

◆ 令和7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6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8年1月23日（金）～令和8年2月6日（金）

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：1,069件 回答率：59.7%（電子回答 1,068件、紙回答 1件）
【R6 回答数：998件 回答率：56.6%】

6 結果

- (1) 回答者のうち、「令和7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10.6%となっています（問1）。令和6年度実施の同調査（以下、「前回調査」という。）では11.9%となっており、回答者全体に占める割合は1.3ポイント減少しています。また、「令和7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13.7%となっており、前回調査の12.3%から1.4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4割を超えています。（問2）。次いで、「個の侵害」、「過大な要求」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2件であり、前回調査の5件から3件減少しています。また、マタニティ・ハラスメント等についても、8件から6件に2件減少しています（問2）。

外部相談員（弁護士）の認知度は44.9%であり、前回調査の42.4%から2.5ポイント増加しています（問13）。認知度は前回調査時から増加はしているものの、ハラスメント内部相談員（人事担当課等）の認知度71.5%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、電子掲示板や更衣室等へのポスターの掲示などにより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66.4%であり、研修や動画配信の認知度は73.5%でした。（問15）。いずれも前回調査からほぼ横ばいの結果となっており、7割前後を占めることから、職員間における市の取組に対する認知度は一定高まっていることが認められます。また、ハラスメント防止等に関する規則の認知度は58.7%であり、前回調査の56.8%から1.9ポイント増加しています。取扱指針の認知度は、今年度より5割を超える結果となっていますが、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指針の内容の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6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86.5%であり、前回調査の82.1%から4.4ポイント増加し、8割を超えています。（問16）。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（13.5%）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。今年度も前年度に引き続き、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、回答者の半数以上が「互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の形成」と回答しています。続いて、「管理職の意識啓発研修」、「トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ」といった管理職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19）。

- (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は40.9%と前回調査の35.9%から5ポイント増加しています。（問20）。相談を受ける際の体制やその後の対応等については、ハラスメントの相談先が一定の周知が進んでいると認められるため、引き続き周知したうえで、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 65.5%であり、前回調査の 59.0%から 6.5 ポイント増加していますが、依然として 3 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 21）。また、外部の通報窓口を知らないと答えた職員の割合は 64.9%であり、前回調査の 70.5%から 5.6 ポイント減少していますが、依然として 6 割を超えており、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 24）。

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。

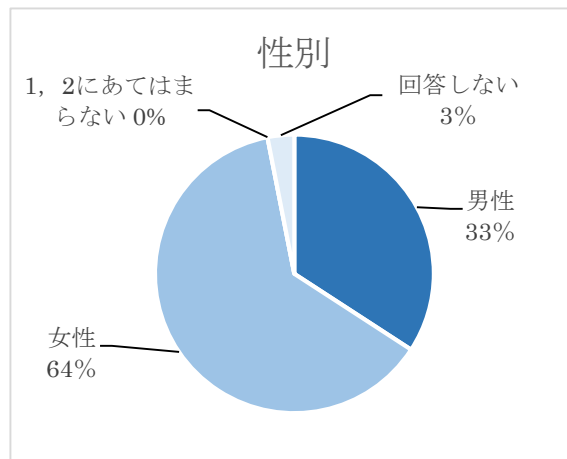
8 今後の改善点

- ・ ハラスメントに該当すると考えられる事例だけではなく、ハラスメントの境界部、グレーゾーンに対する正しい理解の周知や啓発を行う。
- ・ ハラスメントの自覚や理解を促すため、研修のほか、定期的な認識テスト等の実施を検討する。
- ・ 職員が安心して相談できるよう、ハラスメント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など、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。
- ・ 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を引き続き行う。

