

# (1) ハラスメントのない町に! 現状把握と改善対策を!

議会におけるハラスメント条例と職員のハラスメント要綱が令和5年12月に制定されました。

それに伴い、職場内の現状を把握するべきと考え、職員に対してのアンケートの実施を試みましたが、行政側からアンケートの実施はできない!との回答がありました。

条例と要綱を制定するだけで、果たして改善できるのか?

また条例と要綱の中身についても、各々の認識のズレや条文の不十分さなどが確認されている中で、果たしてこのままで良いのか?

ハラスメント対策に先進的な自治体の動向を参考にしながら、町の意向を伺い、ハラスメントのないまちづくりへの道を検証します。



**設問 1 :** 仕事に関わることで、人の言動に傷ついたり悲しくなったりしたことはありますか？

**設問 2 :** 設問1で「はい」と答えた方は、誰からハラスメントを受けましたか？

- 上司
- 同僚
- 特別職(議員・町長・副町長・教育長)
- 住民
- 事業者
- その他

**設問 3 :** 設問1で「はい」と答えた方は、その時どうしましたか？

- 家族・友人に相談した
- 上司に相談した
- 人事に相談した
- 組合に相談した
- 直接本人に伝えた
- 我慢した
- その他

**設問 4 :** 設問3の結果、どうなりましたか？

**設問 5 :** 職場内で同僚などがハラスメントを受けているのを見たり聞いたことはありますか？

**設問 6 :** 12月に職員のハラスメント防止要項が制定されたのをご存知ですか？

**設問 7 :** ハラスメント防止要項の制定で、職場でハラスメントがなくなるとおもいますか？

**設問 8 :** ハラスメントをなくすためには、どのようにしていけば良いと思いますか？

- 防止条例をつくる
- 研修を行う
- 外部の相談機関を設置する
- こまめにコミュニケーションを取るようになる
- その他

**設問 9 :** 防止条例をつくるとしたら、対象者とすべき範囲を選んでください

- 職員のみ(町長・副町長・教育長含む)
- 職員、特別職(議員・町長・副町長・教育長)
- 職員、特別職(議員・町長・副町長・教育長)、住民、事業者



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

検索ワード...



文字サイズ 小 中 大



厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために

## 「社内でハラスメント発生！ 人事担当の方」 パワハラ対策7つのメニュー



### 社内アンケートなどで実態を把握する



- ▶ アンケートでの実態把握は、対象者が偏ることがないようにしましょう。
- ▶ より正確な実態把握や回収率向上のために、匿名での実施が効果的です。
- ▶ 従業員向けの相談窓口を設置している場合は、アンケートと合わせて必ず相談窓口を紹介しましょう。
- ▶ アンケート以外の方法として、安全管理者や産業医によるヒアリングや、評価面接など個人面談の際に自己申告項目に入れるなど、複数の方法で行うことも有効です。

◆自分自身がハラスメントを受けたことがある 該当者 167人 割合 18.8%  
 (R2: 該当者数 163人 割合 17.6%)

## 1 調査の目的

ハラスメントのない働きやすい職場をつくるために  
 予防・解決に向けた体制づくりを進めていく上で組織全体で現状と課題を共有し、改善につなげること。  
 調査結果から実態を把握し今後の取組に活かす。

## 2 調査対象者 ※令和2年度調査と同条件

全職員(産前産後休暇, 療養休暇, 休職及び育児休業を取得中の職員, 特別職及び他自治体等へ派遣中の職員を除く)

## 3 調査時期

R4年1月27日～2月10日

## 4 回答数及び回答率

回答数: **887件**

回答率: **52.5%**

(電子回答 780件, 紙版回答 107件)

回答者数に対する人数, 属性ごとの比率

性別	人数	割合
男性	44	18.0%
女性	109	17.9%
1, 2にあてはまらない	0	0.0%
回答しない	14	43.8%

雇用形態	人数	割合
正規職員(再任用職員含む)	108	21.8%
会計年度任用職員	59	15.1%

年齢層	人数	割合
20歳代	13	12.5%
30歳代	55	26.2%
40歳代	34	16.8%
50歳代	57	22.4%
60歳代	8	7.0%
無回答	0	0.0%

役職	人数	割合
課長級以上	18	22.0%
課長補佐, 係長, 主査, 技能長	28	21.7%
役職なし	121	17.9%



問3 あなたにハラスメントを行った相手との関係性は？（複数回答可）

	人数
1 上司から部下へ	88
2 先輩から後輩へ	26
3 同じ職場の正規職員同士	20
4 部下から上司へ	9
5 後輩から先輩へ	6
6 正規職員から会計年度職員へ	31
7 会計年度任用職員から正規職員へ	8
8 同じ職場の会計年度任用職員同士	8
9 他部署の職員から	17
10 議員から	8
11 他団体の職員・派遣職員から	1
12 市民から	18
13 その他	4

