

◆ 令和4年度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3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5年1月27日～令和5年2月10日

4 調査方法

L G W A N 対応 W E B フォームサービス L O G O フォーム及び紙版調査票の併用

5 回答数及び回答率

回答数：1,086件 回答率：60.5%（電子回答 1,022件、紙版回答 64件）

【R3 回答数：887件 回答率：52.5%】

6 結果

- (1) 回答者のうち、「令和4年1月以降、自分自身がハラスメントを受けた※」と答えた職員の割合は10.9%となっています（問1）。令和3年度実施の同調査（以下、「前回調査」という。）では18.8%となっており、回答者全体に占める割合は7.9ポイント減少しています。また、「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」と答えた職員の割合は15.1%となっており、前回調査の18.6%から3.5ポイント減少しています。

※ 本人の主観による回答であるため、ハラスメントの実認定件数ではない。

- (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、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境が害されるもの

(3) セクシュアル・ハラスメントを受けたと答えた件数は7件であり、前回調査の14件から半数に減少しています。また、マタニティ・ハラスメント等についても、17件から10件に減少しています（問2）。しかし、セクシュアル・ハラスメントとマタニティ・ハラスメントの内部相談員5名の認知度については「どれも知らない」の回答者が5割を超えています（問16）。

一方、外部相談員（弁護士法人）の認知度は37.2%であり、前回調査の28.5%を8.7ポイント上回っています。前回調査時に特に認知度が低かったことを踏まえ、今年度は外部相談窓口を記載したカードを職員に配布するなどして周知に努めて来ましたが、ハラスメント内部相談員（人事担当課等）の認知度63.6%と比べると依然として低いため、外部相談窓口の有用性を高めるために引き続き積極的に周知していく必要があります（問15）。

(4) ハラスメント防止に関する取組について、職員向けリーフレットの認知度は56.8%であり、研修やDVDの認知度も6割を超えています（問18）。いずれも前回調査から増加しており、全職員へのリーフレットの配布等による周知の効果が認められます。一方、取扱指針の認知度は未だ4割に満たない結果となっていますが、指針の内容については研修や電子掲示板等を通じて定期的に周知を図っているため、引き続き取組を継続します。

(5) 令和3年度以降のハラスメント防止研修の受講者（DVD視聴者を含む）は78.4%であり、前回調査から10.1ポイント増加しています（問19）。しかし、「受講していない」と回答した2割の職員のうち、およそ9割が「研修の時間が合わない」または「研修やDVDがあることを知らなかった」と回答しています。研修に出席できない職員向けに、グループウェアのネットフォルダに音声付き資料を掲載し、各課の未受講者へ受講を依頼しているところですが、所属長を通じて更なる周知を行い、受講機会を提供する必要があります。

(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、回答者の5割以上が「互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の形成」と答えています。続いて、「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の割合が高くなっています（問21）。

(7) 今年度調査で、新たに内部公益通報窓口の認知状況についての設問を設けましたが、回答者の半数以上が通報窓口を知らないと答えています。不正行為の未然防止と早期発見を促し、組織内で自浄作用を働かせるという趣旨を理解して職員に活用いただくために、研修や電子掲示板等を用いて積極的に周知を行うことが必要です。（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はない部分と個人情報を除いて概要のみ掲載しています。

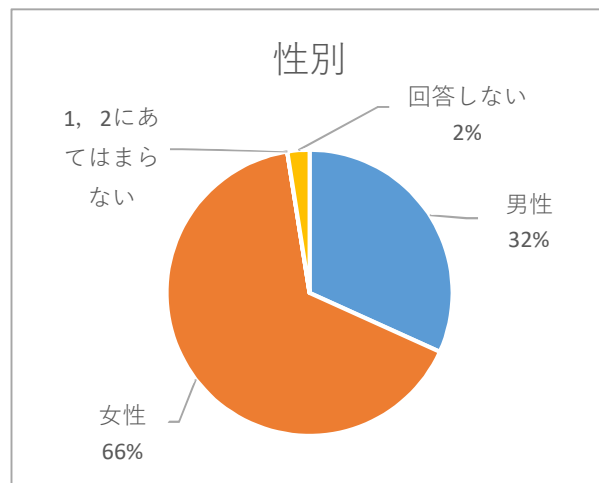
8 今後の改善点

- ・ 特に認知度の低かった外部相談員及び内部公益通報窓口の周知に努める。
- ・ 職場内の人間関係の不和やハラスメントに関する相談対応の方法など、管理監督職のマネジメント力の向上に重点を置いた取組を検討する。
- ・ 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、芦屋病院や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、引き続き音声付き資料やDVDの視聴による啓発など実施手法を検討する。
- ・ セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント相談員については、過去の相談受付実績が少数であること及び他のハラスメント相談員と差別化する必要性も低いと考えられることから、令和5年度以降は相談員の選考を再考する。

