

**職場のハラスメントに関するアンケート結果
(令和7年度調査)**

**令和8年9月
厚木市総務部職員課**

職場のハラスメントに関するアンケート結果

本調査は、職員が職場で受ける可能性のあるハラスメントの実態を把握し、職場環境の改善や誰もが働きやすい職場づくりを促進するとともに、ハラスメントの種類や対処状況、原因などを具体的に分析し、改善点を明らかにすることで、必要な研修や支援体制の構築に役立てることを目的に、令和8年3月5日（木）から3月18日（水）までの期間に実施しました。

実施期間 : 令和8年3月5日（木）から3月18日（水）まで

対象者 : 行1職、行2職、消防職（再任用職員を含む。）1,558人
※療休、休職、産休、育休等を除く。

実施方法 : アンケートシステム又は紙による回答（匿名）

回答数 : 806人

有効回答数 : 806人

回答率 : 51.7%

＜本アンケートにおけるハラスメント区分＞

- 1 パワハラ（身体的な攻撃：叩く・殴る・蹴るなどの暴行、物を投げつける、威嚇するなど）
- 2 パワハラ（精神的な攻撃：人格を否定する、地位を脅かす、脅迫する、侮辱する、ひどい暴言を吐く、必要以上に長時間の指導や説教など）
- 3 パワハラ（人間関係からの切り離し：一人だけ席を離す、隔離する、歓送迎会や部署行事等に呼ばない、避ける、無視するなど）
- 4 パワハラ（過大な要求：能力・経験を超える業務を強制する、業務上明らかに不要・不可能なことを強制する、業務以外の私的な雑用処理の強制など）
- 5 パワハラ（過小な要求：本来の業務を取り上げる、仕事を与えない、能力や経験に見合わない、極端に程度の低い仕事を強制するなど）
- 6 パワハラ（個の侵害：私生活への過度な介入、交際相手・家族について不適切な発言をする、職場外の継続的な監視など）
- 7 セクハラ（性的な発言：性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかい、身体的特徴を話題にするなど）
- 8 セクハラ（性的な行動：性的な関係の強要、必要なく身体に触れる、卑猥な写真や動画等を見せる、食事やデートへの執拗な誘いなど）
- 9 マタハラ（制度等利用の阻害、制度等を利用したことによる嫌がらせ）
- 10 カスハラ（身体的な攻撃：暴行、傷害、物を投げつけるなど）
- 11 カスハラ（精神的な攻撃：脅迫、中傷、暴言、土下座の強要など）
- 12 カスハラ（不当な要求）

職場のハラスメントに関するアンケート項目

質問1 あなたの職位を教えてください。

質問2 あなたの性別を教えてください。

質問3 あなたの年代を教えてください。

質問4 あなたの主な担当業務を教えてください。

質問5 最近3年間において、ハラスメントを受けたと感じたことがありましたか。

質問6 誰からハラスメントを受けましたか。

質問7 どのようなハラスメントを受けましたか。(複数回答可)

質問8 ハラスメントを受けてどのように対処しましたか。(複数回答可)

質問9 何もしなかった理由は何ですか。(複数回答可)

(質問6から質問9までは事案1から事案3として同じ質問を繰り返す。)

質問10 どのような行為を不快に感じますか。(複数回答可)

質問11 最近3年間において、ハラスメントを見聞きしたり相談を受けたことがありましたか。

質問12 見聞きしたり、相談を受けたハラスメントは、その相談者にとって誰が行ったものですか。

質問13 見聞きしたり、相談を受けたハラスメントは、その行為者が誰に対して行ったものですか。

質問14 見聞きしたり、相談を受けたハラスメントはどのようなものでしたか。(複数回答可)

質問15 ハラスメントを見聞きしたり相談を受けた際、どのような行動をとりましたか。(複数回答可)

(質問12から質問15までは事案1から事案3として同じ質問を繰り返す。)

質問16 最近3年間において、自身が部下、同僚、上司、他事業者などにハラスメントをしたかもしれない、と感じる言動はありましたか。

質問17 どのような言動を行いましたか。(複数回答可)

質問18 自身が普段から気を付けたり、気にしていることはありますか。(複数回答可)

質問19 ハラスメント防止や解決のために組織が取るべき、または力を入れるべき取組は何だと思いませんか。(複数回答可)

質問20 自由記述

職場のハラスメントに関するアンケート調査結果 集計

質問1 あなたの職位を教えてください。

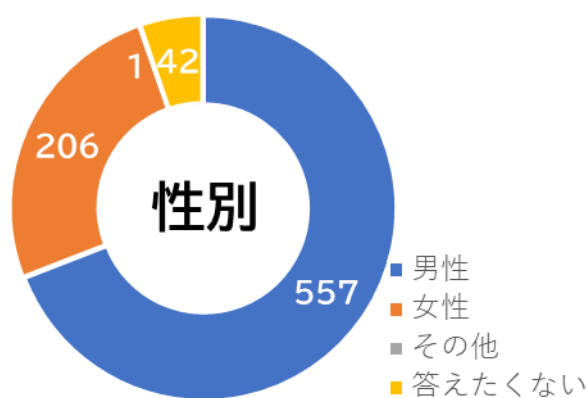
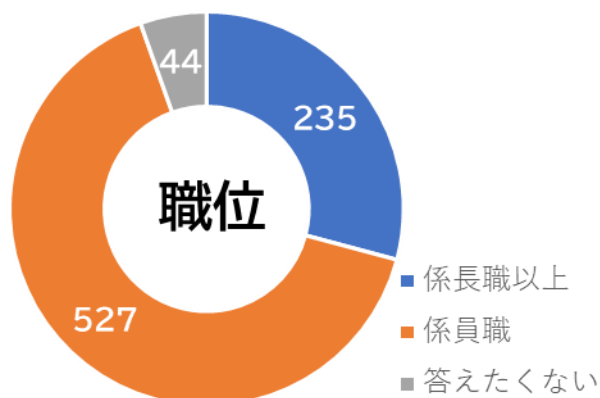
1 係長職以上 2 係員職 3 答えたくない

質問1	集計 (人)	対象者 (人)	回答率	回答割合
1 係長職以上	235	384	61.2%	29.1%
2 係員職	527	1,174	44.9%	65.4%
3 答えたくない	44	—	—	5.5%
計	806	1,558	51.7%	100.0%

質問2 あなたの性別を教えてください。

1 男性 2 女性 3 その他 4 答えたくない

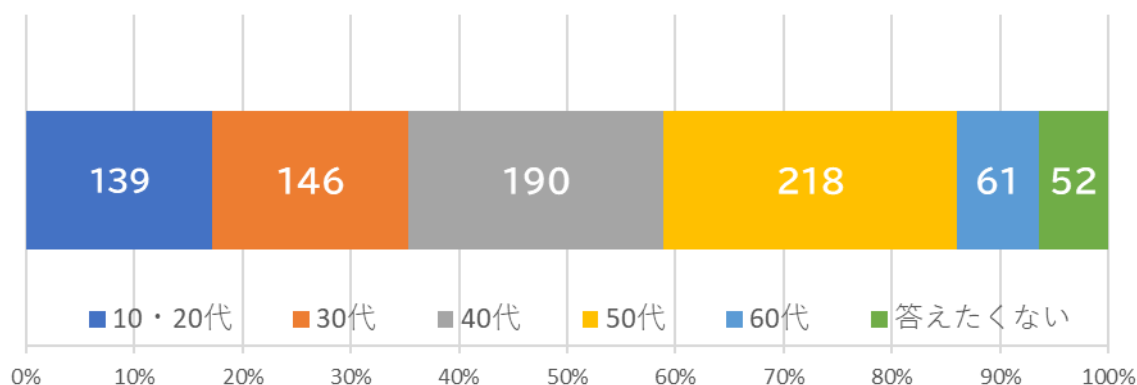
質問2	集計 (人)	対象者 (人)	回答率	回答割合
1 男性	557	1,108	50.3%	69.1%
2 女性	206	450	45.8%	25.6%
3 その他	1	—	—	0.1%
4 答えたくない	42	—	—	5.2%
計	806	1,558	51.7%	100.0%



質問3 あなたの年代を教えてください。

1 10・20代 2 30代 3 40代 4 50代 5 60代 6 答えたくない

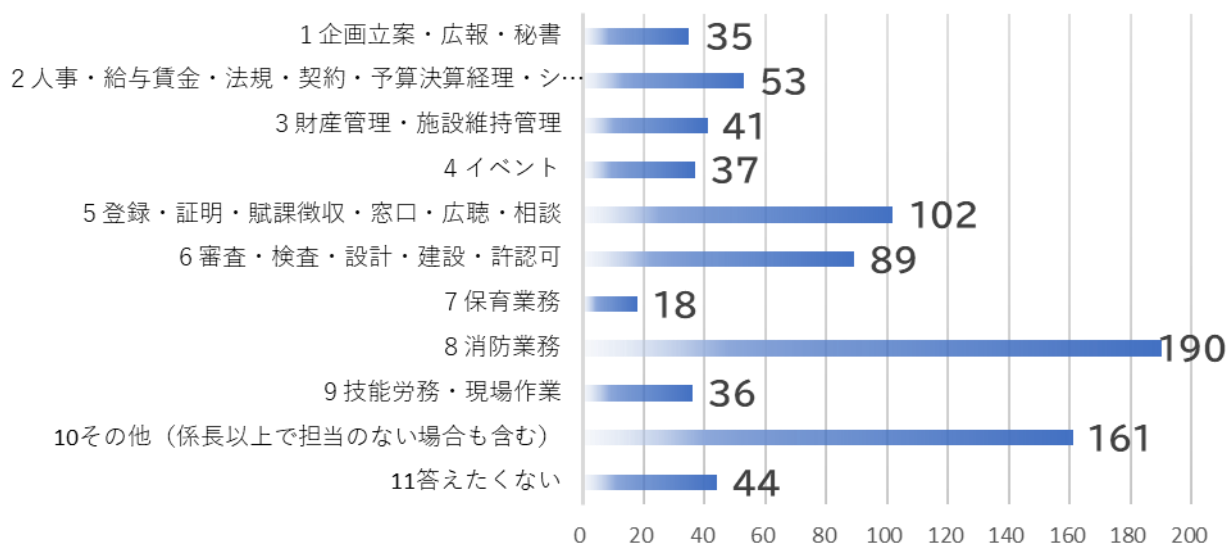
質問3	集計 (人)	回答割合
1 10・20代	139	17.2%
2 30代	146	18.1%
3 40代	190	23.6%
4 50代	218	27.0%
5 60代	61	7.6%
6 答えたくない	52	6.5%
計	806	100.0%



