

## ハラスメントに関するアンケートの実施結果について

### 1 アンケートの主旨

区は、2018年2月に、「中野区職場のハラスメントの防止に関する基本方針」を策定し、ハラスメントの防止及び良好な職場環境づくりに努めているところである。

近年、若手職員の採用の増加やワーク・ライフ・バランスの取組など、職場の環境が大きく変わっていく中で、健全な職場風土を維持し、又は形成していくためには、これまで以上に、職場におけるハラスメントを防止し、問題が発生した場合は適切に対応していくことが求められている。

そこで、職場におけるハラスメントの実態を把握し、今後のハラスメントの防止に資するため、職員へのアンケートを実施した。

### 2 対象者

常勤職員、再任用職員、任期付職員及び育児休業代替任期付職員  
約2,400名

### 3 アンケート回答方法

庁内情報ネットワークシステムの端末から、Web上のフォームへ回答  
(端末による回答が困難である職場は、アンケート用紙による回答)

### 4 アンケート実施期間

令和5年6月12日から令和5年7月18日まで

### 5 集計結果

回答者 1,389名 (回答率約58%)

アンケートの内容及び回答の集計結果は、別紙のとおり

### 6 ハラスメント防止に向けた今後の取組み

- ・全管理職を対象としたハラスメント防止研修を実施(令和5年10月24日予定)
- ・ハラスメントの相談体制や中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針の周知
- ・次回アンケートは会計年度任用職員も対象者に含めて実施

# 令和5年度

## ハラスメントに関する全庁アンケート 集計結果

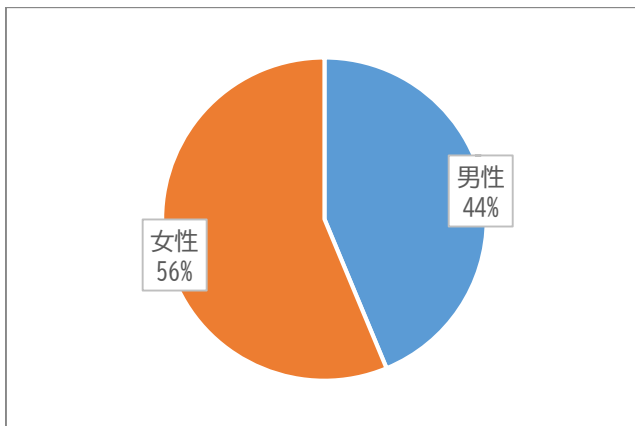
アンケート実施期間	令和5年6月12日～令和5年7月18日
アンケート対象	常勤職員・再任用職員・任期付職員・育児休業代替任期付職員
対象者数	約2,400人
回答数	1,389件（回答率：約58%）

