具体的な事実関係を確認し、ハラスメントに該当するかを評価するために実施する調査（以下「本件調査」という。）について、必要な事項を定めるものとする。

（基本原則）

第２条　本件調査は、次に掲げる原則に従って実施する。

⑴　調査の客観性、公平性及び中立性を確保すること。

⑵　市長から独立して調査上の判断を行うこと。

⑶　回答者、被聴取者その他の調査に関係する者の秘密及びプライバシーを保護すること。

⑷　予備調査におけるアンケートへの回答の有無若しくはその内容又は本調査におけるヒアリングその他の調査への協力の有無若しくはその内容を理由とする不利益な取扱いを禁止すること。

⑸　調査による職員の心理的負担をできる限り軽減すること。

（調査の構成）

第３条　本件調査は、次に掲げる二段階の調査により実施する。

⑴　予備調査　職員に対するアンケートにより、市長と職員との業務上のコミュニケーションの状況、市長の言動及び市長以外の者による不適切と思われる言動があった場面における市長の対応に関して、個別具体的な事実関係の確認を必要とする事項の有無を把握する調査

⑵　本調査　予備調査において把握された事項について、関係者へのヒアリング及び関係資料の収集を行って事実を認定し、認定した事実がハラスメントに該当するかを評価する調査

２　本調査への移行は、個別具体的な事実関係を確認する必要があることを意味するものであり、当該言動があったこと又は当該言動がハラスメントに該当することを認定するものではない。

（調査対象期間及び範囲）

第４条　本件調査の対象期間は、予備調査の各回答者について、現市長の初就任日（平成３０年１２月２３日）から当該回答者の回答日までとする。

２　本件調査の対象は、市長と職員との業務上の接触及びこれに関連する言動とし、庁舎内におけるものに限らず、出張、視察、随行、式典、懇親会、宴席、電話、電子メール、チャットその他業務に関連する場面におけるものを含む。

（用語）

第５条　この要領において「職員」とは、予備調査の回答期間の開始日において、副市長、教育長及び一般職の職員である者をいう。

２　この要領において「回答者」とは、予備調査におけるアンケートに回答した職員をいう。

（市長の関与の制限）

第６条　市長は、本件調査の対象者として、ヒアリングに応じ、説明及び資料提出を行うとともに、確定した調査報告書を受領する立場にとどまるものとする。

２　市長は、前項に定めるもののほか、本件調査の実施又は調査上の判断に関与してはならない。

（行政上の判断）

第７条　次に掲げる行政上の判断及び事務は、地方自治法第１５３条に基づき市長から必要な権限の委任を受けた副市長が行う。

⑴　本調査への移行の正式な決定

⑵　回答者その他の関係者に対する保護措置

⑶　確定した調査報告書の受領

⑷　第３３条の規定による調査報告書の公表に関する事務

⑸　調査結果を受けた職場環境の改善

⑹　その他本件調査の実施に必要な行政上の事務

２　前項の権限の委任は、予備調査の開始前に行うものとする。

（調査班の設置）

第８条　予備調査の実施、本調査の必要性に関する意見の取りまとめ及び本調査の実施主体への引継ぎを行うため、臨時的な庁内組織として調査班を設置する。

（調査班の構成）

第９条　調査班は、総務課長、政策法務係長及び弁護士資格を有する総務課主幹をもって構成する。

２　調査班の構成員は、第４条第２項に規定する本件調査の対象となる事項について利害関係を有しない者でなければならない。

（調査班の所掌事項）

第１０条　調査班は、予備調査の実施、回答の整理及び分析、本調査の必要性に関する意見の取りまとめ、予備調査報告書の作成並びにハラスメント相談調査委員会への必要な情報の引継ぎを行う。

