

## 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。ハラスメントのない働きやすい職場づくりのため、職場の実態を把握する目的で調査を行うこととなりました。より働きやすい職場をつくるためにも、皆様のご協力をお願いいたします。

※この調査は、全体で現状を共有し、改善につなげることを目的としており、回答いただいた内容については、個人情報に触れる内容以外は、自由記述も含め公開します。

※回答者を特定することはなく、秘密は厳守します。

※今後のハラスメント防止対策に役立てる資料として取り扱いますが、それ以外の目的に使われることはありません。

※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://www.shinsei.elg-front.jp/hyogo/uketsuke/dform.do?id=1594630135456>

このアンケートは、お手持ちのスマートフォンからでも可能です。

右のQRコードを読み取ってお送りください。

※提出締切

7月22日(水)

芦屋市ハラスメント調査委員会

以下の質問について該当するものの番号に○をし、記述欄にご記入ください。

### 【回答者のことについて】

- ★性別           1 男性      2 女性      3 1, 2にあてはまらない   4 答えたくない
- ★雇用形態       1 正規職員（再任用職員含む）   2 会計年度任用職員   3 その他
- ★年齢層          1 20歳代   2 30歳代   3 40歳代   4 50歳代   5 60歳代
- ★役職            1 課長級以上   2 課長補佐，係長，主査，技能長   3 役職なし

### 【調査】

問1 あなたは芦屋市の職場において、平成30年度から今までにハラスメント受けたり、見たり、聞いたりしたことはありますか？

- 1 自分自身がハラスメントを受けたことがある→【問2へ】
- 2 自分自身はハラスメントを受けたことがないが、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9へ】
- 3 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13へ】
- 4 1から3に該当しない→【問18へ】

※平成30年度から、研修制度、リーフレットなどが現在のものになっています。

問2から問8までは問1で「1 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



- 3 解決につながらず，状況は変化しなかった
- 4 状況がさらに悪化した

問7 問6の理由は何だと思えますか？（自由記述）

問8 問4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） → 回答後 問12へ

- 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9から問11までは問1で「2 自分自身はハラスメントを受けたことがないが，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」と回答とした方にお尋ねします。

問9 あなたが見たり聞いたりしたハラスメントは（参考資料）の1から41のいずれかに該当しますか？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）

該当する番号

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

その他（自由記述）

問10 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12へ】
- 2 他の職員に相談した→【問12へ】
- 3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口，相談員に相談した→【問12へ】

- 4 家族や外部の友人に相談した→【問 12 へ】
  - 5 弁護士，労働行政の窓口，労働組合など専門の窓口に相談した→【問 12 へ】
  - 6 EAP に相談した→【問 12 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 12 へ】
  - 8 被害者にアドバイスをした→【問 12 へ】
  - 9 何もしなかった→【問 11 へ】
  - 10 その他→【問 12 へ】
- ( )

問 11 問 10 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 ( )

問 12 問 1 で 1，2 と回答した方にお聞きします。ハラスメントを受けたり，見たり，聞いたりした職場の特徴について当てはまるものがありますか？ (複数回答可)

- 1 職場全体のコミュニケーションが少ない
- 2 時間外勤務が多いまたは休みがとりにくい
- 3 重要または注目される政策に関する業務を担っている
- 4 職員数が業務量に比べて少ない
- 5 職員間で仕事の負荷に偏りがある
- 6 職員の年代層に偏りがある
- 7 他部署や外部との交流が少ない
- 8 他部署や外部との交流が多い
- 9 その他 ( )

問 13 から問 17 は問 1 で「3 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)」と回答した方にお聞きします。

問 13 その相手は誰ですか？

- 1 部下・後輩      2 上司・先輩      3 同じ職場の職員      4 会計年度任用職員
- 5 他の職場の職員      6 他団体の職員・派遣職員      7 議員      8 市民

9 その他 ( )

問 14 問 13 を回答した方にお聞きします。あなたが行ったことがある、またはその可能性がある（指摘されたことも含む）ハラスメントは、（参考資料）の 1 から 41 のいずれかに該当しますか？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）

該当する番号

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

その他（自由記述）

問 15 問 14 を回答した方にお聞きします。あなたが自分の行動を「ハラスメント」と気づいたきっかけはありますか？

- 1 上司や先輩から指摘された                                 2 同僚や部下から指摘された
- 3 友人や家族から指摘された                                 4 研修を受けて気づいた
- 5 職員ハラスメントパンフレットを読んで気づいた
- 6 ハラスメントを行った相手から指摘された
- 7 人事担当部門から指摘された             8 特にきっかけはなく自分で気づいた
- 9 その他 ( )

問 16 問 14 を回答した方にお聞きします。あなたは問 15 で気づくまで、自分の行為をどう考えていましたか？

- 1 常識的な指導の範囲内であると考えていた
- 2 部下や他の職員に対して、公平に指導しているつもりだった
- 3 厳しく接することが相手の成長につながると考えていた
- 4 職場外でのことだったので、ハラスメントではないと考えていた
- 5 相手との信頼関係があり、ハラスメントと受け取られることはないと考えていた
- 6 その他
- ( )

