

パワーハラスメントに関する職員アンケート結果について

【調査目的】

パワーハラスメントに関する意識や実態を把握し、今後のパワーハラスメント防止対策を検討するため

【調査方法】

インターネットを利用した回答と紙回答の併用

【対象職員】

行政職員（正規職員、再任用職員、会計年度任用職員）

【回答期間】

令和2年7月21日～8月14日

【回答率等】

対象者数 1,836人（内訳：正規職員1,014人 再任用職員32人 会計年度任用職員790人）

回答者数 1,525人（内訳：正規職員861人 再任用職員32人 会計年度任用職員632人）

回答率 83.06%

【アンケート概要】

○この1年間にパワーハラスメントを受けたと感じた職員

	内訳	割合
受けたことがある	183	12.0%
受けたことはない	1,342	88.0%

○被害を受けた人の職種

	内訳	割合	回答者数	回答者に占める割合
正規職員	118	64.5%	861	13.7%
再任用職員	4	2.2%	32	12.5%
会計年度任用職員	61	33.3%	632	9.7%

○被害のタイプ（※重複回答有り）

	内訳	割合
身体的な攻撃	6	2.9%
精神的な攻撃	77	37.2%
人間関係からの切り離し	39	18.8%
過大な要求	46	22.2%
過小な要求	13	6.3%
個の侵害	26	12.6%

○加害者との関係（自身）（※重複回答有り）

	内訳	割合
上司から部下へ	106	51.2%
先輩から後輩へ	24	11.6%
同僚同士	20	9.7%
部下から上司へ	7	3.4%
後輩から先輩へ	5	2.4%
未回答	45	21.7%

【アンケート結果からみられる傾向】

- ・「相談苦情処理窓口」が人事課に設置されていることを知っている人の割合は 73.70%に対し、こころの健康相談員に相談できることを知っている人の割合は 58.62%に留まりました。

設問 5 「相談苦情処理窓口」が人事課に設置されていることを知らない人数の役職別内訳								
主事補・ 主事	主任・ 主査	係長	課長補佐・ 課長	次長・ 部長	再任用	会計年度 任用職員	その他	計
38	14	2	0	0	16	296	35	401
設問 6 こころの健康相談員に相談できることを知らない人数の役職別内訳								
主事補・ 主事	主任・ 主査	係長	課長補佐・ 課長	次長・ 部長	再任用	会計年度 任用職員	その他	計
50	34	13	4	0	22	451	57	631

- ・この1年でパワーハラスメントを受けたと感じたことがあった人は、12%の183人となりました。

設問 8 この1年間にパワーハラスメントを受けたと感じたことがある人数の役職別内訳								
主事補・ 主事	主任・ 主査	係長	課長補佐・ 課長	次長・ 部長	再任用	会計年度 任用職員	その他	計
38	28	24	12	2	4	61	14	183

- ・行為をした人との関係は、「上司から部下へ」が106人（65.4%）と地位の優位性を背景とした行為が多数となっています。

設問 10 パワーハラスメントを受けたと感じた人のうち行為者が上司であった人数の役職別内訳								
主事補・ 主事	主任・ 主査	係長	課長補佐・ 課長	次長・ 部長	再任用	会計年度 任用職員	その他	計
17	24	17	5	1	1	32	9	106

集 計 結 果

設問1 あなたの所属を選択してください。

所属	人数	回答率
市長公室	48	88.89%
総務部・選挙管理委員会事務局	88	73.33%
地域活性化営業部	34	75.56%
市民生活部	59	71.08%
健康生きがい支え合い推進部	77	100.00%
福祉部	122	78.21%
こども未来部	610	85.20%
建設部	48	78.69%
都市政策部	52	91.23%
上下水道部	56	87.50%
教育委員会事務局	184	80.35%
消防本部	126	83.44%
会計課・議会事務局・監査委員事務局	21	91.30%
合計	1525	83.06%