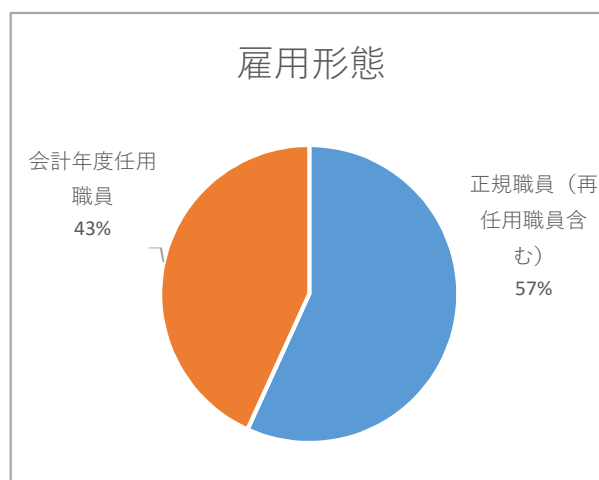
<回答集計>

【属性】

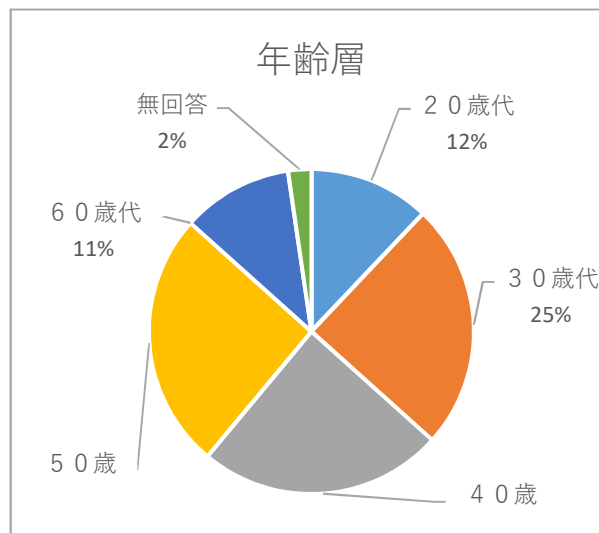
性別	人
男性	345
女性	714
上記に当てはまらない	0
回答しない	27



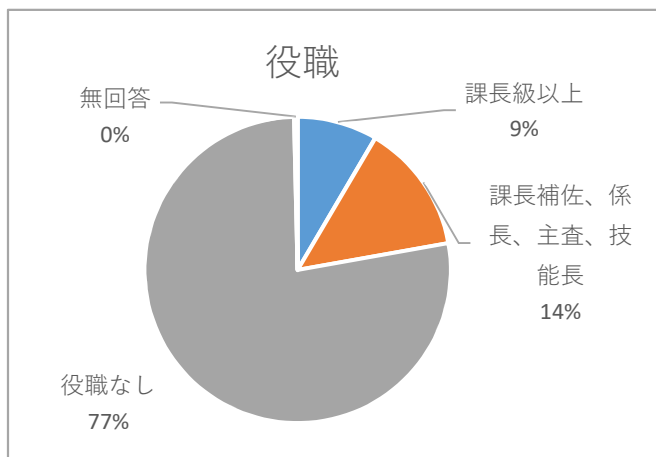
雇用形態	人
正規職員（再任用職員含む）	617
会計年度職員	469



年齢層	人
20歳代	131
30歳代	267
40歳代	265
50歳代	278
60歳以上	120
無回答	25



役職	人
課長級以上	92
課長補佐、係長、主査、技能長	149
役職なし	841
無回答	4



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）

◆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
該当者 118人 割合 10.9%（R3：該当者数 167人 割合 18.8%）

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	34	9.9%
女性	79	11.1%
1、2にあてはまらない	0	
回答しない	5	18.5%

雇用形態	人数	割合
正規職員（再任用職員含む）	81	13.1%
会計年度任用職員	37	7.9%

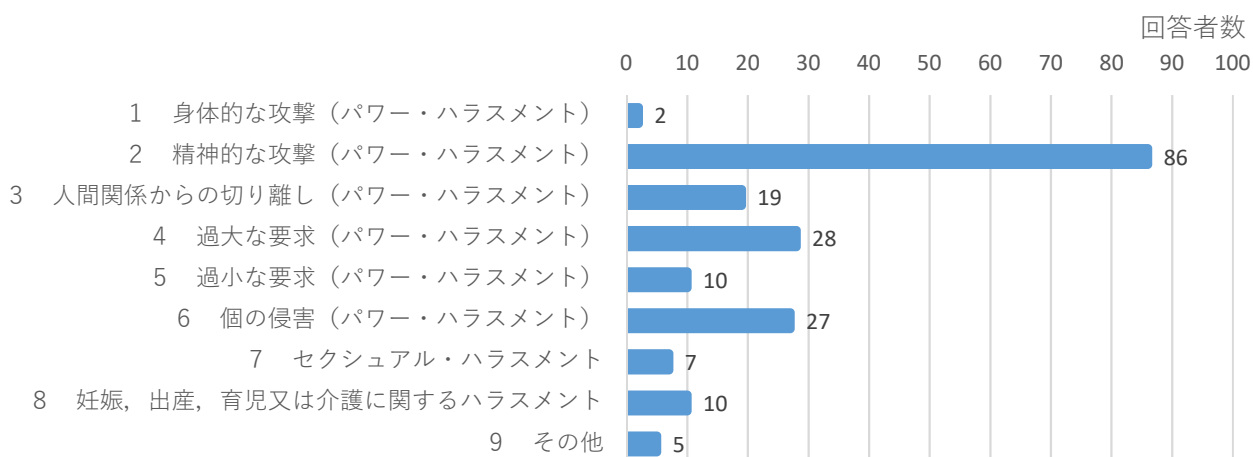
年齢層	人数	割合
20歳代	11	8.4%
30歳代	41	15.4%
40歳代	24	9.1%
50歳代	31	11.2%
60歳代	4	3.3%
無回答	7	28.0%

