

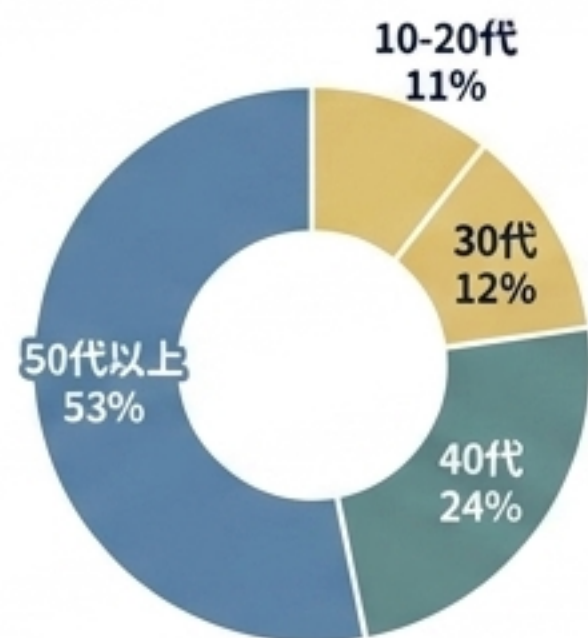
ハラスメント等に関するアンケート調査結果報告

～令和8年6月調査結果～

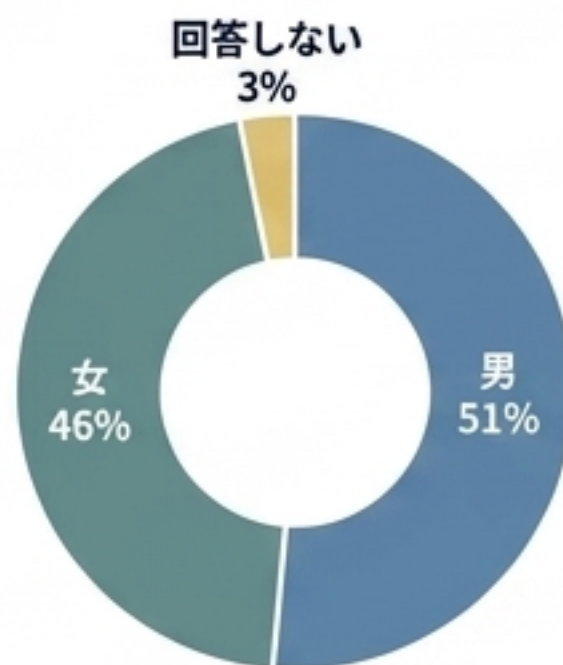
回答者の属性（年齢・性別・役職名等・職種）

回答率：全体 65.1%（970/1,491人） / 正職員 76.0%（635/840人） / 会計年度任用職員 約52%（335/651人）

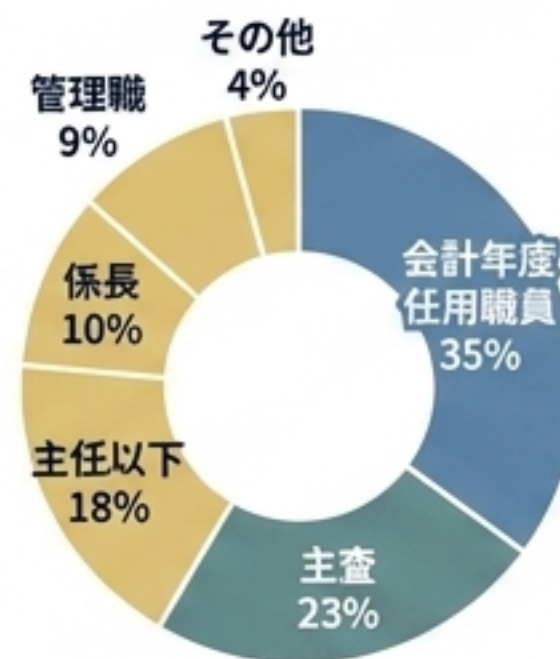
年齢



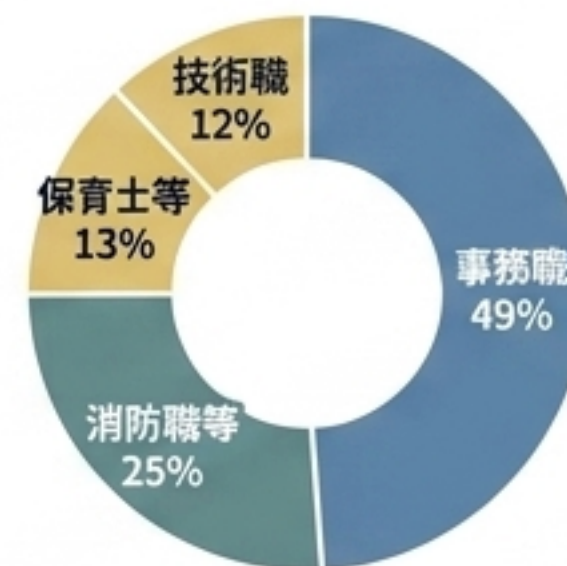
性別



役職名等



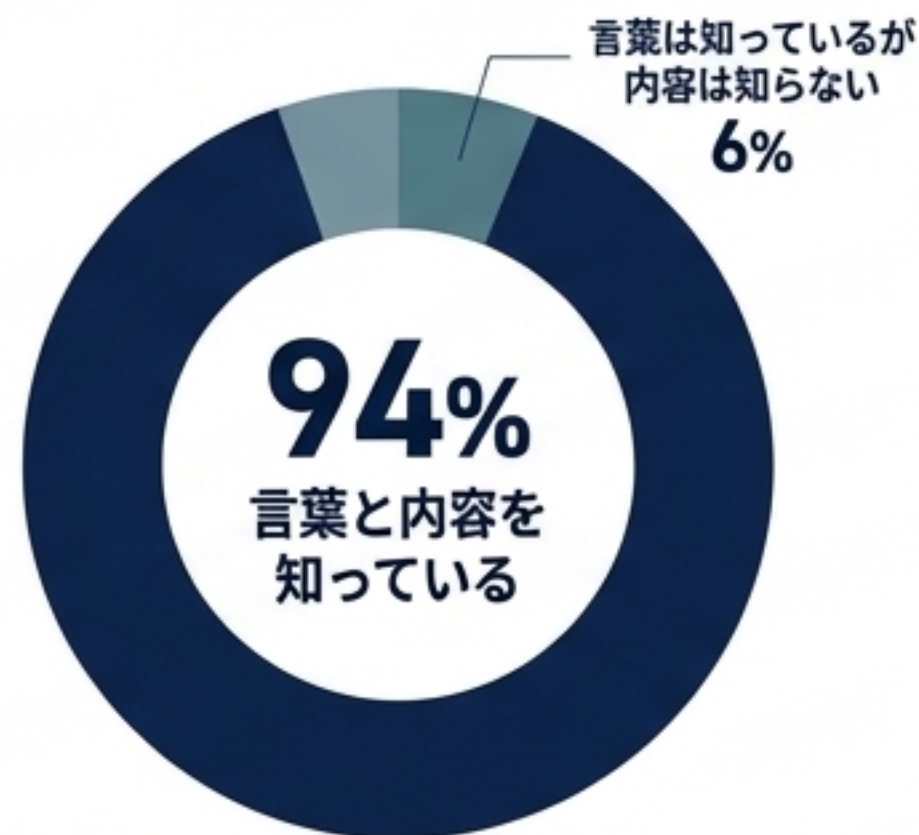
職種



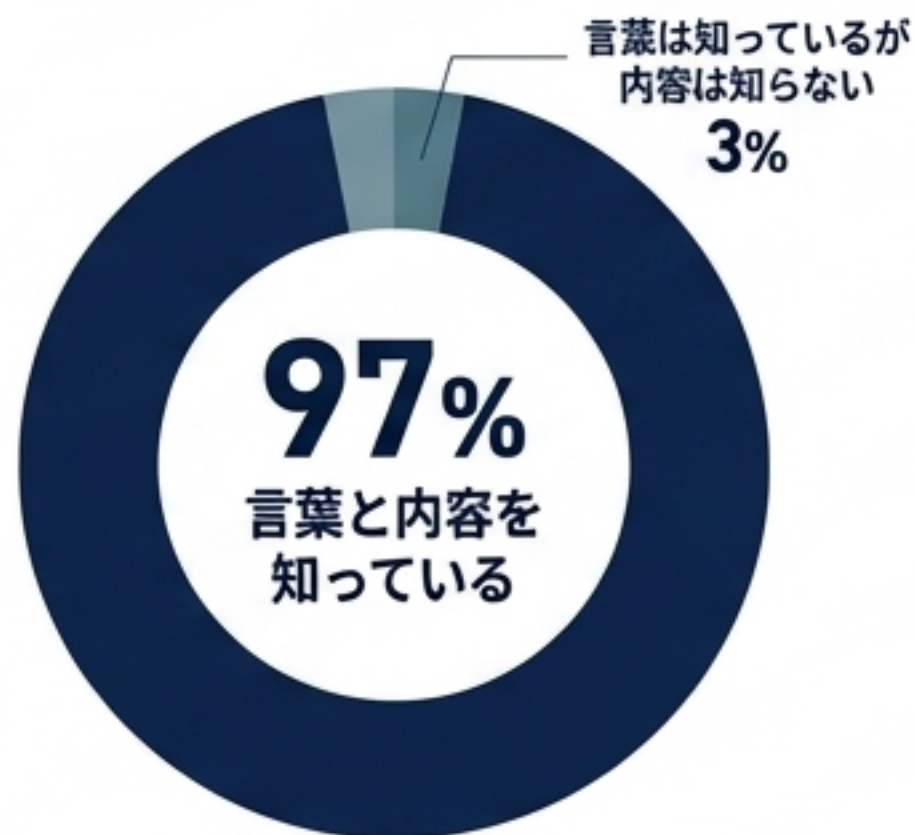
- 年代は50代以上が半数以上（53%）を占めています。
- 性別は男性51%、女性46%となっています。
- 役職名等は会計年度任用職員が最も多く（35%）、次いで主査（4級）が23%となっています。
- 職種は事務職が約半数（49%）を占めています。

