

ハラスメントに関するアンケート結果

本市におけるハラスメントの実態を把握するとともに、今後の取組を進める上での資料とすることを目的としたアンケートを実施しましたので、その概要を公表します。

実施期間：令和6年5月13日（月）～5月22日（水）

実施方法：庁内グループウェアのアンケート機能を使用した調査

（ただし、庁内グループウェア使用環境のない職員については紙媒体による調査）

対象職員：一般職（暫定再任用職員を含む。ただし、病院、他機関へ派遣中の職員、産前産後休暇・療養休暇取得中の職員、育児休業・休職中の職員及び会計年度任用職員を除く）

対象期間：概ね過去3年間の案件

回 答 率：68.5%（対象者336人中、230人が回答）

回答内容：以下のとおり（公表用に整理しています）

1 特別職からハラスメントを受けたことがあると答えた職員数

ある	7人 (3.0%)
----	-----------

2 特別職から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答えた職員数（複数回答あり）

見たことがある	11人 (4.8%)
聞いたことがある	29人 (12.6%)

3 特別職からハラスメントを受けたり、見たり聞いたりしたことがある場合の内容（複数回答あり）

パワーハラスメント	36人 (15.7%)
セクシャルハラスメント	2人 (0.9%)
その他	2人 (0.9%)

行為の種類

- ・強い口調での叱責
- ・威圧的な態度や言動
- ・業務に関係のない指示
- ・女性を蔑視するような言動

4 特別職からハラスメントを受けたり、見たり聞いたりしたことがある場合の対応（複数回答あり）

上司、同僚等に相談した	7人 (3.0%)
家族、友人等に相談した	5人 (2.2%)
人事課に相談・報告した	2人 (0.9%)
何もしなかった	27人 (11.7%)
その他	3人 (1.3%)

5 特別職からのハラスメントを防止するために必要なこと（複数回答あり）

研修の充実によるコンプライアンス意識の強化	80人 (34.8%)
ハラスメント事案に対する十分な調査・処分	135人 (58.7%)
上司との連携による風通しのよい職場づくり	97人 (42.2%)
その他（※1）	31人 (13.5%)

※1

- ・ハラスメントになる恐れのある言動等を見聞きした際の指摘・助言
- ・気軽に相談できる第三者通報窓口の設置
- ・部下の名前を口に出す際、呼び付けにしないこと
- ・止めるべき立ち位置の人がハラスメント側の意見に同調しないこと
- ・パワハラを受けた人の保護
- ・誰もが加害者になり得るという意識を全員が持つておく必要がある
- ・言われている内容が従うべきことであるのに、話し方ひとつでハラスメント行為とみなされてしまうこともあるので、話し方や伝え方にはご時勢柄十分気を付ける必要がある

6 市職員からハラスメントを受けたことがあると答えた職員数

ある	49人 (21.3%)
----	-------------

7 市職員間でのハラスメントを見たり聞いたりしたことがあると答えた職員数（複数回答あり）

見たことがある	55人 (23.9%)
聞いたことがある	75人 (32.6%)

8 市職員間におけるハラスメントを受けたり、見たり聞いたりしたことがある場合の内容（複数回答あり）

パワーハラスメント	103人 (44.8%)
セクシャルハラスメント	13人 (5.7%)
妊娠・出産・育児休業等ハラスメント	11人 (4.8%)
その他（※2）	8人 (3.5%)

※2

- ・モラルハラスメント

行為の種類

- ・精神的な攻撃、過大な要求
- ・部下に対する過度な叱責
- ・部下の悪口を本人やその他の職員の前で言う
- ・仕事の指示をハラスメント行為のように捉え、仕事をしない
- ・育児に対する理解のない発言
- ・性的な話を聞かされる

9 市職員間におけるハラスメントを受けたり、見たり聞いたりしたことがある場合の対応（複数回答あり）

行為者に対して抗議した	9人 (3.9%)
上司、同僚等に相談した	41人 (17.8%)
家族、友人等に相談した	23人 (10.0%)
人事課に相談・報告した	25人 (10.9%)
何もしなかった	50人 (21.7%)
その他（※3）	14人 (6.1%)

※3

- ・行為者に理由を聞いた
- ・ストレスチェックの面談時に相談した
- ・双方からの意見聴取話し合い（仲裁）
- ・被害者に話を聞いたり、一緒に息抜きにいたりした
- ・職員労働組合に相談した

10 市職員間でのハラスメントを防止するために必要なこと（複数回答あり）

研修の充実によるコンプライアンス意識の強化	94人 (40.9%)
ハラスメント事案に対する十分な調査・処分	164人 (71.3%)
上司との連携による風通しのよい職場づくり	117人 (50.9%)
その他（※4）	39人 (17.0%)

※4

- ・具体的な場面を設定し、管理職と若手に同じ質問をし、それぞれどう解釈し回答結果が割れるかを調査する
- ・「三浦市職員のハラスメントの防止等に関する要領」をもう少し職員の目に触れやすい場所に掲示・アップロードする
- ・気軽に相談できる第三者通報窓口の設置
- ・職員が生き生きとした、働きやすい、離職の少ない職場環境をつくっていくこと
- ・職員が共通の目標をもち、協力して目標を達成する意識が必要
- ・顧問弁護士への相談窓口の設置
- ・守秘義務の徹底
- ・人事課や上司等への報告体制の確立

11 市議会議員からハラスメントを受けたことがあると答えた職員数

ある	1人 (0.4%)
----	-----------

12 市議会議員から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答えた職員数（複数回答あり）

見たことがある	3人 (1.3%)
聞いたことがある	4人 (1.7%)

13 市議会議員からハラスメントを受けたり、見たり聞いたりしたことがある場合の内容（複数回答あり）

パワーハラスメント	5人 (2.2%)
その他（※5）	2人 (0.9%)

※5

- ・モラルハラスメント

行為の類型

- ・特別対応を求める行為
- ・言動が威圧的

14 市議会議員からハラスメントを受けたり、見たり聞いたりしたことがある場合の対応（複数回答あり）

上司、同僚等に相談した	2人 (0.9%)
何もしなかった	9人 (3.9%)
その他	3人 (1.3%)

15 市議会議員から市職員へのハラスメントを防止するために必要なこと（複数回答あり）

研修の充実によるコンプライアンス意識の強化	100人 (43.5%)
ハラスメント事案に対する十分な調査・処分	136人 (59.1%)
上司との連携による風通しのよい職場づくり	64人 (27.8%)
その他（※6）	12人 (5.2%)

※6

- ・市民などの外部からの目
- ・市議会自身による研修の実施
- ・個人情報に配慮した相談窓口の設置
- ・特別対応を求める議員個人の意識改善
- ・外部若しくは第三者機関への、相談、通報システムの導入