問 17 問 14 を回答した方にお聞きします。あなたが問 14 のような行動をしていた時、どのような状況にあった（または感じていた）のですか？

- 1 業務の責任から追い込まれていた
- 2 業務のプレッシャーを感じていた
- 3 相手が繰り返しの指導でも改善されなかった

- 4 相手の価値観を受け入れられないと思った
- 5 自分自身が相手から攻撃され、正当防衛だと思った
- 6 その他  
( )

問 18 本市では職員からのハラスメント相談のための窓口を設けており、職員ハラスメントリーフレットにも掲載していますが、この中で相談窓口であることを知っていたものはどれですか？（複数回答可）

I パワーハラスメント相談窓口

1 人事担当課

- 市長部局・各種委員会等 → 総務部人事課長
- 上下水道部（上水道）→ 水道管理課長
- 市立芦屋病院 → 市立芦屋病院事務局総務課長
- 消防本部 → 消防本部総務課長
- 教育委員会 → 管理部教職員課長

2 外部の相談機関 EAP（職員支援プログラム）

II セクシュアルハラスメント相談窓口

1 人事担当課

- 市長部局・各種委員会等 → 総務部人事課長
- 上下水道部（上水道）→ 水道管理課長
- 市立芦屋病院 → 市立芦屋病院事務局総務課長
- 消防本部 → 消防本部総務課長
- 教育委員会 → 管理部教職員課長

2 お困りです課長

3 総務部主幹（健康増進・働き方改革担当課長）

4 人権・男女共生課長

5 市民生活部主幹（女性活躍支援担当課長）

6 図書館長

7 市立芦屋病院医療安全推進室次長

8 子育て推進課保育係長

9 お困りです課市民相談係長

10 学校教育課主査

11 外部の相談機関 EAP（職員支援プログラム）

問 19 別紙（参考資料）の 1 から 41 を見て、あなたは、どんな行動がハラスメントに該当するか知っていましたか？

1 知っていた

2 一部しか知らなかった

知らなかったものの番号を書いてください

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3 全く知らなかった

問 20 あなたは自分の行動がハラスメントにならないよう、気を付けていることがありますか？（複数回答可）

- 1 怒りや苛立ちを感じてもそのまま行動に移さないようにしている
- 2 相手に過度に負担を与えないよう言葉を選んでいる
- 3 自分の行動がどのように見えているか、周囲の目を意識している
- 4 コミュニケーションをとることによって、相手への理解を深めるよう努力している
- 5 プライバシーに関することは聞かない
- 6 気になっても注意を控える
- 7 その他（ ）

問 21 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り組みを行っていますが、この中で知っているものはどれですか？（複数回答可）

- 1 セクシュアル・ハラスメント防止等に関する要綱
- 2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱
- 3 職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針
- 4 職員ハラスメントリーフレット（STOP THE ハラスメント）
- 5 職員ハンドブックでの掲載
- 6 ハラスメント研修（一般向け、管理職向け、ラインケア研修など）
- 7 相談窓口の設置
- 8 どれも知らない

問 22 これまでハラスメント研修を受講したことがありますか？

- 1 受講したことがある→【問 24 へ】
- 2 受講したことがない→【問 23 へ】

問 23 問 22 で「2 受講したことがない」と回答した方にお聞きします。その理由は何ですか？

- 1 研修の時間が合わない
- 2 研修を受講しなくても知識を得る方法がある
- 3 研修や知識の習得によってハラスメントがなくなると思わない
- 4 その他（ ）

問 24 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）

- 1 トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ
- 2 管理職の意識啓発研修

- |                            |                    |
|----------------------------|--------------------|
| 3 一般職員の意識啓発研修              | 4 相談・苦情窓口の周知       |
| 5 懲戒に関する規定を強化              | 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 25 ハラスメント対策を進めていくうえで留意する点は何だと思えますか？（複数回答可）

- 1 被害者に不利益が及ばないようにすること
- 2 調査中に知りえた秘密の厳守
- 3 調査に協力した職員等に不利益が及ばないようにすること
- 4 業務に支障をきたすなど、職場全体に不利益が及ばないようにすること
- 5 萎縮してしまうことで部下・後輩への指導に支障が生じないようにすること
- 6 制度の乱用につながらないようにすること
- 7 その他 ( )

問 26 その他，ハラスメントのない職場づくりのためにあなたのご意見をお聞かせください。  
（自由記述）

※ハラスメントに関する相談があった場合は、相談者の方の了解を得ずに、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行うことは一切ありません。安心してご相談ください。