各種ハラスメントの定義に関する周知状況

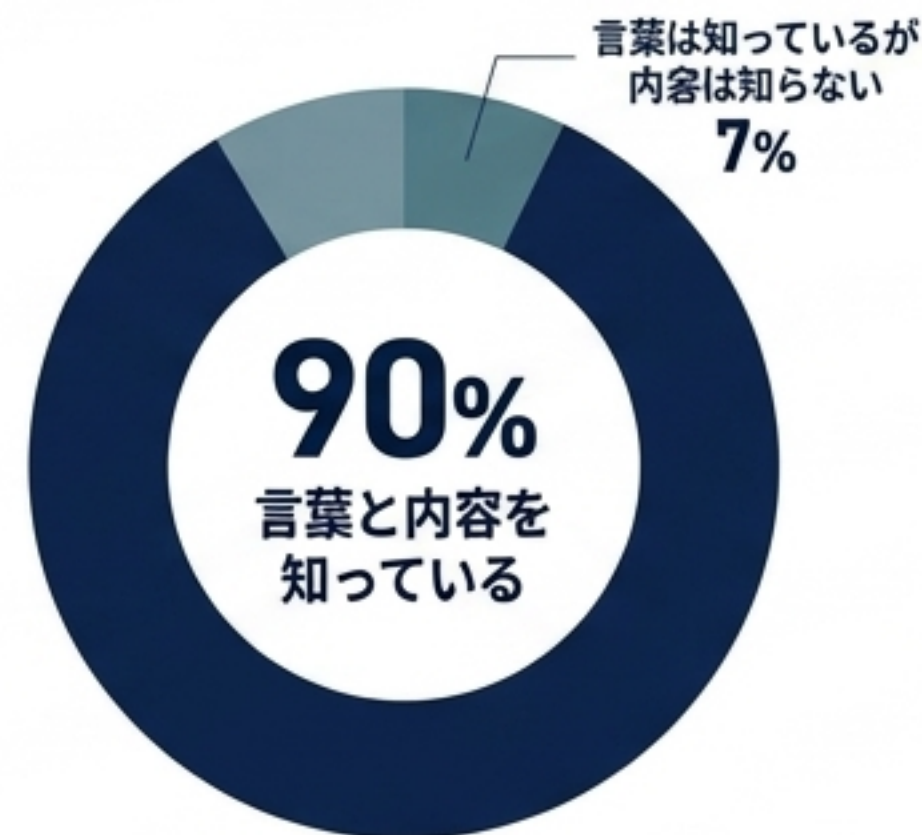
パワーハラスメント



セクシュアルハラスメント



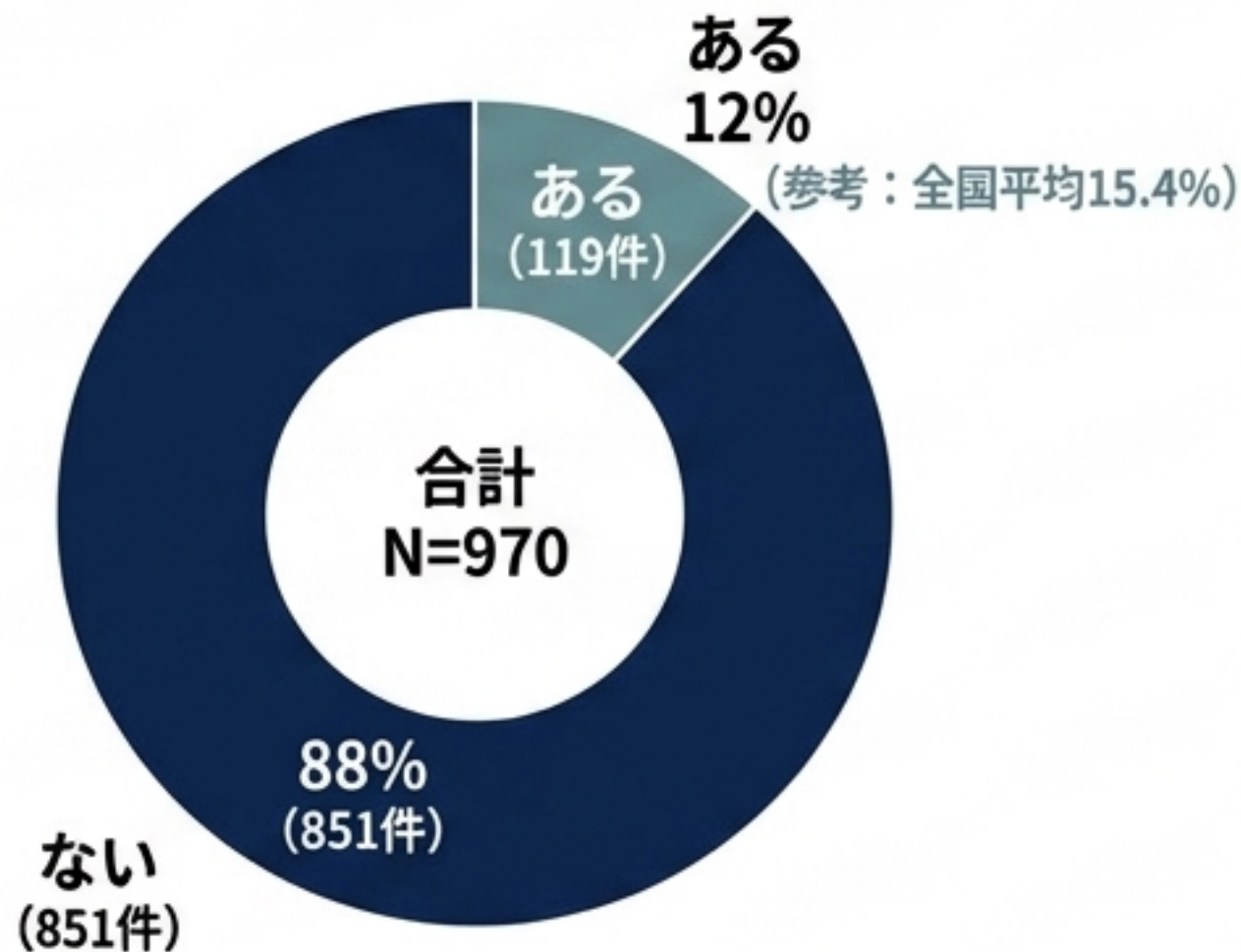
マタハラ



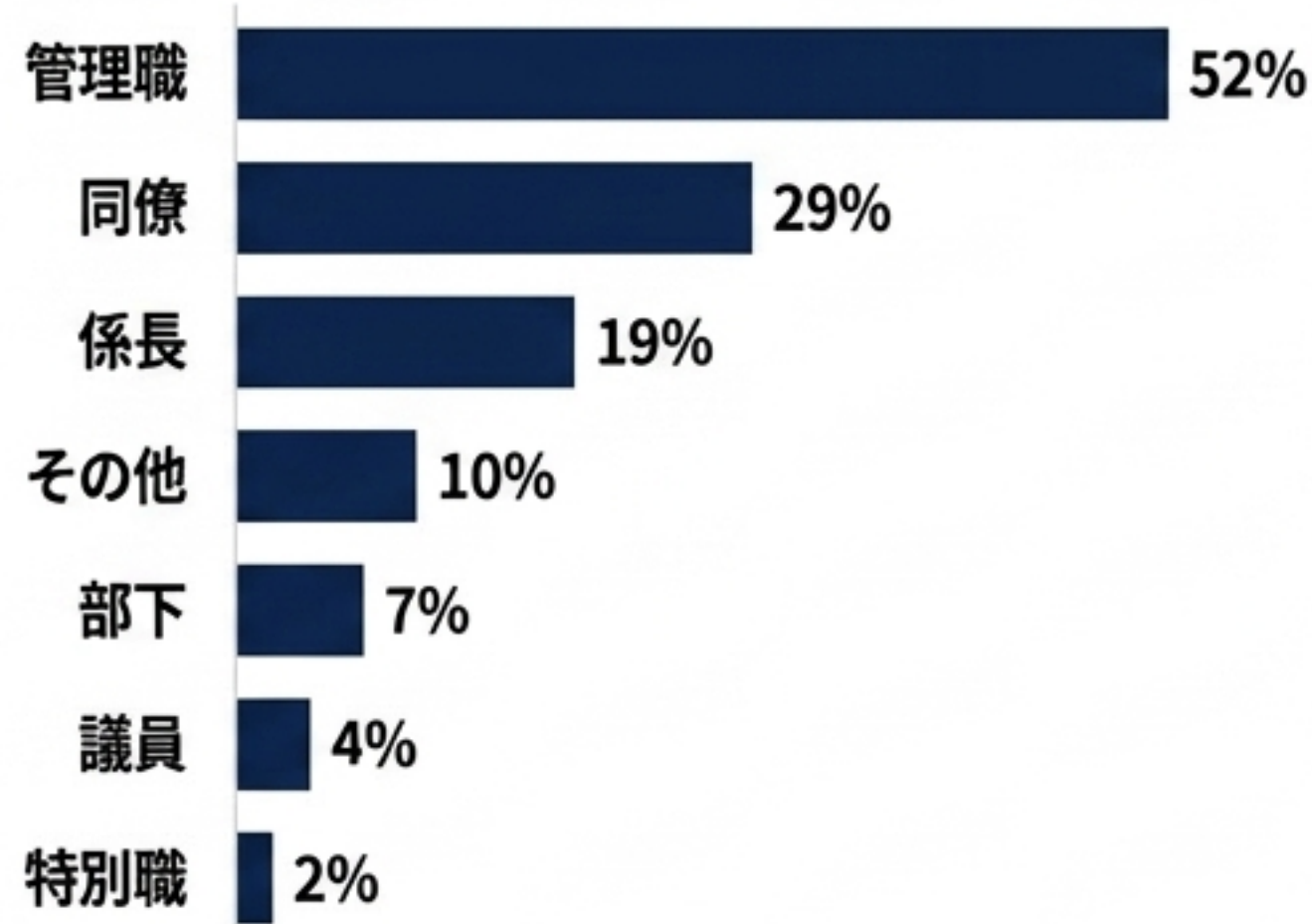
- ・パワーハラスメントについて「言葉と内容を知っている」との回答は94%と非常に高い認知度です。
- ・セクシュアルハラスメントについても「言葉と内容を知っている」が97%に達しています。
- ・マタハラについても「言葉と内容を知っている」が90%を超えており、全体的に各種ハラスメントの定義は広く浸透しています。

パワーハラスメントの実態（経験の有無と行為者の立場）

令和5年度以降のパワハラ経験有無



行為者の立場



- ・令和5年度以降にパワハラを受けた経験が「ある」との回答は12%（119件）存在します。
- ・パワハラを行った行為者の立場は、「管理職（52%）」が最も多く、次いで「同僚（29%）」、「係長（19%）」となっています。

ハラスメントの実態（状況・内容・継続状況）

受けた状況

業務中 **114件**

業務以外 **10件**

受けた行為の内容

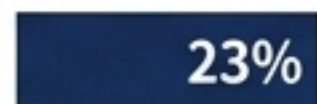
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



