

## ハラスメント防止に向けた取組について

区では、2018年2月、「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」を策定し、ハラスメント防止の取組を行ってきた。また、中野区人材育成計画においてはハラスメントゼロの強化を掲げている。

このたび、ハラスメント防止及び良好な職場環境づくりをより一層推進するため、「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」の改訂をはじめとして、次のとおり取組を推進していく。

### 1 ハラスメント防止に向けた取組

厚生労働省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」により基づき、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントに対する中野区での取組を推進していく。

#### (1) トップメッセージ

○特別職を含む全管理職によるハラスメントZERO宣言の実施

#### (2) ルール化

○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  
(2018年2月策定、2024年11月改訂)

(主な内容)

- ・区、管理監督者、職員の責務
- ・職員の意識啓発
- ・相談・苦情の対応窓口
- ・相談・苦情等の申出等
- ・制裁

(主な改訂内容)

- ・職員に限らず特別職についてもハラスメントの行為者となり得ることを明記。
- ・パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントのほか、個人の人格や尊厳を傷つけ、精神的・身体的苦痛を与える言動もハラスメントとなることを明記。
- ・職員の責務として、ハラスメントの事実を記録することに努めることを明記。

#### (3) 実態把握

○ハラスメントに関する全庁アンケート

- ・令和5年度に第1回アンケート、令和6年度に第2回アンケートを実施

第2回アンケート結果は、別添のとおり。

#### (4) 教育・研修

- 全管理職向け研修（職場ストレスチェックとあわせた研修）
    - ・ストレスチェック集団分析に関する説明や事例をまじえたラインケア（職場環境の改善や職員の相談対応など管理職が行うケア）に関する講義
  - 昇任者（管理職・係長職）向け研修
    - ・職員が安心して職務に専念できる職場環境を作るため、パワーハラスメントなど人間関係における諸問題の対策を当事者側と被害者側、双方の視点から学ぶもの
- ※昇任者でなくとも希望者は受講可

#### (5) 周知・理解

- 特別職を含む全管理職がハラスメントZERO宣言を実施し、部署内の朝礼やMS 365を活用した周知を行う。また、部課長会や部署内のミーティングで実施状況を定期的に確認する。
- ハラスメントに関する全庁アンケートの継続的な実施

#### (6) 相談等

- ハラスメント相談員（職員課、職員団体）
- ハラスメント・人間関係ホットライン（電話、WEB）
- 特別区人事委員会事務局公平課（電話、文書）
- 苦情処理委員会
  - ・苦情・相談の調査審議、指導、助言、当事者間のあっせん
  - ・構成：総務部長、職員課長、子ども・教育政策課長、女性管理職、職員団体
- 中野区職員懲戒分限審査委員会
  - ・懲戒処分
  - ・構成：副区長、教育長、総務部長、総務課長、職員課長

#### (7) 発生防止、再発防止

- アンケート結果やハラスメント事例を活用することによる研修等の実施
- 相談・解決体制の周知徹底、定期的な啓発
- セルフチェックの実施
- 面談等でのハラスメントについてのヒアリング

## 2 その他

カスタマーハラスメント対策については、庁内に検討体制を設置し、具体的事例の整理や対応ガイドラインの整備等、必要な対応について検討していく。

# 令和6年度

## ハラスメントに関する全庁アンケート 集計結果

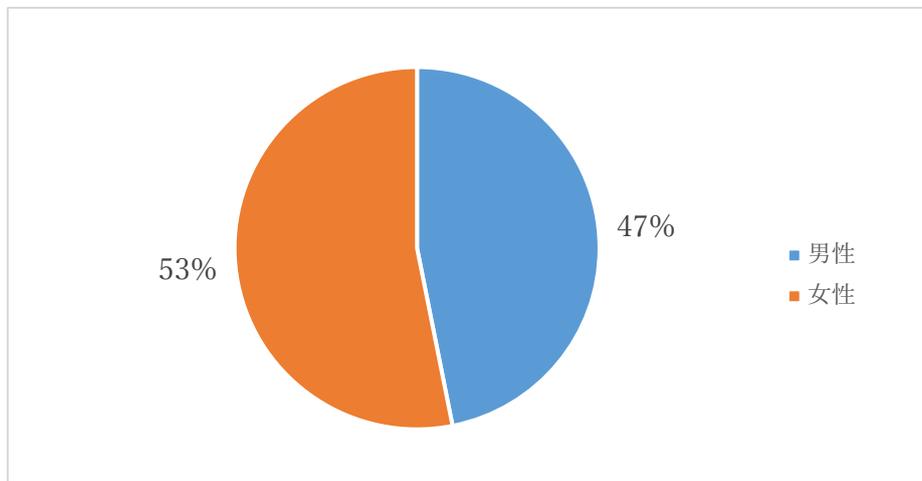
アンケート実施期間	令和6年3月13日～令和6年4月26日
アンケート対象	常勤職員・再任用職員・任期付職員・会計年度任用職員
対象者数	約3,200人
回答数	962件（回答率：約30%） ※令和5年度実施アンケート（以下、第1回アンケート）の回答率は約58%

