

総務委員会報告資料

令和 8 年 8 月 1 7 日

報告事項件名

頁

1	ハラスメントアンケートの実施結果について・・・・・・・・・・・・・・・・	2
---	--------------------------------------	---

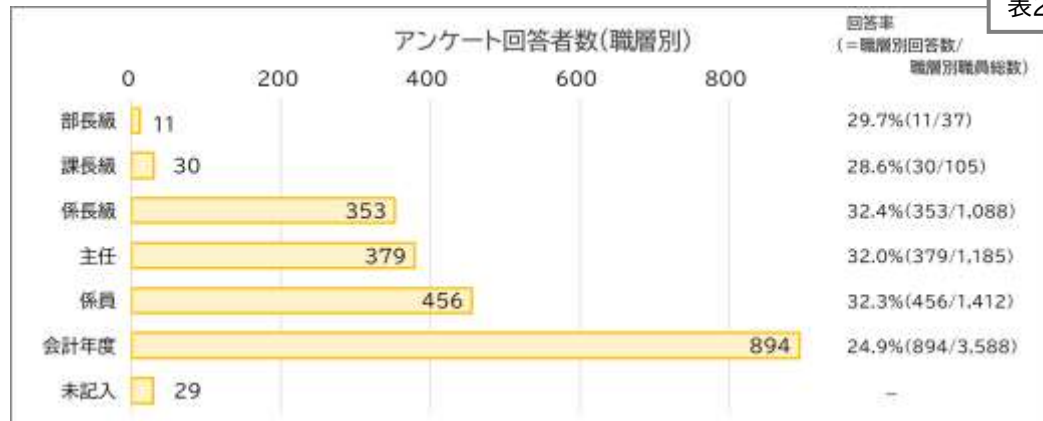
(総 務 部)

総務委員会報告資料

令和8年8月17日

件名	ハラスメントアンケートの実施結果について																																				
所管部課名	総務部 人事課																																				
内 容	1 アンケート実施の経緯 庁内での各種ハラスメントの実態やハラスメント防止に向けた取組の認知状況等を把握することで、今後のハラスメント対策をより効果的に進めることを目的として実施。																																				
	2 実施概要																																				
	対象者	全ての職員…7, 415名 (令和8年3月1日現在、会計年度任用職員含む)																																			
	回答方法	以下のいずれかによる ① グループウェア（職員用システム）のアンケート機能への入力 ② 書面提出																																			
	実施（回答）期間	令和8年3月9日～3月27日 ※ 書面提出分は、4月中旬まで延長した。																																			
	集計・分析期間	5月～6月…書面提出分のデータ化 6月～7月…データ集計、グラフ化																																			
	回答者数・回答率	回答者数…2, 152名 (システム1, 067名、書面1, 085名) 回答率…29. 0%																																			
	3 アンケート回答内容 (1) 全回答者（2, 152名）の内訳																																				
	表1 アンケート回答者(2,152名)の年代別・性別内訳 <table><tr><th>年代</th><th>男性</th><th>女性</th><th>回答しない</th><th>回答率</th></tr><tr><td>20代以下</td><td>91</td><td>223</td><td>6</td><td>26.4%(320/1,211)</td></tr><tr><td>30代</td><td>162</td><td>163</td><td>7</td><td>26.2%(332/1,269)</td></tr><tr><td>40代</td><td>107</td><td>259</td><td>9</td><td>27.6%(375/1,358)</td></tr><tr><td>50代</td><td>88</td><td>438</td><td>12</td><td>30.6%(538/1,757)</td></tr><tr><td>60代以上</td><td>102</td><td>465</td><td>10</td><td>31.7%(577/1,820)</td></tr><tr><td>未記入</td><td>6</td><td>4</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>		年代	男性	女性	回答しない	回答率	20代以下	91	223	6	26.4%(320/1,211)	30代	162	163	7	26.2%(332/1,269)	40代	107	259	9	27.6%(375/1,358)	50代	88	438	12	30.6%(538/1,757)	60代以上	102	465	10	31.7%(577/1,820)	未記入	6	4	-	-
年代	男性	女性	回答しない	回答率																																	
20代以下	91	223	6	26.4%(320/1,211)																																	
30代	162	163	7	26.2%(332/1,269)																																	
40代	107	259	9	27.6%(375/1,358)																																	
50代	88	438	12	30.6%(538/1,757)																																	
60代以上	102	465	10	31.7%(577/1,820)																																	
未記入	6	4	-	-																																	

