

◆ 令和3年度芦屋市ハラスメント実態把握調査結果報告書

1 調査の目的

ハラスメントのない働きやすい職場をつくるために、ハラスメントの予防・解決に向けた体制づくりを進めていく上で、組織全体で現状と課題を共有し、改善につなげることを目的として実施しました。調査結果から実態を把握し、今後の取組に活かしていきたいと考えています。

2 調査対象者 ※令和2年度調査と同条件

全職員（産前産後休暇，療養休暇，休職及び育児休業を取得中の職員，特別職及び他自治体等へ派遣中の職員を除く）

3 調査時期

令和4年1月27日～令和4年2月10日

4 調査方法

兵庫県電子申請共同運営システムによる電子版調査票及び紙版調査票の併用によるもの

5 回答数及び回答率

回答数：887件 回答率：52.5%（電子回答 780件，紙版回答 107件）

6 結果

- (1) 回答者のうち、「自分がハラスメントを受けた*」と答えた職員の割合は18.8%となっています（問1）。令和2年度実施の同調査（以下、「前回調査」という。）では17.6%となっており、調査期間は前回調査より約6か月間短いものの、回答者全体に占める割合が1.2ポイント高くなっています。一方で、「他の人がハラスメントを受けているのを見たり、聞いたりした」と答えた職員の割合は18.6%となっており、前回調査の22.6%から4.0ポイント減少しています。

※ハラスメントの認定件数ではなく、本人の主観によるものを含む。

- (2) 回答者が受けたとするハラスメントの種類は、パワー・ハラスメントに集中しており、特に「精神的な攻撃」が回答者全体の4割を超えています（問2）。次いで、「過大な要求」，「個の侵害」が多くなっています。

なお、パワー・ハラスメントは、実際には以下の3要件を満たす場合に認められるものです。

<パワー・ハラスメントの3要件>

- i 職務に関する優越的な関係を背景として行われる
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超える言動
- iii 職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の就労環境が害されるもの

- (3) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントを受けたと答えた件数は 31 件となっています（問 2）。また、セクシュアル・ハラスメント相談員 5 名の認知度は、全ての相談員において前回調査と比べて増加しています。しかし、新しく設置した外部相談員の認知度が 28.5%であり、人事担当課の認知度 69.3%と比べると低いため、今後、有用性を高めるための積極的な周知が必要です。
- (4) ハラスメント防止に関する取組について、全職員へ配布しているリーフレットの認知度は 5 割を超えており、研修や DVD の認知度も 6 割を超えています（問 19）。いずれも前回調査から大幅に増加しており、市長訪問によるリーフレットの配布や周知の効果が認められます。一方、今年度改訂を行った取扱指針の認知度は 4 割に満たないため、今後も研修や電子掲示板等を通じて内容の周知を図っていく必要があります。
- (5) これまでのハラスメント防止研修の受講者は 68.3%であり、前回調査から 33.3 ポイント増加しています（問 21）。しかし、回答者のおよそ 3 割が受講しておらず、受講しない理由として、「研修の時間が合わない」という回答が多くなっています。今年度は業務の都合等で出席できない職員向けに研修動画の DVD を貸出しましたが、貸出しを希望する部署が少なかったため、更なる周知を行い、受講機会を提供する必要があると考えられます。
- (6) ハラスメントのない職場を実現するために、さらに推進していくべきと考えるものとして、「トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ」、「管理職の意識啓発研修」といったトップの姿勢や意識改革に関する項目と、「互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の形成」という職員一人一人の意識に関する項目の割合が高くなっています（問 23）。

7 自由記述について

自由記述については、設問に対する回答として適当でない部分・個人情報に触れる部分を除いて概要のみ掲載しています。

8 今後の改善点

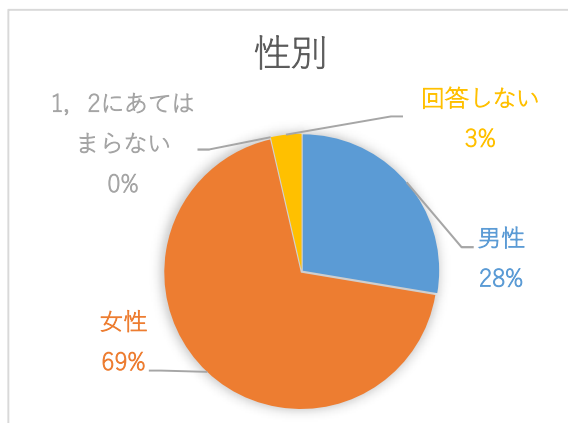
- ・ 特に認知度の低かった外部相談員の周知に努める。
- ・ 調査票の参考資料に掲載している「ハラスメントに該当すると考えられる事例」の項目の中で認知度が低かったものを中心に、周知や啓発を行う。
- ・ ハラスメント防止に向けた取扱指針については、出先職場の属する部署において認知度が低い傾向が見られたため、特に周知に努める。
- ・ 研修については、様々な職種や勤務形態の職員がいることを踏まえ、引き続き DVD の視聴による啓発など実施手法を検討する。

- ・ ハラスメント防止において、それぞれの役職に応じて求められる役割の認識を促し、定着を図る。

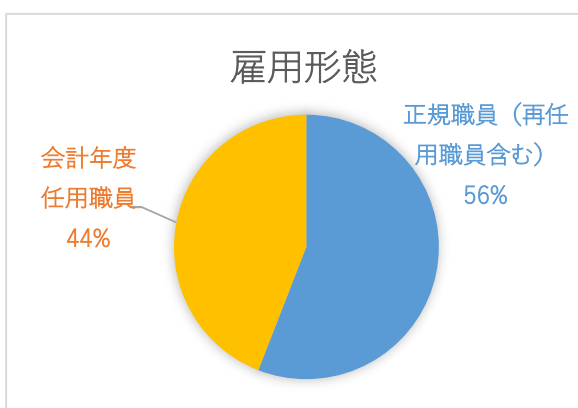
<回答集計>

【属性】

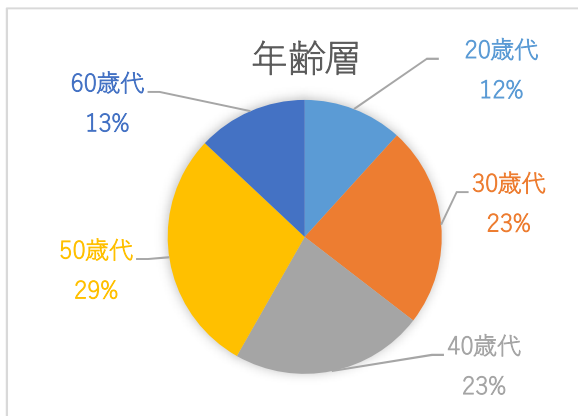
性別	人
男性	245
女性	610
回答しない	32



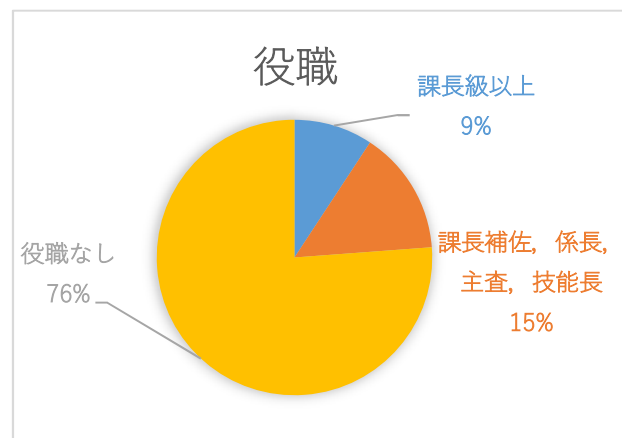
雇用形態	人
正規職員（再任用職員含む）	496
会計年度職員	391



年齢層	人
20歳代	104
30歳代	210
40歳代	202
50歳代	255
60歳以上	115
無回答	1



役職	人
課長級以上	82
課長補佐，係長，主査，技能長	129
役職なし	676



問1 あなたは芦屋市の職場において、令和2年度から今までにハラスメントを受けたり、見たり、聞いたりしたことはありますか？

◆自分自身がハラスメントを受けたことがある 該当者 167人 割合 18.8%
(R2：該当者数 163人 割合 17.6%)