質問4 あなたの主な担当業務を教えてください。

- 1 企画立案・広報・秘書 2 人事・給与賃金・法規・契約・予算決算経理・システム管理
 3 財産管理・施設維持管理 4 イベント 5 登録・証明・賦課徴収・窓口・広聴・相談
 6 審査・検査・設計・建設・許認可 7 保育業務 8 消防業務 9 技能労務・現場作業
 10 その他（係長以上で担当のない場合も含む） 11 答えたくない

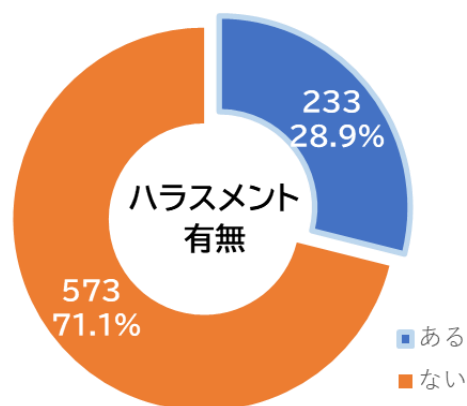
質問4	集計（人）	回答割合
1 企画立案・広報・秘書	35	4.3%
2 人事・給与賃金・法規・契約・予算決算経理・システム管理	53	6.6%
3 財産管理・施設維持管理	41	5.1%
4 イベント	37	4.6%
5 登録・証明・賦課徴収・窓口・広聴・相談	102	12.6%
6 審査・検査・設計・建設・許認可	89	11.0%
7 保育業務	18	2.2%
8 消防業務	190	23.6%
9 技能労務・現場作業	36	4.5%
10 その他（係長以上で担当のない場合も含む）	161	20.0%
11 答えたくない	44	5.5%
計	806	100.0%



質問5 最近3年間において、ハラスメントを受けたと感じたことがありましたか。

1 ある 2 ない

質問5	回答（人）	回答割合
1 ある	233	28.9%
2 ない	573	71.1%
計	806	100.0%



最近3年間において、ハラスメントを受けたと感じたことがあるかを聞いたところ、「ある」が28.9%、「ない」が71.1%となっている。

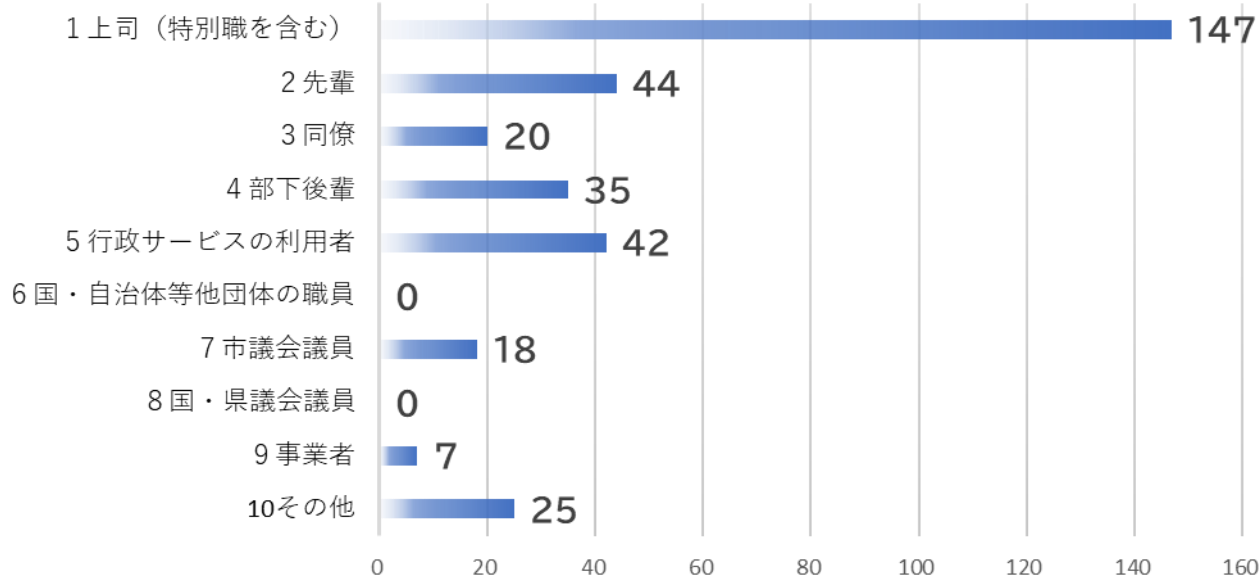
質問6 誰からハラスメントを受けましたか。

1 上司（特別職を含む） 2 先輩 3 同僚 4 部下後輩 5 行政サービスの利用者
6 国・自治体等他団体の職員 7 市議会議員 8 国・県議会議員 9 事業者 10 その他

質問6	回答（人）	回答割合
1 上司（特別職を含む）	147	43.5%
2 先輩	44	13.0%
3 同僚	20	5.9%
4 部下後輩	35	10.4%
5 行政サービスの利用者	42	12.4%
6 国・自治体等他団体の職員	0	0.0%
7 市議会議員	18	5.3%
8 国・県議会議員	0	0.0%
9 事業者	7	2.1%
10 その他	25	7.4%
計	338	100.0%

誰からハラスメントを受けたかを聞いたところ、「上司（特別職を含む）」が43.5%で最も多く、次いで、「行政サービスの利用者」が12.4%、「先輩」が13.0%、「部下後輩」が10.4%と多くなっている。
職員から職員へのハラスメントが全体の72.8%となっている。

10その他	他部署の職員、市民等、来庁者、補助金交付団体 など
-------	---------------------------



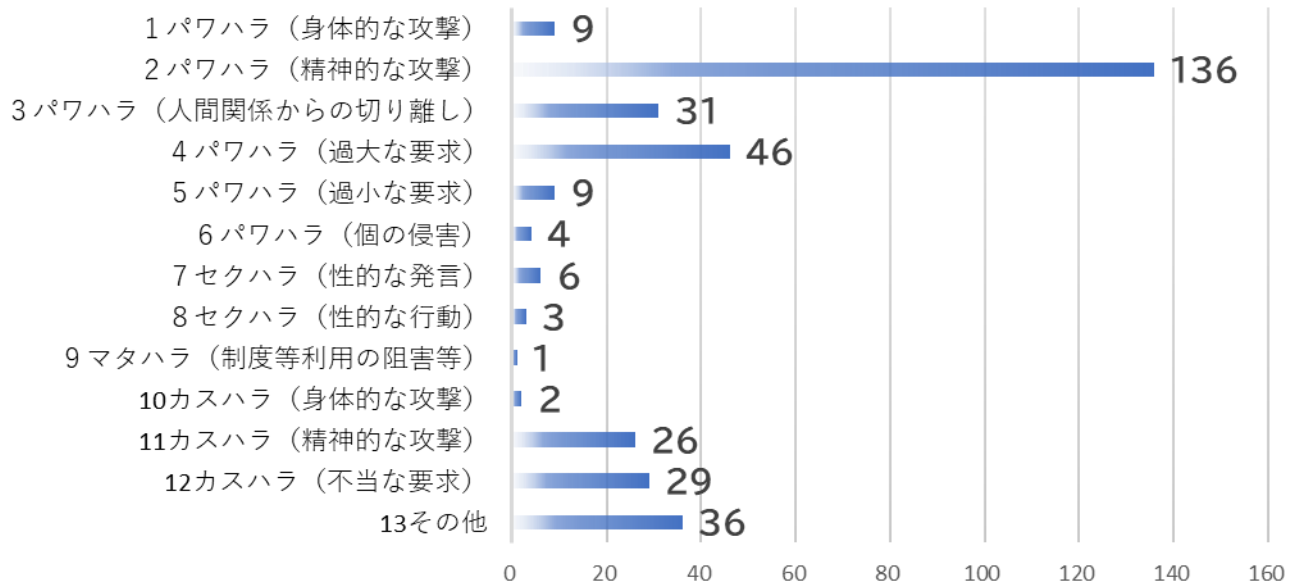
質問7 どのようなハラスメントを受けましたか。

- 1 パワハラ（身体的な攻撃：叩く・殴る・蹴るなどの暴行、物を投げつける、威嚇するなど）
- 2 パワハラ（精神的な攻撃：人格を否定する、地位を脅かす、脅迫する、侮辱する、ひどい暴言を吐く、必要以上に長時間の指導や説教など）
- 3 パワハラ（人間関係からの切り離し：一人だけ席を離す、隔離する、歓送迎会や部署行事等には呼ばない、避ける、無視するなど）
- 4 パワハラ（過大な要求：能力・経験を超える業務を強制する、業務上明らかに不要・不可能なことを強制する、業務以外の私的な雑用処理の強制など）
- 5 パワハラ（過小な要求：本来の業務を取り上げる、仕事を与えない、能力や経験に見合わない、極端に程度の低い仕事を強制するなど）
- 6 パワハラ（個の侵害：私生活への過度な介入、交際相手・家族について不適切な発言をする、職場外の継続的な監視など）
- 7 セクハラ（性的な発言：性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかい、身体的特徴を話題にするなど）
- 8 セクハラ（性的な行動：性的な関係の強要、必要なく身体に触れる、卑猥な写真や動画等を見せる、食事やデートへの執拗な誘いなど）
- 9 マタハラ（制度等利用の阻害、制度等を利用したことによる嫌がらせ）
- 10 カスハラ（身体的な攻撃：暴行、傷害、物を投げつけるなど）
- 11 カスハラ（精神的な攻撃：脅迫、中傷、暴言、土下座の強要など）
- 12 カスハラ（不当な要求） 13 その他

