

## ハラスメントに関するアンケート調査結果

1. 調査対象者 776名（令和6年1月1日現在の職員）

**【職層】**

・常勤職員、暫定再任用職員	465名
一般職員	332名
管理職員（市長、副市長、教育長含む）	133名
・会計年度任用職員	311名

**【回答方法別】** 電子申請対象者 552名、紙面对象者 224名

2. 実施期間

令和6年1月15日（月）～26日（金）

（紙面により回答する場合の調査票の提出〆切は、令和6年1月30日（火））

3. 回答者数 594名（76.5%）

**【職層及び職位】**

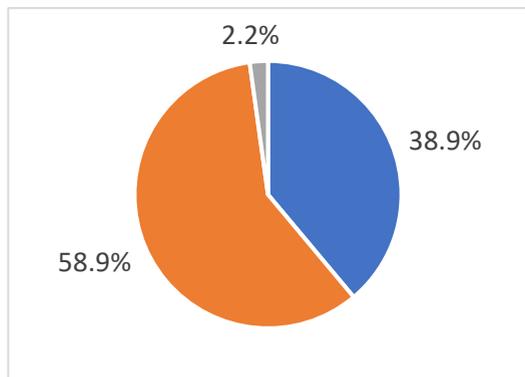
・常勤職員、暫定再任用職員	361名（77.6%）
一般職員	259名（78.0%）
管理職員（市長、副市長、教育長含む）	100名（75.2%）
※無回答	2名
・会計年度任用職員	232名（74.6%）
・無回答	1名

**【回答方法別】** 電子申請対象者 386名（69.9%）、紙面对象者 208名（92.9%）

【回答者の内訳】

《属性について》

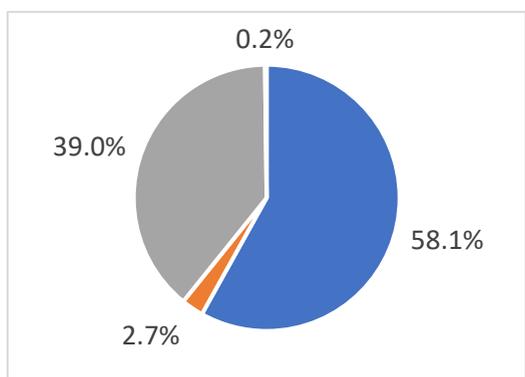
問1 あなたの性別について



項目	人数	割合
男性	231	38.9%
女性	350	58.9%
回答しない	13	2.2%

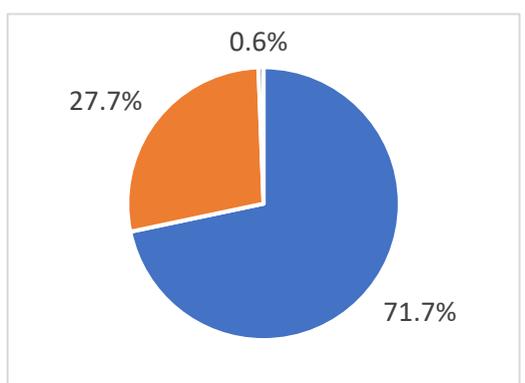
問2 あなたの職層及び職位について

① 職層



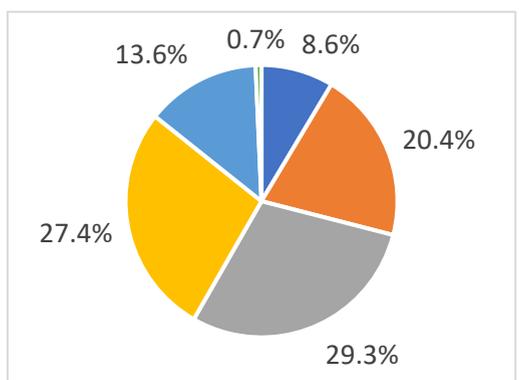
項目	人数	割合
常勤職員	345	58.1%
暫定再任用職員	16	2.7%
会計年度任用職員	232	39.0%
回答なし	1	0.2%

② 常勤職員又は暫定再任用職員の場合の職位（①でア又はイと答えた人のみ回答）



項目	人数	割合
一般職員	259	71.7%
管理職員	100	27.7%
回答なし	2	0.6%

問3 あなたの年齢層について



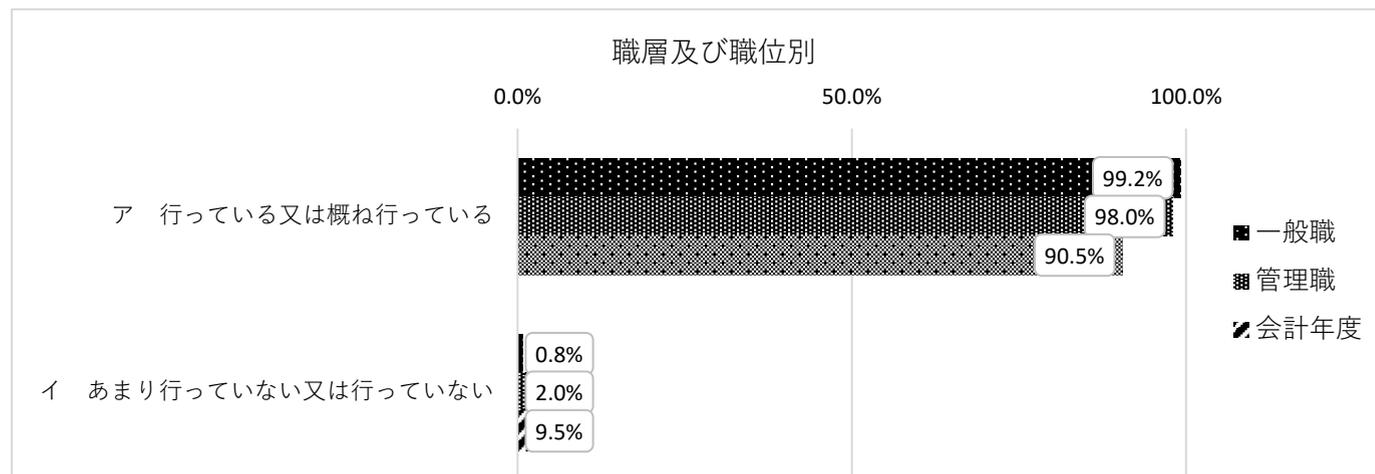
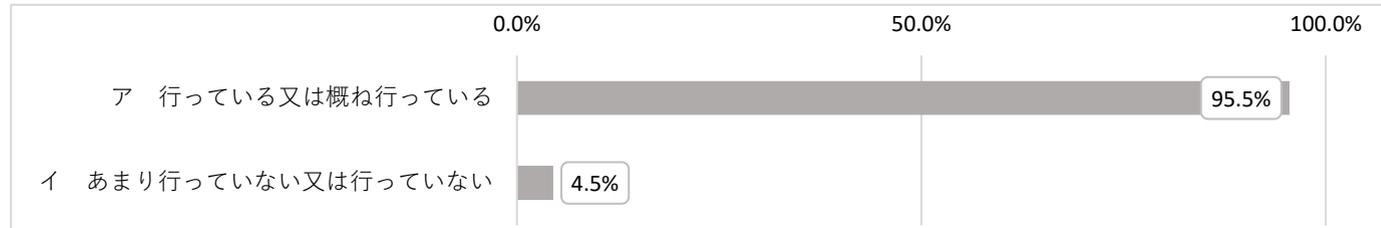
項目	人数	割合
20代	51	8.6%
30代	121	20.4%
40代	174	29.3%
50代	163	27.4%
60代以上	81	13.6%
回答なし	4	0.7%

【各設問への回答結果】

《職場の環境について》

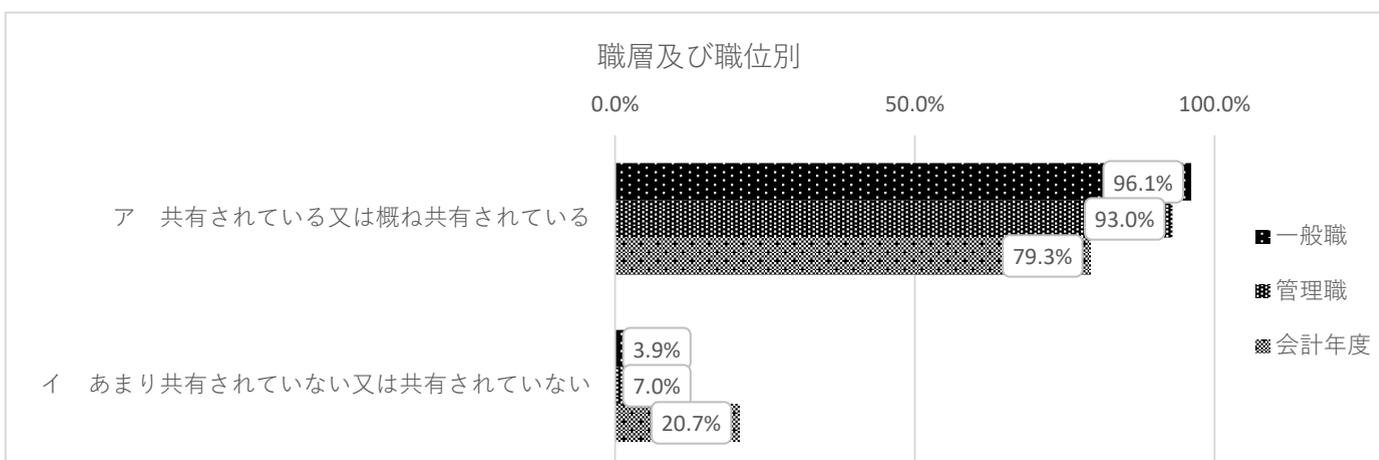
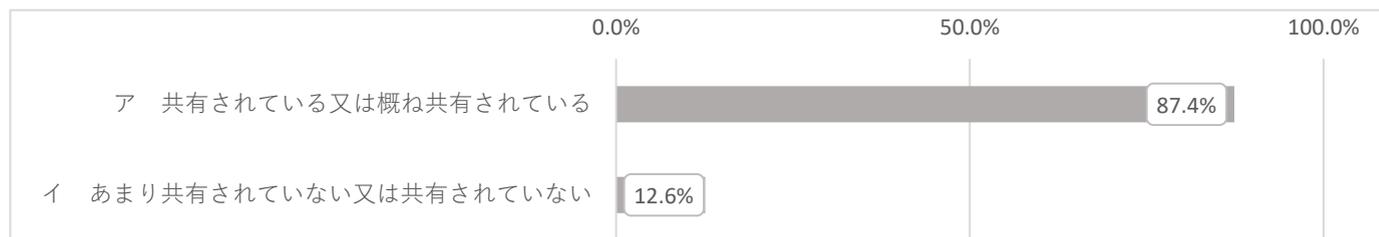
問4 あなたは、上司に対して、業務上の報告、連絡、相談を行っていますか。

回答内容	人数	割合
ア 行っている又は概ね行っている	567	95.5%
イ あまり行っていない又は行っていない	27	4.5%



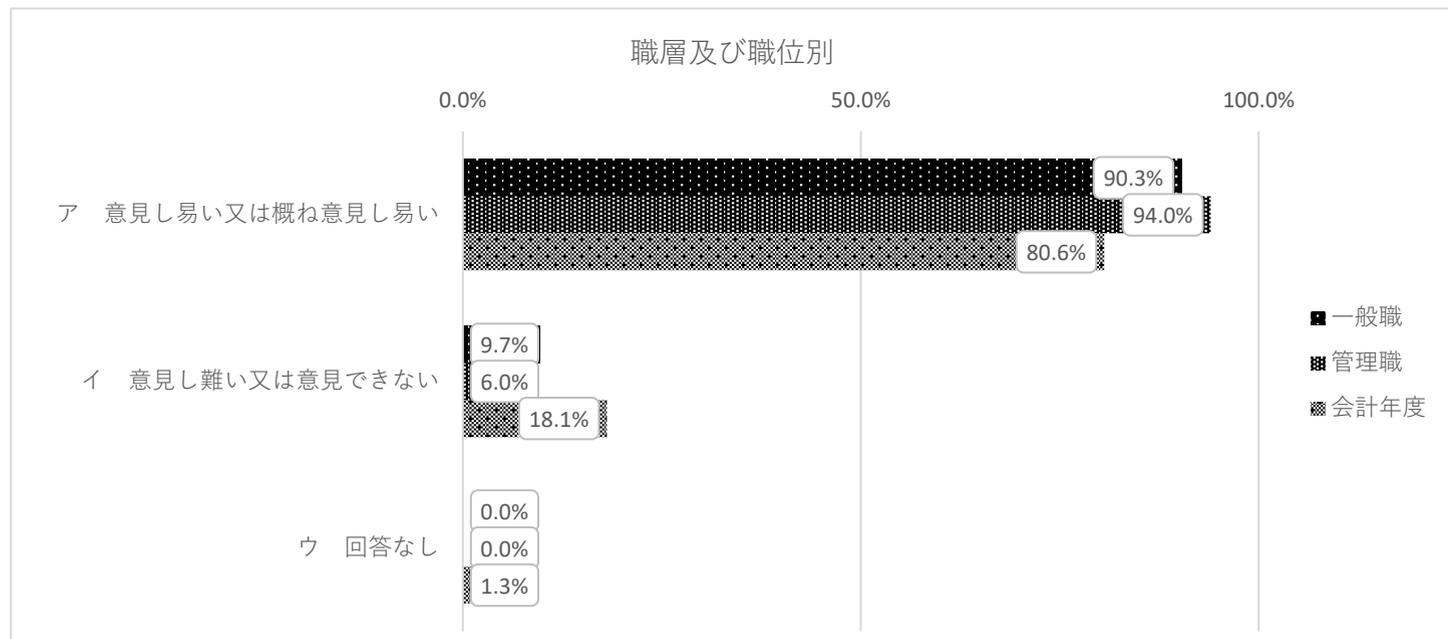
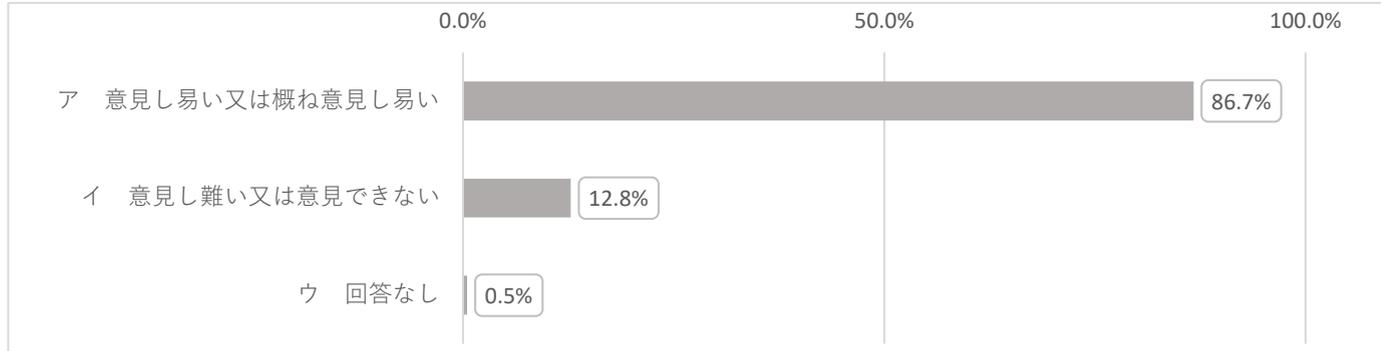
問5 あなたの職場では、業務に関して必要な情報が共有されていますか。

回答内容	人数	割合
ア 共有されている又は概ね共有されている	519	87.4%
イ あまり共有されていない又は共有されていない	75	12.6%



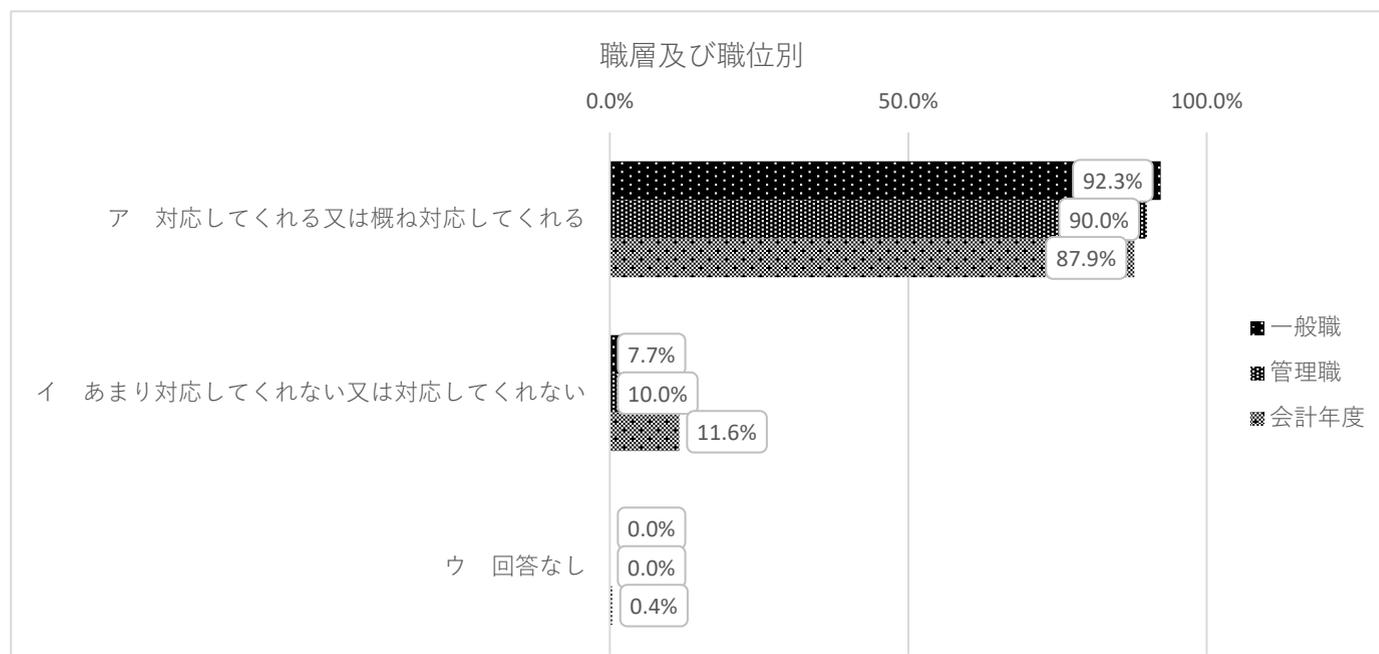
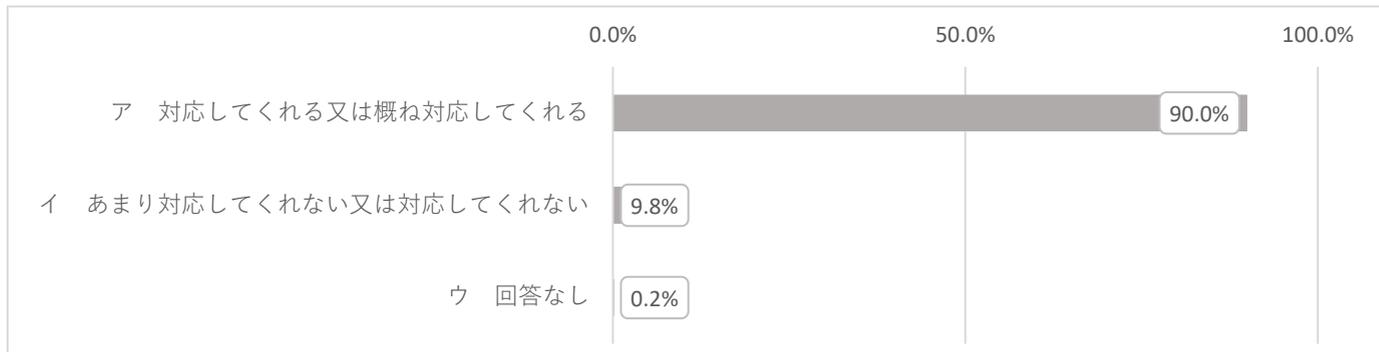
問6 あなたの職場では、業務上の問題が生じたときに、自由に意見を述べたり、活発に議論し易いですか。

回答内容	人数	割合
ア 意見し易い又は概ね意見し易い	515	86.7%
イ 意見し難い又は意見できない	76	12.8%
ウ 回答なし	3	0.5%



問7 あなたの上司は、業務に関する問題や悩みに直面したとき、相談に乗るなど適切に対応してくれますか。

回答内容	人数	割合
ア 対応してくれる又は概ね対応してくれる	535	90.0%
イ あまり対応してくれない又は対応してくれない	58	9.8%
ウ 回答なし	1	0.2%



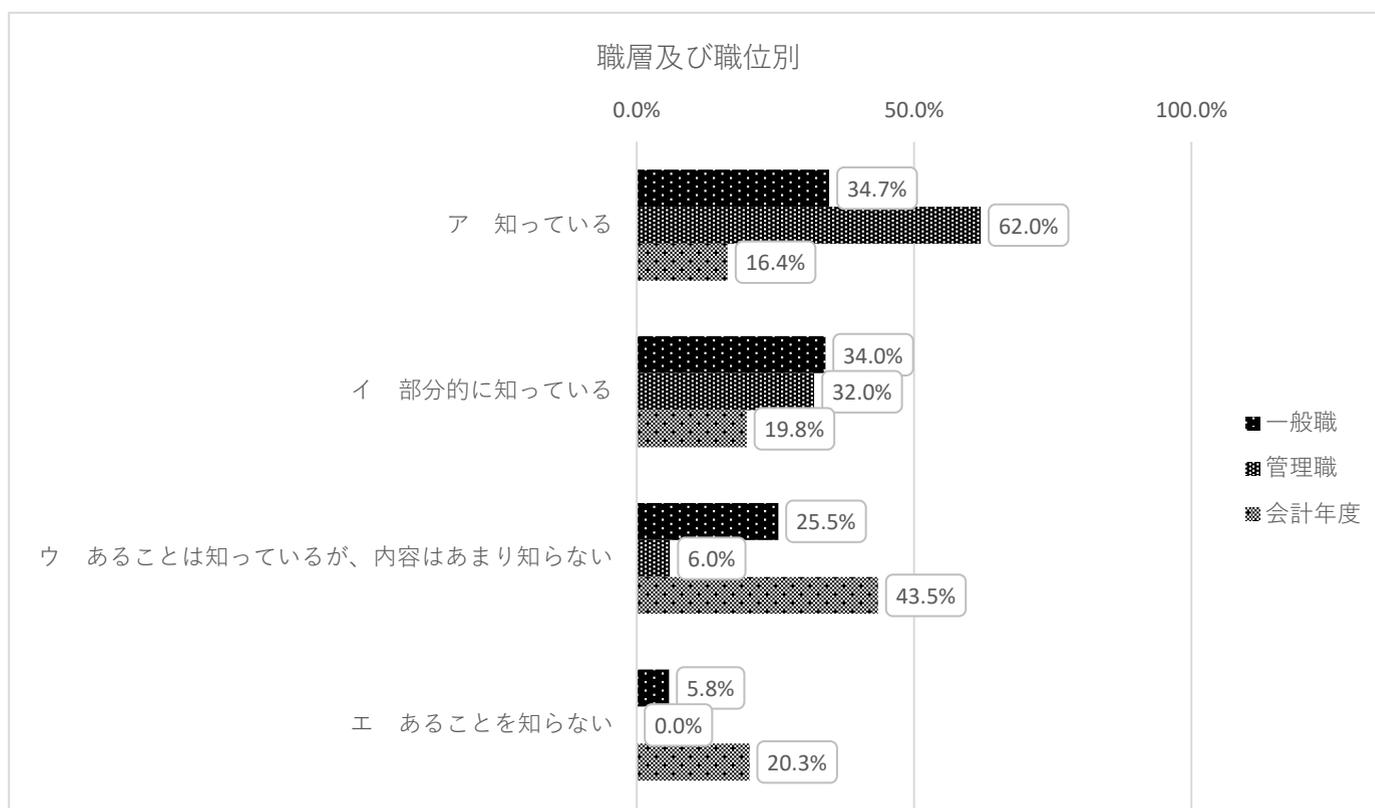
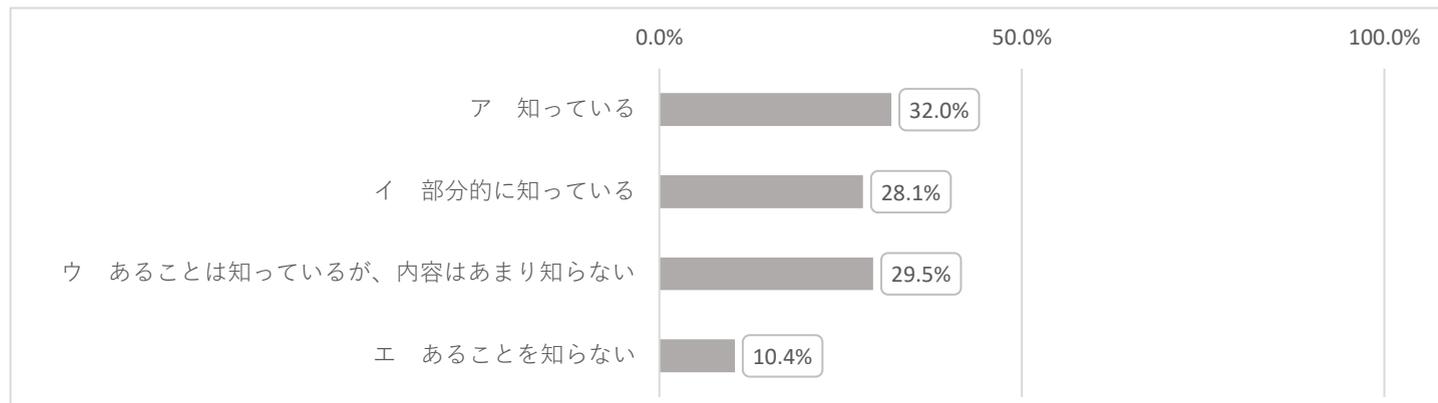
<コメント>

一般職及び管理職については、業務上の報告・連絡・相談や必要な情報共有、悩み、相談など対応が図られている状況である。  
 会計年度任用職員については、概ね業務上の報告・連絡・相談や必要な情報共有、悩み、相談など対応が図られている状況であるが、2割程度の職員については、業務に関して必要な情報が共有されていない状況や、業務上の問題が生じたときに、意見し難い又は意見できない環境となっている。

《ハラスメントに関する理解度について》

問8 令和5年3月に「職場におけるハラスメント防止指針」が策定されましたが、内容を知っていますか。

回答内容	人数	割合
ア 知っている	190	32.0%
イ 部分的に知っている	167	28.1%
ウ あることは知っているが、内容はあまり知らない	175	29.5%
エ あることを知らない	62	10.4%