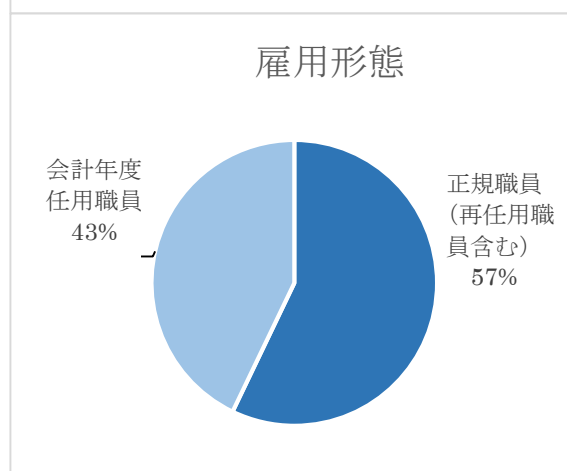
<回答集計>

【属性】

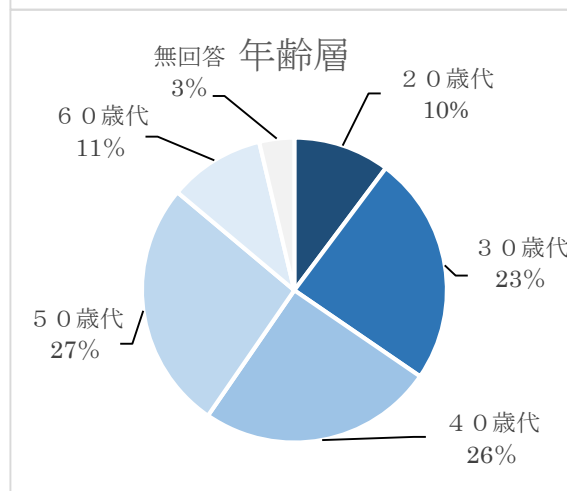
| 性別 | 人数 |
|------------|-----|
| 男性 | 354 |
| 女性 | 681 |
| 上記に当てはまらない | 0 |
| 回答しない | 34 |



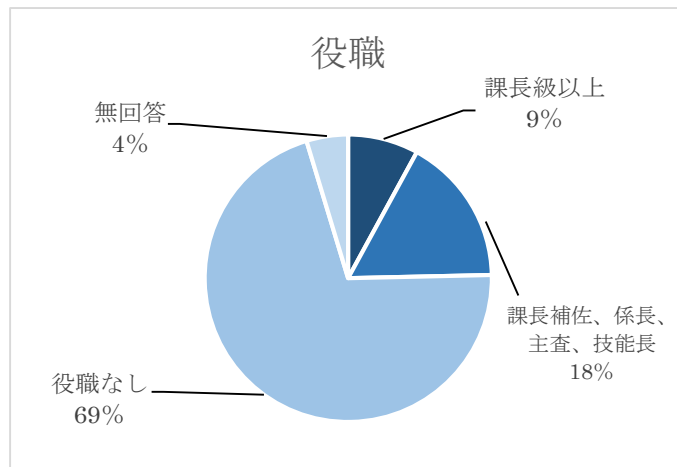
| 雇用形態 | 人数 |
|---------------|-----|
| 正規職員（再任用職員含む） | 613 |
| 会計年度職員 | 456 |



| 年齢層 | 人数 |
|-------|-----|
| 20歳代 | 103 |
| 30歳代 | 245 |
| 40歳代 | 276 |
| 50歳代 | 292 |
| 60歳以上 | 116 |
| 無回答 | 37 |



| 役職 | 人数 |
|----------------|-----|
| 課長級以上 | 92 |
| 課長補佐、係長、主査、技能長 | 190 |
| 役職なし | 740 |
| 無回答 | 47 |



※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7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 113人 割合 10.6%（R6：該当者数 119人 割合 11.9%）

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 | 26 | 7.3% |
| 女性 | 74 | 10.9% |
| 1、2にあてはまらない | 0 | - |
| 回答しない | 13 | 38.2% |