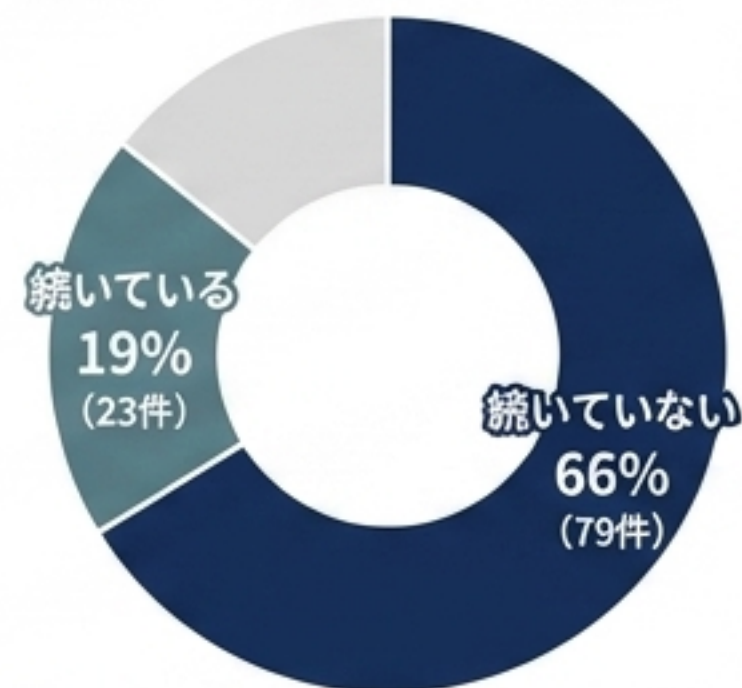
業務上不要な事柄を強制・仕事の妨害



隔離・仲間外し・無視



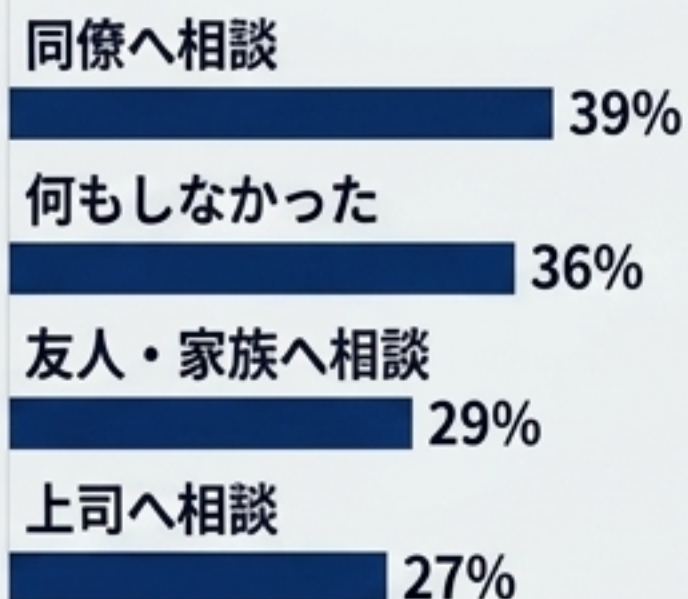
現在も続いているか



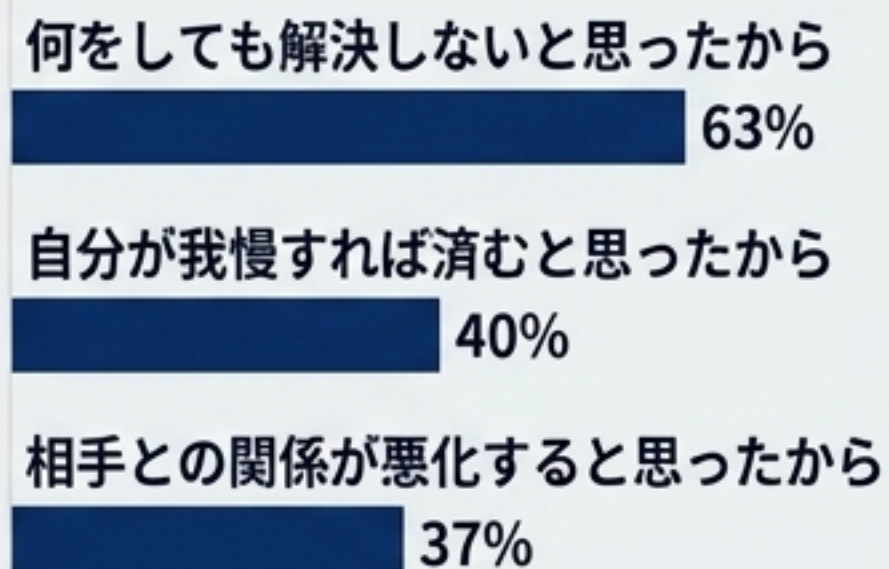
- ・受けた状況は「業務中（114件）」が圧倒的多数を占めています。
- ・行為の内容は「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言」が61%で最多となっており、精神的な攻撃が顕著です。
- ・現在も「続いている」との回答が19%あり、継続的な課題として対応が求められます。