中野区 総務部 職員課

## 回答者内訳 (特に記載のない限り、各表の単位は「人」とする)

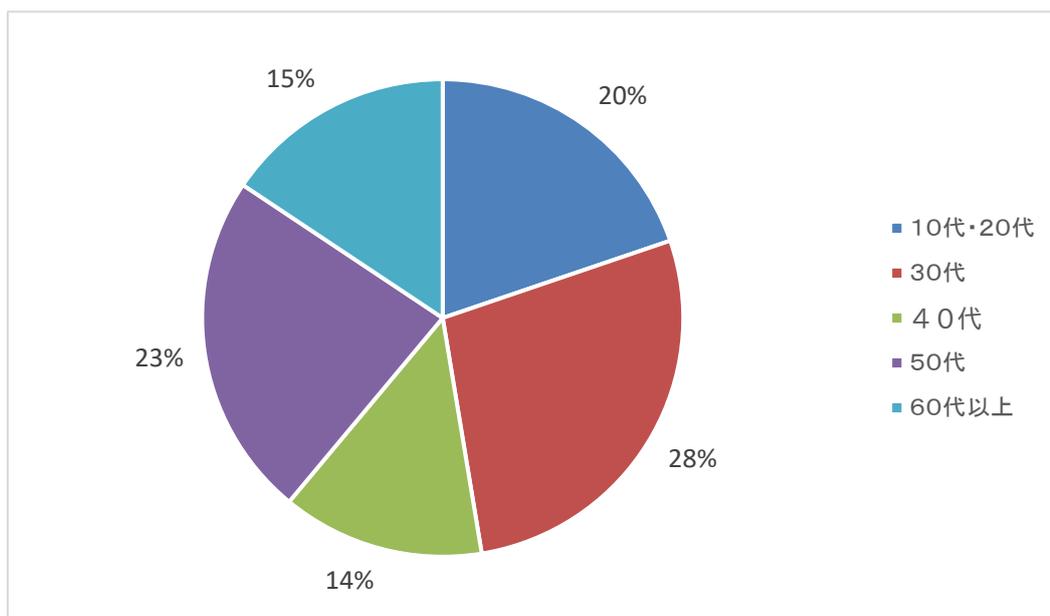
### ■性別

男性	451
女性	511



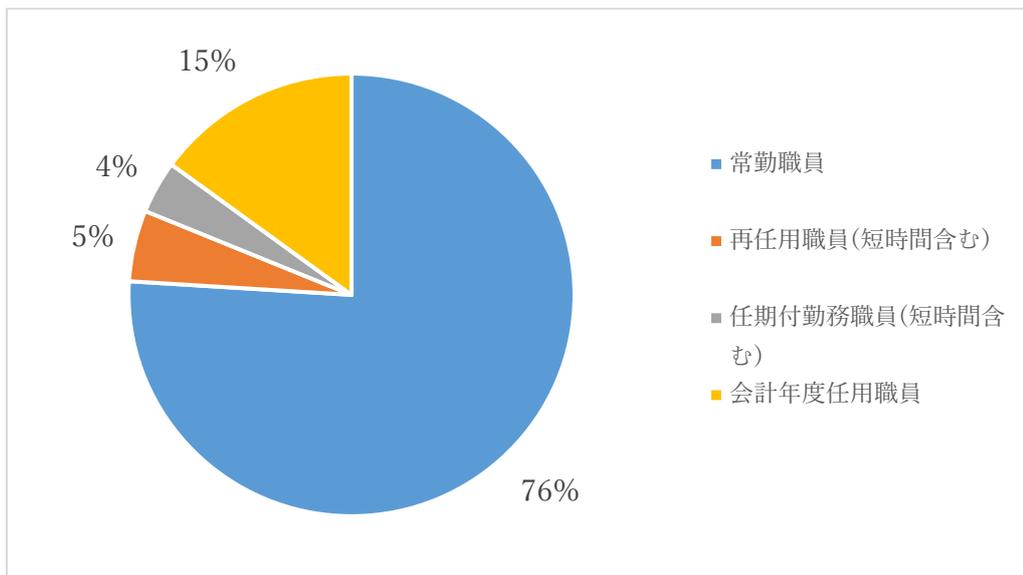
### ■年代

10代・20代	190
30代	266
40代	131
50代	225
60代以上	150



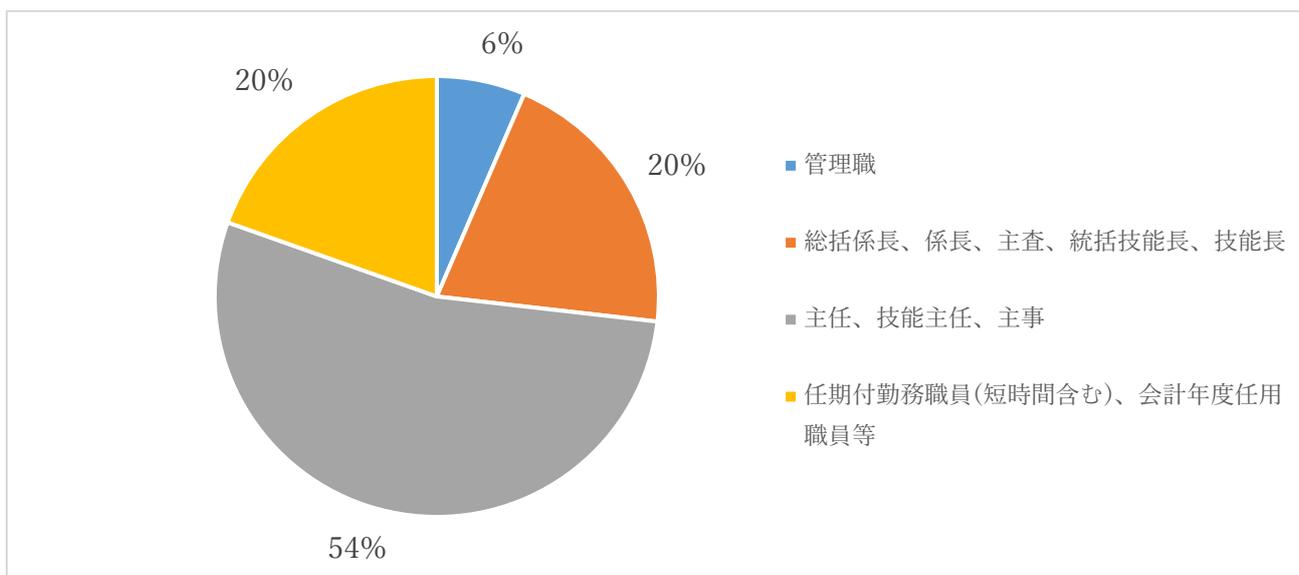
## ■職層

常勤職員	731
再任用職員(短時間含む)	50
任期付勤務職員(短時間含む)	37
会計年度任用職員	144



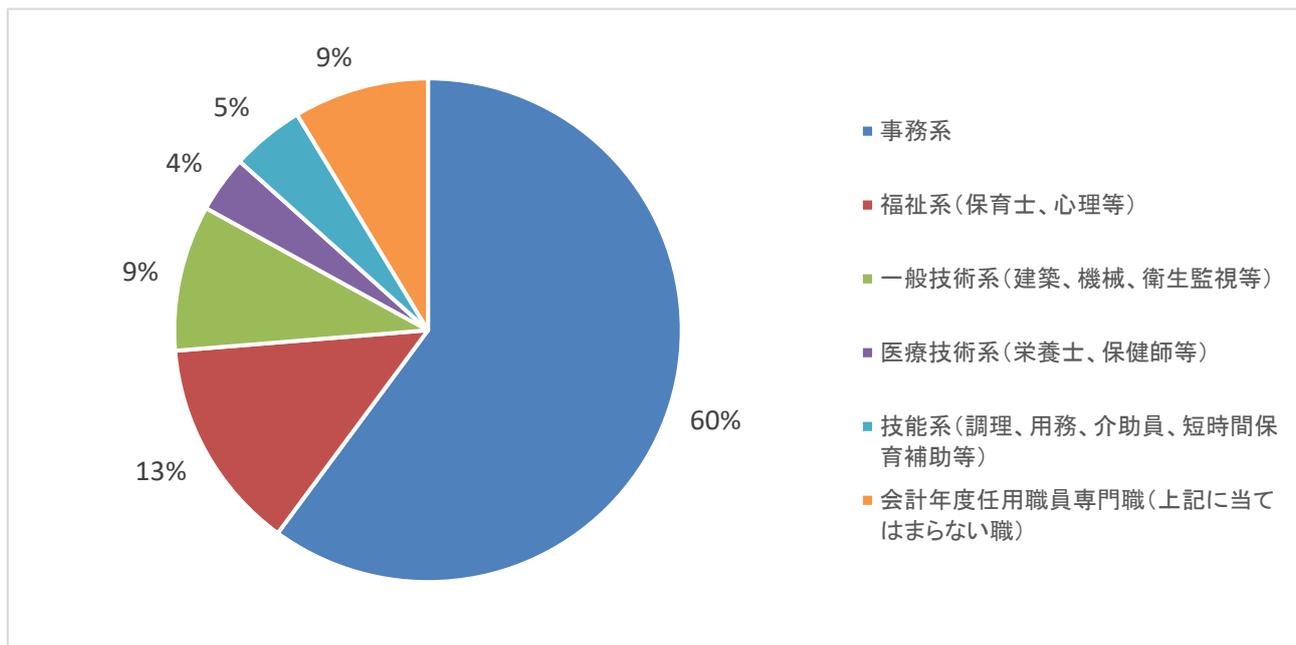
## ■職層

管理職	62
総括係長、係長、主査、統括技能長、技能長	196
主任、技能主任、主事	516
任期付勤務職員(短時間含む)、会計年度任用職員等	188



## ■職種

事務系	578
福祉系（保育士、心理等）	131
一般技術系（建築、機械、衛生監視等）	90
医療技術系（栄養士、保健師等）	35
技能系（調理、用務、介助員、短時間保育補助等）	45
会計年度任用職員専門職（上記に当てはまらない職）	83



## ■性別毎内訳

	常勤職員	再任用職員	任期付勤務職員	会計年度任用職員	総計
男性	388	24	4	35	451
女性	343	26	33	109	511
総計	731	50	37	144	962
割合(※)	37.1%	21.6%	15.0%	18.7%	

※表中の割合は、各項目のアンケート対象者数に対する総計の割合を示す。

	管理職	総括係長、係長、主査、統括技能長、技能長	主任、技能主任、主事	任期付勤務職員、会計年度任用職員等	総計
男性	49	120	240	42	451
女性	13	76	276	146	511
総計	62	196	516	188	962

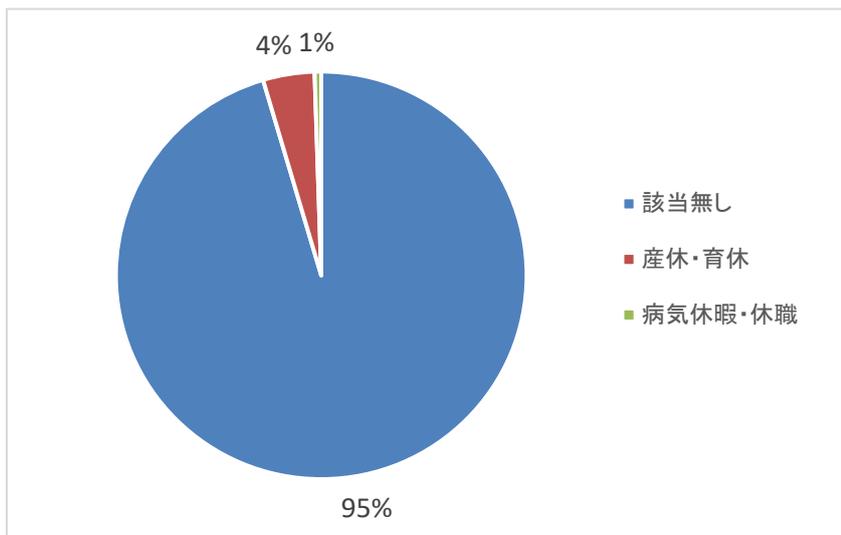
	10代・20代	30代	40代	50代	60代以上	総計
男性	83	143	73	88	64	451
女性	107	123	58	137	86	511
総計	190	266	131	225	150	962

	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系	会計年度任用職員専門職	総計
男性	322	14	73	1	9	32	451
女性	256	117	17	34	36	51	511
総計	578	131	90	35	45	83	962