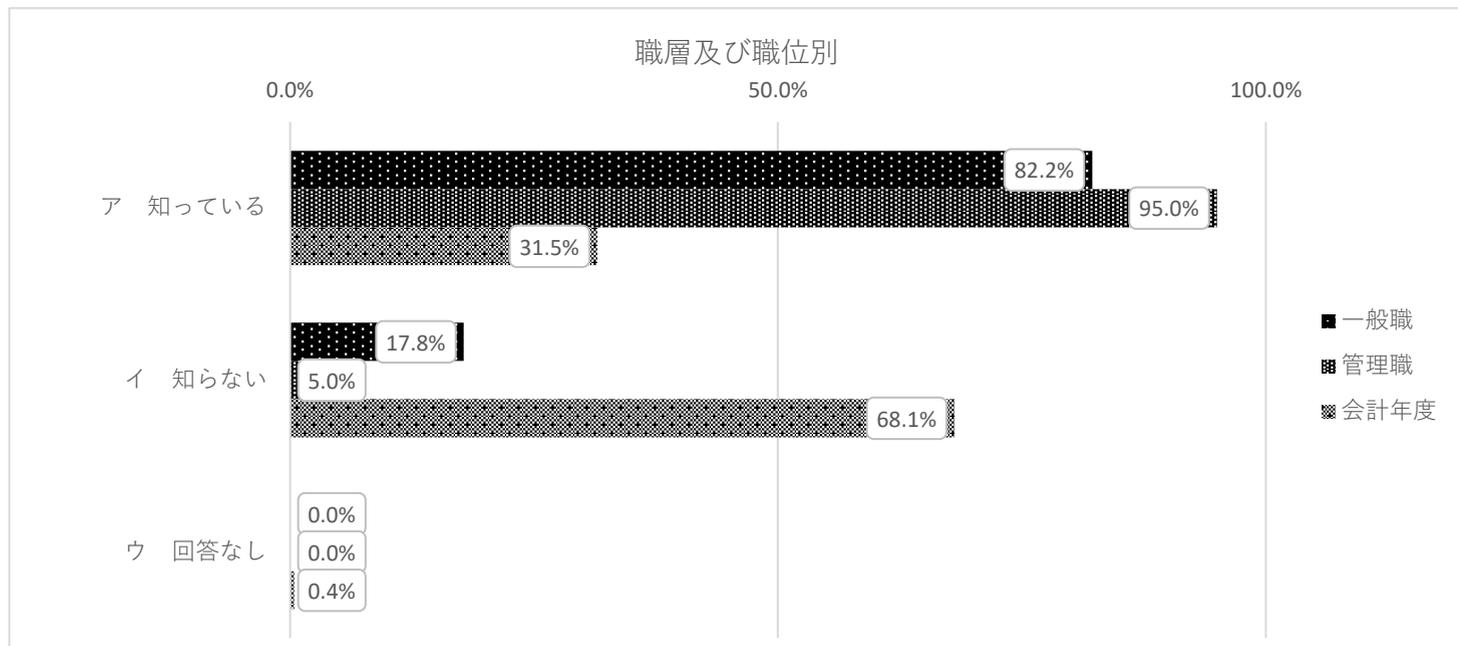
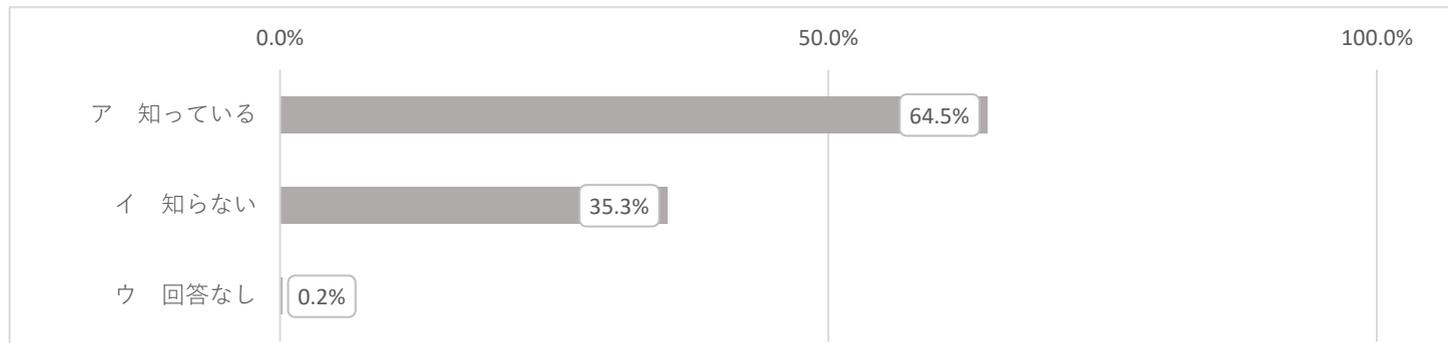


<コメント>

「職場におけるハラスメント防止指針」について、「知っている」又は「部分的に知っている」と回答した職員は全体で60.1%である。職別で見ると、管理職員は94.0%、一般職は68.7%と比較的高いものの、会計年度任用職員は36.2%となっており、認識度は低い状況である。

問9 ハラスメントに関する苦情相談を受けるため「内部相談窓口と外部相談窓口」を設置していますが、知っていますか。

回答内容	人数	割合
ア 知っている	383	64.5%
イ 知らない	210	35.3%
ウ 回答なし	1	0.2%

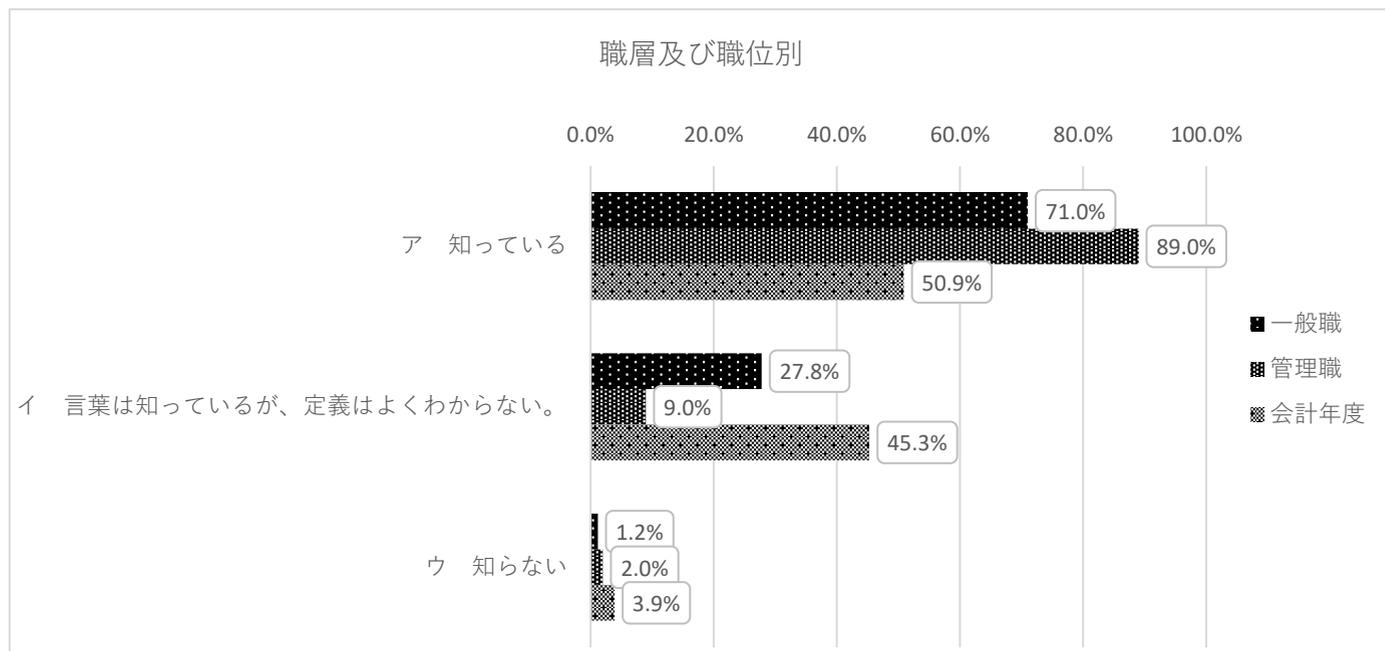
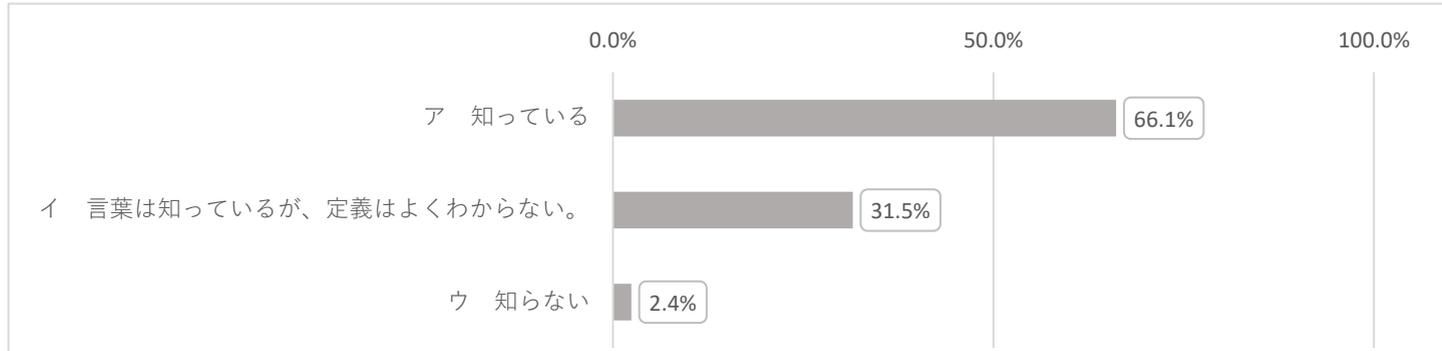


<コメント>

苦情相談窓口を知らない職員の割合は、職員全体で35.3%である。  
 一般職は17.8%、管理職は5%であるが、会計年度任用職員は68.1%で、知らない職員が多い状況である。

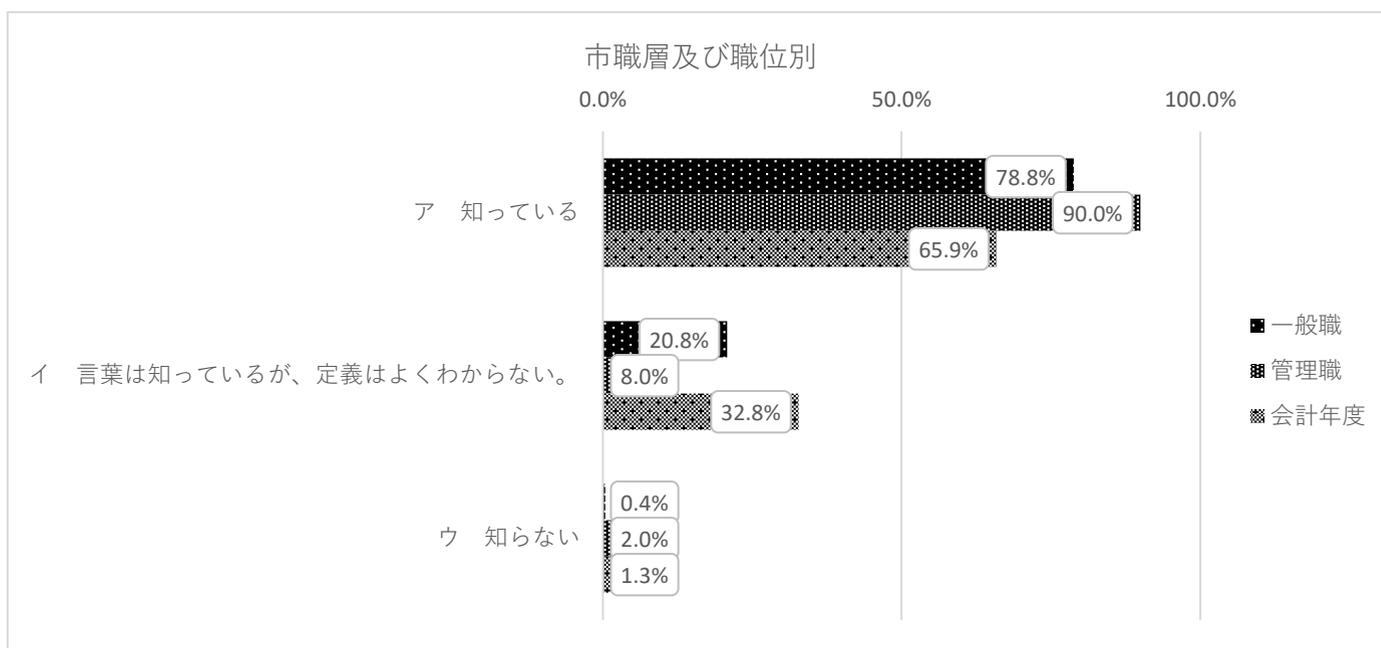
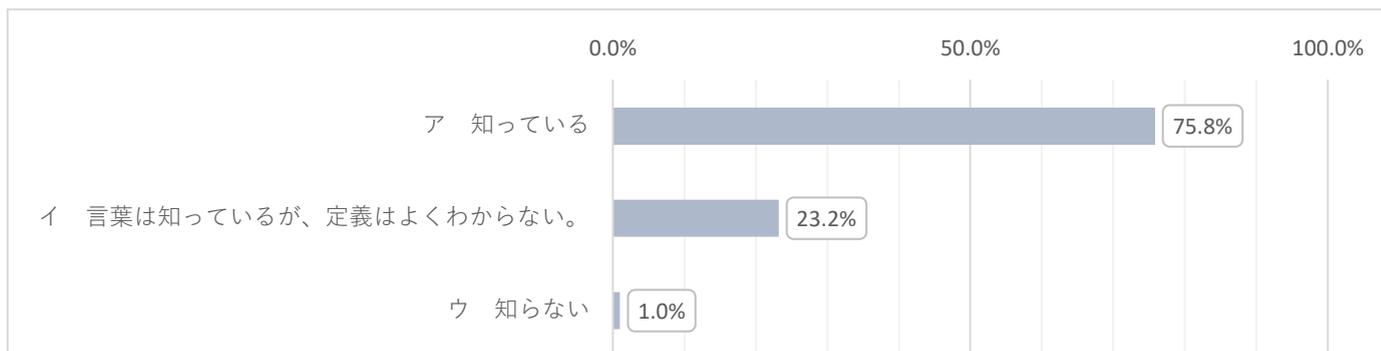
問10 職場におけるパワー・ハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③職員の職場環境が害されるものをいいますが、パワー・ハラスメントの定義を知っていますか。

回答内容	人数	割合
ア 知っている	393	66.1%
イ 言葉は知っているが、定義はよくわからない。	187	31.5%
ウ 知らない	14	2.4%



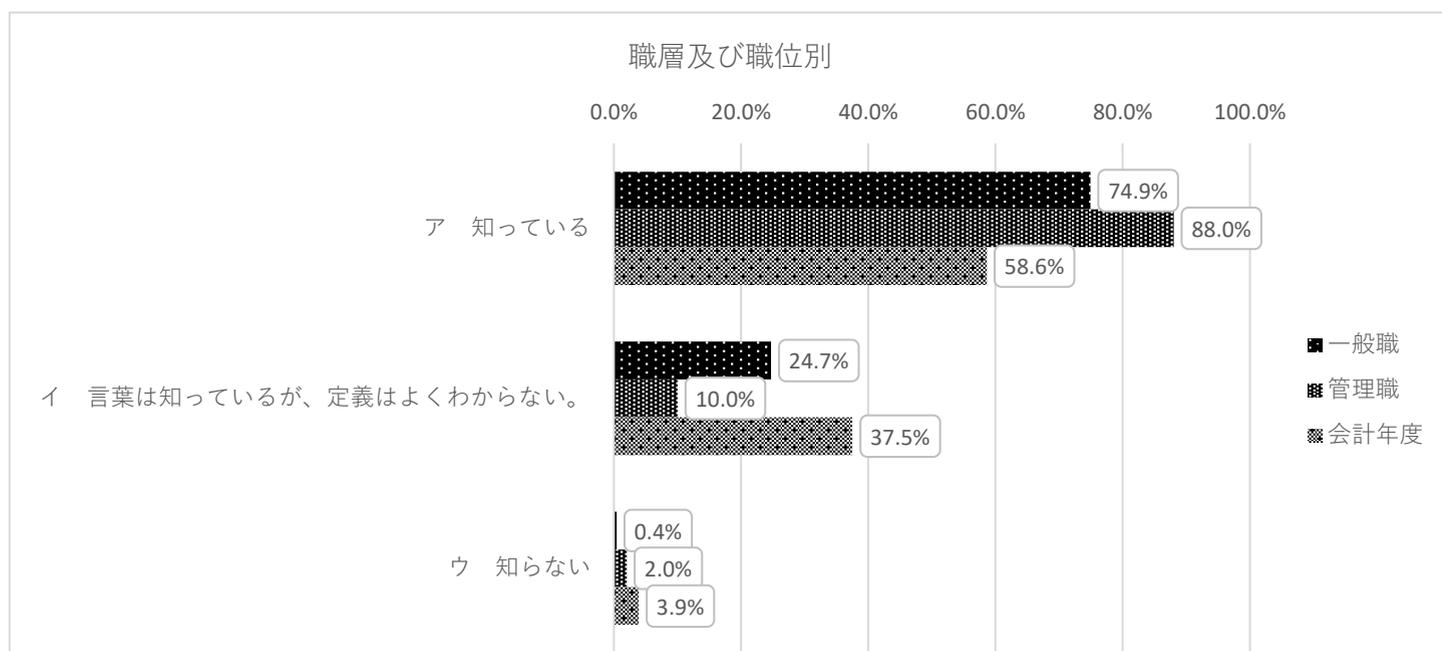
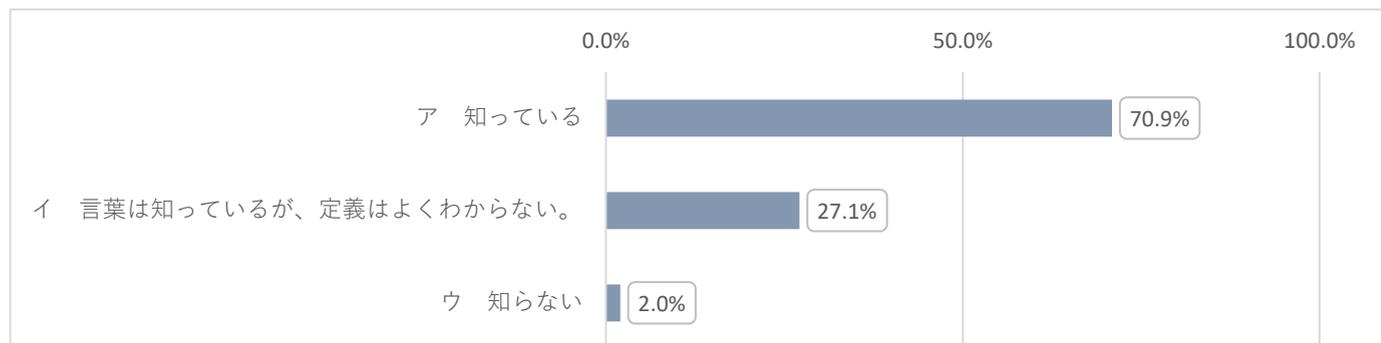
問11 職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場において行われる職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応により、その職員が勤務条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されることをいいますが、セクシュアル・ハラスメントの定義を知っていますか。

回答内容	人数	割合
ア 知っている	450	75.8%
イ 言葉は知っているが、定義はよくわからない。	138	23.2%
ウ 知らない	6	1.0%



問12 職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性職員や、育児休業等を申出・取得した職員の職場環境が害されることをいいますが、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義を知っていますか。

回答内容	人数	割合
ア 知っている	421	70.9%
イ 言葉は知っているが、定義はよくわからない。	161	27.1%
ウ 知らない	12	2.0%



<コメント>

各ハラスメントの定義について、「知っている」と回答した職員は70%程度となっている。一方で、定義を理解していない職員は30%程度いることから、理解度について、職員全体として十分でない状況である。

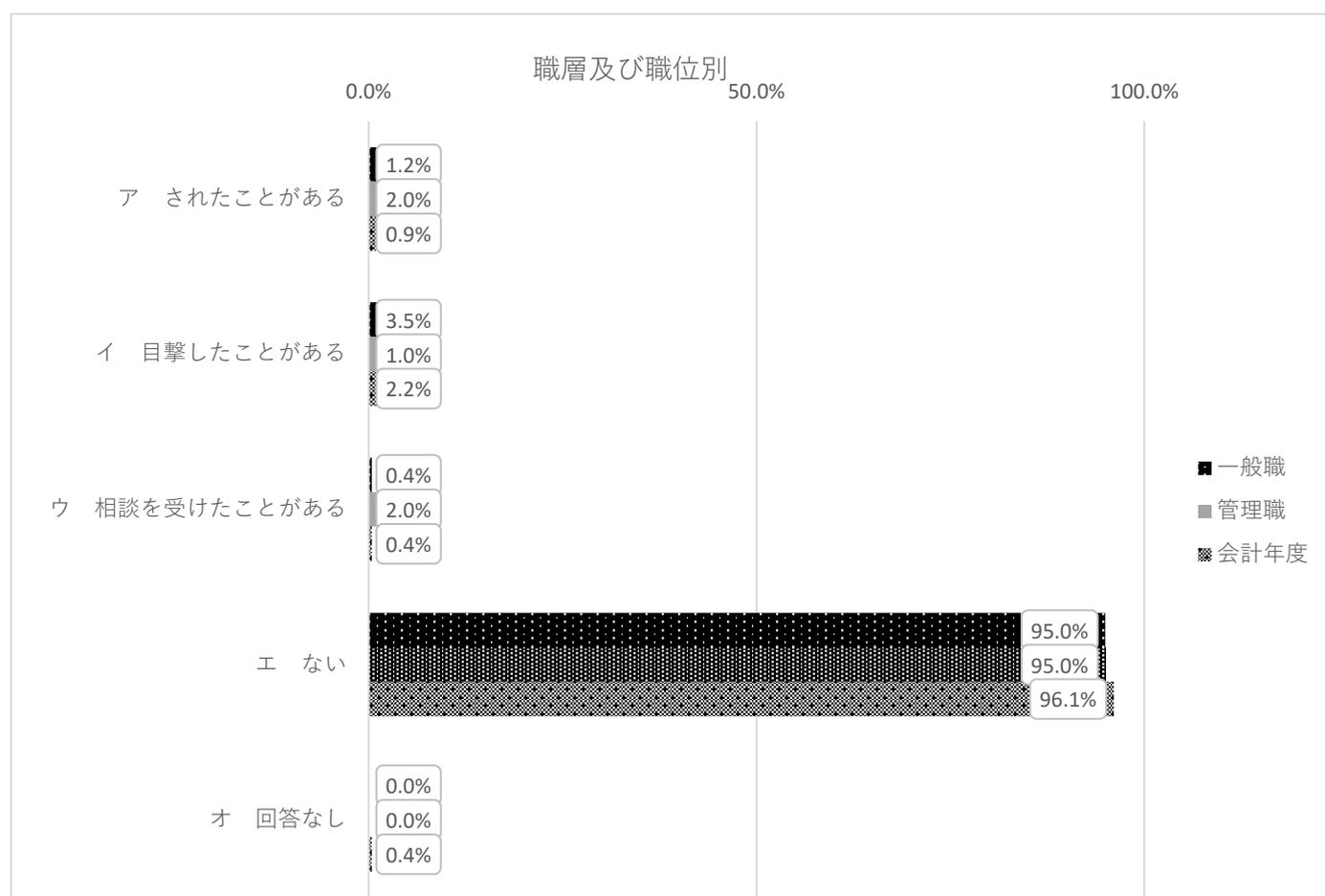
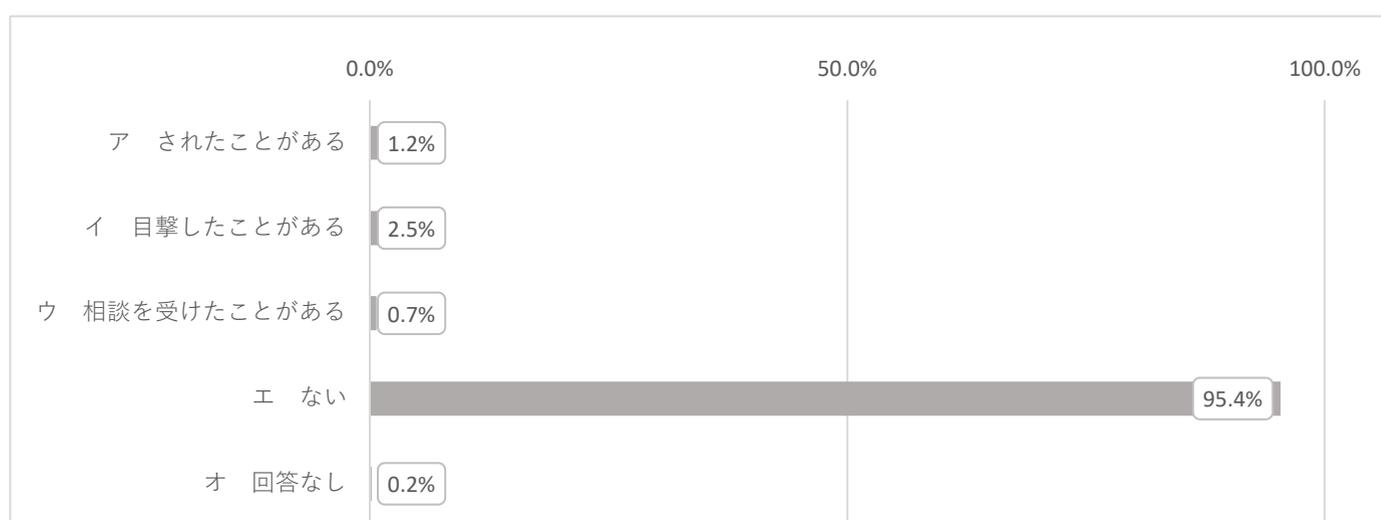
《ハラスメントの実態について》

問13 過去3年間において、職場内や業務において次のような言動・行為をされたり、見聞きしたことがあるがありましたか。

【主にパワー・ハラスメントに関して】

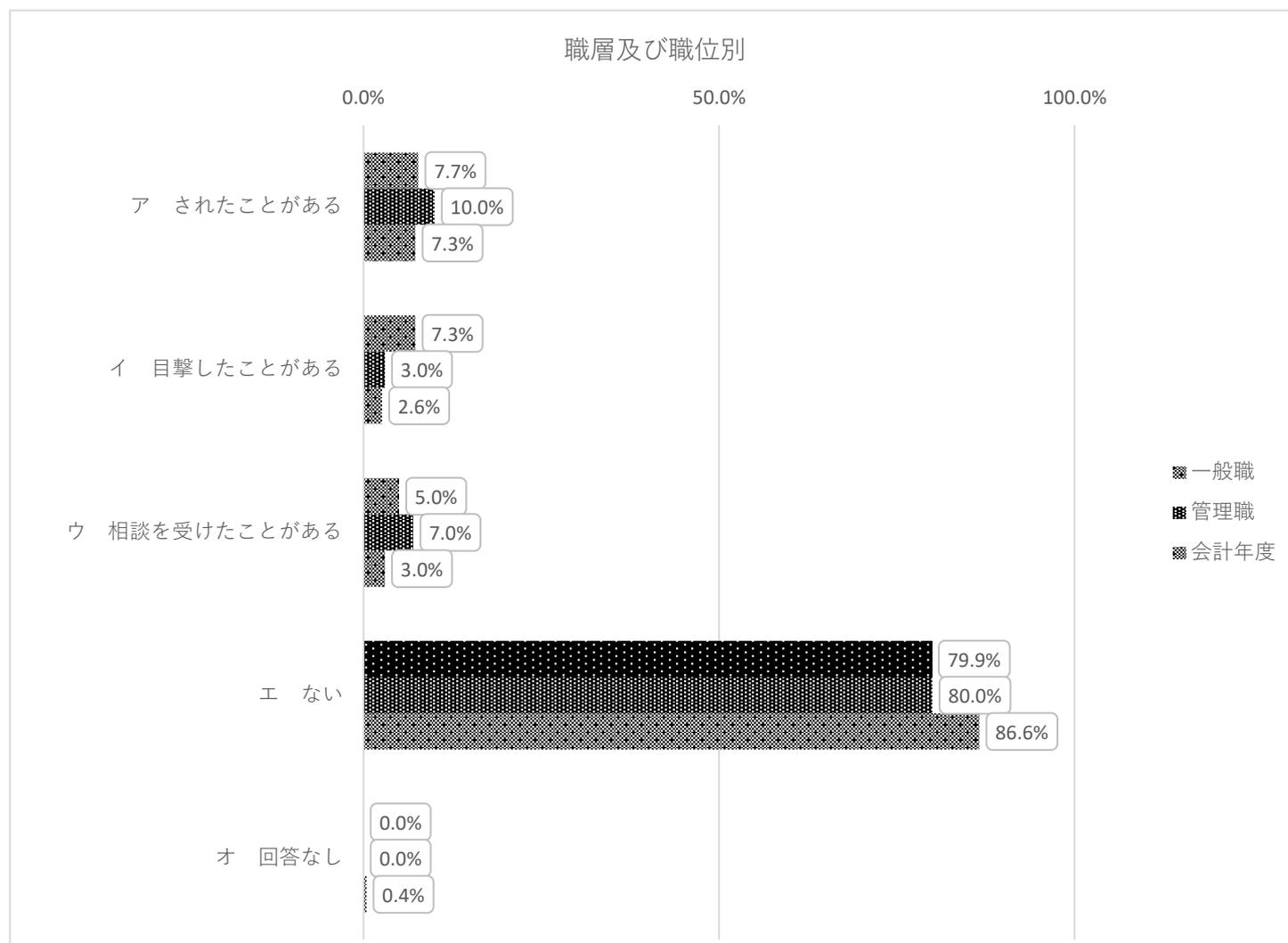
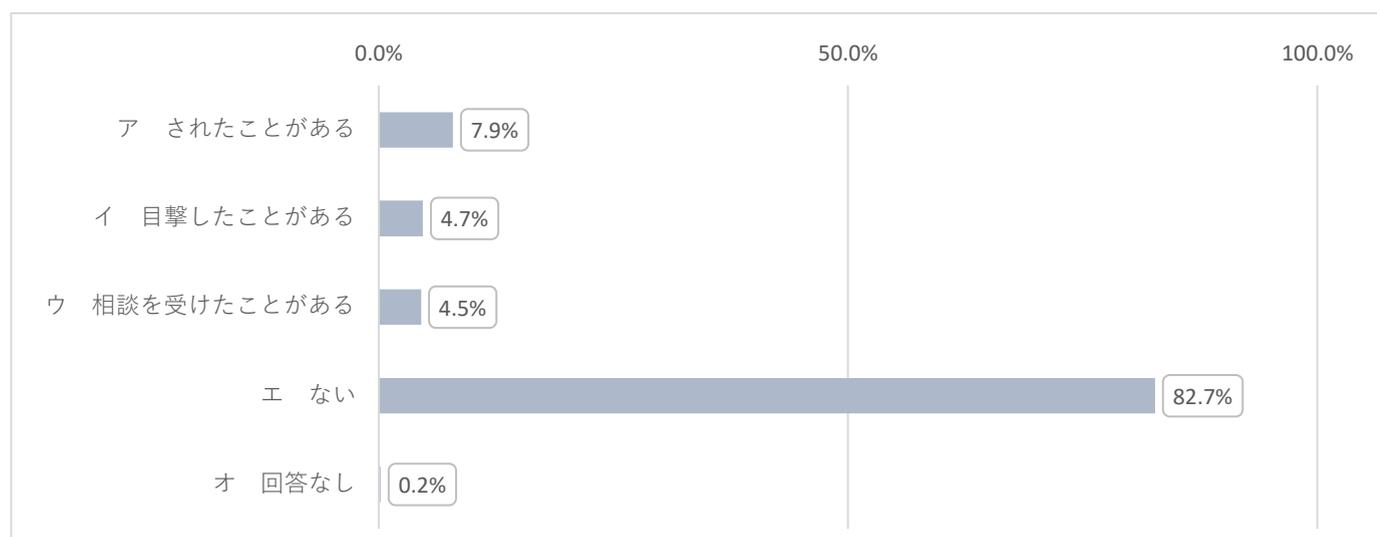
① 身体を小突く、ものを投げつける

