

# ハラスメントに関するアンケート調査結果

## ◆調査概要◆

【目的】 職場におけるハラスメントの実態を把握するとともに、アンケートを通じてハラスメントに対する知識と理解を深め、より良い職場環境の実現に向けた検討材料とするため。

【期間】 令和6年11月5日（火）から令和6年11月20日（水）まで

【対象者】 特別職・西脇病院の医療職を除く職員（再任用職員・会計年度任用職員を含む。）

【対象者数】 714人

【回答者数】 351人

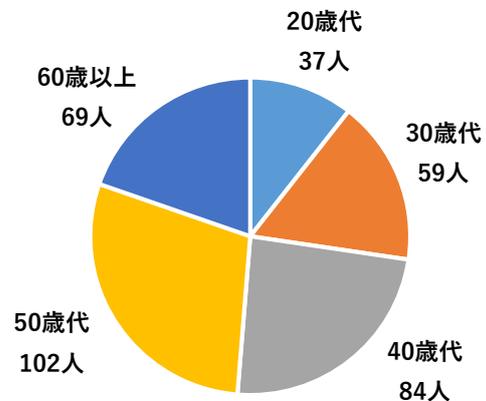
【回答率】 49.2%

※ 表記内容については、個人が特定できないよう配慮しています。

## 1 属性等について（問1～問4）

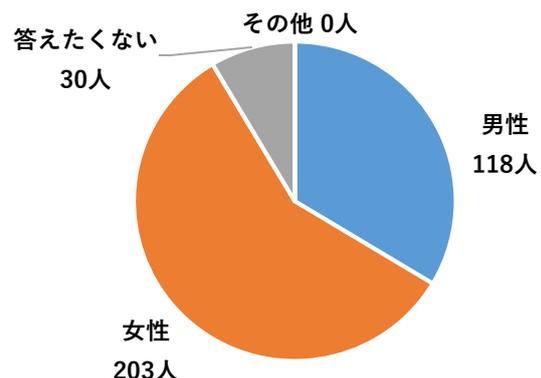
問1 あなたの年齢をお答えください。

項目	回答数	割合
20歳代	37人	10.5%
30歳代	59人	16.8%
40歳代	84人	23.9%
50歳代	102人	29.1%
60歳以上	69人	19.7%



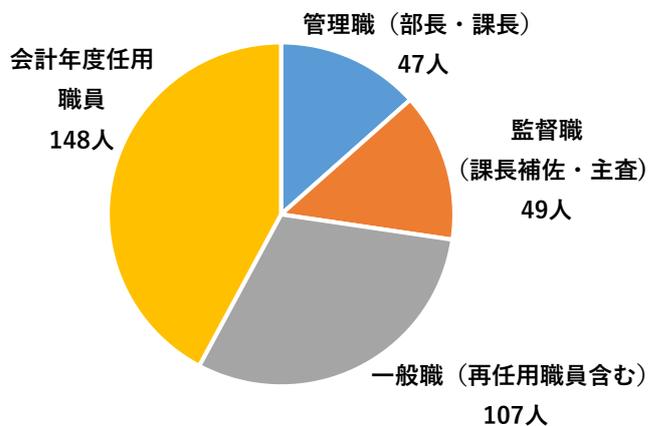
問2 あなたの性別をお答えください。

項目	回答数	割合
男性	118人	33.6%
女性	203人	57.8%
答えたくない	30人	8.6%
その他	0人	0.0%



問3 あなたの補職をお答えください。

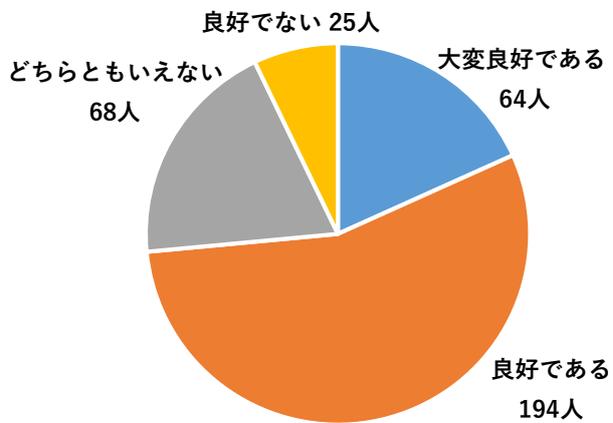
項目	回答数	割合
管理職(部長・課長)	47人	13.4%
監督職(課長補佐・主査)	49人	14.0%
一般職(再任用職員含む)	107人	30.5%
会計年度任用職員	148人	42.1%



問4 あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。

回答者の73.5%が、「大変良好である」又は「良好である」と回答しています。

項目	回答数	割合
大変良好である	64人	18.2%
良好である	194人	55.3%
どちらともいえない	68人	19.4%
良好でない	25人	7.1%

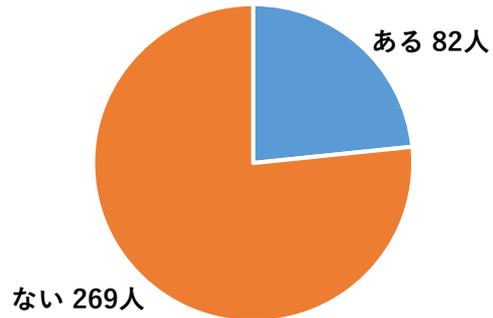


**2 あなた自身のこと（パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントなど）について（問5～問14）**

問5 令和3年4月以降（西脇市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要領施行後）にハラスメントと思われる行為を受けたと感じたことはありますか。

回答者の23.4%が、ハラスメントを受けたことが「ある」と回答しています。

項目	回答数	割合
ある	82人	23.4%
ない	269人	76.6%



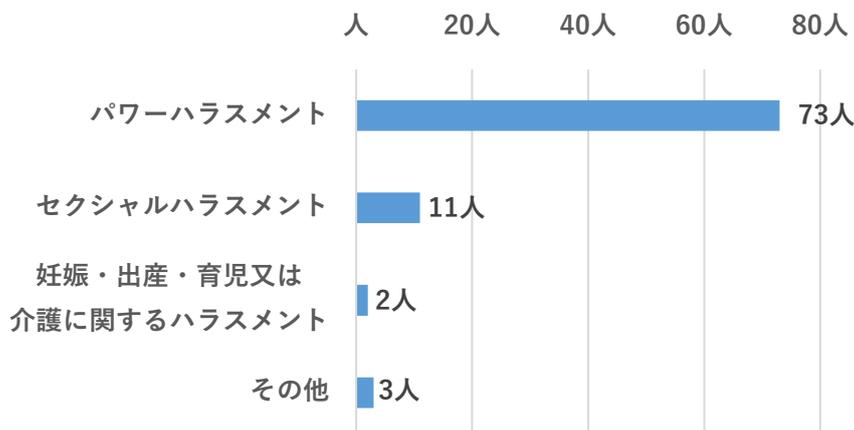
問6 それはどのようなハラスメントでしたか。（複数回答可）

「パワーハラスメント」が89.0%と一番多く、次いで「セクシャルハラスメント」となっています。

(n=82)

項目	回答数	割合
パワーハラスメント	73人	89.0%
セクシャルハラスメント	11人	13.4%
妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント	2人	2.4%
その他	3人	3.7%

(その他)  
・ 逆パワーハラスメント

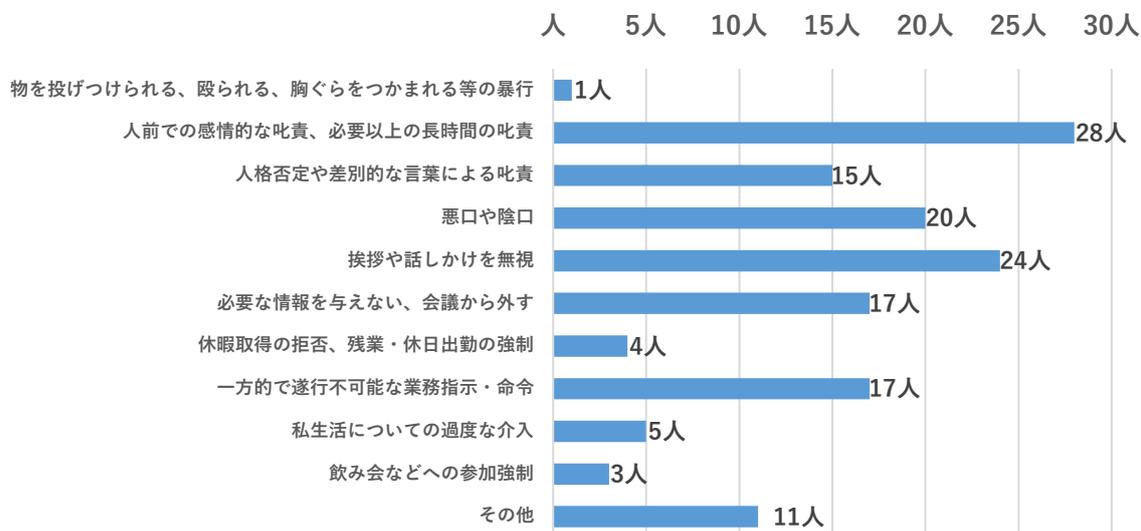


問7 主にパワーハラスメントについてどのような行為でしたか。(複数回答可)

「人前での感情的な叱責、必要以上の長時間の叱責」が38.4%と一番多く、次いで「挨拶や話しかけを無視」、「悪口や陰口」となっています。

(n=73)

項目	回答数	割合
物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等の暴行	1人	1.4%
人前での感情的な叱責、必要以上の長時間の叱責	28人	38.4%
人格否定や差別的な言葉による叱責	15人	20.5%
悪口や陰口	20人	27.4%
挨拶や話しかけを無視	24人	32.9%
必要な情報を与えない、会議から外す	17人	23.3%
休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制	4人	5.5%
一方的で遂行不可能な業務指示・命令	17人	23.3%
私生活についての過度な介入	5人	6.8%
飲み会などへの参加強制	3人	4.1%
その他	11人	15.1%



(その他)