２　調査班は、前項に掲げるもののほか、予備調査の実施に必要な事務を行う。

３　調査班は、予備調査の回答のみをもって、個別具体的な事実を認定し、又は市長の言動がハラスメントに該当するとの評価を行ってはならない。

４　調査班は、本調査への移行の正式な決定を行わない。

（予備調査の目的）

第１１条　予備調査は、次に掲げる事項を把握するために実施する。

⑴　市長と職員との業務上の接触状況

⑵　市長とのコミュニケーションに関する職員の認識

⑶　市長から不適切であると感じる言動をされた経験

⑷　市長が他の職員に前号に掲げる言動をする場面を見聞きした経験

⑸　市長の言動が職員又は職場環境に及ぼした影響

⑹　市長以外の者による不適切であると思われる言動があった場面における市長の対応

⑺　市長と職員とのコミュニケーション又は職場環境について改善を要する事項

⑻　個別具体的な事実関係の確認を必要とする事項の有無

（予備調査の位置付け）

第１２条　予備調査は、市長と職員との業務上のコミュニケーションの状況及び市長の言動を広く把握するための予備的な調査として実施する。

２　アンケートにおいて、市長から不適切であると感じる言動を受けた旨又はそのような言動を見聞きした旨の回答があった場合であっても、当該回答のみをもって事実を認定し、又は市長の言動がハラスメントに該当すると評価してはならない。

（予備調査の対象者）

第１３条　予備調査は、全ての職員を対象とする。

２　職員に該当しない者は、予備調査の対象としない。

（予備調査の実施方法）

第１４条　予備調査のアンケートは、ふくおか電子申請サービスを利用して実施する。

２　アンケートの回答期間は、原則として１０日とする。ただし、調査班は、回答状況その他の事情を踏まえ、必要があると認めるときは、回答期間を延長することができる。

３　調査班は、回答期間中、職員からの事務的な問合せに対応するとともに、必要に応じて回答を促すための一般的な周知を行うことができる。

４　アンケートへの回答は、職員の任意とする。

（記名回答及び匿名回答）

第１５条　アンケートは、回答者が記名回答又は匿名回答のいずれかを選択できる方法により実施する。

２　匿名回答については、回答者に対する追加の確認ができないため、本調査の実施に限界が生じる場合があることを、あらかじめ回答者に周知する。

３　個別具体的な事実関係の確認を希望する回答者に対しては、記名による回答を案内する。

４　記名回答は､回答者が次に掲げる事項のいずれにも同意することを条件とする。

⑴　回答内容について確認する必要がある場合に、調査班から連絡を受けること。

⑵　本調査を実施する場合に、本調査の実施主体に氏名及び回答内容を引き継ぐこと。

５　調査班の構成員及びハラスメント相談調査委員会の委員は、記名回答者の氏名及び回答内容を、本件調査の実施に必要な範囲を超えて利用し、又は第三者に開示してはならない。

（回答の整理及び分析）

第１６条　調査班は、アンケート終了後、その回答について、次に掲げる集計、分析及び整理を行う。

⑴　回答数、回答率及び各回答項目の集計

⑵　職員の認識及び複数の回答に共通する傾向の分析

⑶　本調査を必要とする可能性のある事項の整理

⑷　回答者その他の関係者の保護又は資料の保全のために緊急の対応を必要とする事項の整理

（予備調査報告書）

第１７条　調査班は、予備調査終了後、予備調査の実施方法及び結果、本調査の必要性に関する意見その他必要な事項を記載した予備調査報告書を作成する。

（本調査の目的及び対象）

第１８条　本調査は、予備調査によって把握された事項のうち、個別具体的な事実関係を確認する必要があると認められるものについて、関係者からの聴取及び関係資料の収集を行って事実を認定し、認定した事実がハラスメントに該当するかを評価するために実施する。

２　本調査の対象は、予備調査の回答によって示された市長の具体的な言動及びこれに関連する事項とする。

（本調査への移行基準）

第１９条　本調査への移行の要否は、次に掲げる事情を総合的に考慮して判断する。

⑴　日時、場所、言動の内容、相手方その他対象となる事実が具体的であるか否か。

⑵　回答者が当該言動を直接経験し、又は見聞きしたものであるか否か。

⑶　回答者その他の関係者から追加の説明を受けることができるか否か。

⑷　電子メール、チャット、録音、議事録その他の関係資料を確認できるか否か。

⑸　言動の内容及び重大性

⑹　同一又は類似する内容の回答の有無

⑺　職員の心身又は勤務環境に生じている影響

２　前項第１号に掲げる事項が示され、かつ、関係者からの聴取又は関係資料の確認によって事実関係を確認する余地がある場合は、原則として本調査の対象とする。

３　対象となる事実を十分に特定できない場合であっても、言動の内容が重大である場合、同一若しくは類似する回答が複数ある場合又は職員の心身若しくは勤務環境に影響が生じている場合は、本調査への移行を検討する。