回答者数に対する人数，属性ごとの比率

性別	人数	割合
男性	44	18.0%
女性	109	17.9%
1, 2 にあてはまらない	0	0.0%
回答しない	14	43.8%

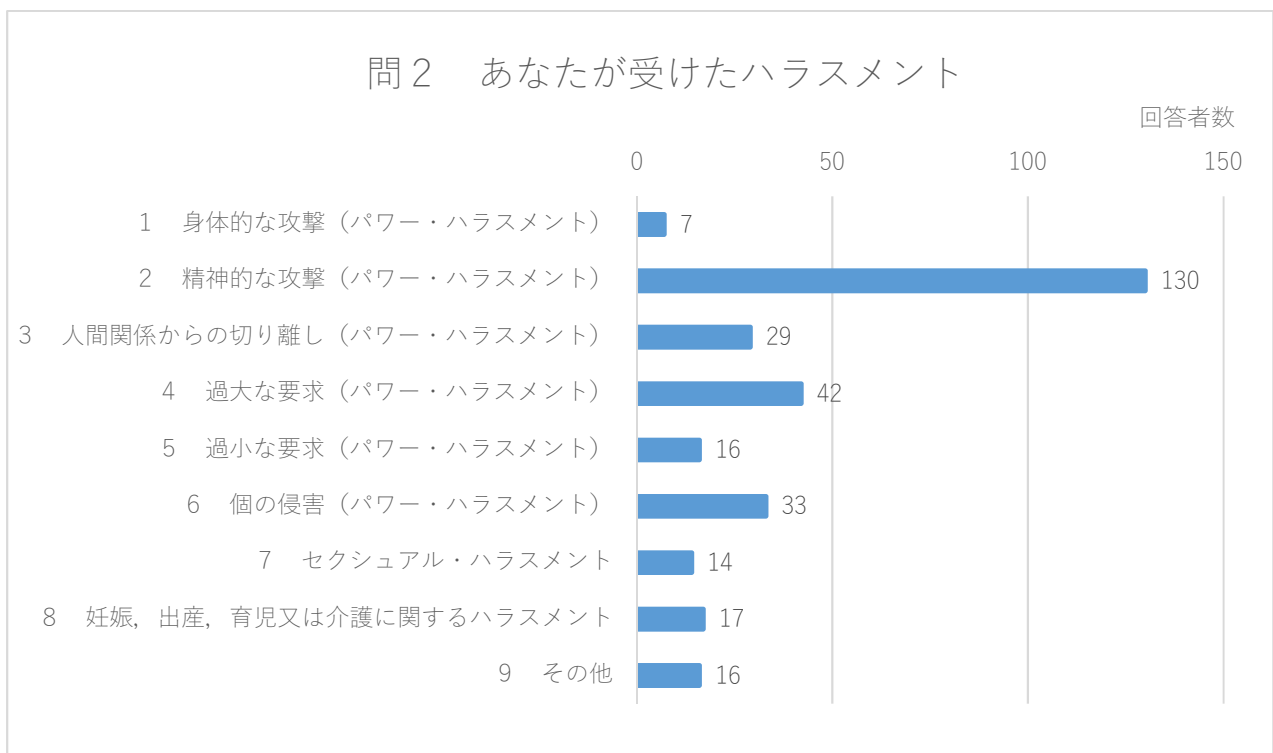
雇用形態	人数	割合
正規職員（再任用職員含む）	108	21.8%
会計年度任用職員	59	15.1%

年齢層	人数	割合
20 歳代	13	12.5%
30 歳代	55	26.2%
40 歳代	34	16.8%
50 歳代	57	22.4%
60 歳代	8	7.0%
無回答	0	0.0%

役職	人数	割合
課長級以上	18	22.0%
課長補佐，係長，主査，技能長	28	21.7%
役職なし	121	17.9%

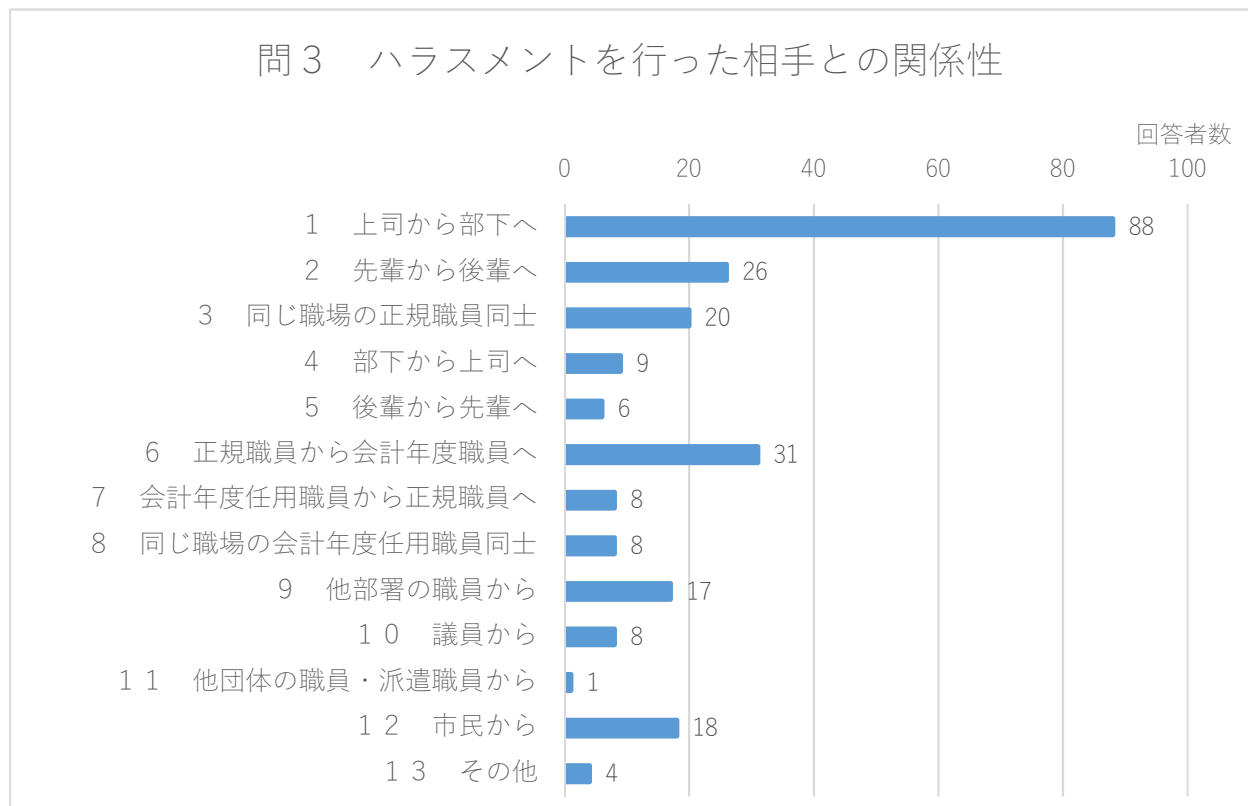
問2 あなたが受けたハラスメントは、下記のどれに該当しますか？また、該当するものがない場合、具体的にはどのような内容ですか？（複数回答可）

	人数	割合
1 身体的な攻撃（パワー・ハラスメント）	7	2.3%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	130	42.8%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	29	9.5%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	42	13.8%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	16	5.3%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	33	10.9%
7 セクシュアル・ハラスメント	14	4.6%
8 妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメント	17	5.6%
9 その他	16	5.3%



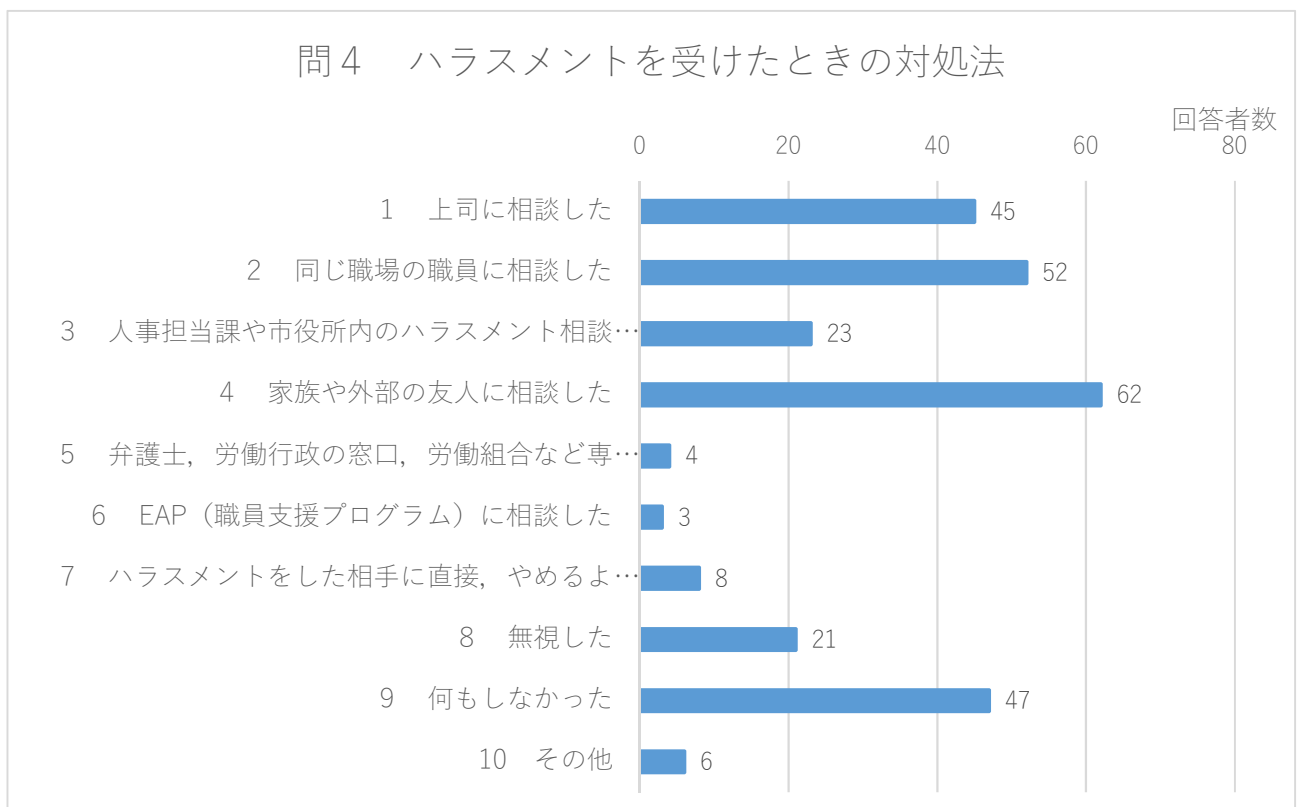
問3 あなたにハラスメントを行った相手との関係性は？（複数回答可）

	人数
1 上司から部下へ	88
2 先輩から後輩へ	26
3 同じ職場の正規職員同士	20
4 部下から上司へ	9
5 後輩から先輩へ	6
6 正規職員から会計年度職員へ	31
7 会計年度任用職員から正規職員へ	8
8 同じ職場の会計年度任用職員同士	8
9 他部署の職員から	17
10 議員から	8
11 他団体の職員・派遣職員から	1
12 市民から	18
13 その他	4