役職	人数	割合
課長級以上	11	12.0%
課長補佐、係長、主査、技能長	18	12.1%
役職なし	88	10.5%

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）	2	1.0%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	86	44.3%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	19	9.8%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	28	14.4%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	10	5.2%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	27	13.9%
7 セクシュアル・ハラスメント	7	3.6%
8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	10	5.2%
9 その他	5	2.6%

問2 あなたが受けたハラスメント



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。

◆内容から個人が特定できる可能性があるものは、削除または概要のみ表記しています。

(パワー・ハラスメント)

- ・扉を強く締めたり、机に書類を叩きつけたりする。
- ・無視、人格否定
- ・大声や強い口調での叱責
- ・陰口を言われる。
- ・叱責のメールを他の職員を CC にして送付される。
- ・嫌味を言われる。
- ・仕事中に監視される。
- ・自分にだけ厳しい。
- ・攻撃的な言動、暴言
- ・殴打
- ・膨大な業務命令
- ・過小な要求（職位に見合わない業務指示）
- ・他の職員の前での叱責

(セクシュアル・ハラスメント)

- ・「ちゃん」付で呼ばれる。
- ・「結婚しないの?」、「結婚した方がいい。」と言われる。
- ・身体のことについて言われる。

(マタニティ・ハラスメント等)

- ・産休、育休等に対する不快な発言

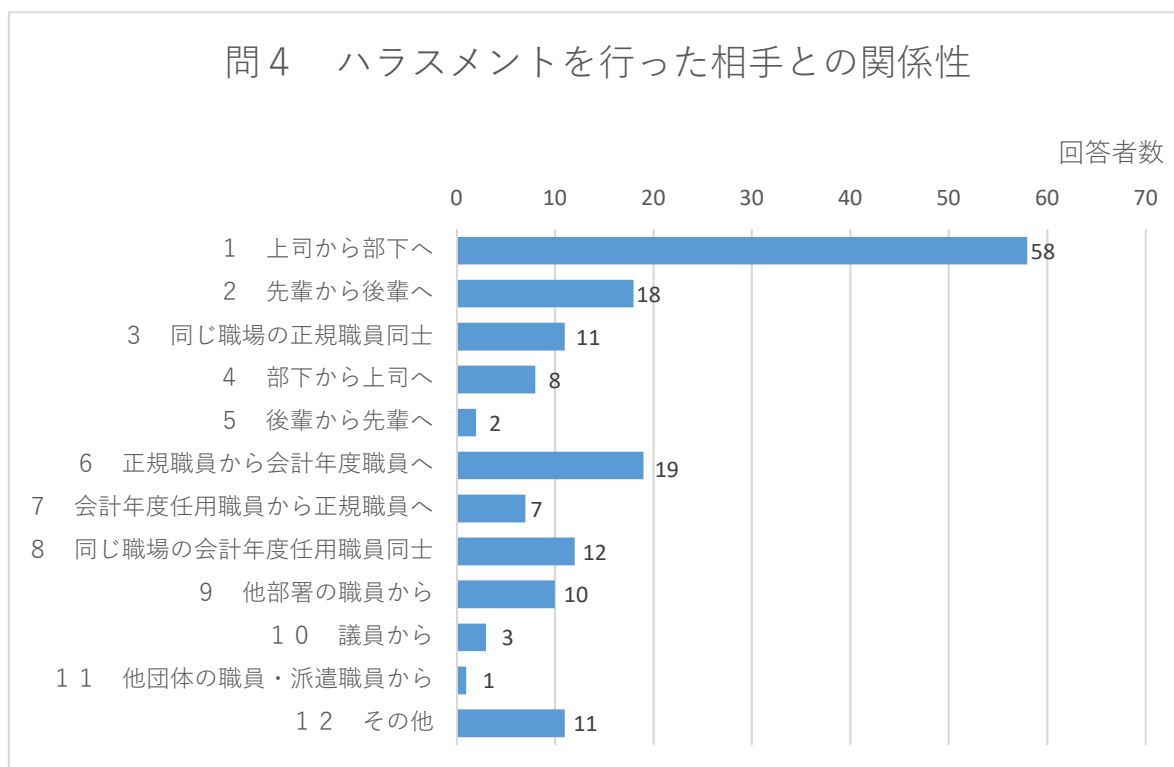
(その他)

- ・カスハラ行為
- ・人事異動
- ・有給休暇を取らせてもらえない。
- ・上司の機嫌や思いつき等による理不尽な業務指示
- ・残業の強要
- ・特定の職員を優遇する。

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）

人数

1 上司から部下へ	58
2 先輩から後輩へ	18
3 同じ職場の正規職員同士	11
4 部下から上司へ	8
5 後輩から先輩へ	2
6 正規職員から会計年度職員へ	19
7 会計年度任用職員から正規職員へ	7
8 同じ職場の会計年度任用職員同士	12
9 他部署の職員から	10
10 議員から	3
11 他団体の職員・派遣職員から	1
12 その他	11



