

## ◆ 令和5年度ハラスメント実態把握調査結果報告

### 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4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6年1月26日～令和6年2月9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  
（希望者に紙版調査票を配布）

### 5 回答数及び回答率

回答数：1,067件 回答率：60.8%（電子回答 1,066件、紙回答 1件）

【R4 回答数：1,086件 回答率：60.5%】

### 6 結果

- (1) 回答者のうち、「令和5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9.8%となっています（問1）。令和4年度実施の同調査（以下、「前回調査」という。）では10.9%となっており、回答者全体に占める割合は1.1ポイント減少しています。また、「令和5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15.7%となっており、前回調査の15.1%から0.6ポイント増加しています。

※ 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5割近くになっています（問2）。次いで、「過大な要求」、「人間関係からの切り離し」が多くなっています。

◎パワー・ハラスメントは、実際には以下の3要件を満たすものです。

- 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いう回答は 3 件であり、前回調査の 7 件から減少しています。また、マタニティ・ハラスメント等についても、10 件から 7 件に減少しています（問 2）。

外部相談員（弁護士）の認知度は 38.1%であり、前回調査の 37.2%を 0.9 ポイント上回っています（問 13）。前回調査時に特に認知度が低かったことを踏まえ、外部相談窓口を記載したカードの配布や更衣室等へのポスターの掲示などにより周知に努めましたが、ハラスメント内部相談員（人事担当課等）の認知度 71.9%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職員に周知していく必要があります。

- (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 67.6%であり、研修や動画配信の認知度も 7 割を超えています（問 16）。いずれも前回調査から増加しており、職員間における市の取組に対する認知度は高まっていることが認められます。取扱指針の認知度は未だ 5 割に満たない結果となっておりますが、指針の内容については、電子掲示板で不定期に配信しているコンプライアンス通信や研修等を通じて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 4 年度以降のハラスメント防止研修の受講割合（動画視聴者を含む）は 83.4%であり、前回調査から 5.0 ポイント増加しています（問 17）。しかし、「受講または視聴をしたことがない」と回答した職員（16.6%）のうち、5 割以上が「研修や動画があることを知らなかった」と回答しています。今年度は、研修に出席できない職員向けに YouTube 上で講義動画を配信し、各課の未受講者へ受講を依頼しましたが、周知が行き届いていない部分が見受けられるため、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、回答者のおよそ 6 割が「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 20）。

- (7) 本市のハラスメント予防・解決に向けた取組について、「安心して相談できる体制になっていると思う」と回答した職員の割合が 34.3%と低くなっています（問 21）。ハラスメントの相談先については一定周知が進んでいると認められるため、今後は相談を受ける際の体制やその後の対応等について職員に改めて周知し、相談を考えている職員の不安を取り除くような取組が必要です。

- (8) 内部公益通報窓口の認知度は 59.0%であり、前回調査の 46.7%から 12.3 ポイント増加しているものの、依然として 4 割強の職員が窓口の存在を知らないと回答しています(問 22)。また、外部の通報窓口を知らないと答えた職員の割合は 72.5%と、前回調査と同様に認知度が低いことがうかがえます。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内部公益通報制度の趣旨を職員が理解し、適宜活用できるように、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 25)。

## 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。

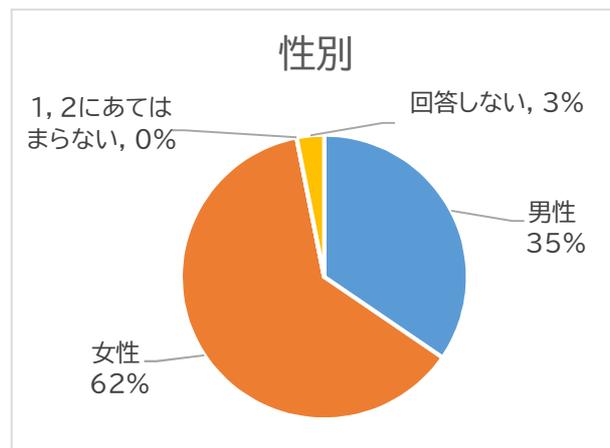
## 8 今後の改善点

- ・ 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。
- ・ ハラスメントに該当すると考えられる事例だけでなく、ハラスメントに該当しない事例やグレーゾーンについても周知や啓発を行う。
- ・ 職員が安心して相談できるよう、相談を受ける際の体制やその後の対応の流れについて周知する。
- ・ 研修や資料の配布等を通じて、すべての職員がハラスメントに関する知識や相談窓口について知る機会を得られるように努める。
- ・ 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、管理監督職のコミュニケーション力やマネジメント力の向上に重点を置いた取組を検討する。