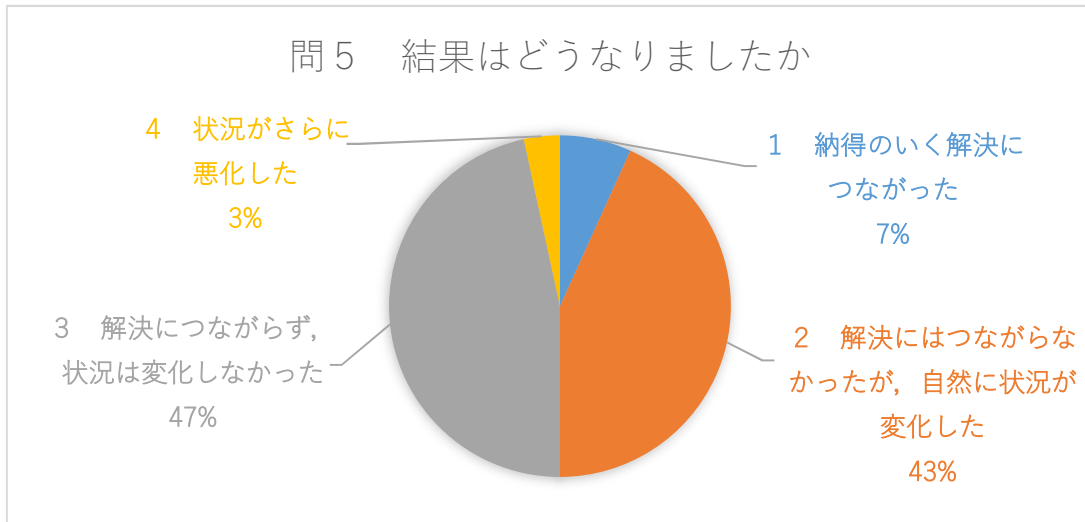
問4 あなたはハラスメントを受けた時どのように対処しましたか？（複数回答可）

	人数
1 上司に相談した	45
2 同じ職場の職員に相談した	52
3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口，外部相談員に相談した	23
4 家族や外部の友人に相談した	62
5 弁護士，労働行政の窓口，労働組合など専門の窓口相談した	4
6 EAP（職員支援プログラム）に相談した	3
7 ハラスメントをした相手に直接，やめるように言った	8
8 無視した	21
9 何もしなかった	47
10 その他	6



問5 問4で1～7及び10と回答した方にお聞きします。結果はどうになりましたか？

	人数
1 納得のいく解決につながった	8
2 解決にはつながらなかったが、自然に状況が変化した	51
3 解決につながらず、状況は変化しなかった	55
4 状況がさらに悪化した	4



問6 問5の理由は何だと思えますか？（自由記述）

1 納得のいく結果につながった

【意見】

- ・相手への注意 ・担当替えや人事異動による環境の変化
- ・相談結果，関わり方，アプローチの仕方を検討

2 解決にはつながらなかったが，自然に状況が変化した

【意見】

- ・人事異動や退職による環境の変化 ・相手への注意，指導
- ・第三者への相談 ・相手方の気分次第 ・自分で状況を打開するよう努めた。
- ・相手方へ伝えた後にハラスメント研修があったため。
- ・人事担当課が，被害者側ではなく加害者側の立場を尊重しすぎる傾向にある。

3 解決につながらず，状況は変化しなかった

【意見】

- ・当時は言い返すことができなかった。
- ・本人に自覚がない。
- ・相手が理解しようとししない。
- ・相手の人間性 ・職場の人も見て見ぬふり
- ・サポートが得られなかった。
- ・相談はするが，誰にも解決法が見つからない。
- ・ハラスメントをする人は仕事ができるので，注意されない。
- ・解決しようにも，加害者とややこしくなる一方なので，みんな我慢している。
- ・根本的解決になっていない。

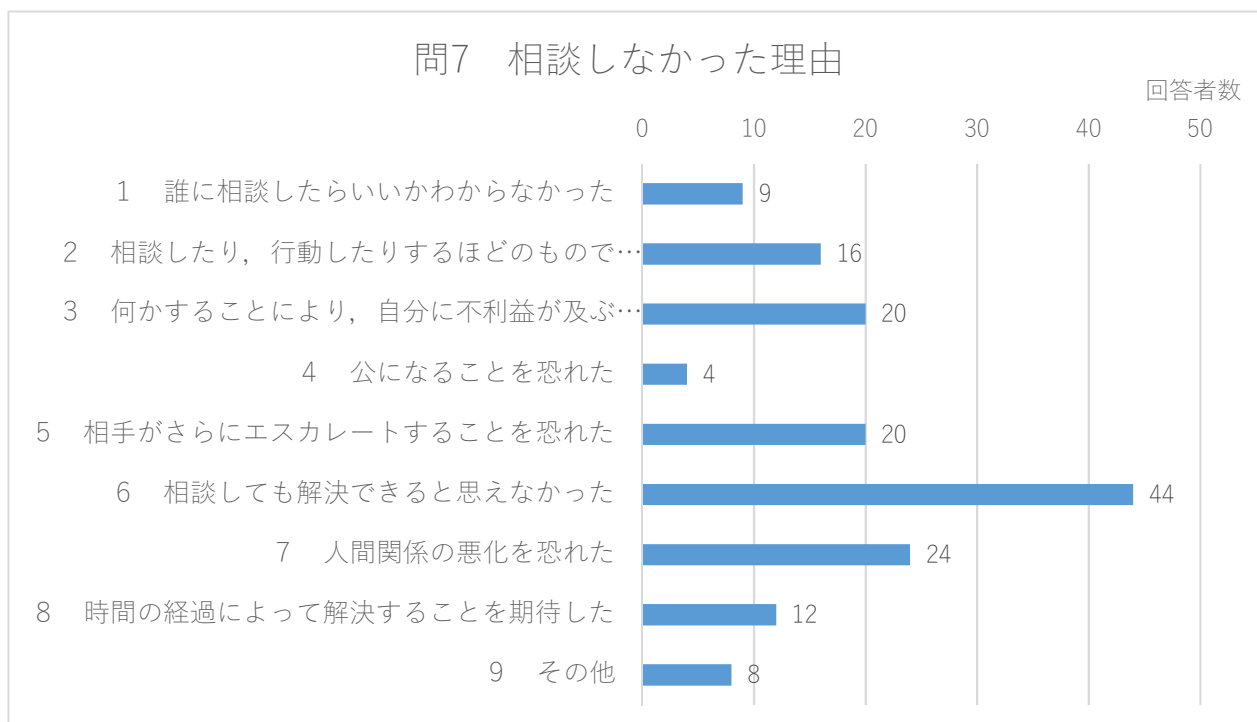
4 状況がさらに悪化した

【意見】

- ・課長級がハラスメントを行っている。
- ・理由はわからない。

問7 問4で「8 無視した」「9 何もしなかった」と回答した方にお聞きします。
その理由は何ですか？（複数回答可）

	人数
1 誰に相談したらいいかわからなかった	9
2 相談したり，行動したりするほどのものではないと思った	16
3 何かすることにより，自分に不利益が及ぶことを恐れた	20
4 公になることを恐れた	4
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	20
6 相談しても解決できると思えなかった	44
7 人間関係の悪化を恐れた	24
8 時間の経過によって解決することを期待した	12
9 その他	8