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	7	1.2%
イ 目撃したことがある	15	2.5%
ウ 相談を受けたことがある	4	0.7%
エ ない	567	95.4%
オ 回答なし	1	0.2%



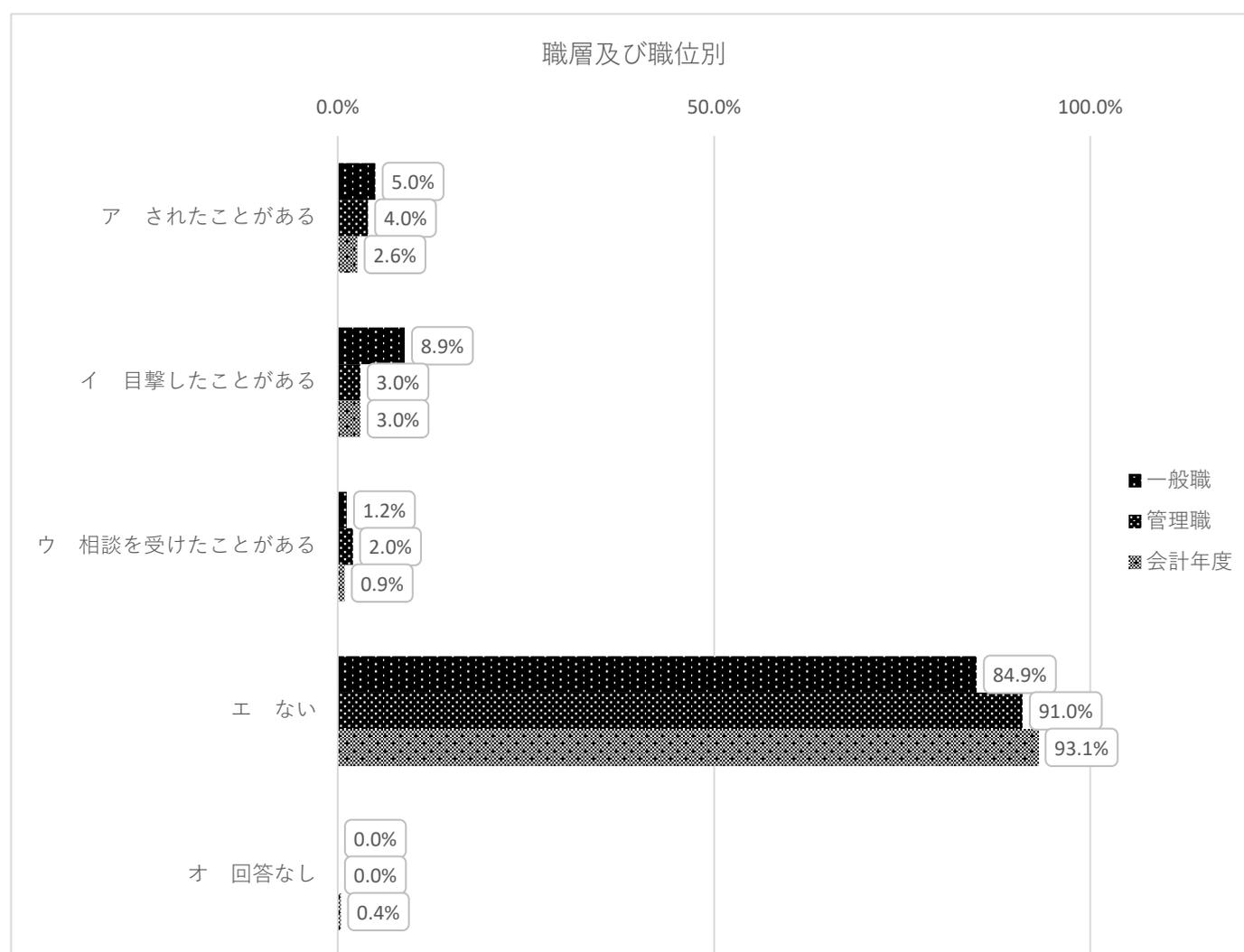
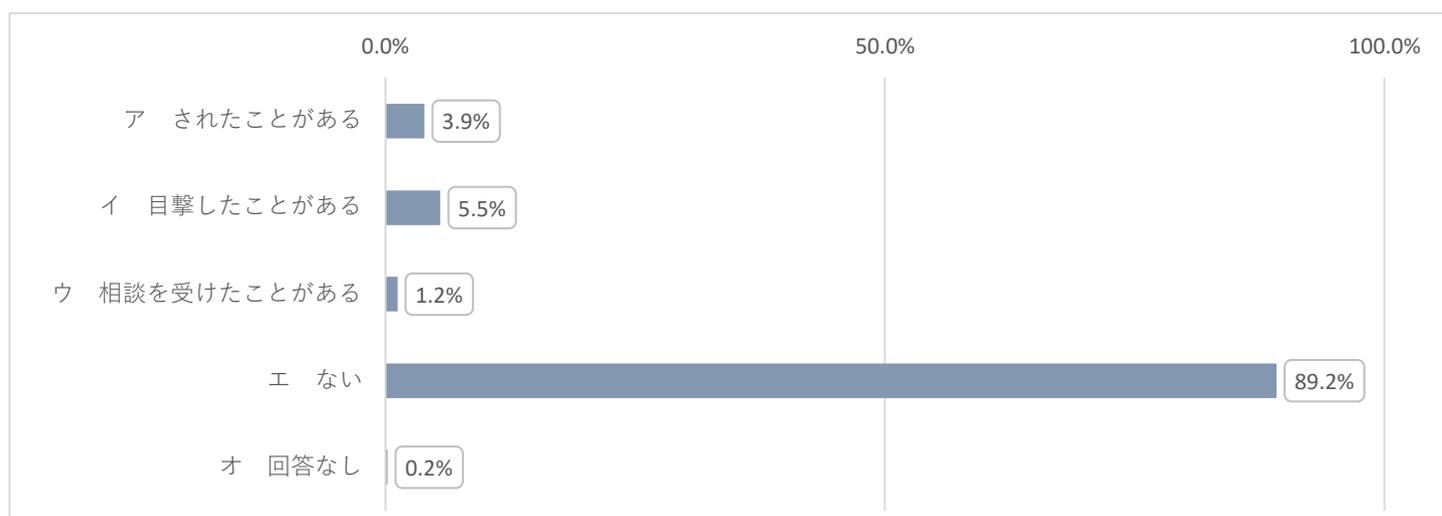
② 人格否定や差別的な言葉による叱責

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	47	7.9%
イ 目撃したことがある	28	4.7%
ウ 相談を受けたことがある	27	4.5%
エ ない	491	82.7%
オ 回答なし	1	0.2%



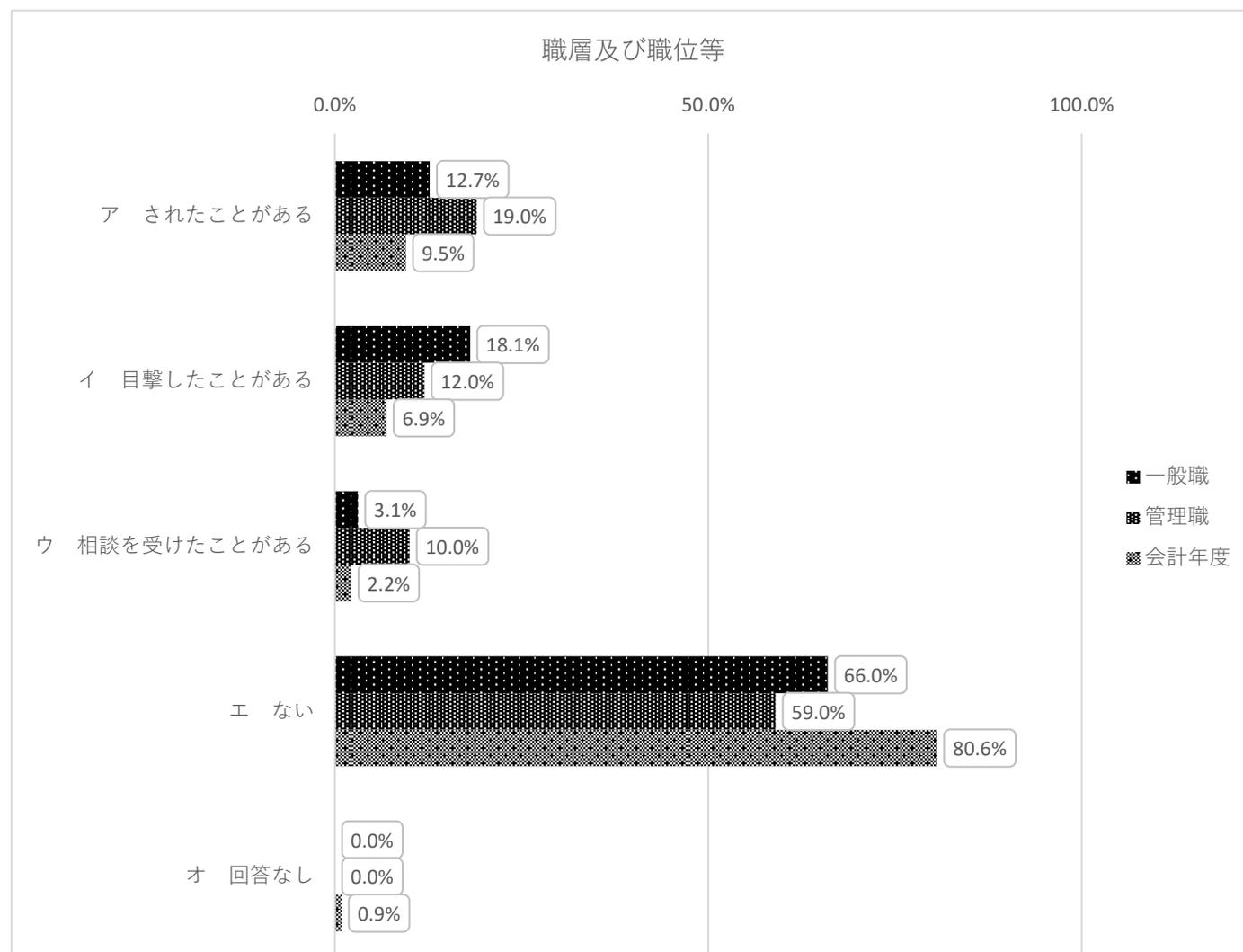
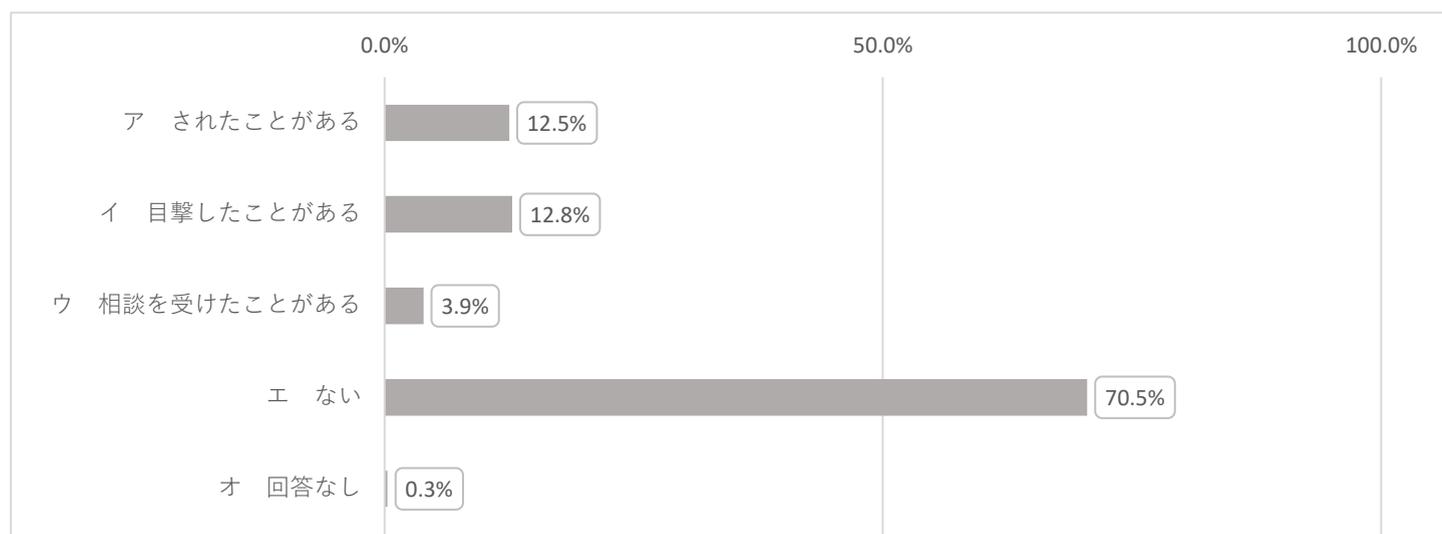
③ 性格や容姿などへのからかいや非難

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	23	3.9%
イ 目撃したことがある	33	5.5%
ウ 相談を受けたことがある	7	1.2%
エ ない	530	89.2%
オ 回答なし	1	0.2%



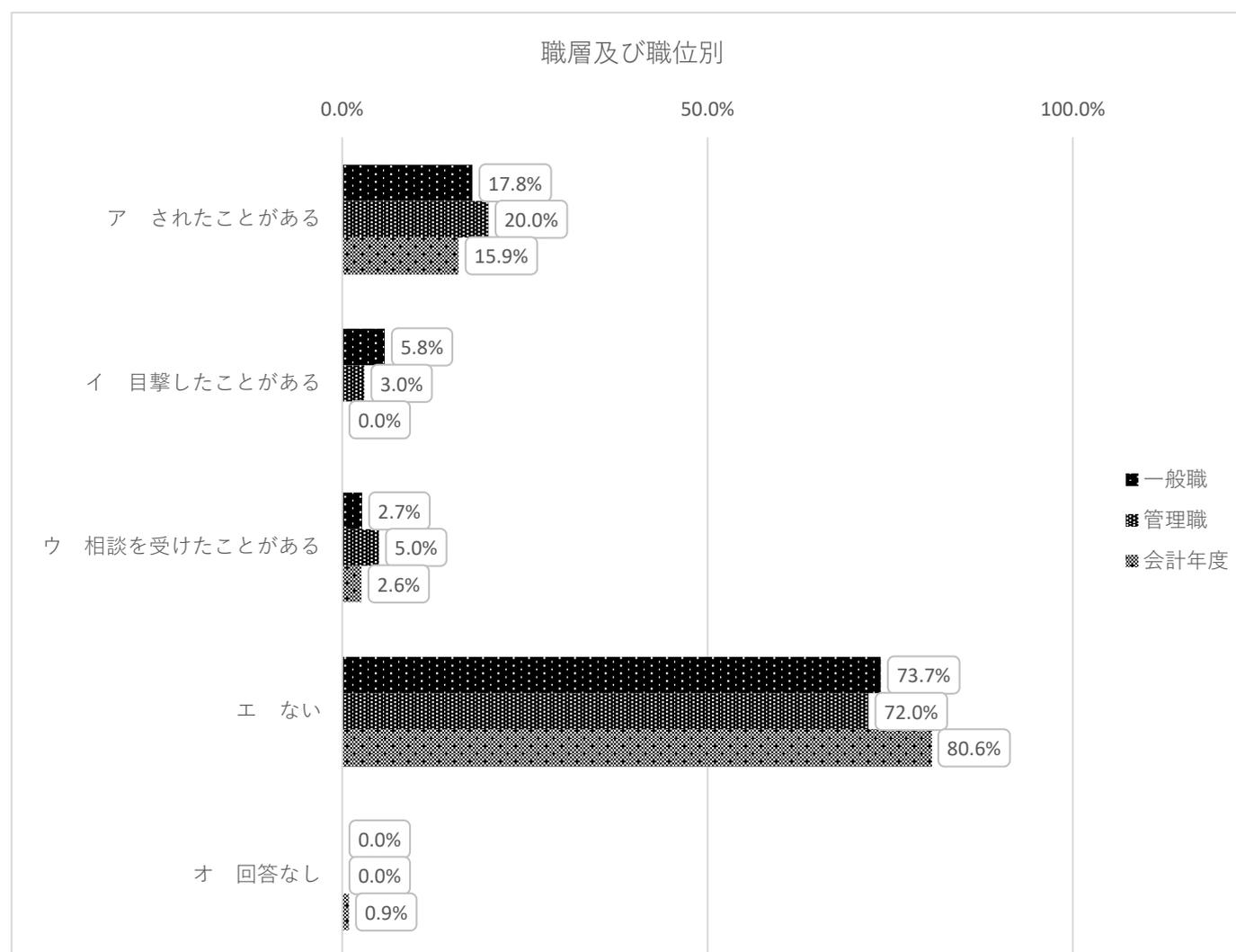
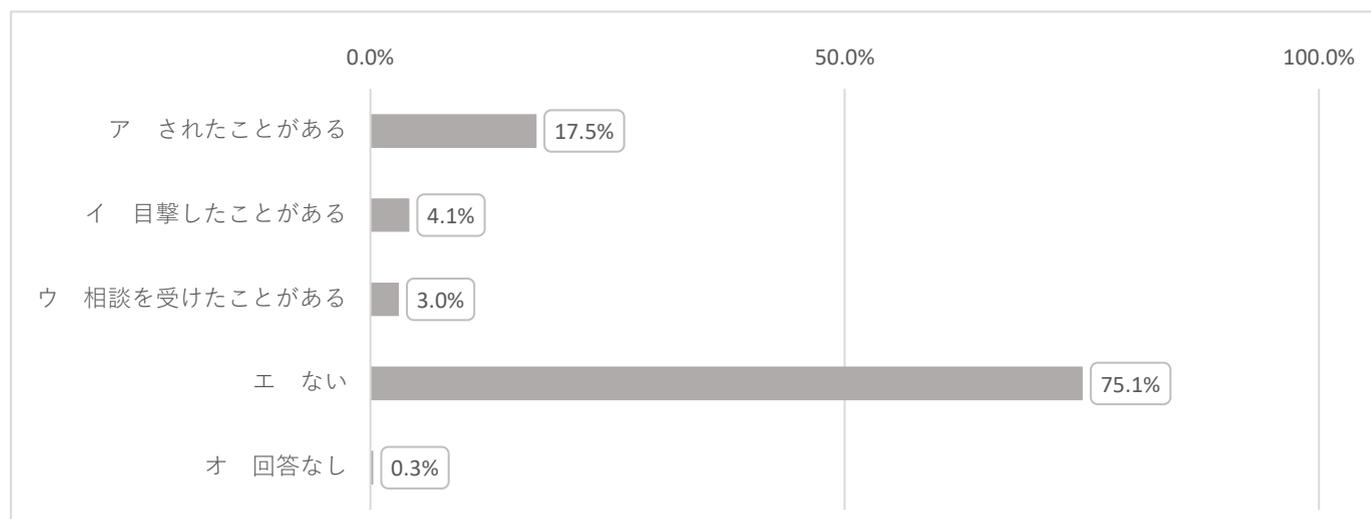
④ 人前での感情的な叱責

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	74	12.5%
イ 目撃したことがある	76	12.8%
ウ 相談を受けたことがある	23	3.9%
エ ない	419	70.5%
オ 回答なし	2	0.3%



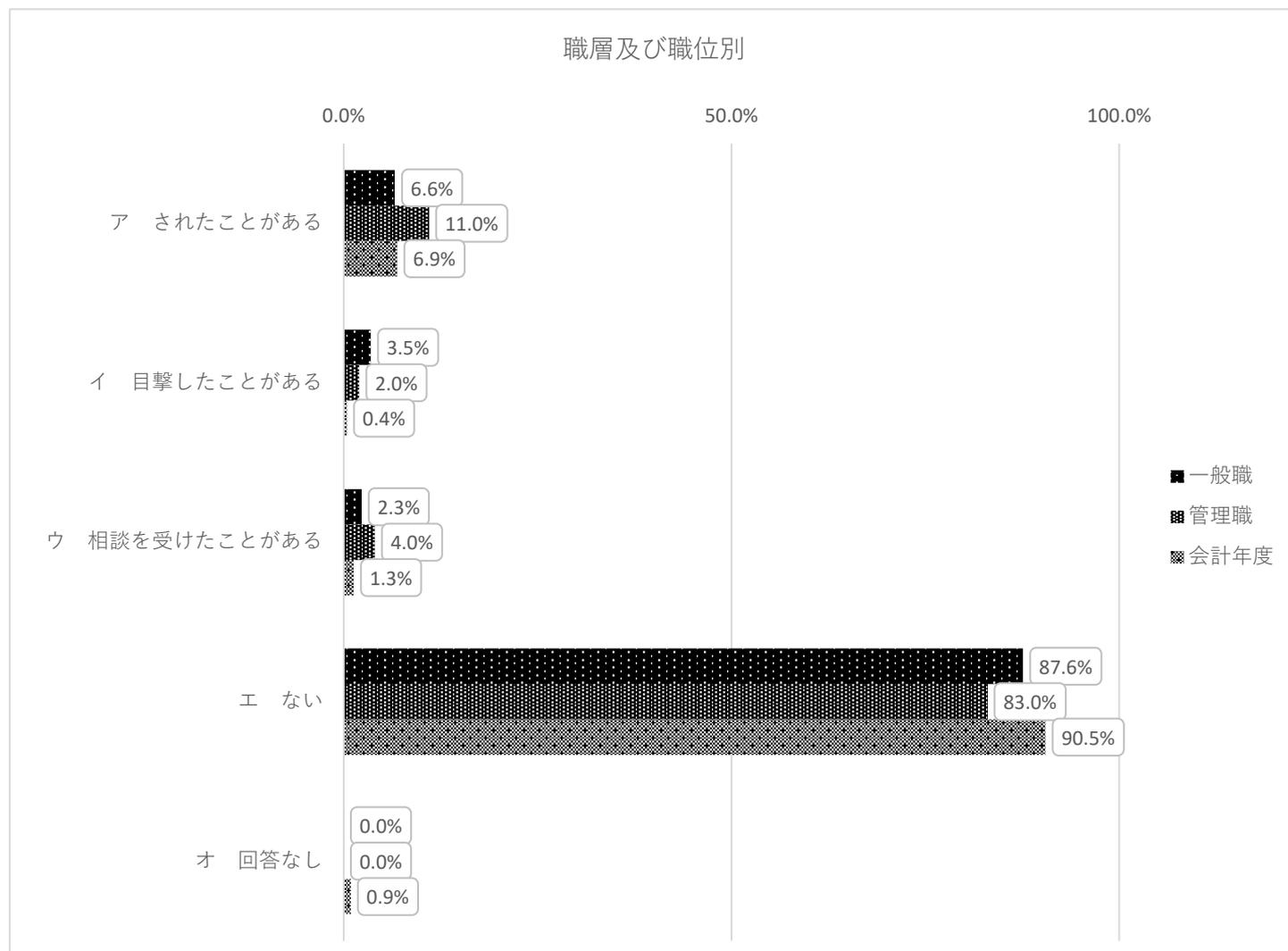
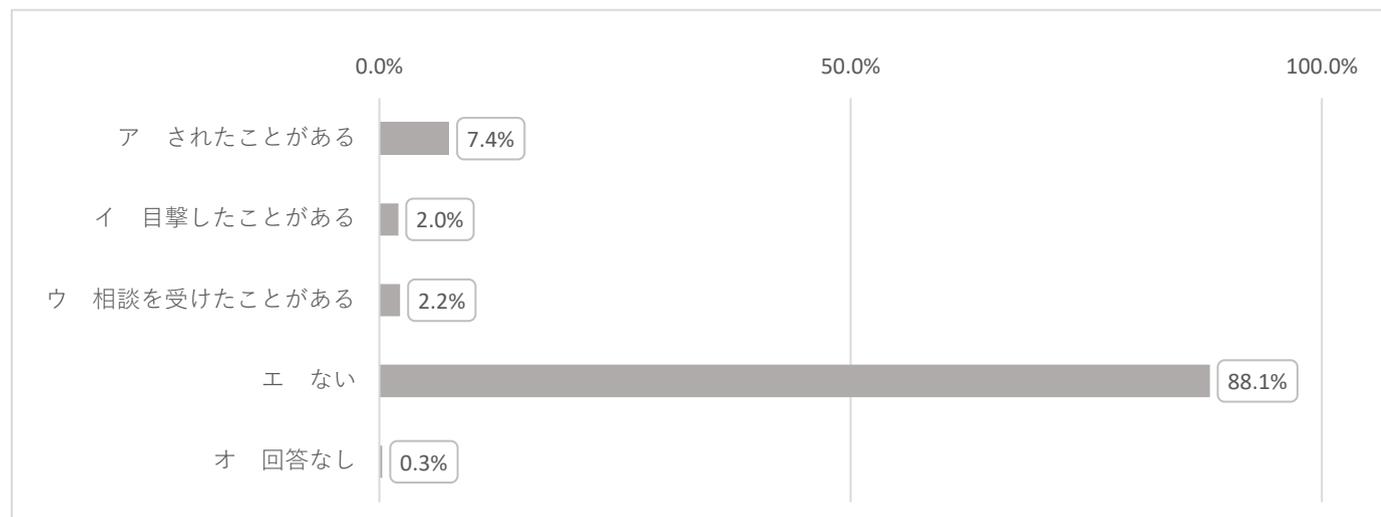
⑤ 挨拶や話しかけを無視

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	104	17.5%
イ 目撃したことがある	24	4.1%
ウ 相談を受けたことがある	18	3.0%
エ ない	446	75.1%
オ 回答なし	2	0.3%



