

【県職労声明】中井やまゆり園 独法化を急ぐ前にハラスメント解消・職場立直しを

神奈川県職員労働組合
中央執行委員長

1 新聞などで報じられた事実関係

2年後（2026（令和8）年度）に独立行政法人に移行するとされた中井やまゆり園に関し、12月6日の新聞で「職員の大半が独法後の園への転籍や派遣による勤務継続を希望していない。その理由として、利用者支援態勢の改善を担う外部のアドバイザーによるハラスメントがあるという声が上がっている」と報じられました。福祉子どもみらい局長への取材に対し「ハラスメントの訴えがあれば調査、指導するが、現状では予定していない」と述べたとされました。この問題に対し、黒岩知事は7日、「パワハラを容認するわけではない」としつつも「利用者の命に関わる重大な問題があった」と述べ、同時に、「9月から（パワハラ）調査に入った」と説明を改め、現在は職員と外部アドバイザーの接触を減らしていると報じられました。

12月10日の常任委員会で公表された園の職員アンケート調査では、回答した職員122人のうち56人がパワハラに困っていると回答。「幹部職員やアドバイザーが思いやりや配慮に欠けた態度を取る」「会議などで強く叱責される」などの意見が挙げられました。パワハラについて「利用者のいのちに直結する場面で、多くは、それを食い止めるための厳しい言動」とし、本庁と園は真摯に受け止め、支援を改善する必要があるとされました。

2 見解

県職労は、先の不適切支援の調査に対し、件の外部調査委員が「職員は腐っている」「県は早く白旗をあげる」「この仕事をするには値しない」などの暴言をし続けたことに対し、「知事と当局は園での組織的なパワハラから職員を守る責務を果たせ」との声明を出しました（「県職労情報」2022年6月2日付）。その後も、人事当局、園、障害サービス課、福祉子どもみらい局との交渉において、アドバイザーによるパワハラ言動への対応を繰り返し求めてきました。しかし、局長による「ハラスメントの訴えは無い」との回答や、職員の訴えに耳を傾け職員を守る立場の知事が、職員に事実を確認せずにハラスメント加害者を容認する発言をしたのが事実とすれば、職場での信頼関係や労使関係に重大な支障を生じさせるものであり看過できません。

昨年度末での退職者が2桁を超え、独法後の職場で働きたいとの職員が2割に満たない（19.6%）実態をみれば、独法化をスケジュール通りに進める前に、ハラスメントの解消を始めとした、現場職員との信頼関係を取りもどすための職場の立て直しが急務と考えます。

さらに、今年7月に千葉県内で起きた元利用者の死亡事件の調査において、県が新規での入所を停止する方針としたことには言及せず、現場職員に原因を転嫁するかにみえる中間報告がされました。調査に当たっては、背景となった県政策の転換に目を向けるべきです。

県職労は、県民と利用者のいのちと生活を守る職員、組合員とともに知恵を出し合い、職場環境を諦めずに改善する声を挙げ続けます。