

◆ 芦屋市職員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づくりのため、職場の実態を把握する目的で調査を実施しました。

この調査は、市全体で現状を共有し、改善につなげることを目的としており、今後のハラスメント防止対策に役立てる資料として取り扱います。

2 調査対象者

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 1,620 人）

3 調査時期

令和 2 年 7 月 15 日～令和 2 年 7 月 22 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：926 件 回答率：57.2 %（電子回答 754 件，紙版回答 172 件）

6 回答の結果

①回答数のうちハラスメントを受けた^(注1)と答えた職員の割合は 17.6%となっています。職場内で辛い思いをした職員がいることを重く受け止める必要があります。

※注1 実際に「ハラスメント」と認定を受けた場合以外に、本人がそのように感じた場合を含みます。

②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「類型 1 身体的な攻撃」，「類型 2 精神的な攻撃」，「類型 4 過大な要求」が多くなっていますが、セクシュアルハラスメント，マタニティハラスメントも一定数あります。

なお、セクシュアルハラスメント，マタニティハラスメントは、ハラスメントを受けたと感ずることによってハラスメントが成立するため、これらを実数となる一方、パワーハラスメントは、3 要件を満たさない場合はパワーハラスメントにあてはまらず、全てを実数とは判断できないところがあります。

※パワーハラスメントの 3 要件

- i 優越的な関係性を背景とした言動であつて
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者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 96 件（自由記述内容含

む)のうち人事担当課及び相談窓口に相談した件数は22件(22.9%)になっています。その背景として、セクシュアルハラスメント相談員の認知度がほとんど1割に満たない状況が考えられます。

- ④ハラスメント研修の受講者は35%であり、職場研修も実施している人権研修がほぼ100%、情報セキュリティ研修が50%以上などと比べると、重要な研修でありながら受講できていないといえます。受講しない理由としては、実施時間などの運営上の課題が挙げられる他、研修自体が認識されていないと考えられ、周知方法や実施方法の工夫なども必要と考えられます。
- ⑤指針などの諸制度は、いずれも認知度が半数に達しておらず、どのようなケースがハラスメントに該当するかなどの、ハラスメントに関する知識の個人差につながっていると考えられます。諸制度の理解や知識の習得により、職場でのハラスメント防止とともに、制度の濫用や職場の無用な混乱の回避にもつながると考えられます。
- 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」などのトップの姿勢に関するものが挙げられる一方、コミュニケーションや職員一人一人が心がけによる「互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の醸成」など全体での取組も挙げられています。

7 記載内容について

自由記述のうち、回答者から非公開の希望があったものについては掲載していません。また、回答者及び関係者の個人情報や所属が特定されるもの、特定の人物への個人攻撃にあたりと判断したもの、差別的表現問題があるものについては、一部加工しています。

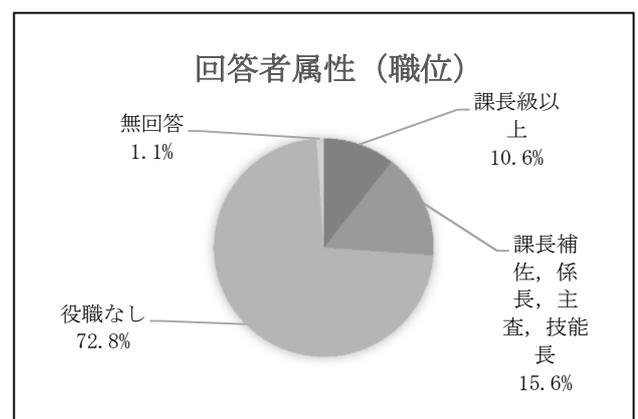
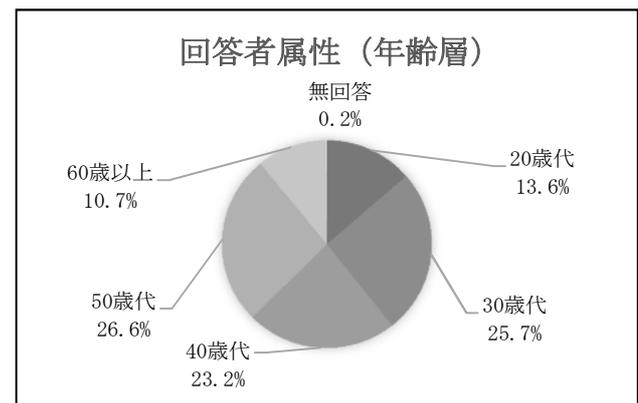
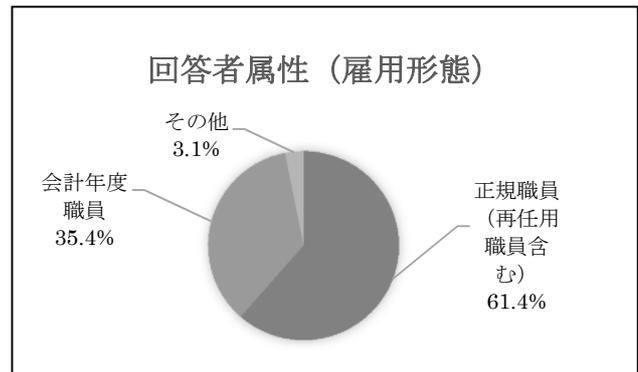
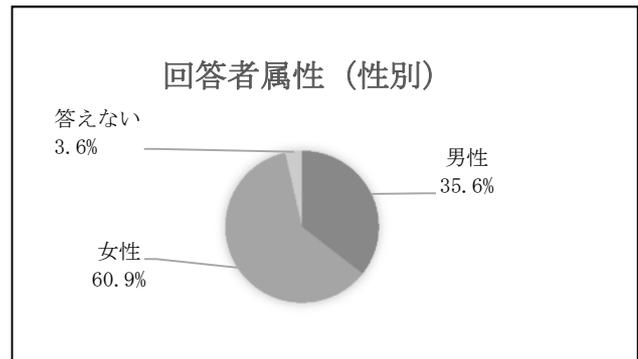
回答者属性

性別	人
男性	329
女性	564
答えない	33

雇用形態	人
正規職員(再任用職員含む)	569
会計年度任用職員	328
その他	29

年齢層	人
20歳代	126
30歳代	238
40歳代	215
50歳代	246
60歳代	99
無回答	2

役職	人
課長級以上	98
課長補佐, 係長, 主査, 技能長	144
役職なし	674
無回答	10



問1 あなたは芦屋市の職場において、平成30年度から今までにハラスメント受けてたり、見たり、聞いたりしたことはありますか？

＜ハラスメントを受けたことがある人＞（人数、属性ごとの回答者に対する受けたことのある人の比率）

自分自身がハラスメントを受けたことがある	163人	17.6%
男性	56	17.0%
女性	89	15.8%
無回答	18	54.5%

正規職員（再任用職員含む）	122	21.4%
会計年度任用職員	37	11.3%
その他	4	13.8%

20歳代	22	17.5%
30歳代	57	23.9%
40歳代	28	13.0%
50歳代	45	18.3%
60歳以上	11	11.1%
無回答	0	0.0%