設問2 あなたの役職等を選択してください。

主事補・主事	296
主任・主査	195
係長	149
課長補佐・課長	104
次長・部長	28
再任用	32
会計年度任用職員	632
その他	89

設問3 あなたの年齢層を選択してください。

10代	7
20代	218
30代	277
40代	426
50代	374
60代	223

設問4 あなたの性別を選択してください。

男	590
女	935

設問5 あなたは、ハラスメントの防止及び排除のため、「相談苦情処理窓口」が人事課に設置されていることを知っていますか

知っている	1124
知らない	401
知っている割合	73.70%

設問6 あなたは、毎週水曜日午後1時30分から午後4時30分の間に、こころの健康相談員に相談できることを知っていますか。

知っている	894
知らない	631
知っている割合	58.62%

設問7 あなたは、こころの健康相談員に相談したい場合は人事課人事係に連絡するか、人事課に知られたくない場合は直接相談員にメールで申し込みができることを知っていますか。

知っている	911
知らない	614
知っている割合	59.74%

設問8 あなたは、この1年間にパワーハラスメントを受けたと感じたことはありますか。

受けたことがある	183
受けたことはない	1342
受けたことがある人の割合	12.00%

設問9 【設問8】で「受けたことがある」と回答された方にお伺いします。あなたが受けたパワーハラスメントは以下の6つのタイプのどれに該当しますか。(複数選択可)

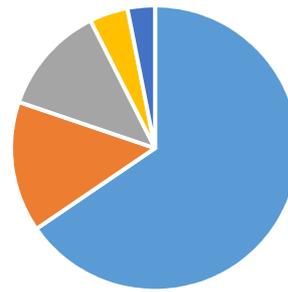
身体的な攻撃	6
精神的な攻撃	77
人間関係からの切り離し	39
過大な要求	46
過小な要求	13
個の侵害	26



- 身体的な攻撃
- 精神的な攻撃
- 人間関係からの切り離し
- 過大な要求
- 過小な要求
- 個の侵害

設問 10【設問 9】で回答していただいたパワーハラスメントについて、行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものを全て選択してください。（複数選択可）

上司から部下へ	106
先輩から後輩へ	24
同僚同士	20
部下から上司へ	7
後輩から先輩へ	5



■ 上司から部下へ ■ 先輩から後輩へ ■ 同僚同士
■ 部下から上司へ ■ 後輩から先輩へ

設問 11【設問 9】で回答していただいたパワーハラスメントを受けて、どのような行動をしましたか。（複数選択可）

所属の上司に相談した	59
所属の同僚に相談した	42
市の相談窓口相談した	9
公的な窓口相談した	12
何もしなかった	55
その他（下に一部回答を抜粋して掲載）	15
・ 病院に行った	
・ 上司からのメールを証拠として保存した	
・ 家族に辛い気持ちをきいてもらった	
・ 信頼できる人に相談した	
・ 異動願いを出した。	

設問 12【設問 8】でパワーハラスメントを受けた時、職場にどのような対応をしてほしいと思いましたか。（複数選択可）

話を聞いてほしい	30
情報として把握しておいてほしい	62
加害者を注意してほしい	40
加害者に処分をくだしてほしい	26
加害者の配置転換	54
自分の配置転換	36
特になし	18
その他（下に一部回答を抜粋して掲載）	6
・ 部下から上司を評価する制度の創設を望みます。	
・ その場に居合わせたら相手にその場で注意してほしい	
・ 上司対象に研修を開催	

設問 13 【設問 11】で「何もしなかった」と回答した方にお伺いします。

何もしなかった理由を選択してください。(複数選択可)

職務上不利益をこうむると思った	29
加害者を刺激して更にエスカレートすると思った	23
何をしても解決しないと思った	40
どこへ相談したらよいか分からなかった	8
自分が我慢すればいいと思った	25
行動するほどのことではないと思った	11
その他(下に一部回答を抜粋して掲載)	5
・ こういう人なのだと思うから	
・ 言い続けているが、何も改善されていないため。どうしたらよいかわからない。	

設問 14 あなたはこの1年間、あなた以外の方がパワーハラスメントを受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。