◆ハラスメントを見たり聞いたりしたことがある

問1で「2 自分自身はハラスメントを受けたことがないが、他の人がハラスメントを受けているのを見たり、聞いたりしたことがある」と回答

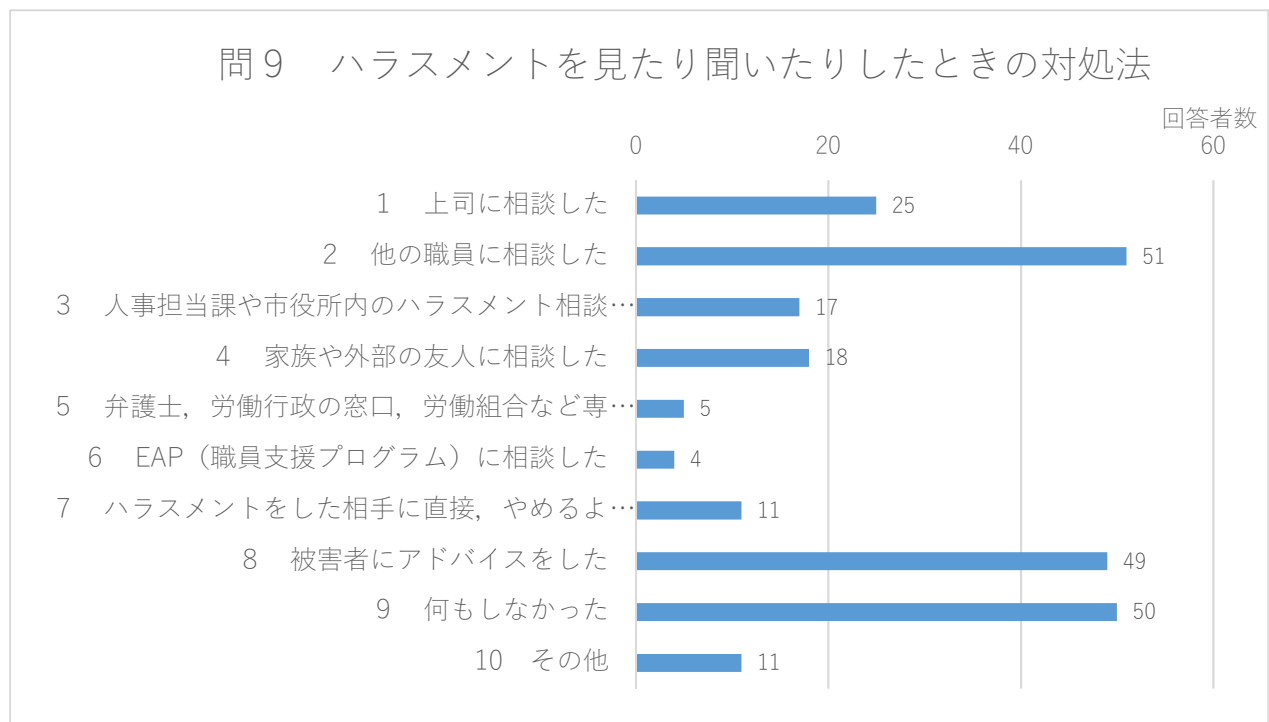
該当者数 165人 割合 18.6% (R2: 該当者数 209人 割合 22.6%)

問8 あなたが見たり聞いたりしたハラスメントは、下記のどれに該当しますか？また、該当するものがない場合、具体的にはどのような内容ですか？（複数回答可）

	人数	割合
1 身体的な攻撃（パワー・ハラスメント）	18	6.3%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	123	42.9%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	27	9.4%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	34	11.8%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	15	5.2%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	24	8.4%
7 セクシュアル・ハラスメント	15	5.2%
8 妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメント	11	3.8%
9 その他	14	4.9%
無回答	6	2.1%

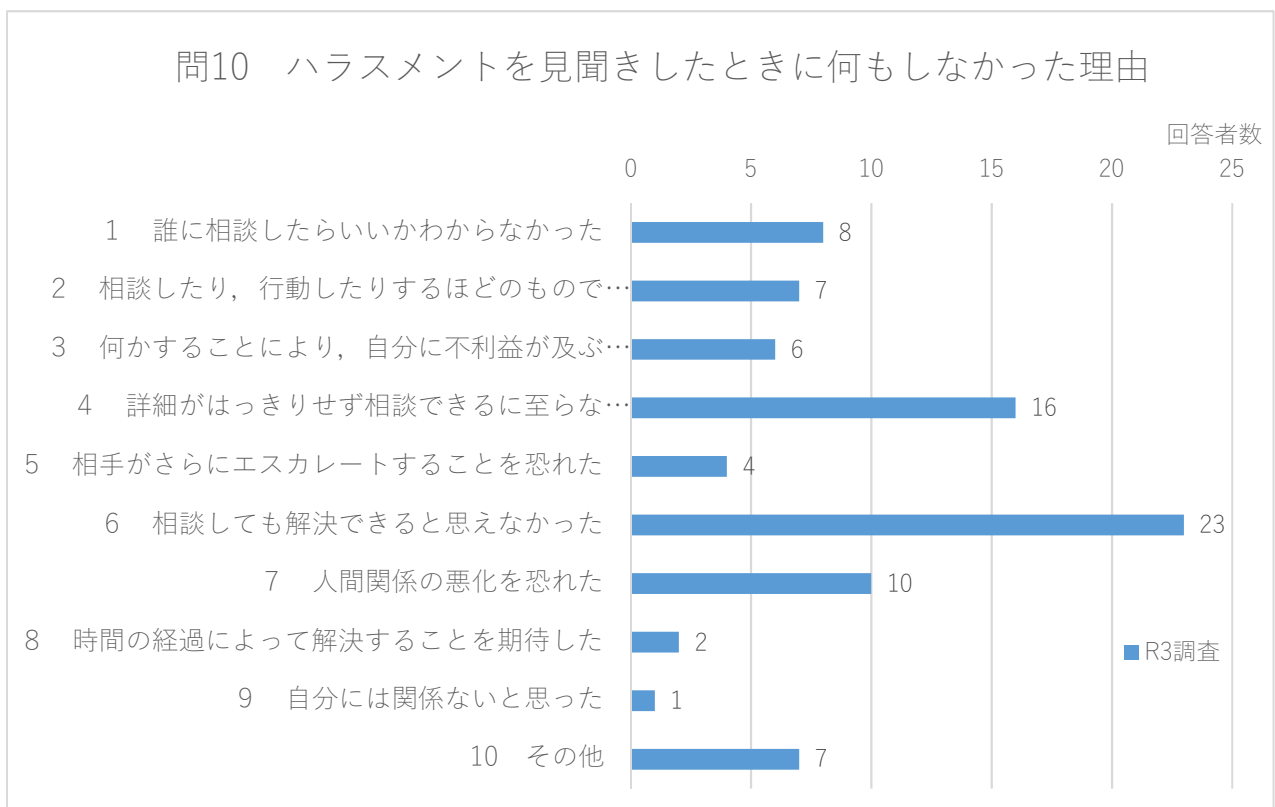
問9 あなたはハラスメントを見たり，聞いたりした時どのように対処しましたか？
 (複数回答可)

	人数
1 上司に相談した	25
2 他の職員に相談した	51
3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口，外部相談員に相談した	17
4 家族や外部の友人に相談した	18
5 弁護士，労働行政の窓口，労働組合など専門の窓口相談した	5
6 EAP（職員支援プログラム）に相談した	4
7 ハラスメントをした相手に直接，やめるように言った	11
8 被害者にアドバイスをした	49
9 何もしなかった	50
10 その他	11



問10 問9で「9 何もしなかった」と回答した方にお聞きします。その理由は何ですか？（複数回答可）

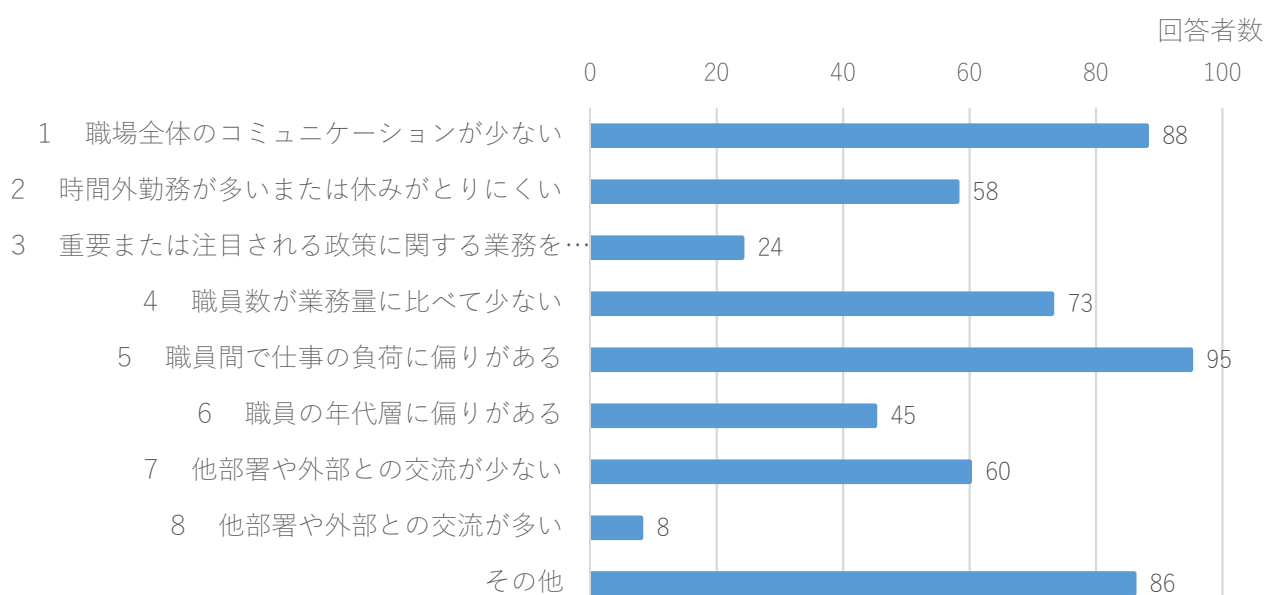
	人数
1 誰に相談したらいいかわからなかった	8
2 相談したり，行動したりするほどのものではないと思った	7
3 何かすることにより，自分に不利益が及ぶことを恐れた	6
4 詳細がはっきりせず相談できるに至らなかった	16
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	4
6 相談しても解決できると思えなかった	23
7 人間関係の悪化を恐れた	10
8 時間の経過によって解決することを期待した	2
9 自分には関係ないと思った	1
10 その他	7