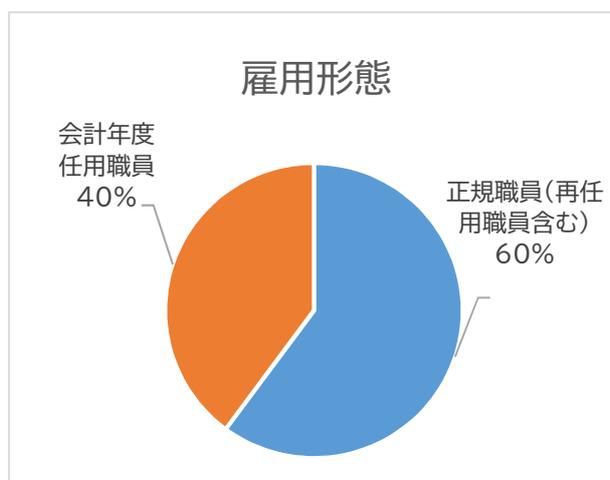
<回答集計>

【属性】

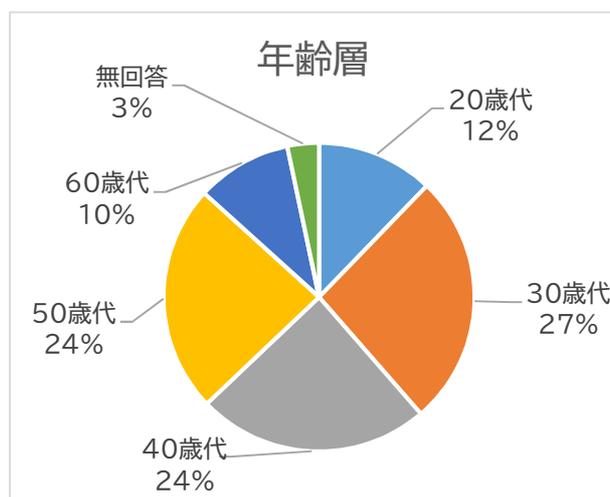
性別	人数
男性	369
女性	665
上記に当てはまらない	0
回答しない	33



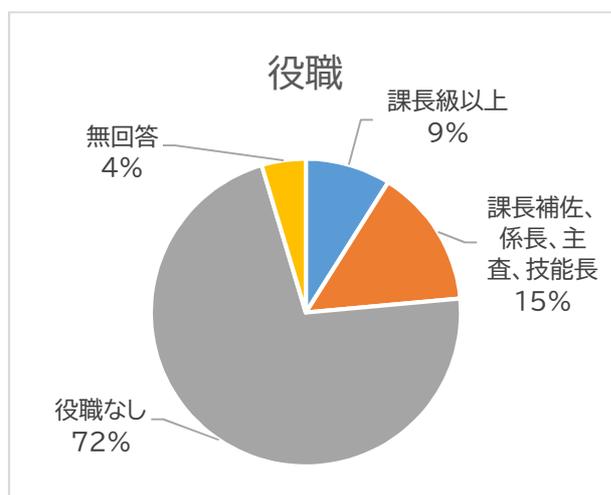
雇用形態	人数
正規職員（再任用職員含む）	641
会計年度職員	426



年齢層	人数
20歳代	130
30歳代	282
40歳代	258
50歳代	256
60歳以上	106
無回答	35



役職	人数
課長級以上	95
課長補佐、係長、主査、技能長	156
役職なし	767
無回答	49



※本調査はカスタマーハラスメント（=カスハラ）を除いています。

問1 あなたは芦屋市の職場において、令和5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）

◆自分自身がハラスメントを受けたことがある

該当者 105人 割合 9.8%（R4：該当者数 118人 割合 10.9%）

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	27	7.3%
女性	66	9.9%
1、2にあてはまらない	0	
回答しない	12	36.4%