質問7	回答（人）	回答割合
1 パワハラ（身体的な攻撃）	9	2.7%
2 パワハラ（精神的な攻撃）	136	40.2%
3 パワハラ（人間関係からの切り離し）	31	9.2%
4 パワハラ（過大な要求）	46	13.6%
5 パワハラ（過小な要求）	9	2.7%
6 パワハラ（個の侵害）	4	1.2%
7 セクハラ（性的な発言）	6	1.8%
8 セクハラ（性的な行動）	3	0.9%
9 マタハラ（制度等利用の阻害等）	1	0.3%
10 カスハラ（身体的な攻撃）	2	0.6%
11 カスハラ（精神的な攻撃）	26	7.7%
12 カスハラ（不当な要求）	29	8.5%
13 その他	36	10.6%
計	338	100.0%

13その他	モラハラ、スメハラ、不機嫌、陰口、定期購読の勧誘 など
-------	-----------------------------

どのようなハラスメントを受けたかを聞いたところ、「パワハラ（精神的な攻撃）」が40.2%で最も多く、次いで、「パワハラ（過大な要求）」が13.6%、「その他」が10.6%、「パワハラ（人間関係からの切り離し）」が9.2%と多くなっている。ハラスメントの種類別では、パワハラが最も多く、全体の69.6%となっている。



【誰からどのような行為を受けたか (クロス集計表)】

質問6誰から 質問7どのような	1 上司 (特別職を含む)	2先輩	3同僚	4 部下 後輩	5 行政 サービスの利用 者	6 国・自 治体等 他団体の職員	7 市議 会議員	8 国・県 議会議員	9 事業 者	10 そ の他	計
1 パワハラ (身体的な攻撃)	4	4	0	0	0	0	0	0	0	1	9
2 パワハラ (精神的な攻撃)	79	20	10	13	4	0	5	0	1	4	136
3 パワハラ (人間関係からの切り離し)	15	4	1	9	0	0	0	0	1	1	31
4 パワハラ (過大な要求)	26	5	1	2	3	0	7	0	0	2	46
5 パワハラ (過小な要求)	6	1	2	0	0	0	0	0	0	0	9
6 パワハラ (個の侵害)	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	4
7 セクハラ (性的な発言)	1	1	0	1	2	0	0	0	1	0	6
8 セクハラ (性的な行動)	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3
9 マタハラ (制度等利用の阻害等)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
10 カスハラ (身体的な攻撃)	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
11 カスハラ (精神的な攻撃)	2	0	0	1	14	0	0	0	2	7	26
12 カスハラ (不当な要求)	3	1	0	0	16	0	2	0	2	5	29
13 その他	7	6	6	9	1	0	2	0	0	5	36
計	147	44	20	35	42	0	18	0	7	25	338

誰からどのような行為を受けたかを見ると、「上司 (特別職を含む)」から「パワハラ (精神的な攻撃)」を受けた者が79人で最も多く、次いで、「上司 (特別職を含む)」から「パワハラ (過大な要求)」を受けた者が26人、「先輩」から「パワハラ (精神的な攻撃)」を受けた者が20人と多くなっている。

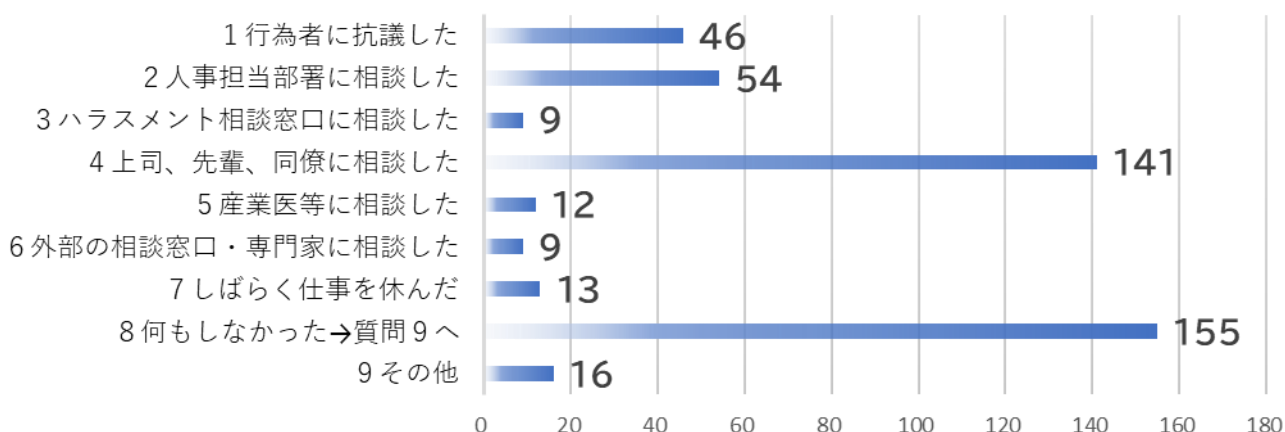
質問8 ハラスメントを受けてどのように対処しましたか。(複数回答可)

- 1 行為者に抗議した 2 人事担当部署に相談した 3 ハラスメント相談窓口相談した
4 上司、先輩、同僚に相談した 5 産業医等に相談した
6 外部の相談窓口・専門家に相談した 7 しばらく仕事を休んだ 8 何もしなかった
9 その他

質問8	回答(人)	回答割合
1 行為者に抗議した	46	10.1%
2 人事担当部署に相談した	54	11.9%
3 ハラスメント相談窓口相談した	9	2.0%
4 上司、先輩、同僚に相談した	141	31.0%
5 産業医等に相談した	12	2.6%
6 外部の相談窓口・専門家に相談した	9	2.0%
7 しばらく仕事を休んだ	13	2.9%
8 何もしなかった	155	34.1%
9 その他	16	3.4%
計	455	100.0%

9 その他	家族・友人に相談、ネット相談、記録を残した、なだめた など
-------	-------------------------------

ハラスメントを受けてどのように対処したかを聞いたところ、「何もしなかった」が34.1%で最も多く、次いで、「上司、先輩、同僚に相談した」が31.0%、「人事担当部署に相談した」が11.9%と多くなっている。



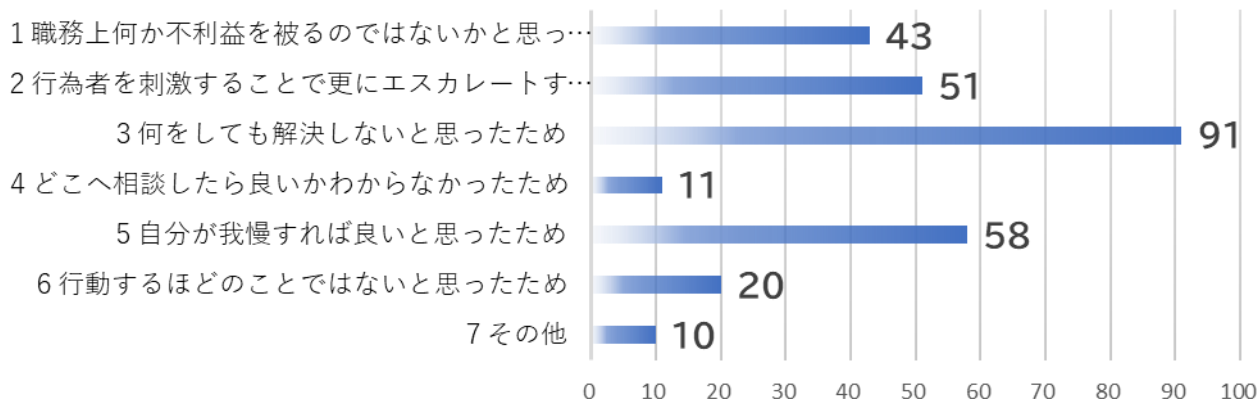
質問9 何もしなかった理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 職務上何か不利益を被るのではないかと考えたため
2 行為者を刺激することで更にエスカレートすると思ったため
3 何をしても解決しないと思ったため 4 どこへ相談したら良いかわからなかったため
5 自分が我慢すれば良いと思ったため 6 行動するほどのことではないと思ったため
7 その他

質問9	回答（人）	回答割合
1 職務上何か不利益を被るのではないかと思ったため	43	15.2%
2 行為者を刺激することで更にエスカレートと思ったため	51	18.0%
3 何をしても解決しないと思ったため	91	32.0%
4 どこへ相談したら良いかわからなかったため	11	3.9%
5 自分が我慢すれば良いと思ったため	58	20.4%
6 行動するほどのことではないと思ったため	20	7.0%
7 その他	10	3.5%
計	284	100.0%

7 その他	精神的に追い詰められ何もできなかった、時間の経過で元に戻る など
-------	----------------------------------

ハラスメントを受けて何もしなかった理由を聞いたところ、「何をしても解決しないと思ったため」が32.0%で最も多く、次いで、「自分が我慢すれば良いと思ったため」が20.4%、「行為者を刺激することで更にエスカレートと思ったため」が18.0%と多くなっている。