中野区 総務部 職員課

## 回答者内訳

### ■性別

男性	607人
女性	782人



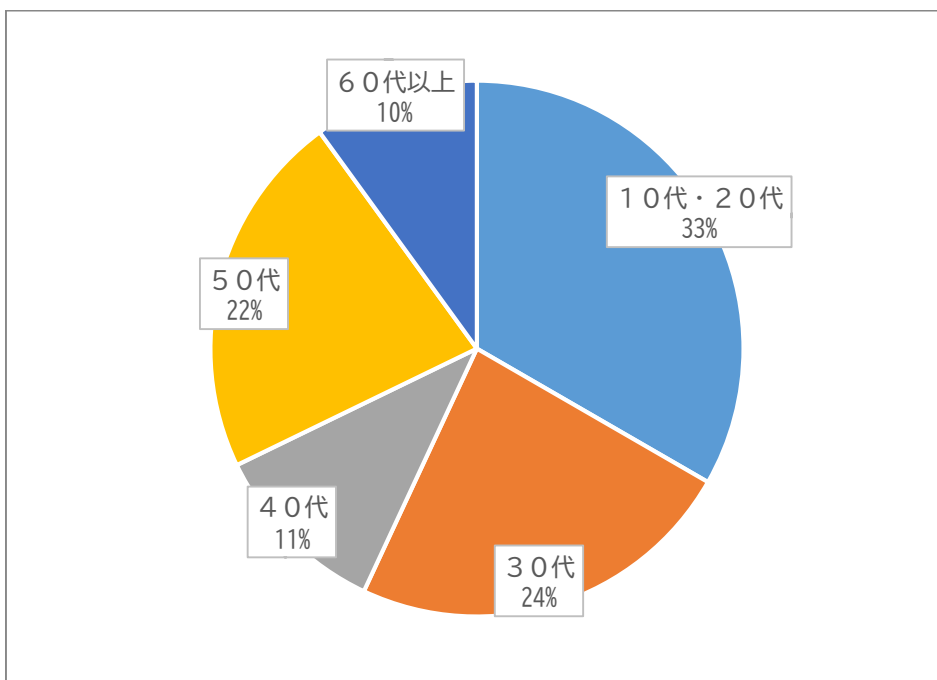
※男女別回答率

男性：約53%

女性：約60%

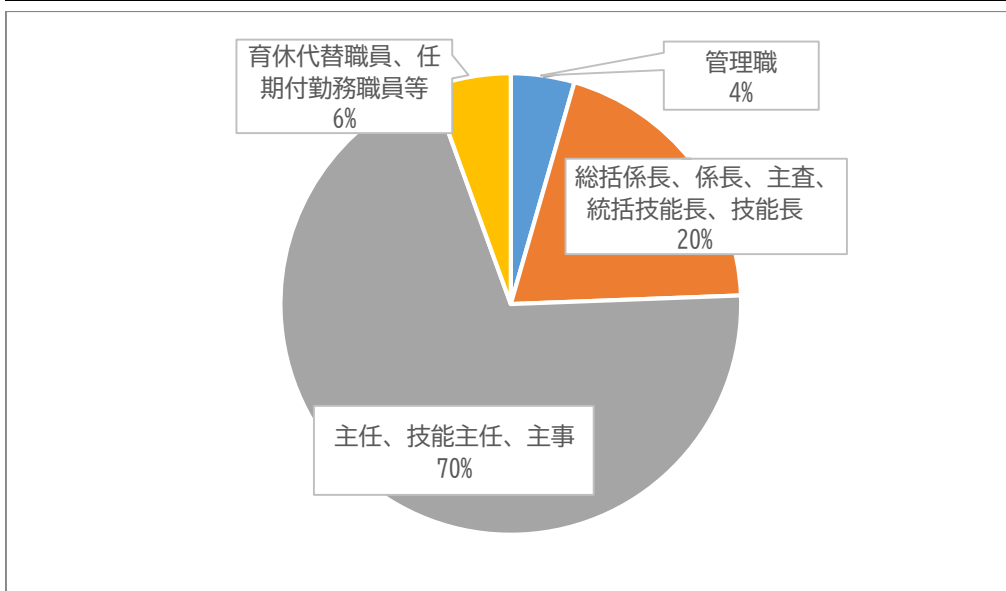
### ■年代

10代・20代	463人
30代	328人
40代	151人
50代	308人
60代以上	139人



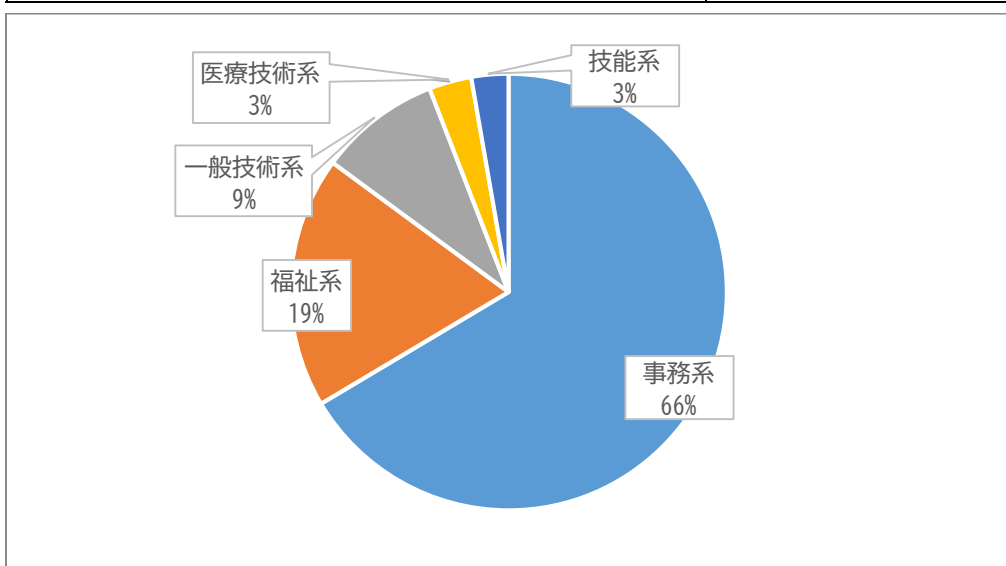
## ■職層

管理職	62 人
総括係長、係長、主査、統括技能長、技能長	277 人
主任、技能主任、主事	973 人
育休代替職員、任期付勤務職員(短時間含む)等	77 人



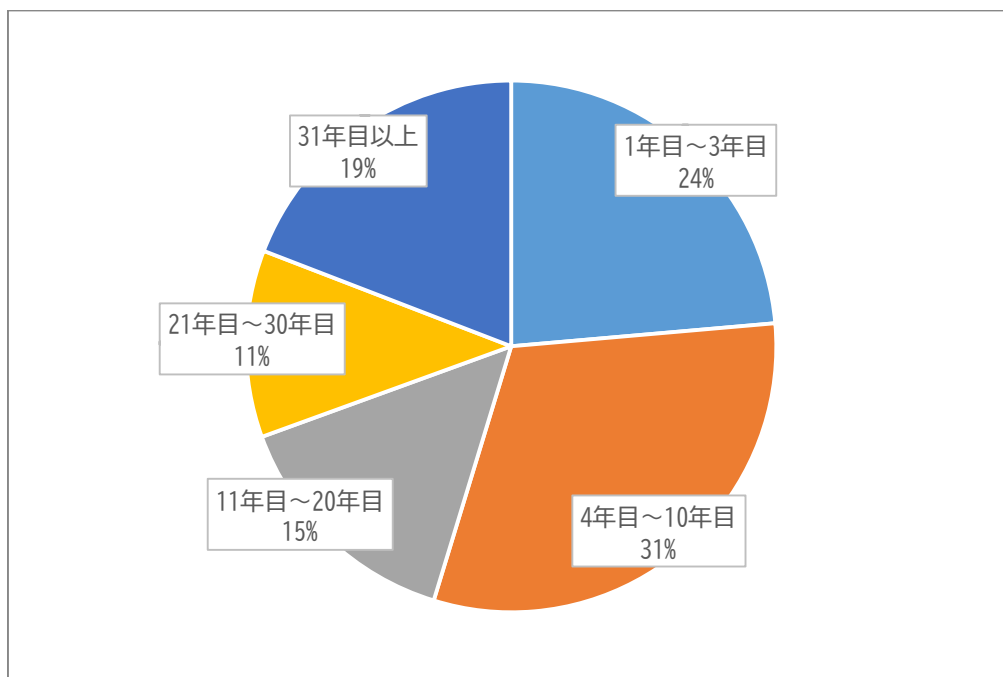
## ■職種

事務系	923 人
福祉系（保育士、心理等）	259 人
一般技術系（建築、機械、衛生監視等）	125 人
医療技術系（栄養士、保健師等）	44 人
技能系（調理、用務等）	38 人



### ■中野区での通算職務経験年数

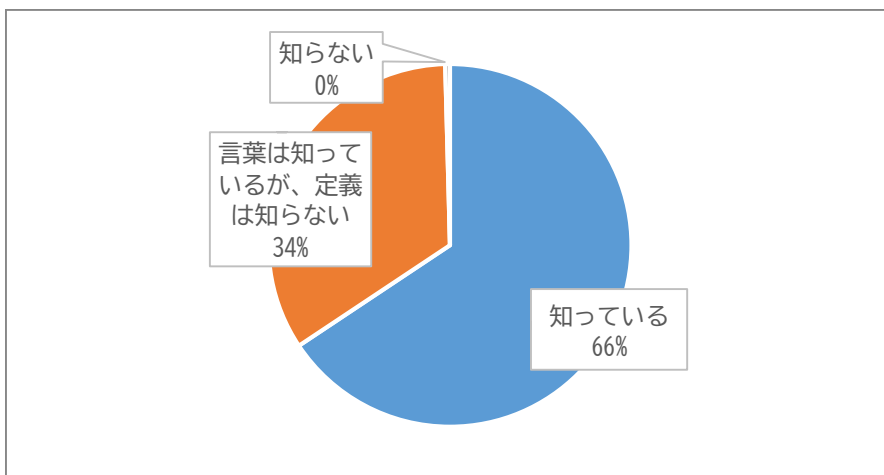
1年目～3年目	328人
4年目～10年目	432人
11年目～20年目	205人
21年目～30年目	158人
31年目以上	266人



