

ハラスメントに関する調査結果の概要について

【調査目的】 職場のハラスメントの実態を把握し、再発防止策の検討等を行うことを目的に、事実確認の一環として行うもの。

【調査実施期間】 平成30年9月21日 ～ 10月12日

【調査対象者】 常勤の一般職の職員 2,308人

【調査方法】 原則、調査票による記名式。ただし、自由形式または匿名によるものも可とした。

【提出方法】 メール、郵送、窓口及び職員意見箱へ提出

【回答者数】 合 計 228 人 (延人数)
1 「ハラスメントを受けたことがある」または「その状況を見聞きしたことがある」と回答した職員 181 人
(内 訳)

※内訳中①と②との重複回答があるため、合計(181人)が一致しない。

① 「ハラスメントを受けたことがある」と回答した職員

154 人

・ 記名 122 人, 匿名 32 人

・ 男性 60 人, 女性 74 人, 無回答 20 人

② 「ハラスメント行為について相談を受けたり、見聞きしたりしたことがある」と回答した職員

95 人

・ 記名 76 人, 匿名 19 人

・ 男性 49 人, 女性 33 人, 無回答 13 人

2 ハラスメント防止対策についての意見のみ回答した職員 47 人

【回答率】 9.9% (複数回答あり)

【調査の集計結果】

ハラスメント被害の状況

- ・ ハラスメント被害件数中、男性は39.0%、女性は48.1%。
- ・ 被害を受けたハラスメントの種類は、パワハラ (59.7%) が最も多い。
- ・ 男性が受けたハラスメントで最も多かったものは、パワハラ (73.3%)。
- ・ 女性が受けたハラスメントで最も多かったものは、パワハラ (48.6%)。次いで多かったものは、セクハラ (25.7%)。
- ・ ハラスメントを受けたことがあると回答した職員のうち35.1%が、現在も被害が続いていると回答した。
- ・ ハラスメントの行為者については、「同僚」とした回答 (20.9%) が最も多いが、主に部下からの相談を受ける立場である課長級以上の職員を含めて合計すると28.4%という状況である。

ハラスメントの内容

- ・ セクハラで多かった行為類型は、身体の接触 (27.3%) や「性的な言葉を言われる等」の発言 (21.8%) によるもの。
- ・ パワハラで多かった行為類型は、精神的な攻撃によるもの (33.8%) であるが、休暇の取得や時間外勤務を認めない等、様々なケースがある。
- ・ マタハラで多かった行為類型は、妊娠中や産 (育) 休明けに心ない言葉をかけられたもの (35.3%) が多い。
- ・ その他のハラスメントと回答したもののうち、最も多かったものは、態度による職場の雰囲気悪化させる等のモラルハラスメント (71.9%) 。

ハラスメント被害後の対応

- ・ ハラスメントを受けた時にとった対応で最も多い回答は、「何もしなかった」 (50.8%)。
- ・ 「何もしなかった」理由で最も多かったものは、「相談しても解決しないと思ったから」 (35.0%)、次いで多かったものは「相手との関係が悪くなりそうだから」 (27.1%) 。

- ・相談相手として多かったのは、親しい同僚（32.5%）や家族（15.5%）。

相談を受けたり、見聞きしたハラスメントについて

- ・相談を受けたり、見聞きしたハラスメントの内容は、パワハラ（73.9%）が最も多い。
- ・相談を受けたり、見聞きしたハラスメントの行為者は、課長級の職員（19.6%）が最も多い。

ハラスメント防止対策で望むこと

- ・最も多かった意見は「職員の意識改革、教育の実施等」（20.2%）で、次いで「十分な調査、処分の厳格化」（19.0%）が多かった。

【調査結果から読み取れる主な内容】

ハラスメントの行為者は、「同僚」42人（20.9%）、「副主幹級」30人（14.9%）、「副課長級」29人（14.4%）の順に多いものの、本来部下からの相談を受け、ハラスメントの防止やハラスメントに起因する問題への迅速な対応が責務である課長級以上の職員を行為者とする回答に着目すると、合計で57人（28.3%）に上った。また、どの行為者においても、主に自分より下位の職位にある職員へのハラスメント行為が行われている。

市議会議員を行為者とする回答は10人からあり、うち7人がセクハラ行為があったと回答している。被害者の職位別で見た傾向は、見受けられなかった。

なお、行為者別の主な被害者及びハラスメント行為の傾向は以下のとおり。

＜主な被害者及びハラスメント行為の傾向＞

行為者	被害者（職位別の特徴）	ハラスメント行為
課長級以上の職員	課長級 副主幹級	威圧的な態度や大声での叱責、長時間に渡る叱責、特定の市議会議員や職員への配慮の強制、人格を否定する言動、時間外勤務を認めない、休暇を承認しない（パワハラ） 女性職員に対する宴席参加の強要、性的な発言（セクハラ）
副課長級以下の職員	副主幹級 主査級 主事級	長時間に渡る叱責、業務を与えない、雑務を押し付ける、否定的な態度、些細なミスに対し暴言を吐く（パワハラ） 性的な発言（セクハラ）
市議会議員	—	女性職員に対する宴席への出席の強要、性的な言葉を言われる（セクハラ） 飲酒を強要される（アルハラ）

ハラスメント被害に遭った職員が相談をした相手については、「親しい同僚（同所属）に相談した」職員が最も多く、別所属の親しい同僚と合わせると107人となり、32.5%を占めた。次いで「家族に相談した」職員が15.5%となった。また、同所属だけでなく別所属も合わせると、「上司に相談した」職員は65人（19.8%）となっており、職場内で相談する職員が多いことが分かる。職員がハラスメントの防止、排除に努め、迅速かつ適切に対応できるように研修を充実させることも対策として有効な手段であると思われる。