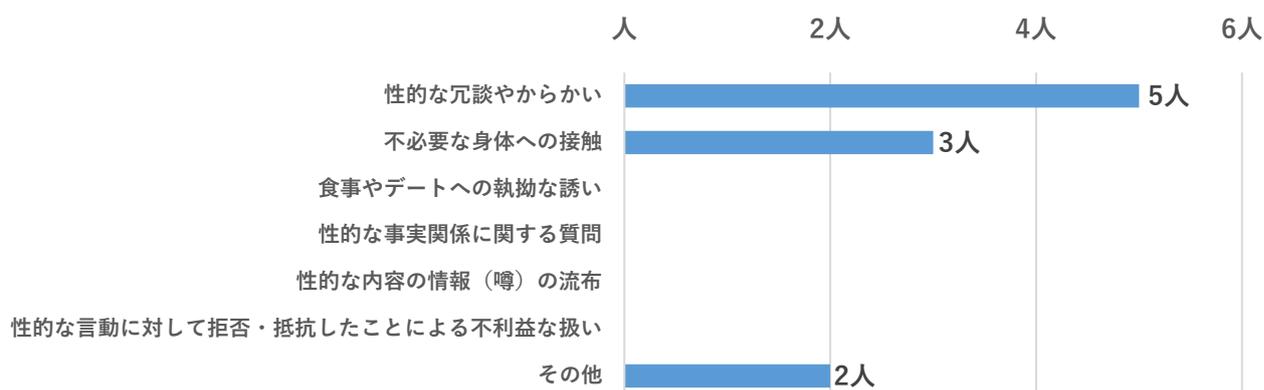
- ・ 評価を下げる旨の発言
- ・ SNSでの嫌がらせ
- ・ 政党機関紙の斡旋
- ・ 公務外イベントへの強制参加
- ・ 相手によって可否の対応に差がある。

問8 主にセクシャルハラスメントについてどのような行為でしたか。(複数回答可)

「性的な冗談やからかい」が45.5%と一番多く、次いで「不必要な身体への接触」となっています。

(n=11)

項目	回答数	割合
性的な冗談やからかい	5人	45.5%
不必要な身体への接触	3人	27.3%
食事やデートへの執拗な誘い	0人	0.0%
性的な事実関係に関する質問	0人	0.0%
性的な内容の情報(噂)の流布	0人	0.0%
性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な扱い	0人	0.0%
その他	2人	18.2%



(その他)

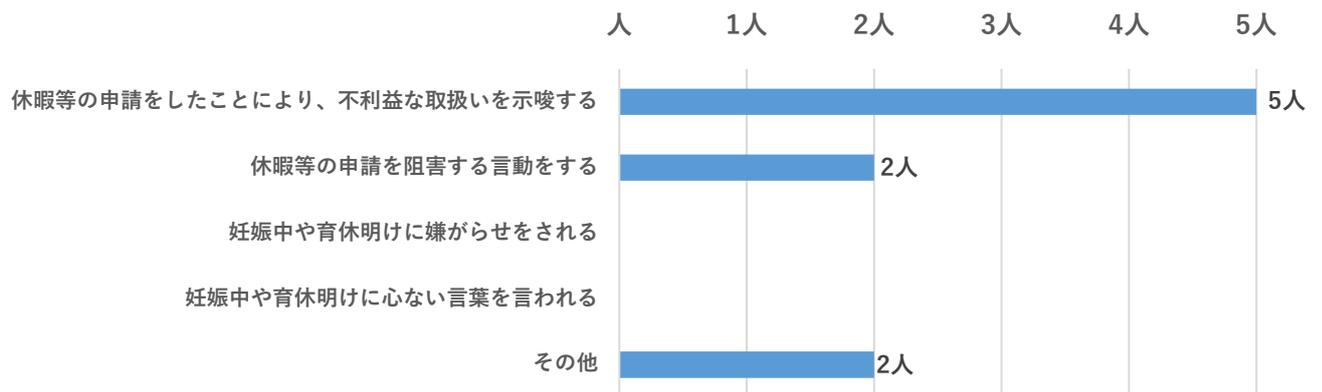
- ・ 男女差別的な不快な発言
- ・ 彼氏の有無、結婚の可能性等のヒアリング

問9 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントについて、どのような行為でしたか。(複数回答可)

「休暇等の申請をしたことにより、不利益な取扱いを示唆する」が100.0%と一番多く、次いで「休暇等の申請を阻害する言動をする」となっています。

(n=5)

項目	回答数	割合
休暇等の申請をしたことにより、不利益な取扱いを示唆する	5人	100.0%
休暇等の申請を阻害する言動をする	2人	40.0%
妊娠中や育休明けに嫌がらせをされる	0人	0.0%
妊娠中や育休明けに心ない言葉を言われる	0人	0.0%
その他	2人	40.0%



(その他)

- ・ 結婚・出産を経験しないと一人前ではない、人格欠落者である旨のことを言われた。

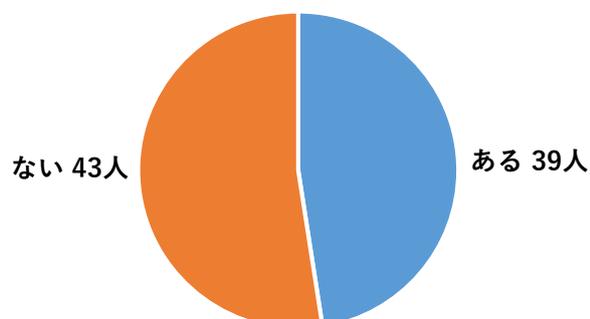
問10 あなたが受けたハラスメントについて、言動や経緯を具体的に記入してください。

- ・ 挨拶や質問を無視される（自分だけに対して態度が違っており、疎外感を感じる）。
- ・ 大声での恫喝や威圧的な態度
- ・ 上司の感情の起伏が激しく、常に顔色を見ながら仕事をしなければいけない。
- ・ 時間外勤務申請の拒否（締切に間に合わない）
- ・ 年休取得の際に理由を聞かれる。
- ・ 業務に関して指示がない（自主的に動くとなんと叱責される）。
- ・ こちらの発言に対して否定的で、ため息をする。
- ・ 膨大な業務を押し付けてくる。
- ・ 性的な発言
- ・ 身体への接触、つきまとい行為
- ・ 業務内外問わず男女差別的な発言が多く、固定観念にとらわれた時代錯誤の考え方を  
をする。

問11 質問7～10について、現在も続いている行為はありますか。

回答者の47.6%が、現在も続いている行為が「ある」と回答しています。

項目	回答数	割合
ある	39人	47.6%
ない	43人	52.4%

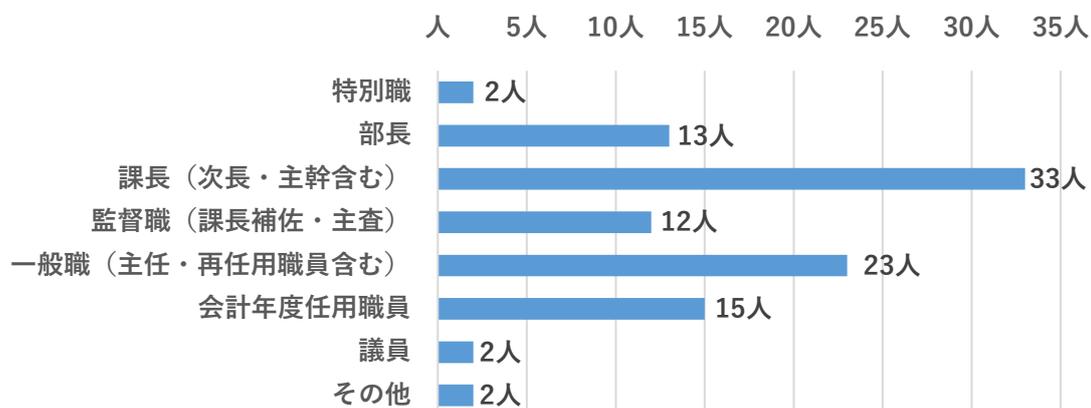


問12 あなたが受けたハラスメントについて、ハラスメントをした人はどのような立場の人ですか。(複数回答可)

「課長(次長・主幹含む)」が40.2%と一番多く、次いで「一般職(再任用職員含む)」、「会計年度任用職員」となっています。

(n=82)

項目	回答数	割合
特別職	2人	2.4%
部長	13人	15.9%
課長(次長・主幹含む)	33人	40.2%
監督職(課長補佐・主査)	12人	14.6%
一般職(再任用職員含む)	23人	28.0%
会計年度任用職員	15人	18.3%
議員	2人	2.4%
その他	2人	2.4%



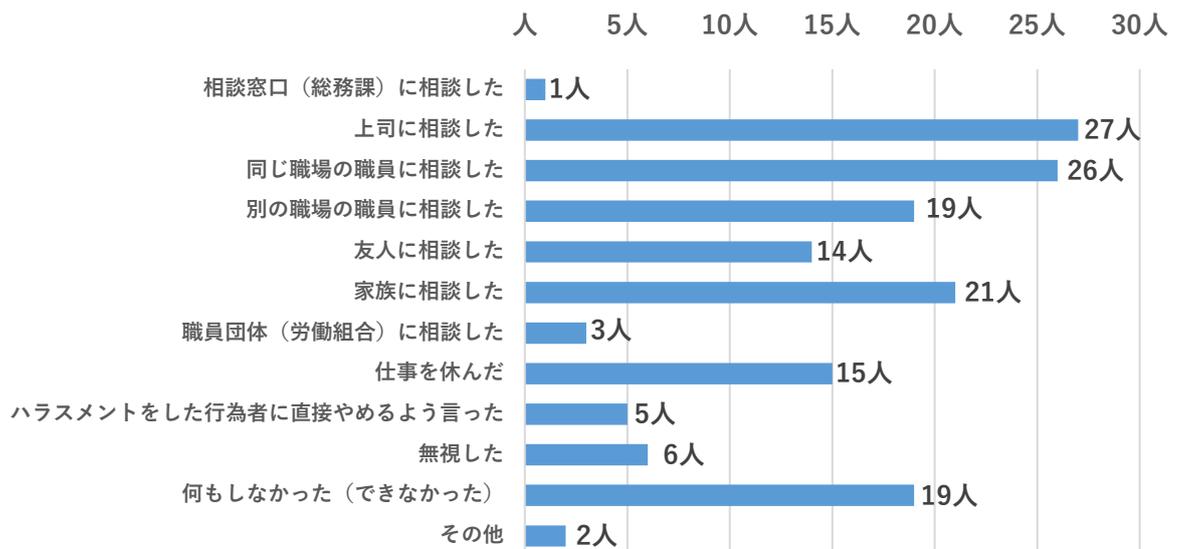
- (その他)
- ・ 看護師
  - ・ 部下

問13 ハラスメントを受けて、どのような行動をしましたか。(複数回答可)