## 回答結果 (特に記載のない限り、各表の単位は「件」とする)

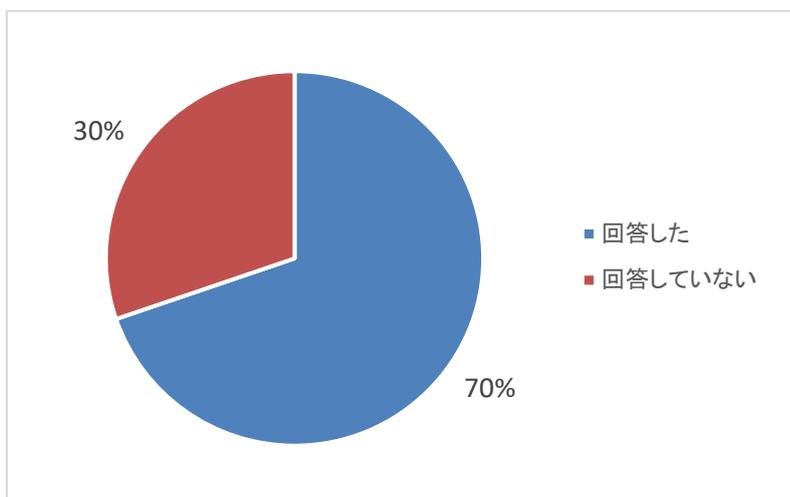
問1. 現在、育児休業や病気休暇等により休業または休暇中の方は該当するものを選択してください。

該当無し	918
産休・育休	39
病気休暇・休職	5



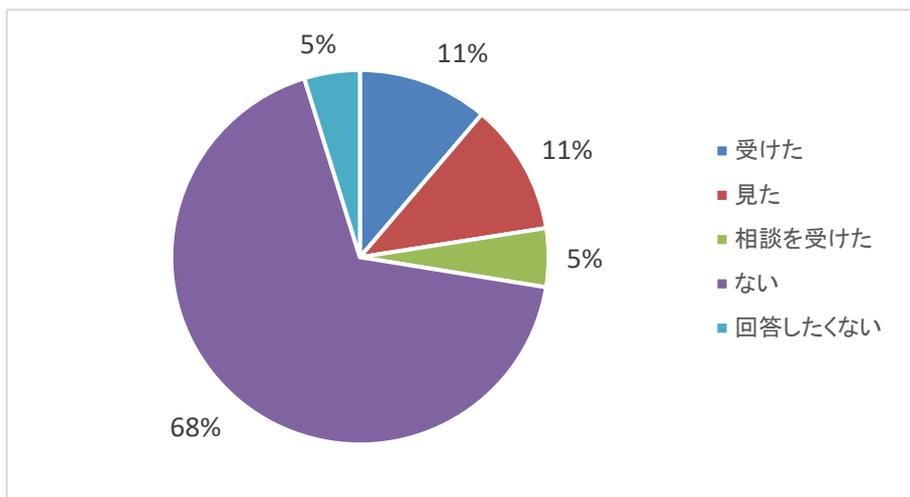
問2. あなたは、令和5年6月に実施した「ハラスメントに関する全庁アンケート」(以下、「第1回アンケート」とします)に回答されましたか。

回答した	671
回答していない	291



問3. 問2で、「第1回アンケートに回答した」と回答した方にお聞きします。アンケートに回答した(令和5年6～7月)以降に、ハラスメント行為を受けたり見たりしたことがありますか。

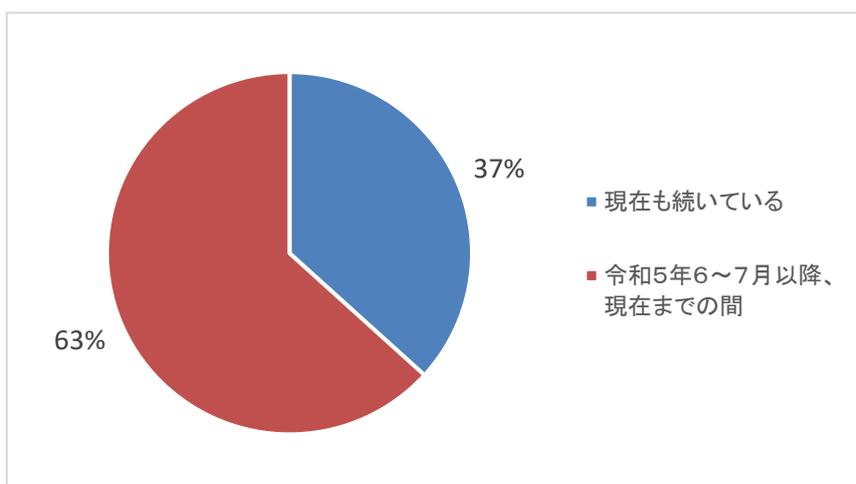
受けた	75
見た	76
相談を受けた	34
ない	454
回答したくない	32



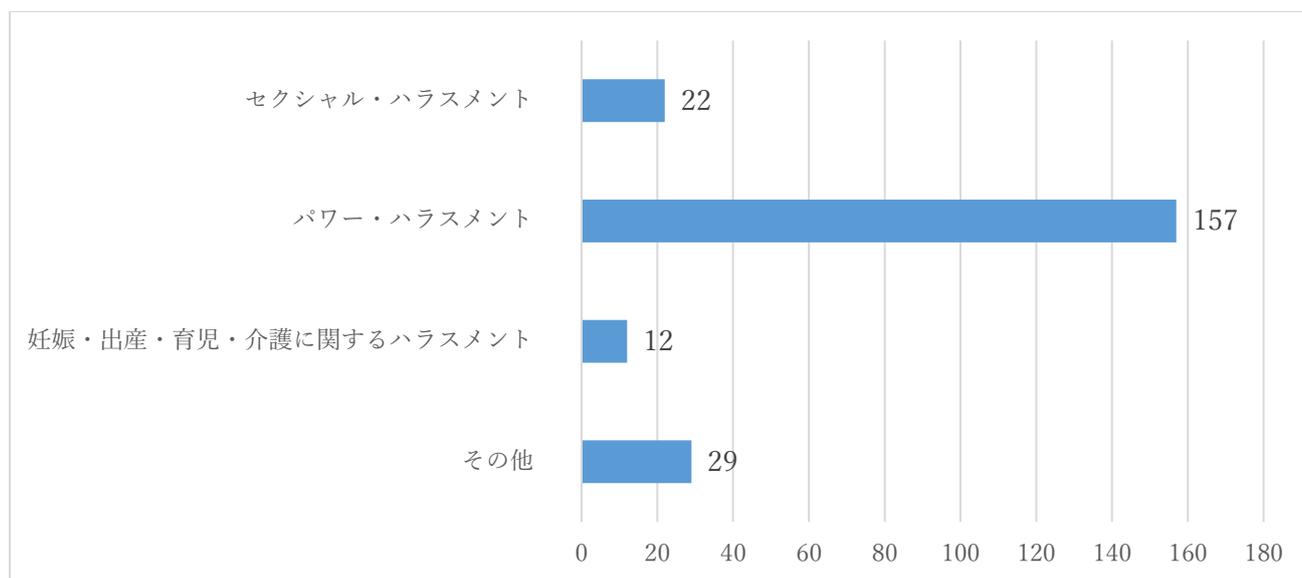
問4. 問3で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」と回答した方にお聞きします。それはいつのことですか。

現在も続いている	68
令和5年6～7月以降、現在までの間	117

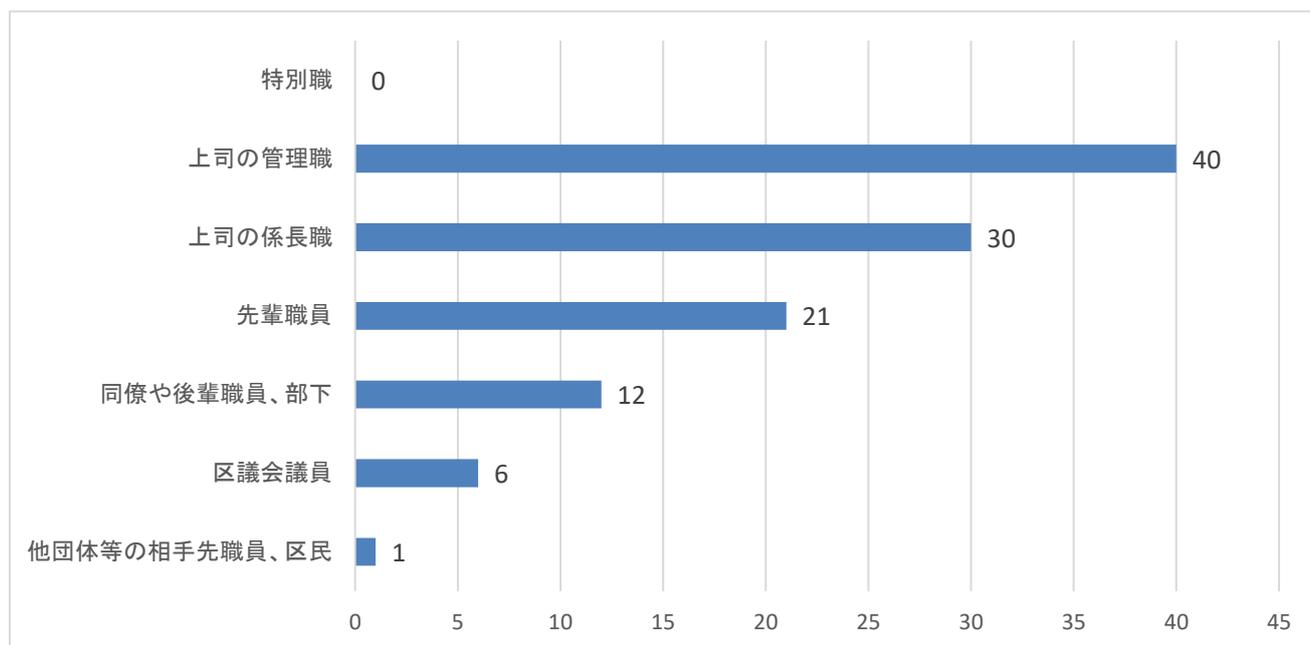
※第1回アンケートで「現在も続いている」と回答した件数は90件で、全体の6.5%。