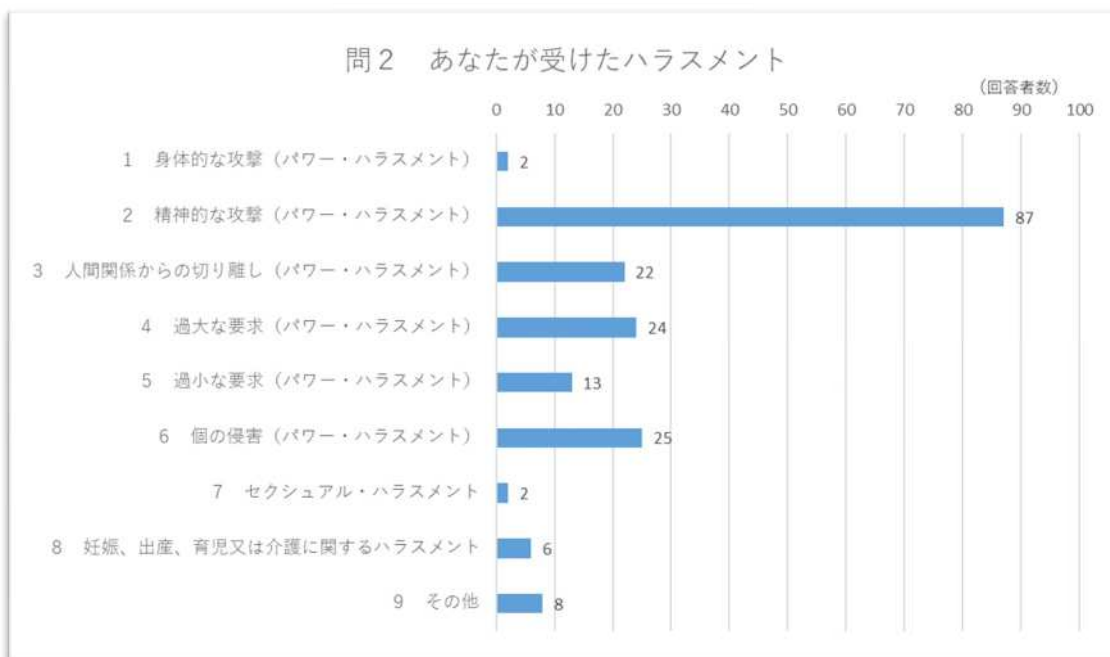
| 雇用形態 | 人数 | 割合 |
|---------------|----|-------|
| 正規職員（再任用職員含む） | 72 | 11.7% |
| 会計年度任用職員 | 41 | 9.0% |

| 年齢層 | 人数 | 割合 |
|------|----|-------|
| 20歳代 | 5 | 4.9% |
| 30歳代 | 25 | 10.2% |
| 40歳代 | 25 | 9.1% |
| 50歳代 | 32 | 11.0% |
| 60歳代 | 13 | 11.2% |
| 無回答 | 13 | 35.1% |

| 役職 | 人数 | 割合 |
|----------------|----|-------|
| 課長級以上 | 8 | 8.7% |
| 課長補佐、係長、主査、技能長 | 22 | 11.6% |
| 役職なし | 71 | 9.6% |
| 無回答 | 12 | 25.5% |

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 | 1.1% |
| 2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント） | 87 | 46.0% |
| 3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント） | 22 | 11.6% |
| 4 過大な要求（パワー・ハラスメント） | 24 | 12.7% |
| 5 過小な要求（パワー・ハラスメント） | 13 | 6.9% |
| 6 個の侵害（パワー・ハラスメント） | 25 | 13.2% |
| 7 セクシュアル・ハラスメント | 2 | 1.1% |
| 8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント | 6 | 3.2% |
| 9 その他 | 8 | 4.2% |



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)

- ・物に当たる、不必要に大きな音を立てる
- ・体をぶつけてくる
- ・弱い立場の人間を攻撃する
- ・上司に対して、命令口調で発言する
- ・指導すべき人が指導しない

- ・無視する（報告・連絡・相談しない、報告しても返答しない）
- ・挨拶を返さない
- ・陰口や悪口を言う
- ・大声や強い口調での叱責・暴言・怒鳴る
- ・職務命令に対する過剰な反抗
- ・高圧的・威圧的な態度をとる
- ・何も言えない空気を作る
- ・直接ではなく他者に話しかけるふりして、大きな声で聞こえるように話してくる
- ・やりたくない、未処理などの業務を部下や会計年度任用職員に押し付ける
- ・ミス指摘し、何度も責める
- ・小さなミスまで執拗に責めてくる
- ・朝礼などの際、他の職員の前で叱責された
- ・多数の人が見える場所に個人に対する伝達事項などを掲示された
- ・初めての事務に対して、説明がなかった
- ・変更事項を一人だけ伝えてもらえない（嘘の情報を教えられた）
- ・正当な業務・研修機会を妨害された
- ・一部の人に業務が偏るなど業務量の調整していない、他係の仕事をさせられる
- ・休暇中に頻回な業務に関する連絡をする
- ・協力して行う必要がある業務について、周りの人に協力しないよう指示していた
- ・サービス残業と言われ、させられた
- ・定時が過ぎてから、急ぐ必要のない仕事を命じる
- ・仕事を知らない間に取りあげられる、与えられる仕事量が他の人より少ない
- ・部下の成果を取り上げ、また、ミスした際、部下に押し付ける
- ・休暇取得や在宅勤務に対して嫌味を言う
- ・休暇を減らされた（別日に変更させられた）
- ・異動を示唆される
- ・個人情報多数の前で言う
- ・年齢、性別、出身地の差別的な発言
- ・仕事以外のことを執拗に聞く
- ・議員が、複数回、同様の質問を執拗に繰り返す
- ・議員が、市の回答を自身のSNSへ載せると脅す など