また「職員課へ相談した」職員は26人であった。職員課では、ハラスメントに限らず職員からの様々な相談に対応しており、ハラスメント被害が主訴ではない相談の中にも、ハラスメントに関する相談が含まれるため、相談記録を作成し、適切な対応に努めている。しかし、一方「誰にも相談しなかった」職員も24人いるため、窓口の周知方法や相談しやすい窓口についても検討が必要である。

【今後の対応】

本調査では、課長級以上の職員を行為者とする回答が28.3%に上り、その要因の一つとしてハラスメントについての管理監督者の認識不足があることが考えられる。

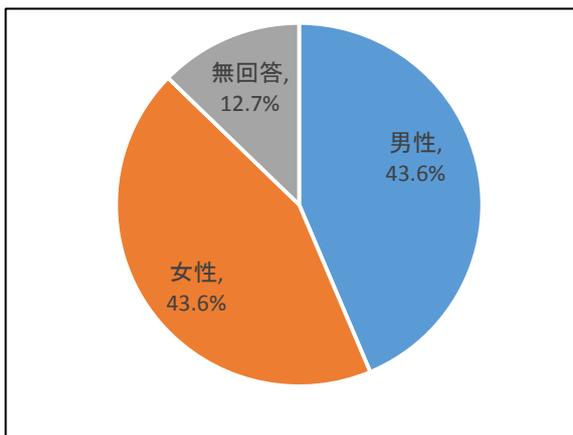
一方で、「ハラスメント行為に該当するか分からない」という回答やハラスメントについて誤認していると思われる回答もあり、全ての職員に対して、ハラスメントについての正しい知識を習得するための教育が必要であると思われる。

今後は、ハラスメントに対する職員の意識改革や研修の充実に取り組むとともに、被害を受けた職員は職場内で相談することが多いことから、相談を受けた職員が相談窓口につなぐなど、迅速な対応のできる体制づくりが必要である。