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）

	人数
1 上司に相談した	42
2 同じ職場の職員に相談した	49
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	12
4 家族や外部の友人に相談した	27
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	1
6 EAP（職員支援プログラム）に相談した	5
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 無視した	13
9 何もしなかった	26
10 その他	8
無回答	1

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）

	人数
1 誰に相談したらいいかわからなかった	7
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	8
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	12
4 公になることを恐れた	2
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	13
6 相談しても解決できると思えなかった	21
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	5
9 その他	4

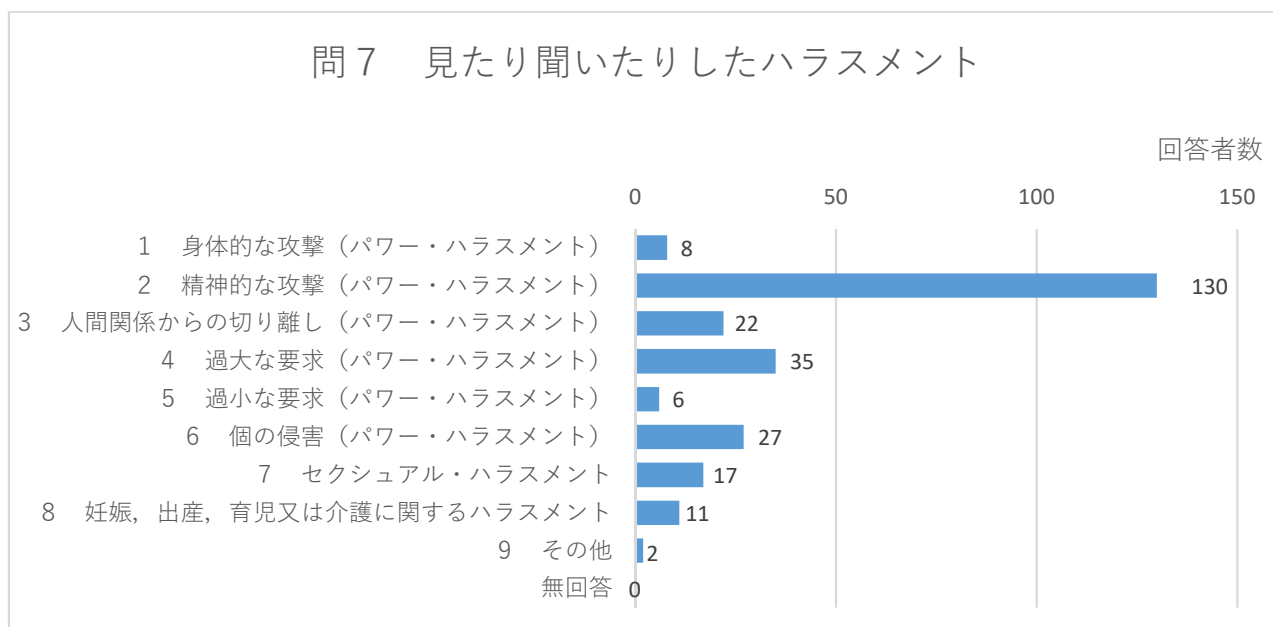
◆ハラスメントを見たり聞いたりしたことがある

問1で「2 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

該当者数 164人 割合 15.1% (R3: 該当者数 165人 割合 18.6%)

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）

	人数	割合
1 身体的な攻撃（パワー・ハラスメント）	8	3.1%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	130	50.4%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	22	8.5%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	35	13.6%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	6	2.3%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	27	10.5%
7 セクシュアル・ハラスメント	17	6.6%
8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	11	4.3%
9 その他	2	0.8%



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。

◆内容から個人が特定できる可能性があるものは、削除または概要のみ表記しています。

(パワー・ハラスメント)

- ・攻撃的な言動
- ・大声や強い口調での叱責
- ・他の職員の前での叱責
- ・無視、人格否定
- ・陰口を言う
- ・嫌味を言う
- ・理不尽な叱責
- ・膨大な業務命令
- ・高圧的な指導・指摘
- ・嫌がらせ行為
- ・服装に関する叱責
- ・扉を強く締めたり、机に書類を叩きつけたりする。

(セクシュアル・ハラスメント)

- ・「ちゃん」付で呼ばれる。
- ・女性の体を触る、性的な事を話題にする。
- ・身体的特徴に対する発言

(マタニティ・ハラスメント等)

- ・産休、育休等に対する不快な発言
- ・看護休暇に対する心無い発言

(その他)

- ・カスハラ行為
- ・上司の機嫌や思いつき等による理不尽な業務指示
- ・有給休暇を取りにくい。
- ・プライバシーの侵害
- ・仕事を断る
- ・特定の職員を優遇