（セクシュアル・ハラスメント）

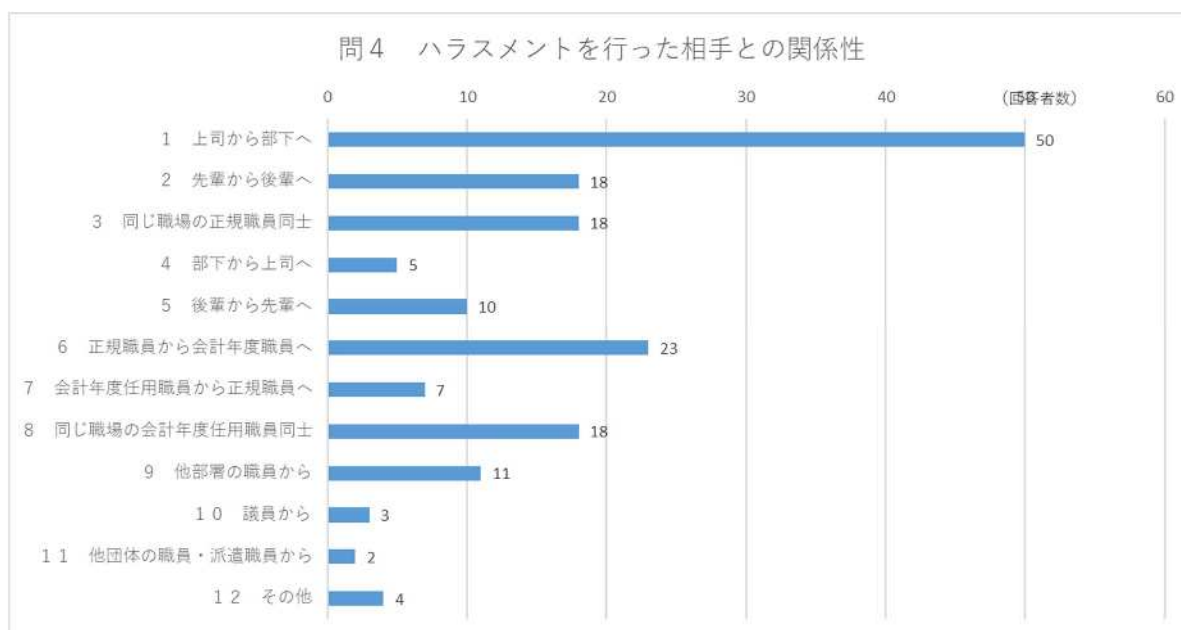
- ・身体的接触（手、肩や背中を触る）
- ・体型についての発言
- ・じっと見てくる
- ・「子供は早く産んだ方がいい」と言われる など

(マタニティ・ハラスメント等)

- ・看護休暇などの取得について理解を得られない
- ・妊娠した際、勤務の配慮がされない
- ・身体的な内容を大勢の前で報告するよう促された など

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 | 50 |
| 2 先輩から後輩へ | 18 |
| 3 同じ職場の正規職員同士 | 18 |
| 4 部下から上司へ | 5 |
| 5 後輩から先輩へ | 10 |
| 6 正規職員から会計年度職員へ | 23 |
| 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 | 18 |
| 9 他部署の職員から | 11 |
| 10 議員から | 3 |
| 11 他団体の職員・派遣職員から | 2 |
| 12 その他 | 4 |



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 | 40 |

| | | |
|----|----------------------------------|----|
| 2 | 同じ職場の職員に相談した | 41 |
| 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 | 19 |
| 4 | 家族や外部の友人に相談した | 28 |
| 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 | 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 | 10 |
| 8 | 無視した | 17 |
| 9 | 何もしなかった | 31 |
| 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 | 2 |
| 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 | 4 |
| 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 | 16 |
| 4 公になることを恐れた | 7 |
| 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 | 28 |
| 7 人間関係の悪化を恐れた | 15 |
| 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 | 5 |