４　回答が市長に対する抽象的な印象若しくは一般的な不満にとどまり、確認の対象となる具体的な言動を特定できない場合又は事実関係を確認する手掛かりがない場合は、原則として本調査の対象としない。

（本調査への移行決定）

第２０条　本調査への移行は、調査班の意見を踏まえ、副市長が決定する。

２　前項の決定に市長を関与させてはならない。

３　副市長は、第１項の決定をしたときは、本調査の対象とする事項を定める。

（本調査の実施主体）

第２１条　本調査は、古賀市ハラスメントの防止等に関する規程第８条に規定する

ハラスメント相談調査委員会に行わせるものとする。この要領と古賀市ハラスメントの防止等に関する規程とで重複する事項については、この要領を適用する。

２　ハラスメント相談調査委員会は、関係者からの聴取及び関係資料の確認を行った上で、事実認定、ハラスメント該当性の評価及び本調査報告書の作成を独立して行う。

（聴取等）

第２２条　ハラスメント相談調査委員会は、次に掲げる者に対して、事情の聴取その他事実関係の確認に必要な協力を求めることができる。

⑴　市長から不適切であると感じる言動を受けたと回答した職員

⑵　市長が他の職員に前号に掲げる言動をする場面を見聞きしたと回答した職員

⑶　対象となる言動を見聞きした可能性のある者

⑷　対象となる言動に係る資料を保有すると認められる者

⑸　市長

⑹　その他事実関係の確認に必要と認められる者

（聴取事項）

第２３条　ハラスメント相談調査委員会は、必要に応じて、次に掲げる事項を聴取する。

⑴　言動があった日時及び場所

⑵　言動の具体的な内容

⑶　当事者及び同席者

⑷　言動に至る経緯及び前後の状況

⑸　言動を受けた者及び職場環境に生じた影響

⑹　関係資料の有無及び所在

⑺　その他事実関係の確認に必要な事項

（関係資料の収集）

第２４条　ハラスメント相談調査委員会は、録音、電子メール、チャット、議事録その他対象となる事実を確認するために必要な資料の提出を求めることができる。

２　副市長は、ハラスメント相談調査委員会から要請があったときは、関係部署及び職員に対し、必要な資料の保全又は提出を指示することができる。

（弁明の機会）

第２５条　市長の言動について事実認定又はハラスメント該当性の評価を行おうとするときは、回答者その他の関係者の保護に配慮した上で、市長に対象となる事実を示し、説明及び資料提出の機会を設けなければならない。

２　前項の規定は、回答者その他の関係者の氏名その他それらの者を特定する情報を市長に開示することを意味するものではない。

（本調査報告書）

第２６条　ハラスメント相談調査委員会は、本調査終了後、事実認定、ハラスメント該当性の評価その他必要な事項を記載した本調査報告書を作成する。

（秘密の保持）

第２７条　調査班の構成員、ハラスメント相談調査委員会の委員その他本件調査に関与する者は、本件調査に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。その職務を終えた後も、同様とする。

（調査情報の管理）

第２８条　個別の回答、回答者の氏名、ヒアリングの内容及び収集した資料は、調査班の構成員又はハラスメント相談調査委員会の委員のうち、本件調査の実施上必要な者に限って取り扱う。

２　アンケートの回答結果については、調査班の構成員のみがアクセスできるよう、必要なアクセス権限を設定する。ただし、第１５条第４項第２号の規定に基づき、ハラスメント相談調査委員会に必要な情報を引き継ぐ場合は、この限りでない。

３　調査班及びハラスメント相談調査委員会は、市長から本件調査の進捗状況について照会があった場合には、個別の回答内容その他調査上の判断に影響を及ぼす情報は提供しない。