表2

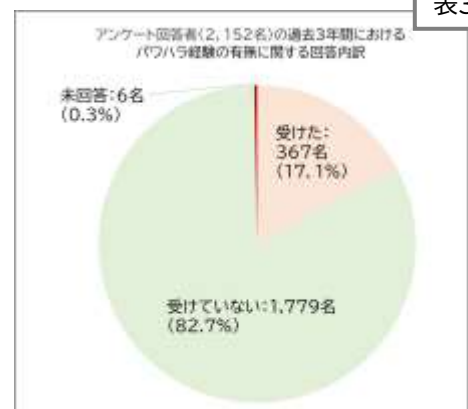


(2) パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する回答

表3

ア パワハラを受けたと回答した職員数

全回答者2,152名のうち367名(全回答者数の17.1%)が過去3年間にパワハラを受けたと回答。一方パワハラを受けていないと回答した職員は、1,779名で、全回答者数の82.7%であった。

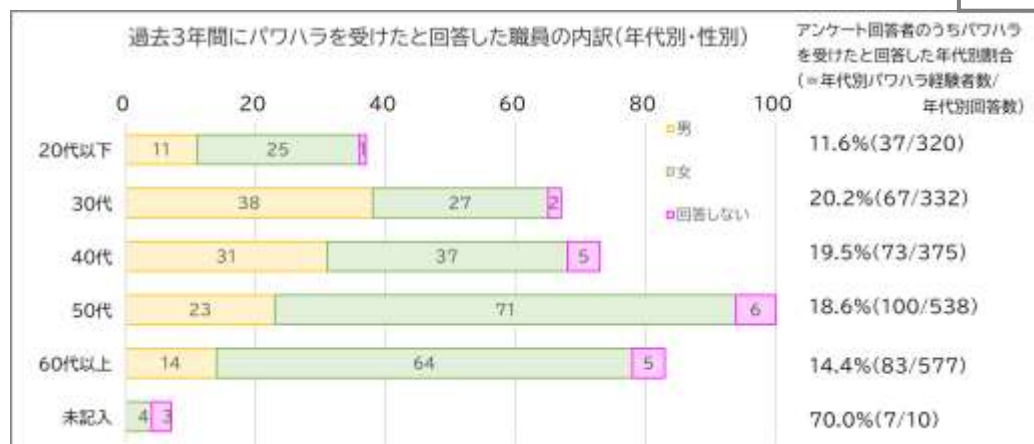


【参考】地方公共団体における各種ハラスメントに関する職員アンケート調査〔令和7年4月/総務省公表〕（以下「総務省アンケート」という。）において、「過去3年間に、パワハラを受けた経験（受けたと感じた経験）がある」と回答した割合は、中核市、特別区では、17.6%。

イ パワハラを受けたと回答した職員の内訳（年代別・性別）

- ① パワハラを受けたと回答した職員は、50代、60代が多かった。
- ② 一方、アンケートの回答者数を母数として、パワハラを受けた職員の割合で見ると、30代の割合が高かった。