◆ハラスメントを見たり聞いたりしたことがある

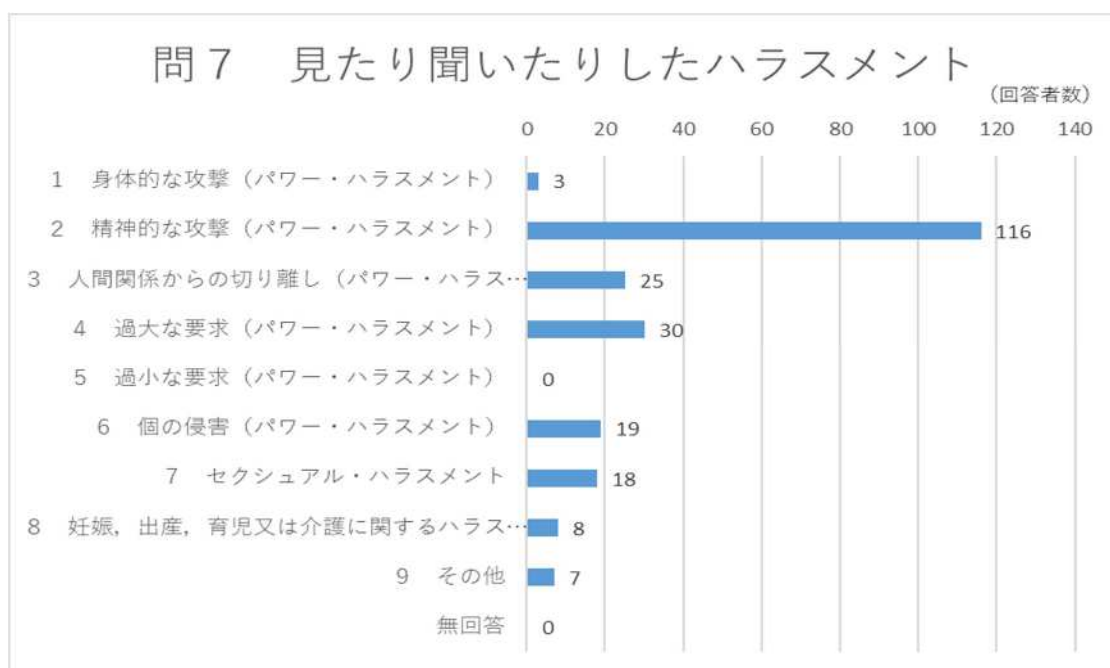
問1で「2 令和7年1月以降、他の人がハラスメントを受けているのを見たり、聞いたりしたことがある」と回答

該当者数 146人 割合 13.7%（R6：該当者数 123人 割合 12.3%）

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） | 3 | 1.3% |
| 2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント） | 116 | 51.3% |

| | | | |
|---|-------------------------|----|-------|
| 3 | 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント） | 25 | 11.1% |
| 4 | 過大な要求（パワー・ハラスメント） | 30 | 13.3% |
| 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） | 19 | 8.4% |
| 7 | セクシュアル・ハラスメント | 18 | 8.0% |
| 8 | 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント | 8 | 3.5% |
| 9 | その他 | 7 | 3.1% |



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)

- ・不機嫌になる
- ・悪口を言う、書き込む
- ・大声で暴言を吐く、叱責、恫喝する
- ・嫌味を言う
- ・決裁を投げるなど、物にあたる
- ・個人への精神的な攻撃
- ・高圧的な言い方をする
- ・命令口調で言ってくる
- ・他の職員の面前で誹謗中傷する
- ・自分からの仕事を優先するよう要求する

- ・他課の業務を妨害する、他課に押し付ける
- ・何度もやり直しを命じる
- ・仕事の結果に対する執拗な催促
- ・同じことを複数回させられる
- ・執拗な謝罪の要求
- ・正当な指導に対し、過剰な反抗する
- ・挨拶などの無視、仲間外しを強要する
- ・（十分な量の）仕事を与えない
- ・正式な依頼にもかかわらず、仕事上の道具を貸さない
- ・会計年度任用職員が困っているのに、職員が一切手助けしない
- ・業務で変更点などの情報を共有しない
- ・正しく引継ぎをしない
- ・業務量が調整されていない
- ・異動をにおわせる
- ・休憩が取れていない、休暇が自由に取れない
- ・議員が自身の要望を強く通す など