## 回答結果

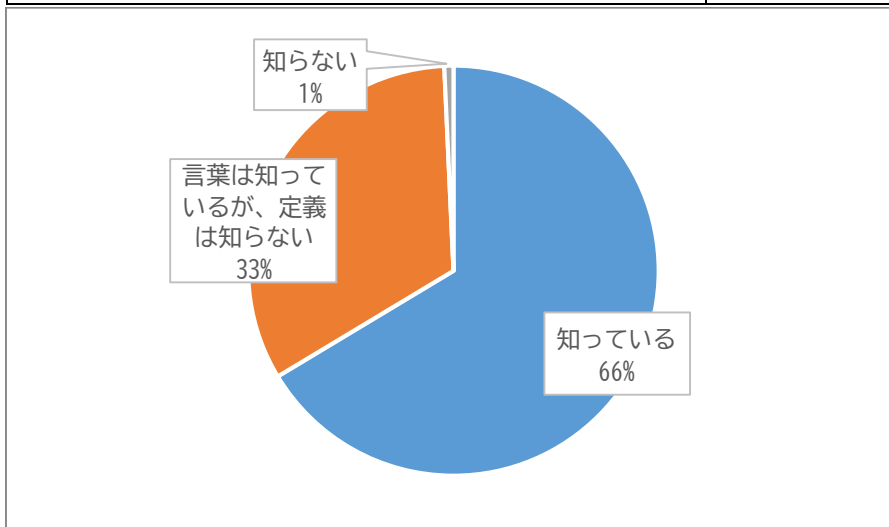
問1. 「セクシャル・ハラスメント」の定義を知っていますか（定義については「中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」をご参照ください）。

知っている	912 件
言葉は知っているが、定義は知らない	471 件
知らない	6 件



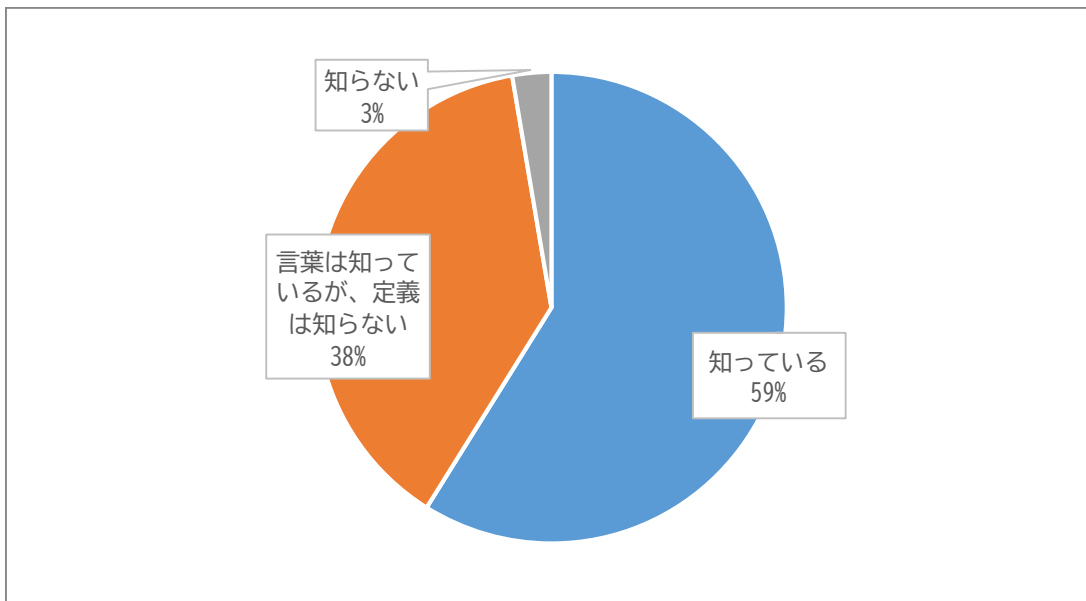
問2. 「パワー・ハラスメント」の定義を知っていますか（定義については「中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」をご参照ください）。

知っている	922 件
言葉は知っているが、定義は知らない	457 件
知らない	10 件



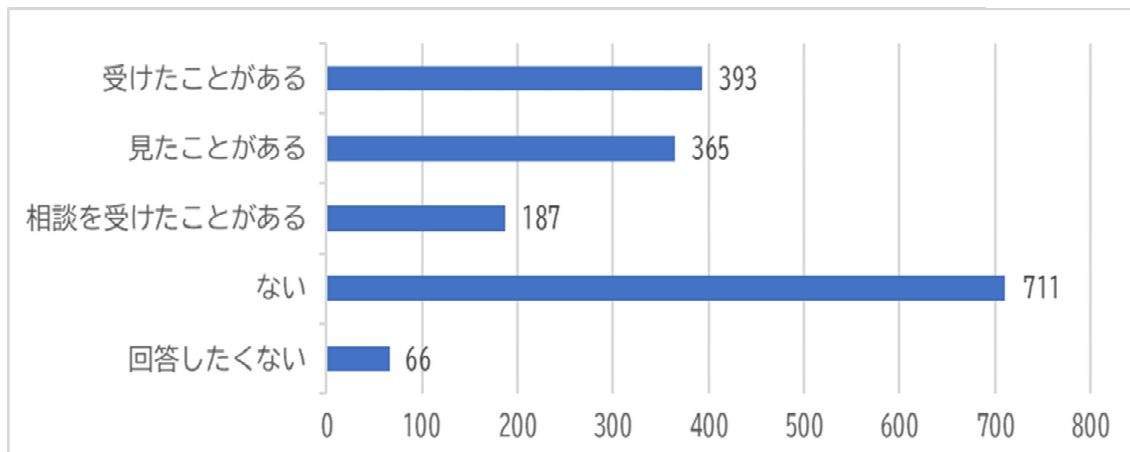
問3.「妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント」の定義を知っていますか（定義については「中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」をご参照ください）。