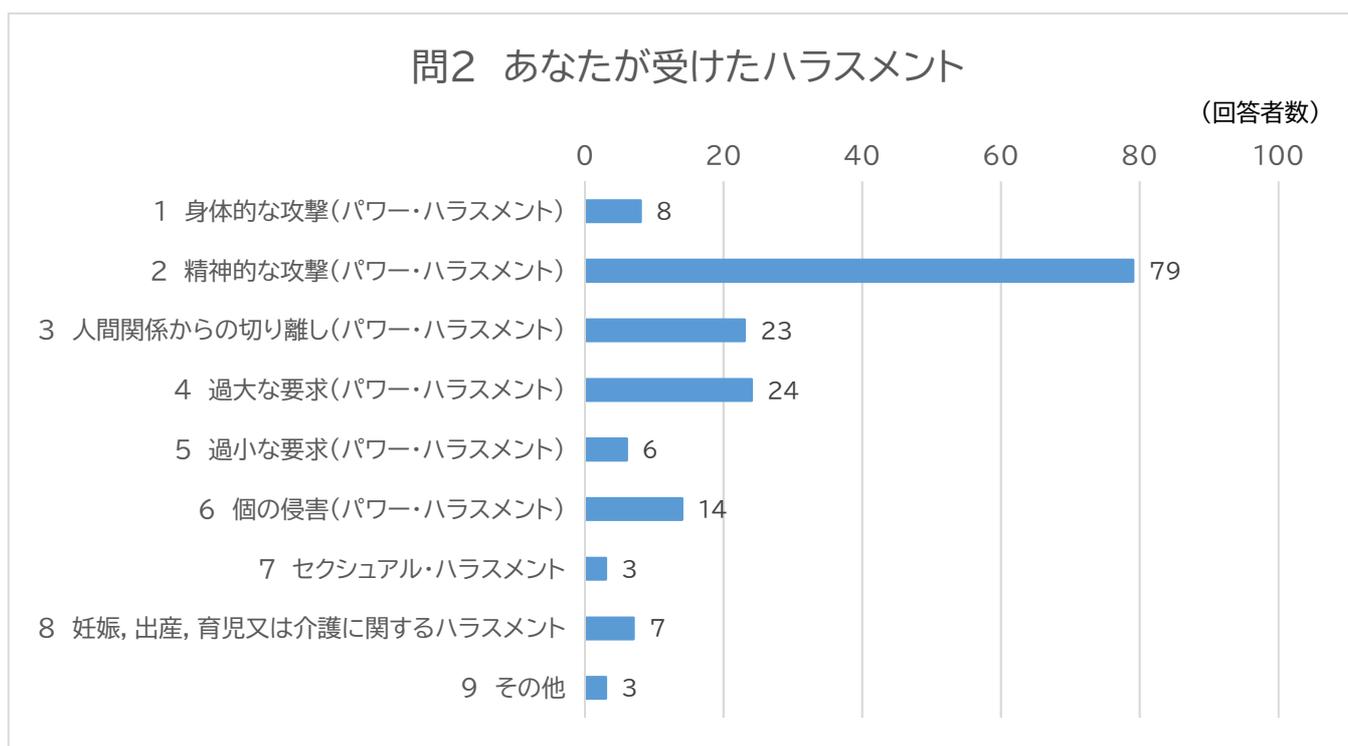
雇用形態	人数	割合
正規職員（再任用職員含む）	63	9.8%
会計年度任用職員	42	9.9%

年齢層	人数	割合
20歳代	9	6.9%
30歳代	28	9.9%
40歳代	22	8.5%
50歳代	29	11.4%
60歳代	9	8.5%
無回答	8	22.9%

役職	人数	割合
課長級以上	9	9.5%
課長補佐、係長、主査、技能長	12	7.7%
役職なし	78	10.2%
無回答	6	12.2%

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）	8	4.8%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	79	47.3%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	23	13.8%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	24	14.4%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	6	3.6%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	14	8.4%
7 セクシュアル・ハラスメント	3	1.8%
8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	7	4.2%
9 その他	3	1.8%



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)

- ・身体的な暴力（頭を叩く、腕や足をつねるなど）
- ・大声や強い口調での叱責、暴言
- ・他の職員の前での叱責
- ・一方的な叱責
- ・自分の非を認めず叱責する。
- ・人格否定、見下し、馬鹿にしたような態度
- ・陰口、無視
- ・責任転嫁
- ・舌打ち、ため息
- ・SNSでの嫌がらせ
- ・挨拶を返さない。
- ・仕事の押し付けや丸投げ
- ・過度な資料作成指示
- ・膨大な業務命令
- ・仕事を与えられない。
- ・職場で監視される。
- ・飲み会への参加を強要する。
- ・相手にとって不都合な判断をした際、叱責や人間関係の切り離しを行う。

(セクシュアル・ハラスメント)

- ・早く彼氏を作って結婚して子供を産めと言われる。
- ・必要以上に私物を触ってくる。
- ・話をする際、必要以上に距離が近い。

(マタニティ・ハラスメント等)

- ・不妊治療について、承諾していないのに他言された。
- ・育児に関する制度を利用しないように促された
- ・介護休暇取得の際に、必要以上に聴き取りをされた。

(その他)