課長級以上	20	20.4%
課長補佐、係長、主査、技能長	30	20.8%
役職なし	112	16.6%
無回答	1	10.0%

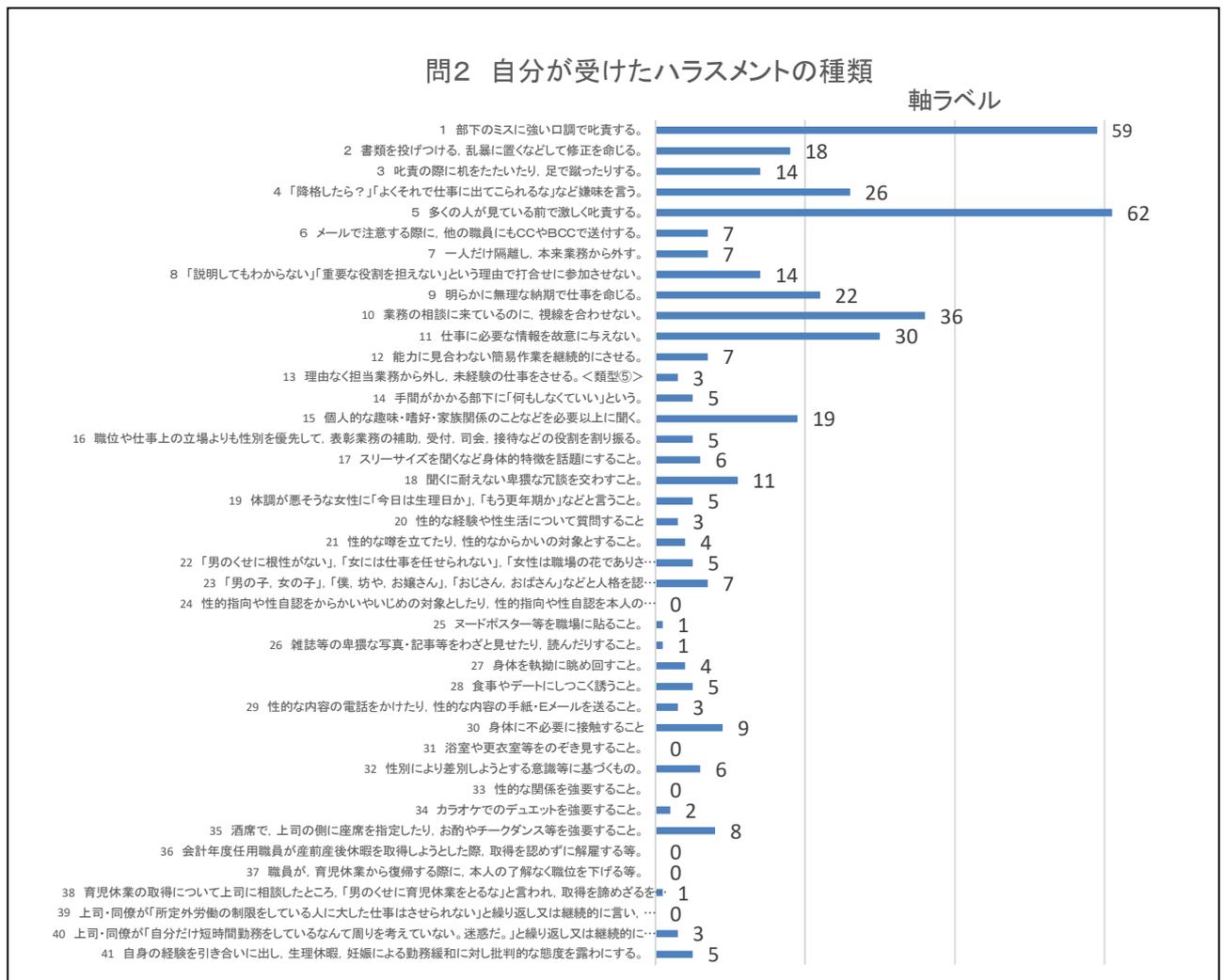
問2 あなたが受けたハラスメントは（参考資料）の1から41のいずれかに該当しますか？また、該当するものがない場合、具体的にはどのような内容ですか？

（人）

1 部下のミスに強い口調で叱責する。＜類型1＞	59
2 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＞	18
3 叱責の際に机をたたいたり、足で蹴ったりする。＜類型1＞	14
4 「降格したら？」「よくそれで仕事に出てこられるな」など嫌味を言う。＜類型2＞	26
5 多くの人が見ている前で激しく叱責する。＜類型2＞	62
6 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＞	7
7 一人だけ隔離し、本来業務から外す。＜類型3＞	7
8 「説明してもわからない」「重要な役割を担えない」という理由で打合せに参加させない。＜類型3＞	14

9 明らかに無理な納期で仕事を命じる。〈類型 4〉	22
10 業務の相談に来ているのに、視線を合わせない。〈類型 4〉	36
11 仕事に必要な情報を故意に与えない。〈類型 4〉	30
12 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。〈類型 5〉	7
13 理由なく担当業務から外し、未経験の仕事をさせる。〈類型 5〉	3
14 手間がかかる部下に「何もしなくていい」という。〈類型 5〉	5
15 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〉	19
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。	5
17 スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。	6
18 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。	11
19 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。	5
20 性的な経験や性生活について質問すること	3
21 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。	4
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」などと発言すること。	5
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こと。	7
24 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。	0
25 ヌードポスター等を職場に貼ること。	1
26 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。	1
27 身体を執拗に眺め回すこと。	4
28 食事やデートにしつこく誘うこと。	5
29 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。	3
30 身体に不必要に接触すること	9
31 浴室や更衣室等をのぞき見すること。	0
32 性別により差別しようとする意識等に基づくもの。	6
33 性的な関係を強要すること。	0
34 カラオケでのデュエットを強要すること。	2
35 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。	8
36 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等。	0

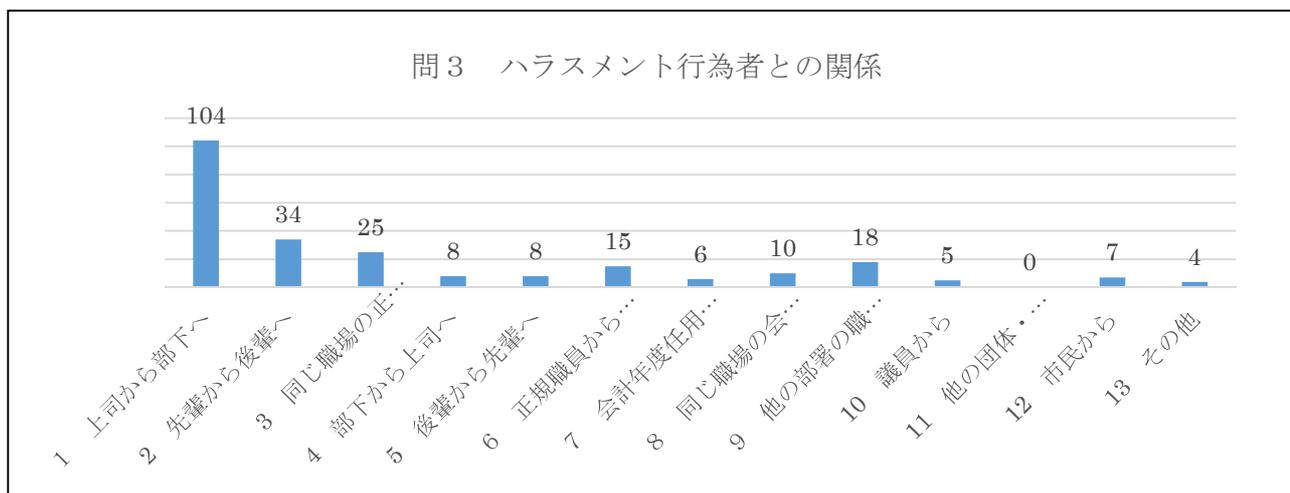
37 職員が、育児休業から復帰する際に、本人の了解なく職位を下げる等。	0
38 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるな」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になっている。	1
39 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、勤務する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。	0
40 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、勤務をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（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）。	3
41 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。	5



問3 あなたにハラスメントを行った相手との関係性は？

(人)

1 上司から部下へ	104
2 先輩から後輩へ	34
3 同じ職場の正規職員同士	25
4 部下から上司へ	8
5 後輩から先輩へ	8
6 正規職員から会計年度任用職員へ	15
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	10
9 他の部署の職員から	18
10 議員から	5
11 他の団体・事業者から	0
12 市民から	7
13 その他	4