ハラスメントに関する調査の集計結果について

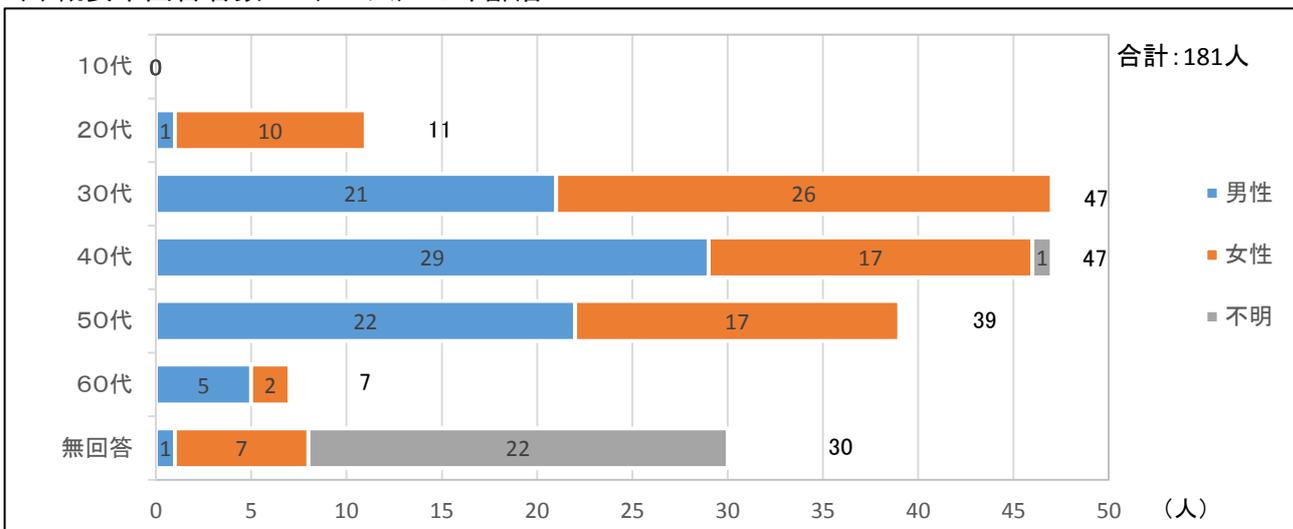
※以下、全て延人数

Q1 あなたの所属・氏名等を教えてください。
 (1) 概要中回答者数 1 (181人) の性別割合

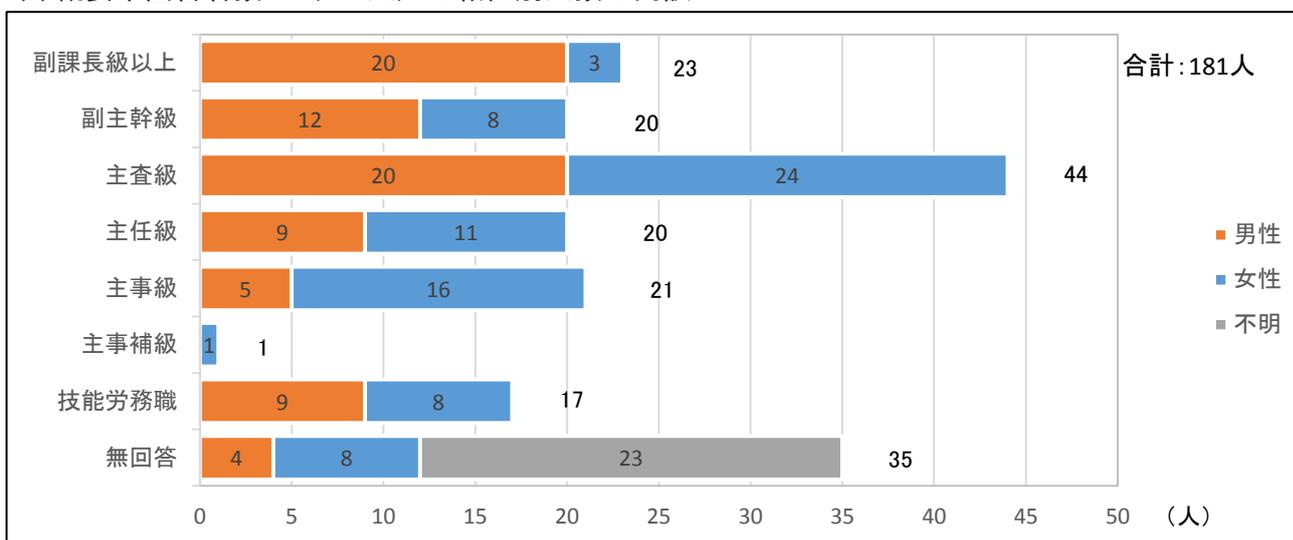


※ 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計100%にはならない。

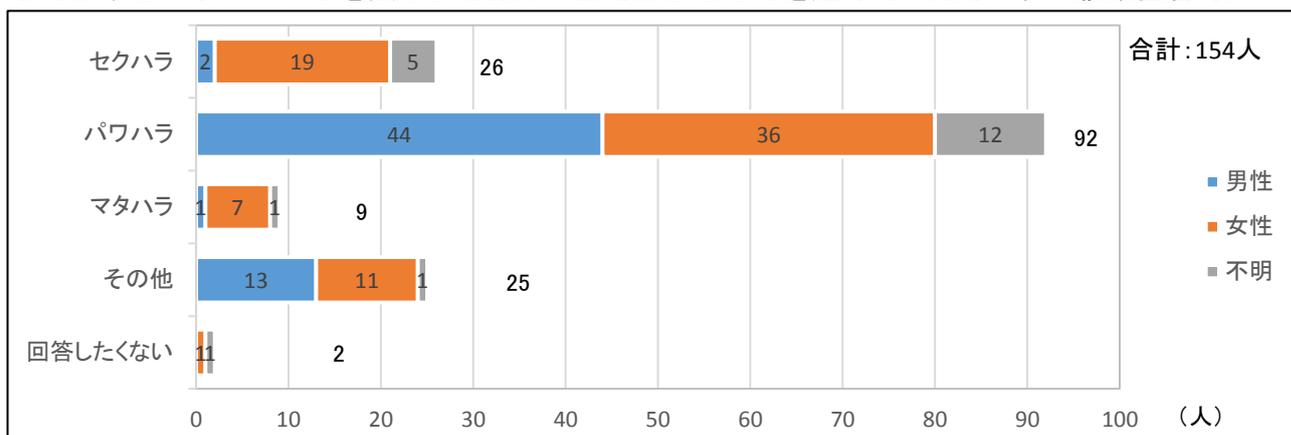
(2) 概要中回答者数 1 (181人) の年齢層



(3) 概要中回答者数 1 (181人) の職位別人数の内訳



Q2 どのようなハラスメントを受けましたか？当てはまるものを選んでください。（複数回答可）



被害を受けたハラスメントの種類は、男女共にパワハラが最も多く、全体の59.7%を占めた。

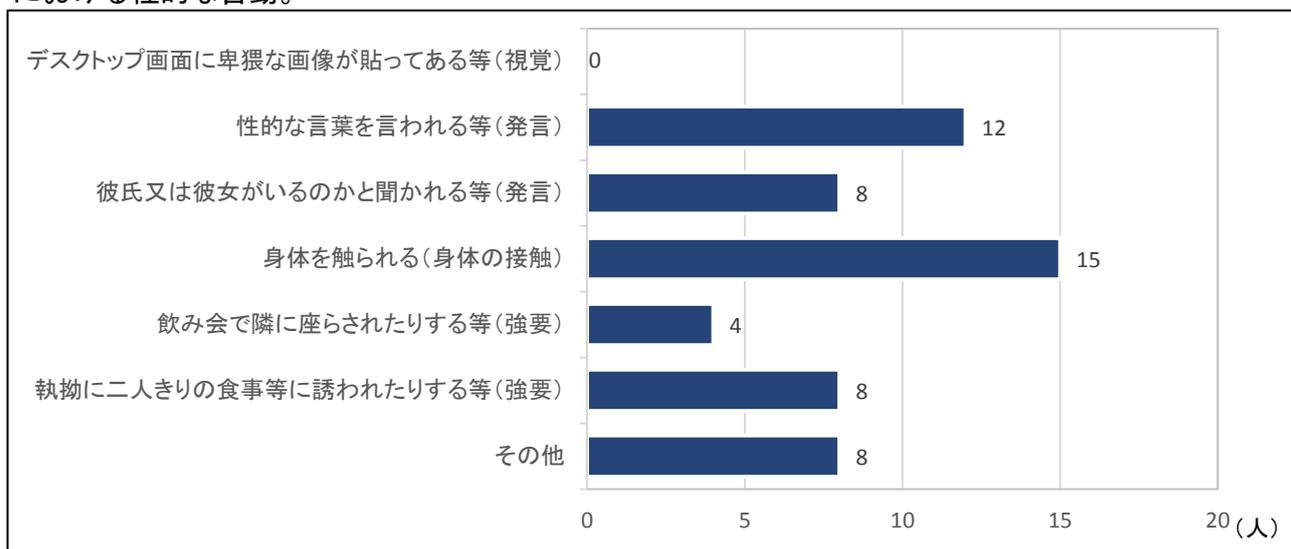
Q3 ハラスメントを受けたのは、いつですか。（わかる範囲で回答してください。）

※ 個別案件により異なるため、省略

Q4 それは、どのような行為でしたか？当てはまるものを選んで、言動や経緯等について記入してください。（複数回答可）

<セクハラ>

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動。



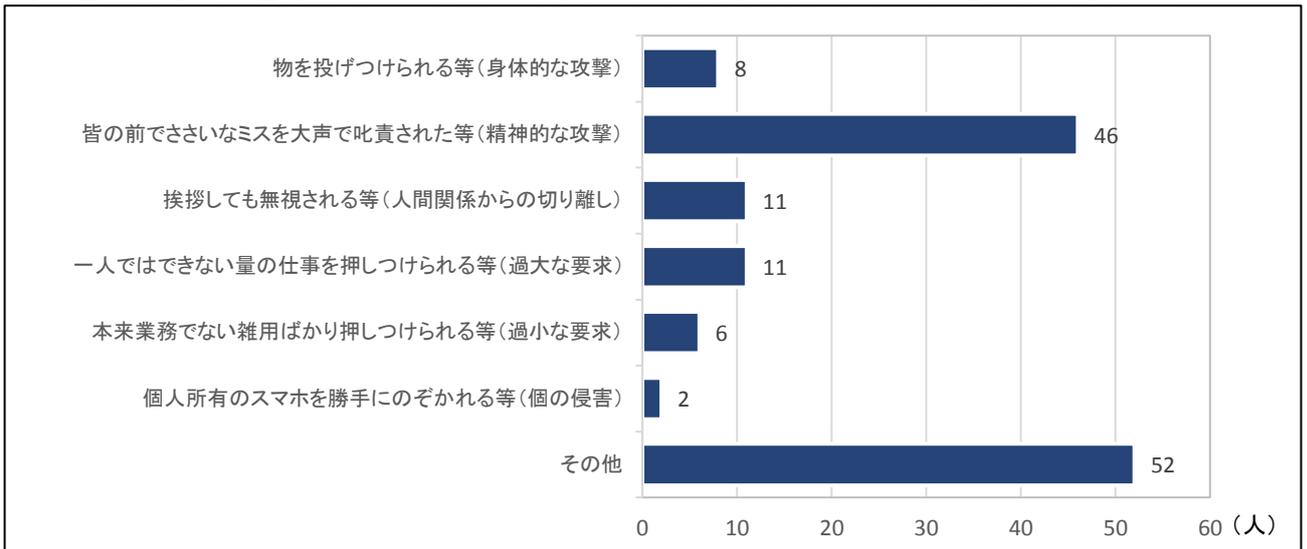
多い回答は、「身体を触られる（身体の接触）」15人、「性的な言葉を言われる等（発言）」12人の順となっている。行為類型ごとでは「発言」によるものが最も多く、36.4%を占めている。