見たり、相談を受けたりしたことがある	275
見たり、相談を受けたりしたことはない	1250
見たり、相談を受けたりしたことがある人の割合	18.03%

設問 15 【設問 14】で「見たり、相談を受けたりしたことがある」と回答された方にお伺いします。あなたが見たり、相談を受けたりしたパワーハラスメントは以下の6つのタイプのどれに当てはまりますか。(複数選択可)

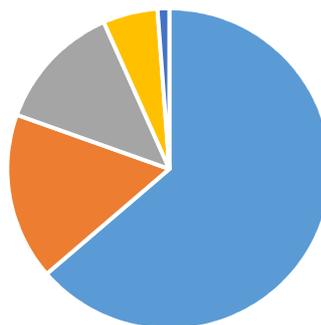
身体的な攻撃	12
精神的な攻撃	139
人間関係からの切り離し	70
過大な要求	69
過小な要求	18
個の侵害	34



- 身体的な攻撃
- 精神的な攻撃
- 人間関係からの切り離し
- 過大な要求
- 過小な要求
- 個の侵害

設問 16【設問 15】で回答していただいた、あなたが見たり、相談を受けたりしたパワーハラスメントについて、パワーハラスメントをした人と被害者の関係として当てはまるものを選択してください。(複数選択可)

上司から部下へ	163
先輩から後輩へ	43
同僚同士	33
部下から上司へ	14
後輩から先輩へ	3



■ 上司から部下へ ■ 先輩から後輩へ ■ 同僚同士
■ 部下から上司へ ■ 後輩から先輩へ

設問 17【設問 15】で回答していただいたパワーハラスメントを見たり、相談を受けたりした後、あなたはどのような行動をしましたか。

被害者の話を聞いた	145
被害者にアドバイスをした	65
自分自身が相談窓口などに知らせた・相談した	5
何もしなかった	61
その他（下に一部回答を抜粋して掲載）	15
<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事課へ報告 ・ 職員間で話し合い、対策方法を考えた。 ・ 自分を通し仕事を進めるようにした。 ・ 被害者自身が管理職員に相談した。 ・ あなたはいつも頑張ってるよ。ちゃんと見てくれてる人は居るから大丈夫だよ。って声掛けをした。 	

設問 18【設問 14】でパワーハラスメントを見たり、相談を受けたりした時、職場にどのような対応をしてほしいと思われましたか。(複数選択可)

話を聞いてほしい	62
情報として把握しておいてほしい	109
加害者を注意してほしい	77
加害者に処分をくだしてほしい	48
加害者の配置転換	100
被害者の配置転換	34
特になし	12
その他（下に一部回答を抜粋して掲載）	18
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第三者（人事課もしくは専門職員）による事実確認の調査と対策を速やかに行ってほしい。人事評価で、部下が上司を評価する 360 度評価の導入を強く要望する。 ・ 職場風潮の改善 	

・ 中立的な立場を堅守してほしい。自分の主義や信条ではなく、相談者の心を受け止めてほしい。それができなければ安易に関わらないでほしい。
・ 人事課へ随時状況報告
・ 上司対象に研修を開催

設問 19【設問 17】で「何もしなかった」と回答した方にお伺いします。

何もしなかった理由を選択してください。(複数選択可)

職務上不利益をこうむると思った	32
加害者を刺激して更にエスカレートすると思った	33
何をしても解決しないと思った	37
どうしたらよいか分からなかった	13
行動するほどのことではないと思った	10
その他(下に一部回答を抜粋して掲載)	12
<ul style="list-style-type: none"> ・ 勝手に行動すると被害者にも迷惑がかかると思った。 ・ 被害者本人がパワハラだと感じているか分からなかったため。また、通報等することで、被害者本人が不利益を被る可能性がないとは言えないため。 ・ 私たちから加害者以上の上司に訴えて加害者に何か注意をしてもらっても、その後の私たちへの当たりがきつくなるため何も出来なかった。被害者同士で話し合うことしか出来ない。 ・ 被害者の大ごとにしたくないという気持ちを尊重した。 	