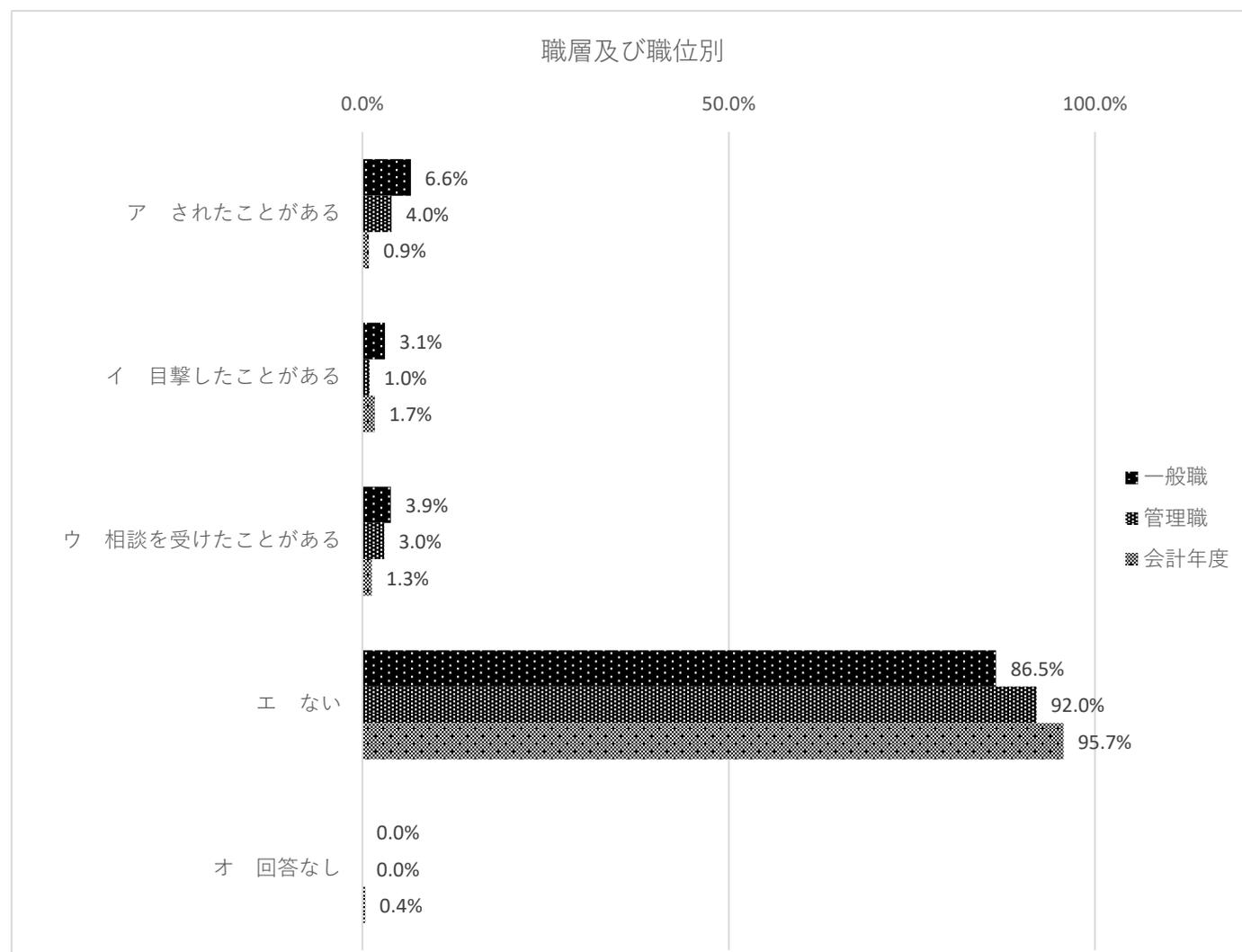
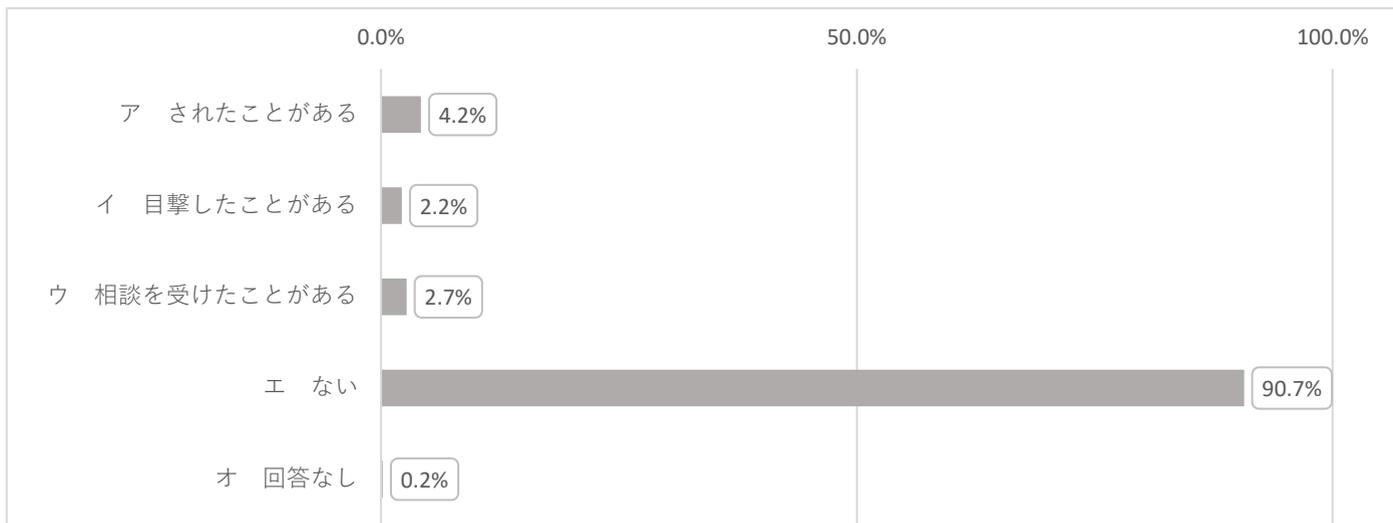
⑥ 必要な情報を与えない、会議から外す

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	44	7.4%
イ 目撃したことがある	12	2.0%
ウ 相談を受けたことがある	13	2.2%
エ ない	523	88.1%
オ 回答なし	2	0.3%



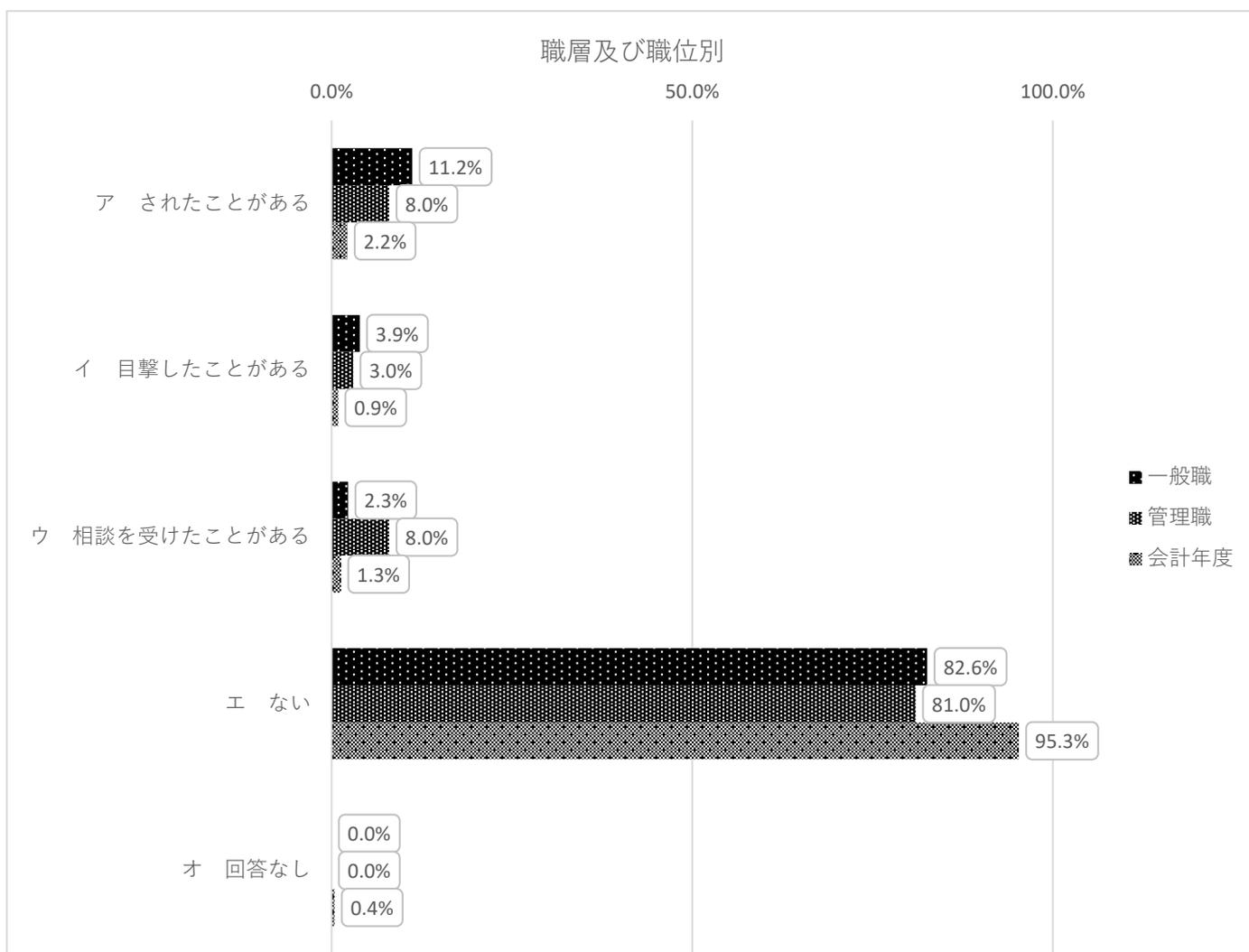
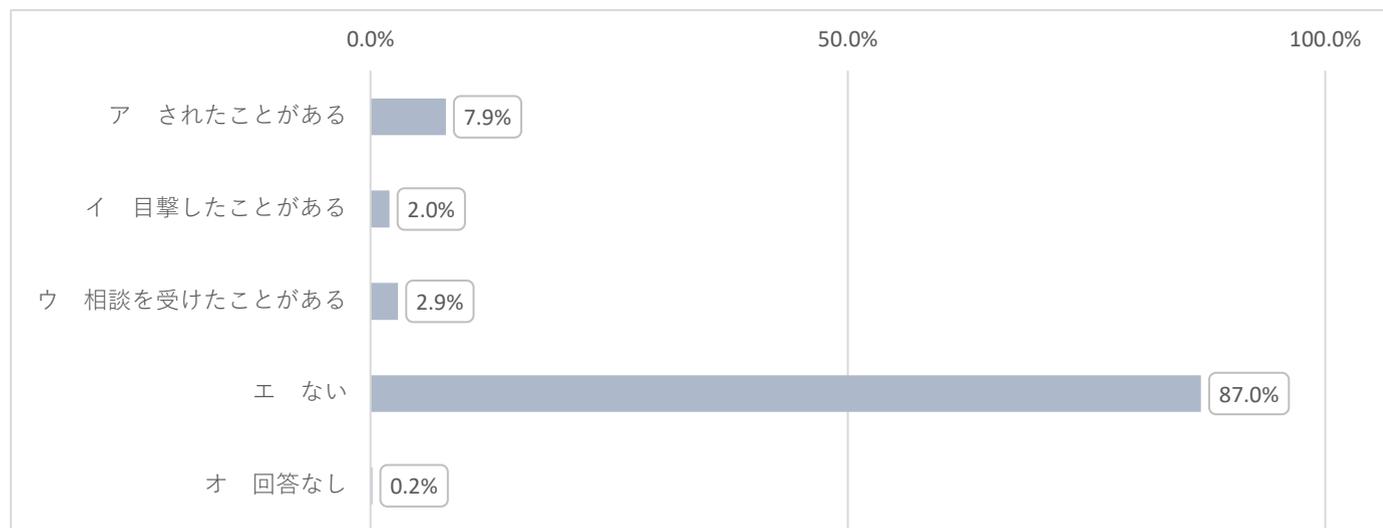
⑦ 休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	25	4.2%
イ 目撃したことがある	13	2.2%
ウ 相談を受けたことがある	16	2.7%
エ ない	539	90.7%
オ 回答なし	1	0.2%



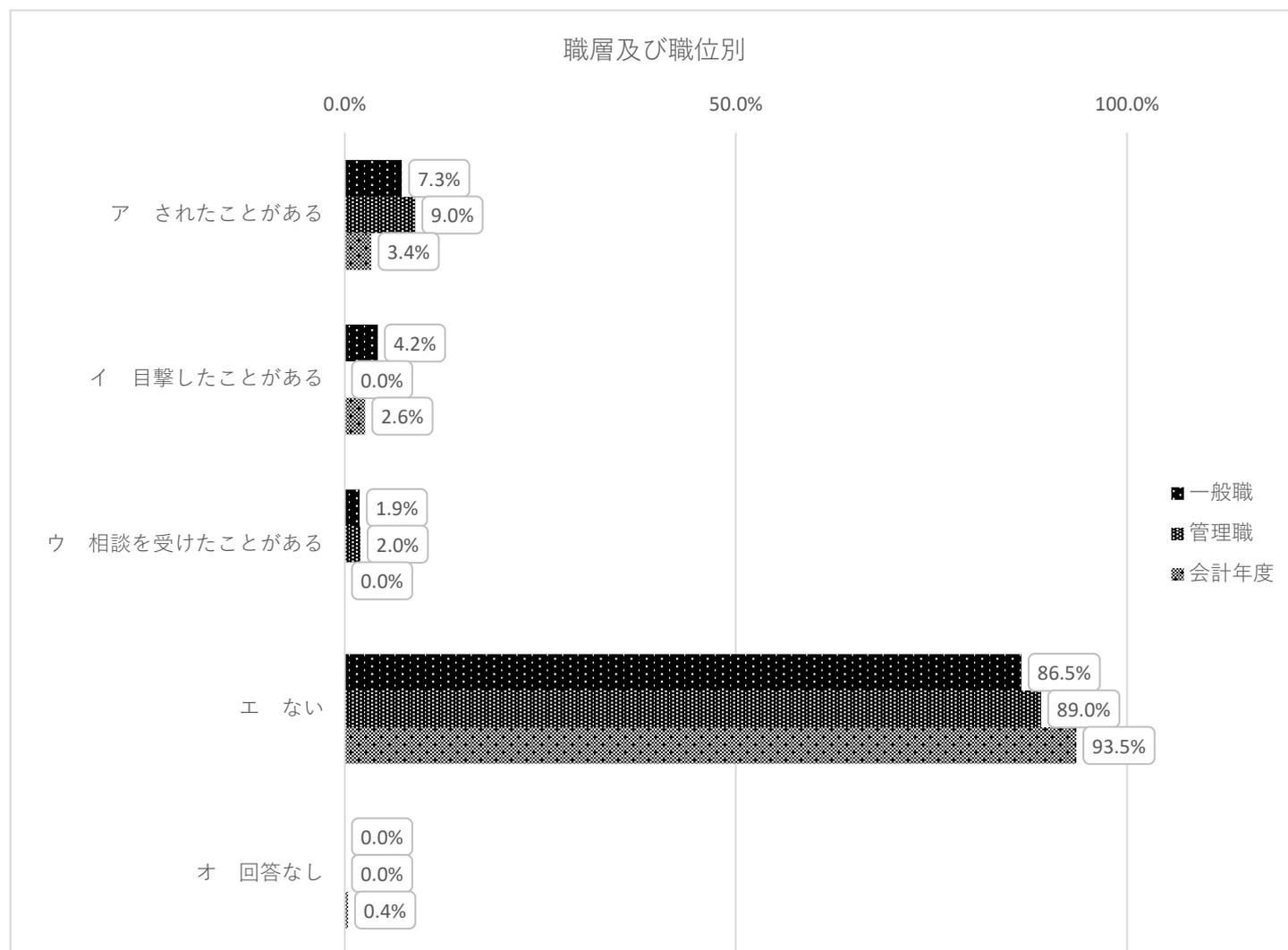
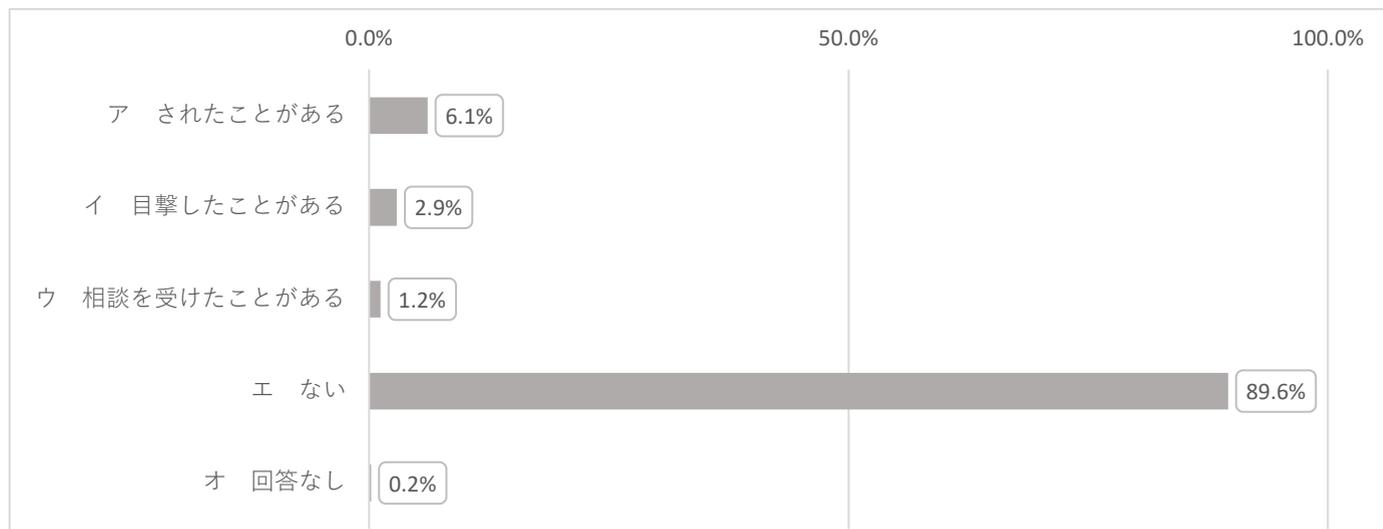
⑧ 一方的で遂行不可能な業務指示・命令

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	47	7.9%
イ 目撃したことがある	12	2.0%
ウ 相談を受けたことがある	17	2.9%
エ ない	517	87.0%
オ 回答なし	1	0.2%



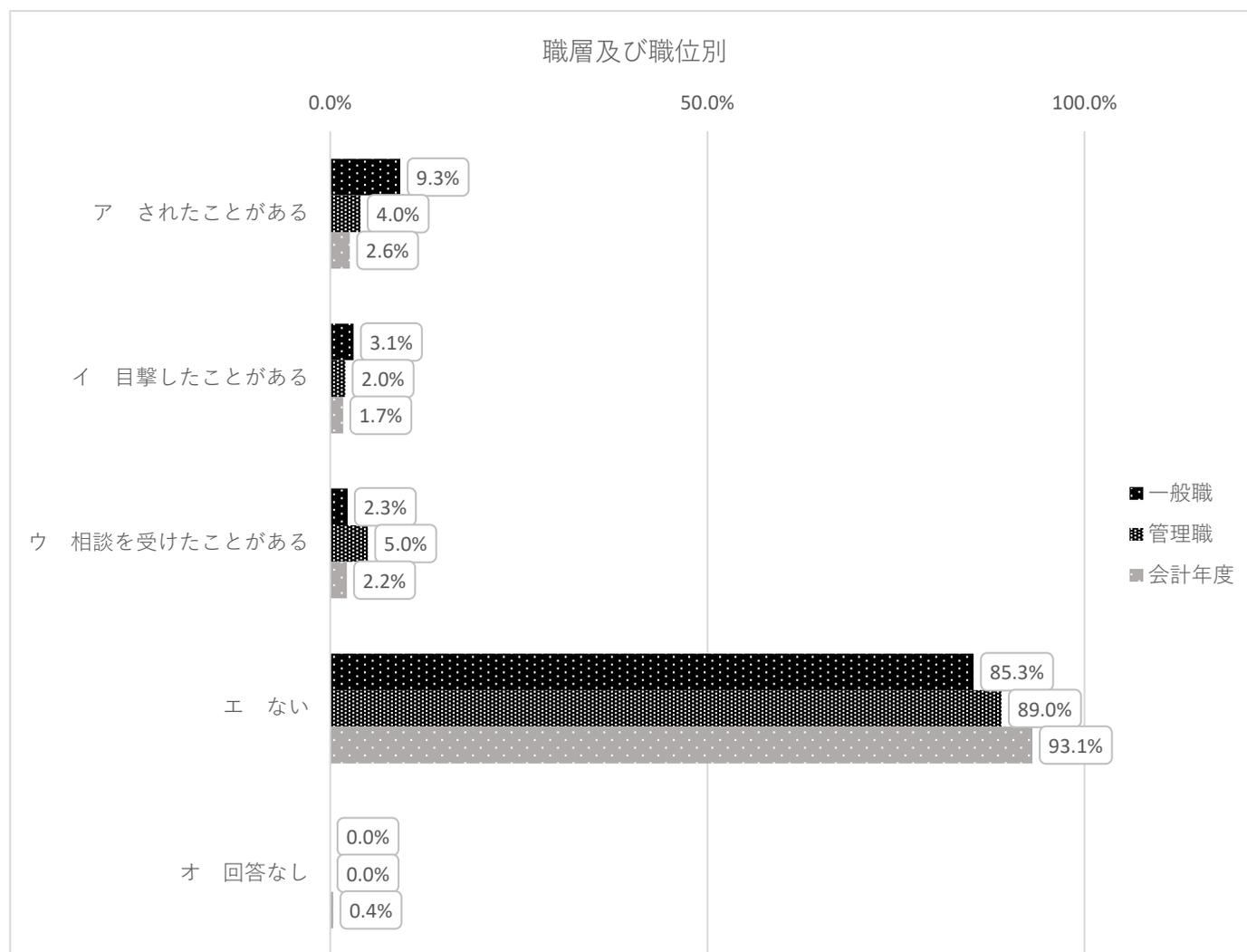
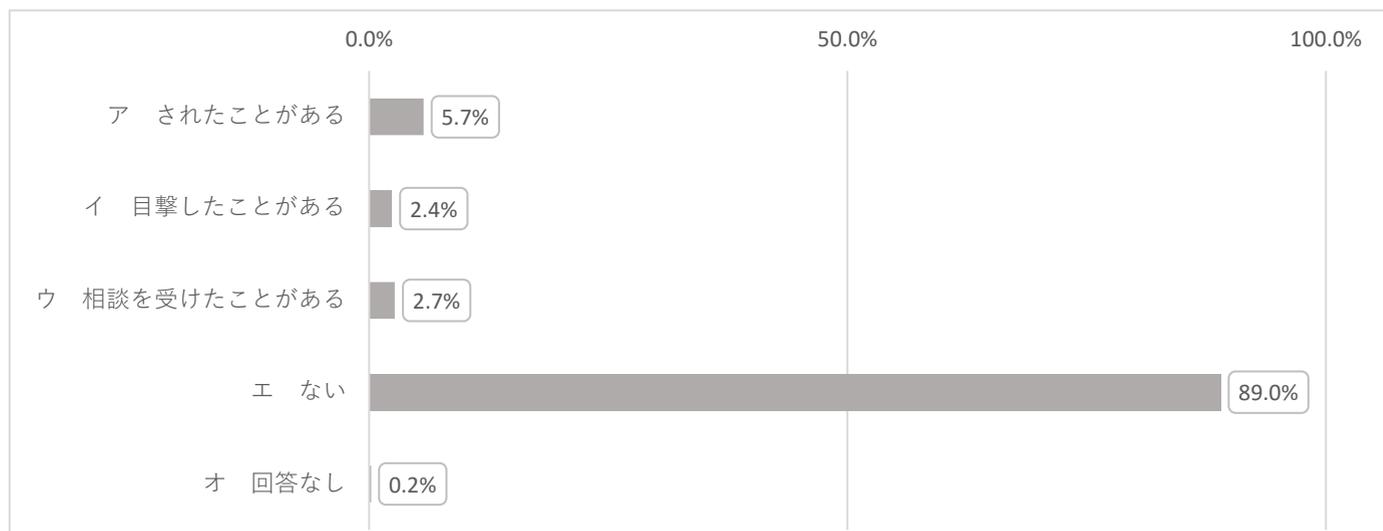
⑨ 必要以上の仕事への監視・関与

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	36	6.1%
イ 目撃したことがある	17	2.9%
ウ 相談を受けたことがある	7	1.2%
エ ない	533	89.6%
オ 回答なし	1	0.2%



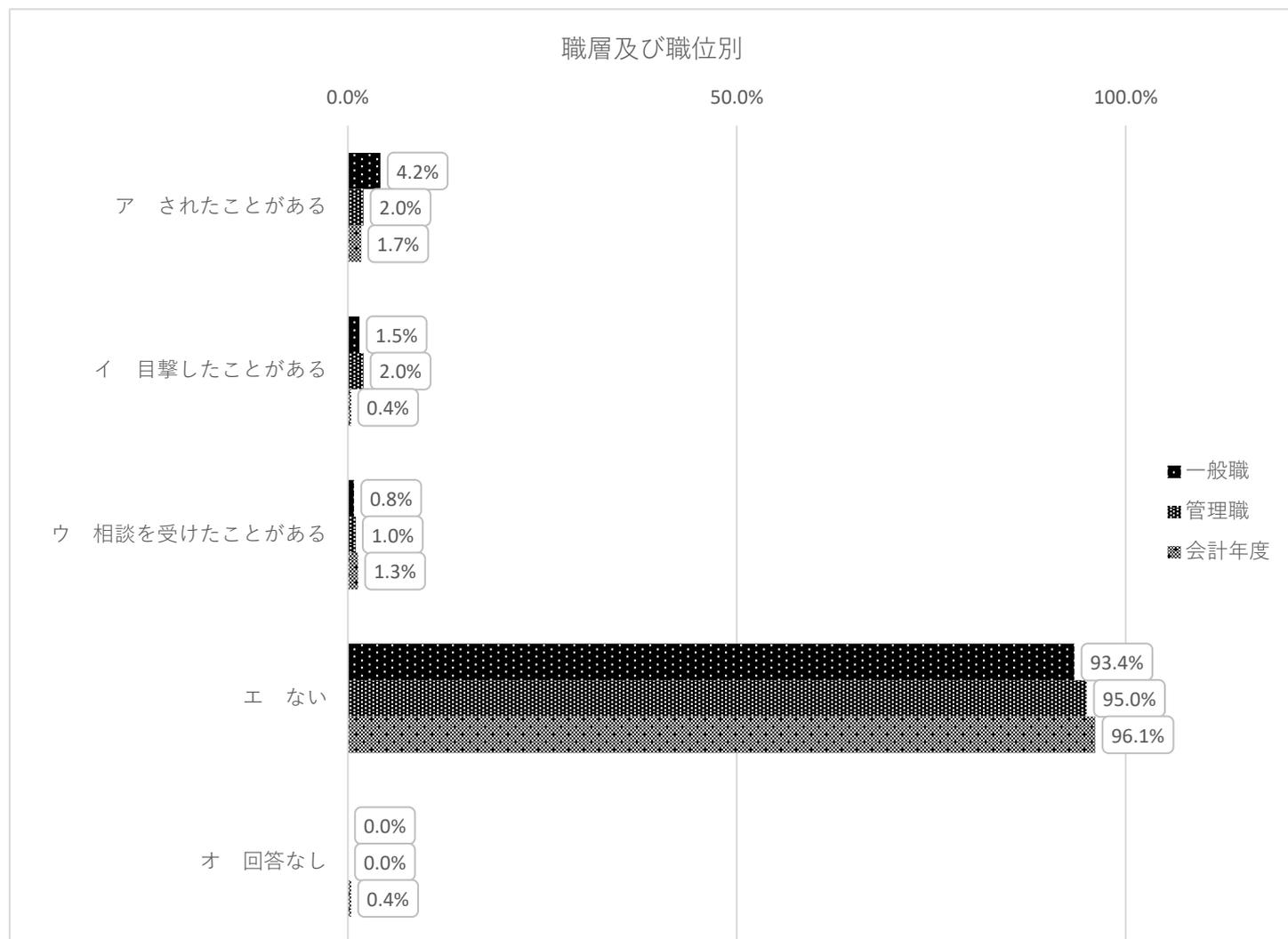
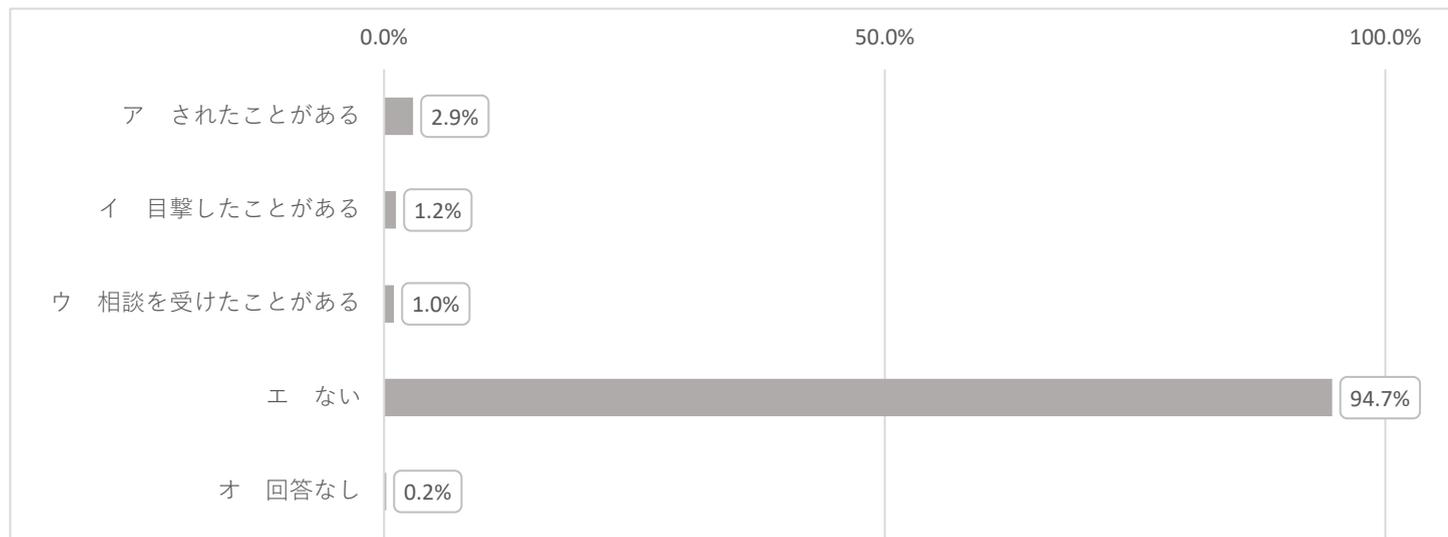
⑩ 能力や経験に見合わない仕事の常時強制