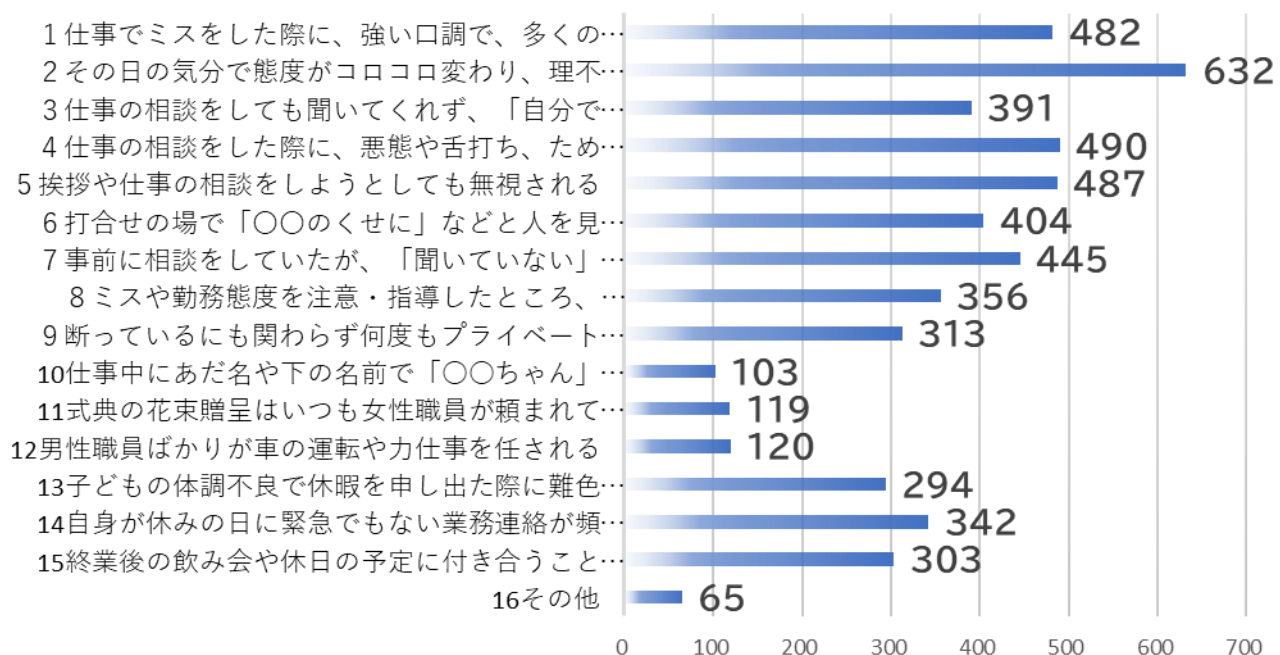
質問10 どのような行為を不快に感じますか。（複数回答可）

- 1 仕事でミスをした際に、強い口調で、多くの係員がいる前で叱責される
- 2 その日の気分で態度がコロコロ変わり、理不尽な要求をされる
- 3 仕事の相談をしても聞いてくれず、「自分で調べれば」と突っぱねる
- 4 仕事の相談をした際に、悪態や舌打ち、ため息をつかれる
- 5 挨拶や仕事の相談をしようとしても無視される
- 6 打合せの場で「〇〇のくせに」などと人を見下す発言をされる
- 7 事前に相談をしていたが、「聞いていない」と言われ仕事が停滞する
- 8 ミスや勤務態度を注意・指導したところ、「パワハラです」と言われる
- 9 断っているにも関わらず何度もプライベートな予定に誘われる
- 10 工作中にあだ名や下の名前で「〇〇ちゃん」と呼ばれる
- 11 式典の花束贈呈はいつも女性職員が頼まれている
- 12 男性職員ばかりが車の運転や力仕事を任される
- 13 子どもの体調不良で休暇を申し出た際に難色を示される
- 14 自身が休みの日に緊急でもない業務連絡が頻繁にあり、対応をせまられる
- 15 終業後の飲み会や休日の予定に付き合うことを強く指示される
- 16 その他

質問 10	回答（人）	回答割合
1 仕事でミスをした際に強い口調で多くの係員がいる前で叱責される	482	9.0%
2 その日の気分で態度がコロコロ変わり、理不尽な要求をされる	632	11.8%
3 仕事の相談をしても聞いてくれず、「自分で調べれば」と突っぱねる	391	7.3%
4 仕事の相談をした際に、悪態や舌打ち、ため息をつかれる	490	9.2%
5 挨拶や仕事の相談をしようとしても無視される	487	9.1%
6 打合せの場で「〇〇のくせに」などと人を見下す発言をされる	404	7.6%
7 事前に相談をしていたが、「聞いていない」と言われ仕事が停滞する	445	8.3%
8 ミスや勤務態度を注意・指導したところ、パワハラですと言われる	356	6.7%
9 断っているにも関わらず何度もプライベートな予定に誘われる	313	5.9%
10 工作中にあだ名や下の名前で「〇〇ちゃん」と呼ばれる	103	1.9%
11 式典の花束贈呈はいつも女性職員が頼まれている	119	2.2%
12 男性職員ばかりが車の運転や力仕事を任される	120	2.2%
13 子どもの体調不良で休暇を申し出た際に難色を示される	294	5.5%
14 自身が休みの日に緊急でもない業務連絡が頻繁にあり、対応をせまられる	342	6.4%
15 終業後の飲み会や休日の予定に付き合うことを強く指示される	303	5.7%
16 その他	65	1.2%
計	5,346	100.0%

16その他	・ プライベート行事を優先し、与えられた担当業務を期日までに遂行しない。 ・ 他課で行っていた業務を所管課が対応出来ないから業務を押し付けられる。 ・ 断りにくい雰囲気や自然と作られている。 ・ 揚げ足を取るような言動があったり、仕事に対し非協力的である。 ・ 正常な職務執行不可能と感じてしまう人員配置の職場で働かされる。など
-------	--

どのような行為を不快に感じるかを聞いたところ、「その日の気分で態度がコロコロ変わり、理不尽な要求をされる」が11.8%で最も多く、次いで、「仕事の相談をした際に、悪態や舌打ち、ため息をつかれる」が9.2%、「挨拶や仕事の相談をしようとしても無視される」が9.1%と多くなっている。

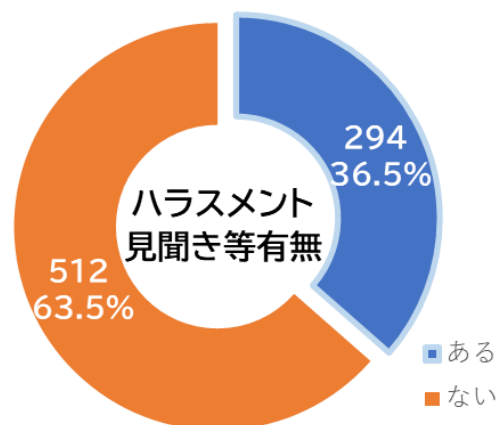


質問11 最近3年間において、ハラスメントを見聞きしたり、相談を受けたことがありましたか。

1 ある 2 ない

質問5	回答（人）	回答割合
1 ある	294	36.5%
2 ない	512	63.5%
計	806	100.0%

最近3年間において、ハラスメントを見聞きしたことなどがあるかを聞いたところ、「ある」が36.5%、「ない」が63.5%となっている。



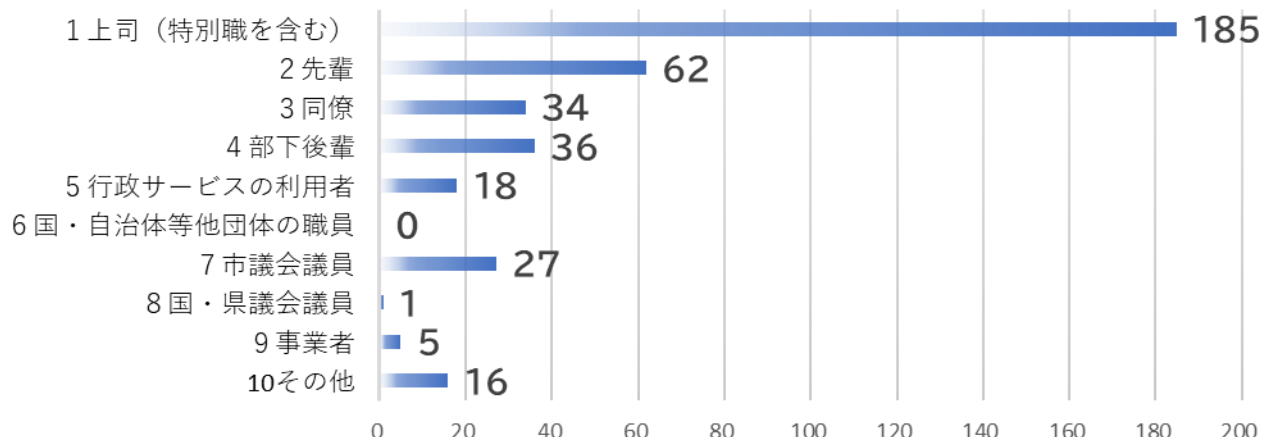
質問12 見聞きしたり、相談を受けたハラスメントは、その相談者にとって誰が行ったものですか。

1 上司（特別職を含む） 2 先輩 3 同僚 4 部下後輩 5 行政サービスの利用者
6 国・自治体等団体の職員 7 市議会議員 8 国・県議会議員 9 事業者 10 その他

質問 12	回答（人）	回答割合
1 上司（特別職を含む）	185	48.2%
2 先輩	62	16.1%
3 同僚	34	8.8%
4 部下後輩	36	9.4%
5 行政サービスの利用者	18	4.7%
6 国・自治体等団体の職員	0	0.0%
7 市議会議員	27	7.0%
8 国・県議会議員	1	0.3%
9 事業者	5	1.3%
10 その他	16	4.2%
計	384	100.0%

