

令和5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、本市の芦屋市ハラスメント防止等に関する規則で規定するハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラ等[※])を対象とし、組織全体で現状と課題を共有して改善につなげることを目的に実施するものです。

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。

※ マタハラ等の「等」は、妊娠、出産だけではなく育児や介護に関するハラスメントを含みます。

回答期限 **令和6年2月9日(金)**

総務部総務室 法務コンプライアンス課コンプライアンス係

【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、コンプライアンス係(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。

業務のペーパーレス化・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/pfd9/473448>

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
4 こども福祉部 5 都市政策部 6 上下水道部
7 市立芦屋病院 8 消防本部 9 教育部 10 回答しない |

【調査】 ※本調査はカスタマーハラスメント(=カスハラ)を除いてお答えください。

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)

回答欄

- 1 **令和5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、聞いたりしたことがある →【問7へ】
- 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) →【問11へ】
- 4 1から3に該当しない →【問13へ】

問2から問6までは、問1で「1 令和5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。

回答欄

- 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

(選択肢 次ページへつづく)

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。

回答欄

- 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)

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 13へ】
- 2 他の職員に相談した →【問 13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 13へ】
- 4 家族や外部の友人に相談した→【問 13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 13へ】
- 6 EAP(職員支援プログラム)に相談した →【問 13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 13へ】
- 8 被害者にアドバイスをした →【問 13へ】
- 9 何もしなかった
- 10 その他 →【問 13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

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)
- 3 外部の相談機関EAP(職員支援プログラム) →【問 15 へ】
- 4 どれも知らない →【問 15 へ】

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)

回答欄

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

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があることを知っていますか？

	知っている	知らない
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。	1	2
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。	1	2
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。	1	2
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。	1	2
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。	1	2

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)

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 (選択肢 次ページへつづく)

- 3 職員ハラスメントリーフレット(STOP THE ハラスメント)
- 4 ハラスメント相談窓口周知カード
- 5 ハラスメントに関する研修等の実施や動画の視聴
- 6 どれも知らない

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？

回答欄

- 1 受講または視聴をしたことがある →【問19へ】
- 2 受講または視聴をしたことがない

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？

回答欄

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

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)

回答欄

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 5 飲み会などへの参加を強要しないようにしている。
- 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。
- 7 特にない
- 8 その他()

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)

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

(選択肢 次ページへつづく)

- 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 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)

	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 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	1	2	3	4
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4

問22～25 では、内部公益通報について、全員にお尋ねします。

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

回答欄

- 1 知っている
- 2 知らない →【問 25 へ】

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。

回答欄

- 1 ある
- 2 ない →【問 25 へ】

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。

回答欄

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

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。

回答欄

- 1 知っている
- 2 知らない

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)

--

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>

総務部総務室 法務コンプライアンス課コンプライアンス係

外線 38-2005 (内線 2173・2174)

メールアドレス：compliance@city.ashiya.lg.jp