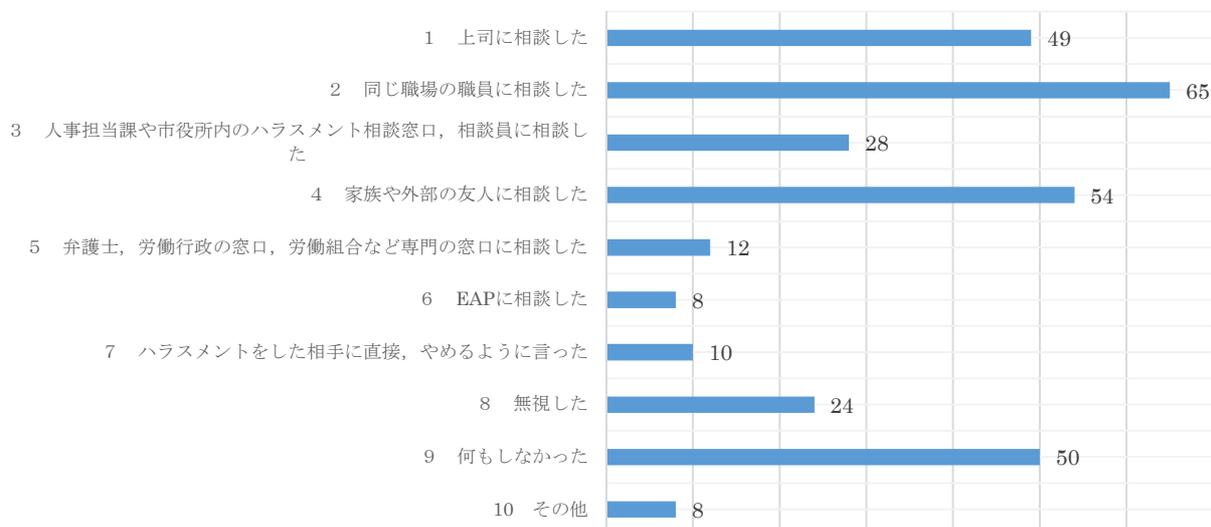


問4 あなたはハラスメントを受けた時どのように対処しましたか？

(人)

1 上司に相談した	49
2 同じ職場の職員に相談した	65
3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口、相談員に相談した	28
4 家族や外部の友人に相談した	54
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	12
6 EAPに相談した	8
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	24
9 何もしなかった	50
10 その他	8

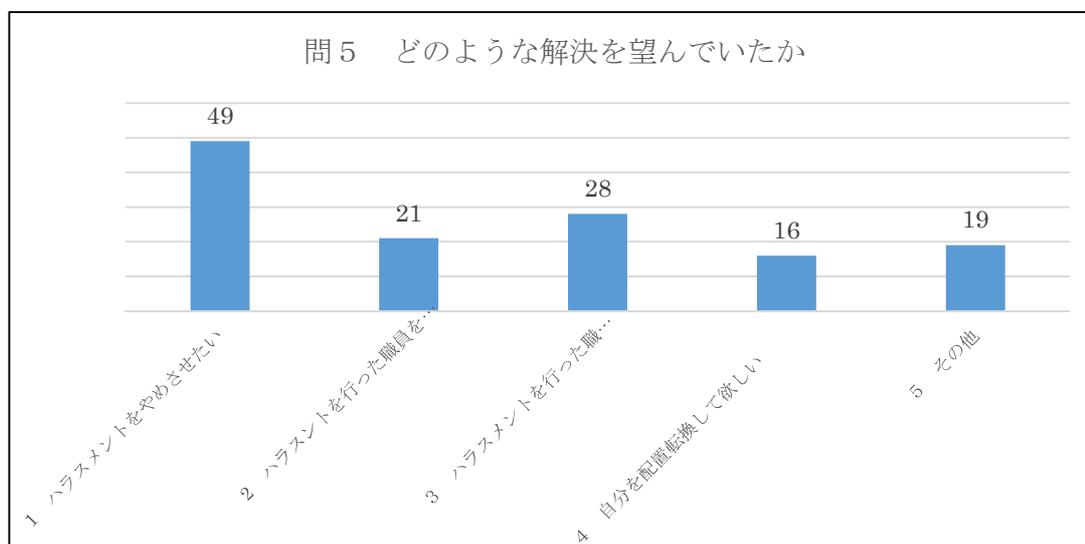
問4 ハラスメントを受けたときの対処方法



問5 問4で1～7及び10と回答した方にお聞きします。どのような解決を望んでいましたか？
一番近いものを1つ選んでください。

(人)

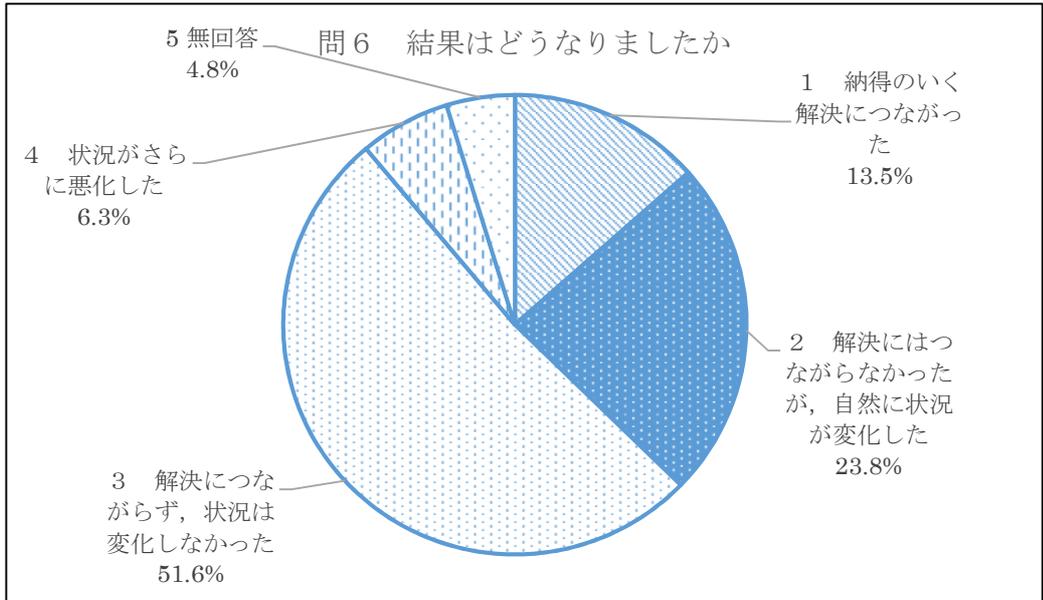
1 ハラスメントをやめさせたい	49
2 ハラスメントを行った職員を処分して欲しい	21
3 ハラスメントを行った職員を配置転換して欲しい	28
4 自分を配置転換して欲しい	16
5 その他	19
6 無回答	41



問6 問4で1～7及び10と回答した方にお聞きします。結果はどうなりましたか？

(人)

1 納得のいく解決につながった	17
2 解決にはつながらなかったが、自然に状況が変化した	30
3 解決につながらず、状況は変化しなかった	65
4 状況がさらに悪化した	8
5 無回答	6