ハラスメントを見聞きしたことなどは相談者から見て誰が行ったことなのかを聞いたところ、「上司（特別職を含む）」が48.2%で最も多く、次いで、「先輩」が16.1%、「部下後輩」が9.4%、「同僚」が8.8%と多くなっている。
職員が行為者となるハラスメントが全体の82.5%となっている。

10その他 会計年度任用職員、一般市民、団体役員、保護者、事業者の代理人 など



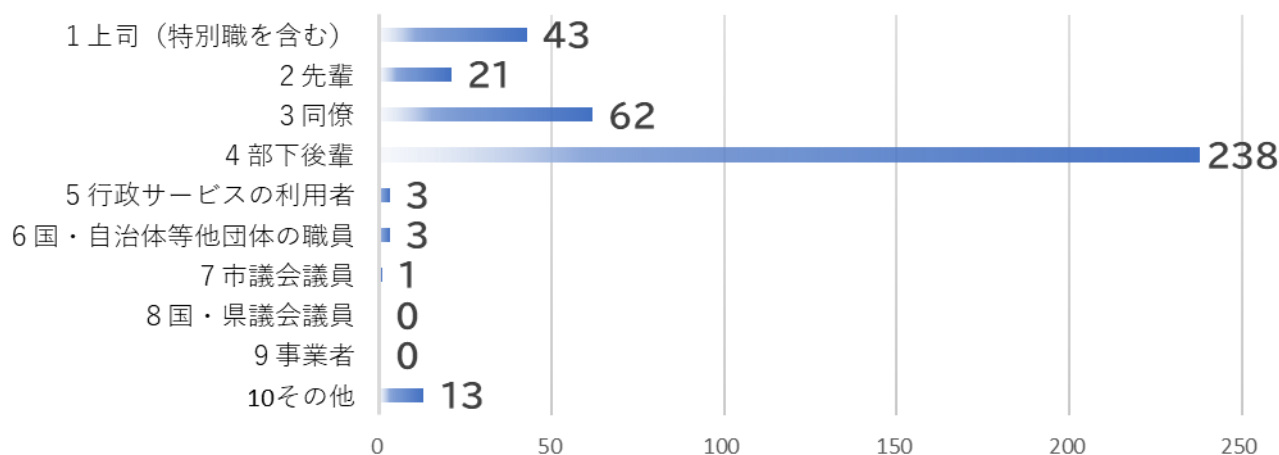
質問13 見聞きしたり、相談を受けたハラスメントは、その行為者が誰に対して行ったものですか。

- 1 上司（特別職を含む） 2 先輩 3 同僚 4 部下後輩 5 行政サービスの利用者
6 国・自治体等他団体の職員 7 市議会議員 8 国・県議会議員 9 事業者 10 その他

質問 13	回答（人）	回答割合
1 上司（特別職を含む）	43	11.2%
2 先輩	21	5.5%
3 同僚	62	16.1%
4 部下後輩	238	62.0%
5 行政サービスの利用者	3	0.8%
6 国・自治体等他団体の職員	3	0.8%
7 市議会議員	1	0.2%
8 国・県議会議員	0	0.0%
9 事業者	0	0.0%
10 その他	13	3.4%
計	384	100.0%

ハラスメントを見聞きした事などは行為者が誰に行ったことなのかを聞いたところ、「部下後輩」が62.0%で最も多く、次いで、「同僚」が16.1%、「上司（特別職を含む）」が11.2%、「先輩」が5.5%と多くなっている。
職員へのハラスメントが全体の94.8%となっている。

10その他	会計年度任用職員、他部署の友人、市民 など
-------	-----------------------



【見聞き等したハラスメントは誰が誰に行ったものか（クロス集計表）】

質問13受けた者 質問12行った者	1 上司 (特別職 を含む)	2 先輩	3 同僚	4 部下後 輩	5 行政サ ービスの 利用者	6 国・自 治体等他 団体の職 員	7 市議会 議員	8 国・県 議会議員	9 事業者	10 その他	計
1 上司(特別職を含む)	15	7	18	142	0	0	0	0	0	3	185
2 先輩	1	2	7	49	1	0	0	0	0	2	62
3 同僚	3	1	21	6	0	0	1	0	0	2	34
4 部下後輩	15	9	1	11	0	0	0	0	0	0	36
5 行政サービスの利用者	0	0	3	11	2	2	0	0	0	0	18
6 国・自治体等他団体の職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7 市議会議員	8	1	9	8	0	0	0	0	0	1	27
8 国・県議会議員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
9 事業者	0	0	1	3	0	1	0	0	0	0	5
10 その他	1	1	2	8	0	0	0	0	0	4	16
計	43	21	62	238	3	3	1	0	0	13	384

見聞きなどしたハラスメントは誰が誰に対して行ったものかを見ると、「上司（特別職を含む）」から「部下後輩」が142人で最も多く、次いで、「先輩」から「部下後輩」が49人、「同僚」から「同僚」が21人と多くなっている。

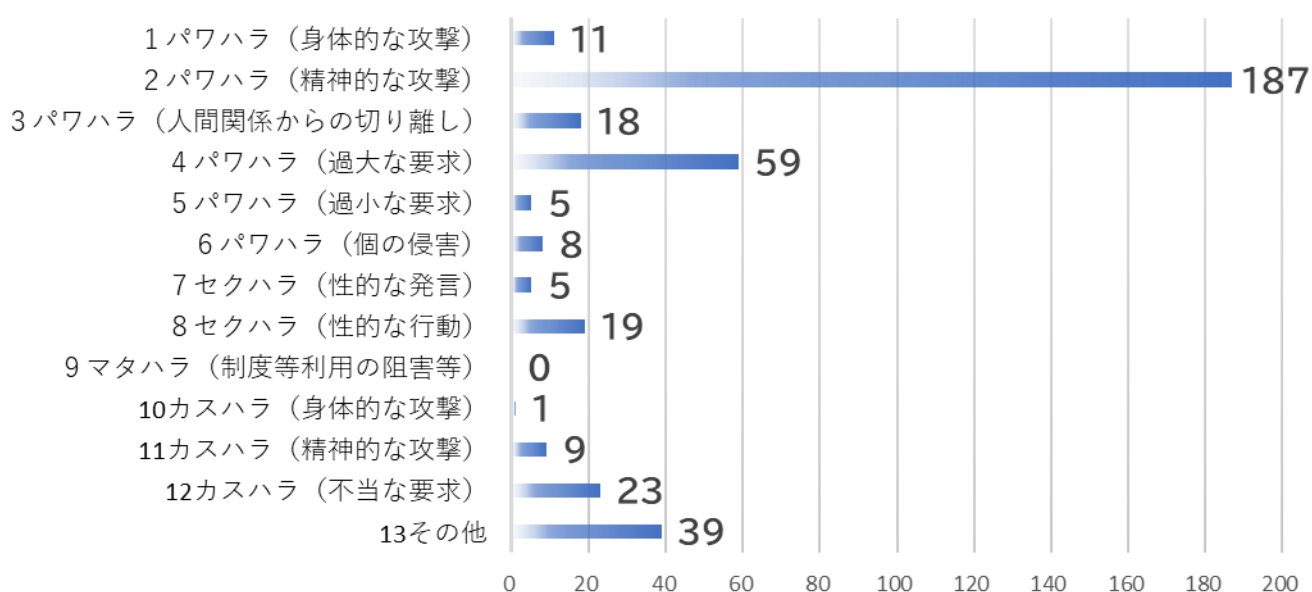
質問14 見聞きしたり、相談を受けたハラスメントはどのようなものでしたか。

- 1 パワハラ（身体的な攻撃：叩く・殴る・蹴るなどの暴行、物を投げつける、威嚇するなど）
- 2 パワハラ（精神的な攻撃：人格を否定する、地位を脅かす、脅迫する、侮辱する、ひどい暴言を吐く、必要以上に長時間の指導や説教など）
- 3 パワハラ（人間関係からの切り離し：一人だけ席を離す、隔離する、歓送迎会や部署行事等に呼ばない、避ける、無視するなど）
- 4 パワハラ（過大な要求：能力・経験を超える業務を強制する、業務上明らかに不要・不可能なことを強制する、業務以外の私的な雑用処理の強制など）
- 5 パワハラ（過小な要求：本来の業務を取り上げる、仕事を与えない、能力や経験に見合わない、極端に程度の低い仕事を強制するなど）
- 6 パワハラ（個の侵害：私生活への過度な介入、交際相手・家族について不適切な発言をする、職場外の継続的な監視など）
- 7 セクハラ（性的な発言：性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかい、身体的特徴を話題にするなど）
- 8 セクハラ（性的な行動：性的な関係の強要、必要なく身体に触れる、卑猥な写真や動画等を見せる、食事やデートへの執拗な誘いなど）
- 9 マタハラ（制度等利用の阻害、制度等を利用したことによる嫌がらせ）
- 10 カスハラ（身体的な攻撃：暴行、傷害、物を投げつけるなど）
- 11 カスハラ（精神的な攻撃：脅迫、中傷、暴言、土下座の強要など）
- 12 カスハラ（不当な要求） 13 その他

質問 14	回答（人）	回答割合
1 パワハラ（身体的な攻撃）	11	2.9%
2 パワハラ（精神的な攻撃）	187	48.7%
3 パワハラ（人間関係からの切り離し）	18	4.7%
4 パワハラ（過大な要求）	59	15.4%
5 パワハラ（過小な要求）	5	1.3%
6 パワハラ（個の侵害）	8	2.1%
7 セクハラ（性的な発言）	5	1.3%
8 セクハラ（性的な行動）	19	4.9%
9 マタハラ（制度等利用の阻害等）	0	0.0%
10 カスハラ（身体的な攻撃）	1	0.2%
11 カスハラ（精神的な攻撃）	9	2.3%
12 カスハラ（不当な要求）	23	6.0%
13 その他	39	10.2%
計	384	100.0%