(セクシュアル・ハラスメント)

- ・職務に関係のない話題や、性的な話題を話す
- ・個人的な連絡先を執拗に聞く、執拗にメッセージを送る
- ・「〇〇ちゃん」と呼ぶ
- ・執拗に食事に誘う
- ・身体的接触（肩に手を置く、肩を揉むなど）
- ・帰りに車で積極的に送ろうとする など

(マタニティ・ハラスメント等)

- ・妊娠に対して、理解のない言動
- ・育児休暇を認めない言動
- ・育児休暇取得者に対する言動
- ・育児等の制度利用に理解を得られない など

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 | 17 |
| 2 他の職員に相談した | 45 |
| 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 | 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 | 3 |
| 6 | EAP（職員支援プログラム）に相談した | 0 |
| 7 | ハラスメントをした相手に直接、やめるように言った | 10 |
| 8 | 被害者にアドバイスをした | 44 |
| 9 | 何もしなかった | 48 |
| 10 | その他 | 0 |

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 | 5 |
| 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 |
| 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 | 11 |
| 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 | 21 |
| 7 人間関係の悪化を恐れた | 12 |
| 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 | 3 |
| 10 その他 | 16 |

◆ハラスメントをしたことがある

問 1 で「3 令和 7 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%（R6：該当者数 5 人 割合 0.5%）

問 11 その相手は誰ですか？

| | 人数 |
|------------|----|
| 1 部下・後輩 | 6 |
| 2 上司・先輩 | 1 |
| 3 会計年度任用職員 | 0 |
| 4 他部署の職員 | 1 |
| 5 その他 | 1 |

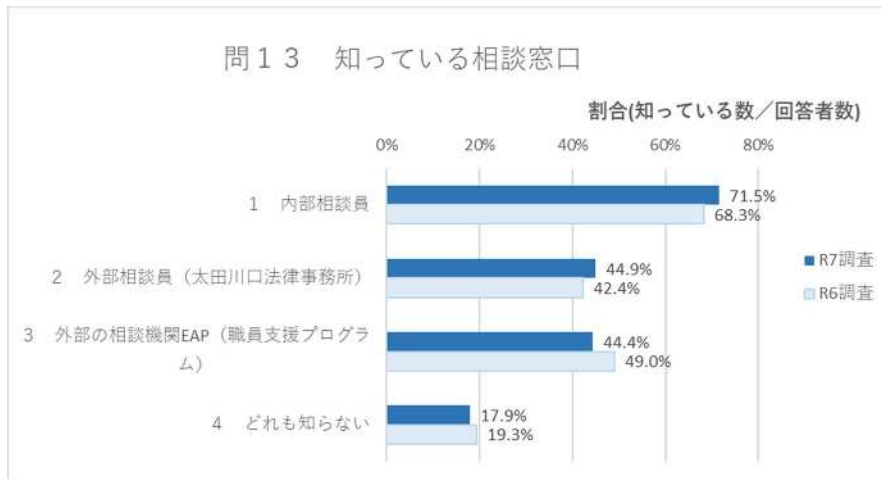
問 12 あなたが自分の行動を「ハラスメント」と気づいたきっかけはありますか？

| | 人数 |
|--------------------------|----|
| 1 上司や先輩から指摘された | 0 |
| 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 | 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 | 3 |
| 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 | 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 | R 7 | | R 6 | |
|--------------------------|--|-------|-----|-------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1 内部相談員（下記参照） | 764 | 71.5% | 682 | 68.3% |
| 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 | | | |
| | 学校支援課（危機管理担当） | | | |
| こども福祉部 | ほいく課 ほいく課長補佐 | | | |
| 2 外部相談員（太田川口法律事務所） | 480 | 44.9% | 423 | 42.4% |
| 3 外部の相談機関 EAP（職員支援プログラム） | 475 | 44.4% | 489 | 49.0% |
| 4 どれも知らない | 191 | 17.9% | 193 | 19.3% |



問14 あなたは、下記の行動がハラスメントに該当する可能性があることを知っていますか？

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 | 943 | 88.2% |
| 2 知らない | 126 | 11.8% |