パワーハラスメントの実態（対応と心身への影響）

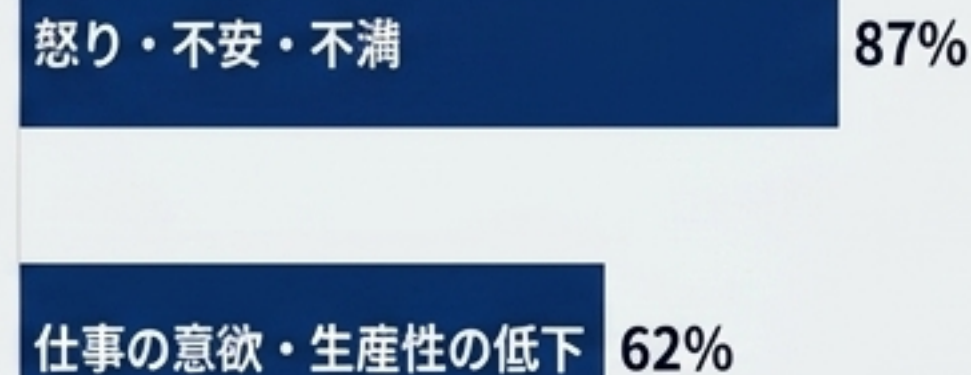
受けた際の対応



何もしなかった理由



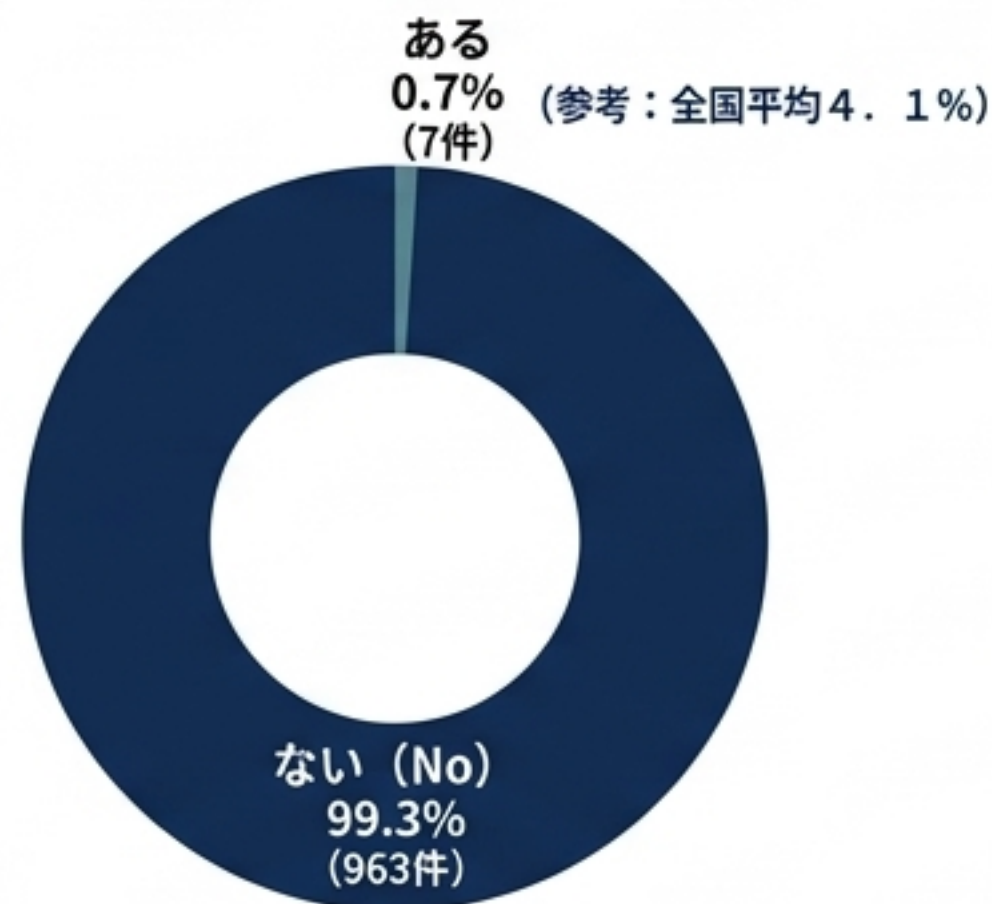
心身への影響



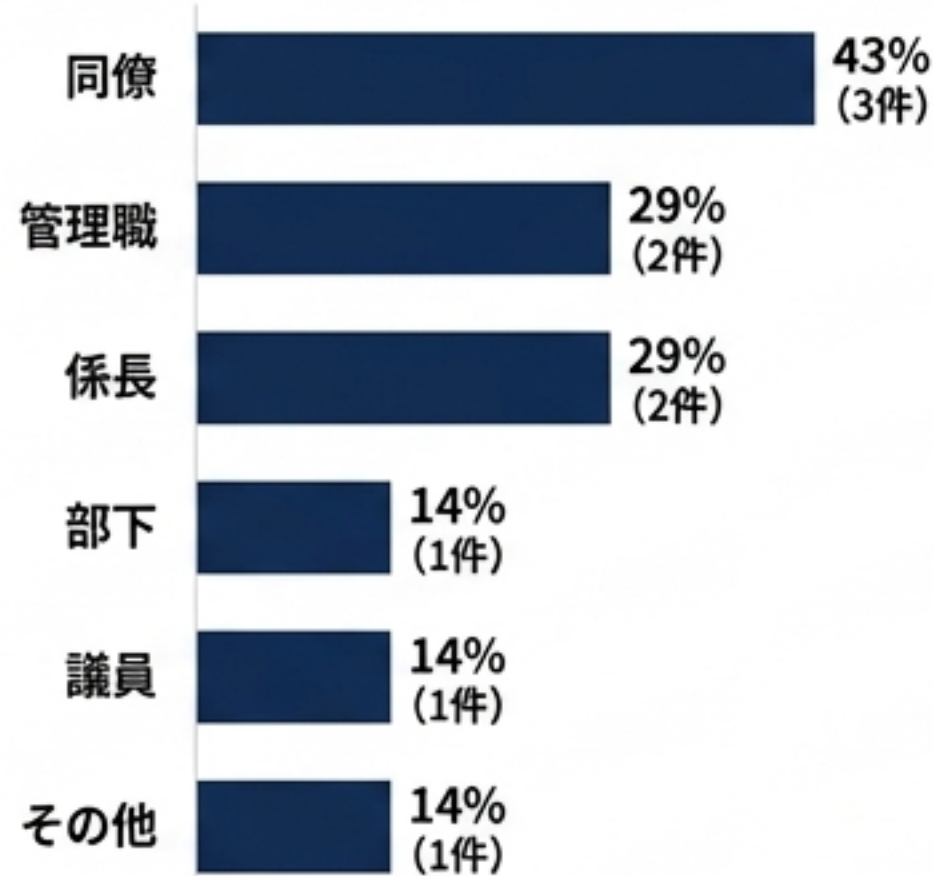
- ・ 受けた際の対応としては「同僚へ相談（39%）」や「何もしなかった（36%）」が多くなっています。
- ・ 何もしなかった理由は「何をしても解決しないと思ったから（63%）」が突出しており、組織の解決力に対する諦めが見受けられます。
- ・ 心身への影響として「怒り・不安・不満」が上位となり、相談しにくい職場環境となっています。