主なその他の具体的内容

- ・待ち伏せをされた。
- ・追いかけられた。

<パワハラ>

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。



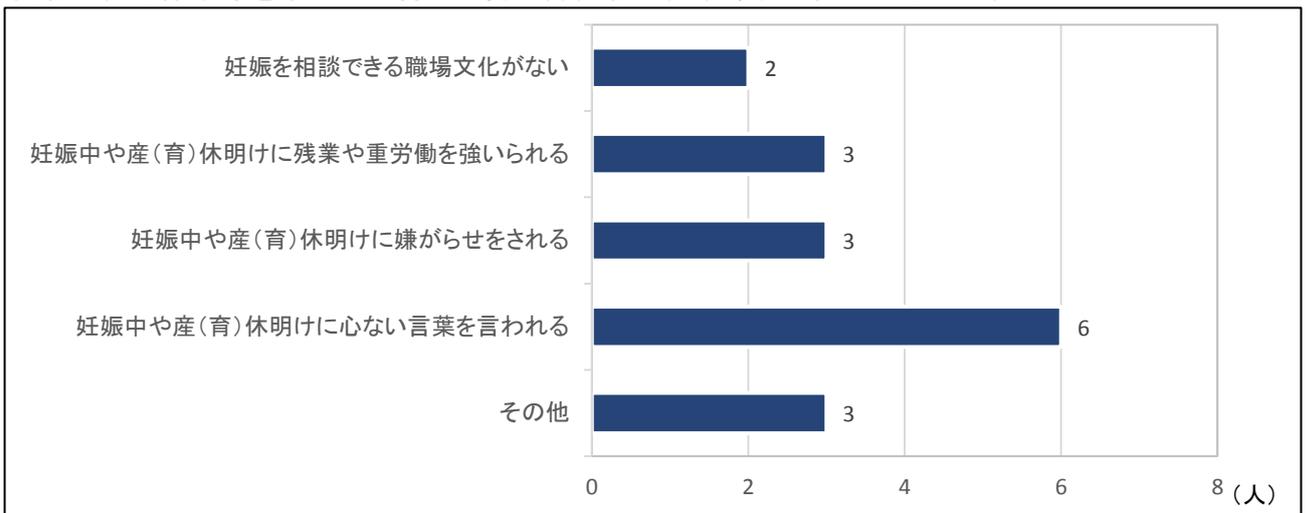
多い回答は、「皆の前でささいなミスを大声で叱責された(精神的な攻撃)」33.8%、「挨拶しても無視される等(人間関係からの切り離し)」8.1%、「一人ではできない量の仕事を押しつけられる等(過大な要求)」8.1%の順となっている。

主なその他の具体的内容

- ・時間外勤務を認めてもらえない。
- ・休暇を承認してもらえない。
- ・休暇取得申請に対し「休みすぎ」と言われる。

<マタハラ>

職場において行われる、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動、あるいは育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。



「妊娠中や産(育)休明けに心ない言葉を言われる」が最も多く、35.3%を占めているが、その他の項目についても一定数の回答があった。

主なその他の具体的内容

- ・休暇取得に対する配慮がない。

＜その他＞

ア モラル・ハラスメント

言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的精神的に傷を負わせて、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせること。