- ・自分に親しい人の悪口を言ってくる。
- ・感情の起伏が激しく、機嫌の悪いときは気を遣う。
- ・発言に一貫性がない。

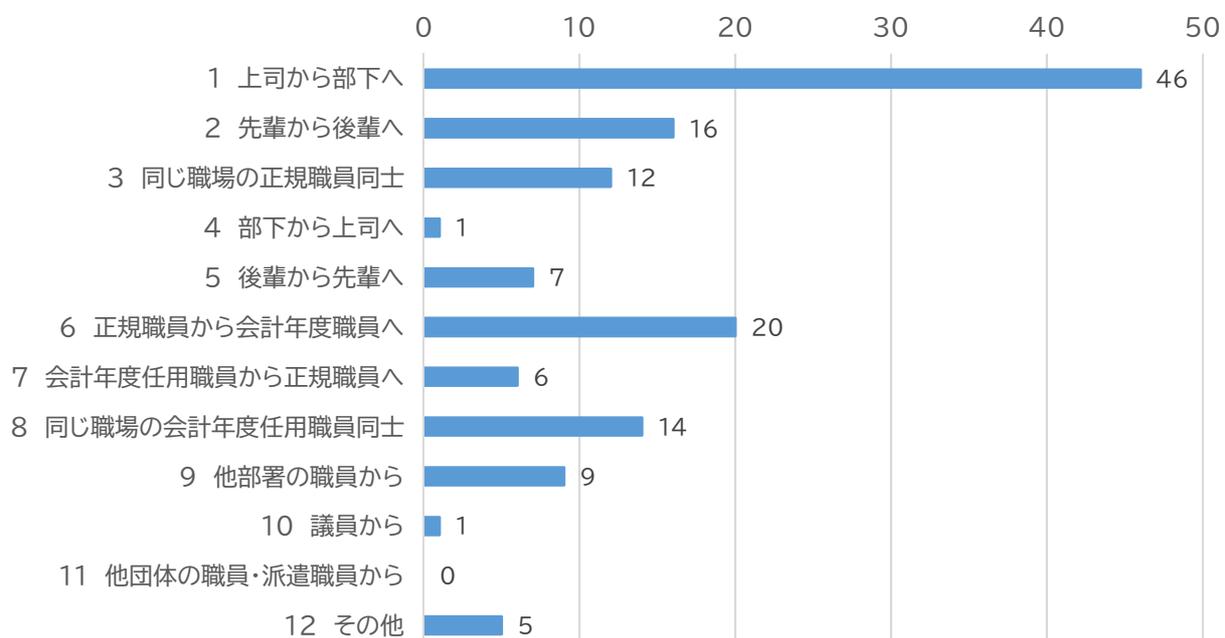
問4 あなたにハラスメントを行った相手との関係性は？（複数回答可）

人数

1	上司から部下へ	46
2	先輩から後輩へ	16
3	同じ職場の正規職員同士	12
4	部下から上司へ	1
5	後輩から先輩へ	7
6	正規職員から会計年度職員へ	20
7	会計年度任用職員から正規職員へ	6
8	同じ職場の会計年度任用職員同士	14
9	他部署の職員から	9
10	議員から	1
11	他団体の職員・派遣職員から	0
12	その他	5

#### 問4 ハラスメントを行った相手との関係性

(回答者数)



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	39
2 同じ職場の職員に相談した	54
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	14
4 家族や外部の友人に相談した	24
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	3
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	12
8 無視した	15
9 何もしなかった	27
10 その他	6
無回答	0

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	3
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	14
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	8
6 相談しても解決できると思えなかった	24
7 人間関係の悪化を恐れた	13
8 時間の経過によって解決することを期待した	6
9 その他	4