問5. 問3で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」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）。

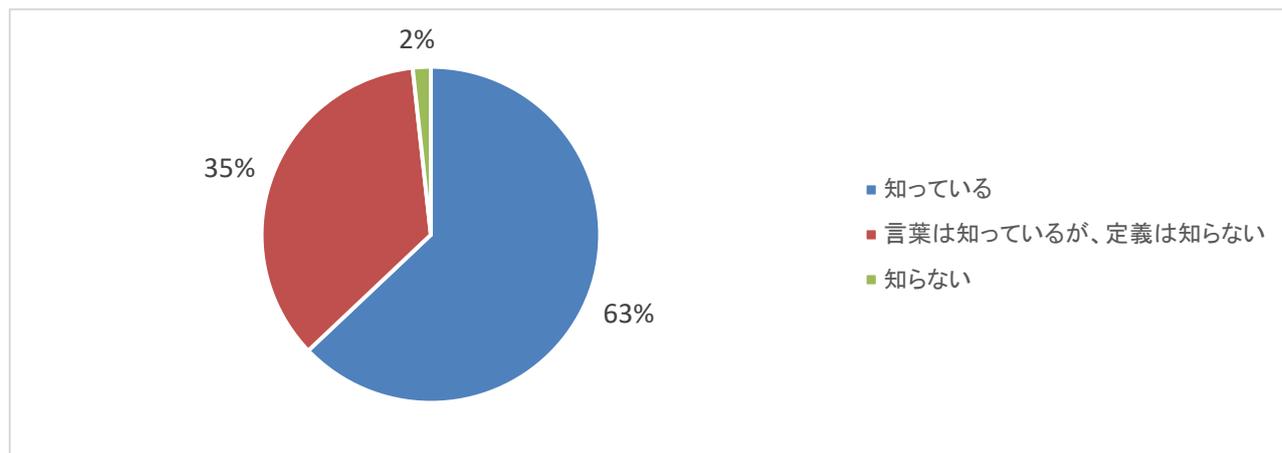


問6. 問3で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」と回答した方にお聞きします。ハラスメント行為を行っていた人物は、ハラスメントを受けた相手方から見て次のどれに該当しますか（複数回答可）。



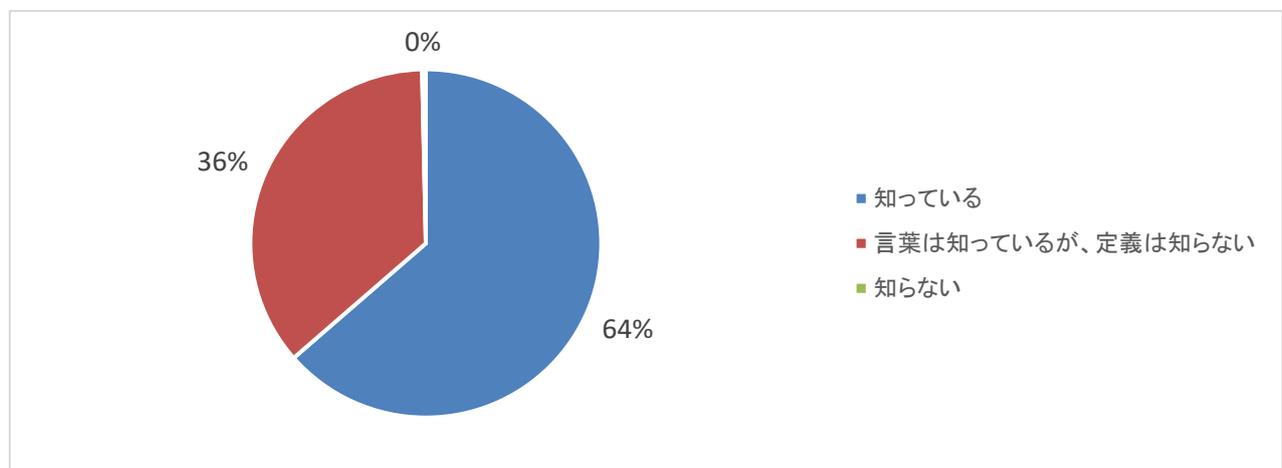
問7. 問2で、「第1回アンケートに回答していない」と回答した方にお聞きします。「セクシャル・ハラスメント」の定義を知っていますか（定義については「中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」をご参照ください）。

	今回アンケート	第1回アンケート
知っている	183(62.9%)	912(65.7%)
言葉は知っているが、定義は知らない	103(35.4%)	471(33.9%)
知らない	5(1.7%)	6(0.4%)



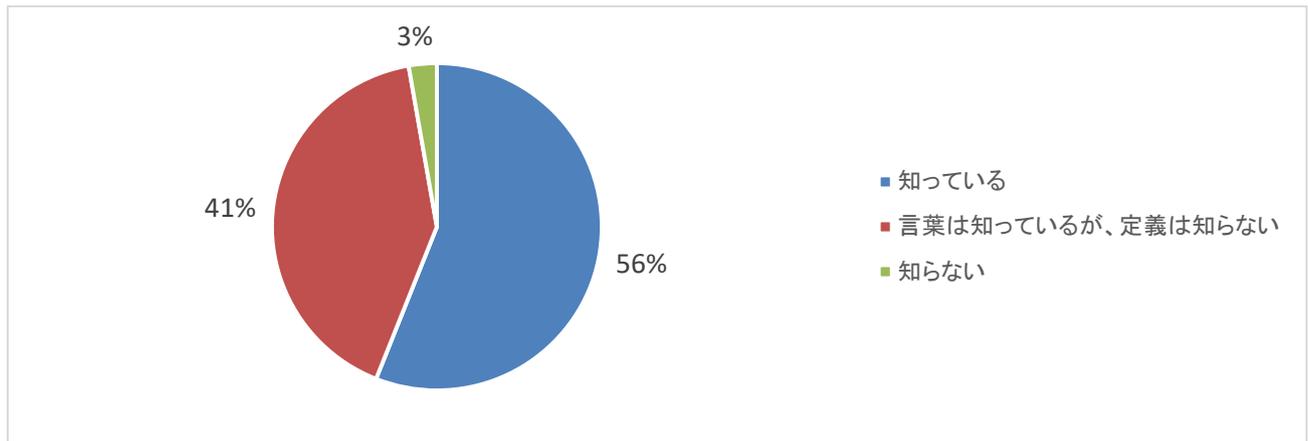
問8. 問2で、「第1回アンケートに回答していない」と回答した方にお聞きします。「パワー・ハラスメント」の定義を知っていますか（定義については「中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」をご参照ください）。

	今回アンケート	第1回アンケート
知っている	185(63.6%)	922(66.3%)
言葉は知っているが、定義は知らない	105(36.1%)	457(32.9%)
知らない	1(0.3%)	10(0.8%)