13その他	ストーカー行為、フキハラ、アルハラ、ケアハラ、ロジハラ、時間外申請を認めない、担当業務の押付け、粘着質な指導、独り言で汚い言葉で他者を罵る、飲み会の強要 など
-------	---

見聞きなどしたハラスメントはどのようなものを聞いたところ、「パワハラ（精神的な攻撃）」が48.7%で最も多く、次いで、「パワハラ（過大な要求）」が15.4%、「その他」が10.2%と多くなっている。



【見聞き等したハラスメントは誰がどのような行為を行ったか（クロス集計表）】

質問12行った者 質問14どのような	1上司 (特別職 を含む)	2先輩	3同僚	4部下 後輩	5行政 サービ スの利 用者	6国・自 治体等 他 団体の職 員	7市議 会議員	8国・ 県議会 議員	9事業 者	10その 他	計
1パワハラ(身体的な攻撃)	4	4	1	2	0	0	0	0	0	0	11
2パワハラ(精神的な攻撃)	103	30	22	18	1	0	10	1	0	2	187
3パワハラ(人間関係からの切り離し)	13	2	0	2	0	0	0	0	0	1	18
4パワハラ(過大な要求)	35	6	2	6	2	0	5	0	0	3	59
5パワハラ(過小な要求)	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5
6パワハラ(個の侵害)	5	1	0	0	0	0	2	0	0	0	8
7セクハラ(性的な発言)	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	5
8セクハラ(性的な行動)	2	9	3	0	0	0	2	0	0	3	19
9マタハラ(制度等利用の阻害等)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10カスハラ(身体的な攻撃)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
11カスハラ(精神的な攻撃)	0	2	0	0	2	0	2	0	2	1	9
12カスハラ(不当な要求)	3	0	1	0	11	0	3	0	3	2	23
13その他	14	6	5	6	1	0	3	0	0	4	39
計	185	62	34	36	18	0	27	1	5	16	384

【見聞き等したハラスメントは誰がどのような行為を受けたか（クロス集計表）】

質問13受けた者 質問14どのような	1上司 (特別職 を含む)	2先輩	3同僚	4部下 後輩	5行政 サービ スの利 用者	6国・自 治体等 他 団体の職 員	7市議 会議員	8国・ 県議会 議員	9事業 者	10その 他	計
1パワハラ(身体的な攻撃)	3	1	2	5	0	0	0	0	0	0	11
2パワハラ(精神的な攻撃)	18	11	27	124	0	0	0	0	0	7	187
3パワハラ(人間関係からの切り離し)	6	1	0	11	0	0	0	0	0	0	18
4パワハラ(過大な要求)	10	2	11	33	1	0	1	0	0	1	59
5パワハラ(過小な要求)	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	5
6パワハラ(個の侵害)	0	0	0	6	0	0	0	0	0	2	8
7セクハラ(性的な発言)	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	5
8セクハラ(性的な行動)	0	1	5	13	0	0	0	0	0	0	19
9マタハラ(制度等利用の阻害等)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10カスハラ(身体的な攻撃)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
11カスハラ(精神的な攻撃)	0	1	1	6	0	1	0	0	0	0	9
12カスハラ(不当な要求)	2	0	6	12	1	1	0	0	0	1	23
13その他	2	1	9	24	0	1	0	0	0	2	39
計	43	21	62	238	3	3	1	0	0	13	384

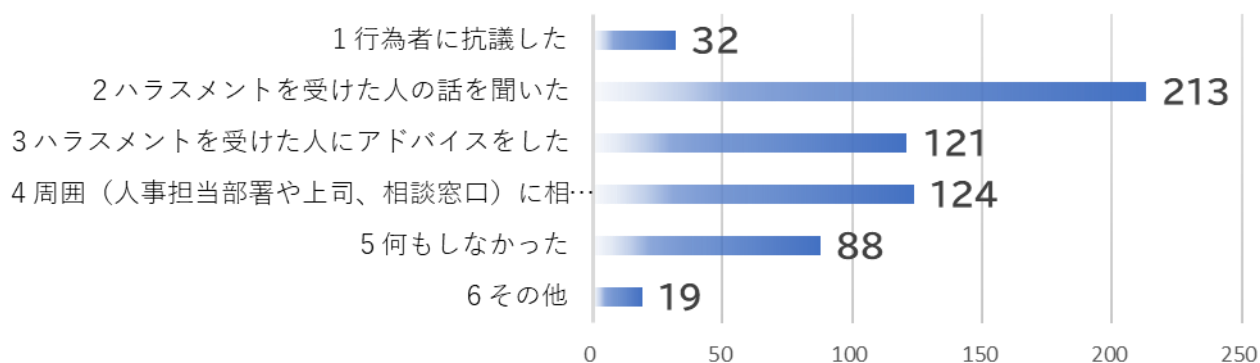
質問15 ハラスメントを見聞きしたり相談を受けた際、どのような行動をしましたか。(複数回答可)

- 1 行為者に抗議した 2 ハラスメントを受けた人の話を聞いた
3 ハラスメントを受けた人にアドバイスをした
4 周囲（人事担当部署や上司、相談窓口）に相談した 5 何もしなかった 6 その他

質問 15	回答（人）	回答割合
1 行為者に抗議した	32	5.3%
2 ハラスメントを受けた人の話を聞いた	213	35.7%
3 ハラスメントを受けた人にアドバイスをした	121	20.3%
4 周囲（人事担当部署や上司、相談窓口）に相談した	124	20.8%
5 何もしなかった	88	14.7%
6 その他	19	3.2%
計	597	100.0%

6 その他	対応について協議、複数職員で交渉、ハラスメント研修講師に質問 など
-------	-----------------------------------

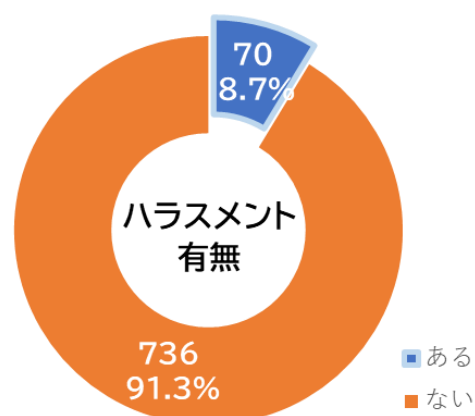
ハラスメントを見聞きなどしてどのような行動をしたかを聞いたところ、「ハラスメントを受けた人の話を聞いた」が35.7%で最も多く、次いで、「周囲（人事担当部署や上司、相談窓口）に相談した」が20.8%、「ハラスメントを受けた人にアドバイスをした」が20.3%と多くなっている。



質問16 最近3年間に於いて、他者へのハラスメントと思える言動をしたと感じたことはありますか。

- 1 ある 2 ない

質問 16	回答（人）	回答割合
1 ある	70	8.7%
2 ない	736	91.3%
計	806	100.0%



最近3年間に於いて、他者へのハラスメントと思える言動をしたかを聞いたところ、「ある」が8.7%、「ない」が91.3%となっている。

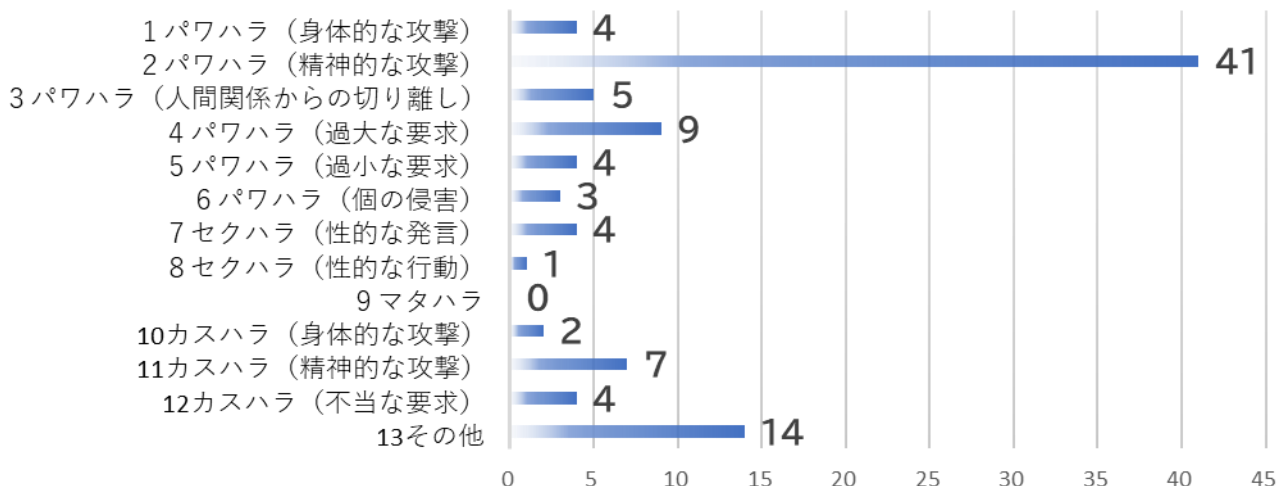
質問17 どのような言動を行いましたか。(複数回答可)