イ アルコール・ハラスメント

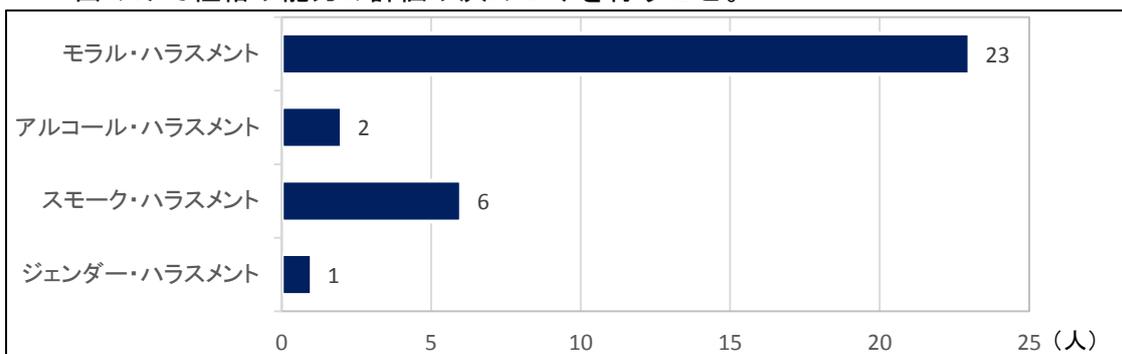
飲酒の強要、一気飲みの強要、意図的な酔いつぶし、酔った上での迷惑な発言・行動。

ウ スモーク・ハラスメント

喫煙者が非喫煙者に与える害やタバコにまつわる不法行為。

エ ジェンダー・ハラスメント

性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせなどを指す。女性又は男性という理由のみで性格や能力の評価や決めつけを行うこと。

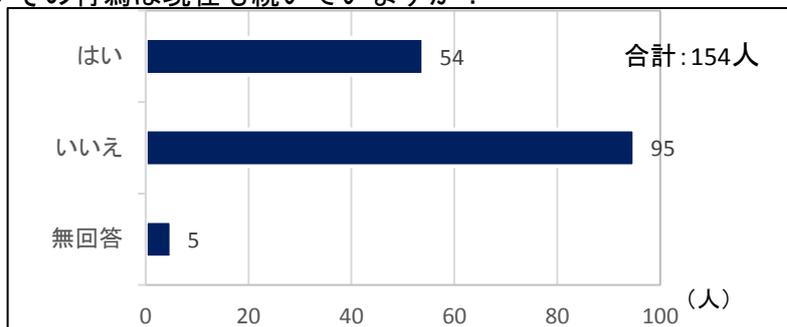


その他のハラスメント行為では、「モラル・ハラスメント」71.9%、「スモーク・ハラスメント」18.8%の順に多い。

主なその他ハラスメントの具体的内容

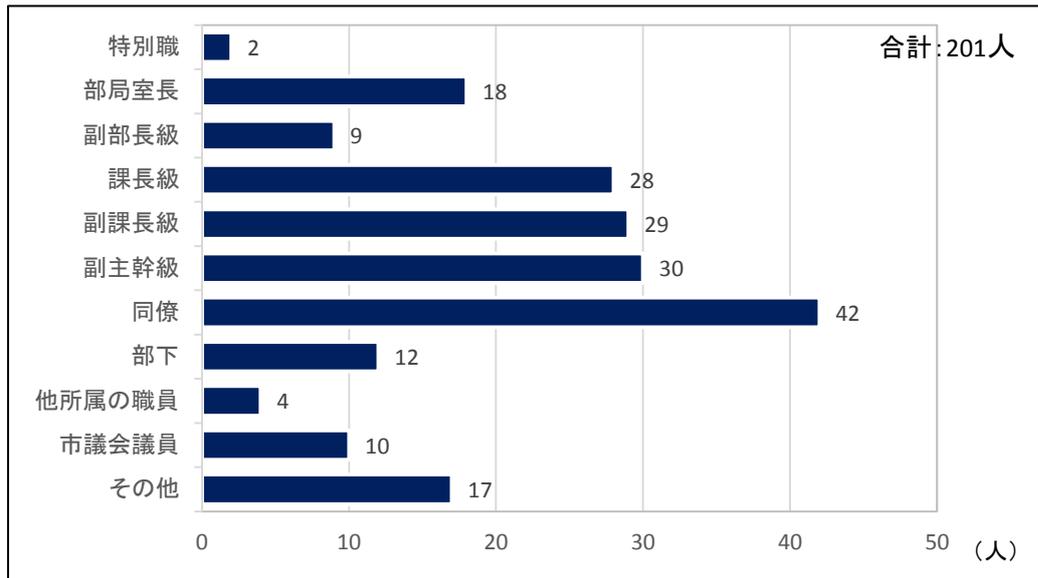
- ・年齢について嫌味を言う。(モラル・ハラスメント)
- ・宴席で飲酒を強要される(アルコール・ハラスメント)
- ・タバコのおいぎきつい。(スモーク・ハラスメント)

Q5 その行為は現在も続いていますか？



ハラスメント行為を受けたことがある職員154人のうち、現在も続いていると回答した職員は54人(35.1%)だった。現在も続いていると回答した職員については、回答内容を精査し、対応していく。