問5 問4で1～7及び10と回答した方にお聞きします。結果はどうになりましたか？

	人数
1 納得のいく解決につながった	8
2 解決にはつながらなかったが、自然に状況が変化した	51
3 解決につながらず、状況は変化しなかった	55
4 状況がさらに悪化した	4

問4 あなたはハラスメントを受けた時どのように対処しましたか？（複数回答可）

	人数
1 上司に相談した	45
2 同じ職場の職員に相談した	52
3 人事担当課や市役所内のハラスメント相談窓口、外部相談員に相談した	23
4 家族や外部の友人に相談した	62
5 弁護士、労働行政の窓口、労働組合など専門の窓口で相談した	4
6 EAP（職員支援プログラム）に相談した	3
7 ハラスメントをした相手に直接、やめるように言った	8
8 無視した	21
9 何もしなかった	47
10 その他	6

問7 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）

	人数
1 誰に相談したらいいかわからなかった	9
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	16
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	20
4 公になることを恐れた	4
5 相手がさらにエスカレートすることを恐れた	20
6 相談しても解決できると思えなかった	44
7 人間関係の悪化を恐れた	24
8 時間の経過によって解決することを期待した	12
9 その他	8

## ◆ハラスメントを見たり聞いたりしたことがある

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

該当者数 165人 割合 18.6% (R2: 該当者数 209人 割合 22.6%)

問8 あなたが見たり聞いたりしたハラスメントは、下記のどれに該当しますか？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）

	人数	割合
1 身体的な攻撃（パワー・ハラスメント）	18	6.3%
2 精神的な攻撃（パワー・ハラスメント）	123	42.9%
3 人間関係からの切り離し（パワー・ハラスメント）	27	9.4%
4 過大な要求（パワー・ハラスメント）	34	11.8%
5 過小な要求（パワー・ハラスメント）	15	5.2%
6 個の侵害（パワー・ハラスメント）	24	8.4%
7 セクシュアル・ハラスメント	15	5.2%
8 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	11	3.8%
9 その他	14	4.9%
無回答	6	2.1%

問11 問1で1または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）

	人数
1 職場全体のコミュニケーションが少ない	88
2 時間外勤務が多いまたは休みがとりにくい	58
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	24
4 職員数が業務量に比べて少ない	73
5 職員間で仕事の負荷に偏りがある	95
6 職員の年代層に偏りがある	45
7 他部署や外部との交流が少ない	60
8 他部署や外部との交流が多い	8
9 その他	86

問23 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）

	人数	割合
1 トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ	475	53.6%
2 管理職の意識啓発研修	413	46.6%
3 一般職員の意識啓発研修	333	37.5%
4 相談・苦情窓口の周知	217	24.5%
5 懲戒に関する規定を強化	188	21.2%
6 人事担当部門の迅速かつ適切な対応	281	31.7%
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	450	50.7%
8 年齢や価値観が偏った職場の解消	244	27.5%
9 定期的な人事異動	263	29.7%
10 過重労働の緩和	286	32.2%
その他	29	3.3%

問24 ハラスメント対策を進めていくうえで留意が必要な点は何だと思いますか？（複数回答可）

	人数
1 相談者（被害者）に不利益が及ばないようにすること	721
2 調査中に知り得た秘密の厳守	635
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	616
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	402
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	444
6 制度の乱用につながらないようにすること	350
7 その他	19
無回答	24



# 澁川市 「ハラスメント」に係る職員アンケート調査集計結果(主な概要)

資料 6

調査期間：7月3日(月)～7月12日(水)

対象者数：733人(正職員、再任用職員 休職者等除く)

回答者数：576人 回答率：78.6%

## ○職員(特別職含む)間のハラスメント

(問14)あなたは、職場等において市職員(市長、教育長、監査委員、農業委員その他非常勤特別職(以下「特別職」という)を含む)からハラスメントを受けたことがありますか

ある	165	28.6%
ない	411	71.4%
合計	576	

(問15)そのハラスメント行為を受けたのはいつですか【複数回答可】

令和5年4月以降	27	12.6%
令和4年4月～令和5年3月の間	48	22.4%
令和3年4月～令和4年3月の間	41	19.2%
覚えていない、わからない	39	18.2%
その他	59	27.6%
合計	214	