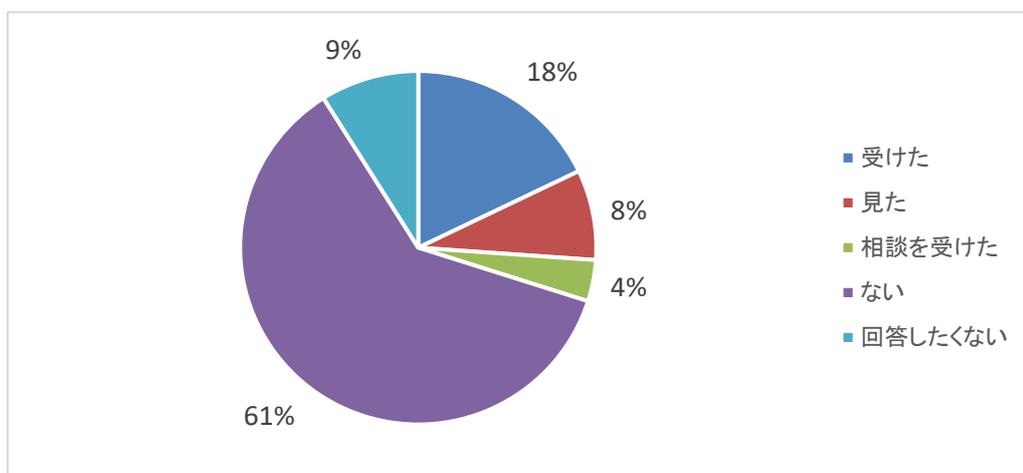
問9. 問2で、「第1回アンケートに回答していない」と回答した方にお聞きします。「妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント」の定義を知っていますか（定義については「中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」をご参照ください）。

	今回アンケート	第1回アンケート
知っている	163(56.1%)	818(58.8%)
言葉は知っているが、定義は知らない	120(41.2%)	534(38.5%)
知らない	8(2.7%)	37(2.7%)



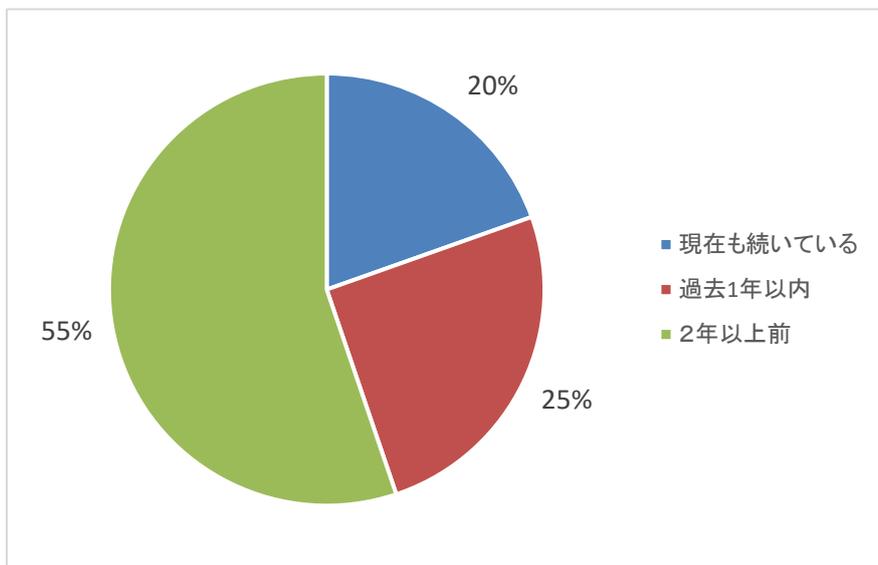
問10. 問2で、「第1回アンケートに回答していない」と回答した方にお聞きします。あなたは過去にハラスメント行為を受けたり見聞きしたりしたことがありますか。

受けた	52
見た	24
相談を受けた	11
ない	178
回答したくない	26

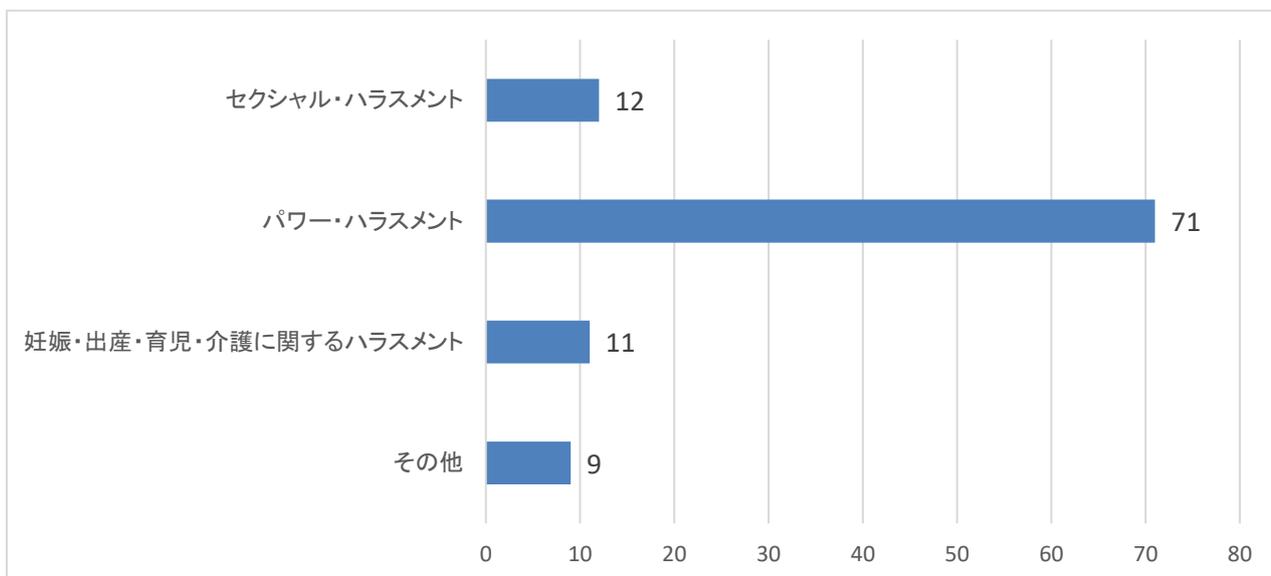


問11. 問10で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」と回答した方にお聞きします。それはいつのことですか。

現在も続いている	17
過去1年以内	22
2年以上前	48



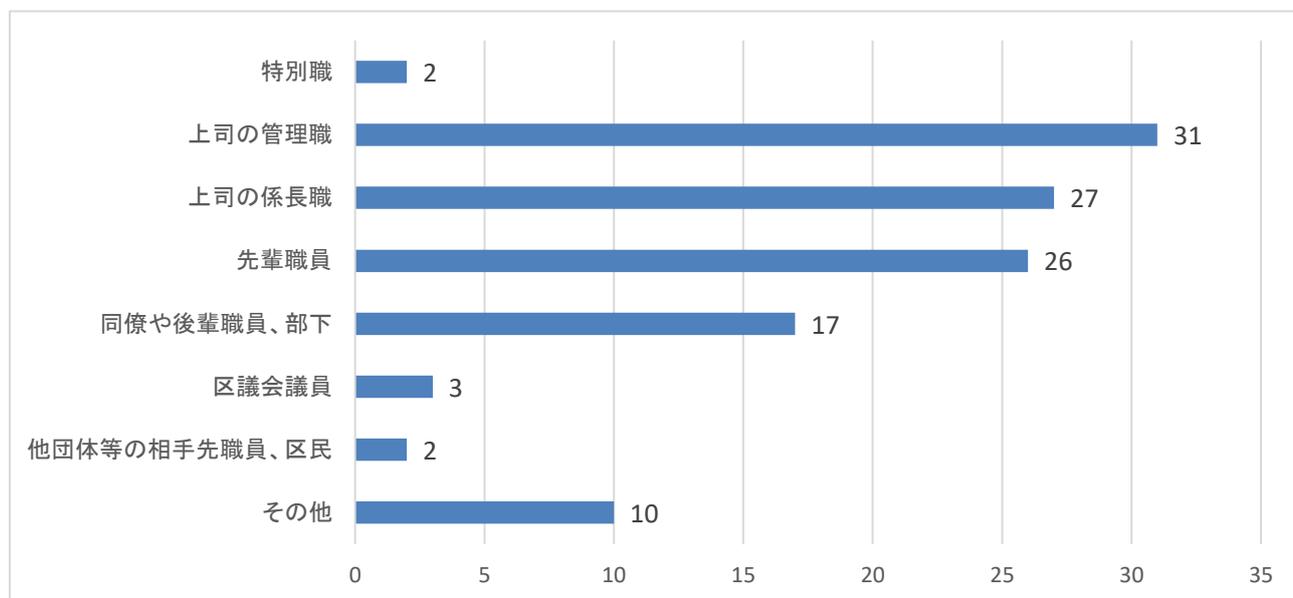
問12. 問10で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」と回答した方にお聞きします。そのハラスメントは、次のどの種類に当てはまりますか（複数回答可）。