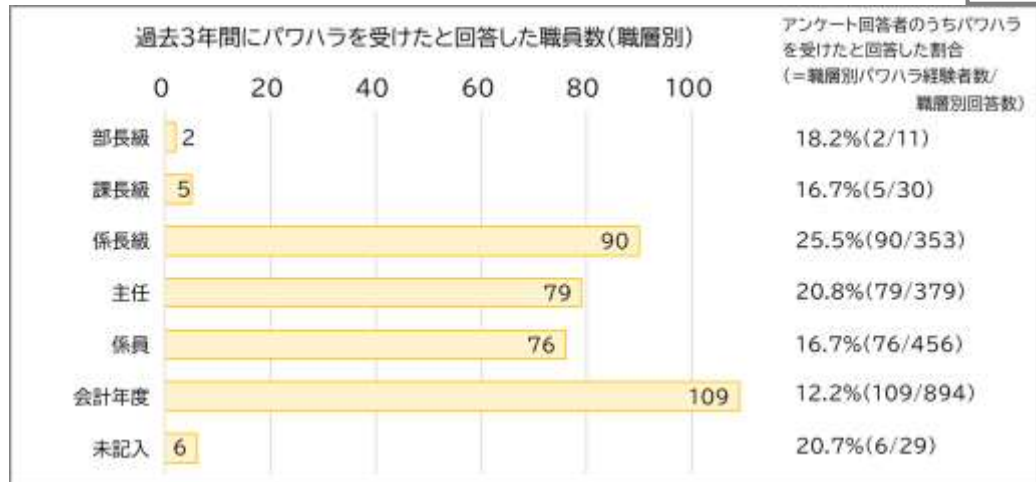
表4



ウ パワハラを受けたと回答した職員の内訳（職層別）

- ① パワハラを受けたと回答した職員を職層別に見ると、「会計年度任用職員」が一番多く、次に「係長級」が多かった。
- ② 一方、職層別割合では、「係長級」が25.5%で最も高く、次いで「主任」が20.8%で続いた。

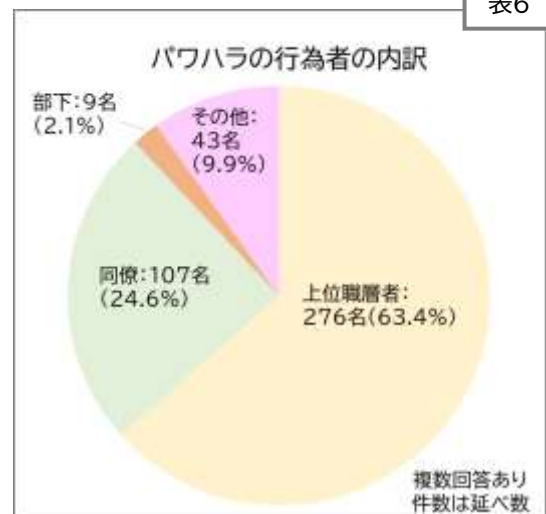
表5



エ パワハラの行為者の内訳

パワハラの行為者は、「上位職層者」が最も多く、6割を超えていた。約1割を占める「その他」の中には、「先輩」や「他係の職員」といった回答が見られた。

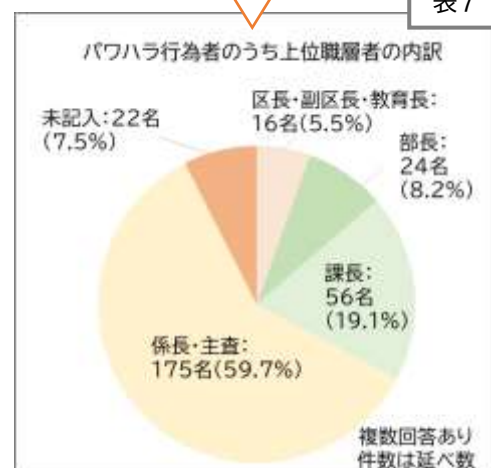
表6



オ 上位職層者の内訳

「上位職層者」からパワハラを受けたと回答した職員のうち、約6割、175名の職員が「係長・主査」からのパワハラと回答している。

表7

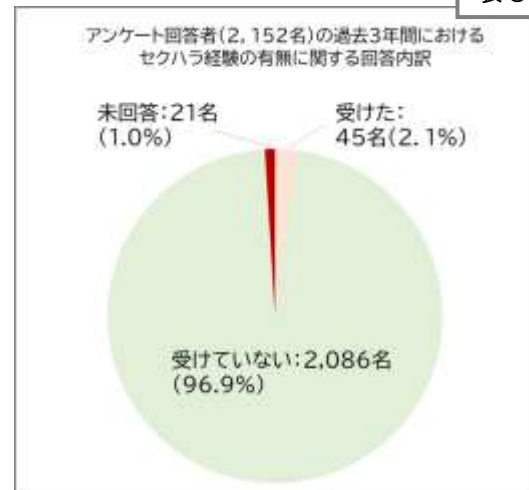


(3) セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）に関する回答

ア セクハラを受けたと回答した職員数

全回答者2,152名のうち45名（全回答者数の2.1%）が過去3年間にセクハラを受けたと回答。一方セクハラを受けていないと回答した職員は、2,086名で、全回答者数の96.9%であった。