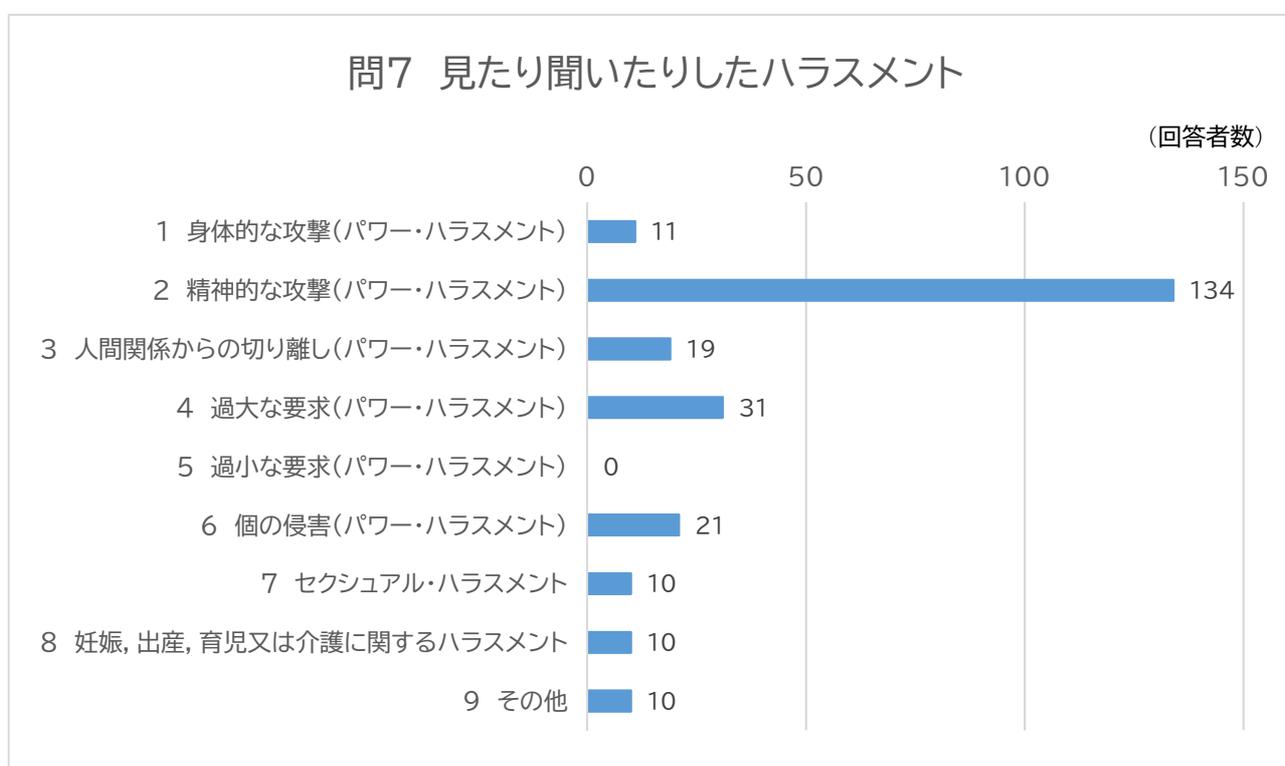
◆ハラスメントを見たり聞いたりしたことがある

問1で「2 令和5年1月以降、他の人がハラスメントを受けているの見たり、聞いたりしたことがある」と回答

該当者数 168人 割合 15.7% (R4: 該当者数 164人 割合 15.1%)

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）	11	4.5%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	134	54.5%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	19	7.7%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	31	12.6%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	0	0.0%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	21	8.5%
7 セクシュアル・ハラスメント	10	4.1%
8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	10	4.1%
9 その他	10	4.1%



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)

- ・身体的な暴力
- ・威圧的な言動、暴言
- ・長時間の叱責
- ・大声で他の職員の前で叱責
- ・部下・後輩職員に対する高圧的な態度や物言い
- ・興奮してまくし立てる。
- ・機嫌が悪いときに物に当たる。
- ・気分によって言動が変わる。
- ・本人のいないところで頻繁に罵倒する。
- ・人格否定
- ・無視、仲間外れ
- ・同じ階級同士または上司から部下への威圧的な言動や過度な要求
- ・過大な要求
- ・自分のやり方を押し付ける。
- ・仕事を与えない。
- ・業務上、必要な情報を教えてもらえない。
- ・後輩への謝罪の強要
- ・特定の人への嫌がらせ
- ・上司がフォローしてくれない。
- ・業務や責任を部下に押し付ける。
- ・特定の職員の肩を持ち、他の職員をないがしろにする。
- ・具体的に指示せず遠回しに伝え、できていないと強い口調で批判する。
- ・会計年度任用職員を「アルバイト」と言う。
- ・飲み会への参加を強要する。
- ・異動や雇用に関する発言を頻繁にする。
- ・価値観の押し付け
- ・毎朝お茶の支度をさせる。

(セクシュアル・ハラスメント)

- ・彼氏、彼女を作れと言う。
- ・体型や身体的特徴のことを本人に言う。
- ・あだ名で呼ぶ。

(マタニティ・ハラスメント等)

- ・妊婦に対しての暴言
- ・不妊治療や妊娠に対する不快な発言

(その他)

- ・年下の職員がタメ口で指示する。
- ・特定の気に入った職員だけを食事に誘う。
- ・有給休暇を取らせてもらえない。

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)

	人数
1 上司に相談した	36
2 他の職員に相談した	63
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	15
4 家族や外部の友人に相談した	13
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	2
6 EAP（職員支援プログラム）に相談した	1
7 ハラスメントをした相手に直接、やめるように言った	15
8 被害者にアドバイスをした	50
9 何もしなかった	49
10 その他	10

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	4
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	6
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	8
4 詳細がはっきりせず相談できるに至らなかった	10
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	10
6 相談しても解決できると思えなかった	22

7	人間関係の悪化を恐れた	9
8	時間の経過によって解決することを期待した	5
9	自分には関係ないと思った	1
10	その他	10

◆ハラスメントをしたことがある

問1で「3 令和5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 15人 割合 1.4% (R4: 該当者数 9人 割合 0.8%)

