

## 令和4年度芦屋市ハラスメント実態把握調査

ハラスメントとは「悩ませること、苦しめること」という意味で、重大な人権侵害です。本市では、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ます。

この調査は、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するものです。皆さんの率直なご意見や職場の実態をお聞かせいただき、今後の取組に活かしていきたいと考えています。趣旨をご理解いただき、アンケートへのご協力をお願いいたします。

回答期限 令和5年2月10日(金)

総務部コンプライアンス推進室

### 【調査票の取扱いについて】

- 回答いただいた内容については、個人情報以外は、公開します。なお、自由記述については、個人情報に触れる部分を除いて概要のみ公開します。
- この調査票への記載は正式な相談とはなりませんので、具体的に相談がある場合は、コンプライアンス推進室([compliance@city.ashiya.lg.jp](mailto:compliance@city.ashiya.lg.jp))までご連絡ください。
- 回答者名等が特定されることはなく、回答内容を理由に不利益な取扱いを受けることは一切ありません。
- 本調査結果は、今後のハラスメント防止対策に役立つ資料として取り扱い、それ以外の目的で使用することはありません。

集計の迅速化のため、インターネットによる回答にご協力ください。

<https://logoform.jp/form/pfd9/208016>

アンケートは、お手持ちのスマートフォンからも回答可能です。

右の二次元コードを読み取ってご回答ください。



以下の質問について、該当する番号を枠内にご記入ください。

### 【あなた自身について】

- |        |                      |  |
|--------|----------------------|--|
| ■ 性別   | <input type="text"/> | 1 男性 2 女性 3 1、2にあてはまらない 4 回答しない  |
| ■ 雇用形態 | <input type="text"/> | 1 正規職員(再任用職員含む) 2 会計年度任用職員   |
| ■ 年齢層  | <input type="text"/> | 1 20歳代 2 30歳代 3 40歳代 4 50歳代 5 60歳代   |
| ■ 役職   | <input type="text"/> | 1 課長級以上 2 課長補佐、係長、主査、技能長 3 役職なし  |
| ■ 所属   | <input type="text"/> | 1 企画部 2 総務部・委員会等 3 市民生活部<br>4 福祉部 5 こども・健康部 6 都市建設部 7 上下水道部<br>8 市立芦屋病院 9 消防本部 10 教育委員会 11 回答しない |

【調査】

問1 あなたは芦屋市の職場において、**令和4年1月から今まで**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？（複数回答可）

回答欄

- 1 **令和4年1月以降**、自分自身がハラスメントを受けたことがある
- 2 **令和4年1月以降**、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 →【問7へ】
- 3 **令和4年1月以降**、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） →【問12へ】
- 4 1から3に該当しない →【問15へ】

問2から問6までは、問1で「1 令和4年1月以降、自分自身がハラスメントを受けたことがある」と回答した方にお尋ねします。

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）

※ ハラスメントに該当すると考えられる事例は、調査票の続きにある参考資料をご参照ください。

- 1 身体的な攻撃(パワー・ハラスメント)
- 2 精神的な攻撃(パワー・ハラスメント)
- 3 人間関係からの切り離し(パワー・ハラスメント)
- 4 過大な要求(パワー・ハラスメント)
- 5 過小な要求(パワー・ハラスメント)
- 6 個の侵害(パワー・ハラスメント)
- 7 セクシュアル・ハラスメント
- 8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
- 9 その他(自由記述)

回答欄

問3 あなたがハラスメントを受けたと感じた事柄は、具体的にどのような内容ですか？

※ハラスメント行為の認識の確認のため、可能な限りでお聞かせください。

問4 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)

回答欄

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

問5 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)

回答欄

- 1 上司に相談した
- 2 同じ職場の職員に相談した
- 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
- 4 家族や外部の友人に相談した
- 5 弁護士、労働行政の窓口、労働組合など専門の窓口で相談した
- 6 EAP(職員支援プログラム)に相談した
- 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 無視した →【問6へ】
- 9 何もしなかった →【問6へ】
- 10 その他 ( )

問6 問5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) →【回答後 問11へ】

回答欄

- 1 誰に相談したらいいかわからなかった
- 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
- 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
- 4 公になることを恐れた
- 5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた
- 6 相談しても解決できると思えなかった
- 7 人間関係の悪化を恐れた
- 8 時間の経過によって解決することを期待した
- 9 その他( )

問7から問10までは、問1で「2 令和4年1月以降、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」と回答した方にお尋ねします。

問7 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）

※ ハラスメントに該当すると考えられる事例は、調査票の続きにある参考資料をご参照ください。

- 1 身体的な攻撃(パワー・ハラスメント)
- 2 精神的な攻撃(パワー・ハラスメント)
- 3 人間関係からの切り離し(パワー・ハラスメント)
- 4 過大な要求(パワー・ハラスメント)
- 5 過小な要求(パワー・ハラスメント)
- 6 個の侵害(パワー・ハラスメント)
- 7 セクシュアル・ハラスメント
- 8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
- 9 その他(自由記述)

回答欄

問8 あなたが見たり聞いたりしてハラスメントだと感じた事柄は、具体的にどのような内容ですか？

※ハラスメント行為の認識の確認のため、可能な限りでお聞かせください。

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)