(問16)どのようなハラスメント行為を受けましたか【複数回答可】

パワー・ハラスメント	146	25.3%
セクシュアル・ハラスメント	15	2.6%
ジェンダー・ハラスメント	9	1.6%
モラル・ハラスメント	47	8.2%
出産・育児・介護に係るハラスメント	10	1.7%
その他	7	1.2%

(1) (2)の記載を除くパワーハラスメント選択項目件数の内訳

①威圧的な態度で接する	96
②大声で叱責する	54
③理不尽に罵倒する	59
④過大な業務の要求	69
⑤長時間の拘束	37
⑥挨拶を返さない、無視する	38
⑦人事による報復の示唆	18
合計	371

(問17)そのハラスメントは、誰から受けましたか【複数回答可】

特別職	36	15.5%
部長級	37	15.9%
参事・課長級	54	23.3%
課長補佐・統括主幹級	50	21.6%
主幹級以下職員	44	19.0%
再任用職員	11	4.7%
合計	232	

(問18)そのハラスメントを受けた際、どのような対応をしましたか【複数回答可】

行為者に抗議した	20	7.7%
上司に相談した	43	16.6%
同僚に相談した	35	13.5%
親しい間柄の職員に相談した	40	15.4%
人事課又はハラスメント相談員に相談した	22	8.5%
専門の相談機関(弁護士等)に相談した	1	0.4%
特に何もしなかった	79	30.5%
その他	19	7.3%
合計	259	

(問19)※(問18)で「特に何もしなかった」と答えた方のみ回答してください  
何もしなかったのはなぜですか【複数回答可】

職務上何か不利益を被るのではないかと思った	20	12.9%
2 行為者を刺激すると更にエスカレートすると思った	32	20.6%
1 何をしても解決しないと思った	49	31.6%
どこへ相談したらよいかわからなかった	7	4.5%
3 自分が我慢すればよいと思った	29	18.7%
行動するほどのことではないと思った	9	5.8%
その他	9	5.8%
合計	155	

首長によるパワハラが問題に。  
これをきっかけに、職場内での  
ハラスメント撲滅に、行政も議  
会も、市を上げて条例制定に  
動いた事例。

## 理不尽な叱責、反省文書かされた… 前市長パワハラ、大和市が初認定

上嶋紀雄 2023年8月22日 12時29分



前神奈川県大和市長の大木哲氏（75）が職員にパワーハラスメントをしたと元副市長の金子勝氏（66）から指摘された問題をめぐり、市はパワハラの有無を調査する管理職対象のアンケート結果を発表した。記名式で、7人が大木氏による被害を直接受けたなどと回答。古谷田力市長は、大木氏と金子氏が争った裁判でパワハラが認定されたことも踏まえて「パワハラはあった」と市として初めて認めた。

管理職139人に大木氏と元副市長の井上昇氏（73）の行為について6月8日～7月7日に聞き、121人が回答（回収率87・1%）。2人による被害を直接受けたり、見聞きしたりしたと答えた人は27人（22・3%）で、うち重複回答した人は5人だった。

## 「大和市ハラスメント防止条例」についての意見公募（終了しました）

シェアする

ポスト

更新日：2022年10月01日

「大和市ハラスメント防止条例」の制定についてご意見をお寄せください。

※この意見公募は議員提出による条例案に対するものです。大和市市民参加推進条例に基づく意見公募とは異なります。

大和市議会では、令和3年6月1日に「前副市長辞職等に関する調査特別委員会」（以下「委員会」という。）を設置し、前副市長辞職等に関する事項について調査を行ってきました。

令和4年6月9日に、議長に提出された「前副市長辞職等に関する調査特別委員会経過報告書」では、「（仮）大和市ハラスメント禁止条例」の制定は必要であると報告され、議長は条例案の策定を早急に検討するよう、方針を示しました。

これを受け、委員会が、令和4年12月定例会での上程、成立を目指し条例案策定の検討を行い、条例案がまとまりましたので、皆さんの意見を募集します。



大和市ハラスメント防止条例をここに公布する。

令和4年12月27日

大和市長 大 木 哲

(目的)

第1条 この条例は、職場におけるハラスメント防止のための措置及びハラスメントに起因する問題への被害者に配慮した適切な対応を行うことにより、職員、市長等及び議員が身分、職位及び職責にかかわらず、互いに信頼し、人権を尊重することで、もってそれぞれの能力を発揮することができる良好な職場環境を確立することを目的とする。

(対応措置)