セクシュアルハラスメントの実態（経験の有無・詳細）

令和5年度以降のセクハラ経験有無



行為者の立場



発生状況

業務中 7件
業務以外 1件

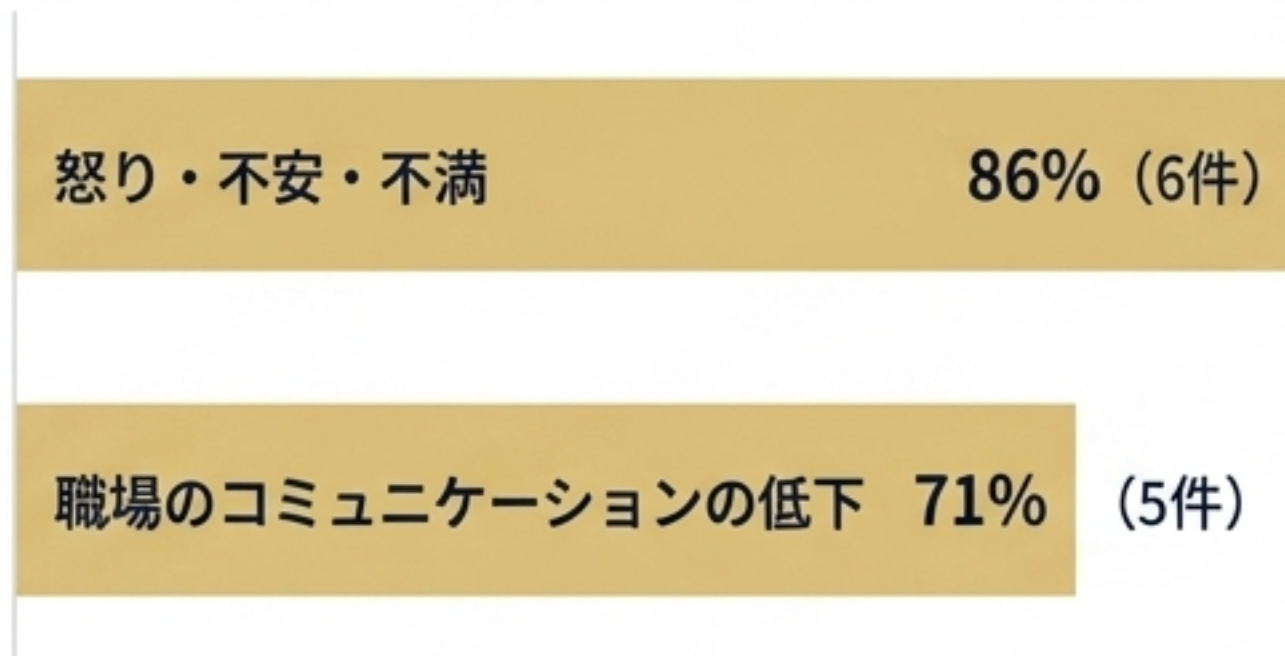
内容



- ・令和5年度以降にセクハラを受けた経験が「ある」との回答は全体の0.7%（7件）です。
- ・行為者の立場は「同僚（43%）」が最も多く、次いで「管理職」「係長」（各29%）となっています。
- ・内容は「不必要な身体への接触（43%）」や「性的な話の流布（43%）」が挙げられています。

セクハラの継続状況・対応・影響 および マタハラの実態

セクハラの影響



マタハラの実態

マタハラ経験「ある」2件（0.2%） / 「ない」968件（99.8%）

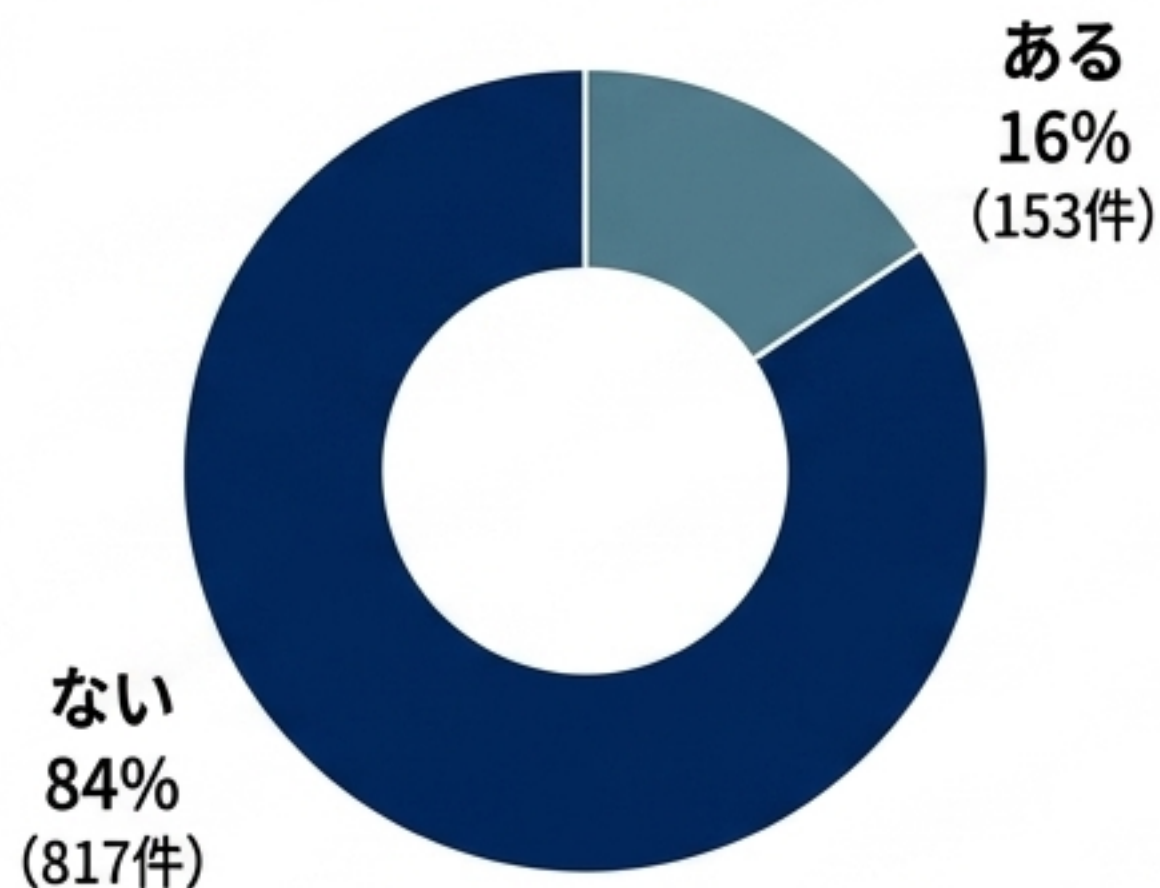
発生状況：業務中 2件 / 業務以外 0件

行為者	同僚 2件（100%）
内容	制度等を利用したことに対する嫌がらせ（100%）

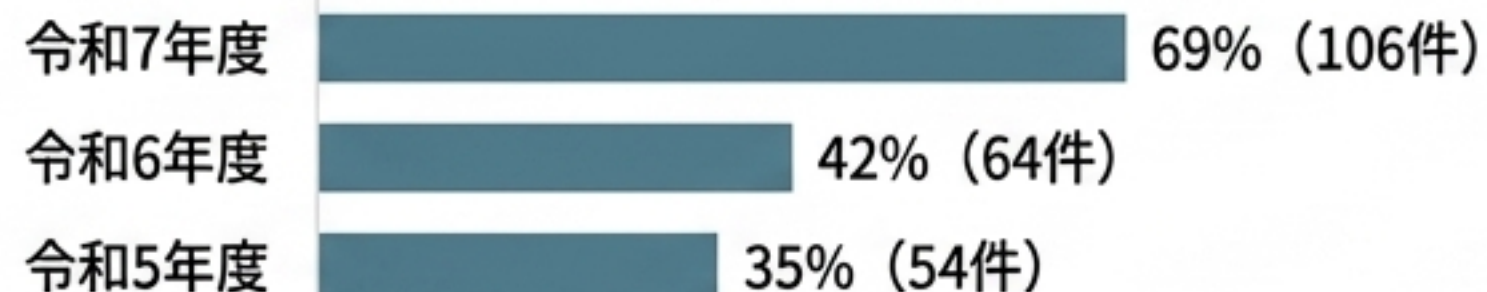
- ・セクハラによる心身への影響は「怒り・不安・不満（86%）」「職場のコミュニケーションの低下（71%）」の割合が高くなっています。
- ・マタハラについては、受けた経験が「ある」との回答は2件（0.2%）でした。
- ・マタハラの行為者は「同僚（100%）」であり、制度等を利用したことに対する嫌がらせとなっています。