問7 問6の理由は何だと思いますか？

1 納得のいく解決につながった

当時の上司に相談し、配置転換してもらった。
上司が積極的に動いてくれた
「納得のいく」ではなかったが、直接抗議して、とりあえずハラスメントは止んだ。ただし、次年度に異動した先でも「指導」していたようなので、真にはハラスメントを理解していなかったと推察する。
本来は、1.ハラスメントをやめさせたいでしたがたまたま別の部署に異動できた。
人事異動のタイミングがあったため。
人事異動まで療養休暇を取得した。パワハラ相手と顔を合わせなくて済む勤務場所に変更してもらった。
組合と人事担当課で話し合い、上司との話し合いをして私が部署を異動することで決着した。
組合の方に相談したら、直接加害者に注意してくれたようだ。組合の方は何をしたとか言わないが、今でも助けてくれる。恩人です。
担当部署が然るべき対応を行なったため。
違う職場に異動ができたから。
相性、考え方が合わなかった

2 解決にはつながらなかったが、自然に状況が変化した

加害者が定年退職になった。
なるべく距離をおくようにしてもらった
私自身が我慢した。また当該上司が退職した。
ハラスメントを行った職員が配置転換したから。
本人にハラスメントをしているという自覚がない。
自分の心もおさまり、今後の対応を考え直した
関係修復に努めた
相手もばちが当たる
なるべく関わりを避けるようにした。 他の職員に同席してもらうなど、1対1での対応は避けるようにした。
相手は悪いことをしているという意識はないので、なかなか解決までは難しい。上司も会計年度任用職員を大事にしないといけないルールみたいなものがあるからから、なかなか踏み込んで、相手に注意できないようだった。
自身が療養休暇を取得する事態になったため
私自身への言葉掛けなり、態度などは、徐々に以前よりは少なくなったものの、やはり、状況が変化した事だと思います。
転勤のため
ストレスを他人にぶつけて解消する

3 解決につながらず、状況は変化しなかった

役所の体質
自分にも非があると思ったから。
現在新しい被害者が出たので、相談中のため。
根本的な原因がつかめなかったこと。また、人事担当課による配置転換が迅速に行われなかったこと。
上司は、「つるのひとこえ」と言われる絶対権力をもっており、毎年のように部下をいじめて退職者が続いていたため。自分のストレスを、人をいじめることで発散する人がいたから。当時は、パワハラ、セクハラなどの考えが世の中になかったから。いじめられた人は、無意識に人をいじめる、それを仕事の範囲と思い込んでいること
不明
人事担当課から「まずは注意してください」と助言をいただいたが、威圧的な言動を行う職員に誰も怖くて注意しないし、注意しても聞かない。結局は放置したのと同じ。職場の秩序や平穏を乱されると仕事にも支障がでるため、そのような職員は組織として対応すべきで、適正に処分されるべき。

相談はするものの、どのように対処していくか、どのように行動すべきか様子を見ている状況であるため。
人事慣行
相談した上司とハラスメントをした上司の人間関係でうやむやになった
相談員である人事担当課長がハラスメントではないと判断されたからだと思う。
パワハラを受けたと思っているが、世話になっている部分もあり、我慢するしかなかった。
人事担当課に改善の意思はあるようだが、なかなか具体的な改善計画さえしてくれない。
喉元過ぎれば熱さを忘れるため。言った側は大したことと認識していないため。
人事異動もなく、現状のまま
相談をしても何も解決しないし、したがためにいやな思いをするかもしれないので、同じ立場同士で話を聞いてもらって、時間が解決する。
自分は異動したが、残った同僚のことを考えると気の毒だと思う。問題のある人間は、処分するか、最悪ほかの人に迷惑をかけないような部署があればそこに異動させないと、問題のある職員以外の人がかわいそうだと思う。
人事担当者が仕事をしないため。
相手側の人間性の問題。
本人に対して何もしなかったから
ハラスメントなどとは当の本人は全く意識していないから。
職員の人権よりも予算(お金)の方が大事と考える考え方。勿論、そうでない方もおるとは思われますが・・・人こそが財産だということを考えて下さい。
何らかの処理をしないと人格や状況の変化はない。
ハラスメントを行った本人に自覚がないため。
本人が知らないから
管理職のやり方に関して指導する者がいない。見て見ぬふり。管理職の独自の考え方で今まで許されているから、本人も自分が正しいと思ってるから、ハラスメントだとは思っていない。
人事担当課が実際にはどのような動きをしてくださっていたかわかりませんので何とも言えません。
注意だけでは何も変わらない
課の人に何人からか伝えてはいるがなんの解決もなく、なんの処分もなかったから話しても無駄と思っている。
会計年度任用職員という弱い立場のため、苦笑いで流すしかなかった。周りも見て見ぬふりで助けてはくれない。上司もたいしたことだと思っていないようだった。
何もしなかったことと、組織の体質。

上司だから。上席に守られた立場の人間だったから。問題視すると自分が問題児扱いされるから。
本人に直接伝えなかったから。伝えても解決には至らないと思うが。 次、理不尽な事が起きた場合、「あなたの言っている事が 100%正しかったとしても、言い方があるんじゃないですか」「その言い方が不愉快です」「まだ職場には伝えていませんが、役所に言いに行きますよ」と言おうと思っていたところだった。
集団でパワハラをしているので、全くパワハラをしていないと思わず(気付かず)何十年も続いている(現在も)。パワハラ集団の中には議員もいるが、パワハラを行っている自分たちの行動が正しいと思い、意にそぐわない者に対しては徹底にパワハラいじめをおこなう。
人事担当課より、「『今後一切、人事異動等で同じ部署に配属されないようにする』と確約はできない」と言われたため。
芦屋市としての隠ぺい体質が大いに有
本人は何も思っていないから。自分を守るため
閉鎖的な職場だから(出先)。部下が頑張れば良いと思われているから。
職場が変わったこと
ハラスメントをする後輩がうつ病のため

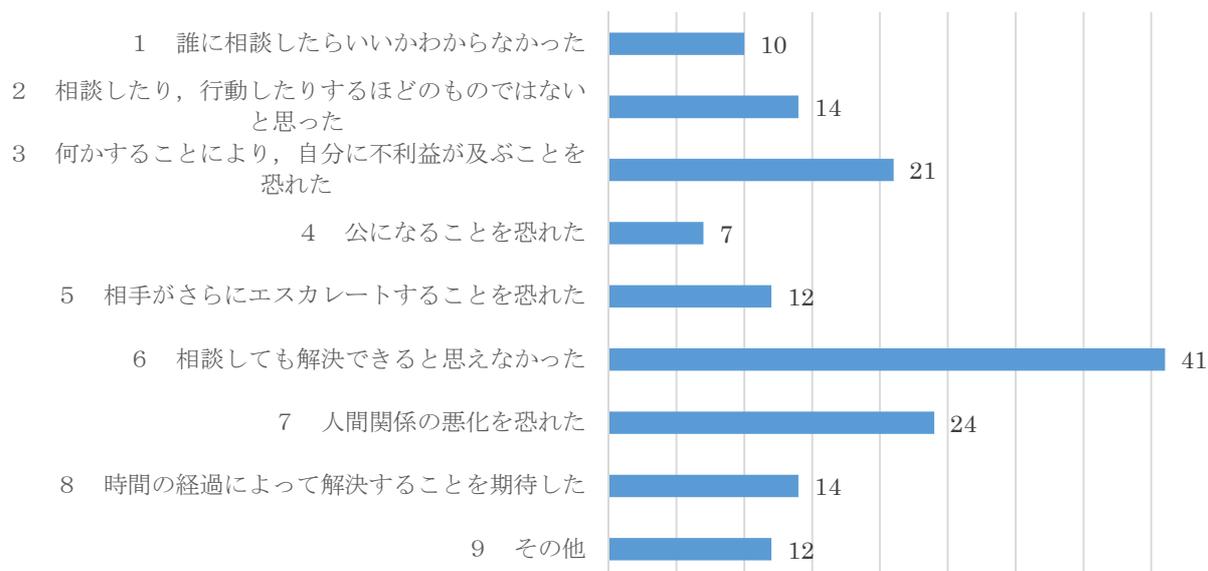
4 状況がさらに悪化した

ハラスメントを起こす職員を配置転換しなかったため
加害者を一定期間休ませるだけの対応の甘さ。 両者が組合員であることから、組合が加害者も守ろうとする姿勢。
信頼して相談できる第三者的な窓口がない。現状、内部の相談窓口だと報復が心配で、安心して相談できない。
上司との信頼関係がないため。 人格の問題、また上司の保身のため。
今まで会社がその人を野放しにしていたから
行政側に都合の良い人事のため