「上司に相談した」が32.9%と一番多く、次いで「同じ職場の職員に相談した」、「家族に相談した」となっています。

(n=82)

項目	回答数	割合
相談窓口(総務課)に相談した	1人	1.2%
上司に相談した	27人	32.9%
同じ職場の職員に相談した	26人	31.7%
別の職場の職員に相談した	19人	23.2%
友人に相談した	14人	17.1%
家族に相談した	21人	25.6%
職員団体(労働組合)に相談した	3人	3.7%
仕事を休んだ	15人	18.3%
ハラスメントをした行為者に直接やめるよう言った	5人	6.1%
無視した	6人	7.3%
何もしなかった(できなかった)	19人	23.2%
その他	2人	2.4%



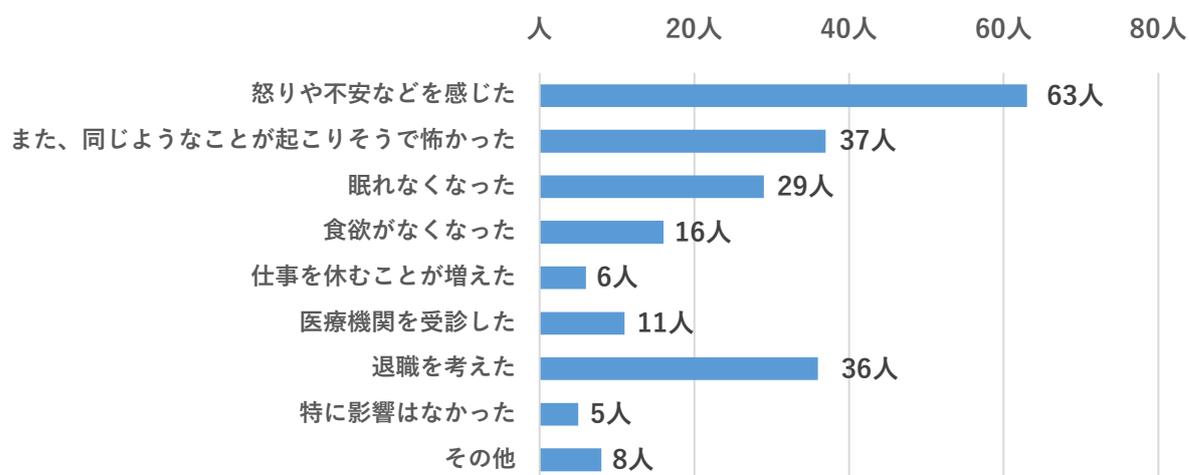
- (その他)
- ・ 医師に相談した。
  - ・ 極力接触しないようにしていた。

問14 ハラスメントを受けて心身の影響などはありましたか。(複数回答可)

「怒りや不安などを感じた」が76.8%と一番多く、次いで「また、同じようなことが起こりそうで怖かった」、「退職を考えた」となっています。

(n=82)

項目	回答数	割合
怒りや不安などを感じた	63人	76.8%
また、同じようなことが起こりそうで怖かった	37人	45.1%
眠れなくなった	29人	35.4%
食欲がなくなった	16人	19.5%
仕事を休むことが増えた	6人	7.3%
医療機関を受診した	11人	13.4%
退職を考えた	36人	43.9%
特に影響はなかった	5人	6.1%
その他	8人	9.8%



(その他)

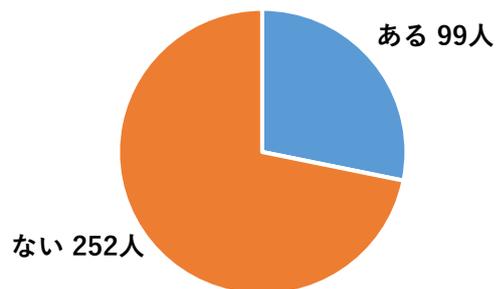
- ・ 休職を考えている。
- ・ 動悸、息苦しさ
- ・ その人と話す機会を避けようと思った。
- ・ 出勤することや人に関わるのが嫌になった。
- ・ 脱毛症など身体的な影響が出た。
- ・ 降格を検討中
- ・ 仕事への意欲を失った。

**3 あなたの周囲のこと（パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントなど）について（問15～問22）**

問15 令和3年4月以降にハラスメントと思われる行為を受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。

回答者の28.2%が、ハラスメントと思われる行為を受けているのを見たり、相談を受けたことが「ある」と回答しています。

項目	回答数	割合
ある	99人	28.2%
ない	252人	71.8%

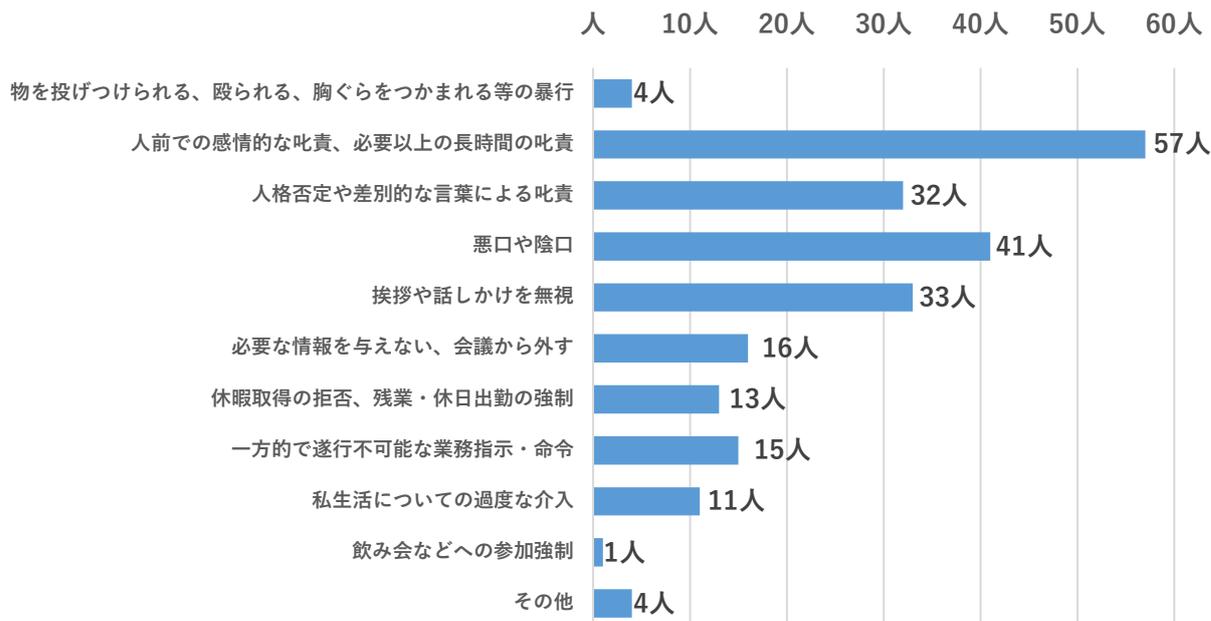


問16 主にパワーハラスメントについて、あなたが見たり、相談を受けた行為はどのようなものですか。（複数回答可）

「人前での感情的な叱責、必要以上の長時間の叱責」が64.8%と一番多く、次いで「悪口や陰口」、「挨拶や話しかけを無視」となっています。

(n=88)

項目	回答数	割合
物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等の暴行	4人	4.5%
人前での感情的な叱責、必要以上の長時間の叱責	57人	64.8%
人格否定や差別的な言葉による叱責	32人	36.4%
悪口や陰口	41人	46.6%
挨拶や話しかけを無視	33人	37.5%
必要な情報を与えない、会議から外す	16人	18.2%
休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制	13人	14.8%
一方的で遂行不可能な業務指示・命令	15人	17.0%
私生活についての過度な介入	11人	12.5%
飲み会などへの参加強制	1人	1.1%
その他	4人	4.5%



(その他)

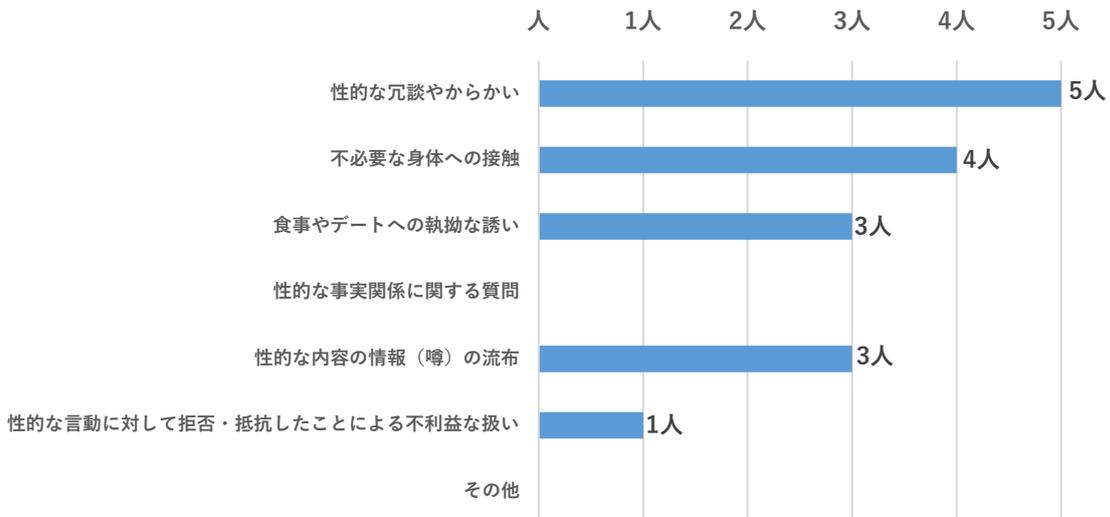
- ・ 仕事を任せてもらえない。
- ・ 指示に従わない、無視するなどの逆パワハラのような態度
- ・ 冷たい態度、言葉、偉そうな言い方
- ・ 業務妨害、業務不手際を大人数の前で指摘、相手をバカにしたような見下した態度

問17 主にセクシャルハラスメントについて、あなたが見たり、相談を受けた行為はどのようなものですか。(複数回答可)

「性的な冗談やからかい」が41.7%と一番多く、次いで「不必要な身体への接触」、「食事やデートへの執拗な誘い」、「性的な内容の情報(噂)の流布」となっています。

(n=12)