- 1 上司に相談した →【問 11 へ】
- 2 他の職員に相談した →【問 11 へ】
- 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 →【問 11 へ】
- 4 家族や外部の友人に相談した→【問 11 へ】
- 5 弁護士、労働行政の窓口、労働組合など専門の窓口で相談した →【問 11 へ】
- 6 EAP(職員支援プログラム)に相談した →【問 11 へ】
- 7 ハラスメントをした相手に直接、やめるように言った →【問 11 へ】
- 8 被害者にアドバイスをした →【問 11 へ】
- 9 何もしなかった
- 10 その他 →【問 11 へ】

回答欄

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)

- 1 誰に相談したらいいかわからなかった
- 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
- 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
- 4 詳細がはっきりせず相談できるに至らなかった
- 5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた
- 6 相談しても解決できると思えなかった
- 7 人間関係の悪化を恐れた
- 8 時間の経過によって解決することを期待した
- 9 自分には関係ないと思った
- 10 その他( )

回答欄

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)

- 1 職場全体のコミュニケーションが少ない
- 2 時間外勤務が多いまたは休みがとりにくい
- 3 職員数が業務量に比べて少ない
- 4 職員間で仕事の負荷に偏りがある
- 5 職員の年代層に偏りがある
- 6 職員の性別に偏りがある
- 7 管理監督職の管理不行き届き (選択肢 次ページへつづく)

回答欄

- 8 他部署や外部との交流が少ない
- 9 他部署や外部との交流が多い
- 10 その他( )

問12から問14までは、問1で「3 令和4年1月以降、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)」と回答した方にお聞きします。

問12 その相手は誰ですか？

- 1 部下・後輩      2 上司・先輩      3 会計年度任用職員
- 4 他部署の職員    5 その他( )

回答欄

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？

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

回答欄

問14 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？

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

回答欄

以下は、全員が回答してください。(問25は自由回答)

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。

問15 ハラスメント相談窓口のうち、あなたが知っているものはどれですか？(複数回答可)

回答欄

1 内部相談員(下記参照)

所 属	相談先
市長部局・各種委員会等	コンプライアンス推進室、人事課長 人権・男女共生課長、女性活躍支援担当課長
上下水道部(上水道)	水道管理課長
市立芦屋病院	事務局総務課長
消防本部	総務課長
教育委員会	教職員課長

- 2 外部相談員(弁護士法人 飛翔法律事務所)
- 3 外部の相談機関EAP(職員支援プログラム)
- 4 どれも知らない

問16 セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント相談窓口のうち、あなたが知っているものはどれですか？(複数回答可)

回答欄

- 1 市民参画・協働推進室長
- 2 市民参画・協働推進室 市民相談係長
- 3 ほいく課 保育係長
- 4 学校教育課(危機管理担当)
- 5 図書館長
- 6 どれも知らない

問17 調査票の続きにある参考資料2ページ目の1から28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？

回答欄

- 1 すべて知っていた
- 2 一部しか知らなかった

↓

「2 一部しか知らなかった」と回答した場合、知らなかったものの番号を書いてください。

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

問18 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)

回答欄

- 1 ハラスメント防止等に関する規則
- 2 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針
- 3 職員ハラスメントリーフレット(STOP THE ハラスメント)
- 4 職員ハンドブックでの掲載
- 5 ハラスメント相談窓口周知カード
- 6 ハラスメントに関する研修等の実施や DVD 視聴
- 7 どれも知らない

問19 令和3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？

回答欄

- 1 受講または視聴をしたことがある →【問 21 へ】
- 2 受講または視聴をしたことがない →【問 20へ】

問20 問19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？

回答欄

- 1 研修の時間が合わない
- 2 研修や DVD があることを知らなかった
- 3 その他( )

問21 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)

回答欄

- 1 トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ
- 2 管理監督職の意識啓発研修
- 3 一般職員の意識啓発研修
- 4 相談窓口の周知
- 5 懲戒処分に関する規定の強化
- 6 人事担当部門の迅速かつ適切な対応
- 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
- 8 年齢や価値観が偏った職場の解消
- 9 定期的な人事異動
- 10 過重労働の緩和
- 11 その他( )



問22 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。(〇は1つずつ)

	そう思う	どちらとも いえない	そう 思わない	わからない
1 あなた自身のハラスメントへの理解が深まった	1	2	3	4
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4
8 管理監督職が部下を指導、育成しにくくなった	1	2	3	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	1	2	3	4

問23、24では、内部公益通報について、全員にお尋ねします。

問23 本市では、職員等が内部の違法行為等を通報できる窓口があることを知っていますか。

◇内部公益通報：市の事務事業に関して法令違反等が起きている又はそのおそれがある場合に、職員等が通報窓口に通報すること

- 1 知っている
- 2 知らない

回答欄

問24 内部公益通報の外部通報窓口が、ハラスメントの外部相談員(弁護士法人 飛翔法律事務所)と同じであることを知っていますか。

- 1 知っている
- 2 知らない

回答欄

問25 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)

[ ]

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

※ ハラスメントに関する相談を受けた場合、相談者の了解を得ずに、上司や行為者に対するヒアリングなどを行うことは一切ありません。安心してご相談ください。

<アンケートに関するお問い合わせ先>

総務部コンプライアンス推進室 外線 38-2005 (内線 2173・2174)

メールアドレス：compliance@city.ashiya.lg.jp