問8 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？ (人)

1 誰に相談したらいいかわからなかった	10
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	14
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	21
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	12
6 相談しても解決できると思えなかった	41
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	14
9 その他	12

問8 相談しなかった理由



<ハラスメントを見たり聞いたりした人>

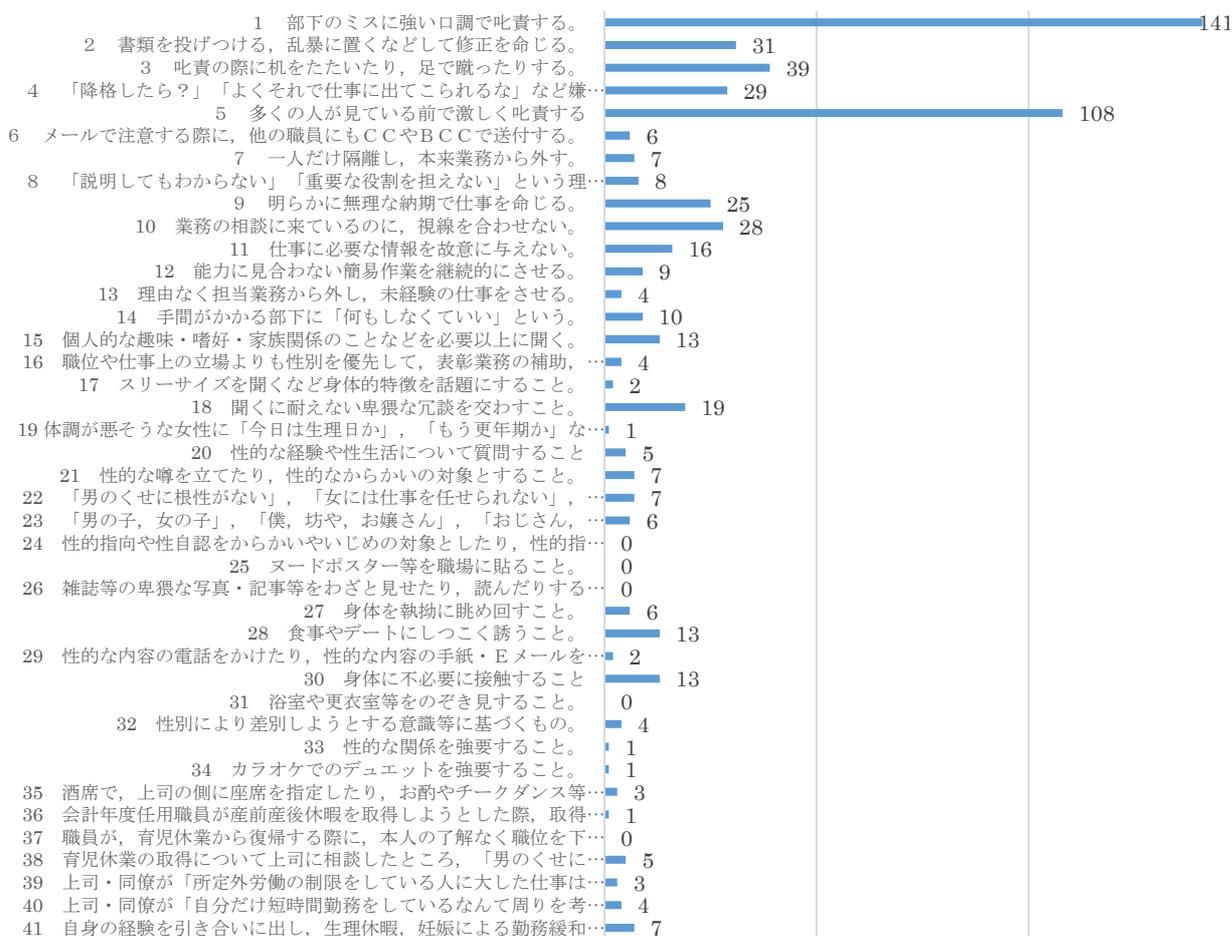
209人 22.6%

問9 あなたが見たり聞いたりしたハラスメントは（参考資料）の1から41のいずれかに該当しますか？ (人)

1 部下のミスに強い口調で叱責する。<類型1>	141
2 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
3 叱責の際に机をたたいたり、足で蹴ったりする。<類型1>	39
4 「降格したら?」「よくそれで仕事に出てこられるな」など嫌味を言う。<類型2>	29
5 多くの人が見ている前で激しく叱責する。<類型2>	108
6 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>	6
7 一人だけ隔離し、本来業務から外す。<類型3>	7
8 「説明してもわからない」「重要な役割を担えない」という理由で打合せに参加させない。<類型3>	8
9 明らかに無理な納期で仕事を命じる。<類型4>	25
10 業務の相談に来ているのに、視線を合わせない。<類型4>	28
11 仕事に必要な情報を故意に与えない。<類型4>	16
12 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。<類型5>	9
13 理由なく担当業務から外し、未経験の仕事させる。<類型5>	4
14 手間がかかる部下に「何もなくていい」という。<類型5>	10
15 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>	13
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。	4
17 スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。	2
18 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。	19
19 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」など言うこと。	1
20 性的な経験や性生活について質問すること	5
21 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。	7
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」などと発言すること。	7
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こと。	6
24 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。	0
25 ヌードポスター等を職場に貼ること。	0
26 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。	0
27 身体を執拗に眺め回すこと。	6
28 食事やデートにしつこく誘うこと。	13

29 性的な内容の電話をかけたり, 性的な内容の手紙・Eメールを送ること。	2
30 身体に不必要に接触すること	13
31 浴室や更衣室等をのぞき見すること。	0
32 性別により差別しようとする意識等に基づくもの。	4
33 性的な関係を強要すること。	1
34 カラオケでのデュエットを強要すること。	1
35 酒席で, 上司の側に座席を指定したり, お酌やチークダンス等を強要すること。	3
36 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等。	1
37 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等。	0
38 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。	5
39 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)。	3
40 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い, 勤務をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている(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)。	4
41 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。	7
その他	39

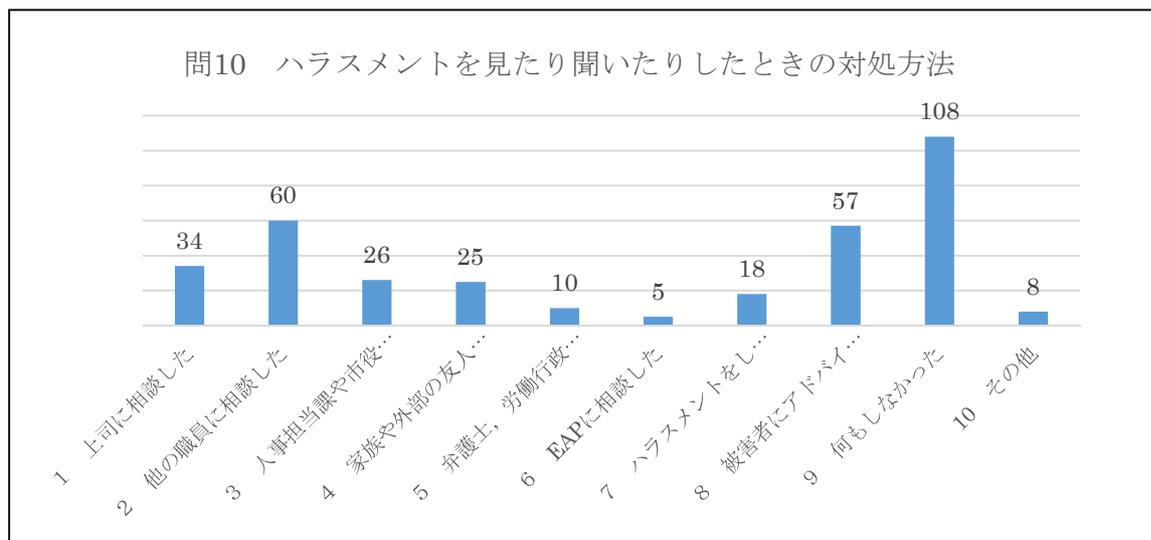
問9 見たり聞いたりしたハラスメントの内容



問10 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?