項目	回答数	割合
性的な冗談やからかい	5人	41.7%
不必要な身体への接触	4人	33.3%
食事やデートへの執拗な誘い	3人	25.0%
性的な事実関係に関する質問	0人	0.0%
性的な内容の情報(噂)の流布	3人	25.0%
性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な扱い	1人	8.3%
その他	0人	0.0%

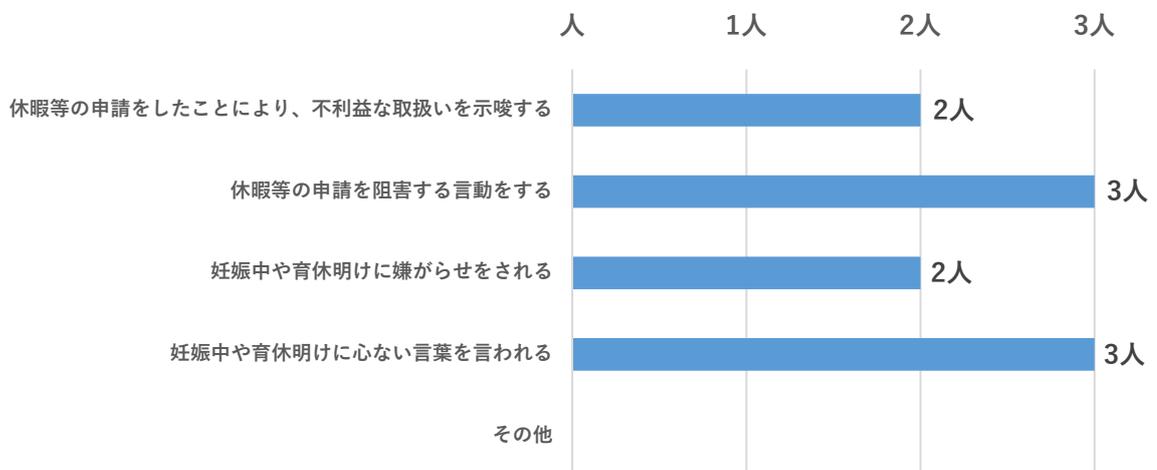


問18 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントについて、あなたが見たり、相談を受けた行為はどのようなものですか。(複数回答可)

「休暇等の申請を阻害する言動をする」、「妊娠中や育休明けに心ない言葉を言われる」が50.0%と一番多く、次いで「休暇等の申請をしたことにより、不利益な取扱いを示唆する」、「妊娠中や育休明けに嫌がらせをされる」となっています。

(n=6)

項目	回答数	割合
休暇等の申請をしたことにより、不利益な取扱いを示唆する	2人	33.3%
休暇等の申請を阻害する言動をする	3人	50.0%
妊娠中や育休明けに嫌がらせをされる	2人	33.3%
妊娠中や育休明けに心ない言葉を言われる	3人	50.0%
その他	0人	0.0%



問19 あなたが見たり、相談を受けたハラスメントについて、言動や経緯を具体的に記入してください。

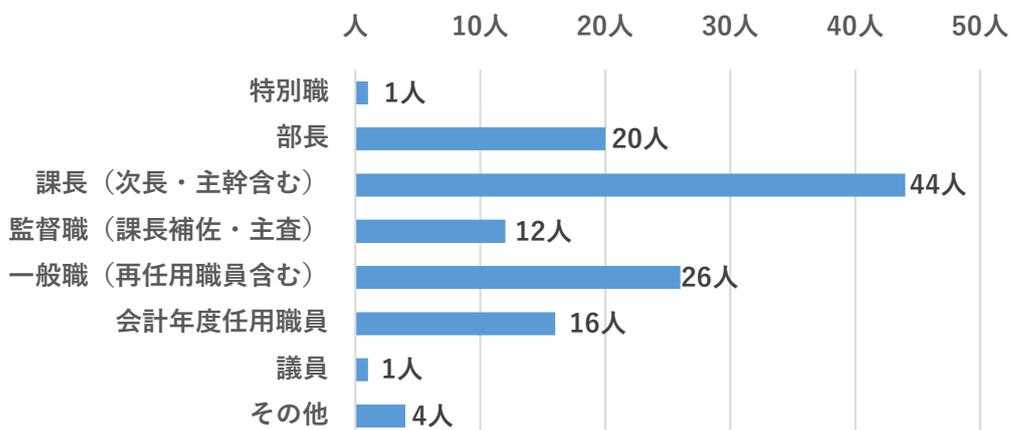
- ・ 書類を投げつける、机を叩く、怒鳴るなどの威圧的な態度
- ・ 休暇取得の妨害
- ・ 深夜まで業務を命じられた。
- ・ 時間外勤務申請の拒否
- ・ 週末の過ごし方を聞くなど、私生活への過度な介入
- ・ 悪口、陰口、相手の体型について語る。
- ・ 人によって対応を変える。
- ・ 面前での長時間の叱責
- ・ 自分勝手な強引な指示
- ・ 政党機関紙の斡旋
- ・ 業務に協力しない。単独行動
- ・ 特定の個人を攻撃して、自分のグループを作る。

問20 あなたが見たり、相談を受けたハラスメントについて、ハラスメント行為を行った人はどのような立場の人ですか。(複数回答可)

「課長(次長・主幹含む)」が44.4%と一番多く、次いで「一般職(再任用職員含む)」、「部長」となっています。

(n=99)

項目	回答数	割合
特別職	1人	1.0%
部長	20人	20.2%
課長(次長・主幹含む)	44人	44.4%
監督職(課長補佐・主査)	12人	12.1%
一般職(再任用職員含む)	26人	26.3%
会計年度任用職員	16人	16.2%
議員	1人	1.0%
その他	4人	4.0%



(その他)

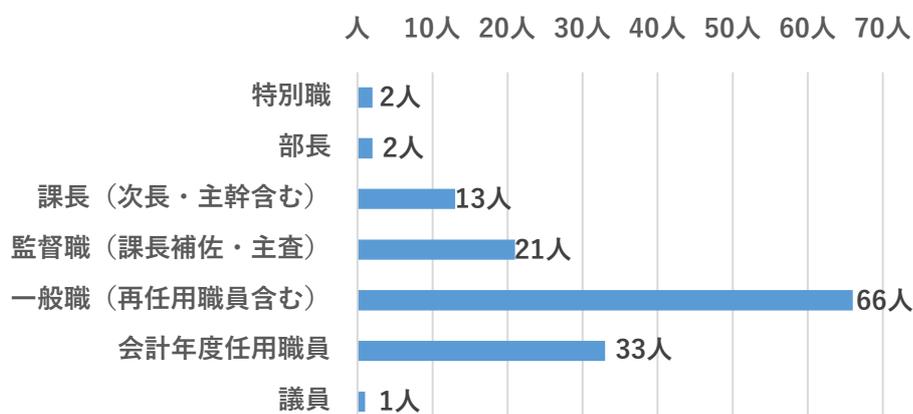
- ・ 外部の関係者
- ・ どの立場の人間か確認できていない。
- ・ 部下

問21 あなたが見たり、相談を受けたハラスメントについて、ハラスメント行為を受けた人はどのような立場の人ですか。(複数回答可)

「一般職(再任用職員含む)」が66.7%と一番多く、次いで「会計年度任用職員」、  
「監督職(課長補佐・主査)」となっています。

(n=99)

項目	回答数	割合
特別職	2人	2.0%
部長	2人	2.0%
課長(次長・主幹含む)	13人	13.1%
監督職(課長補佐・主査)	21人	21.2%
一般職(再任用職員含む)	66人	66.7%
会計年度任用職員	33人	33.3%
議員	1人	1.0%

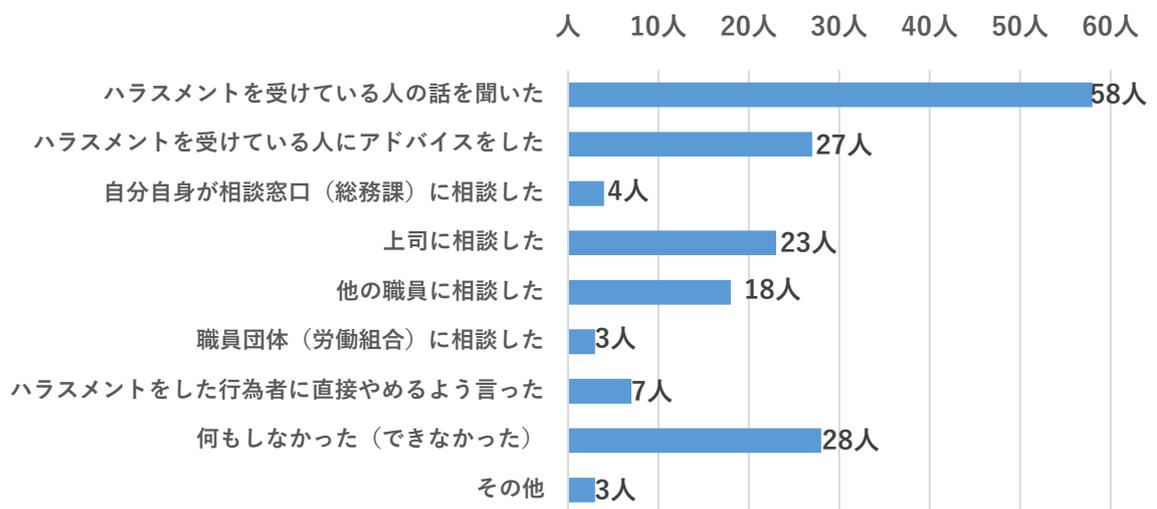


問22 ハラスメント行為を見たり、相談を受けとき、どのような対応をしましたか。(複数回答可)

「ハラスメントを受けている人の話を聞いた」が58.6%と一番多く、次いで「何もしなかった(できなかった)」、「ハラスメントを受けている人にアドバイスをした」となっています。

(n=99)

項目	回答数	割合
ハラスメントを受けている人の話を聞いた	58人	58.6%
ハラスメントを受けている人にアドバイスをした	27人	27.3%
自分自身が相談窓口(総務課)に相談した	4人	4.0%
上司に相談した	23人	23.2%
他の職員に相談した	18人	18.2%
職員団体(労働組合)に相談した	3人	3.0%
ハラスメントをした行為者に直接やめるよう言った	7人	7.1%
何もしなかった(できなかった)	28人	28.3%
その他	3人	3.0%



(その他)