問 11 問 1 で 1 または 2 と回答した方にお聞きします。ハラスメントを受けたり、見たり、聞いたりした職場の特徴について当てはまるものがありますか？（複数回答可）

	人数
1 職場全体のコミュニケーションが少ない	88
2 時間外勤務が多いまたは休みがとりにくい	58
3 重要または注目される政策に関する業務を担っている	24
4 職員数が業務量に比べて少ない	73
5 職員間で仕事の負荷に偏りがある	95
6 職員の年代層に偏りがある	45
7 他部署や外部との交流が少ない	60
8 他部署や外部との交流が多い	8
9 その他	86

問11 ハラスメントを見たり聞いたりした職場の特徴



◆ハラスメントをしたことがある

問1で「3 自分自身がハラスメントを行ったことがある、またはその可能性がある（指摘されたことも含む）」と回答

該当者数 8人 割合 1.0% (R2: 該当者数 19人 割合 2.1%)

問12 その相手は誰ですか？

	人数
1 部下・後輩	7
2 上司・先輩	0
3 会計年度任用職員	0
4 他部署の職員	0
5 他団体の職員・派遣職員	0
6 議員	0
7 市民	0
8 その他	1

問13 あなたが自分の行動を「ハラスメント」と気づいたきっかけはありますか？

	人数
1 上司や先輩から指摘された	3
2 同僚や部下から指摘された	0
3 友人や家族から指摘された	0
4 研修を受けて気づいた	2
5 職員ハラスメントリーフレットを読んで気づいた	0
6 ハラスメントを行った相手から指摘された	2
7 ハラスメント相談員等から指摘された	1
8 特にきっかけはなく自分で気づいた	2
9 その他	1

問14 あなたは問13で気づくまで、自分の行為をどう考えていましたか？

	人数
1 適正な指導の範囲内であると考えていた	3
2 部下や他の職員に対して、公平に指導しているつもりだった	2
3 厳しく接することが相手の成長につながると考えていた	1
4 職場外でのことだったので、ハラスメントではないと考えていた	1
5 相手との信頼関係があり、ハラスメントと受け取られることはないと考えていた	2
6 その他	1

問 15 ハラスメントを行ったことがある、またはその可能性があった当時、どのような状況にあった（または感じていた）のですか？

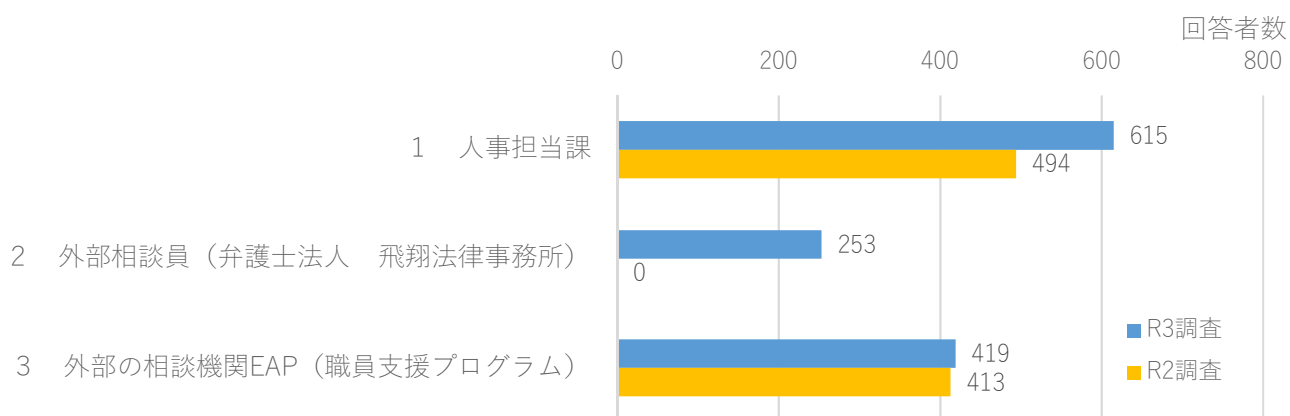
	人数
1 業務の責任から追い込まれていた	0
2 業務のプレッシャーを感じていた	0
3 繰り返しの指導でも相手の言動が改善されなかった	5
4 相手の価値観を受け入れられないと思った	0
5 自分自身が相手から攻撃され、正当防衛だと思った	0
6 その他	5

問 16 本市では職員からのハラスメント相談のための窓口を設けており、職員ハラスメントリーフレットにも掲載していますが、下記の相談窓口で知っているものはどれですか？（複数回答可）

<ハラスメント相談窓口>	R3		R2	
	人数	割合	人数	割合
1 人事担当課 【市長部局・各種委員会等 → 総務部人事課長】 【上下水道部（上水道） → 水道管理課長】 【市立芦屋病院 → 市立芦屋病院事務局総務課長】 【消防本部 → 消防本部総務課長】 【教育委員会 → 管理部教職員課長】	615	69.3%	494	53.3%
2 外部相談員（弁護士法人 飛翔法律事務所）	253	28.5%	－	－
3 外部の相談機関 EAP（職員支援プログラム）	419	47.2%	413	44.6%
無回答	168	18.9%	281	30.3%

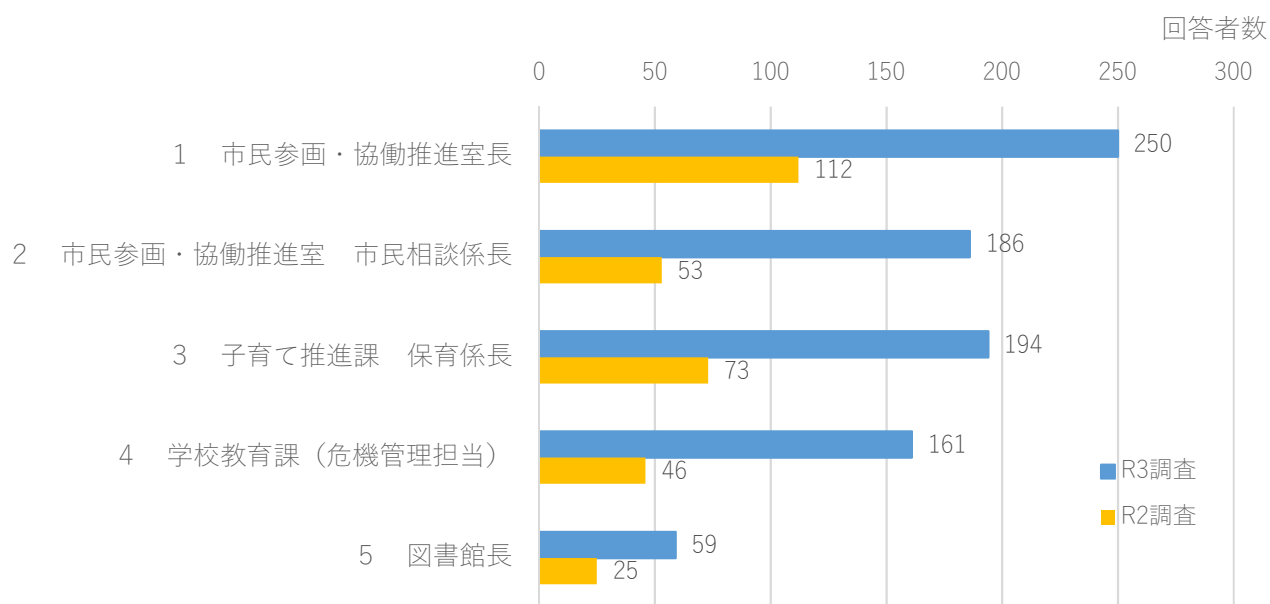
<セクシュアル・ハラスメント相談窓口>	R3		R2	
	人数	割合	人数	割合
1 市民参画・協働推進室長	250	28.2%	112	12.1%
2 市民参画・協働推進室 市民相談係長	186	21.0%	53	5.7%
3 子育て推進課 保育係長	194	21.9%	73	7.9%
4 学校教育課（危機管理担当）	161	18.2%	46	5.0%
5 図書館長	59	6.7%	25	2.7%
無回答	401	45.2%	277	29.9%