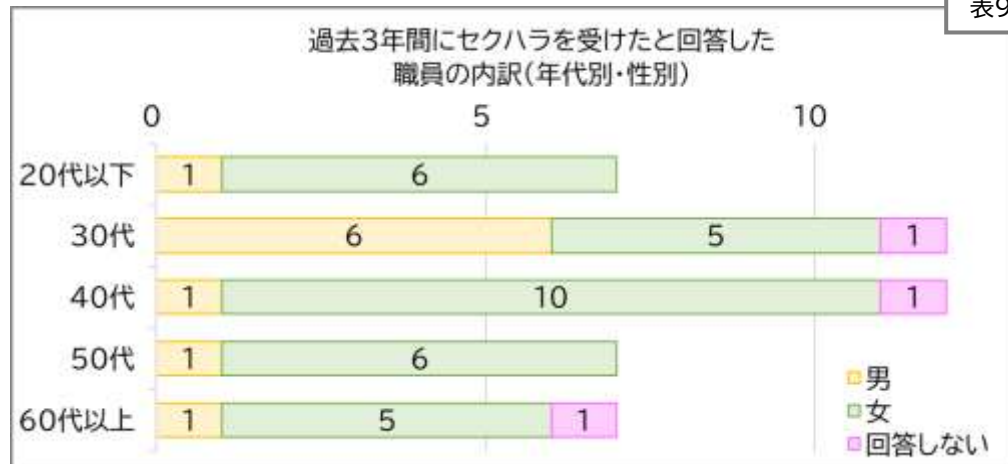
表8



【参考】総務省アンケートにおいて、「過去3年間に、セクハラを受けた経験（受けたと感じた経験）がある」と回答した割合は、中核市、特別区では、4.7%。

イ セクハラを受けたと回答した職員の内訳（年代別・性別）

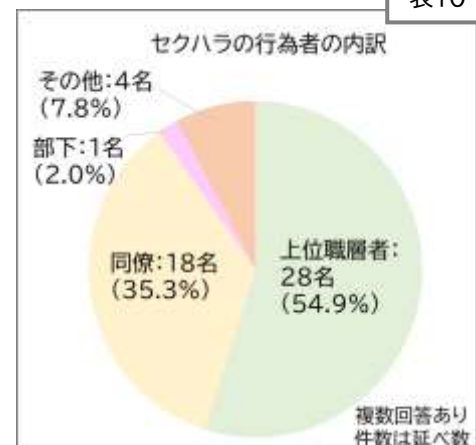
表9



ウ セクハラの行為者の内訳

セクハラの行為者の内訳では、回答数の半数を超える28名が「上位職層者」からのセクハラと回答している。

表10



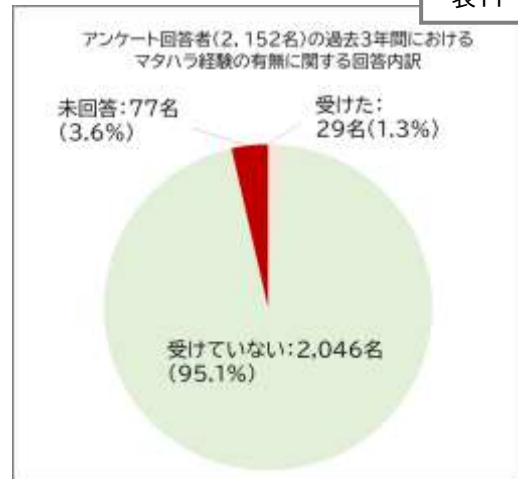
(4) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、不利益取扱い※（以下「マタハラ」という。）に関する回答

※ 「不利益取扱い」とは、妊娠、出産、育児休業の取得などを理由に、解雇、減給、降格などの不利益な処遇を行うことをいう。

ア マタハラを受けたと回答した職員数

全回答者2,152名のうち29名（全回答者数の1.3%）が過去3年間にマタハラを受けたと回答。一方マタハラを受けていない職員は、2,046名で、全回答者数の95.1%であった。