(人)

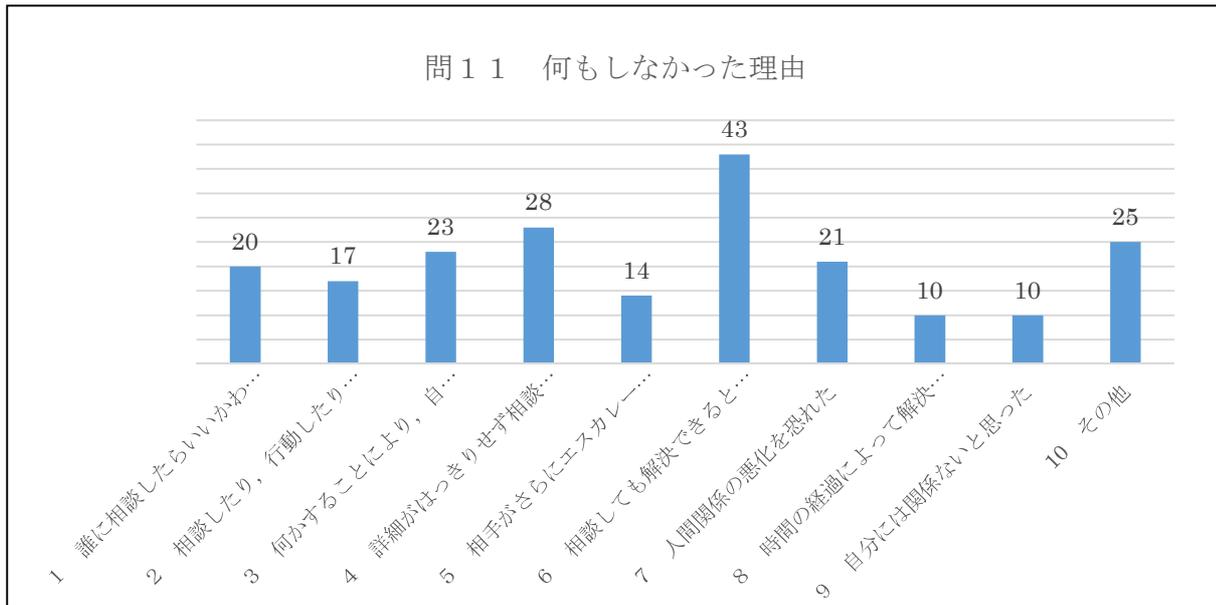
1 上司に相談した	34
2 他の職員に相談した	60
3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口、相談員に相談した	26
4 家族や外部の友人に相談した→【問12へ】	25
5 弁護士、労働行政の窓口、労働組合など専門の窓口相談した	10
6 EAPに相談した	5
7 ハラスメントをした相手に直接、やめるように言った	18
8 被害者にアドバイスをした	57
9 何もしなかった	108
10 その他	8



問11 問10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？

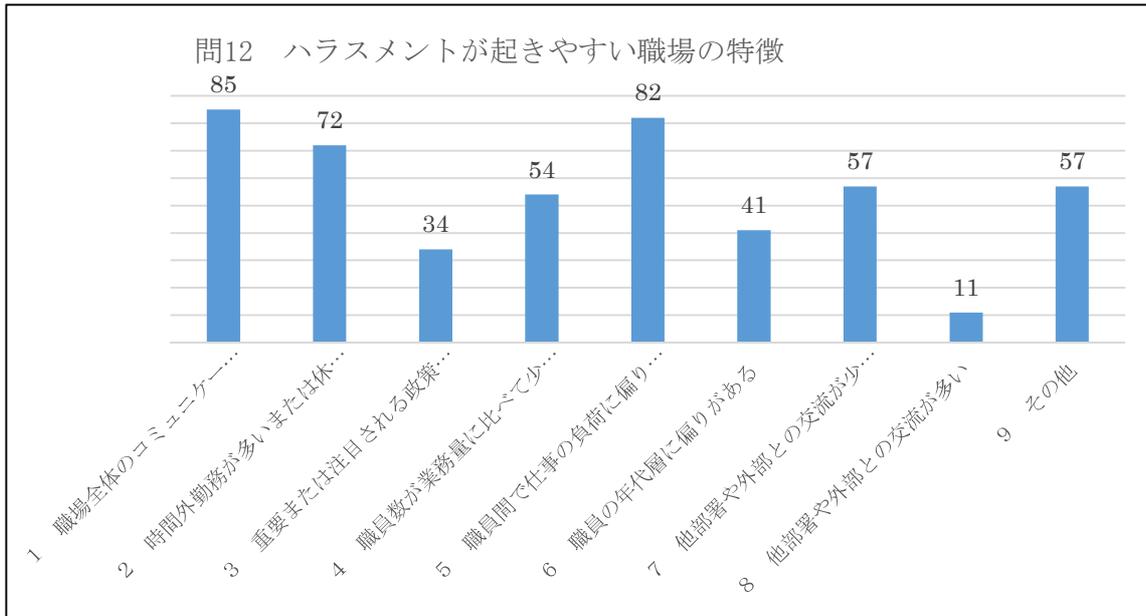
(人)

1 誰に相談したらいいかわからなかった	20
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	17
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	23
4 詳細がはっきりせず相談できるに至らなかった	28
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	14
6 相談しても解決できると思えなかった	43
7 人間関係の悪化を恐れた	21
8 時間の経過によって解決することを期待した	10
9 自分には関係ないと思った	10
10 その他	25



問 12 問 1 で 1, 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？ (人)

1 職場全体のコミュニケーションが少ない	85
2 時間外勤務が多いまたは休みがとりにくい	72
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	34
4 職員数が業務量に比べて少ない	54
5 職員間で仕事の負荷に偏りがある	82
6 職員の年代層に偏りがある	41
7 他部署や外部との交流が少ない	57
8 他部署や外部との交流が多い	11
9 その他	57



<ハラスメントをしたことがある人>

19人 2.1%

問13 ハラスメントをしたその相手は誰ですか？

(人)

1 部下・後輩	14
2 上司・先輩	4
3 同じ職場の職員	3
4 会計年度任用職員	1
5 他の職場の職員	0
6 他団体の職員・派遣職員	0
7 議員	0
8 市民	0
9 その他	7

問14 問13を回答した方にお聞きします。あなたが行ったことがある、またはその可能性がある（指摘されたことも含む）ハラスメントは、（参考資料）の1から41のいずれかに該当しますか？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？

(人)

1 部下のミスに強い口調で叱責する。<類型1>	9
2 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>	0
3 叱責の際に机をたたいたり、足で蹴ったりする。<類型1>	0
4 「降格したら？」「よくそれで仕事に出てこられるな」など嫌味を言う。<類型2>	1
5 多くの人が見ている前で激しく叱責する。<類型2>	6