問16-1 知っている相談窓口（ハラスメント相談窓口）



※R2 調査時点は「2 外部相談員」未設置

問16-2 知っている相談窓口（セクシュアル・ハラスメント）



問 17 調査票の最終ページにある別紙（参考資料 2，3 ページ）の 1 から 4 1 を見て、あなたは、どんな行動がハラスメントに該当するか知っていましたか？

◆ハラスメントに該当すると知らなかったもの

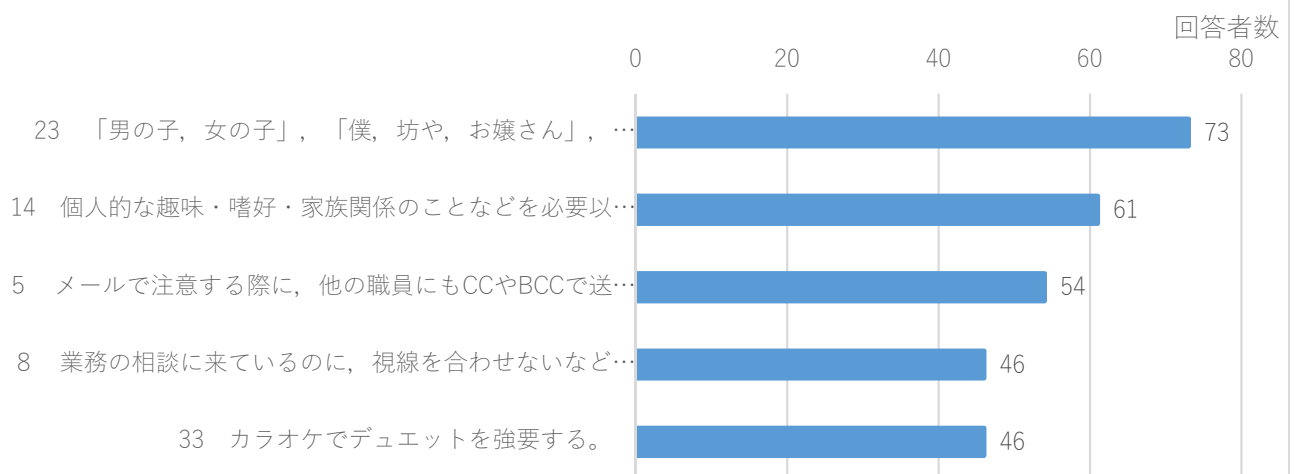
【パワー・ハラスメント】	人数
1 書類を投げつける，乱暴に置くなどして修正を命じる。＜類型①＞	25
2 叱責の際に机をたたいたり，足で蹴ったりする。＜類型 1＞	17
3 「降格したら？」「無能だ」など嫌味を言う。＜類型②＞	17
4 多くの人が見ている前で激しく叱責する。＜類型②＞	27
5 メールで注意する際に，他の職員にも CC や BCC で送付する。＜類型②＞	54
6 一人だけ隔離し，本来業務から外す。＜類型 3＞	25
7 自身の意に沿わない職員を正当な理由なく打合せに参加させない。＜類型③＞	23
8 業務の相談に来ているのに，視線を合わせないなど無視する。＜類型③＞	46
9 明らかに無理な納期で仕事を命じる。＜類型④＞	24
10 新卒採用者に対し，必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し，達成できなかったことに対し厳しく叱責する。＜類型④＞	22
11 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。＜類型⑤＞	41
12 理由なく担当業務から外し，誰でも遂行可能な業務を行わせる。＜類型⑤＞	29
13 気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない。＜類型⑤＞	23
14 個人的な趣味・嗜好・家族関係のことなどを必要以上に聞く。＜類型⑥＞	61
15 職員の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について，当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露する。＜類型⑥＞	20

【セクシュアル・ハラスメント】	人数
16 職位や仕事上の立場よりも性別を優先して，表彰業務の補助，受付，司会，接待などの役割を割り振る。	28
17 スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。	17
18 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。	15
19 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」，「もう更年期か」などと言う。	12
20 性的な経験や性生活について質問する。	11
21 性的な噂を立てたり，性的なからかいの対象としたりする。	13
22 「男のくせに根性がない」，「女には仕事を任せられない」，「女性は職場の花でありさえすればいい」などと言う。	13
23 「男の子，女の子」，「僕，坊や，お嬢さん」，「おじさん，おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。	73
24 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象とする。	12
25 ヌードポスター等を職場に貼る。	14
26 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり，読んだりする。	14

27	身体を執拗に眺め回す。	18
28	食事やデートにしつこく誘う。	18
29	性的な内容の電話をかけたり，性的な内容の手紙，メール等を送る。	11
30	身体に不必要に接触する。	11
31	女性であるというだけで職場でのお茶くみ，掃除，私用等を強要する。	22
32	性的な関係を強要する。	11
33	カラオケでデュエットを強要する。	46
34	酒席で，上司の側に座席を指定したり，お酌等を強要したりする。	24

【妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメント】		人数
35	会計年度任用職員が産前産後休暇を取得しようとした際，取得を認めずに解雇する。	26
36	職員が，育児休業から復帰する際に，本人の了解なく職位を下げる。	18
37	育児休業の取得について上司に相談したところ，「男のくせに育児休業をとるな」と言われ，取得を諦めざるを得ない状況になっている。	15
38	上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い，専ら雑務のみさせられる状況となっており，勤務する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に，さらに行われる言動も含む）。	16
39	介護休業の取得について上司に相談したところ，「介護休業を取るなんてあり得ない。他の家族で対応できないのか。」と言われ，取得を諦めざるを得ない状況になっている。	20
40	自身の経験を引き合いに出し，生理休暇，妊娠による勤務緩和に対し，批判的な態度を露わにする。	19
41	上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」と言う。	23

問17 ハラスメントに該当すると知らなかった項目 トップ5

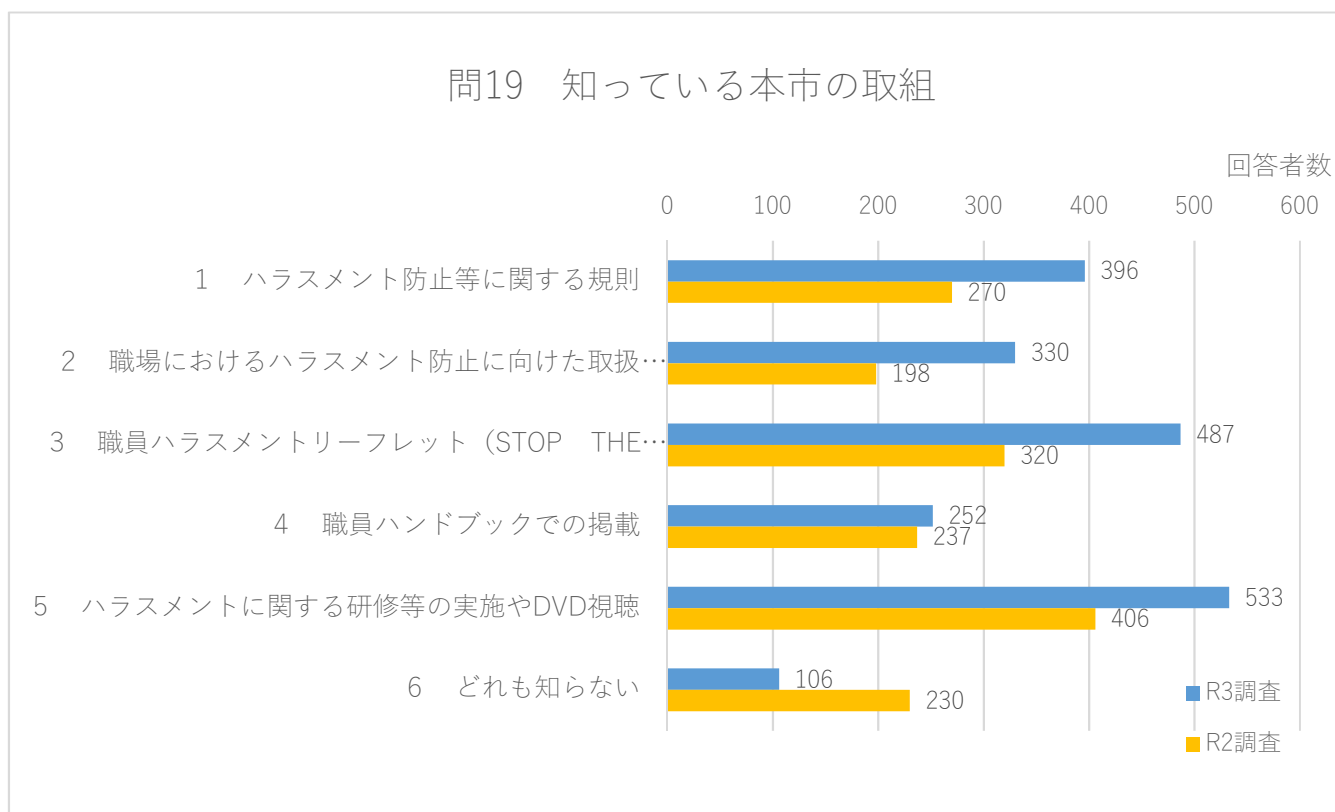


問 18 あなたは自分の行動がハラスメントにならないよう、気を付けていることがありますか？（複数回答可）

	人数
1 怒りや苛立ちを感じてもそのまま行動に移さないようにしている	523
2 相手に過度に負担を与えないよう言葉を選んでいる	486
3 自分の行動がどのように見えているか、周囲の目を意識している	369
4 コミュニケーションをとることによって、相手への理解を深めるよう努力している	460
5 プライバシーに関することは聞かない	433
6 注意や指導を行う際は、適切な方法、場所、機会を選ぶようにしている	290
7 その他	15
無回答	54