Q6 ハラスメントを誰から受けましたか？行為を受けた時点での役職等でお答えください。（複数回答可）

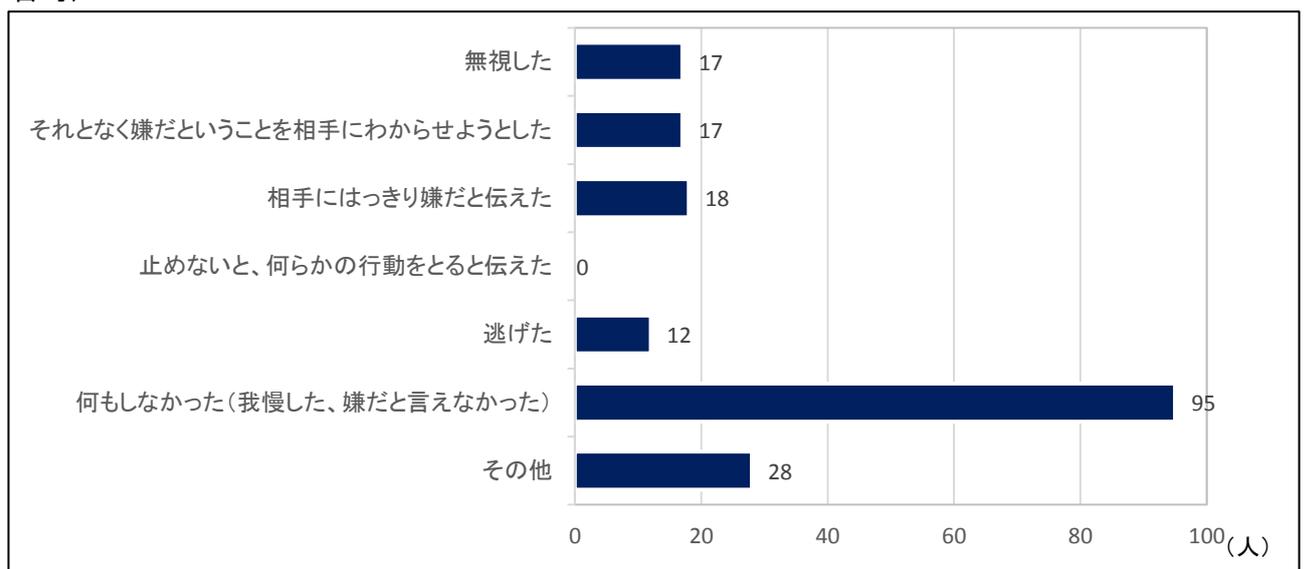


ハラスメントの行為者は、「同僚」42人(20.9%)、「副主幹級」30人(14.9%)、「副課長級」29人(14.4%)の順に多くなっている。

主に部下からの相談を受ける立場である、課長級以上の職員を行為者とする回答は合計57人(28.4%)からあり、怒鳴る等、精神的な攻撃によるパワハラ行為や飲み会参加の強要等セクハラ行為があったとする回答が寄せられた。

また、市議会議員を行為者とする回答は10人(5.0%)からあり、性的な言葉を言われる等発言によるセクハラ行為や、飲酒を強要されるアルハラ行為があったとする回答が寄せられた。

Q7 どのような対応をとりましたか？当てはまるものを選んで具体的に記入してください。（複数回答可）



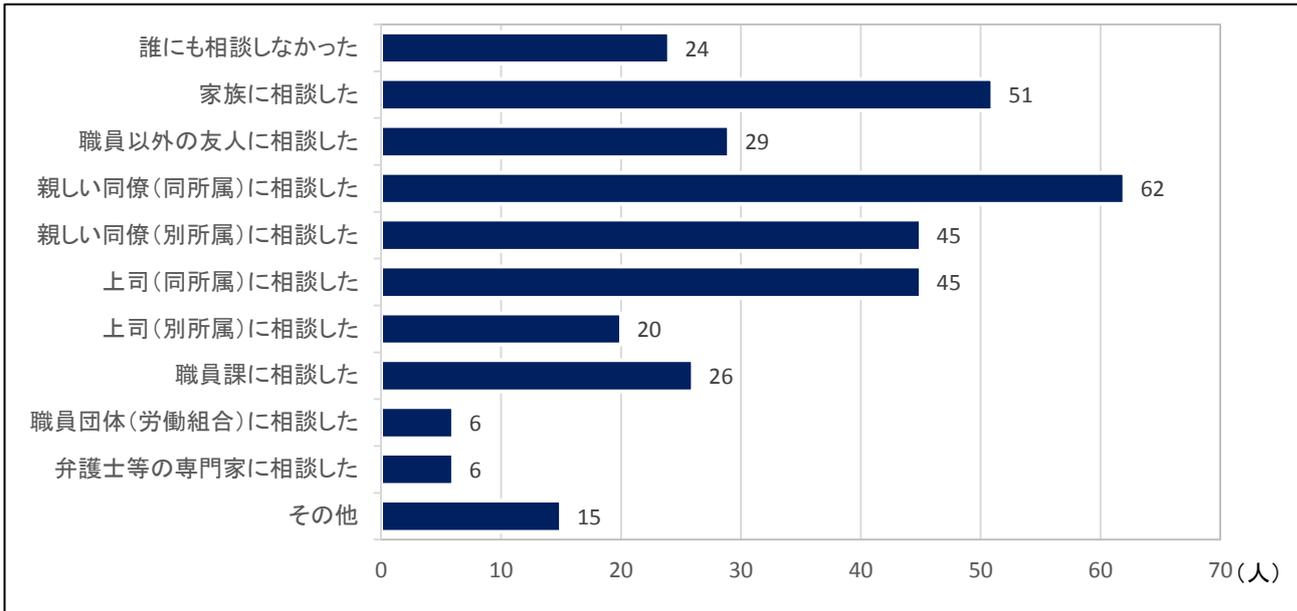
「何もしなかった（我慢した、嫌だと言えなかった）」という回答が最も多く50.8%を占め、その他の対応についても一定数の回答があった。