6 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〉	0
7 一人だけ隔離し、本来業務から外す。〈類型 3〉	0
8 「説明してもわからない」「重要な役割を担えない」という理由で打合せに参加させない。〈類型 3〉	2
9 明らかに無理な納期で仕事を命じる。〈類型 4〉	0
10 業務の相談に来ているのに、視線を合わせない。〈類型 4〉	1
11 仕事に必要な情報を故意に与えない。〈類型 4〉	0
12 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。〈類型 5〉	0
13 理由なく担当業務から外し、未経験の仕事をさせる。〈類型 5〉	0
14 手間がかかる部下に「何もしなくていい」という。〈類型 5〉	0
15 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〉	3
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。	0
17 スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。	0
18 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。	0
19 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。	1
20 性的な経験や性生活について質問すること	0
21 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。	0
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」などと発言すること。	1
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こと。	1
24 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。	0
25 ヌードポスター等を職場に貼ること。	0
26 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。	0
27 身体を執拗に眺め回すこと。	0
28 食事やデートにしつこく誘うこと。	0
29 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。	0
30 身体に不必要に接触すること	0
31 浴室や更衣室等をのぞき見すること。	0
32 性別により差別しようとする意識等に基づくもの。	0

33 性的な関係を強要すること。	0
34 カラオケでのデュエットを強要すること。	0
35 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。	0
36 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等。	0
37 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等。	0
38 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。	0
39 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)。	0
40 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、勤務をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている(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)。	0
41 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。	0
その他	7

問 15 問 14 を回答した方にお聞きします。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)

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	2
4 研修を受けて気づいた	3
5 職員ハラスメントパンフレットを読んで気づいた	3
6 ハラスメントを行った相手から指摘された	3
8 特にきっかけはなく自分で気づいた	7
その他	3

問 16 問 14 を回答した方にお聞きします。あなたは問 15 で気づくまで、自分の行為をどう考えていましたか？

(人)

1 常識的な指導の範囲内であると考えていた	11
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	1
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	2
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	5
その他	4

問 17 問 14 を回答した方にお聞きします。あなたが問 14 のような行動をしていた時、どのような状況にあった（または感じていた）のですか？

(人)

1 業務の責任から追い込まれていた	1
2 業務のプレッシャーを感じていた	1
3 相手が繰り返しの指導でも改善されなかった	11
4 相手の価値観を受け入れられないと思った	1
その他	8

問 18 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、この中で相談窓口であることを知っていたものはどれですか？

パワーハラスメント

人数 回答者比

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】	494	53.3%
2 外部の相談機関 EAP(職員支援プログラム)	413	44.6%
いずれも知らない	281	30.3%

セクシュアルハラスメント

1 人事担当課	456	49.2%
2 お困りです課長	112	12.1%
3 総務部主幹	88	9.5%
4 人権・男女共生課長	88	9.5%
5 市民生活部主幹(女性活躍支援担当課長)	57	6.2%
6 図書館長	25	2.7%
7 市立芦屋病院医療安全推進室次長	35	3.8%
8 子育て推進課保育係長	73	7.9%
9 お困りです課市民相談係長	53	5.7%
10 学校教育課主査	46	5.0%
11 外部の相談機関 EAP(職員支援プログラム)	322	34.8%
いずれも知らない	277	29.9%

問 19 別紙(参考資料)の1から41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? 知らなかったものはどれですか?

(人)

1 部下のミスに強い口調で叱責する。〈類型 1〉	46
2 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〉	26
3 叱責の際に机をたたいたり、足で蹴ったりする。〈類型 1〉	22
4 「降格したら?」「よくそれで仕事に出てこられるな」など嫌味を言う。〈類型 2〉	29
5 多くの人が見ている前で激しく叱責する。〈類型 2〉	40
6 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〉	75
7 一人だけ隔離し、本来業務から外す。〈類型 3〉	29
8 「説明してもわからない」「重要な役割を担えない」という理由で打合せに参加させない。〈類型 3〉	46
9 明らかに無理な納期で仕事を命じる。〈類型 4〉	37
10 業務の相談に来ているのに、視線を合わせない。〈類型 4〉	106
11 仕事に必要な情報を故意に与えない。〈類型 4〉	33
12 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。〈類型 5〉	54
13 理由なく担当業務から外し、未経験の仕事をさせる。〈類型 5〉	39
14 手間がかかる部下に「何もしなくていい」という。〈類型 5〉	70
15 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〉	62
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。	41

17 スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。	21
18 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。	20
19 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。	19
20 性的な経験や性生活について質問すること	19
21 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。	18
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」などと発言すること。	25
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こと。	70
24 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。	20
25 ヌードポスター等を職場に貼ること。	22
26 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。	22
27 身体を執拗に眺め回すこと。	23
28 食事やデートにしつこく誘うこと。	21
29 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。	20
30 身体に不必要に接触すること	19
31 浴室や更衣室等をのぞき見すること。	19
32 性別により差別しようとする意識等に基づくもの。	20
33 性的な関係を強要すること。	19
34 カラオケでのデュエットを強要すること。	62
35 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。	27
36 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等。	42
37 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等。	23
38 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。	23
39 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)。	25

40 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、勤務をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている(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)。	22
41 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。	31

問 20 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？
(人)

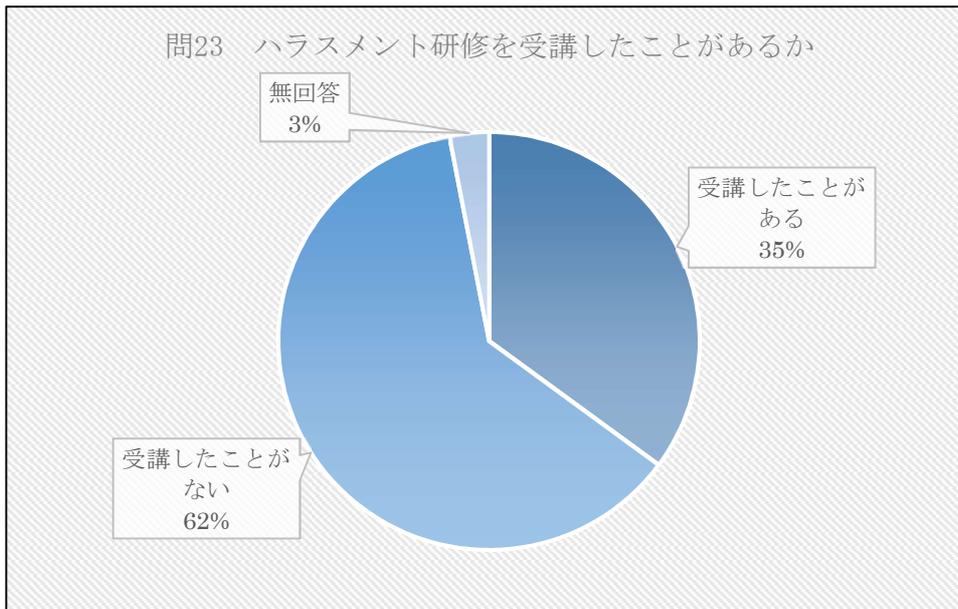
1 怒りや苛立ちを感じてもそのまま行動に移さないようにしている。	481
2 相手に過度に負担を与えないよう言葉を選んでいる	464
3 自分の行動がどのように見えているか、周囲の目を意識している	344
4 コミュニケーションをとることによって、相手への理解を深めるよう努力している	429
5 プライバシーに関することは聞かない	280
6 気になっても注意を控える	157
7 その他	21

問 21 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り組みを行っていますが、この中で知っているものはどれですか？