- 1 パワハラ（身体的な攻撃：叩く・殴る・蹴るなどの暴行、物を投げつける、威嚇するなど）
- 2 パワハラ（精神的な攻撃：人格を否定する、地位を脅かす、脅迫する、侮辱する、ひどい暴言を吐く、必要以上に長時間の指導や説教など）
- 3 パワハラ（人間関係からの切り離し：一人だけ席を離す、隔離する、歓送迎会や部署行事等に呼ばない、避ける、無視するなど）
- 4 パワハラ（過大な要求：能力・経験を超える業務を強制する、業務上明らかに不要・不可能なことを強制する、業務以外の私的な雑用処理の強制など）
- 5 パワハラ（過小な要求：本来の業務を取り上げる、仕事を与えない、能力や経験に見合わない、極端に程度の低い仕事を強制するなど）
- 6 パワハラ（個の侵害：私生活への過度な介入、交際相手・家族について不適切な発言をする、職場外の継続的な監視など）
- 7 セクハラ（性的な発言：性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかい、身体的特徴を話題にするなど）
- 8 セクハラ（性的な行動：性的な関係の強要、必要なく身体に触れる、卑猥な写真や動画等を見せる、食事やデートへの執拗な誘いなど）
- 9 マタハラ（制度等利用の阻害、制度等を利用したことによる嫌がらせ）
- 10 カスハラ（身体的な攻撃：暴行、傷害、物を投げつけるなど）
- 11 カスハラ（精神的な攻撃：脅迫、中傷、暴言、土下座の強要など）
- 12 カスハラ（不当な要求） 13 その他

質問 17	回答（人）	回答割合
1 パワハラ（身体的な攻撃）	4	4.1%
2 パワハラ（精神的な攻撃）	41	41.8%
3 パワハラ（人間関係からの切り離し）	5	5.1%
4 パワハラ（過大な要求）	9	9.2%
5 パワハラ（過小な要求）	4	4.1%
6 パワハラ（個の侵害）	3	3.1%
7 セクハラ（性的な発言）	4	4.1%
8 セクハラ（性的な行動）	1	1.0%
9 マタハラ（制度等利用の阻害等）	0	0.0%
10 カスハラ（身体的な攻撃）	2	2.0%
11 カスハラ（精神的な攻撃）	7	7.1%
12 カスハラ（不当な要求）	4	4.1%
13 その他	14	14.3%
計	98	100.0%

13その他	フキハラ、ロジハラ、自分では分からない など
-------	------------------------

どのようなハラスメントと思える言動を行ったかを聞いたところ、「パワハラ（精神的な攻撃）」が41.8%で最も多く、次いで、「その他」が14.3%、「パワハラ（過大な要求）」が9.2%と多くなっている。



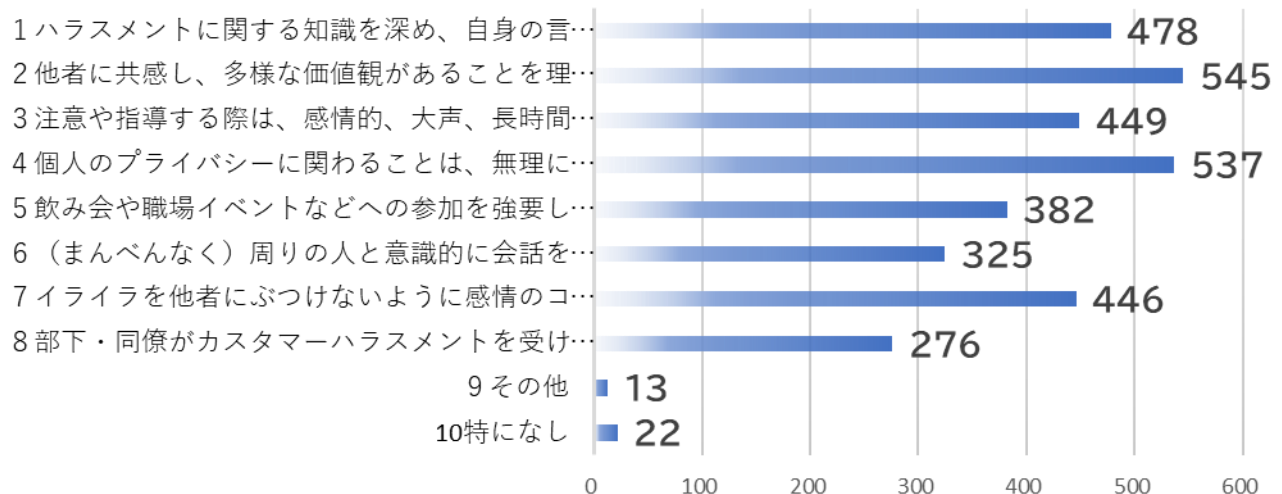
質問18 自身が普段から気を付けたり、気にしていることはありますか。（複数回答可）

- 1 ハラスメントに関する知識を深め、自身の言動に注意している
- 2 他者に共感し、多様な価値観があることを理解しながら発言している
- 3 注意や指導する際は、感情的、大声、長時間にならないようにしている
- 4 個人のプライバシーに関わることは、無理に聞かないようにしている
- 5 飲み会や職場イベントなどへの参加を強要しないようにしている
- 6 （まんべんなく）周りの人と意識的に会話をするようにしている
- 7 イライラを他者にぶつけないように感情のコントロールを意識している
- 8 部下・同僚がカスタマーハラスメントを受けないように気にかけている
- 9 その他 10 特になし

質問 18	回答（人）	回答割合
1 ハラスメントに関する知識を深め、自身の言動に注意している	478	13. 8%
2 他者に共感し、多様な価値観があることを理解しながら発言している	545	15. 7%
3 注意や指導する際は、感情的、大声、長時間にならないようにしている	449	12. 9%
4 個人のプライバシーに関わることは、無理に聞かないようにしている	537	15. 5%
5 飲み会や職場イベントなどへの参加を強要しないようにしている	382	11. 0%
6 （まんべんなく）周りの人と意識的に会話をするようにしている	325	9. 4%
7 イライラを他者にぶつけないように感情のコントロールを意識している	446	12. 8%
8 部下・同僚がカスタマーハラスメントを受けないように気にかけている	276	7. 9%
9 その他	13	0. 4%
10 特になし	22	0. 6%
計	3, 473	100. 0%

9 その他	・原則〇〇さん呼びをしている。管理職もそうしたい。 ・相手の立場に立てるよう意識したり、負担にならないような言葉を選んで丁寧に接している。 ・「こうすべき」という正論ばかり押し付けず、相手に考える余白を与え、「どうしたいのか」という相手の考えに耳を傾けるようにしている。 ・自分の考え方が全て正しいものではない可能性を常に意識し、必ず相手の意見（考え方）を聞く。 など
-------	---

自身が普段から気を付けたり気にしていることを聞いたところ、「他者に共感し、多様な価値観があることを理解しながら発言している」が15.7%で最も多く、次いで、「個人のプライバシーに関わることは、無理に聞かないようにしている」が15.5%、「ハラスメントに関する知識を深め、自身の言動に注意している」が13.8%と多くなっている。



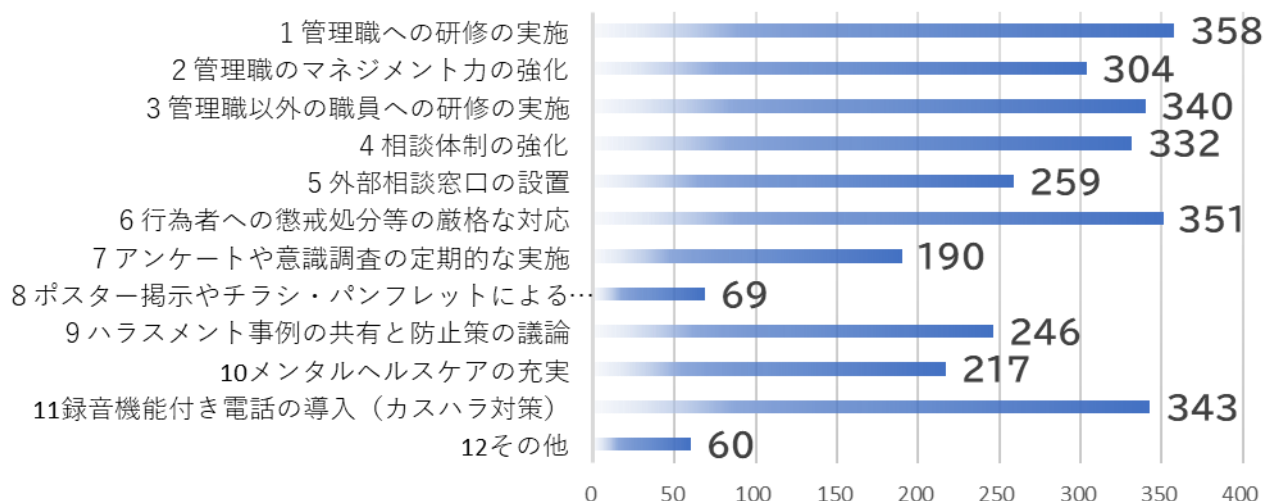
質問19 ハラスメント防止や解決のために組織が注力すべき取組は何だと思いますか。(複数回答可)

- 1 管理職への研修の実施
- 2 管理職のマネジメント力の強化
- 3 管理職以外の職員への研修の実施
- 4 相談体制の強化
- 5 外部相談窓口の設置
- 6 行為者への懲戒処分等の厳格な対応
- 7 アンケートや意識調査の定期的な実施
- 8 ポスター掲示やチラシ・パンフレットによる啓発
- 9 ハラスメント事例の共有と防止策の議論
- 10 メンタルヘルスケアの充実
- 11 録音機能付き電話の導入（カスハラ対策）
- 12 その他

質問 19	回答 (人)	回答割合
1 管理職への研修の実施	358	11.7%
2 管理職のマネジメント力の強化	304	9.9%
3 管理職以外の職員への研修の実施	340	11.1%
4 相談体制の強化	332	10.8%
5 外部相談窓口の設置	259	8.4%
6 行為者への懲戒処分等の厳格な対応	351	11.4%
7 アンケートや意識調査の定期的な実施	190	6.2%
8 ポスター掲示やチラシ・パンフレットによる啓発	69	2.2%
9 ハラスメント事例の共有と防止策の議論	246	8.0%
10 メンタルヘルスケアの充実	217	7.1%
11 録音機能付き電話の導入（カスハラ対策）	343	11.2%
12 その他	60	2.0%
計	3,069	100.0%