一方で、行為者に「止めないと、何らかの行動をとると伝えた」職員はいなかった。

主なその他の対応等

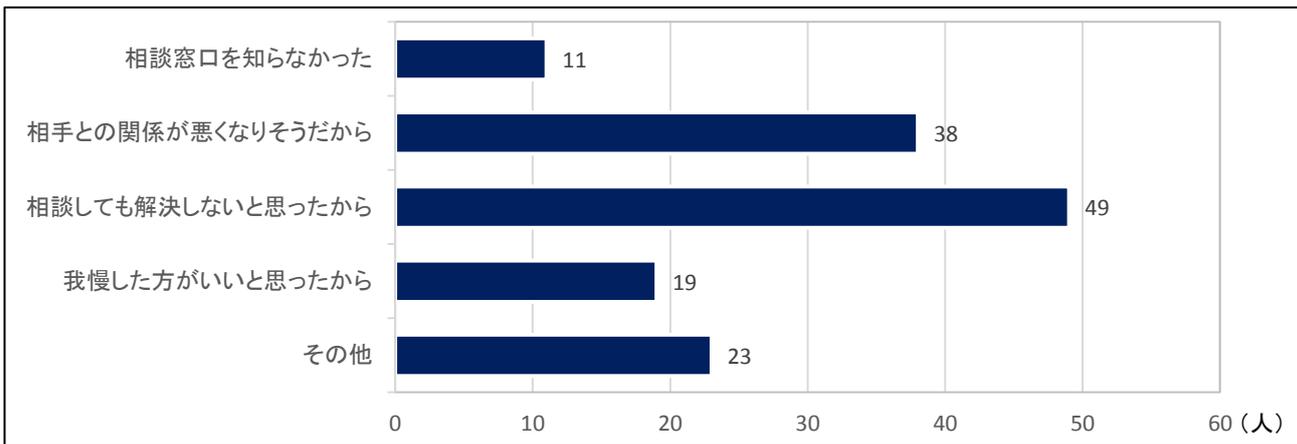
- ・職員同士で慰め合いをする。
- ・カウンセリングに通い始めた。
- ・体調を崩して病休に至った。
- ・上司と職員課に対応してもらった。
- ・先輩職員に相談し、上司と職員課へ相談することを勧められた。
- ・上司から本人に注意してもらった。

Q8 誰かに相談しましたか？当てはまるものを選んでください。（複数回答可）



「親しい同僚（同所属）に相談した」職員が最も多く、別所属の親しい同僚と併せると107人となり、32.5%を占めた。次いで、「家族に相談した」職員が15.5%となった。また、同所属だけでなく別所属も合わせると、「上司に相談した」職員は65人(19.8%)となっており、職場内で相談する職員が多いことが分かる。一方、「誰にも相談しなかった」職員も24人いた。なお、「その他」15人の相談先としては、保健師や元市職員等の回答があった。

Q9 Q7で何もしなかったと答えた方に伺います。何もしなかったのはなぜですか？当てはまるものを選び、「その他」を選んだ場合には理由も記入してください。（複数回答可）



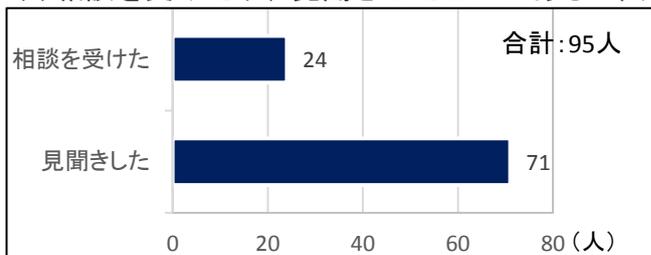
「相談しても解決しない」35.0%、「相手との関係が悪くなりそうだから」27.1%の順に多かった。また、「相談窓口を知らなかった」との回答も7.9%あり、相談窓口の周知や問題解決のための体制づくりが必要である。

主なその他の理由

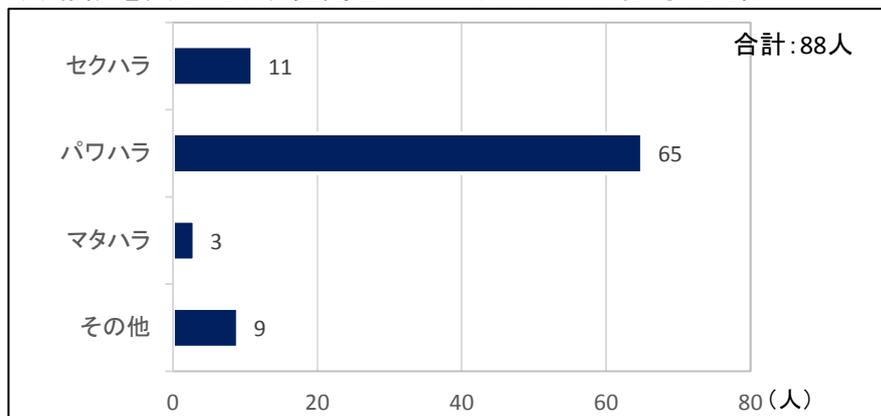
- ・行為者の役職が高く、何もできないと思った。
- ・情報が筒抜けで相談できる環境になかった。
- ・無駄だと思った。
- ・今後の仕事が不利な状況になると思った。
- ・歯向かうと日々の業務だけでなく、人事でも不遇な扱いを受けると思った。
- ・相談窓口は知っていたが、相談できない事情があった。
- ・ハラスメントと言えるか分からなかった。
- ・宴席だと雰囲気壊さぬよう我慢せざるを得ない。
- ・職場全体の雰囲気が悪く、信頼できる職員が一人もいない。
- ・業務が多忙すぎて何もできなかった。
- ・信じてもらえないのでは…と思った。
- ・自分にも落ち度があると思った。
- ・業務命令には従わなければいけないと思った。

Q10 これまでに、他の職員からハラスメント行為を受けている旨の相談を受けたり、実際に、他の職員がハラスメント行為を受けている場面を見聞きしたりしたことがありますか。ある場合には、時期や状況等について具体的に記入してください。（複数回答可）