知っている	818 件
言葉は知っているが、定義は知らない	534 件
知らない	37 件



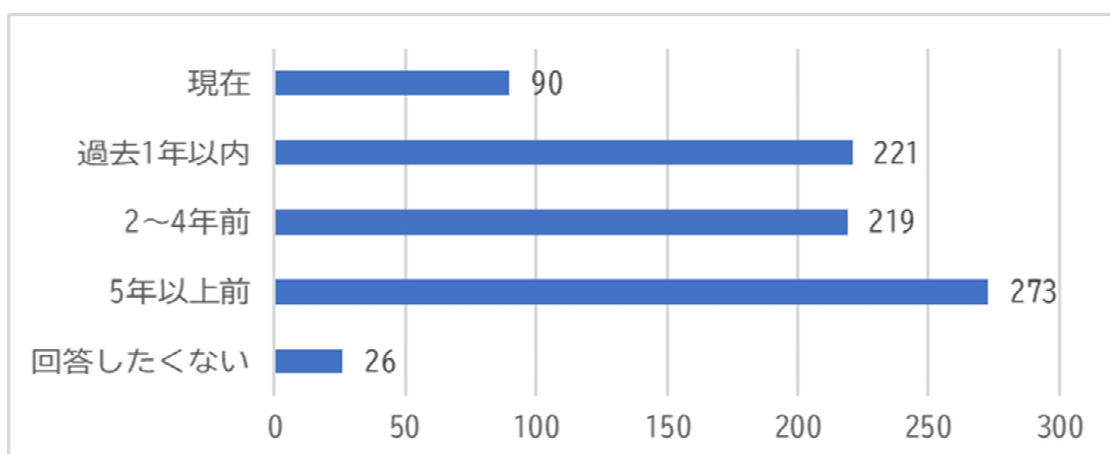
問4. あなたは過去にハラスメント行為を受けたり見聞きしたりしたことがありますか  
(複数回答可)。

単位：件



問5. いつのことですか (問4で受けた、見た、相談を受けたと回答した方のみ。複数回答可)。

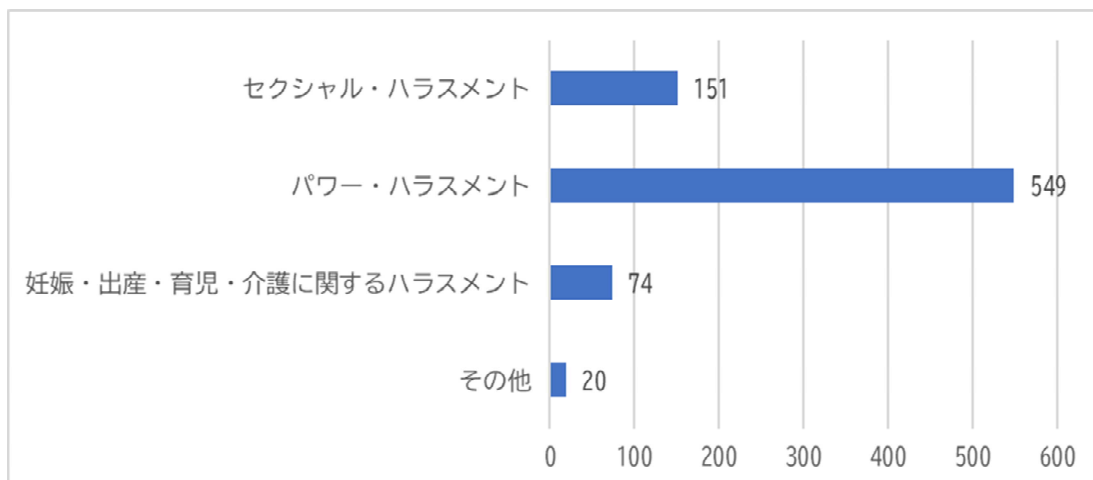
単位：件





問6. そのハラスメントは、次のどの種類に当てはまりますか（問4で受けた、見た、相談を受けたと回答した方のみ。複数回答可）。

単位：件



問7. 具体的にどのような内容のハラスメントでしたか（問4で受けた、見た、相談を受けたと回答した方のみ。複数回答可）。

〔「セクシャルハラスメント」に関する内容〕

単位：件

食事やデートにしつこく誘われた	46
嫌がっているのに電話をしてくたり、手紙、メール、ライン等を送ってきたりした	42
不必要に身体を触られた、または眺めまわすように身体を見られた	40
「男(女)のくせに」等の性差理由の不快な言葉を言われた	38
見聞きするに耐えない卑猥な言動をされた	27
不必要に思える個人指導を受けた	26
カラオケでのデュエット、酒席でのお酌などを強要された	22
性別を理由に、お茶汲み、掃除等、職務に関係ない用件を強要された	15
スリーサイズ等身体的な特徴について質問された	12
性的経験・性生活等について質問された	12
いわれのない性的な噂をされたり、性的なからかいを受けた	9
性的な関係を迫られた	7
性別を理由に職務の実績等を不当に低く評価された	6
職場で見るにたえない性的な写真、記事、画面等を見せられた	4
回答したくない	26
その他	19

〔「パワー・ハラスメント」に関する内容〕

単位：件

会議中や人前で激しく叱責された、暴言を吐かれた	276
ミスの注意だけでなく、人格まで否定されるような言動を受けた	236
仕事を無理な期限、無理な要求で設定し、押しつけられた	173
出したアイデア等に対して検討をせず、頭から否定された	111
個室などで長時間にわたり、指導や激しい叱責を受けた	94
勤務時間外にもかかわらず、仕事を命令された	87
他の職員に比べて、あきらかに多い仕事量を与えられた	85
仕事上必要な会話なのに無視をされた	83
正当な理由無く決裁を放置された、あまりにも細かな内容まで起案や書類の修正を何度も指示された	76
会議や行事、職務上必要な情報等を意図的に教えて貰えなかった	52
私的空間の侵害	28
他の職員に比べて、あきらかに少ない仕事量しか与えられなかった	21
学歴、採用区分、職種などを理由に不平等な扱いを受けた	17
暴力（間接的な暴力を含む。）を受けた	15
終業後、度々強引に飲み会に誘われた	15
回答したくない	33
その他	74