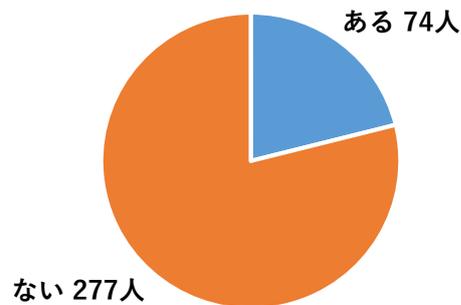
- ・ 本人希望により相談を聞くだけで留めたが、何かあれば、すぐに相談するように伝えた。
- ・ 言われた本人は冗談っぽく流していたので気に留めなかった。
- ・ 受けた方の職員が落ち着くよう指導した。

#### 4 あなたのこと（カスタマーハラスメント）について（問23～問30）

問23 令和3年4月以降にカスタマーハラスメントと思われる行為を受けたと感じたことはありますか。

回答者の21.1%が、カスタマーハラスメントを受けたことが「ある」と回答しています。

項目	回答数	割合
ある	74人	21.1%
ない	277人	78.9%



問24 あなたがカスタマーハラスメントを受けた時の業務内容を教えてください。（複数回答可）

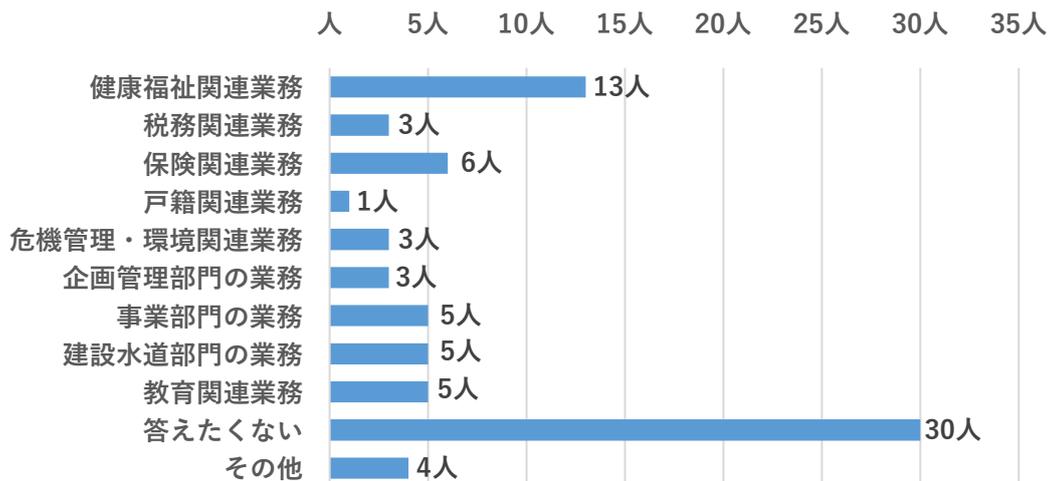
「答えたくない」が40.5%と一番多く、次いで「健康福祉関連業務」、「保険関連業務」となっています。

(n=74)

項目	回答数	割合
健康福祉関連業務	13人	17.6%
税務関連業務	3人	4.1%
保険関連業務	6人	8.1%
戸籍関連業務	1人	1.4%
危機管理・環境関連業務	3人	4.1%
企画管理部門の業務	3人	4.1%
事業部門の業務	5人	6.8%
建設水道部門の業務	5人	6.8%
教育関連業務	5人	6.8%
答えたくない	30人	40.5%
その他	4人	5.4%

（その他）

- ・ 契約業務
- ・ 市政全般に関すること
- ・ 看護師



問25 あなたが受けたカスタマーハラスメントについて、どのような行為でしたか。(複数回答可)

「侮辱・大声で威圧する等の乱暴な言動」が74.3%と一番多く、次いで「長時間の拘束（窓口・電話等）」、「行政手続き等に係る不当な要求」となっています。

(n=74)

項目	回答数	割合
物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等の暴行	4人	5.4%
侮辱・大声で威圧する等の乱暴な言動	55人	74.3%
長時間の拘束（窓口・電話等）	54人	73.0%
行政手続き等に係る不当な要求	20人	27.0%
不必要・執拗な上司への面会要求	16人	21.6%
謝罪の要求（口頭・文書等）	12人	16.2%
撮影・録音等の行為	5人	6.8%
その他	1人	1.4%



(その他)

- ・ 説明するが聞く耳をもたれず、威圧的な態度をされる。

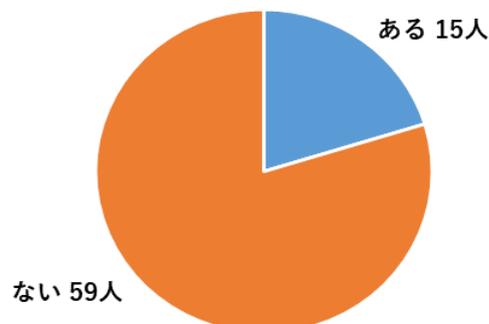
問26 あなたが受けたカスタマーハラスメントについて、言動や経緯について具体的に記入してください。

- ・ 不要な電話（何度も同じ内容）による長時間の拘束
- ・ 自分の意見しか言わず、説明を受け入れようとしめない。
- ・ 仕様に言いがかりをつけ、入札・契約を無効と言う。
- ・ 事務所の全員が窓口に出て、頭を下げ、お礼を言えと怒鳴る。
- ・ 気に入った職員に対応をさせようとする。
- ・ 関係のない調査・資料の要求
- ・ 腕や頭を叩かれた。
- ・ 乱暴な言い方、人権侵害

問27 あなたが受けたカスタマーハラスメントについて、現在も続いている行為はありますか。

回答者の20.3%が、カスタマーハラスメントで現在も続いている行為が「ある」と回答しています。

項目	回答数	割合
ある	15人	20.3%
ない	59人	79.7%

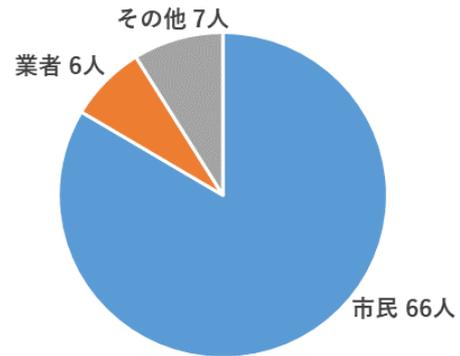


問28 あなたが受けたカスタマーハラスメントについて、ハラスメント行為を行った人はどのような立場の人ですか。(複数回答可)

「市民」が89.2%と一番多く、次いで「その他」、「業者」となっています。

(n=74)

項目	回答数	割合
市民	66人	89.2%
業者	6人	8.1%
その他	7人	9.5%



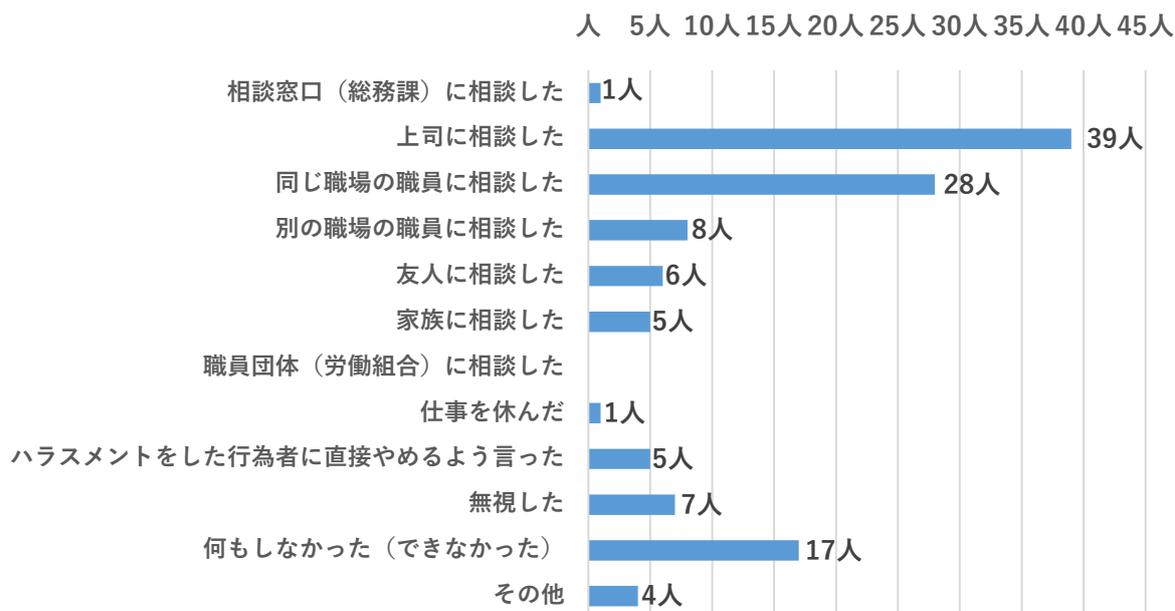
- (その他)
- ・ 市外の見学者
  - ・ 施設利用者
  - ・ 家族
  - ・ 看護師

問29 カスタマーハラスメントを受けて、どのような行動をしましたか。(複数回答可)

「上司に相談した」が52.7%と一番多く、次いで「同じ職場の職員に相談した」、  
「何もなかった(できなかった)」となっています。

(n=74)

項目	回答数	割合
相談窓口(総務課)に相談した	1人	1.4%
上司に相談した	39人	52.7%
同じ職場の職員に相談した	28人	37.8%
別の職場の職員に相談した	8人	10.8%
友人に相談した	6人	8.1%
家族に相談した	5人	6.8%
職員団体(労働組合)に相談した	0人	0.0%
仕事を休んだ	1人	1.4%
ハラスメントをした行為者に直接やめるよう言った	5人	6.8%
無視した	7人	9.5%
何もなかった(できなかった)	17人	23.0%
その他	4人	5.4%



（その他）

- ・ 強く言い返した。

問30 カスタマーハラスメントを受けて心身の影響などはありましたか。（複数回答可）

「怒りや不安などを感じた」が71.6%と一番多く、次いで「また、同じようなことが起こりそうで怖かった」、「眠れなくなった」、「退職を考えた」となっています。

(n=74)

項目	回答数	割合
怒りや不安などを感じた	53人	71.6%
また、同じようなことが起こりそうで怖かった	35人	47.3%
眠れなくなった	12人	16.2%
食欲がなくなった	7人	9.5%
仕事を休むことが増えた	2人	2.7%
医療機関を受診した	0人	0.0%
退職を考えた	12人	16.2%
特に影響はなかった	8人	10.8%
その他	4人	5.4%