12その他	・職員同士のハラスメントについては対象者を異動させて以降は同じ部署に配属しないことの徹底 ・管理職がハラスメントをしている事実が発覚したら降格等の処置も考えるべき。 ・人員不足による影響が大。人員増による仕事量の分散及び休暇取得環境 ・下の職員による上司の人事評価制度導入 ・市議会議員へ過度な要求をしないように事例を例示して研修を行ってほしい。 ・カスハラ防止条例が必須 ・ナンバーディスプレイ電話、自動音声による電話応答、外部電話のA I 対応、窓口用の監視カメラの設置 など
-------	--

ハラスメント防止や解決のために組織が注力すべき取組は何かを聞いたところ、「管理職への研修の実施」が11.7%で最も多く、次いで、「行為者への懲戒処分等の厳格な対応」が11.4%、「録音機能付き電話の導入（カスハラ対策）」が11.2%と多くなっている。



質問20 自由記述（一部抜粋）

主な自由記述	職位
ハラスメントで一番問題なのは、ハラスメントをしている本人に自覚がないことである。効果的な対応策を挙げることはできないが、研修の繰り返しの実施、ハラスメントが行われた場合の本人の自覚を促す策の実施（処分を含む。）が必要である。また、電話対応におけるハラスメントの防止のため、記録を残すためにも、録音機能付き電話は、是非導入してほしい。	係員
ハラスメントを行っている人が、自身の言動や行動がハラスメントであると認識していないことが問題だと感じています。他者に対して行われたもので、その場に自分が立ち会っていれば指摘すると思いますが、自身に対して行われたものであると、余程のことでない限り、我慢して穏便に済ませようとしてしまうと思います。 具体的な事例を基に、職員全体で意識の底上げを図っていかなければ、当事者に「気づき」がない以上、ハラスメントはなくならないと思います。	係長以上
ハラスメントの始まりは職場のコミュニケーション不足（挨拶やなにげない会話）と感じます。リモートワークなど直接会話する機会の減少による、相互理解のズレからハラスメントに繋がると思っております。	係員
自分が行為者となってしまっていないか常に気にかけている。何が、どこまでが、その境界線を越えるのか不安になるときもある。自分自身に置き換えること、これまでの経験を踏まえての指導を心がけているが、その職員に自身の基準が通用するとは限らない。	係長以上
ハラスメントというほどではないかもしれませんが、上司が気分屋でちょっとしたことで不機嫌になりやすいので、いつも話しかけるタイミングや内容を伺っていて疲れます。	係員
ロゴチャットの運用については各課等において運用が判断されていると思われるが、時間外や至急ではない連絡が頻繁に来るのはハラスメントに当たるのではないかなと思う。そもそも、業務として使用を義務付けするのであれば、スマホの支給等もあるべきだと思う。	係員
上司から残業を控えるようやんわりと示唆されている状況があります。残業を申し出ると不機嫌な態度を見せることがあり、その結果、業務量が多くても残業を行わず、休日や時間外に仕事を行っても申請をしない職員がいます。このような状況では、繁忙期や業務が重なる際に業務が停滞し、ミスやトラブルが発生する可能性が高まると考えられます。そのため、必要な残業はきちんと認められるべきだと思います。また、他の部署でも同様の状況が見られるという話を耳にしており、管理職全体で残業に対する考え方を統一していただきたいと思います。管理職の研修などを通じて、適切なマネジメントを周知していただければありがたいです。	係員
近年は、上司が部下を大声で叱責するといった外部から見てもわかりやすいパワハラではなく、部下から先輩・上司に対して、不機嫌ハラスメントのように、外部から見えにくい形のハラスメントが増えていると感じる。外部から見えにくい場合、他者へ相談しても実態を理解してもらえない可能性があるため、相談自体をためらってしまう。職員課には部下から先輩・上司に対しての態度もパワハラにあたること、不機嫌ハラスメント等外部から見えにくい種類のパワハラについても研修で周知を図り、防止に努めて欲しい。	答えたくない

主な自由記述	職位
ハラスメントに該当するような行為、言動は厳に慎むべきですが、職員間の信頼関係が確立されていれば、大事にならずにすむケースが往々にしてあります。管理職がハラスメントを警戒し、必要な指導を行うことができない土壤が醸成されるのは好ましくないため、ハラスメントの厳罰化を推進するのではなく、職員間の信頼関係が確立されるような取り組みに注力すべきと思います。	係員
種々のハラスメント防止対策によって体感的ではあるが、ハラスメントは減ってきていると思う。しかし、それが行き過ぎて、逆に業務上の指導もすべてパワハラと解釈してしまう職員が増えてきたとも感じる。適切な指導をすることができなければ、組織全体のパフォーマンスの低下にもつながるのではないかと考える。	係長以上
管理職が自身の言動に気を付けることは当然であるが、部下が高圧的な態度をとるなど、上司に対しハラスメントをするケースもあるので、全員一律で同じ研修を受けるのではなく、役職や年齢などで内容を変えた研修も有効だと思います。	係長以上
後輩への指導の際にハラスメントにならないよう意識しているが、そのうえでの失敗やミスに対しての対応に困る部分がある。ハラスメントと思われればそれがハラスメントという風潮があるので、どこまで指導すべきか迷うことになり、こちらの指導に対する反応の悪さや成果に繋がらない現状が続くようでは、仕事として成り立っておらず、社会人として欠如していることがあれば、改善してもらう必要があり、受け手の意識改革も必要と感じます。	係員
正当な内容で注意・指導していてもパワハラ扱いされてしまうので注意しにくい状況となっている。場合によっては悪意をもった部下がパワハラを逆手にとって上司を攻撃することもある。部下から上司へのハラスメント、女性から男性へのセクハラも実例を紹介して今まで以上に研修を強化すべきだと感じている。	答えたくない
相談体制の強化及び懲戒処分等の厳格な対応をしなければハラスメントはなくなれないと思います。相談して終わり。行為者に口頭注意して終わり。が多すぎると思います。行為者は処分がないので繰り返しパワハラを行っているのが現実です。また、報告するように促しても、被害者は仕返しを恐れて、その実態を報告できていないので事実です。	係員
管理職対象のハラスメント防止研修が実施されているが、効果の有無を検証する必要があるのではないかと。職員の定期点検にハラスメントに関する項目があるが、「ある」と回答すると、回答者が特定され、それまで以上の不利益を被るのではないかとと思われることから、意味がないのではないかと感じる。相談窓口を利用しても、効果があるのか不明瞭な部分があるのではないかと。思う。	係員
パワハラ行為の疑いがある職員に対しては、複数の職員からの聞き取りを含む調査を実施し、事実が確認された場合には、懲戒処分の対象としてください。また、人事課は、職員の適性を十分に見極めた上で管理職への登用を行ってください。	係長以上
議会の一般質問において、市議会議員から市職員への精神的な圧迫や罵倒する言葉が散見されます。また、一般質問の調整時にも市議会議員が強い思いを一方的に押し付け、長時間にわたり市職員を拘束する事案も見受けられます。市議会議員へのハラスメント防止研修の開催や、一般質問において、否定的な表現でなく、建設的な表現で討論ができる話し方の研修をぜひ行っていただきたいと思います。	係長以上

主な自由記述	職位
ハラスメントをする加害者は、知識不足だけではなく、性格的な部分も大きいと思われる。他者を思いやることができないことから発生すると考えます。実際には加害者でも全くその意識はなく、自分の正義が絶対と信じ込んでいるため、反省や修正は難しいと思います。そういった人間は人の上に立つべきではないですが、業務上の知識や在課年数を利用した後輩からのハラスメントもあります。上位適性は慎重に見極める必要があるとともに、後輩部下からのハラスメントの対応として定期的な人事部門の指導があってもよいのではないかと思います。	係員
実際にマネジメントができない職員や人権意識が低い職員が管理職になっている場合がある。部下からの管理者に対する評価について検討する必要がある。	係員
市民からの理不尽な要求や暴言等に対し、ある程度強気な反撃（丁重にお断りや対応終了等）することは許容されてもいいのではないかと思います。研修や周知等で、これらの対応をする旨が記載されていても、結局これらがクレームや問題に発展した際、職員側を守ってくれる体制が整っていると感じられないため、実際に、不当要求や暴言等に対し、強気な対応をすることができない。どこまでの要求等に対して、「寄り添うべき」なのか「きっぱり断るべき」のかを、ある程度事例等でわかりやすくすることと、断った際等、組織として職員を守ってくれる姿勢をもっと明確にしてほしい。「不当な要求には従うな」とされていても、断った後の組織の体制が弱いからではないかを感じる。「不適切があったことは申し訳ないため、ここまでは対応させていただくが、あなたの要求には従わない。」と自信を持ってはっきり言える組織になることを望む。	係員
内部的なハラスメントよりも外部ともハラスメントが多いと感じる。例えば、カスハラなどである。チラシの掲示をしているが、特定の人物や特定の時期に多く、電話の録音機能やA Iでの内容の確認、窓口での会話の録音設備などが効果があると思う。また、外部の人からのハラスメントの対応フローを作成してほしい。	係員
職員一人一人が市民からのカスハラに毅然とした態度で接することができる（組織として職員を守る）、カスハラを行う市民に対しペナルティを与えるようなマニュアルを作って欲しい。また、他市町村でも行っているように市議会議員に特化したパワハラアンケートを行い公表して欲しい。	係員
カスハラ対策については他の市町村が導入し効果があるものがあるのに本市は対応が遅いと感じる。名札や名乗りの件については数年前から申し出していたがようやくここで名札の変更があった程度で、それ以外の録音機能付きの電話や監視カメラの設置は進んでいない。他市町村も含め警察通報事案や凶悪事案、外国人関係事案も増えている状況では積極的に対応を考えてほしいと思う。	係員