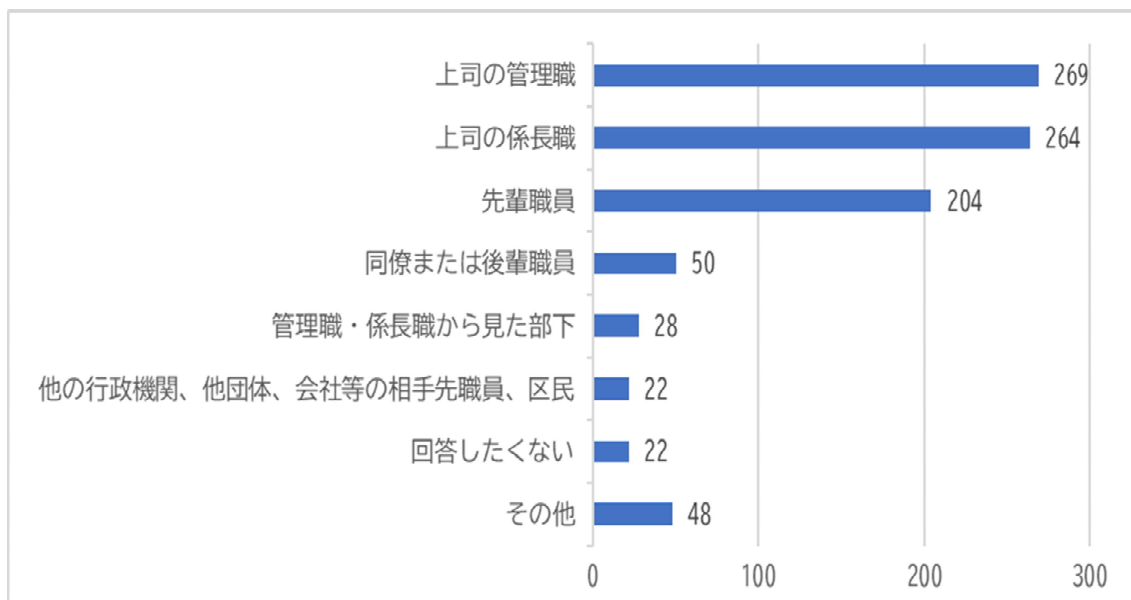
〔「妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント」に関する内容〕

単位：件

妊娠、出産、育児、介護に関する休暇または育児休業を申請する際に、なかなか認めてくれなかった、否定的な言葉を言われた	47
「子どもをつくらないのか（まだできないのか）」など、妊娠に関してからかわれたり、しつこく質問されたりした	11
回答したくない	23
その他	23

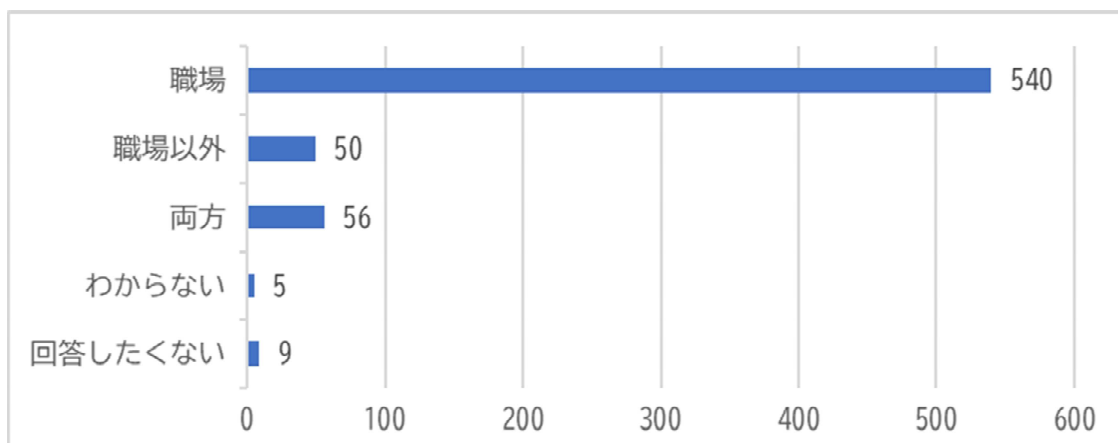
問8. ハラスメント行為を行っていた人物は、ハラスメントを受けた相手方から見て次のどれに該当しますか（問4で受けた、見た、相談を受けたと回答した方のみ。複数回答可）。

単位：件



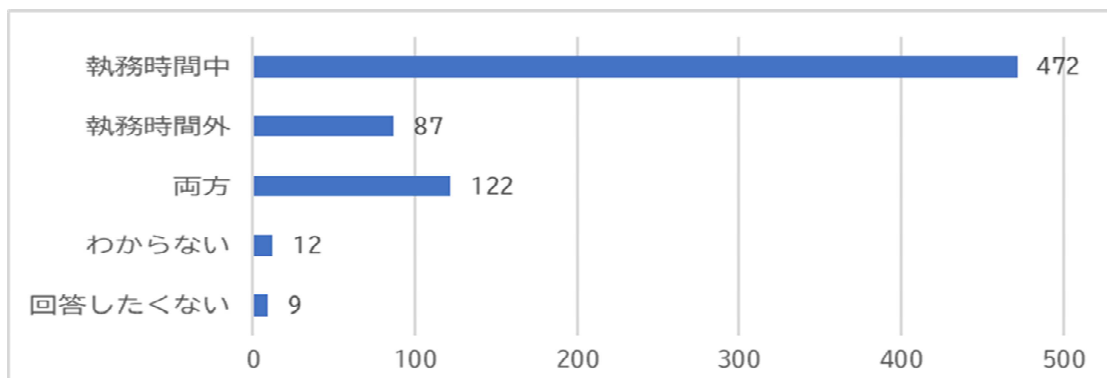
問9. ハラスメント行為が行われた場所は次のどれに該当しますか（問4で受けた、見た、相談を受けたと回答した方のみ。複数回答可）。