(その他)

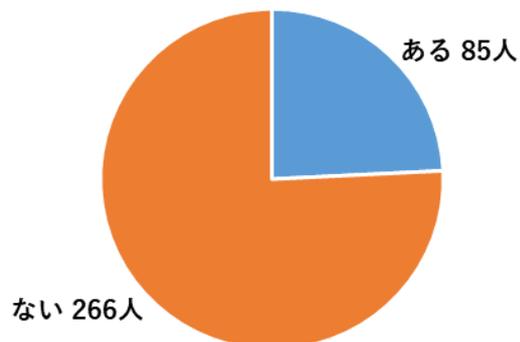
- ・ 上司に報告したが重く受け止めてもらえず、温度差があり悲しかった。
- ・ 異動を希望した。

**5 あなた以外のこと（カスタマーハラスメント）について（問31～問35）**

問31 令和3年4月以降にカスタマーハラスメントと思われる行為を受けているのを見たり、他の人から相談を受けたことはありますか。

回答者の24.2%が、カスタマーハラスメントと思われる行為を見たり、相談を受けたことが「ある」と回答しています。

項目	回答数	割合
ある	85人	24.2%
ない	266人	75.8%



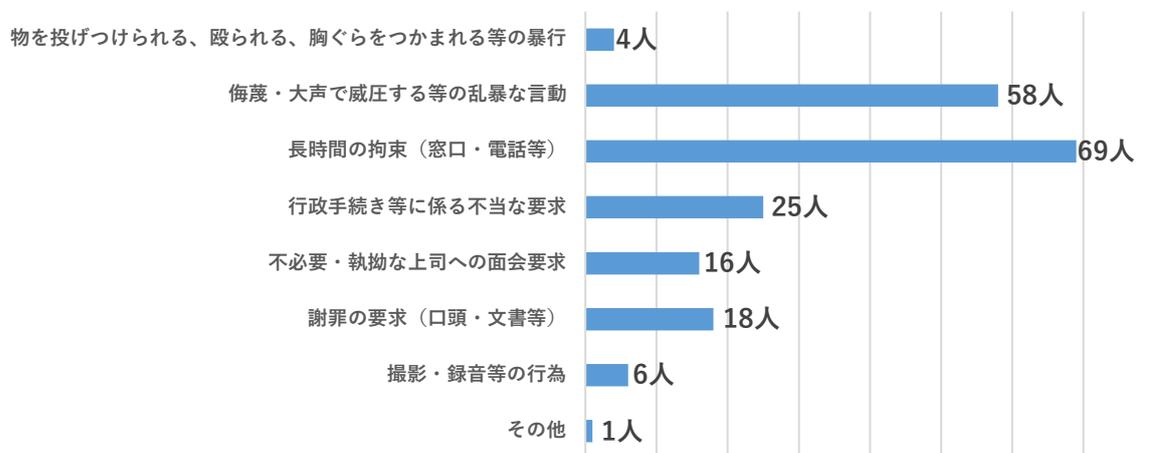
問32 あなたが見たり、相談を受けたカスタマーハラスメントについて、どのような行為でしたか。（複数回答可）

「長時間の拘束（窓口・電話等）」が81.2%と一番多く、次いで「侮蔑・大声で威圧する等の乱暴な言動」、「行政手続き等に係る不当な要求」となっています。

(n=85)

項目	回答数	割合
物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等の暴行	4人	4.7%
侮蔑・大声で威圧する等の乱暴な言動	58人	68.2%
長時間の拘束(窓口・電話等)	69人	81.2%
行政手続き等に係る不当な要求	25人	29.4%
不必要・執拗な上司への面会要求	16人	18.8%
謝罪の要求(口頭・文書等)	18人	21.2%
撮影・録音等の行為	6人	7.1%
その他	1人	1.2%

人 10人 20人 30人 40人 50人 60人 70人 80人



(その他)

- ・ 既知の制度に関する不要な問合せ

問33 あなたが見たり、相談を受けたカスタマーハラスメントについて、言動や経緯について具体的に記入してください。

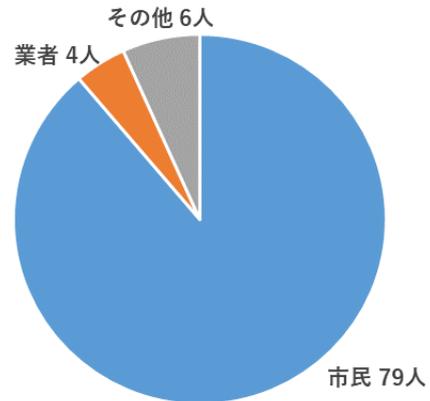
- ・ 大声でのクレーム及び謝罪の強要
- ・ 長時間の拘束、侮蔑
- ・ セクハラに該当する言葉を強い口調で話す。
- ・ 不当な要求
- ・ 「SNSで拡散する」等の脅し
- ・ 異動に伴う後任の職員への揚げ足を取ろうとする質問

問34 あなたが見たり、相談を受けたカスタマーハラスメントについて、ハラスメント行為を行った人はどのような立場の人ですか。(複数回答可)

「市民」が92.9%と一番多く、次いで「その他」、「業者」となっています。

(n=85)

項目	回答数	割合
市民	79人	92.9%
業者	4人	4.7%
その他	6人	7.1%



- (その他)
- ・ 議員
  - ・ 保護者
  - ・ 家族
  - ・ 看護師

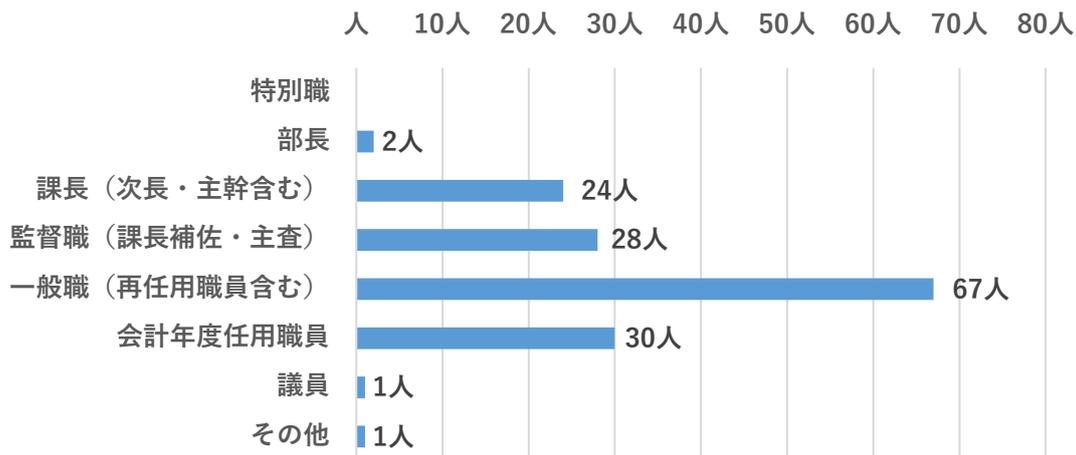
問35 あなたが見たり、相談を受けたカスタマーハラスメントについて、ハラスメント行為を受けた人はどのような立場の人ですか。(複数回答可)

「一般職(再任用職員含む)」が78.8%と一番多く、次いで「会計年度任用職員」、「監督職(課長補佐・主査)」となっています。

(n=85)

項目	回答数	割合
特別職	0人	0.0%
部長	2人	2.4%
課長(次長・主幹含む)	24人	28.2%
監督職(課長補佐・主査)	28人	32.9%
一般職(再任用職員含む)	67人	78.8%
会計年度任用職員	30人	35.3%
議員	1人	1.2%
その他	1人	1.2%

- (その他)
- ・ 担任、部活動顧問

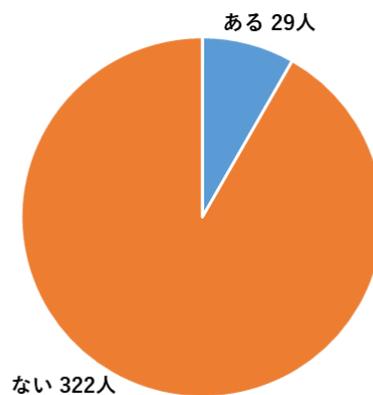


## 6 あなた自身の自覚 (ハラスメント全般) について (問36～問42)

問36 令和3年4月以降に、あなた自身が「ハラスメント行為をしたかもしれない」と感じたことがありますか。

回答者の8.3%が、ハラスメント行為をしたかもしれないと感じたことが「ある」と回答しています。

項目	回答数	割合
ある	29人	8.3%
ない	322人	91.7%



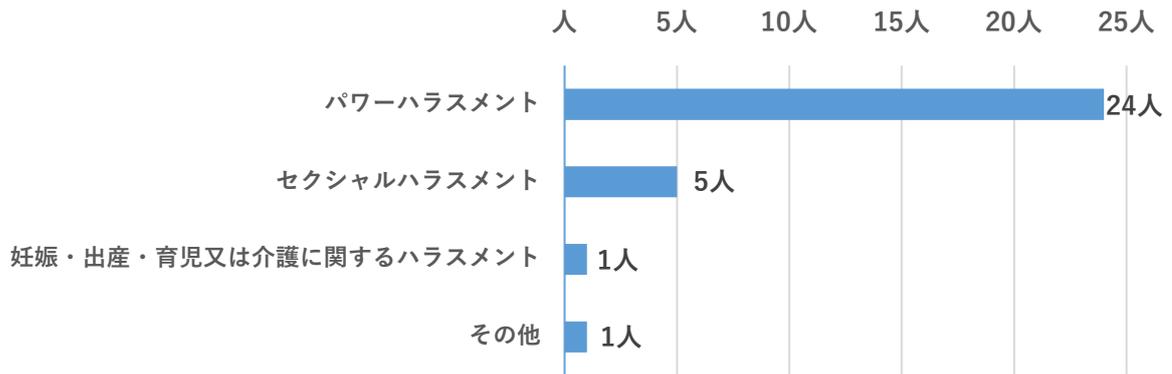
問37 それはどのようなハラスメントでしたか。(複数回答可)

「パワーハラスメント」が82.8%と一番多く、次いで「セクシャルハラスメント」となっています。

(n=29)

項目	回答数	割合
パワーハラスメント	24人	82.8%
セクシャルハラスメント	5人	17.2%
妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント	1人	3.4%
その他	1人	3.4%