第14条 市長及び議長は、事実関係の公正な調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、次の各号に掲げる行為者に対し、それぞれ必要に応じて当該各号に定める措置を行うことができる。

(1) 市長等及び議員 公表

(2) 職員 地方公務員法第29条の規定による懲戒処分等

## 大和市ハラスメント防止条例 逐条解説

(前文)

職場におけるハラスメントは、被害者の能力発揮を著しく制限するにとどまらず、当事者相互の信頼関係を破壊し、組織全体の円滑な業務遂行を阻害して、ひいては行政サービスの低下による市民への不利益をもたらしかねない重大な人権侵害行為である。

このような問題を発生させないためには、社会的規範に従い、ハラスメントに関する知識を深め、ハラスメントの防止に取り組むことで、良好な職場環境を確立しなければならない。

いずれも全体の奉仕者である市の職員、市長等及び議員は、本市の職場におけるハラスメントを防止し、健全で風通しの良い職場環境を確立することを決意し、この条例を制定する。

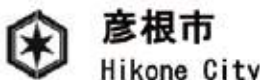
### 【解説】

- ・この条例を制定するにあたっての背景や意図を明確に示しています。
- ・職場におけるハラスメントは、被害者のみならず組織全体に影響を及ぼし、市の本分である行政サービスを低下させ、市民への不利益をもたらしかねません。
- ・そのような問題を未然に防ぐためには、本市に関わる全ての者がハラスメントに関する正しい知識を得て、その防止に取り組む必要があります。
- ・この条例に基づき、ハラスメントを防止することによって、健全で風通しの良い職場環境を確立することを目指しています。

**住民からの意見公募をへて  
条例の対象者全員が時間を  
かけて話し合い、ハラスメン  
トに対する認識のズレをなく  
した上で、条文として文章化  
した努力がうかがえる。**

**また、統一された条文の認  
識を「解説」として文章化す  
ることで、対象者が入れ替  
わるなど変化しても、不変の  
共通認識として扱われる、  
とても良い例。**

報道資料



令和4年(2022年)12月21日

令和4年度 カスタマーハラスメント職員アンケート結果について

近年、行政サービス利用者等からの理不尽で過剰な要求、暴言や恫喝などのいわゆる「カスタマーハラスメント」や行政対象暴力が、窓口職場や電話対応において散見されています。

また、令和2年4月に人事院は、カスタマーハラスメントに関する苦情相談があった場合、その内容に応じて迅速かつ適切に職員の救済を図ることを各省各庁の長の責務とした通知(人事院規則10-16 パワー・ハラスメントの防止等)を发出しているところです。

こうしたことを背景に、本市職員を取り巻くカスタマーハラスメントの実態把握や課題の抽出を目的として、「カスタマーハラスメントに係る職員アンケート」を実施しました結果をお知らせします。

(問31)※(問30)で「特に何もしなかった」と答えた方のみ回答してください  
何もしなかったのはなぜですか【複数回答可】

職務上何か不利益を被るのではないかと思った	6	4.2%
行為者を刺激すると更にエスカレートすると思った	22	15.3%
何をしても解決しないと思った	55	38.2%
どこへ相談したらよいかわからなかった	2	1.4%
自分が我慢すればよいと思った	26	18.1%
行動するほどのことではないと思った	24	16.7%
その他	9	6.3%
合計	144	

(問32)あなたは、自分以外の職員が職場等において市民等(業務に関係する団体の役員等を含む)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りますか

ある	285	49.5%
ない	291	50.5%
合計	576	

## 渋川市のアンケートにも・・・

### 〇市民等からのハラスメント

(問27)あなたは、職場等において市民等(業務に関係する団体の役員等を含む)からハラスメントを受けたことがありますか

ある	249	43.2%
ない	327	56.8%
合計	576	

(問28)そのハラスメント行為を受けたのはいつですか【複数回答可】

令和5年4月以降	68	17.3%
令和4年4月～令和5年3月の間	115	29.3%
令和3年4月～令和4年3月の間	94	23.9%
覚えていない、わからない	72	18.3%
その他	44	11.2%
合計	393	

(問29)どのようなハラスメント行為を受けましたか【複数回答可】

カスタマー・ハラスメント	229	39.8%
セクシュアル・ハラスメント	14	2.4%
ジェンダー・ハラスメント	5	0.9%
モラル・ハラスメント	38	6.6%
出産・育児・介護に係るハラスメント	3	0.5%
その他	9	1.6%