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）

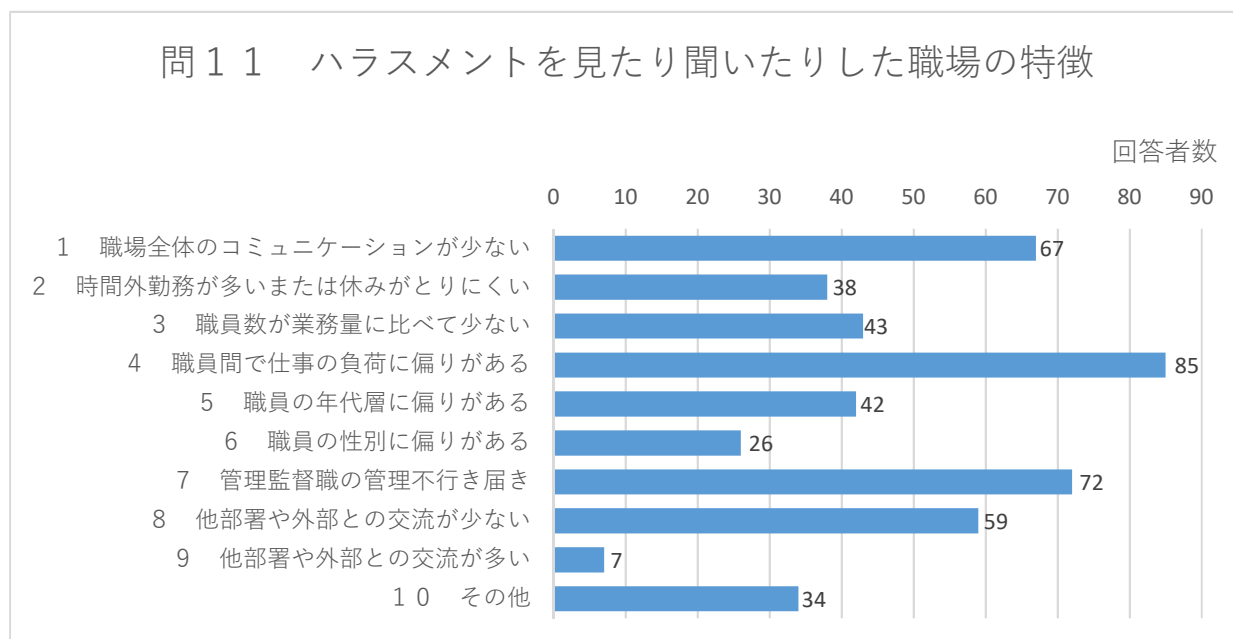
	人数
1 上司に相談した	31
2 他の職員に相談した	64
3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口、外部相談員に相談した	16
4 家族や外部の友人に相談した	20
5 弁護士、労働行政の窓口、労働組合など専門の窓口相談した	1
6 EAP（職員支援プログラム）に相談した	3
7 ハラスメントをした相手に直接、やめるように言った	9
8 被害者にアドバイスをした	51
9 何もしなかった	42
10 その他	8

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	7
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	2
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	9
4 詳細がはっきりせず相談できるに至らなかった	5
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	5
6 相談しても解決できると思えなかった	17
7 人間関係の悪化を恐れた	5
8 時間の経過によって解決することを期待した	3
9 自分には関係ないと思った	5
10 その他	11

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	67
2 時間外勤務が多いまたは休みがとりにくい	38
3 職員数が業務量に比べて少ない	43
4 職員間で仕事の負荷に偏りがある	85
5 職員の年代層に偏りがある	42
6 職員の性別に偏りがある	26
7 管理監督職の管理不行き届き	72
8 他部署や外部との交流が少ない	59
9 他部署や外部との交流が多い	7
10 その他	34



◆ハラスメントをしたことがある

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

該当者数 9人 割合 0.8% (R3: 該当者数 11人 割合 1.2%)

問12 その相手は誰ですか？

	人数
1 部下・後輩	7
2 上司・先輩	1
3 会計年度任用職員	1
4 他部署の職員	0
5 その他	0

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	1
2 同僚や部下から指摘された	2
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	1
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	0
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	3
9 その他	3