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	34	5.7%
イ 目撃したことがある	14	2.4%
ウ 相談を受けたことがある	16	2.7%
エ ない	529	89.0%
オ 回答なし	1	0.2%



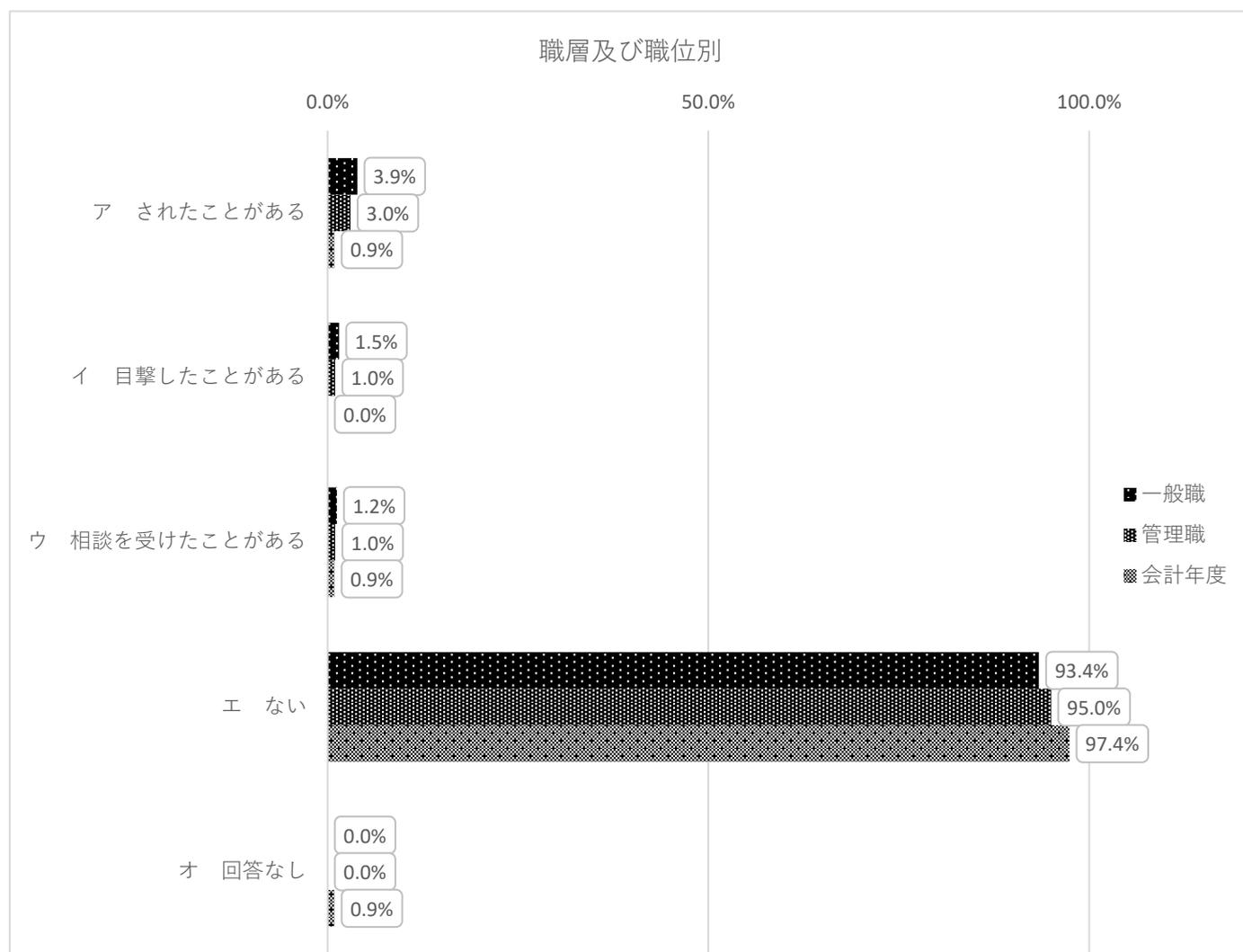
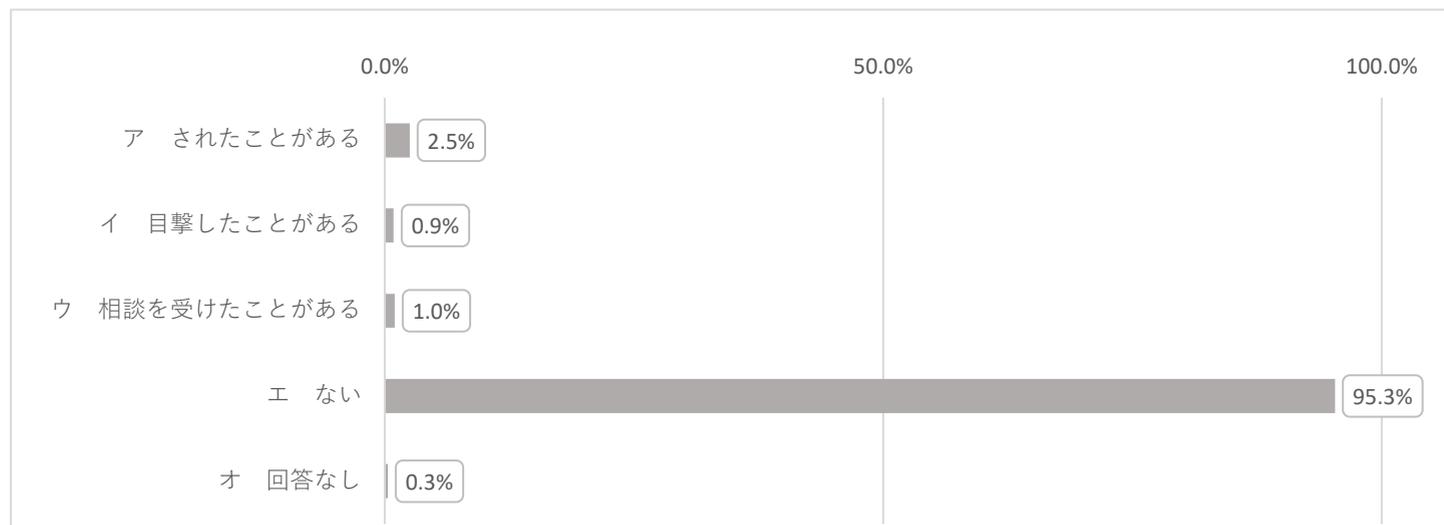
⑪ 私生活についての過度な介入

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	17	2.9%
イ 目撃したことがある	7	1.2%
ウ 相談を受けたことがある	6	1.0%
エ ない	563	94.7%
オ 回答なし	1	0.2%



⑫ 飲み会などへの参加強制

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	15	2.5%
イ 目撃したことがある	5	0.9%
ウ 相談を受けたことがある	6	1.0%
エ ない	566	95.3%
オ 回答なし	2	0.3%



⑬ その他 ( )

回答内容	人数	割合
①～⑫以外のパワー・ハラスメントの言動や行為を受けた、目撃した又は相談を受けたことがある	60	10.1%

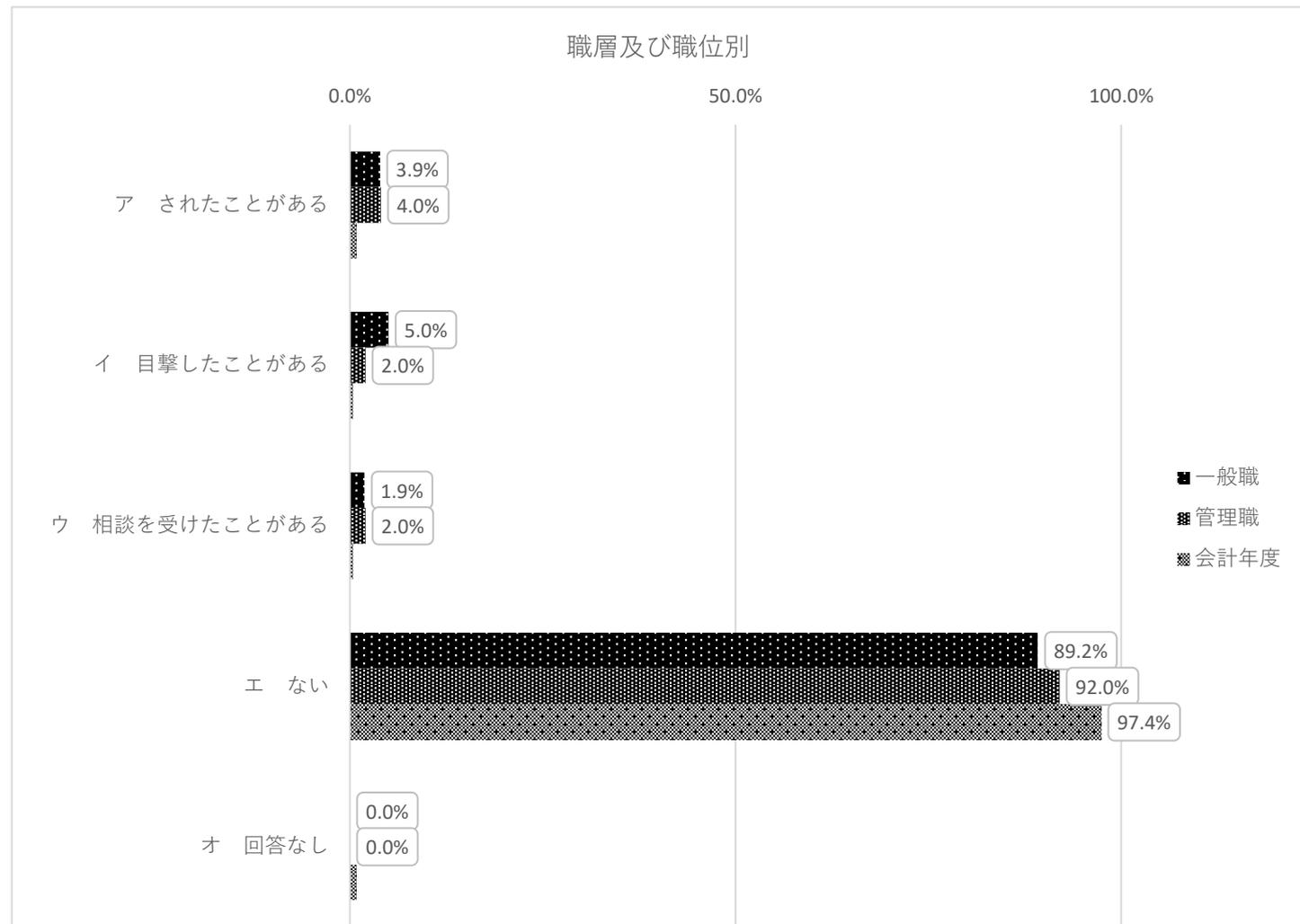
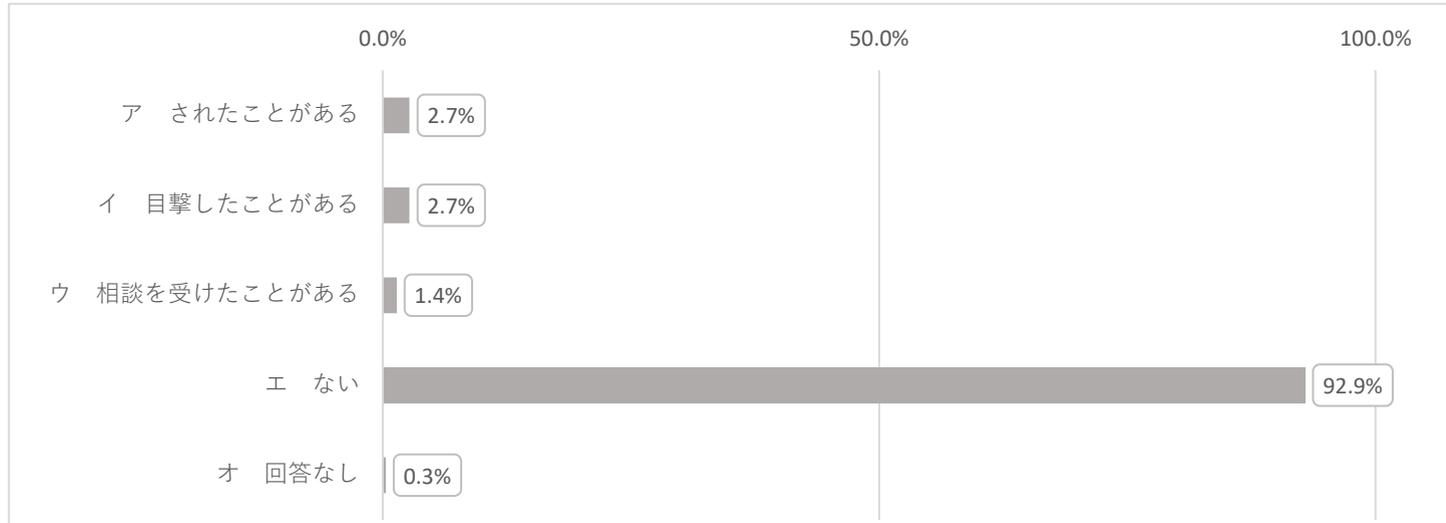
<コメント>

過去3年間において、職場内や業務においてパワハラと感じた言動・行動をされたことがあると回答した職員は全体で18%程度あった。その中で多かった順に、「挨拶や話しかけを無視」17.5%、「人前での感情的な叱責」12.5%、「人格否定や差別的な言葉による叱責」、「一方的で遂行不可能な業務指示・命令」7.9%、「必要な情報を与えない、会議から外す」7.4%となっている。

【主にセクシュアル・ハラスメントに関して】

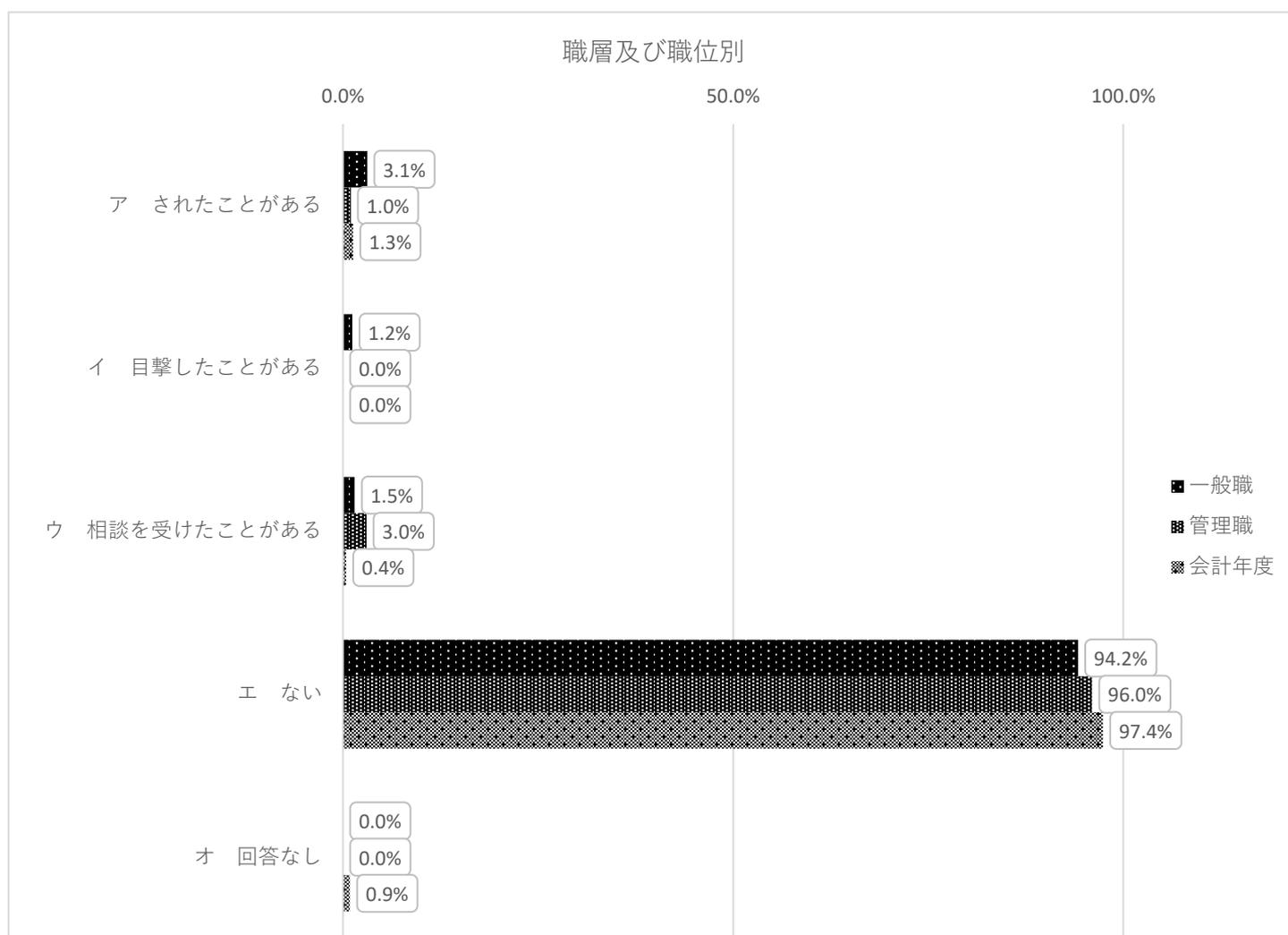
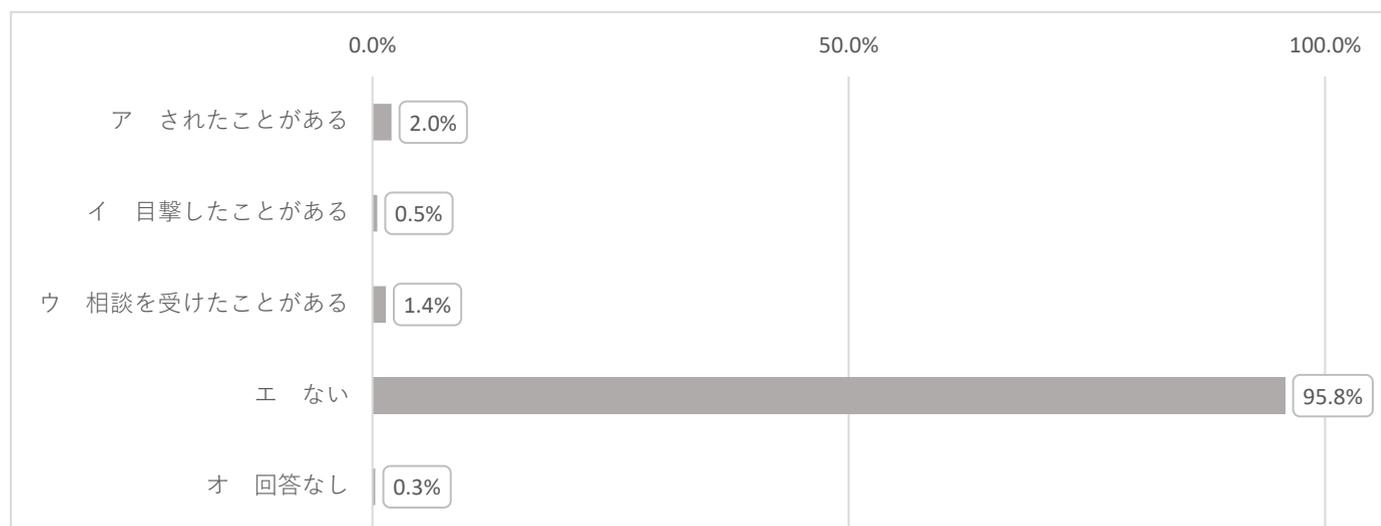
⑭ 性的な冗談やからかい

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	16	2.7%
イ 目撃したことがある	16	2.7%
ウ 相談を受けたことがある	8	1.4%
エ ない	552	92.9%
オ 回答なし	2	0.3%



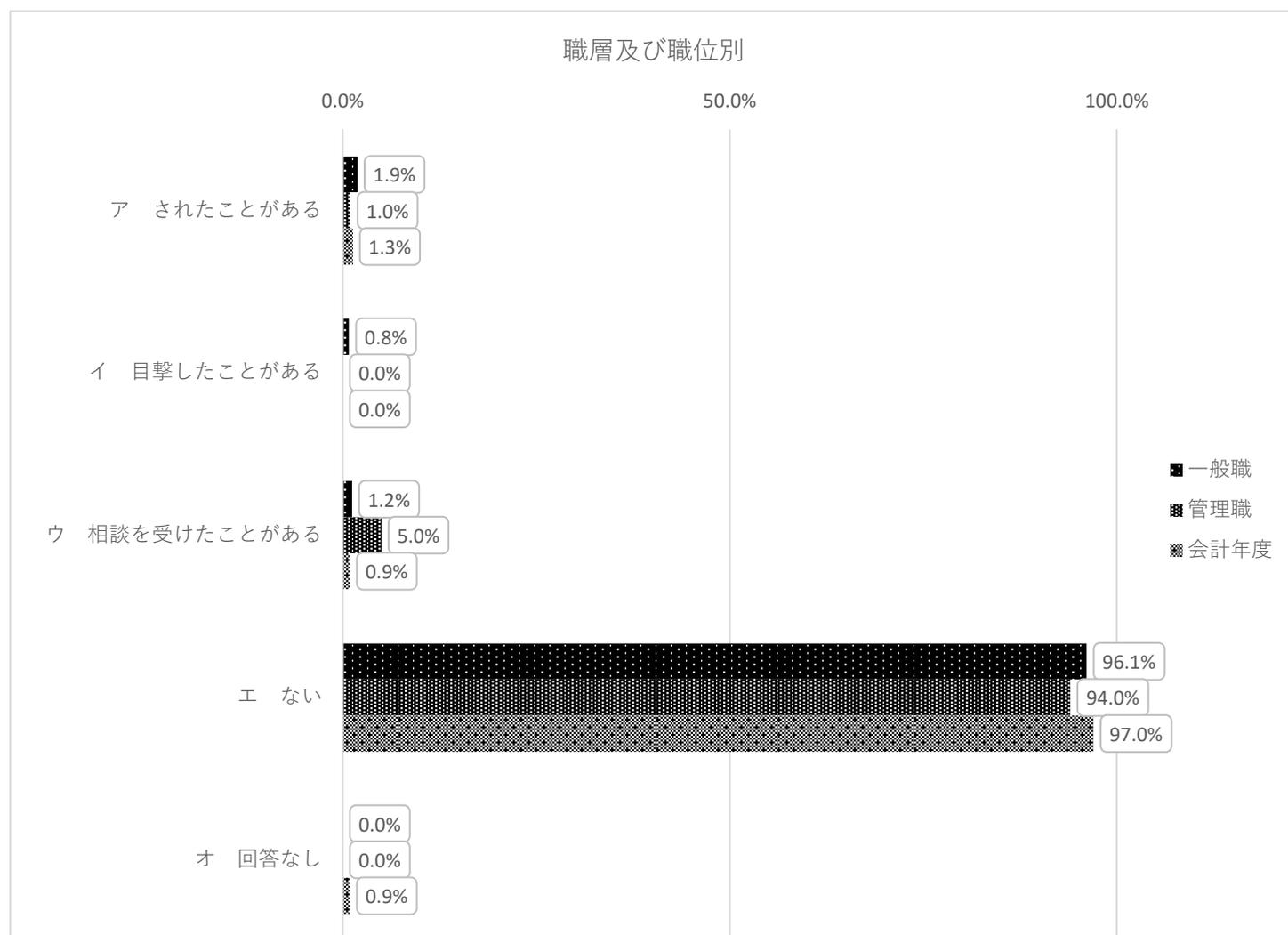
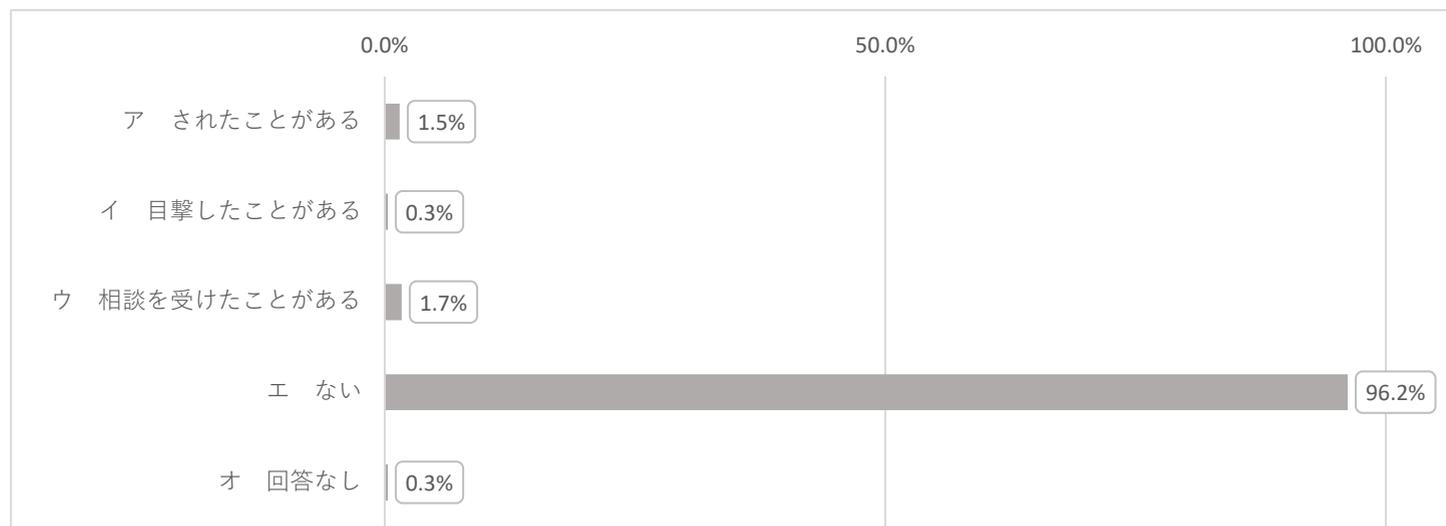
⑮ 不必要な身体への接触

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	12	2.0%
イ 目撃したことがある	3	0.5%
ウ 相談を受けたことがある	8	1.4%
エ ない	569	95.8%
オ 回答なし	2	0.3%