問11 その相手は誰ですか？

	人数
1 部下・後輩	8
2 上司・先輩	3
3 会計年度任用職員	4
4 他部署の職員	2
5 その他	1

問12 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？

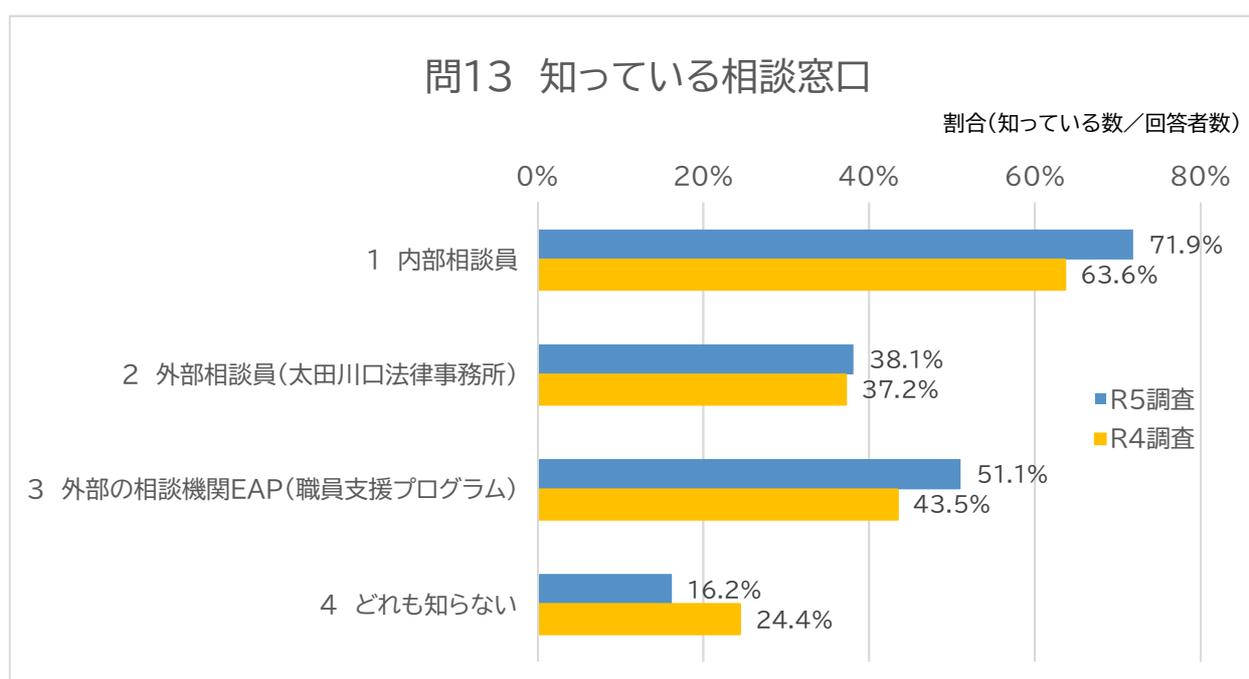
	人数
1 上司や先輩から指摘された	1
2 同僚や部下から指摘された	2
3 友人や家族から指摘された	0
4 研修を受けて気づいた	1
5 職員ハラスメントリーフレットを読んで気づいた	0
6 ハラスメントを行った相手から指摘された	4
7 ハラスメント相談員等から指摘された	1
8 特にきっかけはなく自分で気づいた	6
9 その他	3

◆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 13 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		R5		R4	
		人数	割合	人数	割合
1	内部相談員（下記参照）	767	71.9%	691	63.6%
	市長部局・各種委員会等	法務コンプライアンス課長、コンプライアンス系の職員 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			
	教育部	教職員課長			
		学校教育課(危機管理担当)			
	こども福祉部	ほいく課 ほいく係長			
2	外部相談員（太田川口法律事務所）	407	38.1%	404	37.2%
3	外部の相談機関 EAP（職員支援プログラム）	545	51.1%	472	43.5%
4	どれも知らない	173	16.2%	265	24.4%



問 14 問 13 で「2 外部相談員（太田川口法律事務所）」と回答した方にお聞きします。  
あなたは、何で外部相談員を知りましたか。（主なものを一つ選択）

	人数
1 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針	37
2 職員ハラスメントリーフレット（STOP THE ハラスメント）	163
3 ハラスメント相談窓口周知カード	61
4 ハラスメントに関する研修・動画	69
5 パソコン端末起動画面または電子掲示板のお知らせ	72
6 その他	5