	人数	回答者比
1 セクシュアル・ハラスメント防止等に関する要綱	270	29.2%
2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱	166	17.9%
3 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針	198	21.4%
4 職員ハラスメントリーフレット(STOP THE ハラスメント)	320	34.6%
5 職員ハンドブックでの掲載	237	25.6%
6 ハラスメント研修(一般向け、管理職向け、ラインケア研修など)	406	43.8%
7 相談窓口の設置	415	44.8%
いずれも知らない	230	24.8%

問 22 これまでハラスメント研修を受講したことがありますか？

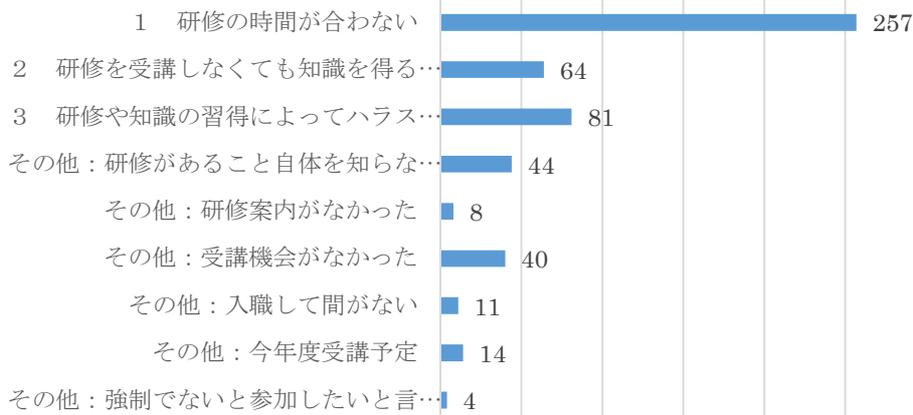
	人数	回答者比
1 受講したことがある	325	35.0%
2 受講したことがない	573	61.9%
無回答	28	3%



問23 問22で「2 受講したことがない」と回答した方にお聞きします。その理由は何ですか？

	人数	回答者比
1 研修の時間が合わない	257	27.8%
2 研修を受講しなくても知識を得る方法がある	64	6.9%
3 研修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	81	8.7%
その他: 研修があること自体を知らなかった	44	4.8%
その他: 研修案内がなかった	8	0.9%
その他: 受講機会がなかった	40	4.3%
その他: 入職して間がない	11	1.2%
その他: 今年度受講予定	14	1.5%
その他: 強制でないと言いつづらいうらい	4	0.4%

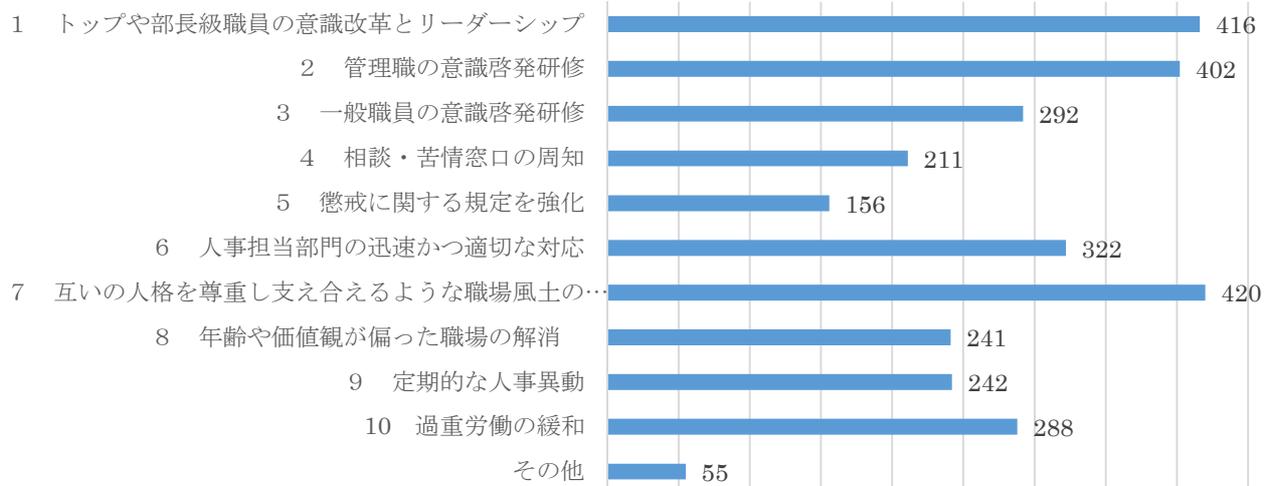
問 2 3 研修を受講しない理由



問 24 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？

	人数	回答者比
1 トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ	416	44.9%
2 管理職の意識啓発研修	402	43.4%
3 一般職員の意識啓発研修	292	31.5%
4 相談・苦情窓口の周知	211	22.8%
5 懲戒に関する規定を強化	156	16.8%
6 人事担当部門の迅速かつ適切な対応	322	34.8%
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	420	45.4%
8 年齢や価値観が偏った職場の解消	241	26.0%
9 定期的な人事異動	242	26.1%
10 過重労働の緩和	288	31.1%
その他	55	5.9%

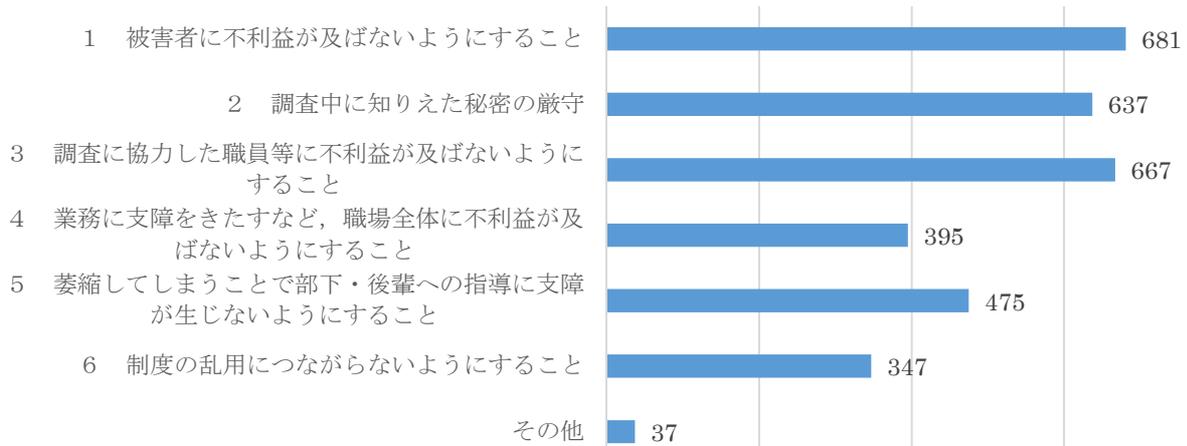
問24 ハラスメントのない職場づくりのために推進していくべきもの



問25 ハラスメント対策を進めていくうえで留意する点は何だと思いますか？

	人	回答者比
1 被害者に不利益が及ばないようにすること	681	73.5%
2 調査中に知りえた秘密の厳守	637	68.8%
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	667	72.0%
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	395	42.7%
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	475	51.3%
6 制度の乱用につながらないようにすること	347	37.5%
その他	37	4.0%

問25 ハラスメント対策を進めていくうえで留意する点



問26 その他、ハラスメントのない職場づくりのためにあなたのご意見をお聞かせください。

- ・ トップ・幹部職員の意識改革
- ・ 相談窓口の充実
- ・ 相談→調査の体制について
- ・ 厳罰・指導の必要性
- ・ 迅速な対応
- ・ 人事担当課の役割
- ・ 知識・研修
- ・ 被害者の保護
- ・ 定期的な調査
- ・ 適切な指導の必要性
- ・ 組織固有の問題
- ・ 人事配置
- ・ 今回のハラスメント事案に限定した意見
- ・ その他の提案
- ・ 実態把握調査自体への意見