（職員等の保護）

第２９条　市長、所属長その他の職員は、次に掲げる事情を理由として、職員その他の関係者に対し、人事上その他の不利益な取扱いをしてはならない。

⑴　予備調査におけるアンケートに回答し、又は回答しなかったこと。

⑵　アンケートに回答した場合において、その一部の設問への回答を差し控えたこと。

⑶　アンケートへの回答内容（記名回答又は匿名回答のいずれを選択したかを含む。）

⑷　本調査におけるヒアリング、事情の説明、任意の資料提出その他の調査への協力の有無又はその内容

２　前項の規定は、法令、関係規程又は正当な職務命令に基づく資料の保全、提出その他の職務上の義務を免除するものではない。
３　第１項に規定する不利益な取扱い又はそのおそれを把握した場合は、副市長は、速やかに必要な保護措置を講ずるものとする。
４　調査班又はハラスメント相談調査委員会は、予備調査で得た情報の本調査への引継ぎ、関係者への聴取又は調査報告書への記載により、回答者その他の関係者が特定され、又は推測される可能性がある場合は、あらかじめ本人の意向を確認し、調査の実効性を損なわない範囲で、引き継ぐ情報、記載内容、聴取方法を決定するとともにその他必要な配慮を行う。

（資料の保全）
第３０条　電子メール、チャット、議事録その他の関係資料が消去、改変又は散逸するおそれがある場合は、本調査への移行決定前であっても、副市長は、関係部署及び職員に対し、必要な資料の保全を指示することができる。

（調査資料の保管及び廃棄）
第３１条　調査資料の保管期間、保管方法及び廃棄方法は、古賀市文書管理規程その他の関係規定に従い、別に定める。

（調査報告書の確定）
第３２条　予備調査報告書は調査班が、本調査報告書はハラスメント相談調査委員会が、それぞれその内容を確定する。
２　前項の規定による調査報告書の確定については、当該調査報告書を作成した主体以外の者の承認を要しない。
３　市長その他当該調査報告書を作成した主体以外の者は、確定した調査報告書の内容の追加、削除又は変更を求めてはならない。

（調査報告書の公表）
第３３条　予備調査報告書及び本調査報告書は、回答者その他の関係者が特定され、若しくは推測される情報又は公表することが適当でない情報を除いた上で、公表することを原則とする。
２　公表する調査報告書の内容及び公表時期は、予備調査報告書については調査班が、本調査報告書についてはハラスメント相談調査委員会が、それぞれ独立して決定する。
３　前項の公表時期を決定するに当たっては、市民に対する説明の必要性、調査の進捗状況及び回答者その他の関係者の保護その他の事情を総合的に考慮する。

４　市長その他調査報告書を作成した主体以外の者は、第２項の決定に関与し、又は公表する内容若しくは公表時期の変更を求めてはならない。

（職場環境の改善）

第３４条　副市長は、予備調査の結果、市長と職員とのコミュニケーション又は職場環境について改善を要する事項が認められた場合は、本調査に移行しない場合であっても、研修、相談体制の見直し、業務上の連絡方法の整理その他必要な改善措置を講ずる。

（職員等への支援）

第３５条　副市長は、本調査の結果、市長の言動がハラスメントに該当すると評価された場合又は職員の心身若しくは勤務環境に影響が生じていることが確認された場合は、当該職員の意向を確認した上で、相談対応、勤務上の配慮、医療機関等の利用案内その他必要な支援を行う。

（緊急時の対応）

第３６条　調査班又はハラスメント相談調査委員会は、職員の生命、身体若しくは健康を保護し、又は調査に必要な資料を保全するために緊急の対応が必要であると認めるときは、副市長に対し、必要な措置を講ずるよう求めることができる。

（補則）

第３７条　この要領に定めるもののほか、本件調査の実施に必要な事項は、市長を関与させることなく、副市長が調査班又はハラスメント相談調査委員会の意見を聴いて定める。

附則

１　この要領は、令和８年９月２９日から施行する。

２　この要領は、本件調査に関する事務が終了した日をもって、その効力を失う。ただし、第２７条、第２９条及び第３１条の規定は、この要領の失効後も、なおその効力を有する。