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 | 1,018 | 95.2% |
| 2 知らない | 51 | 4.8% |

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 | 1,021 | 95.5% |
| 2 知らない | 48 | 4.5% |

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 | 1,020 | 95.4% |
| 2 知らない | 49 | 4.6% |

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 | 992 | 92.8% |
| 2 知らない | 77 | 7.2% |

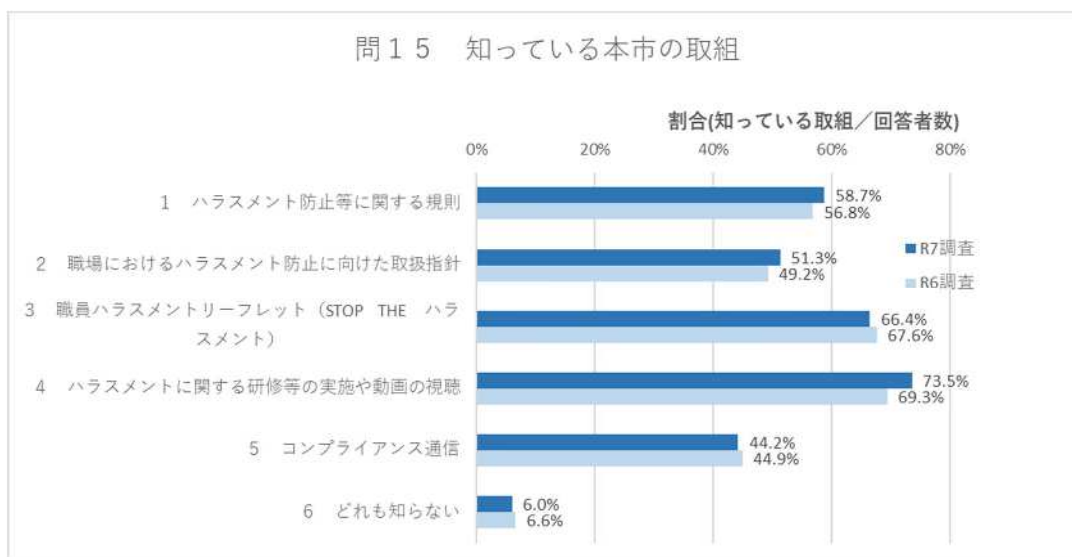
問 15 本市ではハラスメントのない職場を実現するための様々な取組を行っています
が、この中で知っているものはどれですか？（複数回答可）

【R7】

【R6】

人数 割合 人数 割合

| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
|--------------------------------------|-----|-------|-----|-------|
| 1 ハラスメント防止等に関する規則 | 628 | 58.7% | 567 | 56.8% |
| 2 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針 | 548 | 51.3% | 491 | 49.2% |
| 3 職員ハラスメントリーフレット（STOP THE ハラスメント） | 710 | 66.4% | 675 | 67.6% |
| 4 ハラスメントに関する研修等の実施や動画の視聴 | 786 | 73.5% | 692 | 69.3% |
| 5 コンプライアンス通信 | 472 | 44.2% | 448 | 44.9% |
| 6 どれも知らない | 64 | 6.0% | 66 | 6.6% |



問 16 令和6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？

【R7】

【R6】

人数 割合 人数 割合

| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
|-------------------|-----|-------|-----|-------|
| 1 受講または視聴をしたことがある | 925 | 86.5% | 819 | 82.1% |
| 2 受講または視聴をしたことがない | 144 | 13.5% | 179 | 17.9% |

問 17 問 16 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 | 54 | 37.5% |
| 2 研修の受講や DVD があることを知らなかった | 78 | 54.2% |
| 3 その他 | 12 | 8.3% |

問 18 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。 | 926 | 86.6% |
| 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。 | 189 | 17.7% |
| 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。 | 715 | 66.9% |
| 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。 | 669 | 62.6% |
| 5 飲み会などへの参加を強要しないようにしている。 | 420 | 39.3% |
| 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。 | 478 | 44.7% |
| 7 特になし | 31 | 2.9% |
| 8 その他 | 1 | 0.1% |