(1) 相談を受けたり、見聞きしたことがあると回答した数

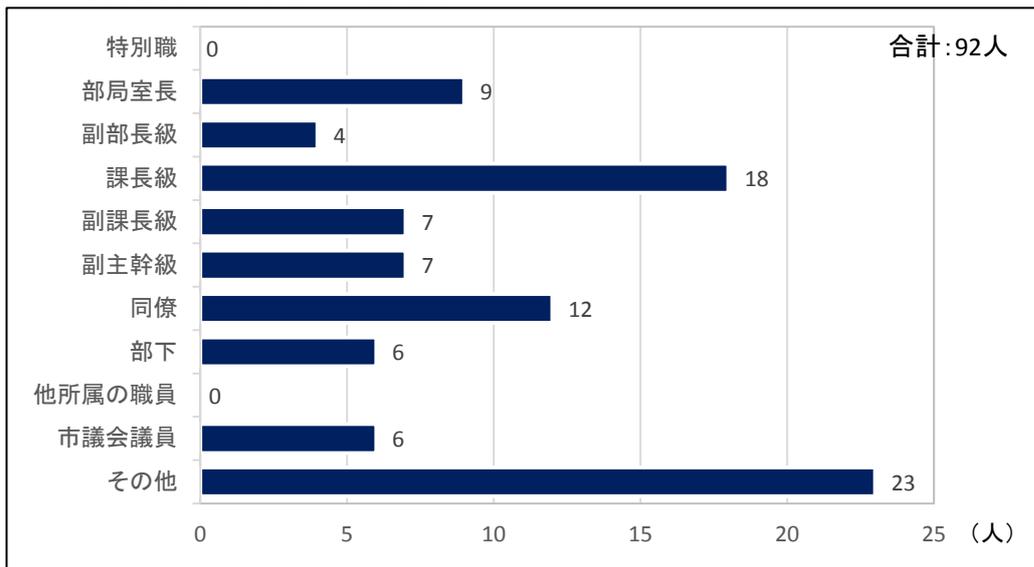


(2) 相談を受けたり、見聞きしたハラスメント行為の内容



※複数回答可としており、また、無回答の職員がいるため、Q10(1)の合計人数と一致しない。

(3) 相談を受けたり、見聞きしたハラスメントの行為者
※行為を受けた時点での役職等



※複数回答可としており、また、無回答の職員がいるため、Q10(1)の合計人数と一致しない。

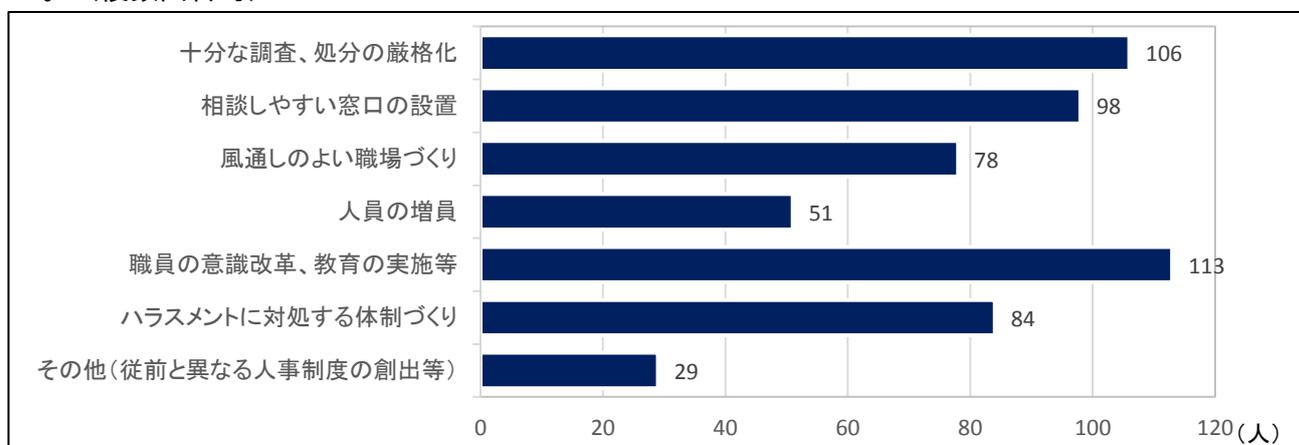
相談を受けたり、見聞きしたハラスメント行為の内容は、「パワハラ」が最も多く73.9%を占めた。次いで「セクハラ」が12.5%と多い。「その他」9人には、モラハラ行為やアルハラ行為の回答があった。

続いて、相談を受けたり、見聞きしたハラスメントの行為者については、「課長級」が最も多く19.6%、次いで「同僚」が13.0%と多いが、課長級以上を合計すると31人(33.7%)となる。なお、課長級以上の職員からのハラスメント行為の内容としては、大声で叱責する等の精神的な攻撃によるパワハラ行為や早く結婚しろ等の発言によるセクハラ行為が寄せられた。

また、市議会議員からのハラスメント行為があったとする回答は6.5%あり、性的な発言や宴席の強要などセクハラ行為、飲酒の強要などアルハラ行為の回答があった。

「その他」23人には、単に上司と記載されるなど行為者の役職等が明らかでない回答が含まれている。

Q11 ハラスメント防止対策で望むことは何ですか？当てはまるものを選んで、具体的に記入してください。(複数回答可)



「職員の意識改革、教育の実施」20.2%、「十分な調査、処分の厳格化」19.0%、「相談しやすい窓口」17.5%の順に多い。様々な意見が寄せられていることから、多くの職員が現状に不満や問題意識を抱えている様子がうかがえる。

主な具体的内容

- ・調査、相談を弁護士など第三者に任せる。
- ・独立的に権限を持った相談機関の設置。
- ・複数の相談窓口、外部相談窓口の設置。
- ・ハラスメント対応担当の増設。
- ・課内、担当内の方針、情報の共有化。
- ・匿名のアンケートの定期的な実施。
- ・長時間労働を強いられている職場への人員の増員。
- ・ハラスメントの定義の啓発とハラスメントを許さないという気運の醸成。
- ・ハラスメントの基準を統一する職員全員を対象としたハラスメント研修の実施。
- ・昇任時のハラスメント研修の実施。
- ・副主幹以上の職員への相談対応知識の教育。
- ・管理職が職員課へ報告する体制づくり。
- ・相談を受けた上司が迅速な対応ができる体制づくり。
- ・相談したらすぐに行為者と距離が取れるような対処。
- ・人事担当課の人員を増員して人選を適切に行い、適材適所を徹底する。
- ・上司を一般職員が評価する制度の創設。