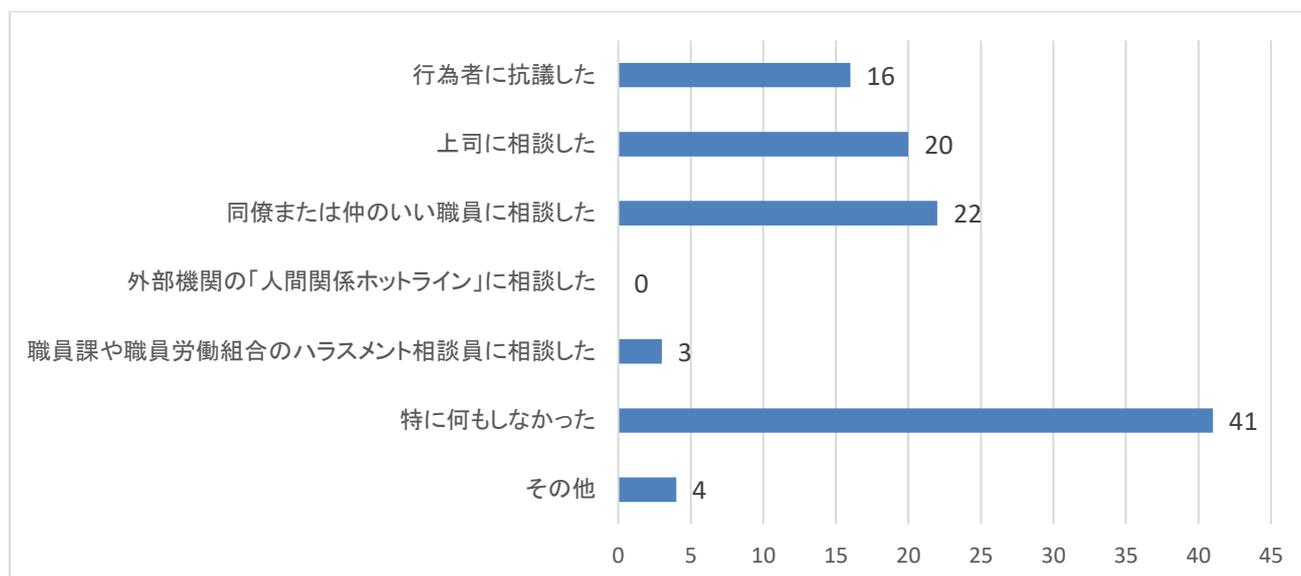
問13. 問10で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」と回答した方にお聞きします。具体的にどのような内容のハラスメントでしたか（複数回答可）。

会議中や人前で激しく叱責された、暴言を吐かれた	37
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	29
仕事を無理な期限、無理な要求で設定し、押しつけられた	21
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	14
妊娠、出産、育児、介護に関する休暇や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	8
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	7
「男(女)のくせに」等の性差理由の不快な言葉を言われた	4
嫌がっているのに電話やライン等を送ってきたりした	3
食事やデートにしつこく誘われた	3
「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	1
その他	21

問14. 問10で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」と回答した方にお聞きします。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（複数回答可）。

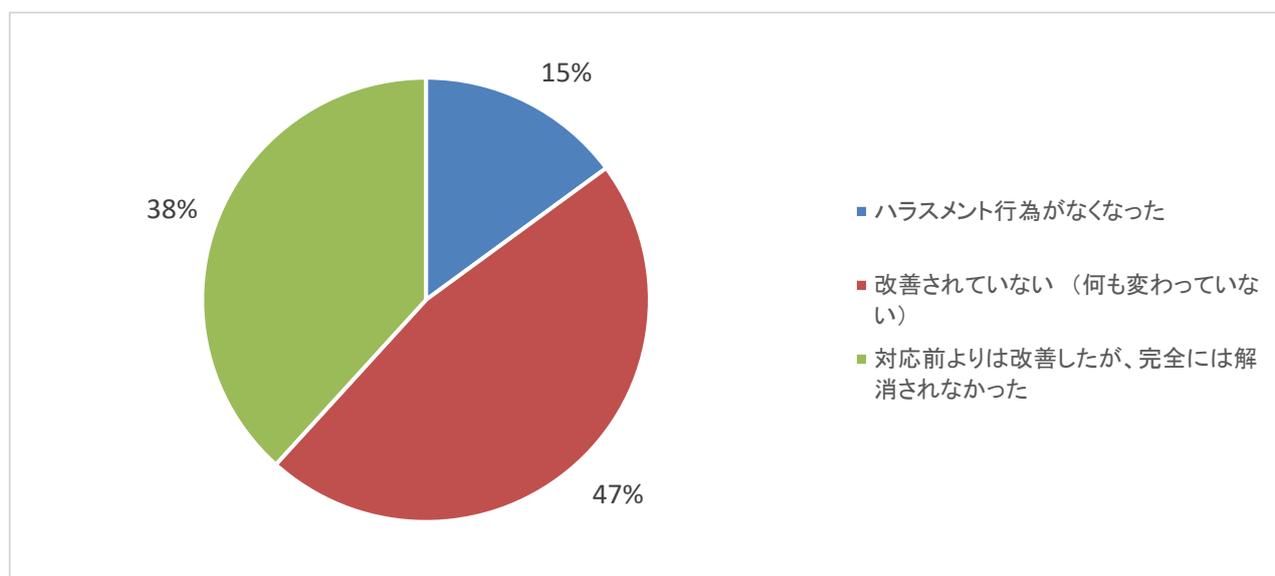


問15. 問10で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」と回答した方にお聞きします。どのように対応しましたか（複数回答可）。



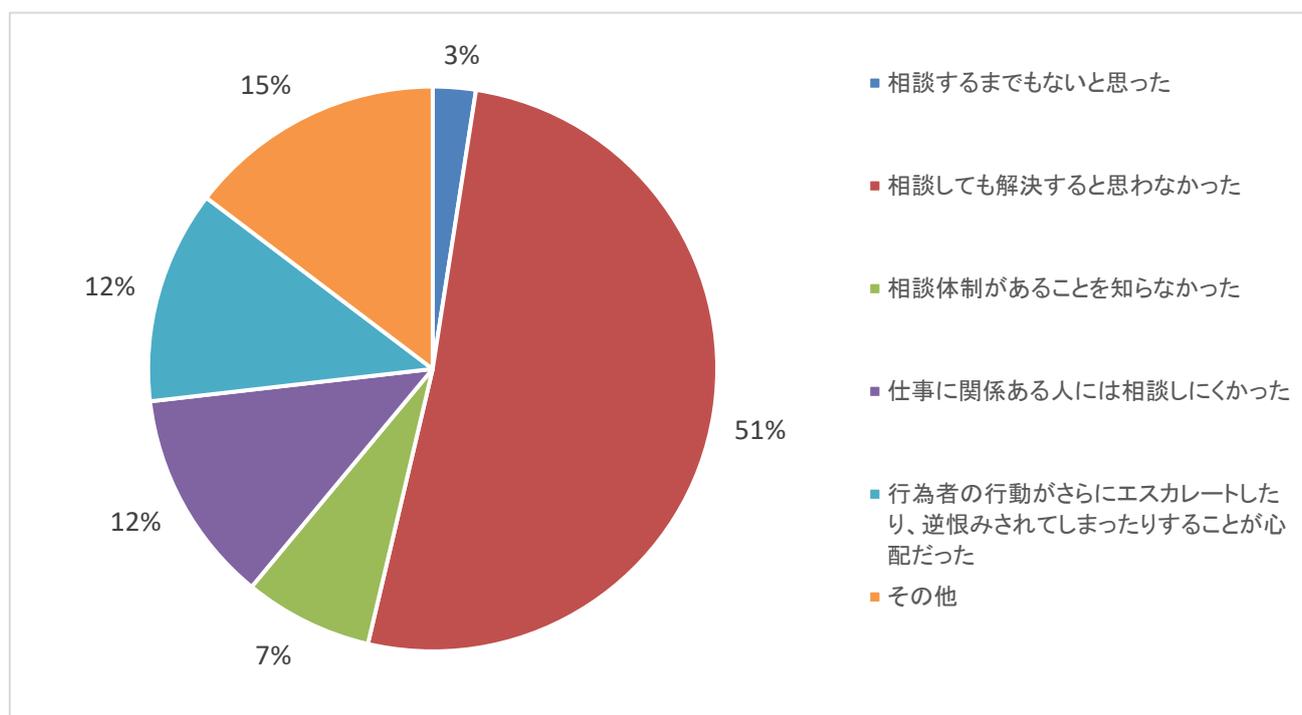
問16. 問15で「対応した」と回答した方にお聞きします。対応後は、どのようになりましたか。