問 19 本市ではハラスメントのない職場を実現するための様々な取組を行っていますが、この中で知っているものはどれですか？（複数回答可）

	【R3】		【R2】	
	人数	割合	人数	割合
1 ハラスメント防止等に関する規則 ¹	396	44.6%	270	29.2%
2 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針	330	37.2%	198	21.4%
3 職員ハラスメントリーフレット（STOP THE ハラスメント）	487	54.9%	320	34.6%
4 職員ハンドブックでの掲載	252	28.4%	237	25.6%
5 ハラスメントに関する研修等の実施や DVD 視聴	533	60.1%	406	43.8%
6 どれも知らない	106	12.0%	230	24.8%



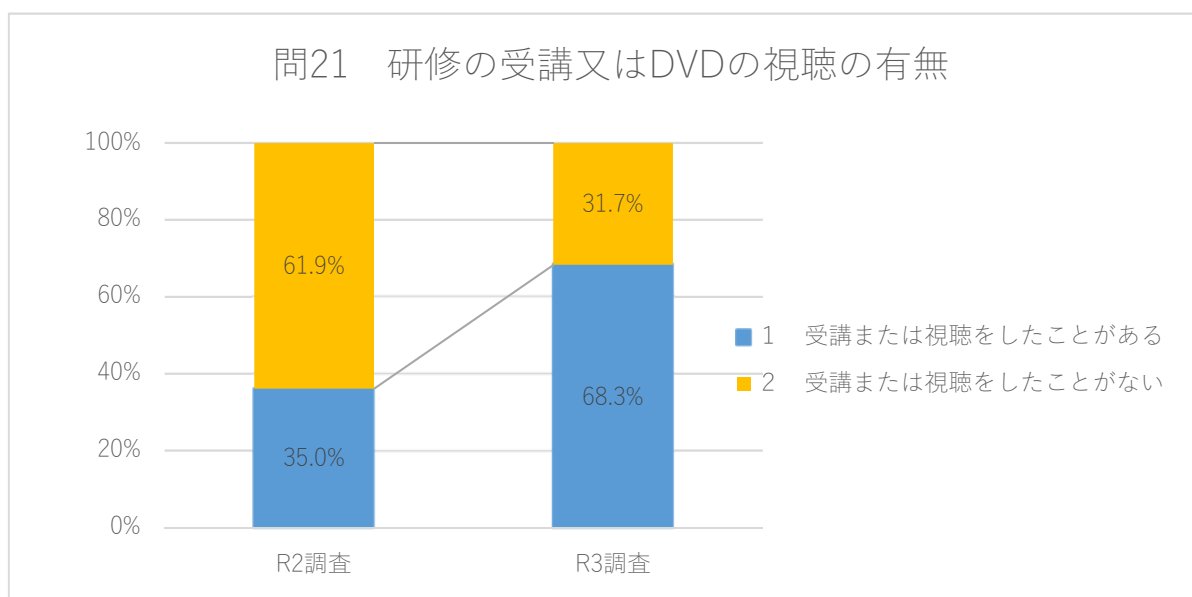
¹ 規則は、令和3年7月1日に施行されているため、R2の回答欄には「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する要綱（規則制定により現在は廃止）」の認知件数等を掲載。

問 20 問 19 で「2 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針」と回答した方にお聞きします。取扱指針について、最も当てはまるものを1つだけお選びください。

	人数
1 取扱指針があることは認識しているが、内容としては不十分だと感じている	34
2 取扱指針があることは認識しており、内容についても妥当だと感じている	276
3 取扱指針があることは認識しているが、内容は認識していない	217
4 その他	35
無回答	6

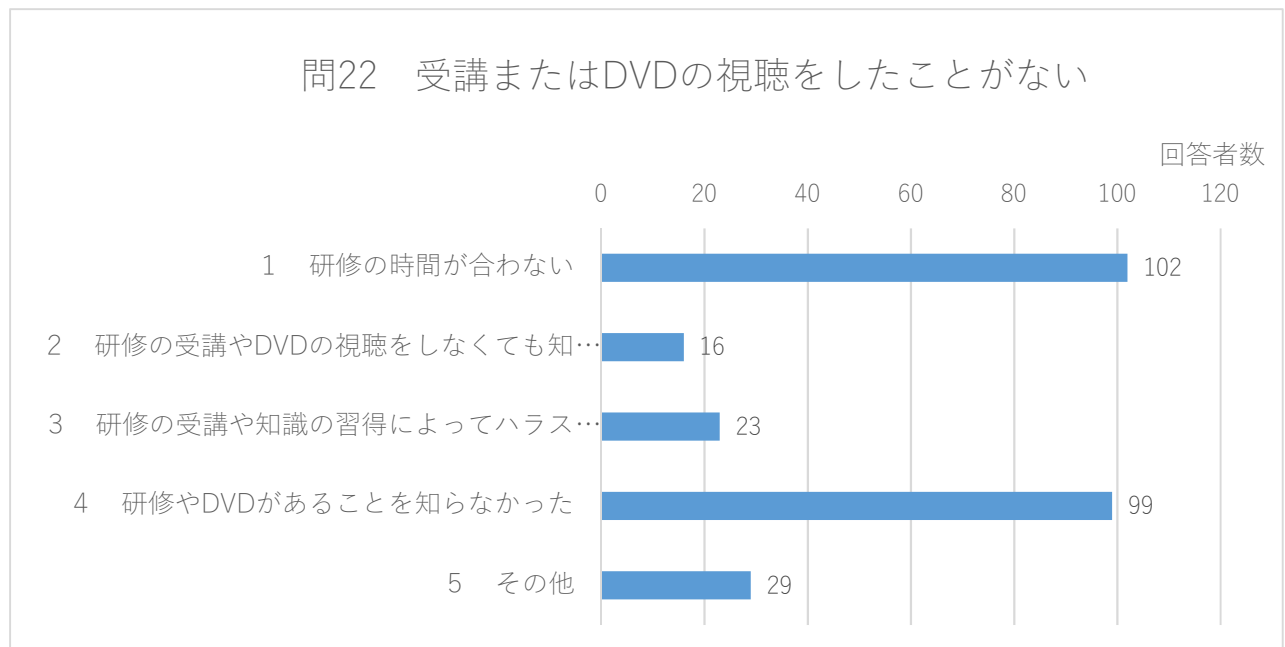
問 21 令和2年度以降にハラスメント研修の受講またはハラスメントに関するDVDの視聴をしたことがありますか？

	【R3】		【R2】	
	人数	割合	人数	割合
1 受講または視聴をしたことがある	606	68.3%	325	35.0%
2 受講または視聴をしたことがない	281	31.7%	573	61.9%



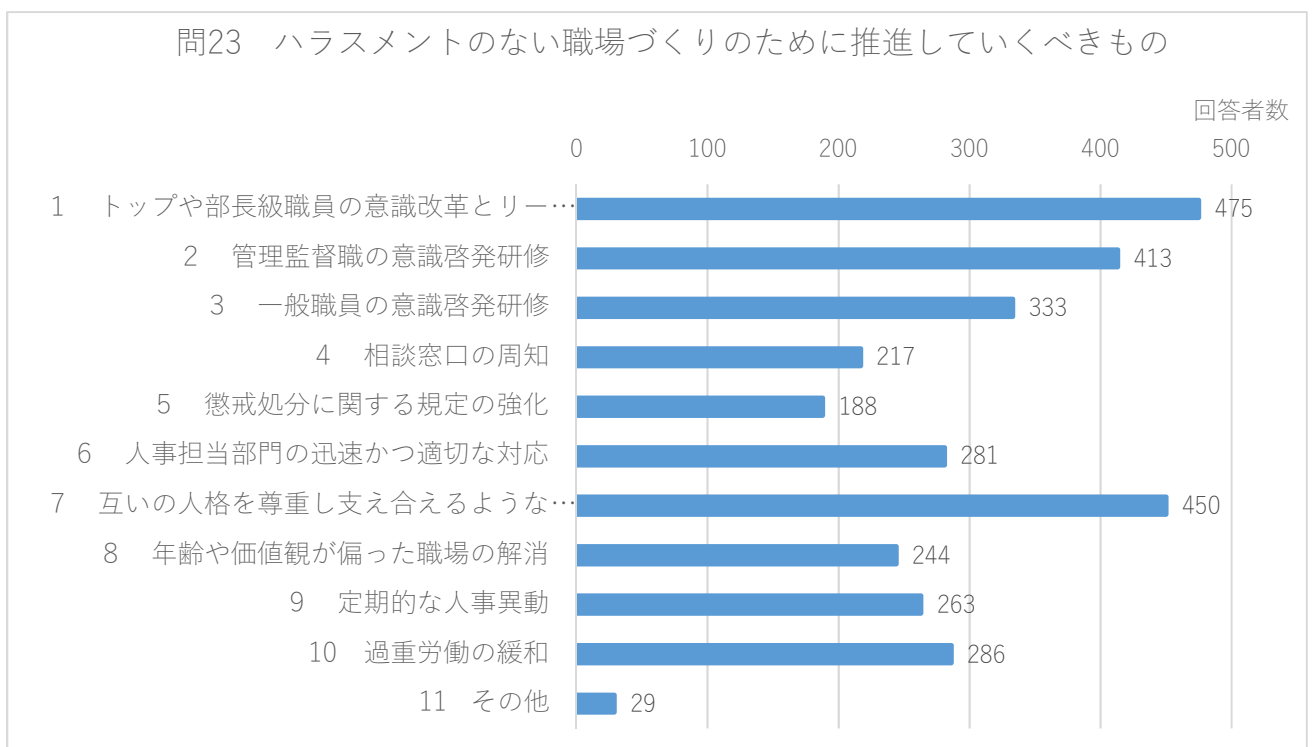
問 22 問 21 で「2 受講または視聴をしたことがない」と回答した方にお聞きします。
その理由は何ですか？