(その他)  
・カスタマーハラスメント

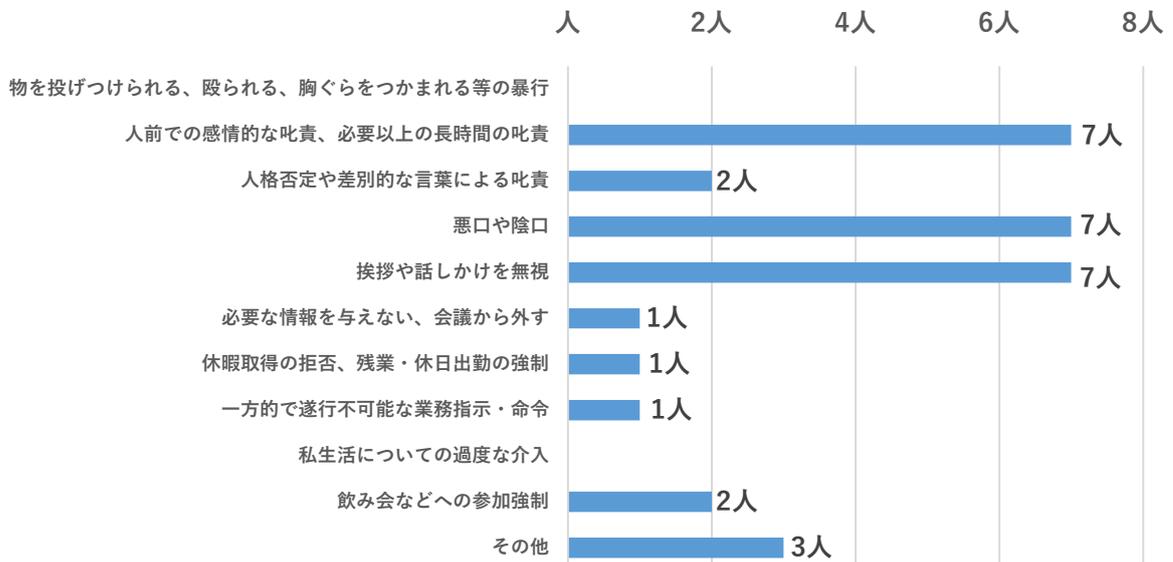


問38 主にパワーハラスメントについてどのような行為でしたか。(複数回答可)

「人前での感情的な叱責、必要以上の長時間の叱責」、「悪口や陰口」、「挨拶や話しかけを無視」が29.2%と一番多く、次いで「その他」となっています。

(n=24)

項目	回答数	割合
物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等の暴行	0人	0.0%
人前での感情的な叱責、必要以上の長時間の叱責	7人	29.2%
人格否定や差別的な言葉による叱責	2人	8.3%
悪口や陰口	7人	29.2%
挨拶や話しかけを無視	7人	29.2%
必要な情報を与えない、会議から外す	1人	4.2%
休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制	1人	4.2%
一方的で遂行不可能な業務指示・命令	1人	4.2%
私生活についての過度な介入	0人	0.0%
飲み会などへの参加強制	2人	8.3%
その他	3人	12.5%



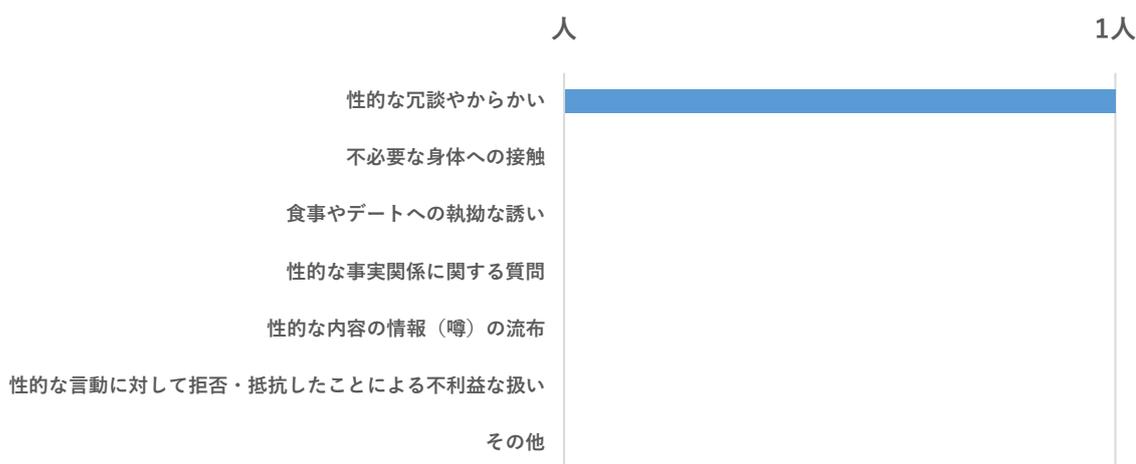
(その他)

- ・ 過度な業務負担
- ・ 指導の中での厳しい言い方

問39 主にセクシャルハラスメントについてどのような行為でしたか。(複数回答可)

(n=5)

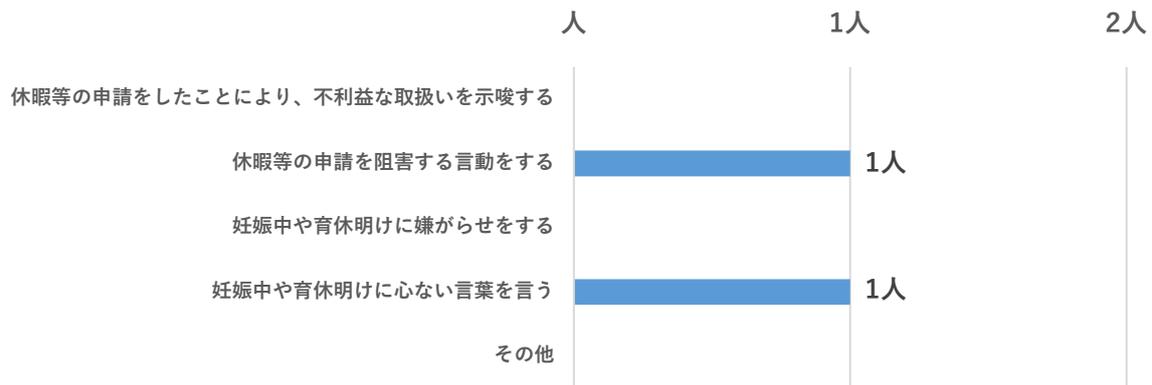
項目	回答数	割合
性的な冗談やからかい	1人	20.0%
不必要な身体への接触	0人	0.0%
食事やデートへの執拗な誘い	0人	0.0%
性的な事実関係に関する質問	0人	0.0%
性的な内容の情報(噂)の流布	0人	0.0%
性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な扱い	0人	0.0%
その他	0人	0.0%



問40 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントについてどのような行為でしたか。(複数回答可)

(n=1)

項目	回答数	割合
休暇等の申請をしたことにより、不利益な取扱いを示唆する	0人	0.0%
休暇等の申請を阻害する言動をする	1人	100.0%
妊娠中や育休明けに嫌がらせをする	0人	0.0%
妊娠中や育休明けに心ない言葉を使う	1人	100.0%
その他	0人	0.0%



問41 あなたが、したかもしれないハラスメントについて、言動や経緯を詳細に記入してください。

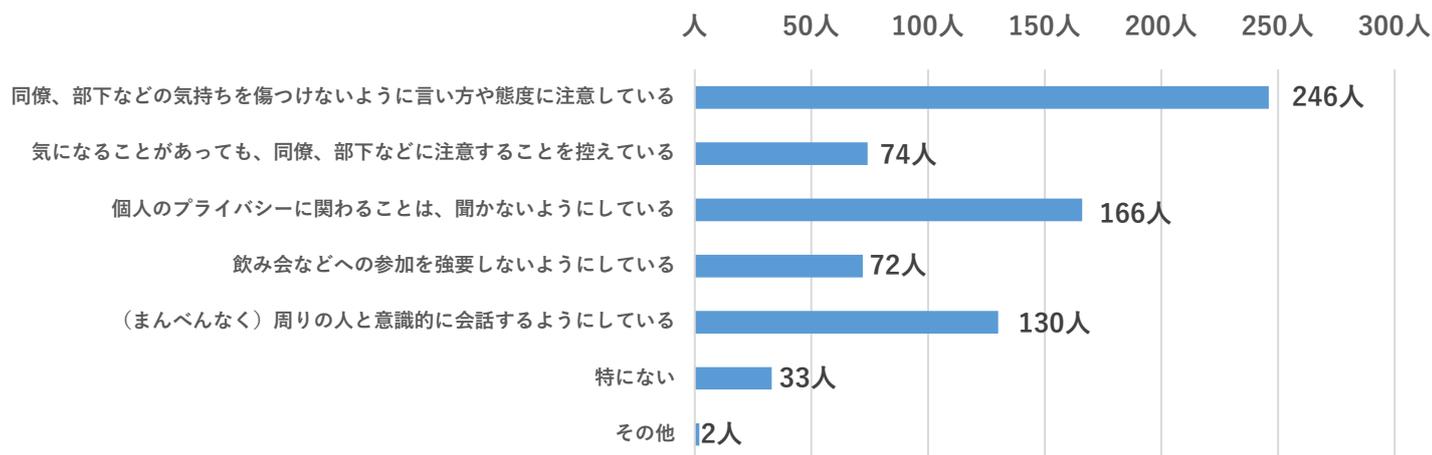
- ・ 上司の指示を基本無視。上司の仕事のできなさや性格面に腹が立っていたため。
- ・ 妊娠をするやしないといったことを、相手の気持ちを考えず話題に出した。
- ・ 人前での感情的な叱責
- ・ 指示をしても返事しない職員等の陰口を言った。
- ・ 悪口、陰口（職場の状況報告をしても何の改善もされないため）
- ・ 指導中の厳しい言い方

問42 ハラスメントに関連して、あなた自身が普段から意識していることはありますか。（複数回答可）

「同僚、部下など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」が70.1%と一番多く、次いで「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」、「(まんべんなく)周りの人と意識的に会話するようにしている」となっています。

(n=351)

項目	回答数	割合
同僚、部下など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	246人	70.1%
気になることがあっても、同僚、部下などに注意することを控えている	74人	21.1%
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	166人	47.3%
飲み会などへの参加を強要しないようにしている	72人	20.5%
(まんべんなく)周りの人と意識的に会話するようにしている	130人	37.0%
特にない	33人	9.4%
その他	2人	0.6%