ハラスメント行為がなくなった	7
改善されていない（何も変わっていない）	22
対応前よりは改善したが、完全には解消されなかった	18



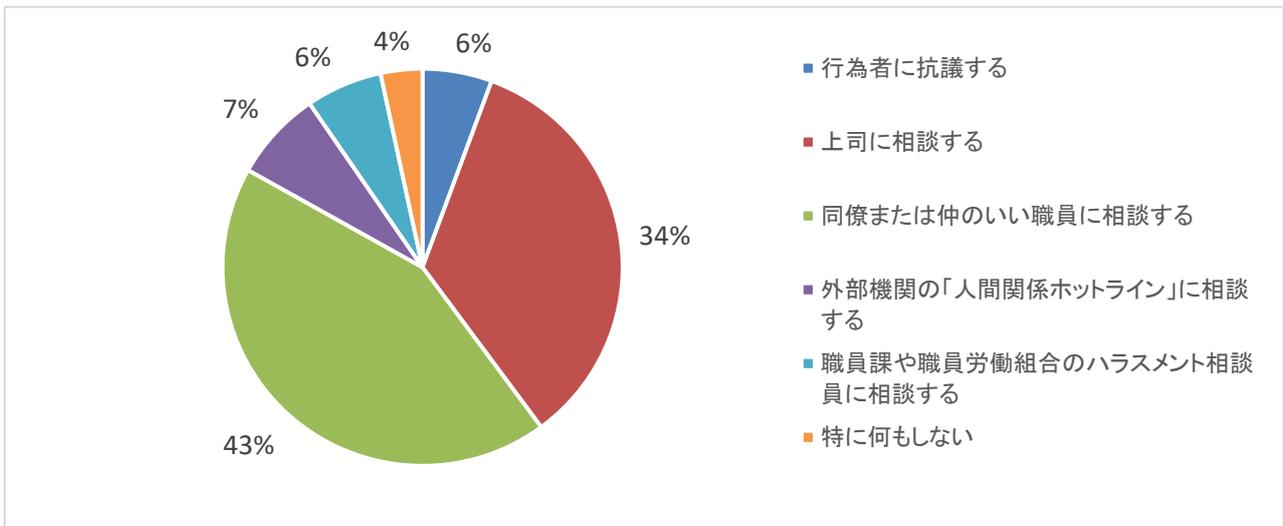
問17. 問15で「特に何もしなかった」と回答した方にお聞きします。そのように判断した理由は次のどれに該当しますか。

相談するまでもないと思った	1
相談しても解決すると思わなかった	21
相談体制があることを知らなかった	3
仕事に関係ある人には相談しにくかった	5
行為者の行動がさらにエスカレートしたり、逆恨みされてしまったりすることが心配だった	5
その他	6



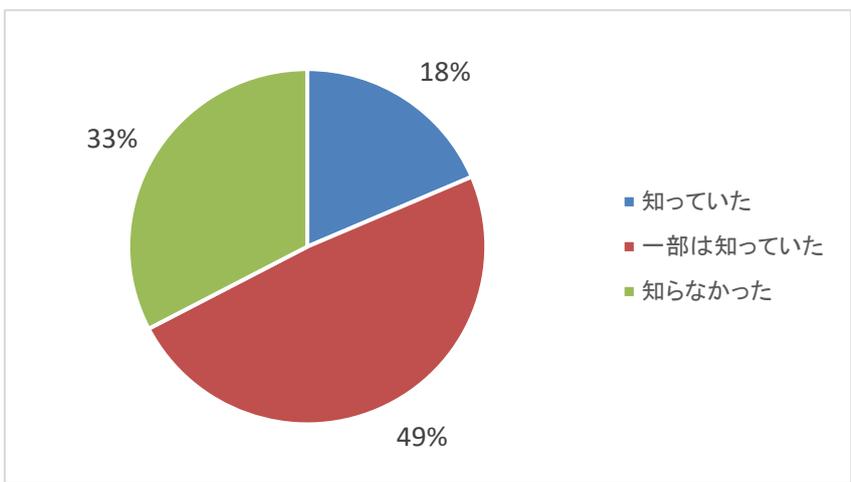
問18. 問10で「ない」と回答した方にお聞きします。もし自身がハラスメント行為を受けたとしたら、何らかの対応をしますか。

行為者に抗議する	10
上司に相談する	61
同僚または仲のいい職員に相談する	77
外部機関の「人間関係ホットライン」に相談する	13
職員課や職員労働組合のハラスメント相談員に相談する	11
特に何もしない	6



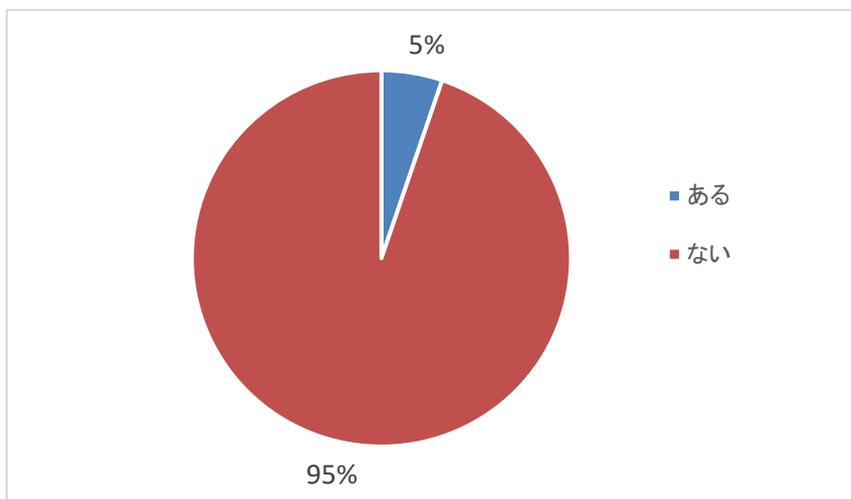
問19. 中野区では、ハラスメント相談窓口として①外部機関（人間関係ホットライン）②職員課 ③職員労働組合の3つの相談窓口があることをご存じでしたか。

知っていた	54
一部は知っていた	142
知らなかった	95

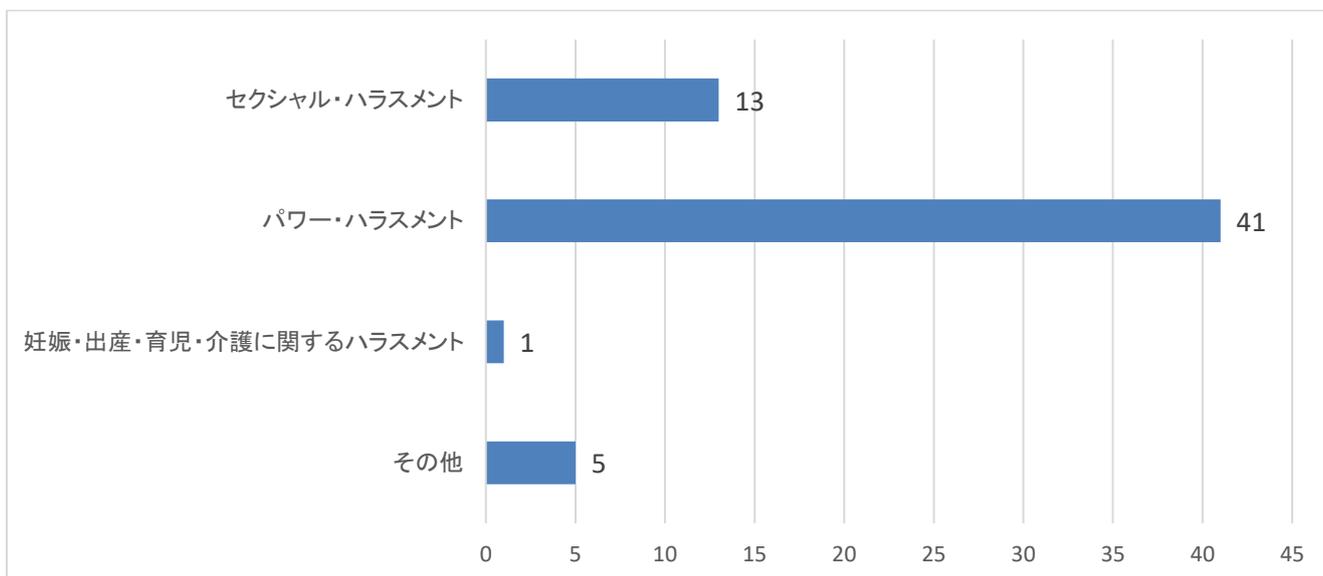


問20. ご自身の行動で、周りからハラスメントの指摘を受けた、あるいは、(指摘を受けた有無に関わらず) 指摘を受けてもやむを得ないと自分でも思える行為をしてしまった経験はありますか。