ハラスメントの見聞き・相談の経験

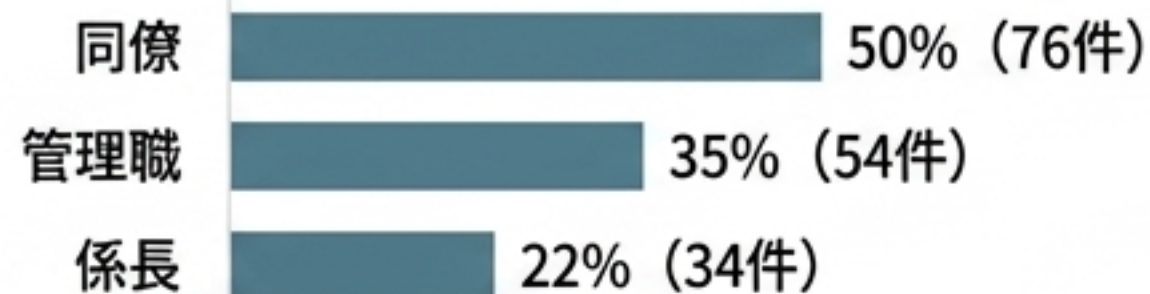
見聞き・相談を受けた経験



見聞き・相談を受けた時期



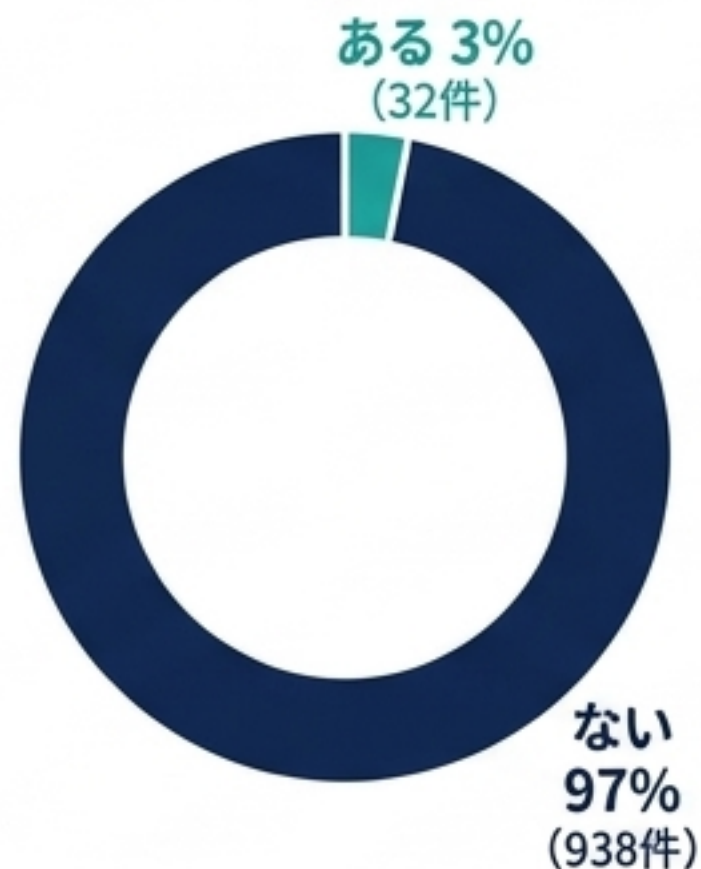
対象となった行為者の立場



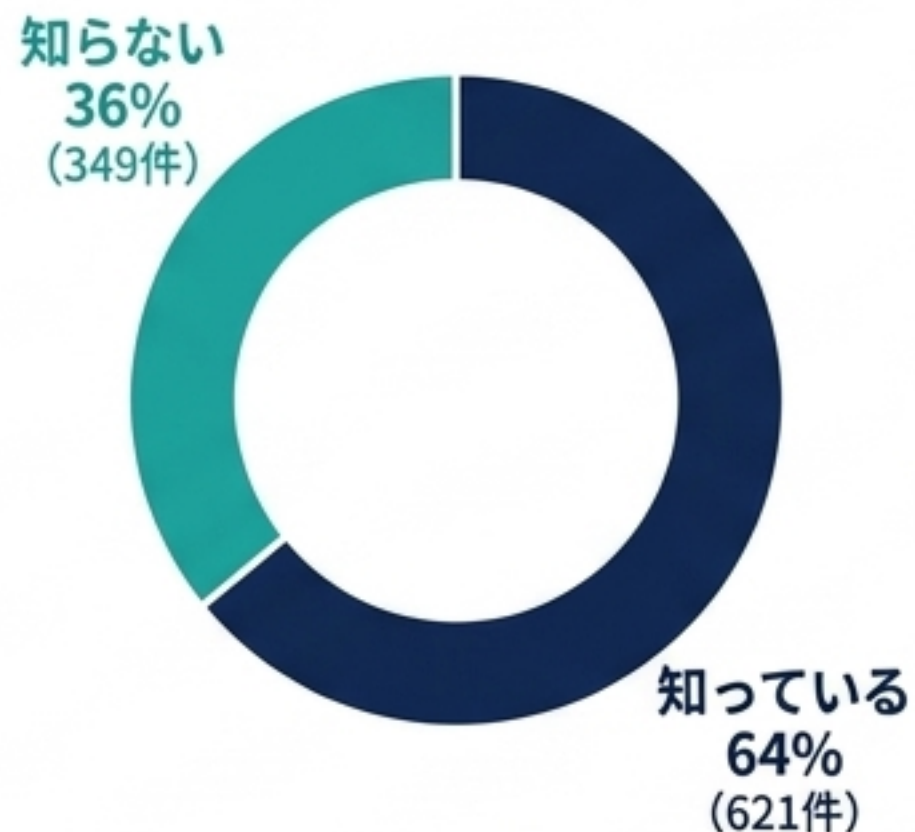
- ・令和5年度以降、自分以外の人ハラスメントを受けるのを見聞きしたり、相談を受けた経験は「ある（16%）」となっています。
- ・見聞き・相談を受けた時期は直近の「令和7年度（69%）」が多くを占めています。
- ・対象となった行為者の立場は「同僚（50%）」、「管理職（35%）」の順に多くなっています。