問 15 あなたは、下記の行動がハラスメントに該当する可能性を知っていますか？

1 メールで注意する際に、他の職員にも CC や BCC で送付する。

	人数	割合
1 知っている	886	83.0%
2 知らない	181	17.0%

2 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。

	人数	割合
1 知っている	996	93.3%
2 知らない	71	6.7%

3 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。

	人数	割合
1 知っている	1,017	95.3%
2 知らない	50	4.7%

4 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。

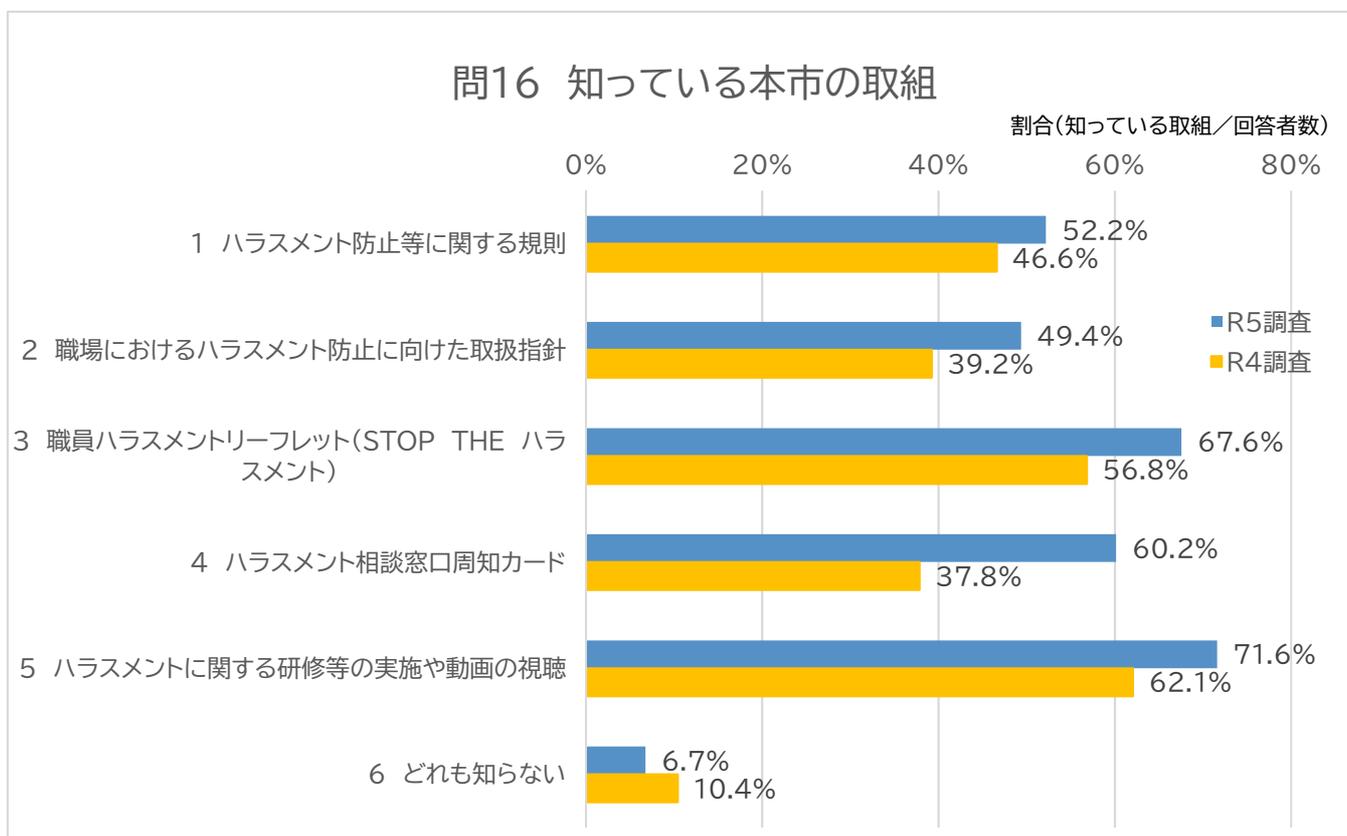
	人数	割合
1 知っている	988	92.6%
2 知らない	79	7.4%

- 5 「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。

	人数	割合
1 知っている	935	87.6%
2 知らない	132	12.4%

問 16 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）

	【R5】		【R4】	
	人数	割合	人数	割合
1 ハラスメント防止等に関する規則	557	52.2%	506	46.6%
2 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針	527	49.4%	426	39.2%
3 職員ハラスメントリーフレット（STOP THE ハラスメント）	721	67.6%	617	56.8%
4 ハラスメント相談窓口周知カード	642	60.2%	411	37.8%
5 ハラスメントに関する研修等の実施や動画の視聴	764	71.6%	674	62.1%
6 どれも知らない	72	6.7%	113	10.4%



問 17 令和4年度以降にハラスメント防止研修の受講またはハラスメントに関する動画の視聴をしたことがありますか？

	【R5】		【R4】	
	人数	割合	人数	割合
1 受講または視聴をしたことがある	890	83.4%	851	78.4%
2 受講または視聴をしたことがない	177	16.6%	234	21.5%

問 18 問 17 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	63	35.6%
2 研修の受講や DVD があることを知らなかった	92	52.0%
3 その他	22	12.4%

問 19 ハラスメントに関連して、あなた自身が普段から気を付けていることはありますか？（複数回答可）

	人数	割合
1 あなた自身が、ハラスメントと言われるようなことをしないように注意している。	897	84.1%
2 あなたの部下が、ハラスメントと言われるようなことをしないように注意している。	167	15.7%
3 部下、同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に注意している。	695	65.1%
4 個人のプライバシーに関わることは聞かないようにしている。	612	57.4%
5 飲み会などへの参加を強要しないようにしている。	406	38.1%
6 (まんべんなく) 周りの人と意識的に会話をするようにしている。	436	40.9%
7 特にない	49	4.6%
8 その他	5	0.5%

問 20 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	490	45.9%
2 管理職の意識啓発研修	465	43.6%
3 一般職員の意識啓発研修	414	38.8%
4 相談窓口の周知	227	21.3%
5 懲戒処分に関する規定の強化	216	20.2%
6 人事担当部門の迅速かつ適切な対応	356	33.4%
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	646	60.5%
8 年齢や価値観が偏った職場の解消	352	33.0%
9 定期的な人事異動	343	32.1%
10 過重労働の緩和	417	39.1%
その他	17	1.6%

問 21 本市のハラスメントの予防・解決に向けた対応についてお伺いします。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 本市では、ハラスメント行為を許さず、働きやすい職場環境づくりに努めていると思う