単位：件



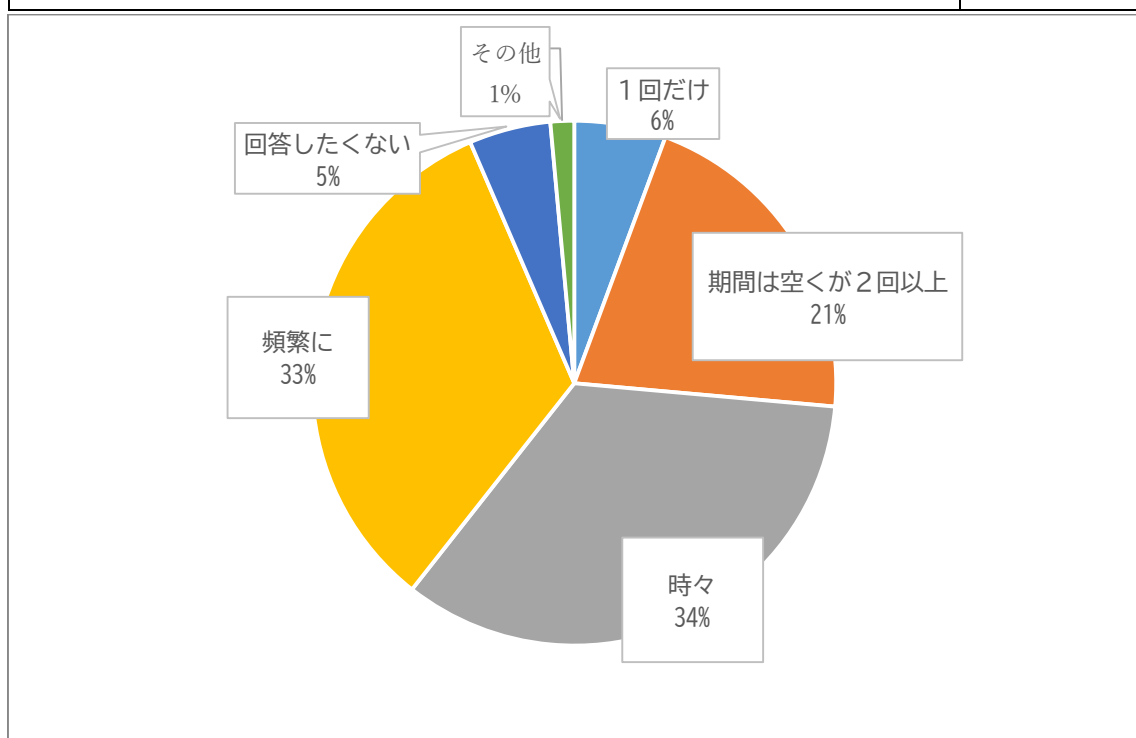
問10. ハラスメント行為が行われた時間帯は次のどれに該当しますか（問4で受けた、見た、相談を受けたと回答した方のみ。複数回答可）。

単位：件



問11. ハラスメント行為はどの位の頻度で行われていましたか（問4で受けた、見た、相談を受けたと回答した方のみ）。

1回だけ	35件
期間は空くが2回以上	128件
時々	211件
頻繁に	203件
回答したくない	31件
その他	9件



問12. ハラスメントを受けた（見た）とき、どのように対応しましたか（問4で受けた、見たと回答した方のみ。複数回答可）。

同僚または仲のいい職員に相談した	223件
特に何もしなかった	196件
上司に相談した	152件
行為者に抗議した	74件
職員課のハラスメント相談員に相談した	37件
まわりで見ていた職員等が行為者に注意してくれた	29件
職員労働組合のハラスメント相談員に相談した	19件
外部機関の「人間関係ホットライン」に相談した	12件
回答したくない	36件
その他	46件

問13. ハラスメントの相談を受けた後、どのように対応しましたか（問4で相談を受けたと回答した方のみ。複数回答可）。

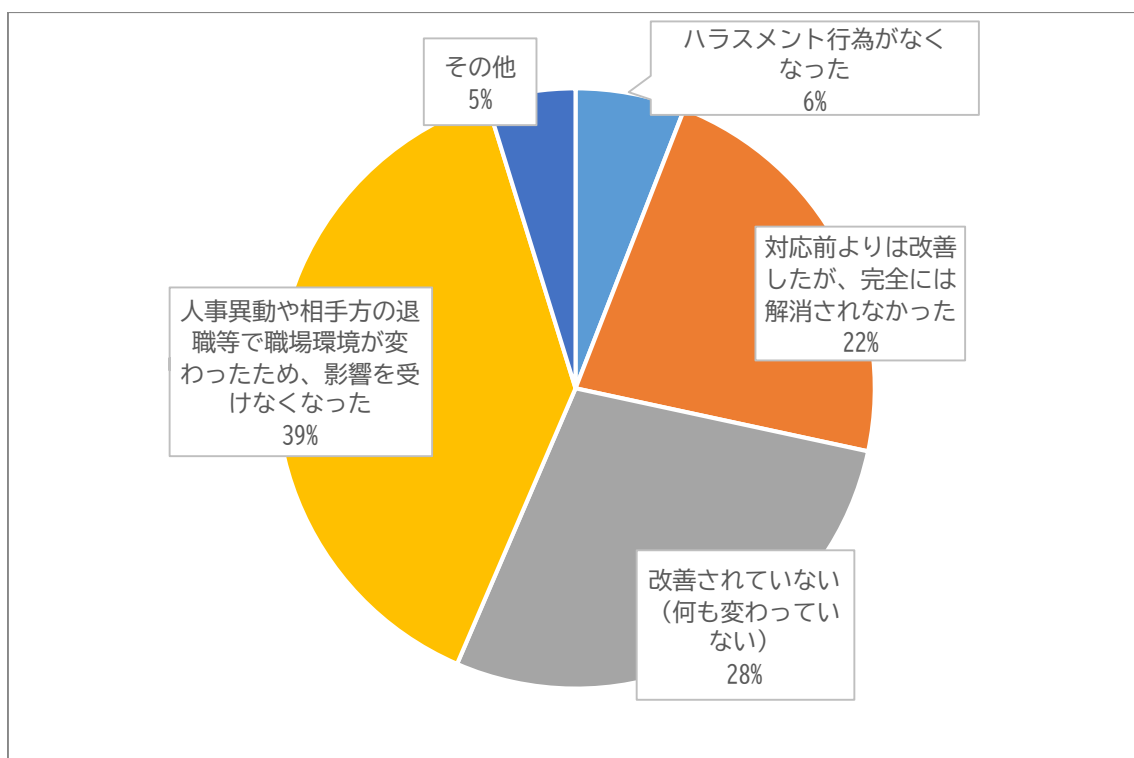
話を聞いた以外に対応しなかった	65件
自分の上司に相談した	49件
職員課のハラスメント相談員に相談するよう助言した	41件
行為者の上司に相談した	22件
職員労働組合のハラスメント相談員に相談するよう助言した	21件
行為者に抗議した	16件
「人間関係ホットライン」に相談するよう相談者へ助言した	11件
回答したくない	12件
その他	22件