(その他)

- ・ 自分がされて嫌なこと、不快なことはしないようにしている。
- ・ 文面で連絡するときは、チャット等であれば絵文字を活用するなど、個人の感情ができるだけ見えるように配慮するようにしている（TPO や相手の職位等にも配慮して不必要な場面では使わない）。

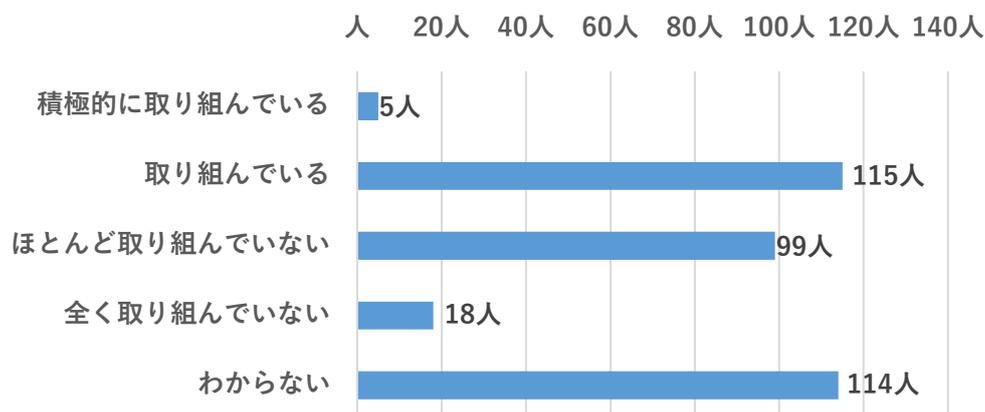
## 7 本市への要望等について（問43～問46）

問43 あなたは、本市がハラスメントの予防・解決のための取組を行っていると思いますか。

「取り組んでいる」が32.8%と一番多く、次いで「わからない」、「ほとんど取り組んでいない」となっています。

(n=351)

項目	回答数	割合
積極的に取り組んでいる	5人	1.4%
取り組んでいる	115人	32.8%
ほとんど取り組んでいない	99人	28.2%
全く取り組んでいない	18人	5.1%
わからない	114人	32.5%

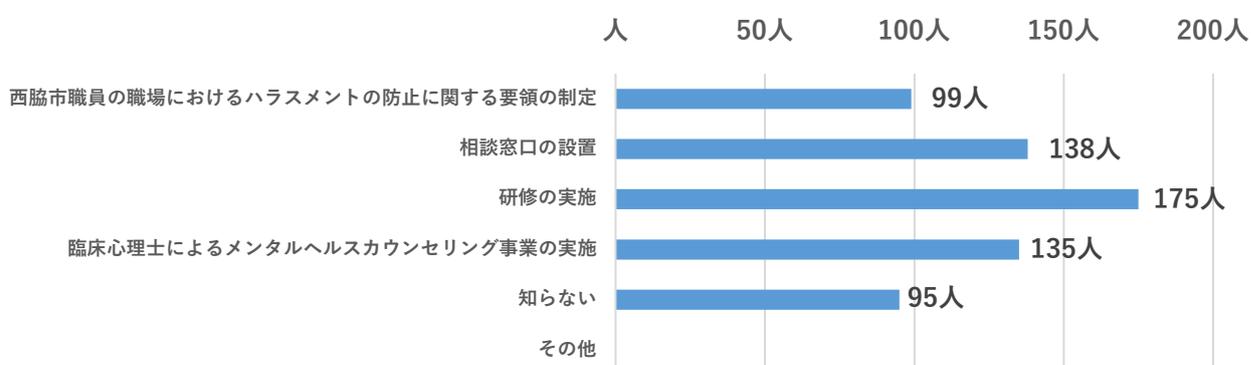


問44 本市では、ハラスメントの予防・解決のため、以下の取組を行っています。あなたが知っている取組をすべて選択してください。(複数回答可)

「研修の実施」が49.9%と一番多く、次いで「相談窓口の設置」、「臨床心理士によるメンタルヘルスカウンセリング事業の実施」となっています。

(n=351)

項目	回答数	割合
西脇市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要領の制定	99人	28.2%
相談窓口の設置	138人	39.3%
研修の実施	175人	49.9%
臨床心理士によるメンタルヘルスカウンセリング事業の実施	135人	38.5%
知らない	95人	27.1%
その他	0人	0.0%

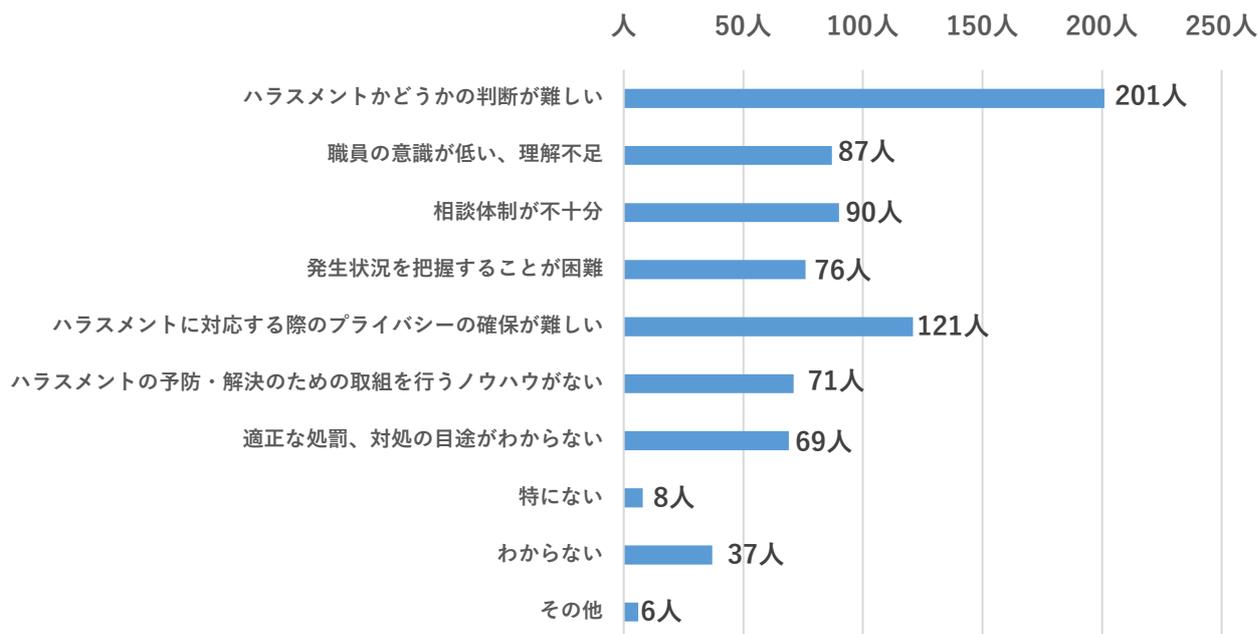


問45 ハラスメントの予防や解決のための取組を進める上で、どのような課題が考えられますか。(複数回答可)

「ハラスメントかどうかの判断が難しい」が57.3%と一番多く、次いで「ハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい」、「相談体制が不十分」となっています。

(n=351)

項目	回答数	割合
ハラスメントかどうかの判断が難しい	201人	57.3%
職員の意識が低い、理解不足	87人	24.8%
相談体制が不十分	90人	25.6%
発生状況を把握することが困難	76人	21.7%
ハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい	121人	34.5%
ハラスメントの予防・解決のための取組を行うノウハウがない	71人	20.2%
適正な処罰、対処の目途がわからない	69人	19.7%
特にない	8人	2.3%
わからない	37人	10.5%
その他	6人	1.7%



(その他)

- ・ 庁内のコミュニケーション不足
- ・ ハラスメントに敏感になりすぎて指導の障壁になる。
- ・ ハラスメントをしている人にその自覚がないこと。

問46 ハラスメント全般について、本市への要望、問題の解決に向けた提案等、自由に記入してください。

- ・ ハラスメントの定義を明確にし、業務としてやるべきこと、ハラスメントに当たるので気をつけないといけないこと等を正しく分け、職員がハラスメントの言葉を正しく理解して行動することで、互いの信頼感が生まれる。
- ・ 政党機関紙の購読要請をなくしてほしい。
- ・ ハラスメント研修の実施により理解度を深める。
- ・ 管理監督職の負担軽減のためのサポート体制構築、業務分担の見直し。
- ・ 人員増強・異動（職員の新規採用や適材適所の配置）
- ・ ハラスメントの具体例など含めた注意喚起をこまめにインフォメーションに流し、全員がハラスメント防止に対する意識を持つ。
- ・ 心理的に誰も心の余裕がないと思う。
- ・ カスハラ対策の実施（録音サービスの利用等）
- ・ 相談窓口（メール等）の設置
- ・ 挨拶をしない職員が多い。
- ・ 一人ひとりが悩む事の無い開かれた職場であって欲しい。
- ・ どこまでが愚痴で、どこからがハラメントなのか区別が難しいので、対応に困る。
- ・ 告発者のプライバシー保護が大切だと思う。
- ・ 過度なホワイトハラスメントにつながり、職員の成長の機会を奪うことにならないよう、業務上の命令等ハラスメントではない事例の理解が進めば良いと思う。
- ・ 職員からの相談、報告に対しての、親身な対応（総務課）

- ・ 長時間労働の削減や業務効率化などに正面から向き合うことで、職員のエンゲージメントやライフ・ワーク・バランスの向上が期待でき、結果としてハラスメントの芽が摘めると思います。

## 8 今後の対応について

- ・ ハラスメントに関する研修を強化し、ハラスメントに該当しない事例やグレーゾーンに関する内容も含めて周知や啓発を行うことで、各人が正しい理解に基づいた行動ができるように努める。
- ・ 相談者のプライバシー保護と不利益防止を明確に示すとともに、相談を受ける際の体制やその後の対応の流れについて周知を行うことで、職員が安心して相談しやすい環境づくりに努める。
- ・ 職場内の人間関係の不和やハラスメントに関する相談対応の方法など、管理監督職のコミュニケーションスキルや適切な指導方法を学ぶことに重点を置いた取組を検討する。
- ・ 定期的にアンケート調査を実施し、ハラスメントの実態把握と対策の効果検証を行う。