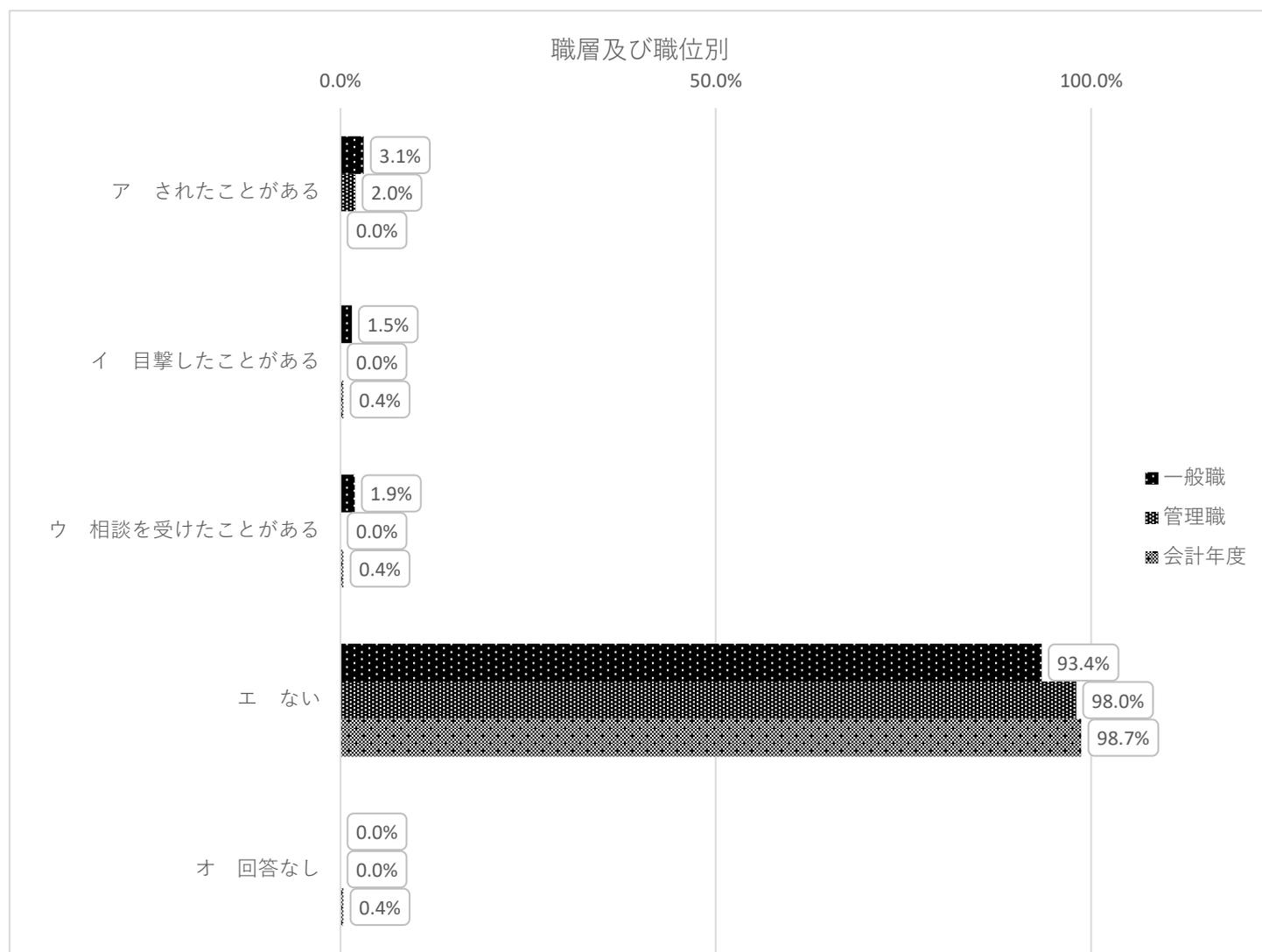
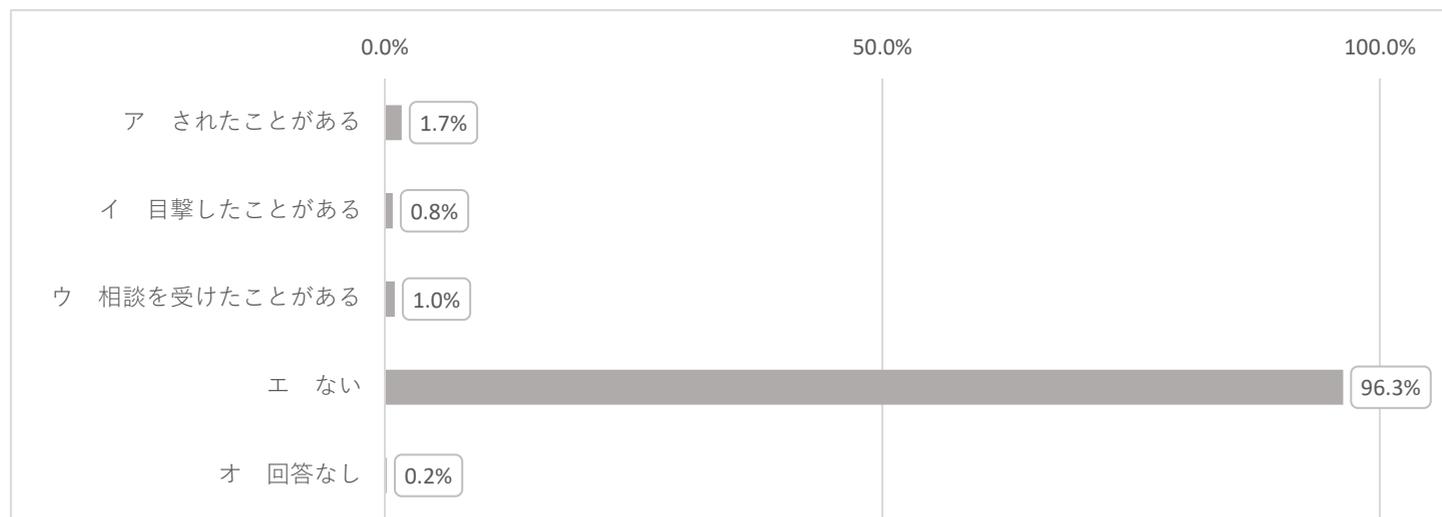
⑩ 食事やデートへの執拗な誘い

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	9	1.5%
イ 目撃したことがある	2	0.3%
ウ 相談を受けたことがある	10	1.7%
エ ない	571	96.2%
オ 回答なし	2	0.3%



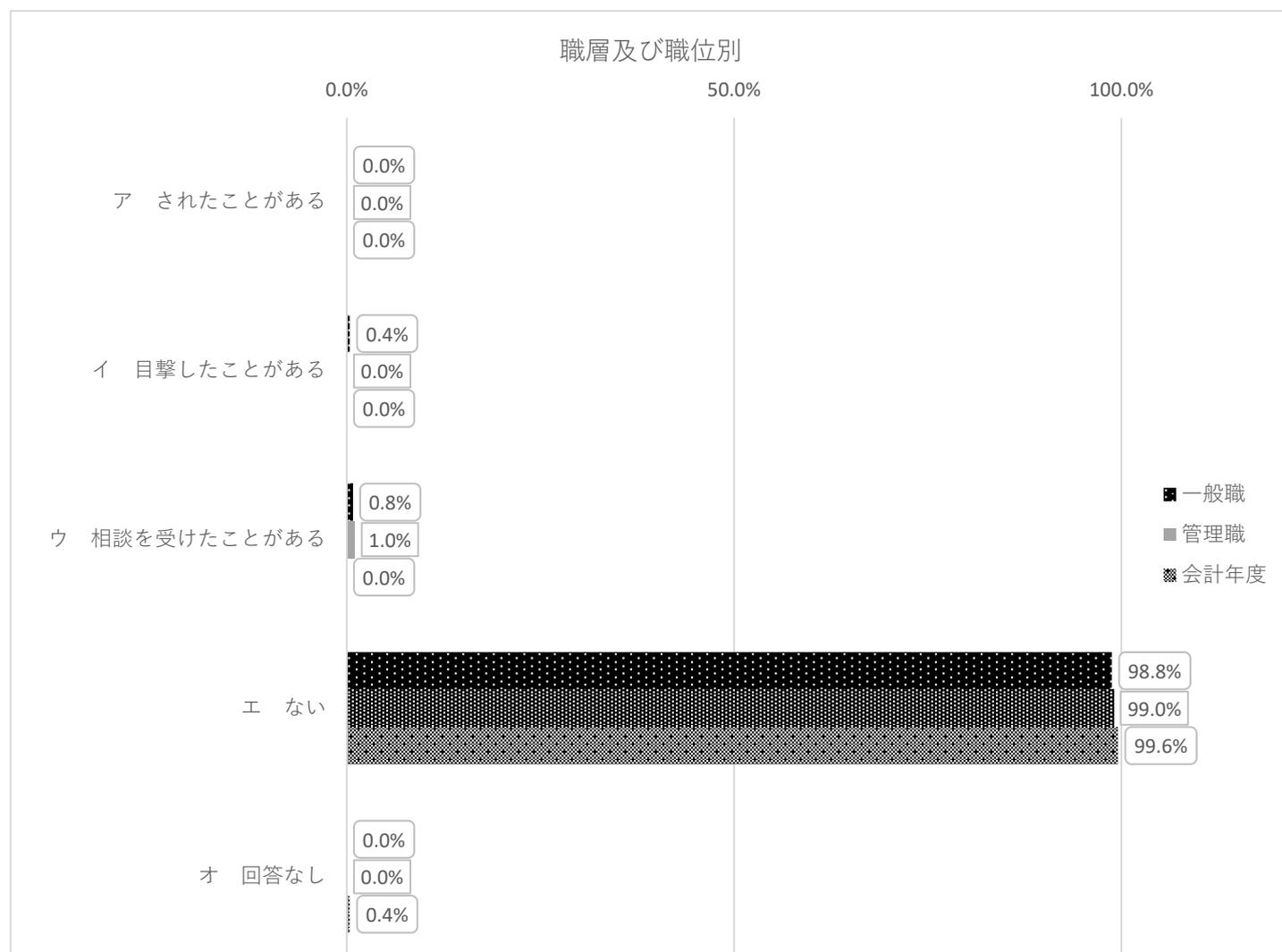
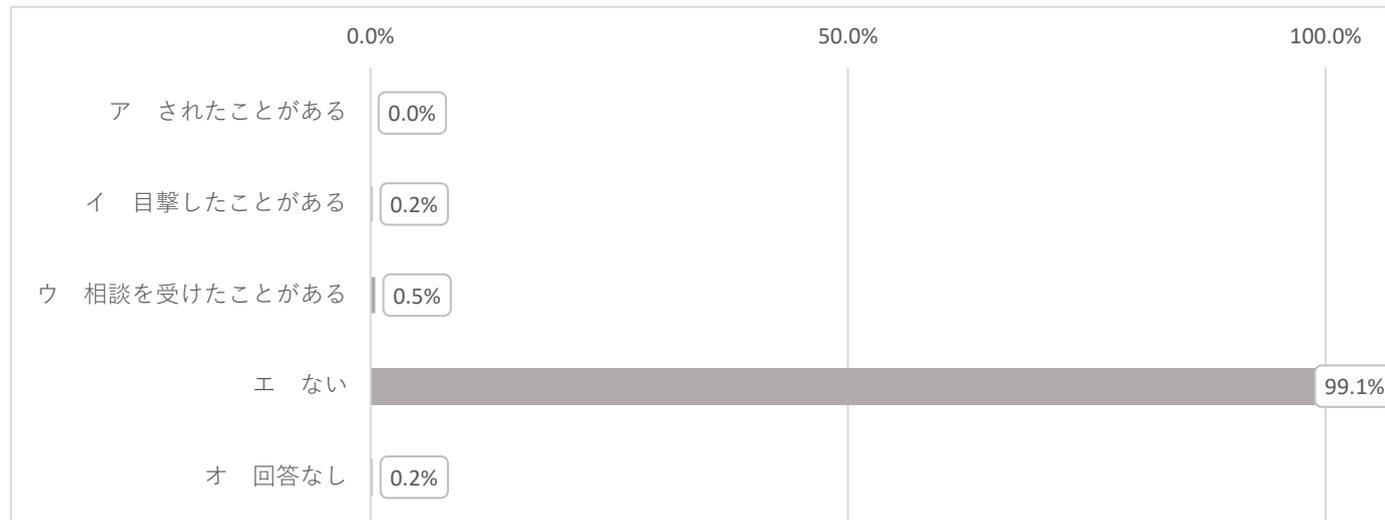
⑰ 性的な事実関係に関する質問

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	10	1.7%
イ 目撃したことがある	5	0.8%
ウ 相談を受けたことがある	6	1.0%
エ ない	572	96.3%
オ 回答なし	1	0.2%



⑱ 性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	0	0.0%
イ 目撃したことがある	1	0.2%
ウ 相談を受けたことがある	3	0.5%
エ ない	589	99.1%
オ 回答なし	1	0.2%



⑱ その他（ ）

⑭～⑱以外のセクシュアル・ハラスメントの言動や行為を受けた、目撃した又は相談を受けたことがある		9	1.5%
---	--	---	------

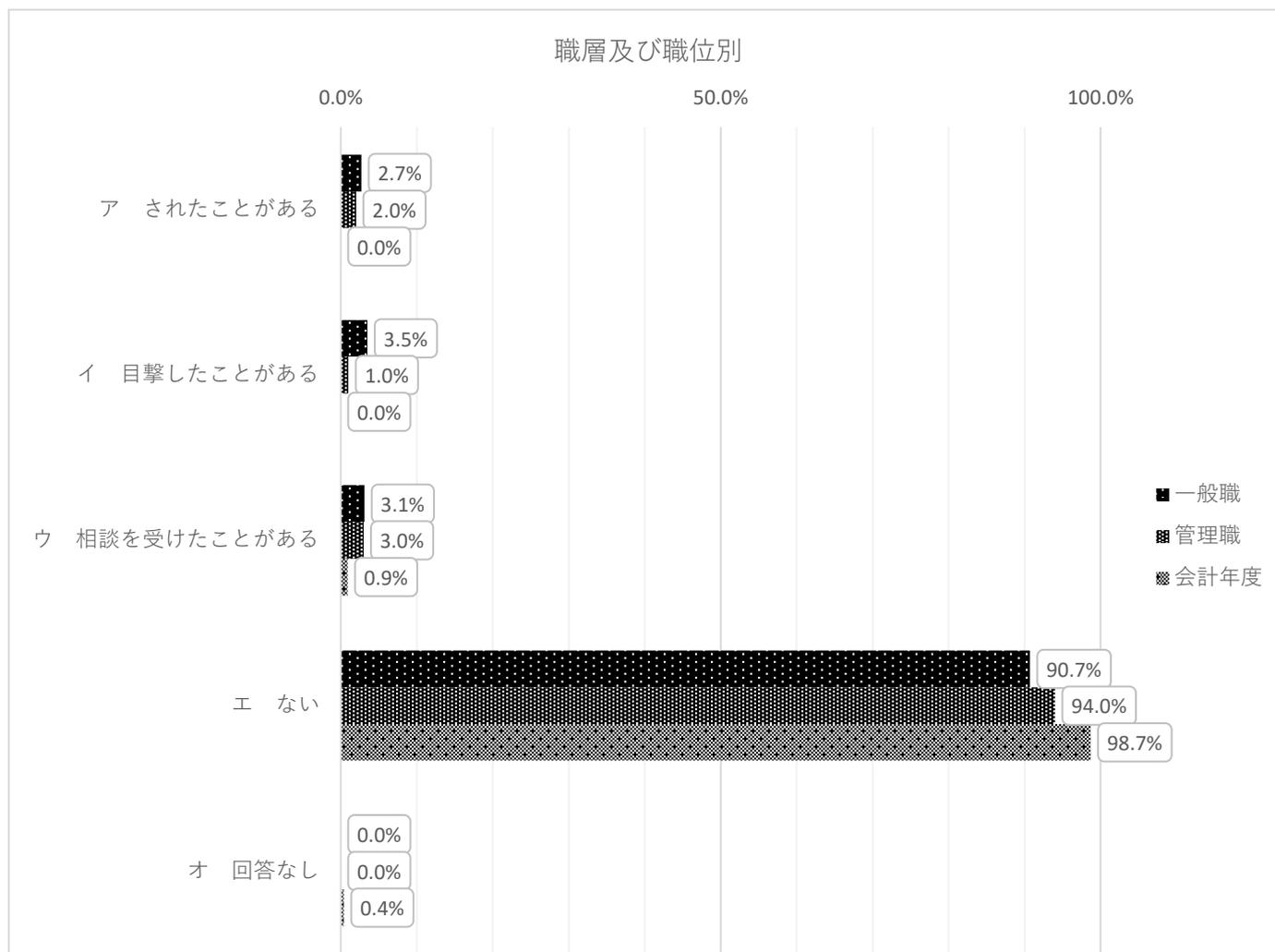
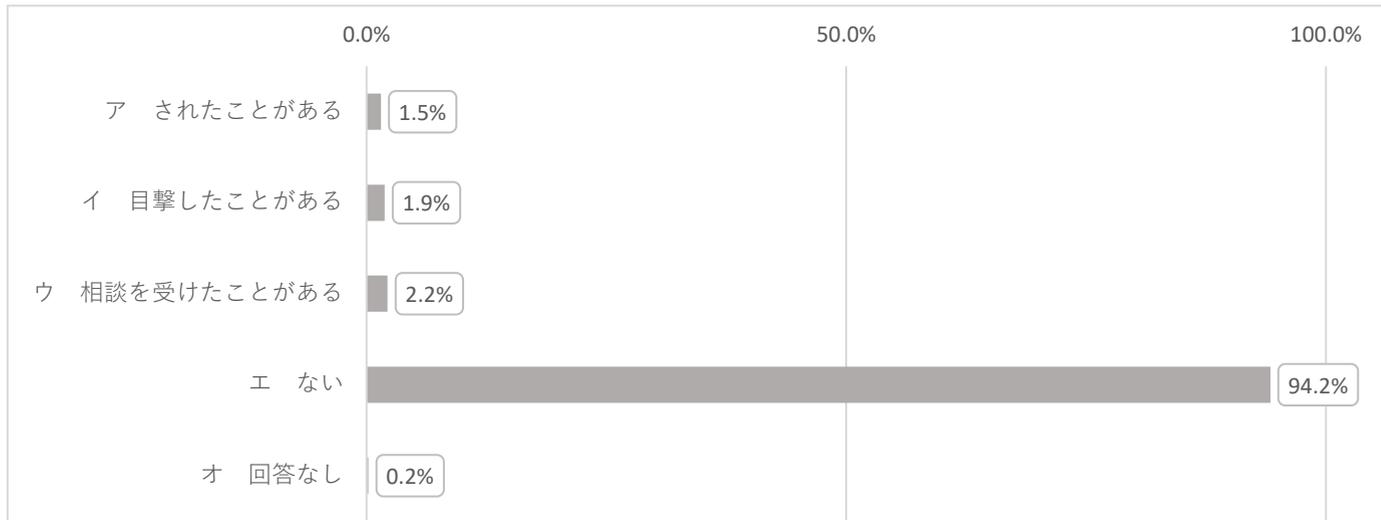
<コメント>

過去3年間において、職場内や業務においてセクハラと感じた言動・行動をされたことがあると回答した職員は全体で3%程度あった。その中で多かった順に、「性的な冗談やからかい」2.7%、「不必要な身体への接触」2.0%となっている。

【主に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関して】

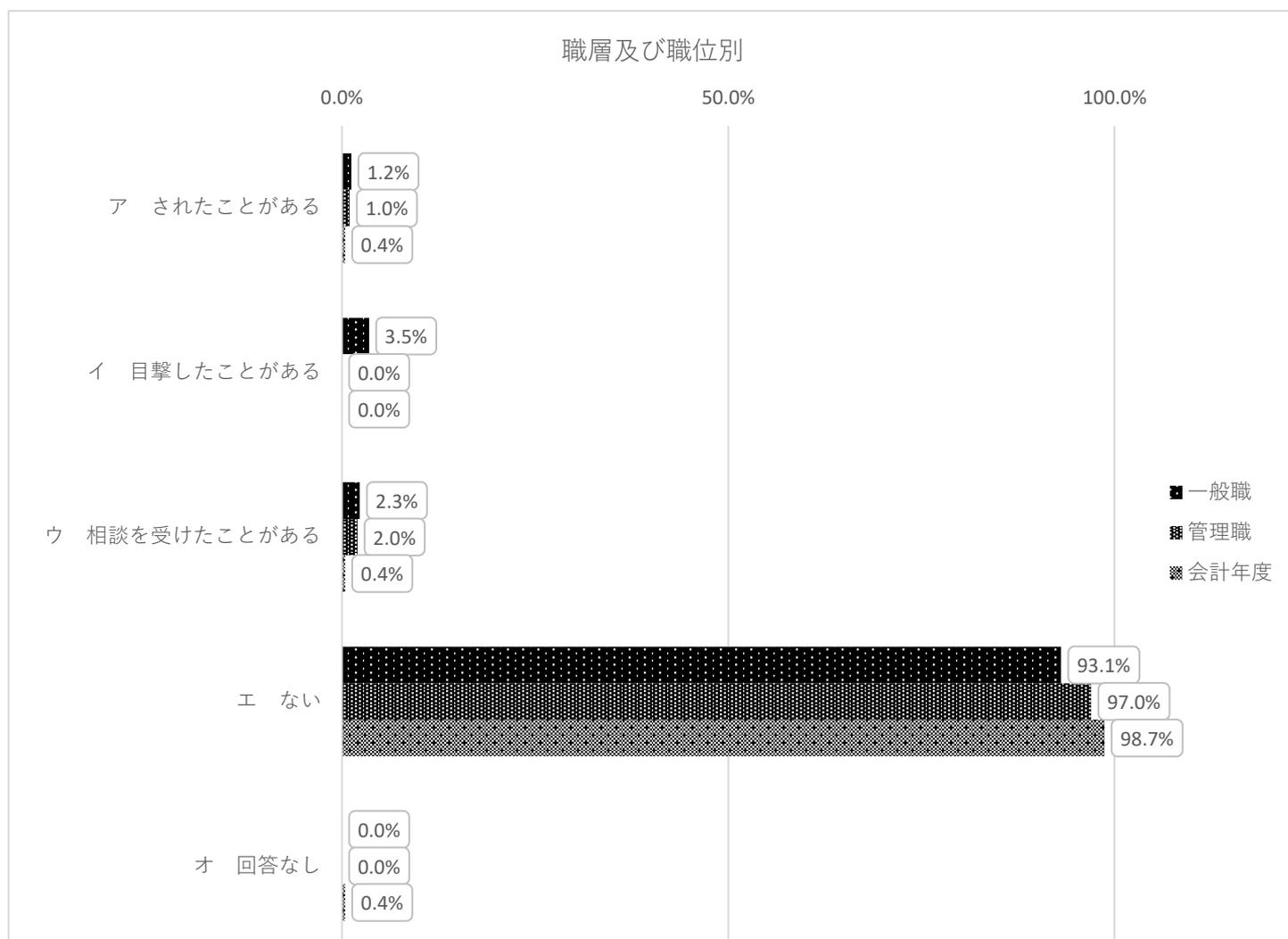
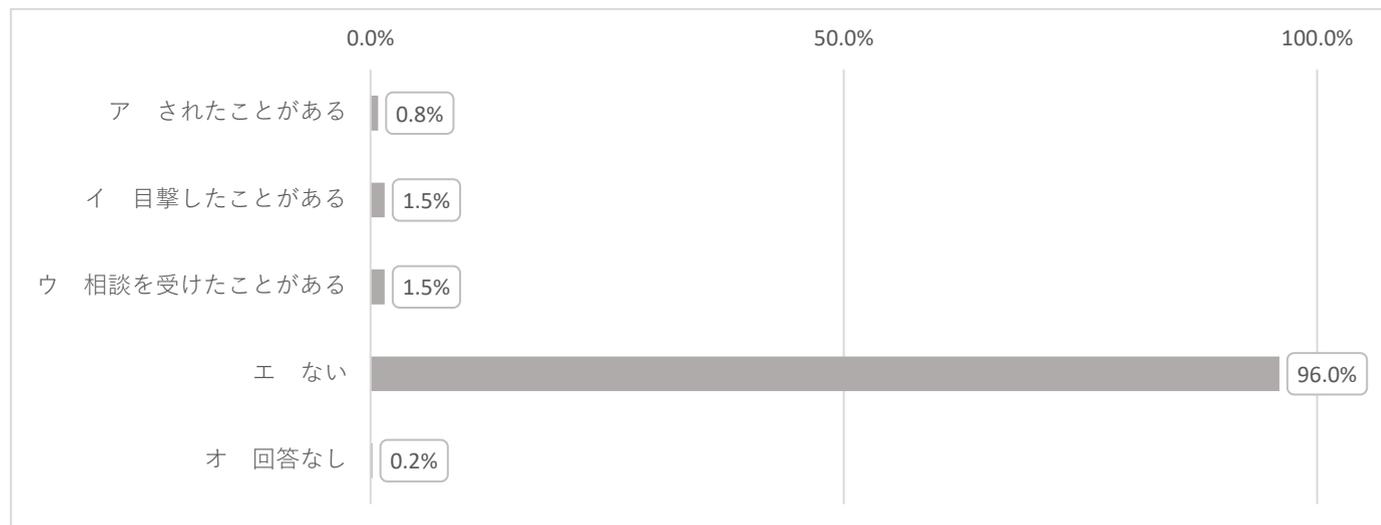
⑳ 制度等の利用の請求等や利用を阻害する言動をする

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	9	1.5%
イ 目撃したことがある	11	1.9%
ウ 相談を受けたことがある	13	2.2%
エ ない	560	94.2%
オ 回答なし	1	0.2%