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？

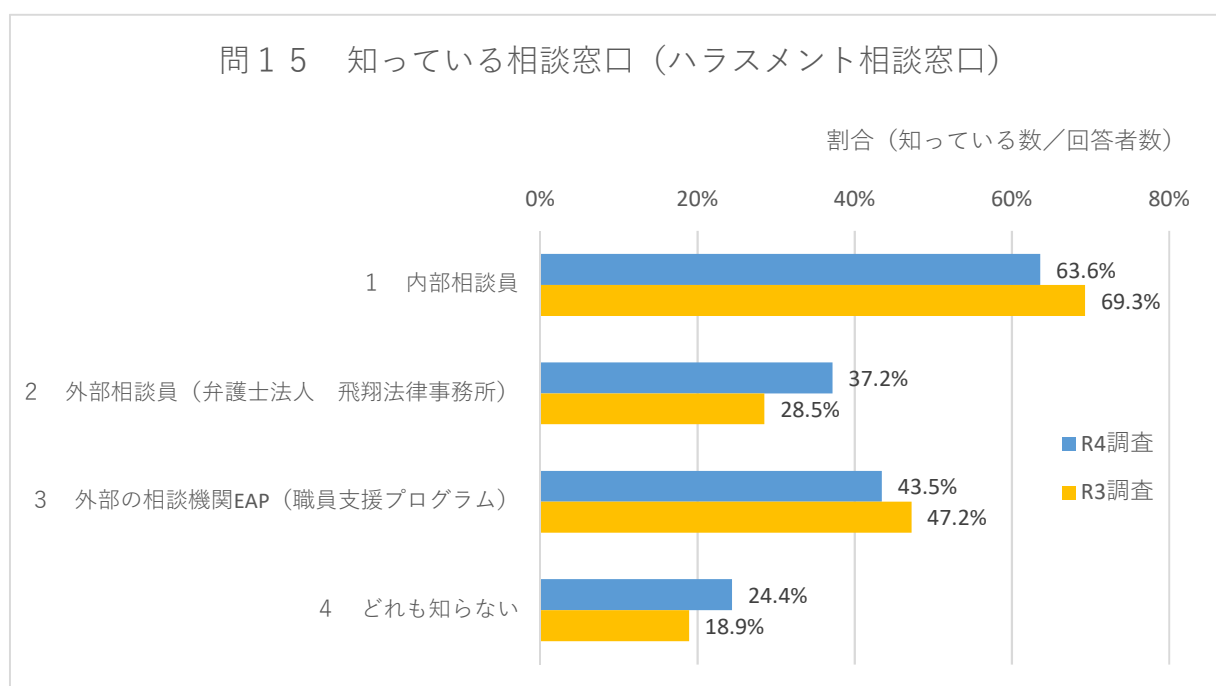
	人数
1 業務の責任から追い込まれていた	0
2 業務のプレッシャーを感じていた	0
3 繰り返しの指導でも相手の言動が改善されなかった	3
4 相手の価値観を受け入れられなかった	2
5 自分自身が相手から攻撃され、正当防衛だと思った	0
6 その他	5

◆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）

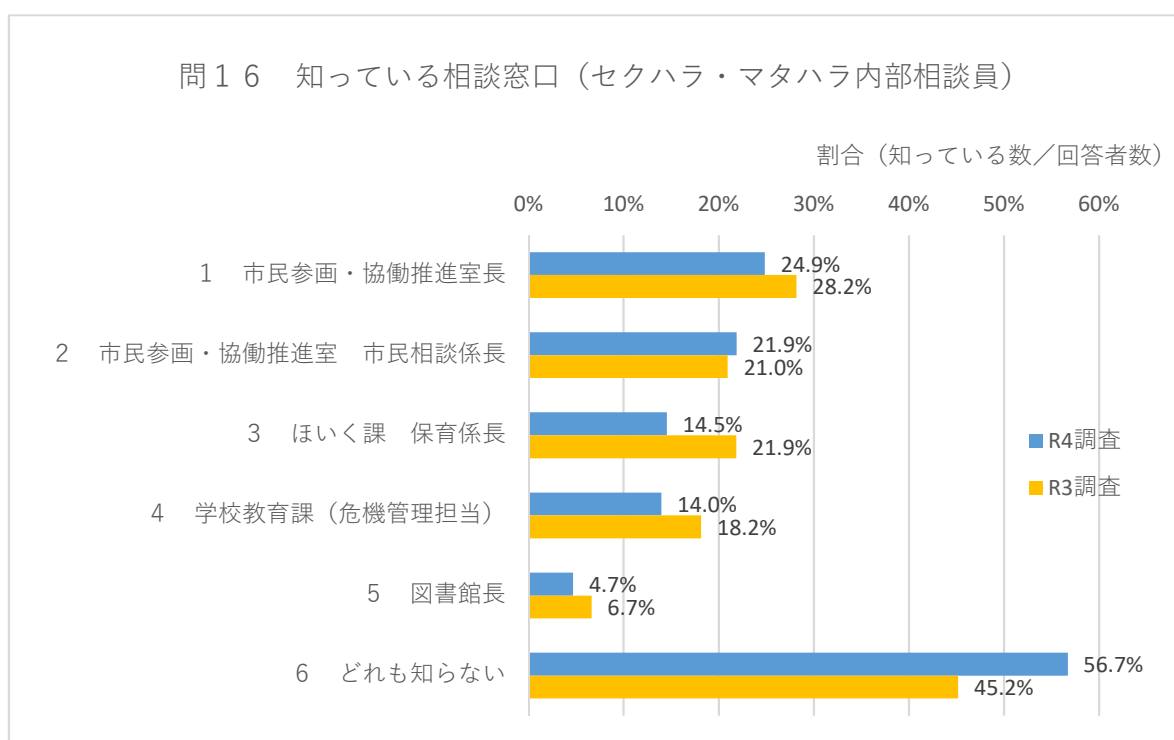
相談窓口（下記参照）

相談先	R4		R3	
	人数	割合	人数	割合
1 内部相談員（下記参照）	691	63.6%	615	69.3%
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）	404	37.2%	253	28.5%
3 外部の相談機関 EAP（職員支援プログラム）	472	43.5%	419	47.2%
4 どれも知らない	265	24.4%	168	18.9%



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）

相談先	R4		R3	
	人数	割合	人数	割合
1 市民参画・協働推進室長	268	25.1%	250	28.2%
2 市民参画・協働推進室 市民相談係長	236	22.1%	186	21.0%
3 ほいく課 保育係長	156	14.6%	194	21.9%
4 学校教育課（危機管理担当）	151	14.1%	161	18.2%
5 図書館長	51	4.8%	59	6.7%
6 どれも知らない	602	56.4%	401	45.2%