問 19 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 | 428 | 40.0% |
| 2 管理職の意識啓発研修 | 444 | 41.5% |
| 3 一般職員の意識啓発研修 | 413 | 38.6% |
| 4 相談窓口の周知 | 292 | 27.3% |
| 5 懲戒処分に関する規定の強化 | 231 | 21.6% |
| 6 人事担当部門の迅速かつ適切な対応 | 344 | 32.2% |

| | | | |
|----|--------------------------|-----|-------|
| 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 | 602 | 56.3% |
| 8 | 年齢や価値観が偏った職場の解消 | 334 | 31.2% |
| 9 | 定期的な人事異動 | 320 | 29.9% |
| 10 | 過重労働の緩和 | 357 | 33.4% |
| | その他 | 18 | 1.7% |

問 20 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 | 570 | 53.3% |
| 2 どちらともいえない | 337 | 31.5% |
| 3 そう思わない | 100 | 9.4% |
| 4 わからない | 62 | 5.8% |

- 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 | 697 | 65.2% |
| 2 どちらともいえない | 272 | 25.4% |
| 3 そう思わない | 45 | 4.2% |
| 4 わからない | 55 | 5.1% |

- 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 | 437 | 40.9% |
| 2 どちらともいえない | 387 | 36.2% |
| 3 そう思わない | 147 | 13.8% |
| 4 わからない | 98 | 9.2% |

- 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 | 742 | 69.4% |

| | | | |
|---|-----------|-----|-------|
| 2 | どちらともいえない | 224 | 21.0% |
| 3 | そう思わない | 50 | 4.7% |
| 4 | わからない | 53 | 5.0% |

問 21 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

| | 【R7】 | | 【R6】 | |
|---------|------|-------|------|-------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1 知っている | 700 | 65.5% | 589 | 59.0% |
| 2 知らない | 369 | 34.5% | 409 | 41.0% |

問 22 問 21 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 | 85 | 12.1% |
| 2 ない | 615 | 87.9% |

問 23 問 22 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 | 15 |
| 2 通報の方法がわからなかった | 4 |
| 3 通報することで自分に不利益が及ぶことを恐れた | 20 |
| 4 通報しても解決できないと思った | 39 |
| 5 その他 | 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（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。

| | 【R7】 | | 【R6】 | |
|---------|------|-------|------|-------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1 知っている | 375 | 35.1% | 294 | 29.5% |
| 2 知らない | 694 | 64.9% | 704 | 70.5% |

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)

- ・ハラスメント種類の具体例（部下から上司へのパワハラ、グレイゾーン、周りの人への配慮、今までの事例と解決方法、ハラスメントした人が与える損害等）の周知
- ・簡易な文章でのハラスメントの周知
- ・他市や民間でのハラスメント事例を掲示板で出す取組の継続
- ・年2回以上スマートフォンで具体例をチェックできる取組
- ・AIに尋ねる取組
- ・事実確認（即座に行く、一方だけの意見を鵜呑みにしない）の体制を整える
- ・外部が介入し、不適切な事案の見える化
- ・通報の際の詮索を防止する取組の周知
- ・ハラスメント相談窓口の再周知
- ・ハラスメント部署をより権限のある組織にする
- ・自覚がないハラスメントを行っている職員へ個人的に知らせる取組
- ・年に数度のレクリエーション(日帰り旅行、各課対抗の球技大会等の実施)の開催
- ・コミュニケーションを促進する取組
- ・自然にお互いのことを知ることができるような取組
- ・他課の独自の良い取り組みや職場意識などを聞ける機会の創出 など

(研修に関する意見)

- ・管理職への研修の実施、義務化
- ・職員全員への研修を義務化
- ・定期的、継続的に研修の実施
- ・(課員から相談を受けた場合) 課長級の対応方法、手順などのノウハウを学ぶ機会
- ・(一般職員も指導することがあるので、) 管理職と同一内容の研修の受講
- ・研修を受講する時間の確保
- ・動画視聴の充実、職員が業務と並行できるような研修の実施
- ・グループワークの実施
- ・ロールプレイングの実施
- ・カードを使ったハラスメント研修
- ・具体的なイメージが持てるようなハラスメント研修の充実
- ・人権に関する研修の実施
- ・マナー講座やコミュニケーション能力を高める研修の実施
- ・考え方・意見の多様性を認める研修および啓発
- ・相互の認識を共有するような研修の取組
- ・自分の性格傾向などを客観的に評価ができる機会の創出
- ・嫌なこと全てがハラスメントではないという教育
- ・議員への研修の義務付け など