※回答中の数

(問37)市民等からのハラスメント問題の解決のために、望むことは何ですか【複数回答可】

ハラスメントに対処する体制づくり	278	31.6%
対応策などの情報共有	286	32.5%
研修の実施	87	9.9%
相談しやすい窓口の設置	129	14.7%
特になし	62	7.0%
その他	38	4.3%
合計	880	



## (2) お試し移住サービスの拡充で、町の魅力を伝える機会に!

平成30年6月の一般質問で、私は「空き家バンクの登録物件をお試し居住として利用し、そのまま購入や賃貸ができる制度を創れば、空き家の解消と移住者の増加を同時に見込めるから、そんな制度を創らないか？」と提案しました。

『お試し居住の利用状況を踏まえ、制度を検討する』との町の回答から、6年近く経っていますが、制度の検討がなされていません。

空き家対策の一環として各自治体が今、お試し移住サービスを充実させています。移住の前にその地域を肌で感じることで、移住後のイメージが出来やすくなります。僅かな時間に、より岬町の魅力を伝えられる、お試し移住サービスを展開することで、空き家対策と移住者支援双方に効果を得られる制度の提案をします。

**松尾** まつお  
ただし



1. 移住・定住策の充実による津山市への人の還流促進

具体的な移住支援

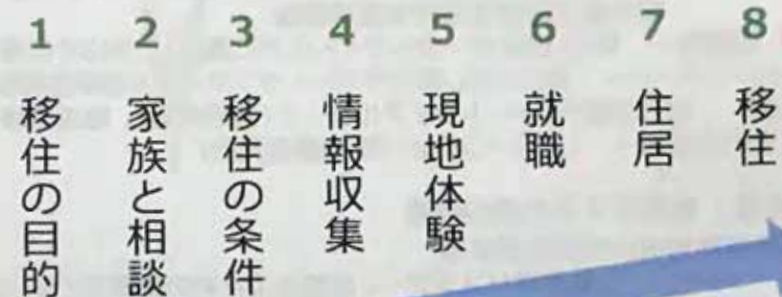
- ～仕事編～ 無料職業紹介センター、IJUターン就職活動交通費助成
- ～住まい編～ お試し住宅(トライアルステイ)、津山市住まい情報バンク、空き家活用定住促進事業補助金
- ～情報・相談編～ 移住・定住ポータルサイト「LIFE津山」、SNSでの発信
- ～トータルサポート～ 津山ぐらし移住サポートセンターによる移住相談・サポート
- ～体験編～ 移住体験ツアー、トライアルワーク(農業体験)、地域体験プログラム
- ～移住後の応援編～ IJUターンCafé(移住者交流会)

2. 「18歳の崖」を克服するための取組

- 新規卒者等地域内就職応援事業  
(インターンシップ、企業見学バスツアー、高校生のための企業ガイダンスなど)
- 就活学生登録、合同企業説明会、企業説明会参加助成金など(津山広域事務組合)
- その他(奨学金返還補助金)

3. 出会いの場の創出、結婚の希望をかなえる取組

津山にIJUするまでの8ステップ





## 具体的な移住支援 ～トータルサポート～

0566

### 【津山ぐらし移住サポートセンター】

#### ● IJUコンシェルジュ(2名)

専門の相談員を配置し、津山市への移住に関するあらゆるご相談に対応しています。

- 令和4年度
- ・年間相談件数 723件
- ・移住者数 264人
- (うちIUトータルサポート事業による移住者 46人)



#### ● 移住相談会の開催

津山市単独での実施に加え、県や津山圏域などとも連携し、相談会を開催。

イベント参加数(令和5年度)

- ・相談会 1)大浜会場 5件 文庫会場 3件 ②その他 4件
- ・体験ツアー 3件 ・IUターンカフェ 2件



26

## 具体的な移住支援 ～体験編～

0566

### 【移住体験ツアー】



津山市への移住をご検討されている県外にお住まいの方を対象とした津山ぐらし移住体験ツアーを開催。コロナ禍ではオンラインツアーにチャレンジ！今年度は、リアルで開催！

## 具体的な移住支援 ～体験編～

### 【農業トライアルワーク】



31

## 具体的な移住支援 ～移住後の応援編～

### 【IUターンCafé (移住者の交流会)】

津山市に移住された方同士の情報交流の場として、年に2回、移住者交流会を開催しています。



令和3年10月  
城西地区  
お寺めぐり



令和4年3月  
和菓子の織りきり体験



空き家バンク登録中の物件を「お試し居住」できるようにする

期間：1週間程度

料金：1～2万円（お試し居住申込者が負担。町が徴収し、後日物件所有者へ支払う）