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？

◆ハラスメントに該当すると知らなかったもの

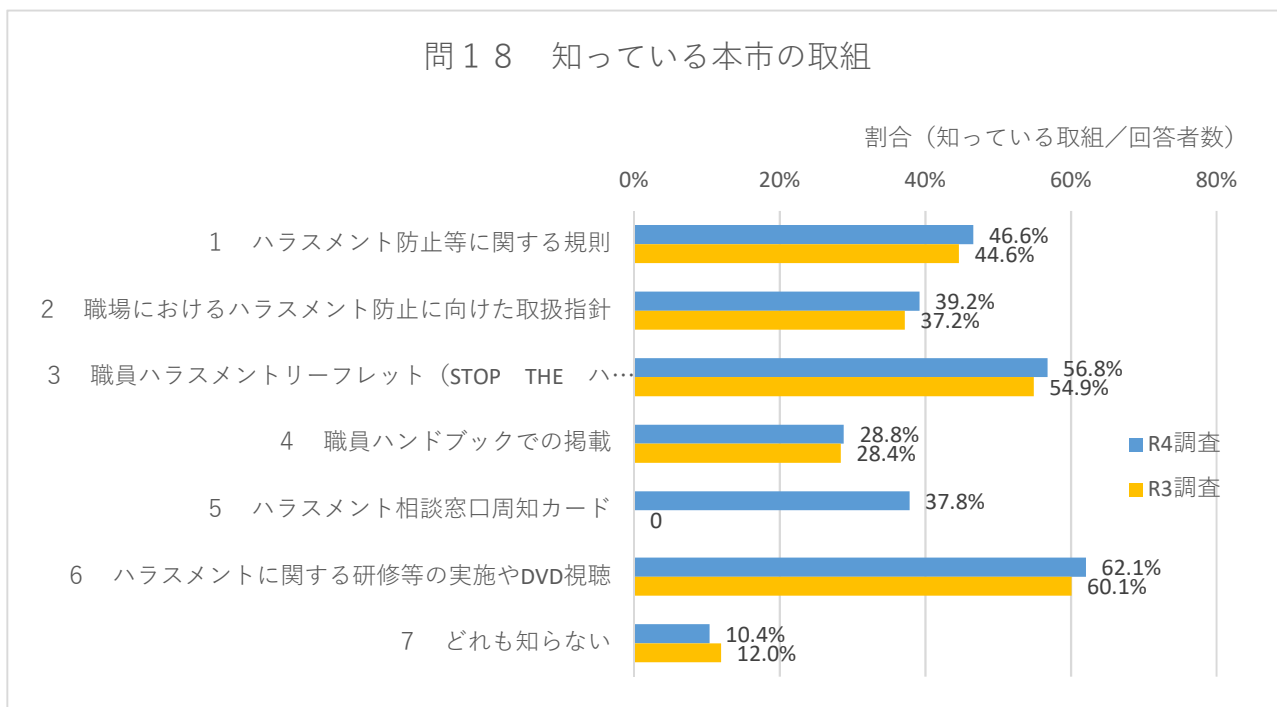
【パワー・ハラスメント】	人数
1 書類を投げつける、乱暴に置くなどして修正を命じる。＜類型①＞	31
2 叱責の際に机をたたいたり、足で蹴ったりする。＜類型 1＞	26
3 多くの人が見ている前で激しく叱責する。＜類型②＞	43
4 メールで注意する際に、他の職員にも CC や BCC で送付する。＜類型②＞	80
5 一人だけ隔離し、本来業務から外す。＜類型 3＞	36
6 自身の意に沿わない職員を正当な理由なく打合せに参加させない。＜類型③＞	41
7 業務の相談に来ているのに、視線を合わせないなど無視する。＜類型③＞	66
8 明らかに無理な納期で仕事を命じる。＜類型④＞	40
9 新卒採用者に対し、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＞	34
10 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。＜類型⑤＞	53
11 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＞	53
12 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＞	36
13 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＞	64
14 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＞	29

【セクシュアル・ハラスメント】	人数
15 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。	54
16 体重を聞くなど身体的特徴を話題にする。	29
17 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。	40
18 「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。	94
19 食事やデートにしつこく誘う。	25
20 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。	32
21 カラオケでデュエットを強要する。	46
22 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。	30

【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント】	人数
23 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。	37
24 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。	28
25 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。	32
26 妊娠中の職員から業務内容への配慮を相談されたが、「妊娠は病気ではないのだから、甘えてはいけない」と説教した。	29
27 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。	28
28 一人目までは仕方ないが、二人目、三人目の産休、育児休業は、正直迷惑なので、「凶々しい」と嫌味を言った。	29

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）

	【R4】		【R3】	
	人数	割合	人数	割合
1 ハラスメント防止等に関する規則	506	46.6%	396	44.6%
2 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針	426	39.2%	330	37.2%
3 職員ハラスメントリーフレット（STOP THE ハラスメント）	617	56.8%	487	54.9%
4 職員ハンドブックでの掲載	313	28.8%	252	28.4%
5 ハラスメント相談窓口周知カード	411	37.8%	—	—
6 ハラスメントに関する研修等の実施や DVD 視聴	674	62.1%	533	60.1%
7 どれも知らない	113	10.4%	106	12.0%