問14. そのように判断した理由は次のどれに該当しますか（問12で「特に何もしなかった」と回答した方のみ。最も近いものを3つまで）。

仕事に関係ある人には相談しにくかった	60件
行為者の行動のエスカレートや逆恨みが心配だった	59件
相談するまでもないと思った	41件
相談体制があることを知らなかった	32件
自身のキャリアに支障を来すのではないかと心配だった	24件
仕事に関係ある人には知られたくなかった	14件
その他	48件

問15. 対応後は、どのようになりましたか（問12または問13で「対応した」と回答した方のみ）。

ハラスメント行為がなくなった	21件
対応前よりは改善したが、完全には解消されなかった	80件
改善されていない（何も変わっていない）	100件
人事異動や相手方の退職等で職場環境が変わったため、影響を受けなくなった	138件
その他	17件



問16. 対応した結果、不利益な結果や影響を受けたことはありましたか（問12または問13で「対応した」と回答した方のみ。複数回答可）。

不利益な結果や影響は受けなかった	251件
無視をされるようになった	49件
仕事を与えられなくなった	7件
その他	60件

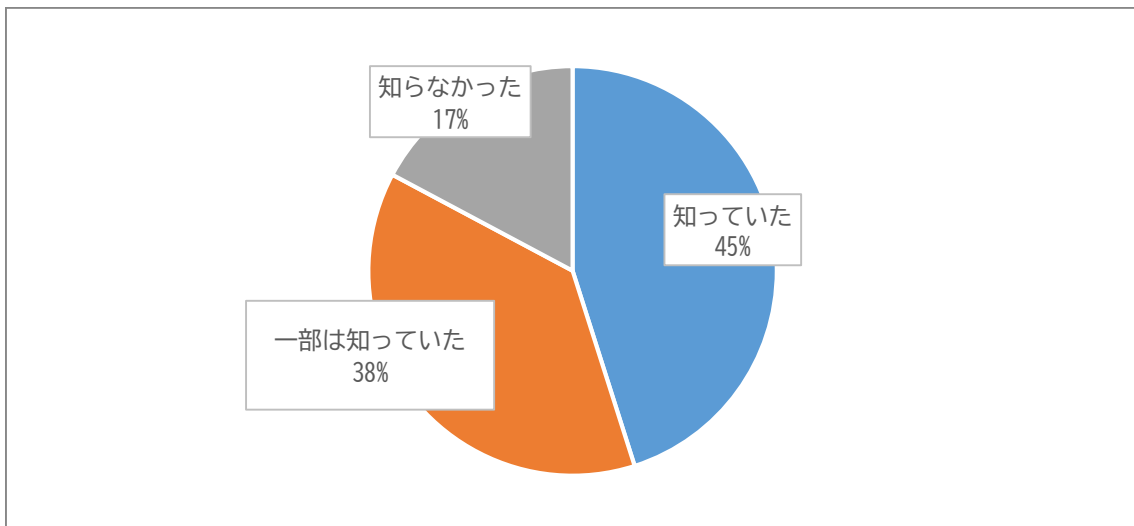
問17. もし自身がハラスメント行為を受けたとしたら、何らかの対応をしますか（問4で「ない」と回答した方のみ。複数回答可）。

同僚または仲のいい職員に相談する	441件
職員課のハラスメント相談員に相談する	346件
上司に相談する	276件
職員労働組合のハラスメント相談員に相談する	205件
外部機関の「人間関係ホットライン」に相談する	127件
行為者に抗議する	95件
特に何もしない	20件
回答したくない	3件
その他	8件



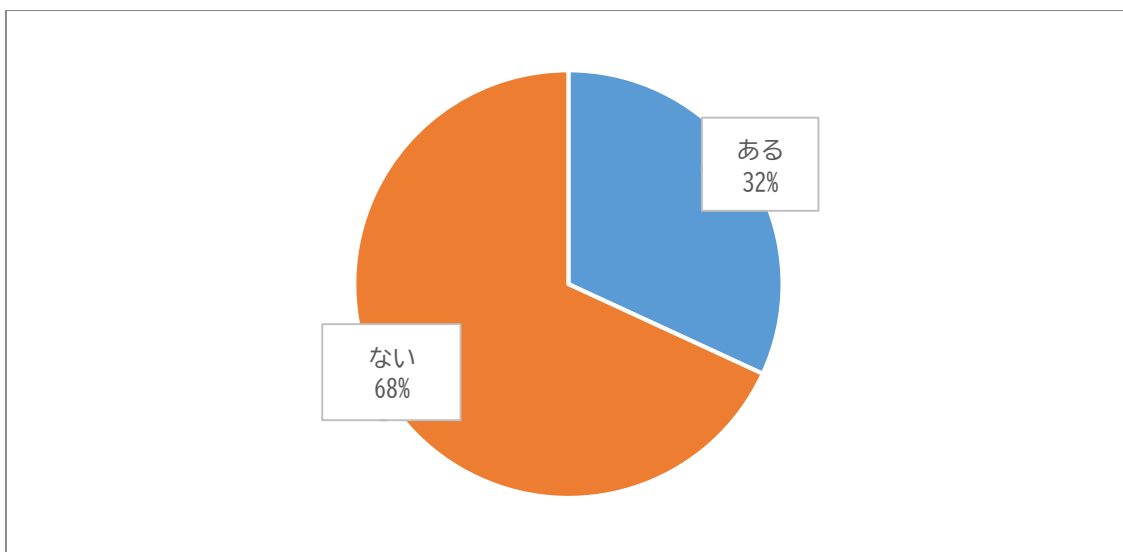
問18. 中野区では、ハラスメント相談窓口として、①外部機関（人間関係ホットライン）  
②職員課 ③職員労働組合の3つの相談窓口があることをご存じでしたか。