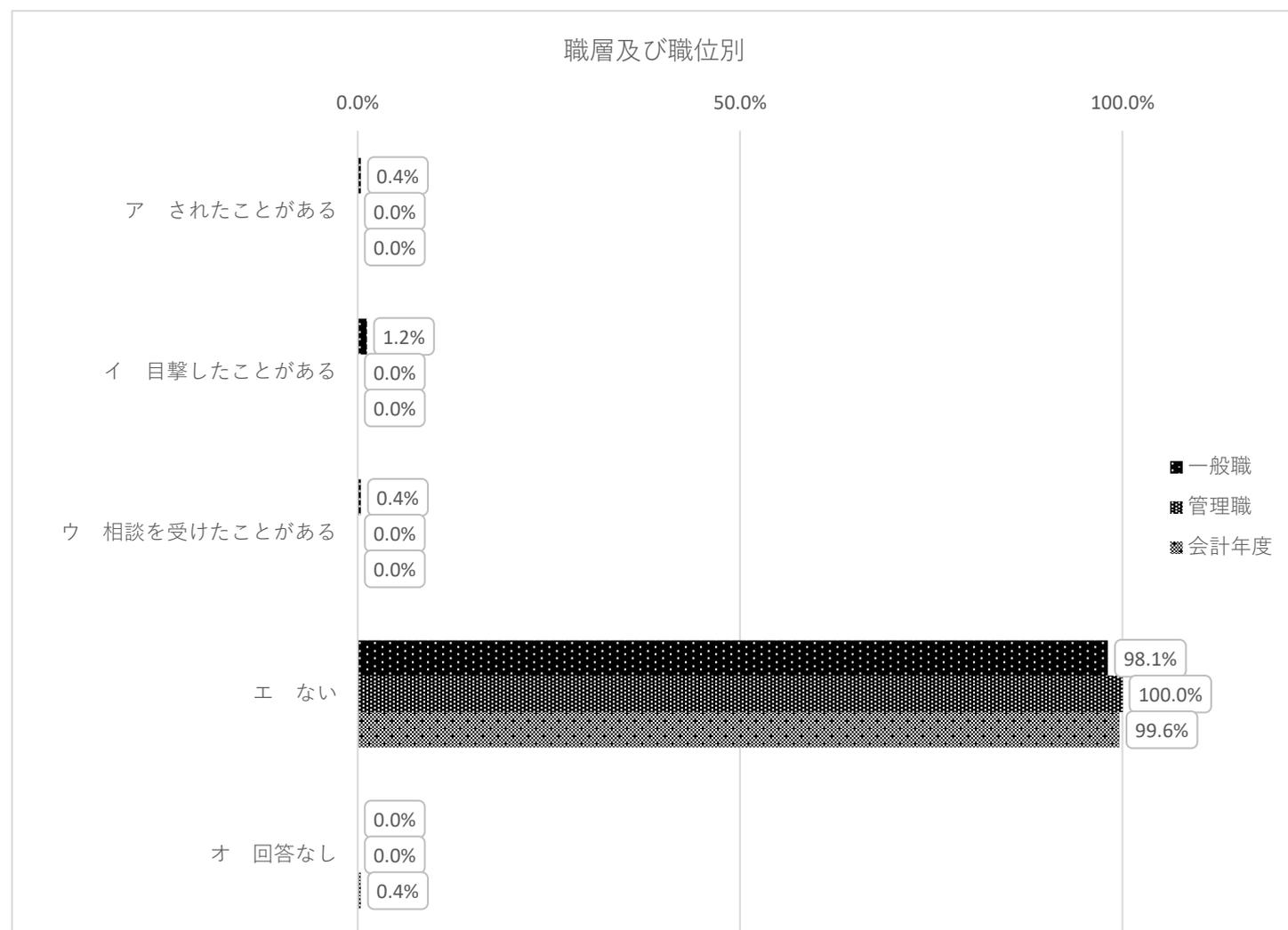
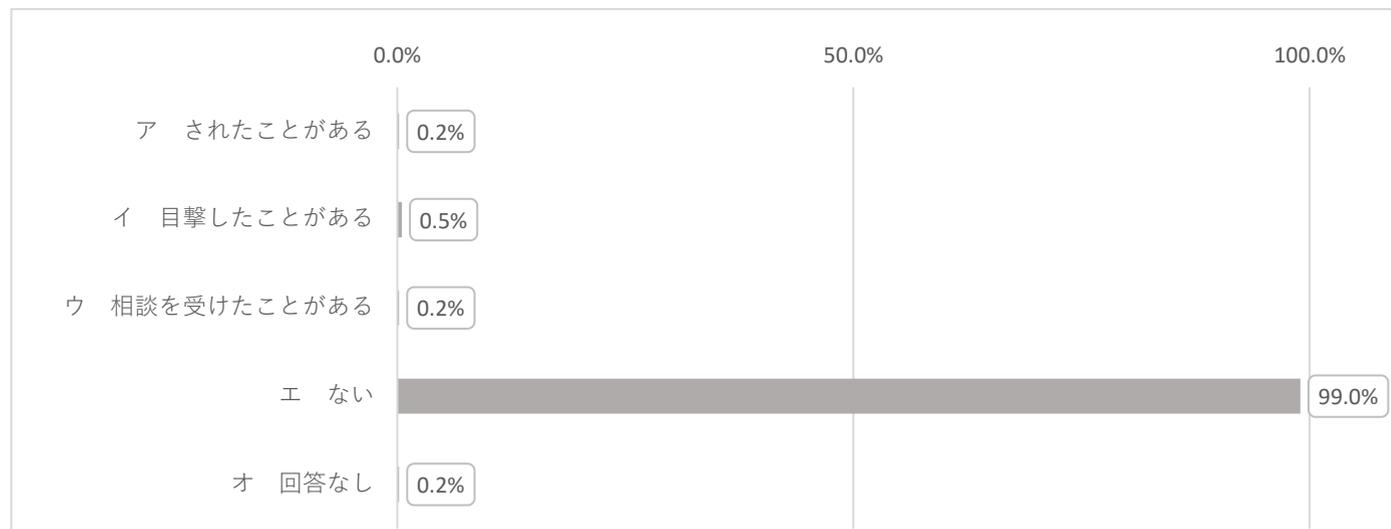
② 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	5	0.8%
イ 目撃したことがある	9	1.5%
ウ 相談を受けたことがある	9	1.5%
エ ない	570	96.0%
オ 回答なし	1	0.2%



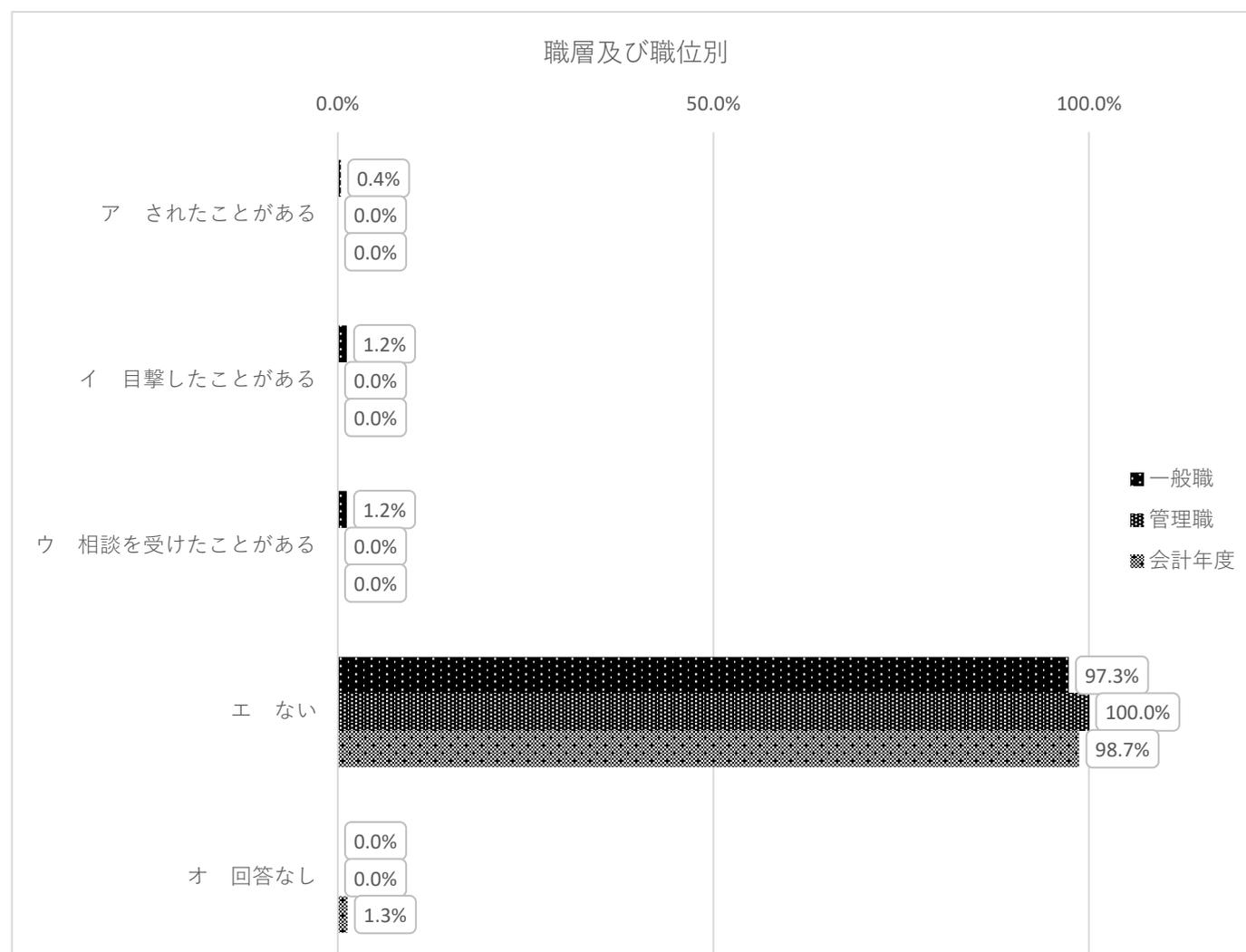
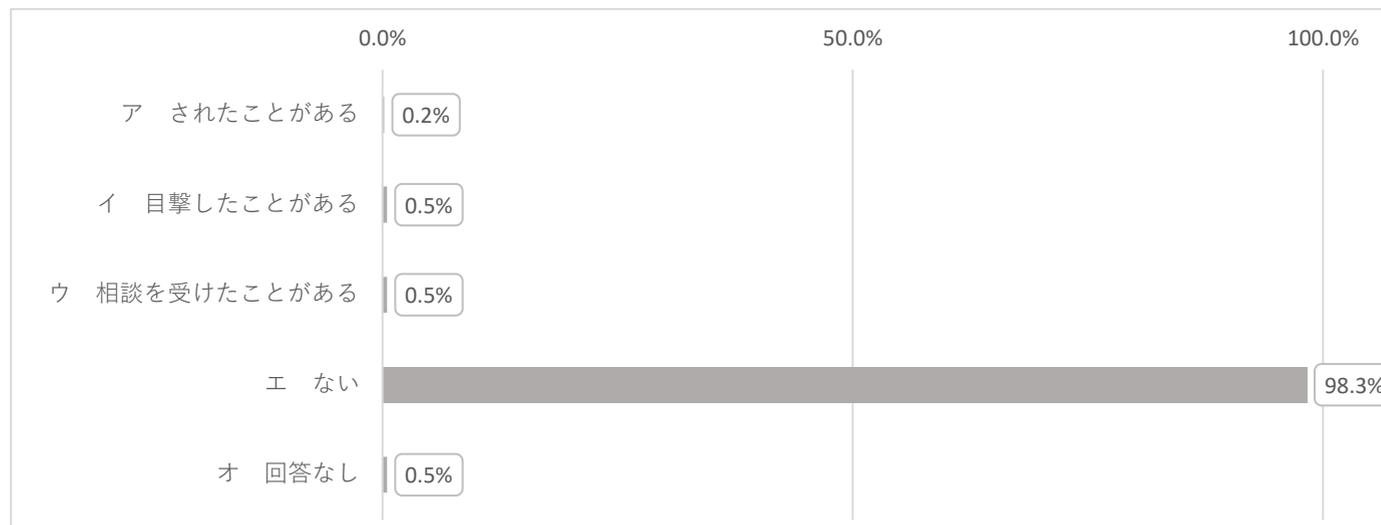
⑫ 妊娠等したことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	1	0.2%
イ 目撃したことがある	3	0.5%
ウ 相談を受けたことがある	1	0.2%
エ ない	588	99.0%
オ 回答なし	1	0.2%



②③ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をする

回答内容	人数	割合
ア されたことがある	1	0.2%
イ 目撃したことがある	3	0.5%
ウ 相談を受けたことがある	3	0.5%
エ ない	584	98.3%
オ 回答なし	3	0.5%



④ その他 ( )

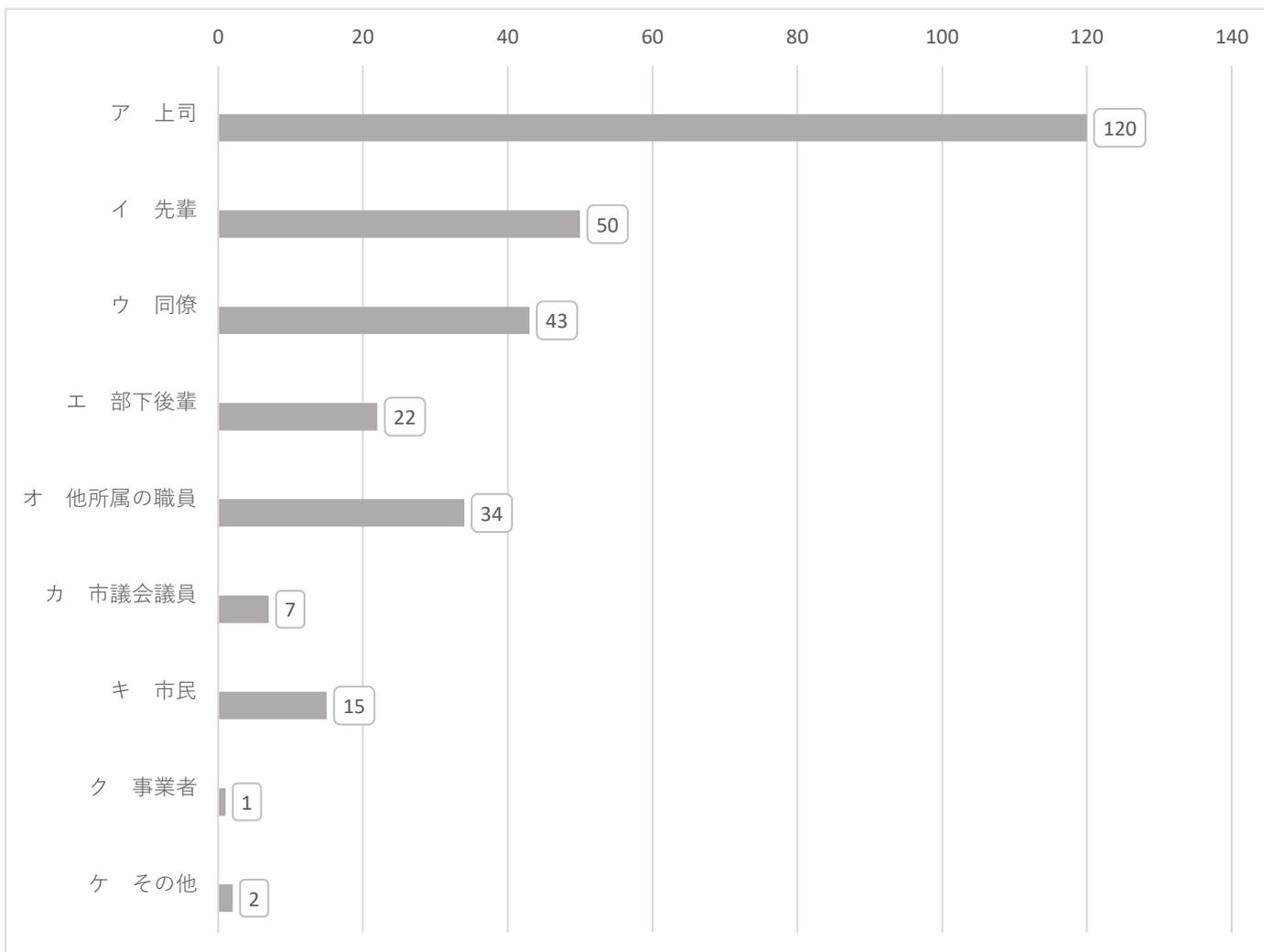
⑩～⑬以外の妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの言動や行為を受けた、目撃した又は相談を受けたことがある	12	2.0%
---	----	------

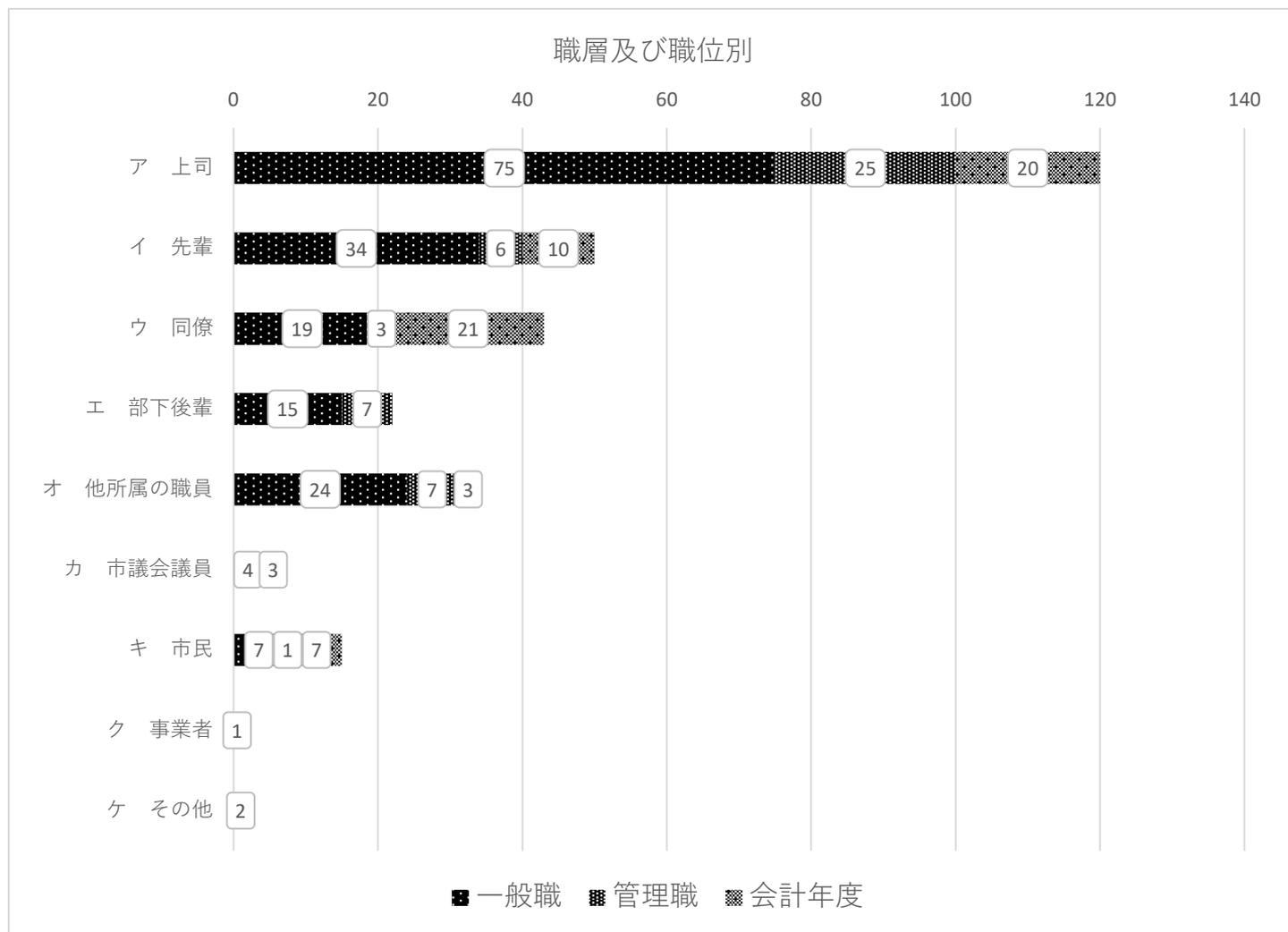
<コメント>

過去3年間において、職場内や業務において妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと感じた言動・行動をされたことがあると回答した職員は全体で1.5%程度あった。その中で多かったものは、「制度等の利用の請求等や利用を阻害する言動」が多い。

問14 その行為者は誰ですか。(複数回答可)

回答内容	人数	割合
ア 上司	120	41.0%
イ 先輩	50	17.0%
ウ 同僚	43	14.7%
エ 部下後輩	22	7.5%
オ 他所属の職員	34	11.6%
カ 市議会議員	7	2.4%
キ 市民	15	5.1%
ク 事業者	1	0.3%
ケ その他	2	0.7%



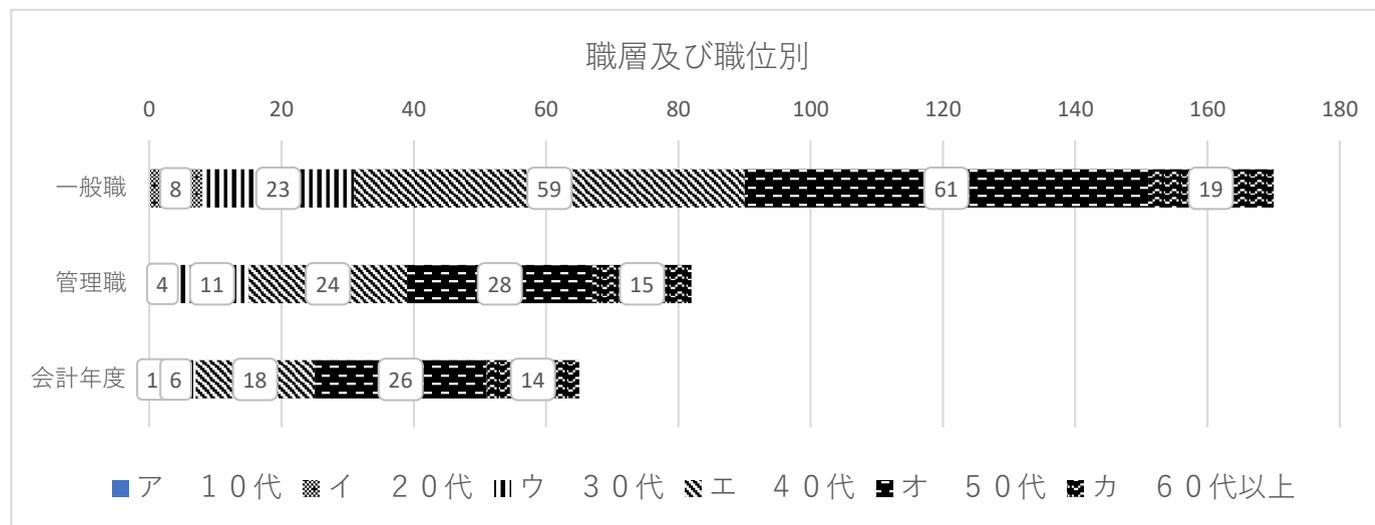
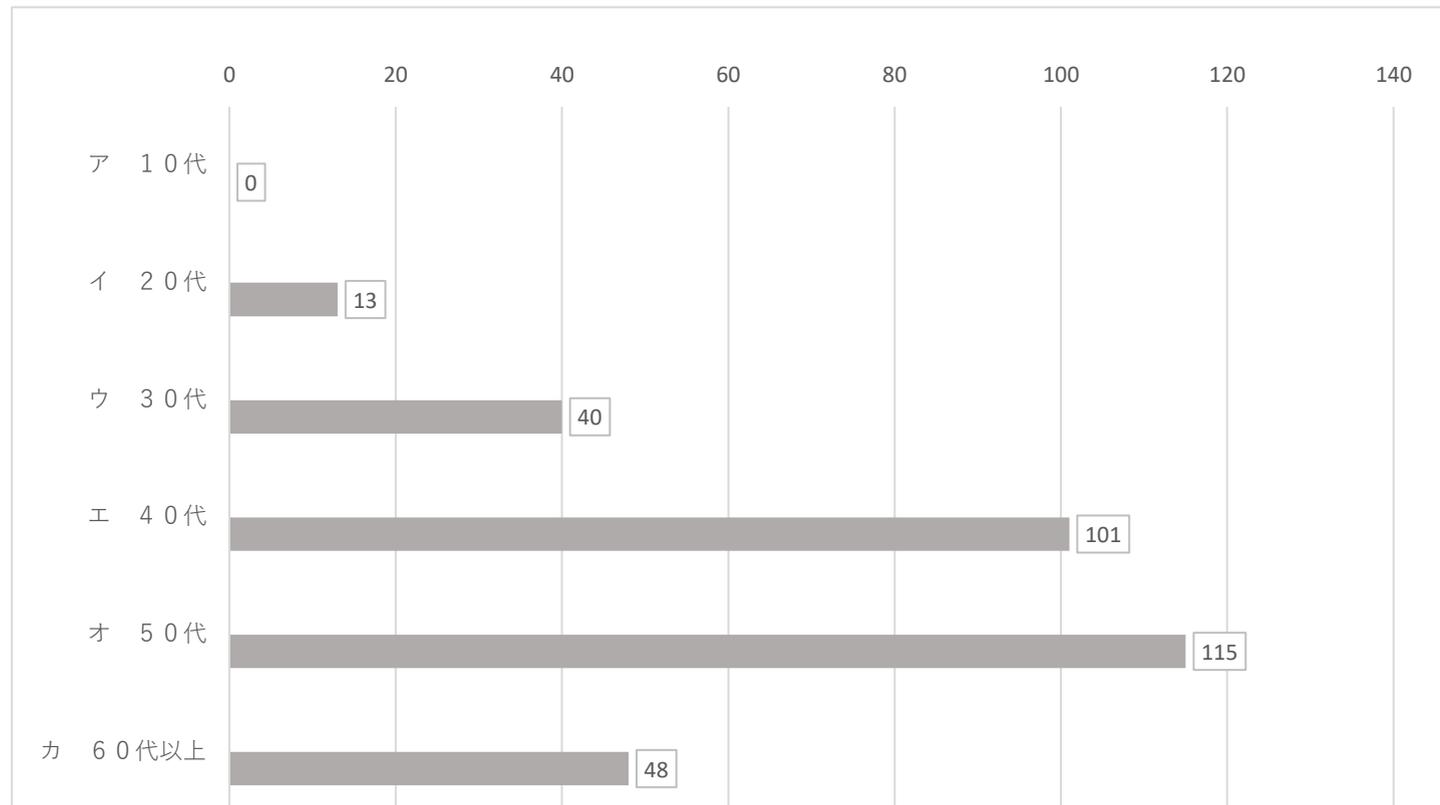


<コメント>

行為者で多い順に、上司、先輩、同僚となっている。

問15 行為者の年齢層は（複数回答可）

回答内容	人数	割合
ア 10代	0	0.0%
イ 20代	13	4.1%
ウ 30代	40	12.6%
エ 40代	101	31.9%
オ 50代	115	36.3%
カ 60代以上	48	15.1%



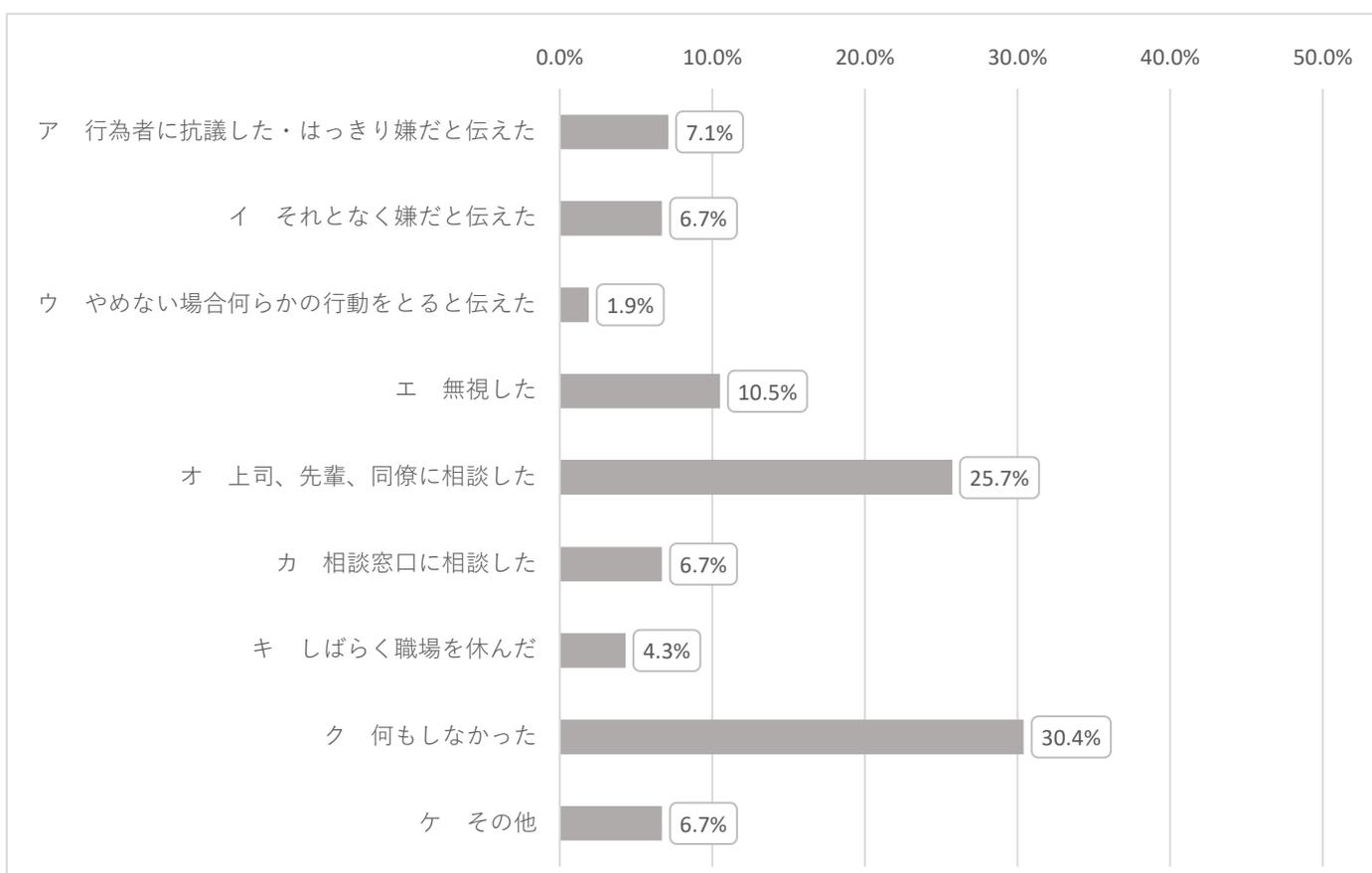
<コメント>

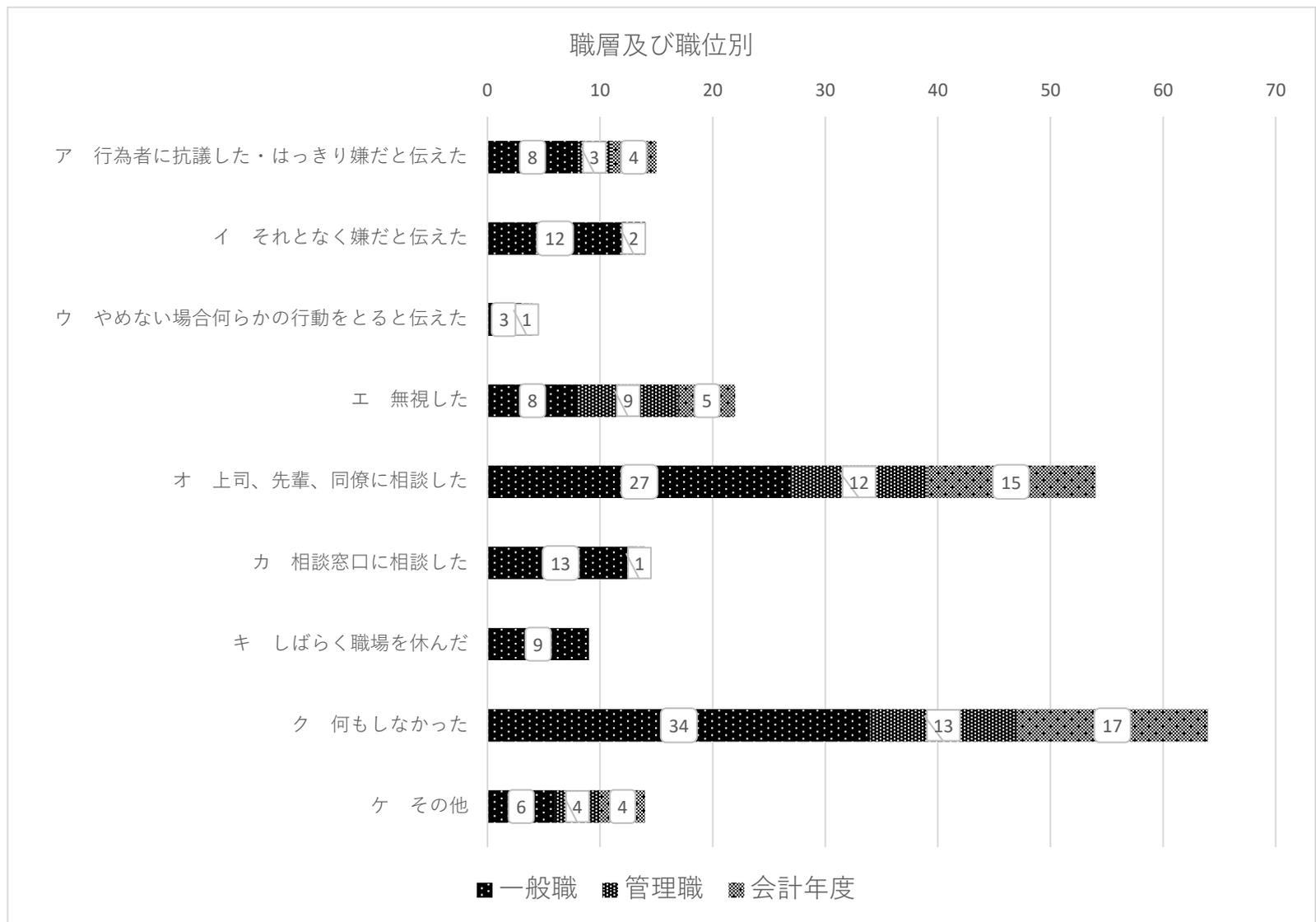
行為者で多い順に、上司、先輩、同僚となっており、年齢層では50代が一番多く、次いで40代が多い。