ある	50
ない	912

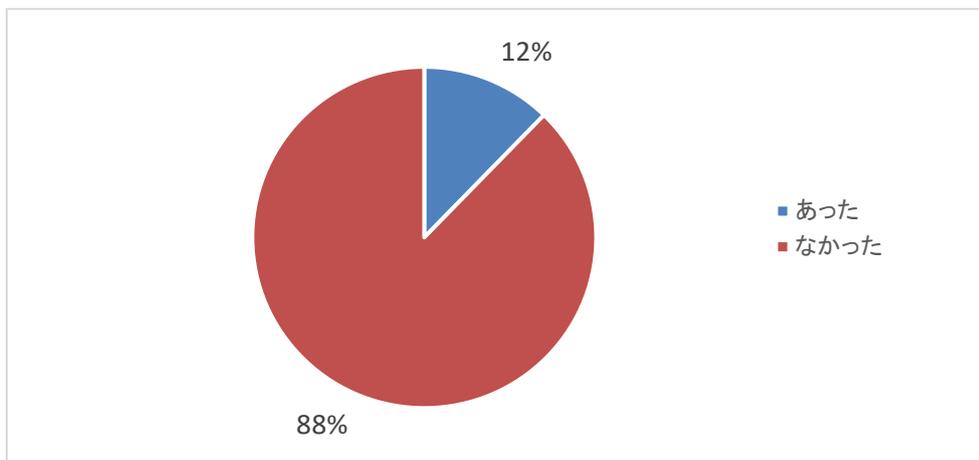


問21. 問20で「ある」と回答した方にお聞きします。それは、次のどの種類に当てはまりますか (複数回答可)。



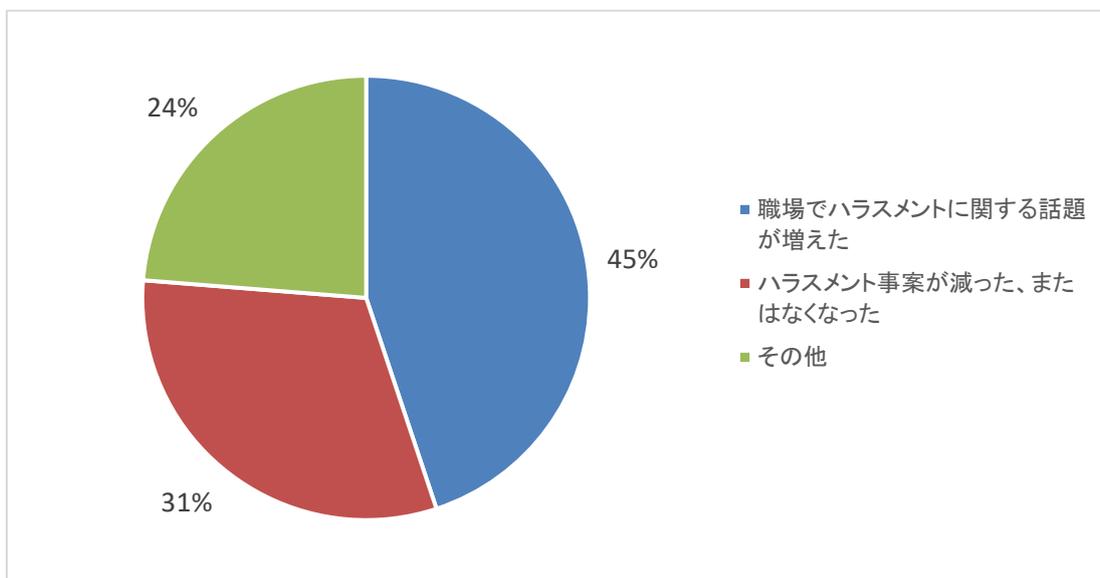
問22. 第1回アンケートが実施された以降、ハラスメントの防止に向けて職場で何か変化はありましたか。

あった	118
なかった	844

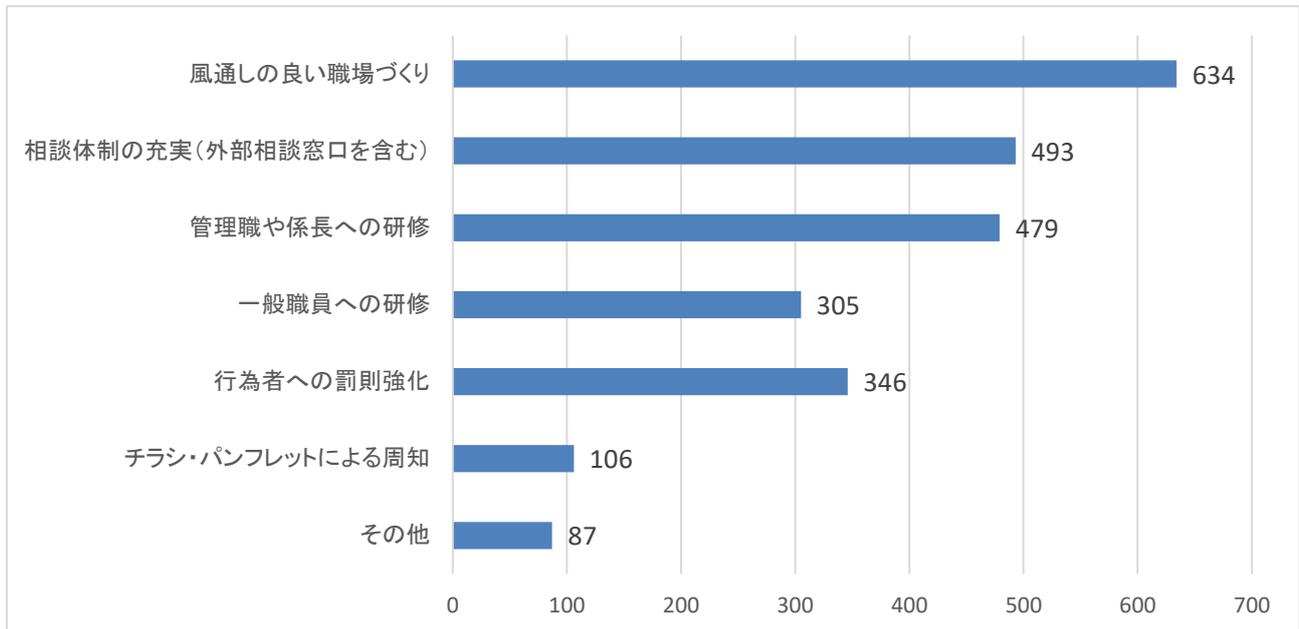


問23. 問22で、あったと回答した方にお聞きします。具体的にどのような変化がありましたか。

職場でハラスメントに関する話題が増えた	53
ハラスメント事案が減った、またはなくなった	37
その他	28



問24. 今後、ハラスメントをなくすあるいは、発生を防止するためには何が重要と考えますか（複数回答可）。



## 問3と問10の性別毎、年代毎の集計結果

問3. 問2で、「第1回アンケートに回答した」と回答した方にお聞きします。アンケートに回答した(令和5年6～7月)以降に、ハラスメント行為を受けたり見たりしたことがありますか。

### <性別毎の集計>

	受けた	見た	相談を受 けた	回答した くない	ない	総計
男性	42	39	24	15	235	355
女性	33	37	10	17	219	316
総計	75	76	34	32	454	671

### <年代毎の集計>

	受けた	見た	相談を受 けた	回答した くない	ない	総計
10代・20代	14	10	2	4	108	138
30代	26	29	9	10	120	194
40代	13	13	5	3	59	93
50代	16	17	10	13	99	155
60代以上	6	7	8	2	68	91
総計	75	76	34	32	454	671

問10. 問2で、「第1回アンケートに回答していない」と回答した方にお聞きします。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。

<性別毎の集計>

	受けた	見た	相談を受 けた	回答した くない	ない	総計
男性	22	11	3	4	56	96
女性	30	13	8	22	122	195
総計	52	24	11	26	178	291

<年代毎の集計>

	受けた	見た	相談を受 けた	回答した くない	ない	総計
10代・20代	5	3	0	4	40	52
30代	16	9	6	9	32	72
40代	5	6	0	3	24	38
50代	20	4	2	6	38	70
60代以上	6	2	3	4	44	59
総計	52	24	11	26	178	291

## 各回答における「その他」の具体的な内容（抜粋）

問5. 問3で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」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12. 問10で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」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）。

- ・ エンジョイハラスメント(仕事のやりがい押しつけるハラスメント)

問13. 問10で「受けた」、「見た」、「相談を受けた」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）。

- ・ 周りに聞こえる大きさを部下の悪口をよく言っている
- ・ 特定の人だけに嫌がらせや攻撃的な話し方をする
- ・ 飲み会の強要
- ・ 距離を保たず、不快と感じる近さにくる
- ・ 産後は復帰せずに育児に専念したらどうかと直接言われた

問24. 今後、ハラスメントをなくすあるいは、発生を防止するためには何が重要と考えますか（複数回答可）。

- ・ 行為者にきちんと自分の行為がハラスメントにあたるという認識をもたせる取り組み
- ・ 降格人事など具体的な罰則
- ・ 実名が挙がった人には何人から何のハラスメント行為があったと伝えたら良いのではないか
- ・ 人が不足しており、神経質になる状況があるので、もっと人員の確保が必要
- ・ ハラスメントをしている職員の配置転換
- ・ 定期的なハラスメントの注意喚起
- ・ 定期的に管理職や係長からの周知や声かけを行うようにする