知っていた	626 件
一部は知っていた	524 件
知らなかった	239 件



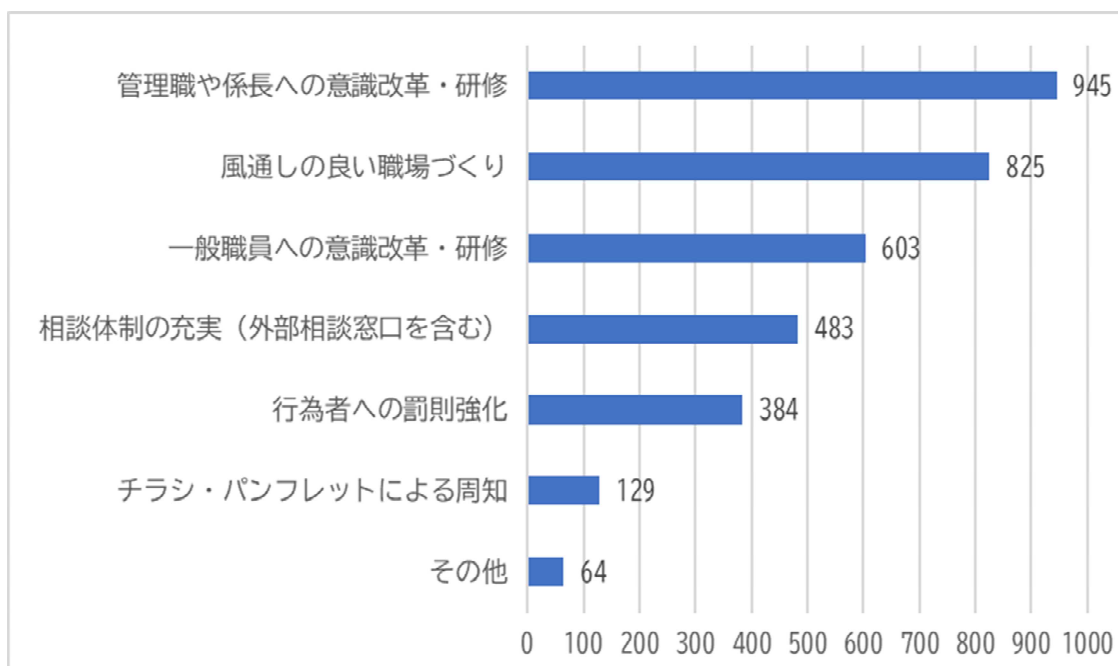
問19. ハラスメントと受け止められることを恐れて、必要な指導を躊躇したことがありますか（職層を「管理職」、「総括係長、係長、主査、統括技能長、技能長」と回答した方「職員を指導する立場にある方」のみ）。

ある	108 件
ない	231 件



問20. ハラスメント防止策として、何が重要と考えますか（複数回答可）。

単位：件



## 各回答における「その他」の具体的な内容（抜粋）

問6. 問4で「受けたことがある」、「見たことがある」、「相談を受けたことがある」と回答した方にお聞きします。そのハラスメントは、次のどの種類に当てはまりますか（複数回答可）。

- ・ スメルハラスメント（臭いや香りに関するハラスメント）
- ・ モラルハラスメント（言葉や態度によるハラスメント）

問7. 問4で「受けたことがある」、「見たことがある」、「相談を受けたことがある」と回答した方にお聞きします。具体的にどのような内容のハラスメントでしたか（複数回答可）。

[「セクシャルハラスメント」に関する内容]

- ・ 恋人の有無を聞かれた。
- ・ 不必要なほどの容姿に対する感想・発言
- ・ 男であることを理由に、業務を指定される。
- ・ 個人名指名で「〇〇さんのために頑張る(仕事)と決めた。」と言われた。
- ・ 関係者に対して業務外で接触し、関係を迫った。

[「パワー・ハラスメント」に関する内容]

- ・ 同じ係にもかかわらず正当な理由なく一人だけ遠方の席に配置された。
- ・ 他部の部長と課長から無理な仕事を押し付けられている。
- ・ 取引先に不当要求するよう指示を受けた。
- ・ 特別な事情があるのに昇進を強要された。
- ・ 高圧的な態度で意見を否定される。
- ・ 自身に対する態度が明らかにほかの職員とは違っていた（必要な会話以外、無視するような態度）。
- ・ 入区2・3年目の頃、飲み会でもっと気を利かせなさいとお酌や取り分けを指示された。
- ・ 1時間に満たない超勤や午後9時以降の超勤に関して申請が禁止された。
- ・ 意見を言った途端に、他の職員と比較して、あきらかに態度が厳しくなる。
- ・ 委託事業者への暴言

[「妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント」に関する内容]

- ・ 退職し育児に専念するように言われた。
- ・ 育児は母親だけでよい。男は育休を取得する必要はないと言われた。
- ・ 産休、育休を理由に、昇任推薦できないと言われた。
- ・ 妊娠中で体調不良時に、残業するよう指示された。

問20. ハラスメント防止策として、何が重要と考えますか（複数回答可）。

- ・意識改革や研修は、管理職や係長だけでなく、全職員、議員だと思ふ。
- ・他人の目が届かないため、2人職場などの少人数の係をなくす。
- ・相談窓口は待ちの姿勢ですが、相談がないからといってハラスメントがないわけではないので、噂等でも情報があったのなら調査をすることも必要かと思ふ。
- ・多過ぎる業務を減らし、余裕のある仕事量にする。
- ・職場内の適正な人員配置が必要
- ・残業の常態化の解消
- ・職員のコミュニケーション力の向上、連絡や情報共有時の相互理解促進を進める必要があると思ふ。