問16 問13のような言動や行為を受けたことがあると回答した方へ

① そのときどのような対応をしましたか。(複数回答可)

回答内容	人数	割合
ア 行為者に抗議した・はっきり嫌だと伝えた	15	7.1%
イ それとなく嫌だと伝えた	14	6.7%
ウ やめない場合何らかの行動をとると伝えた	4	1.9%
エ 無視した	22	10.5%
オ 上司、先輩、同僚に相談した	54	25.7%
カ 相談窓口に相談した	14	6.7%
キ しばらく職場を休んだ	9	4.3%
ク 何もしなかった	64	30.4%
ケ その他	14	6.7%





<コメント>

言動や行為を受けたときの対応は、「何もしなかった」と回答した職員が最も多く、次いで「上司、先輩、同僚に相談した」と回答した職員が多かったことから、被害者が行為者に直接対応するケースは少なく、上司、先輩、同僚に相談するケースが多い。また、対応方法がわからない状況が伺える。

② ①でア～エと回答した方へ。行為者はどのような対応をしましたか。

(①でア～エと答えた人のみ回答)

・こちらが無視され、行為者に従順な人にはとても優しくしていた。
・気づいていない
・激昂、まともな話し合いができる状態ではなかった。
・後で少し謝罪してきたとの事
・理解は得られなかった
・無視された
・変なことを言ってしまったかもというような顔をしていた。
・よく分かっていなかった様子。年代のちがい。失礼な事とも思っていない。
・会議に参加させた
・話にならなかった。
・激昂、または気が付いていない
・取り合ってもらえなかった。無視された。
・特になにもない
・何度も執拗に同様の発言を繰り返す
・無視された
・何もしなかった
・職務に支障がない程度に伝えたが、更に反発されるような態度となった
・無視されるか否定
・最終的に私の言い分どおりになった
・変化はない
・行為継続中

③ ①でオ又はカと回答した方へ。相談相手はどのような対応をしましたか。

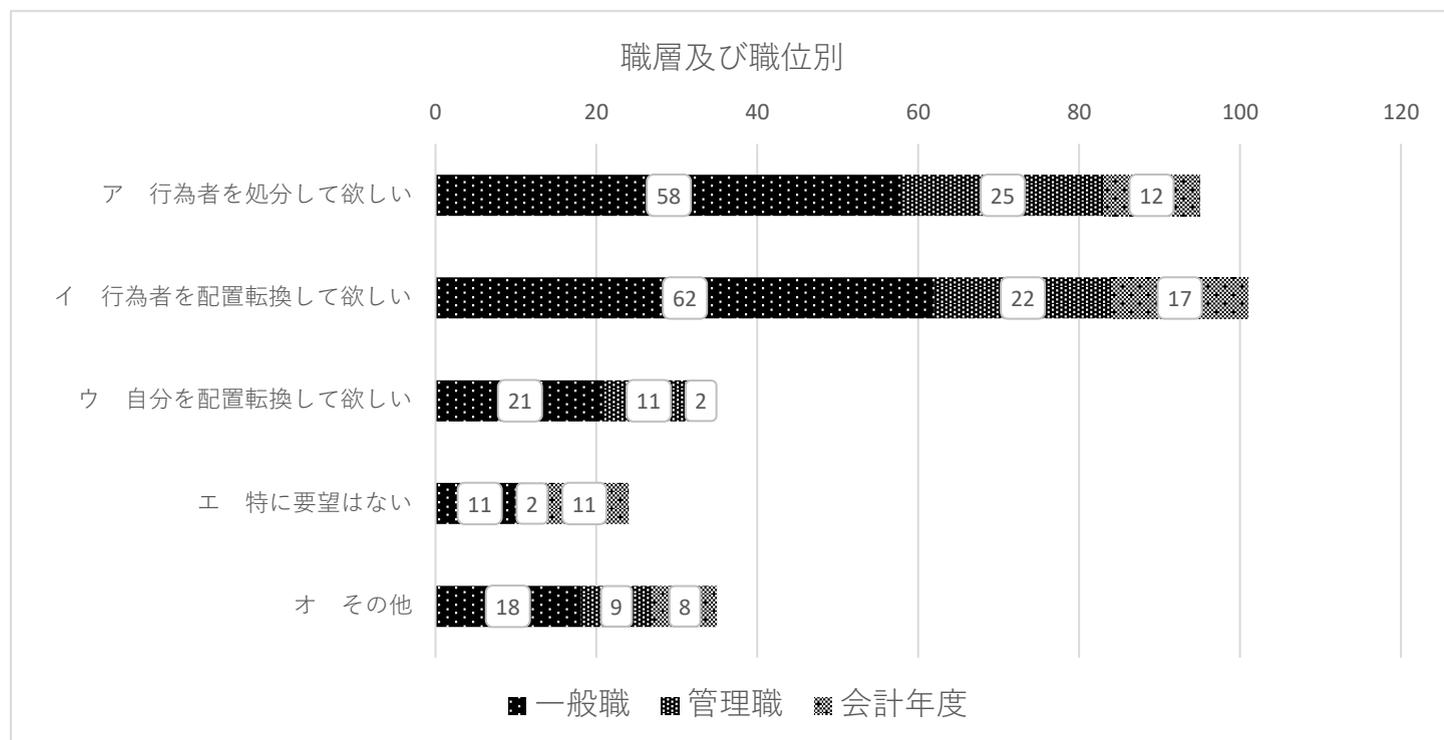
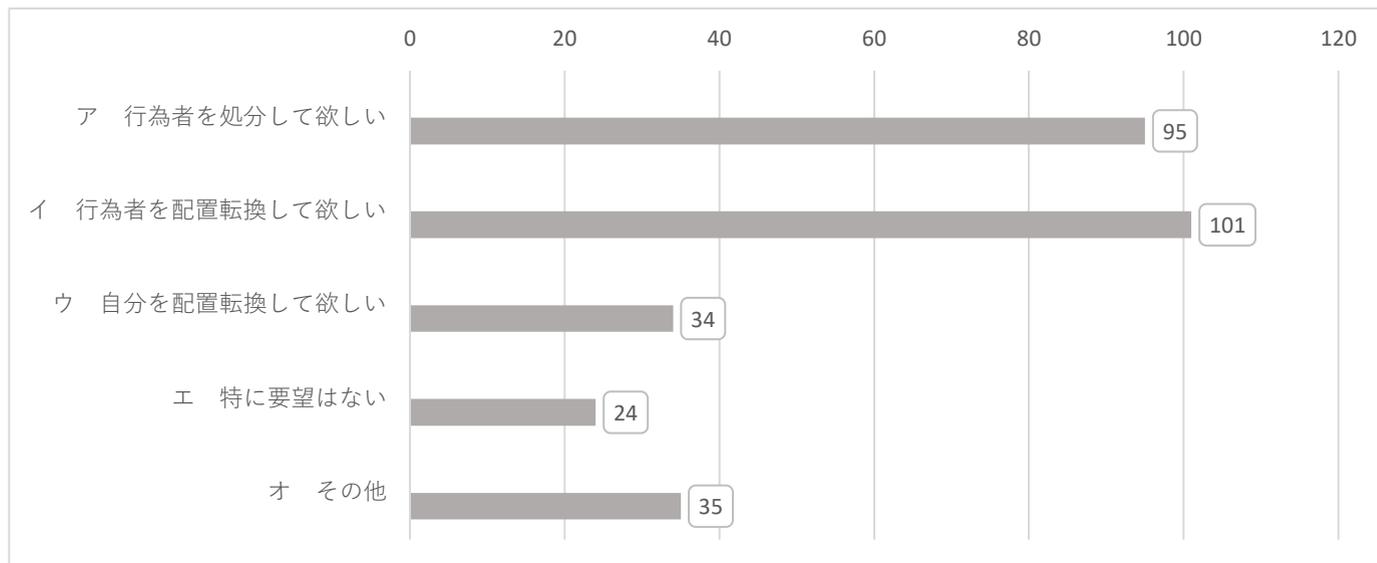
(①でオ又はカと答えた人のみ回答)

・話をしっかり聞き受け止めてくれたが、改善するには至らなかった。
・すぐに対応してくれた。
・すぐに別の仕事をふってくれた。
・共感してくれ上司に言ってくれた。
・自分に共感を示してくれた。何も間違えていないと言ってくれた。
・自分も同じ。
・業務に必要な情報を与えてもらっていないことを相談し、上司や別の先輩から情報をもらえるように配慮してもらった。
・話を聞いてくれた。
・親身に相談に乗ってくれた。
・自分の意見に同調してくれた。
・理解し、話を聞いてくれたが、それ以上は何もなかった。だが、分かってくれる人が身近にいるだけで救われた。
・対応したと思われる。
・関係者に聴取を行った
・行為者と可能な限り接点を持たないようにしてくれた。
・嫌な思いをしている職員も多かったため、共感し合い、自分自身が落ち込みすぎないようにした。
・どのように対応したらよいか相談にのってくれた。
・職員課等への報告・相談
・人事異動
・直属は、何もしてくれなかった。
・課長補佐によるハラスメントに対して、統括主査は波風が立たぬよう後で親身にフォローしてくれた。
・本人への注意
・真摯に話を聞いてくれた
・職員課長に相談したところ、自分がハラスメントをされたと思った方に「相談があったこと」「ハラスメントにあたるかもしれないので注意してください」と伝えると回答いただきました。
・話を聞き、どう対応したら良いかアドバイスしてくれた。
・話を聞くだけで、その後の対応は一切なかった
・話は聞いてくれたが、なにも対処はなかった。
・アドバイス
・話を聞いてくれて、今後どのように接したら良いかをアドバイスしてくれた
・注意等行ったが、改善はされなかった
・具体的な対応をしてくれた
・話をきいただけ
・話を聞いてくれて、職場環境改善をしてくれた
・上司が話をしてくださって、静かになりましたが、わだかまりは残り会話は減った。

④ そのとき、組織（職場）にどのような対応をしてほしいと思われましたか。

（複数回答可）

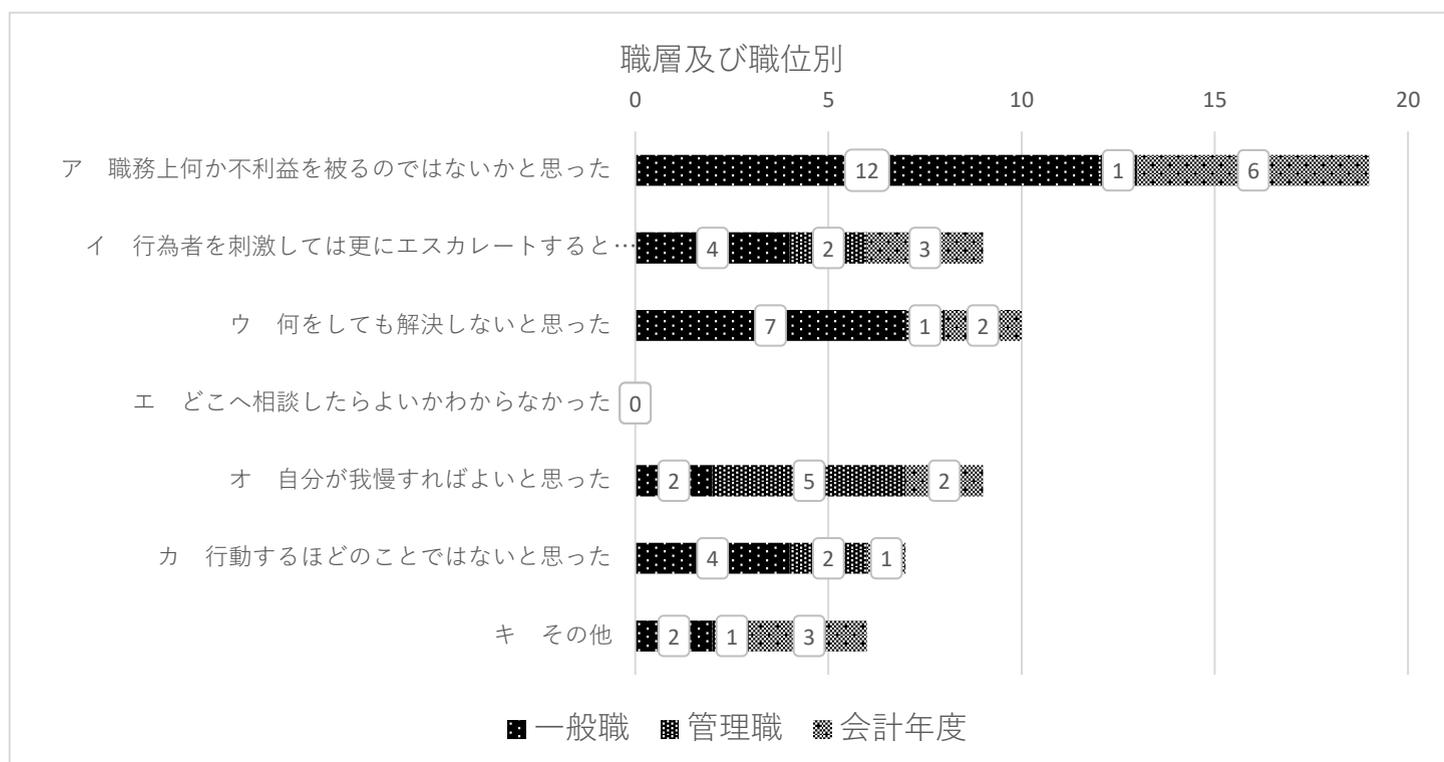
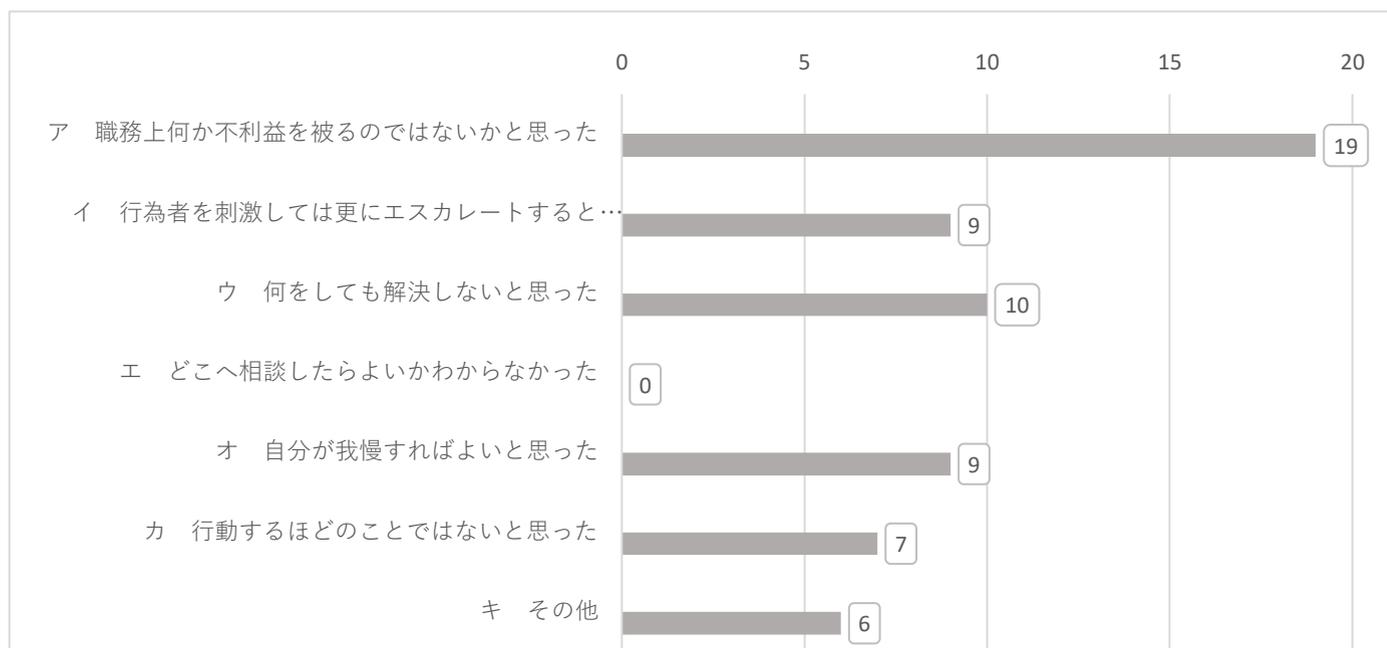
回答内容	人数	割合
ア 行為者を処分して欲しい	95	32.9%
イ 行為者を配置転換して欲しい	101	34.9%
ウ 自分を配置転換して欲しい	34	11.8%
エ 特に要望はない	24	8.3%
オ その他	35	12.1%



⑤ ①でクと回答した方へ。なぜ何もしなかったのですか。

(①でクと答えた人のみ回答) (複数回答可)

回答内容	人数	割合
ア 職務上何か不利益を被るのではないかと思った	19	31.6%
イ 行為者を刺激しては更にエスカレートすると思った	9	15.0%
ウ 何をしても解決しないと思った	10	16.7%
エ どこへ相談したらよいかわからなかった	0	0.0%
オ 自分が我慢すればよいと思った	9	15.0%
カ 行動するほどのことではないと思った	7	11.7%
キ その他	6	10.0%



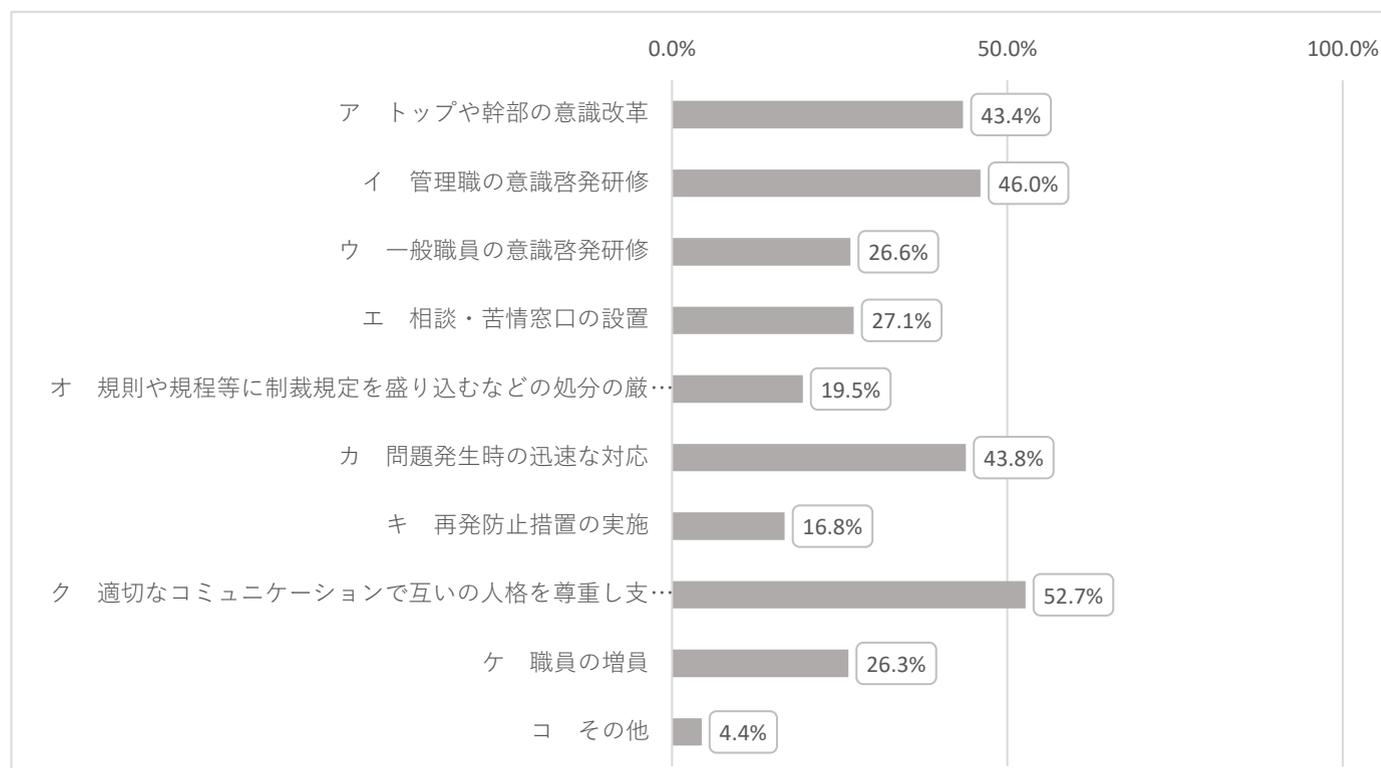
《ハラスメント防止対策について》

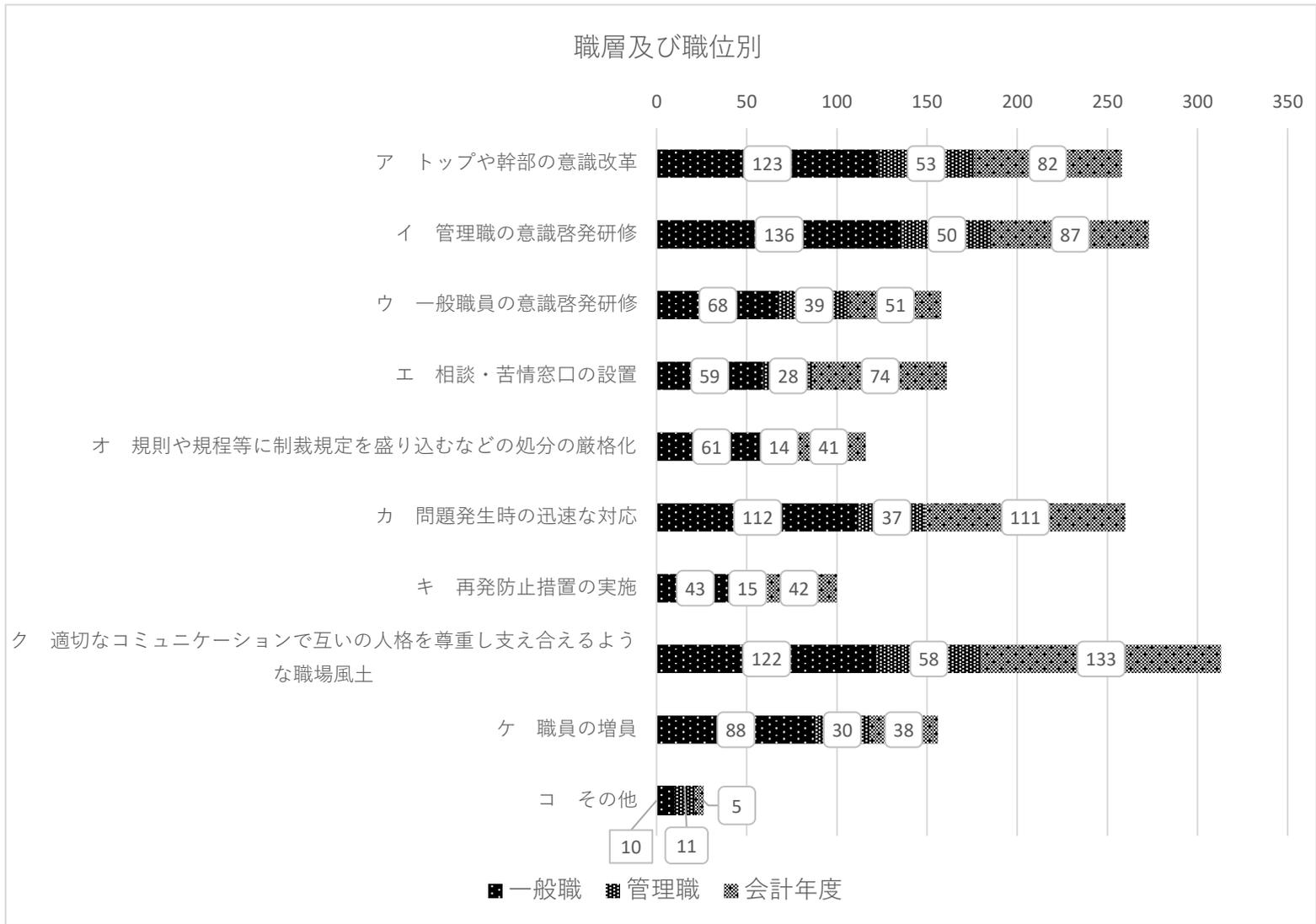
問17 ハラスメント防止対策として組織（職場）に臨むことは何ですか。

（4つまで回答可）

回答内容	人数	割合
ア トップや幹部の意識改革	258	43.4%
イ 管理職の意識啓発研修	273	46.0%
ウ 一般職員の意識啓発研修	158	26.6%
エ 相談・苦情窓口の設置	161	27.1%
オ 規則や規程等に制裁規定を盛り込むなどの処分の厳格化	116	19.5%
カ 問題発生時の迅速な対応	260	43.8%
キ 再発防止措置の実施	100	16.8%
ク 適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土	313	52.7%
ケ 職員の増員	156	26.3%
コ その他	26	4.4%

割合：回答者数に対する割合





<コメント>

ハラスメント防止対策として組織（職場）に臨む取組として、適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土と回答した職員が最も多かった。一方で、トップや管理職の意識啓発研修、問題発生時の迅速な対応についても多く回答があった。