ハラスメントに対する自覚と相談窓口の認知

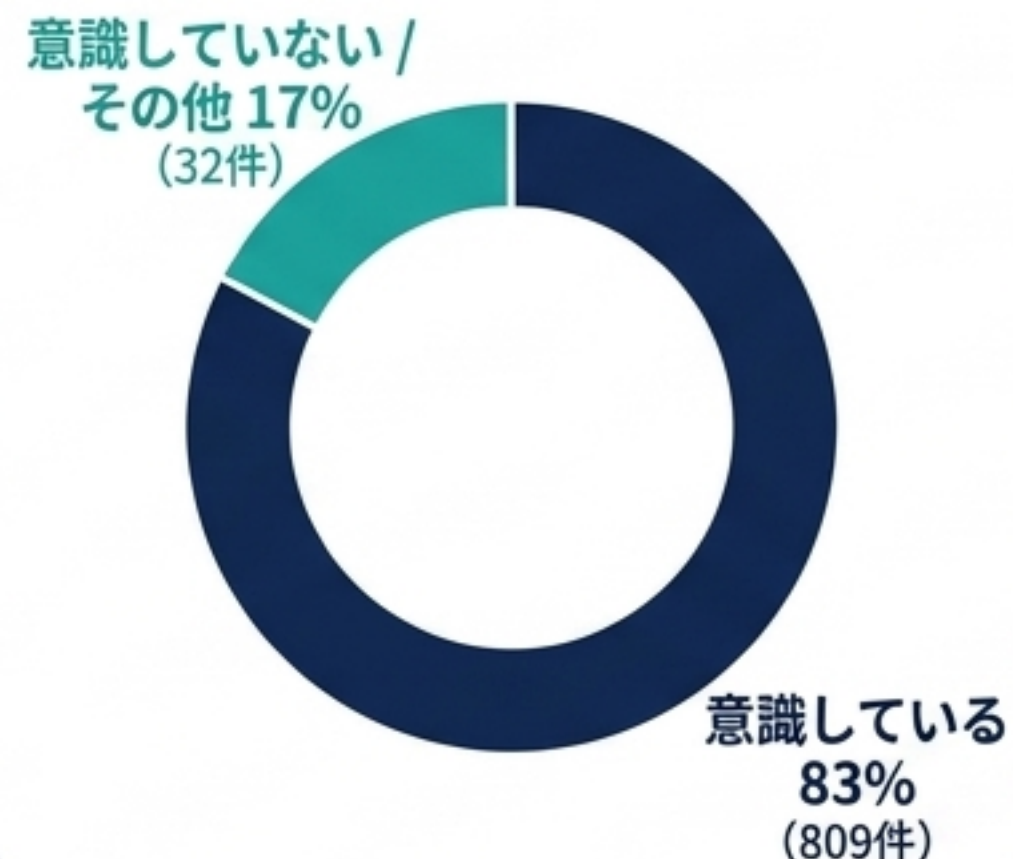
自分がハラスメントをした
かもしれないと感じたこと



市の相談窓口を知っているか



行為者にならないよう
普段から意識しているか



- 自分がハラスメントをしたかもしれないと感じたことが「ない」との回答が97%を占めています。
- 市の相談窓口を「知っている」割合は64%であり、引き続き周知の余地があります。
- 自身が行為者にならないよう普段から「意識している」との回答は83%に達しており、個人の意識は高い状況となっています。

職場の特徴（発生しやすい職場／起こりにくい職場）

発生しやすい職場の特徴

上司・部下のコミュニケーションが少ない 63%

休み、不満、問題などを言いづらい 62%

人材が常に不足している 49%

起こりにくい職場の特徴

上司・部下のコミュニケーションが豊富 73%

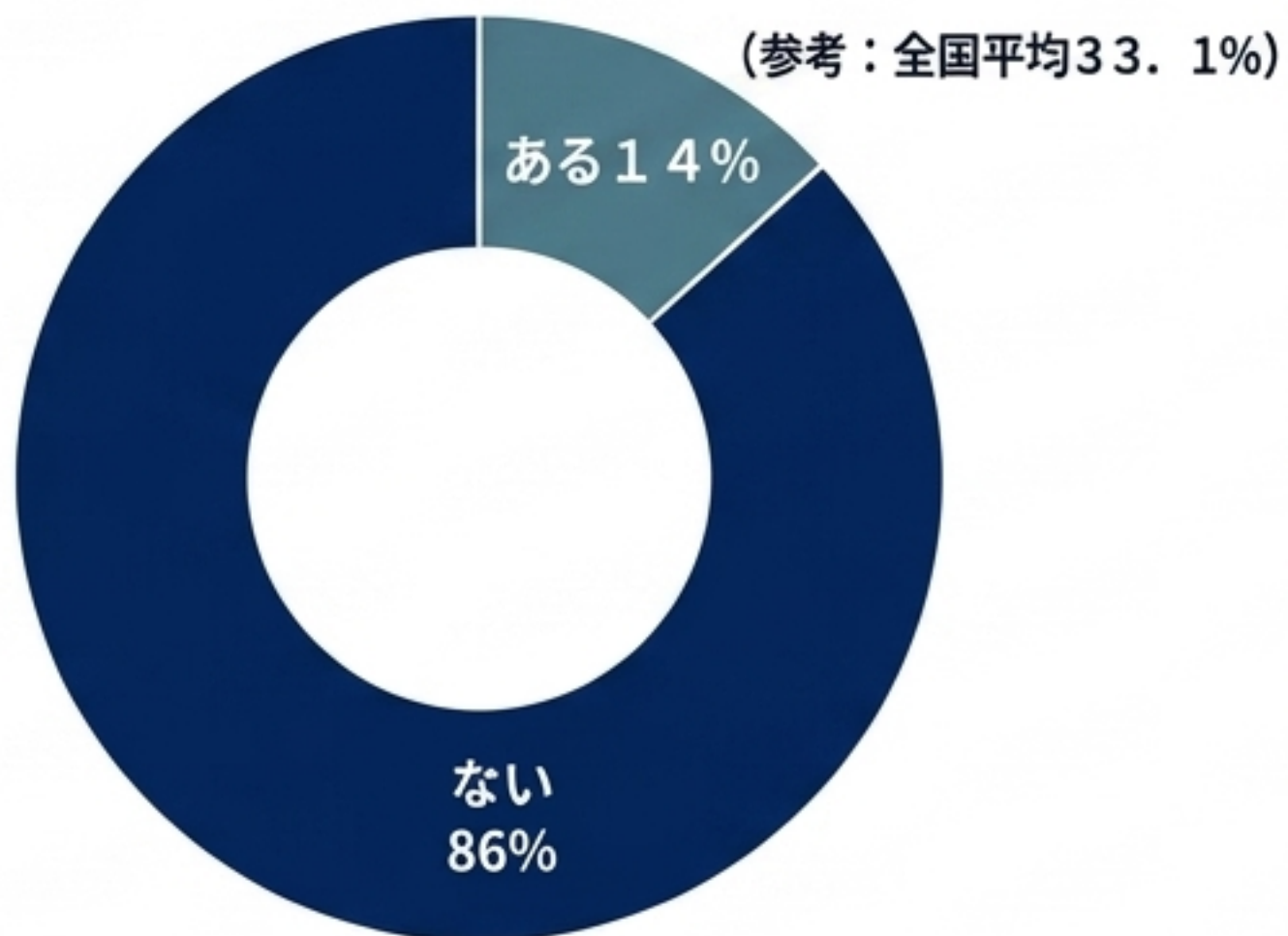
休み、不満、問題などを言いやすい 70%

同僚同士のコミュニケーションが豊富 65%

- ・ハラスメントが発生しやすい職場の特徴として「上司・部下のコミュニケーションが少ない (63%)」、「休み、不満、問題などを言いづらい (62%)」が上位に挙がっています。
- ・一方、起こりにくい職場は「上司・部下のコミュニケーションが豊富 (73%)」、「休み、不満などを言いやすい (70%)」が上位であり、風通しの良さが抑止に直結していることが分かります。

カスタマーハラスメント（カスハラ）の実態と内容

過去3年以内のカスハラ被害経験



受けた状況



頻度



内容



- ・過去3年以内に市民や事業者からの言動でカスハラを受けた経験は「ある」が14%（136件）であり、内部パワハラを上回る発生件数となっています。
- ・被害を受けた状況は「窓口対応時（74%）」が最も多くなっています。
- ・カスハラの内容は「理不尽な要望を繰り返す（78%）」、「長時間にわたり拘束する（68%）」が上位を占めています。