	人数	割合
1 研修の時間が合わない	102	36.3%
2 研修の受講やDVDの視聴をしなくても知識を得る方法がある	16	5.7%
3 研修の受講や知識の習得によってハラスメントがなくなると 思わない	23	8.2%
4 研修やDVDがあることを知らなかった	99	35.2%
5 その他	29	10.3%
無回答	12	4.3%



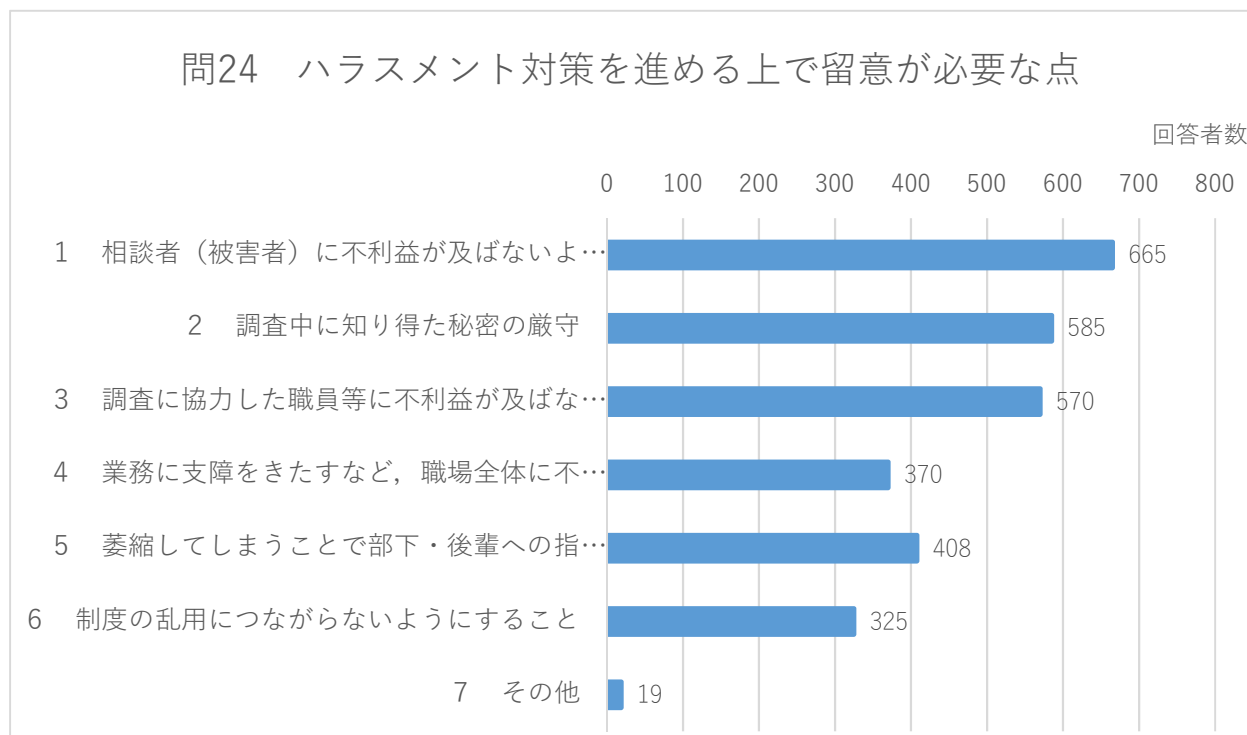
問 23 ハラスメントのない職場を実現するために、さらに推進していくべきと考えるものは何ですか？（複数回答可）

	人数	割合
1 トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ	475	53.6%
2 管理職の意識啓発研修	413	46.6%
3 一般職員の意識啓発研修	333	37.5%
4 相談・苦情窓口の周知	217	24.5%
5 懲戒に関する規定を強化	188	21.2%
6 人事担当部門の迅速かつ適切な対応	281	31.7%
7 互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の醸成	450	50.7%
8 年齢や価値観が偏った職場の解消	244	27.5%
9 定期的な人事異動	263	29.7%
10 過重労働の緩和	286	32.2%
その他	29	3.3%



問 24 ハラスメント対策を進めていくうえで留意が必要な点は何だと思えますか？（複数回答可）

	人数
1 相談者（被害者）に不利益が及ばないようにすること	721
2 調査中に知り得た秘密の厳守	635
3 調査に協力した職員等に不利益が及ばないようにすること	616
4 業務に支障をきたすなど，職場全体に不利益が及ばないようにすること	402
5 萎縮してしまうことで部下・後輩への指導に支障が生じないようにすること	444
6 制度の乱用につながらないようにすること	350
7 その他	19
無回答	24



問 25 令和3年以降、外部相談員の設置やコンプライアンス推進室の新設等、ハラスメントの予防・解決に向けた体制づくりを進めたことで、あなた自身や職場に変化があったと感じていますか。以下のそれぞれの項目について、当てはまるものをお選びください。（○は1つずつ）

1.あなた自身のハラスメントへの理解が深まった

	人数	割合
1 そう思う	468	52.8%
2 どちらともいえない	230	25.9%
3 そう思わない	56	6.3%
4 わからない	109	12.3%

2.自分自身の部下・後輩・同僚などへの対応を見直すきっかけとなった

	人数	割合
1 そう思う	453	51.1%
2 どちらともいえない	240	27.1%
3 そう思わない	50	5.6%
4 わからない	114	12.9%

3.職場のコミュニケーションが活発になった／活気が出てきた

	人数	割合
1 そう思う	100	11.3%
2 どちらともいえない	391	44.1%
3 そう思わない	215	24.2%
4 わからない	150	16.9%

4.ハラスメントを受けた時や見た時に、上司や窓口等に相談しやすくなった

	人数	割合
1 そう思う	218	24.6%
2 どちらともいえない	309	34.8%
3 そう思わない	164	18.5%
4 わからない	164	18.5%

5. ハラスメントが疑われる言動をする人が少なくなった／なくなった

	人数	割合
1 そう思う	170	19.2%
2 どちらともいえない	312	35.2%
3 そう思わない	150	16.9%
4 わからない	223	25.1%

6. 部下（または上司・同僚）とのコミュニケーションが取りにくくなった

	人数	割合
1 そう思う	87	9.8%
2 どちらともいえない	266	30.0%
3 そう思わない	370	41.7%
4 わからない	131	14.8%

7. ハラスメントが疑われる言動をした人を注意しやすくなった

	人数	割合
1 そう思う	109	12.3%
2 どちらともいえない	297	33.5%
3 そう思わない	269	30.3%
4 わからない	180	20.3%

8. 管理監督職が部下を指導，育成しにくくなった

	人数	割合
1 そう思う	112	12.6%
2 どちらともいえない	263	29.7%
3 そう思わない	187	21.1%
4 わからない	287	32.4%

9. ハラスメントを許さないという市の姿勢を感じるようになった

	人数	割合
1 そう思う	335	37.8%
2 どちらともいえない	262	29.5%
3 そう思わない	133	15.0%
4 わからない	126	14.2%

問 26 その他、ハラスメントのない職場づくりのために、今後新たに実施した方がよいと思う取組や研修方法があれば、ご意見をお聞かせください。（自由記述）

- ・ アンガーマネジメント研修
- ・ 心理テストを用いた自己分析の研修
- ・ 職員同士のコミュニケーションがとれるような参加型の研修
- ・ 男性職員の育児休暇取得における調整方法など、他市の事例を紹介する研修
- ・ 適切な指導方法等に重点を置いた管理職研修
- ・ 「こんな相談を受けてこんな対応をしています」というようなモデル事例の紹介
- ・ セクハラ防止研修
- ・ DVDやオンラインによる研修
- ・ 掲示板での啓発（他市の事例・取組の紹介など）や電子会議室の活用など
- ・ ハラスメントに関する職員への周知徹底
- ・ 採用時のハラスメントリーフレットの配布
- ・ 定期的な面談や聴き取り
- ・ 部下から上司への評価
- ・ ハラスメント行為者への厳格な処分
- ・ 指導担当者からの聴き取り
- ・ アンケート結果の分析
- ・ 代替職員や人事異動など人の手立てを行い子育てしやすい職場環境を整える 等