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？

	【R4】		【R3】	
	人数	割合	人数	割合
1 受講または視聴をしたことがある	851	78.4%	606	68.3%
2 受講または視聴をしたことがない	234	21.5%	281	31.7%

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？

	人数	割合
1 研修の時間が合わない	98	41.7%
2 研修の受講や DVD があることを知らなかった	113	48.1%
3 その他	24	10.2%

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）

	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	530	48.8%
2 管理職の意識啓発研修	480	44.2%
3 一般職員の意識啓発研修	411	37.8%
4 相談窓口の周知	304	28.0%
5 懲戒処分に関する規定の強化	228	21.0%
6 人事担当部門の迅速かつ適切な対応	356	32.8%
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	566	52.1%
8 年齢や価値観が偏った職場の解消	310	28.5%
9 定期的な人事異動	294	27.1%
10 過重労働の緩和	379	34.9%
その他	24	2.2%

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。(○は1つつ)

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	613	56.4%
2 どちらともいえない	264	24.3%
3 そう思わない	74	6.8%
4 わからない	129	11.9%

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	620	57.1%
2 どちらともいえない	272	25.0%
3 そう思わない	50	4.6%
4 わからない	138	12.7%

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	176	16.2%
2 どちらともいえない	475	43.7%
3 そう思わない	241	22.2%
4 わからない	188	17.3%

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	333	30.7%
2 どちらともいえない	381	35.1%
3 そう思わない	173	15.9%
4 わからない	193	17.8%

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	277	25.5%
2 どちらともいえない	385	35.5%
3 そう思わない	167	15.4%
4 わからない	251	23.1%

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	129	11.9%
2 どちらともいえない	339	31.2%
3 そう思わない	451	41.5%
4 わからない	160	14.7%

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	185	17.0%
2 どちらともいえない	385	35.5%
3 そう思わない	290	26.7%
4 わからない	220	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	166	15.3%
2 どちらともいえない	352	32.4%
3 そう思わない	221	20.3%
4 わからない	340	31.3%

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	475	43.7%
2 どちらともいえない	318	29.3%
3 そう思わない	127	11.7%
4 わからない	160	14.7%

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

	人数	割合
1 知っている	507	46.7%
2 知らない	574	52.9%

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。

	人数	割合
1 知っている	296	27.3%
2 知らない	785	72.3%

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）

（取組方法に関する意見）

- ・ 無自覚な人もいるため、グレーな事はグレーであると指摘する。
- ・ 部下から上司へのハラスメントに対する支援・取組
- ・ 同僚の育休の取得等に際し、フォローした人が評価される取組
- ・ 数年毎の人事異動
- ・ 心理テストによる分析
- ・ パワハラと適切な指導との区別がわかるような具体的な事例を示す。
- ・ ハラスメントに当たらない事例の紹介
- ・ 外部相談窓口や相談先の一覧を定期的に全職員に配布
- ・ アンケートの事例など生の声を取り上げた新たなハラスメント事例の紹介
- ・ 相談しやすい人を各部の相談員として人選する。
- ・ 啓発の継続
- ・ ハラスメントに対する懲戒処分の周知
- ・ 改善された成功体験談の具体的事例の公開
- ・ 個人面談の実施
- ・ 研修での簡易テストの実施
- ・ 職員個々人の精神状態や認知をより良いものにすることで、ハラスメントの防止や職員自身の QOL の向上、ひいては市民対応の向上等につなげていく取組

- ・ 内部公益通報の対応の流れの周知
- ・ ハラスメント防止ポスターの掲示
- ・ 各部、各課で「風通しの良い職場とはどういう職場か」を話し合う。
- ・ 人権意識の向上を高める取組
- ・ LOGOフォームを活用したハラスメント自己点検
- ・ 研修後の復命等でアウトプットとしての知識の定着を図る。

(研修に関する意見)

- ・ 定期的なハラスメント研修の実施
- ・ iPad 等での研修の視聴
- ・ コミュニケーション能力向上のための勉強会や意識づくり
- ・ 職務としての指導や助言の仕方、受け取り方についての研修
- ・ 道徳に関する研修
- ・ 身近な事例を挙げて気づきを得る研修
- ・ 職員同士の言葉遣いの研修
- ・ 最近の訴訟や対応事例の周知
- ・ 人格形成を成長させる研修
- ・ 普段から仕事以外のことも上司に相談できる関係作り
- ・ アンガーマネジメントやメンタルヘルス等の研修
- ・ 管理監督職向けにコミュニケーションの取り方に関する研修
- ・ ハラスメント研修を実施するにあたり、まず仕事に対する姿勢や協力する姿勢について学ぶ。
- ・ 課長対象のヒアリング技術、カウンセリング技術を身に付ける研修
- ・ パワハラではないが組織運営に支障をきたしている場合の対応について市の取組や研修の実施
- ・ 課長級以上のハラスメント研修の回数の増加
- ・ ハラスメントのアンケートの実施回数の増加
- ・ ハラスメント行為者にハラスメント行為を気付かせられるような取組や研修
- ・ 責任を持った仕事への姿勢等についての啓発
- ・ 研修でハラスメントに該当しない注意や叱責について詳しく取り上げる。