このアンケートに関するお問い合わせ先 総務部人事課 内線 2301 外線 38-2020



## 芦屋市ハラスメント実態把握調査（参考資料）


この調査の中で「職場のハラスメント」とは、具体的に次のような内容を指します。

### \_\_職場のハラスメントとは?\_\_

<b>職場における嫌がらせ</b>			職員の人格や尊厳を侵害する人権問題 職場における労働問題
<b>セクハラ</b> セクシュアルハラスメント		相手の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させたりする	<b>マタハラ</b> マタニティハラスメント
<b>ジェンダーハラスメント</b>		女性らしさ・男性らしさという物差しから外れた態度や行動を非難する	<b>LGBTへのセクハラ</b>
			 LGBT（性的マイノリティ）に対し、偏見を持ったり嫌がらせしたりする

### \_\_職場のパワーハラスメントの3要素と概念6類型との関係性\_\_

**パワハラ**  
パワーハラスメント



3要素を満たすものが、職場のパワーハラスメント

- 1 優越的な関係に基づいて、（優位性を背景に）行われること
- 2 業務の適正な範囲を超えて行われること
- 3 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

6 類型	要素 1~3 を満たすと考えられる例	要素 1~3 を満たさないと考えられる例
①身体的な攻撃	・上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	・業務上関係のない単に同じ企業の同僚間で喧嘩する（要素 1, 2 に該当しないため）
②精神的な攻撃	・上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	・遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする（要素 2, 3 に該当しないため）
③人間関係からの切り離し	・自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離したり、自宅研修させたりする	・新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する（要素 2 に該当しないため）
④過大な要求	・上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる	・職員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる（要素 2 に該当しないため）
⑤過小な要求	・上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務をさせる	・経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務につかせる（要素 2 に該当しないため）
⑥個の侵害	・思想・信条を理由とし、集団で同僚一人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	・社員への配慮を目的として、社員の家族の状況などについてヒアリングを行う（要素 2, 3 に該当しないため）

※3要素を満たす場合はパワーハラスメントです。3要素を満たさない場合はパワーハラスメントにあたりません。

ハラスメントの詳細については、職員ハラスメントリーフレット、厚生労働省ホームページに掲載されている事例動画 (<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/>) を参照してください。また、動画DVDを人事課で貸し出していますのでご参照ください。

### <ハラスメントに該当すると考えられる事例>

- 1 部下のミスに強い口調で叱責する。<類型①>
  - 2 書類を投げつける、乱暴に置くなどして修正を命じる。<類型①>
  - 3 叱責の際に机をたたいたり、足で蹴ったりする。<類型①>
  - 4 「降格したら?」「よくそれで仕事に出てこられるな」など嫌味を言う。<類型②>
  - 5 多くの人が見ている前で激しく叱責する。<類型②>
  - 6 メールで注意する際に、他の職員にもCCやBCCで送付する。<類型②>
  - 7 一人だけ隔離し、本来業務から外す。<類型③>
  - 8 「説明してもわからない」「重要な役割を担えない」という理由で打合せに参加させない。<類型③>
  - 9 明らかに無理な納期で仕事を命じる。<類型④>
  - 10 業務の相談に来ているのに、視線を合わせない。<類型④>
  - 11 仕事に必要な情報を故意に与えない。<類型④>
  - 12 能力に見合わない簡易作業を継続的にさせる。<類型⑤>
  - 13 理由なく担当業務から外し、未経験の仕事をさせる。<類型⑤>
  - 14 手間がかかる部下に「何もしなくていい」という。<類型⑤>
  - 15 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。<類型⑥>
- 
- 16 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。
  - 17 スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
  - 18 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
  - 19 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
  - 20 性的な経験や性生活について質問すること。
  - 21 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
  - 22 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
  - 23 「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こと。
  - 24 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。
  - 25 ヌードポスター等を職場に貼ること。
  - 26 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
  - 27 身体を執拗に眺め回すこと。

- 28 食事やデートにしつこく誘うこと。
- 29 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- 30 身体に不必要に接触すること。
- 31 浴室や更衣室等をのぞき見すること。
- 32 性別により差別しようとする意識等に基づくもの。
- 33 性的な関係を強要すること。
- 34 カラオケでのデュエットを強要すること。
- 35 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。
  
- 36 会計年度任用職員が産前産後休暇を取得しようとした際、取得を認めずに解雇する等。
- 37 職員が、育児休業から復帰する際に、本人の了解なく職位を下げる等。
- 38 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるな」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になっている。
- 39 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、勤務する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- 40 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、勤務をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- 41 自身の経験を引き合いに出し、生理休暇、妊娠による勤務緩和に対し批判的な態度を露わにする。

1 から 15 がパワハラ、16 から 35 がセクハラ、36 から 41 がマタハラの事例と言われますが、実際には複合型で発生する場合もしばしばあります。

その他、アルコールを強要するアルコール・ハラスメント（アルハラ）や、SNS で上司が部下に友達申請を強要するなどのソーシャルメディア・ハラスメント（ソーハラ）、パワハラと違い、仕事上の力関係を利用しないで行われる嫌がらせや精神的暴力であるモラル・ハラスメント（モラハラ）、また学術機関等において、教職員が学生や他の教員に対して行う、嫌がらせ行為でアカデミック・ハラスメント（アカハラ）等があります。