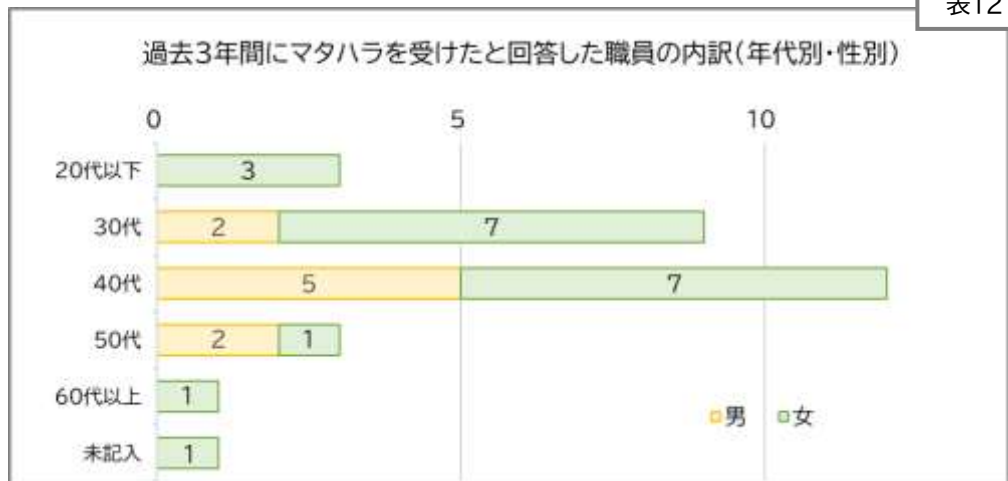
表11



【参考】総務省アンケートにおいて、「過去3年間に、マタハラを受けた経験（受けたと感じた経験）がある」と回答した割合は、中核市、特別区では、9.9%。

イ マタハラを受けたと回答した職員の内訳（年代別・性別）

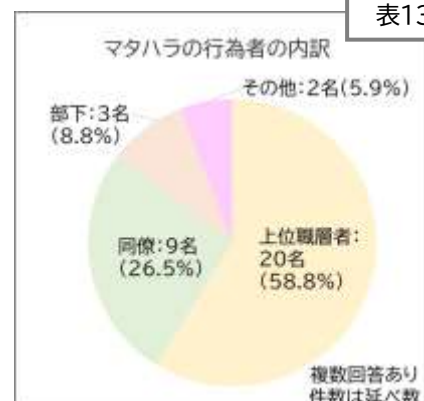
表12



ウ マタハラの行為者の内訳

行為者の内訳では、「上位職層者」からのマタハラと回答した者が20名と、回答数の約6割を占めている。

表13

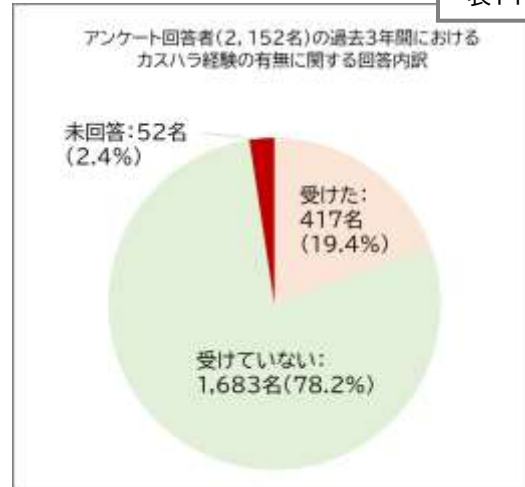


(5) カスタマー・ハラスメント（以下「カスハラ」という。）に関する回答

ア カスハラを受けたと回答した職員数

全回答者2,152名のうち、カスハラを受けた経験があると回答した職員は417名（19.4%）にのぼる。一方カスハラを受けた経験がないと回答した職員は、1,683名で、全回答者数の78.2%であった。