	人数	割合
1 そう思う	504	47.2%
2 どちらともいえない	351	32.9%
3 そう思わない	130	12.2%
4 わからない	82	7.7%

- 2 本市では、ハラスメントを受けた時、見たり聞いたりした時に、誰あるいはどこに相談すればよいのか、明確になっている

	人数	割合
1 そう思う	699	65.5%
2 どちらともいえない	247	23.1%
3 そう思わない	65	6.1%
4 わからない	56	5.2%

- 3 本市では、ハラスメントを受けた時、見たり聞いたりした時に、安心して相談できる体制になっていると思う

	人数	割合
1 そう思う	366	34.3%
2 どちらともいえない	419	39.3%
3 そう思わない	169	15.8%
4 わからない	113	10.6%

- 4 本市では、ハラスメントについて研修等を行うなど、予防・解決のための取組を行っていると思う

	人数	割合
1 そう思う	717	67.2%
2 どちらともいえない	239	22.4%
3 そう思わない	55	5.2%
4 わからない	56	5.2%

- 問 22 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

	【R5】		【R4】	
	人数	割合	人数	割合
1 知っている	629	59.0%	507	46.7%
2 知らない	438	41.0%	574	52.9%

- 問 23 問 22 で「1 知っている」と回答した方にお聞きします。これまで通報対象となる事実を見聞きしたが、通報しなかったという経験はありますか。

	人数	割合
1 ある	54	8.6%
2 ない	575	91.4%

問 24 問 23 で「1 ある」と回答した方にお聞きします。通報しなかった理由を一つ選んでください。

	人数
1 通報するほどのことではないと思った	7
2 通報の方法がわからなかった	1
3 通報することで自分に不利益が及ぶことを恐れた	16
4 通報しても解決できないと思った	22
5 その他	8

問 25 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（太田川口法律事務所）と同じであることを知っていますか。

	【R5】		【R4】	
	人数	割合	人数	割合
1 知っている	293	27.5%	296	27.3%
2 知らない	774	72.5%	785	72.3%

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）

（取組方法に関する意見）

- ・互いに不安や悩みを気軽に話し合える機会の設定
- ・ハラスメントと言われるのを恐れて萎縮した職場とならないような取組
- ・ハラスメントをした人の個人指導
- ・「目安箱」のような投書箱の設置
- ・所属長との定期的な面談など、相談しやすい環境を作る。
- ・相談員を1所属に数名設け、相談しやすい体制にする。
- ・定期的は無記名アンケートを取り、告発してもその後支障がないような状況で見回りなどを行う。
- ・ハラスメントの早期発見のため、相談窓口の職員が職場の雰囲気を定期的に見回り、元気がなさそうな人がいたら話しかけていく。
- ・職場での面談回数または人事や専門家による聞き取りを増やす。
- ・定期的な調査
- ・定期的な個人面談
- ・第三者への定期的な面接
- ・具体的な取組や改善内容の周知

- ・管理職向けハラスメント研修の内容の周知
- ・管理職にハラスメントに関する資格の取得を義務付ける。(昇任の必須条件とする)
- ・外部職場や小さな職場の上司の意識改革
- ・目が行き届かない職場への配慮(見守りカメラを付ける、定期的な訪問など)
- ・何でも相談しやすい人を上司(管理職)に就ける。
- ・相手を責めずに、各論の善し悪しを話し合うプレゼンをする。
- ・MBTI 診断の実施など、自分自身の「考え方の癖」を理解する取組。
- ・お互いの価値観を理解し、尊重できるように、「若手職員はこんな考え方を持っている」「管理職はこんな価値観がある」などを知ることができる機会を作る。
- ・昼寝や瞑想の時間を取り入れる。

(研修に関する意見)

- ・管理監督職員に対する研修 (コンプライアンス研修を含む)
- ・心理的安全性の研修
- ・年代別研修
- ・震災前採用・震災後採用に分けての研修
- ・精神性の向上に繋がる研修
- ・自他を尊重できる研修
- ・役職で分けずに実施
- ・厳しい処分を受けた事例をもっと詳細に提示して啓発する。
- ・課長級向けにハラスメントやそれに近いものが起こってしまった場合の対応方法に関する研修
- ・対応手順・方法や、聞き取り時に気を付けることなどカウンセリングのノウハウなどが学べるような研修
- ・良い人間関係の構築方法や、嫌いな人との仕事上のかかわり方等の研修
- ・職員の休暇取得による業務分担に関する研修。
- ・仕事の一部の人に集中してしまうことを防ぐための研修
- ・過剰なハラスメント被害の訴えへの防衛対策及び抑制対策を研修に盛り込む。
- ・職場で匿名アンケートを実施して名前が挙がった人物に強制的に受けさせる。
- ・ハラスメントの境界部分に関する研修
- ・ハラスメントにならない事例の紹介
- ・自分のタイプを理解し、部下がどういうタイプならどんな風にアプローチしたらいいかなど、自己分析ツールを用いた研修
- ・定期的に忘れないスパンで講習を受講。(半年に一回、または3ヶ月、4ヶ月に一回程度の頻度)