表14



イ カスハラを受けたと回答した職員の内訳（職層別）

職層別では、「係長級」「主任」といった中堅職員がカスハラを受けたと回答する割合が高かった。

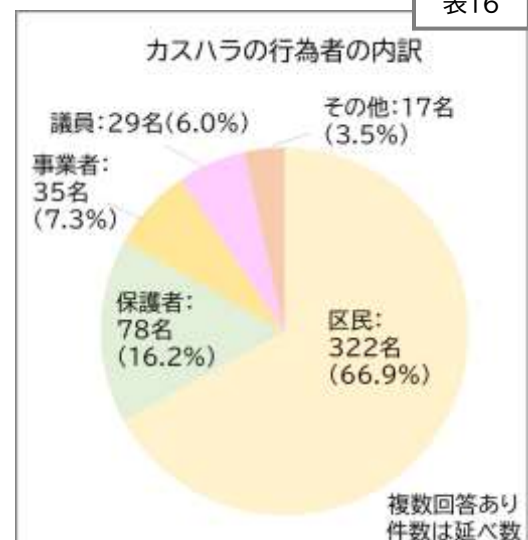
表15



ウ カスハラの行為者の内訳

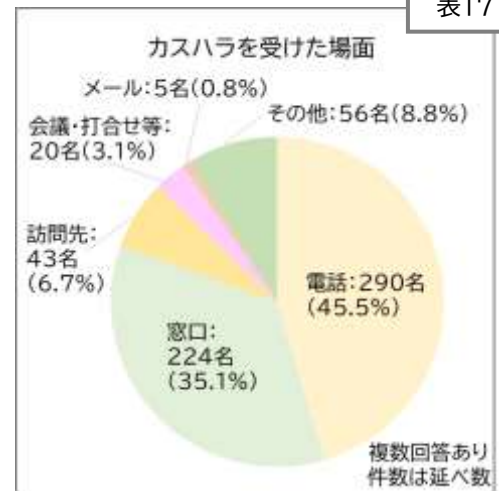
カスハラの行為者として、「区民」「保護者」が、約8割を占めている。また、「その他」では、区外住民や区民が分からないといった回答が複数あった。

表16



エ カスハラを受けた場面

「電話」と回答した職員が最も多く、次いで「窓口」の回答となっており、これらで全体の8割を占める。また、「その他」では、「保護者対応」や「面談」といった回答が複数あった。



オ カスハラの被害内容の内訳

「精神的攻撃（脅迫・中傷・暴言等）」が275名で最も多く、次いで「繰り返し行われる厳しい叱責や要求」が252名と、それぞれカスハラを経験したと回答した職員の6割以上を占め、多くの職員が複数のハラスメントを受けたと回答している。



(6) ハラスメント行為を受けた際の相談について

ア ハラスメントを受けた際に誰かに相談した割合

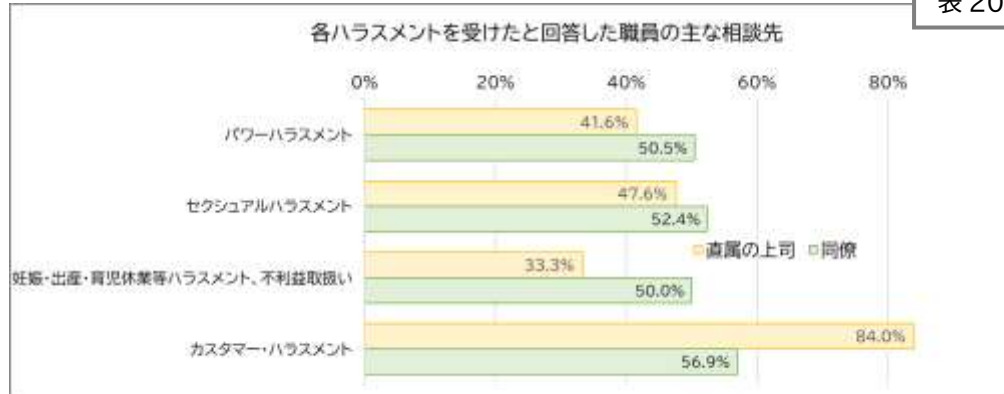
カスハラを受けたと回答した職員の69.1%、パワハラを受けたと回答した職員の58.3%と、この2つのハラスメントを受けたと回答した職員の半数以上は誰かしらに相談しており、ハラスメントに対処する手段の一つとして、大きなウェイトを占めている。



イ ハラスメントを受けた際の相談先

ハラスメントを受けた際の相談先として、いずれのハラスメントも「同僚」「直属の上司」が上位を占めていた。まずは、このように、身近で話しやすい環境にある職員から相談していると思われる。

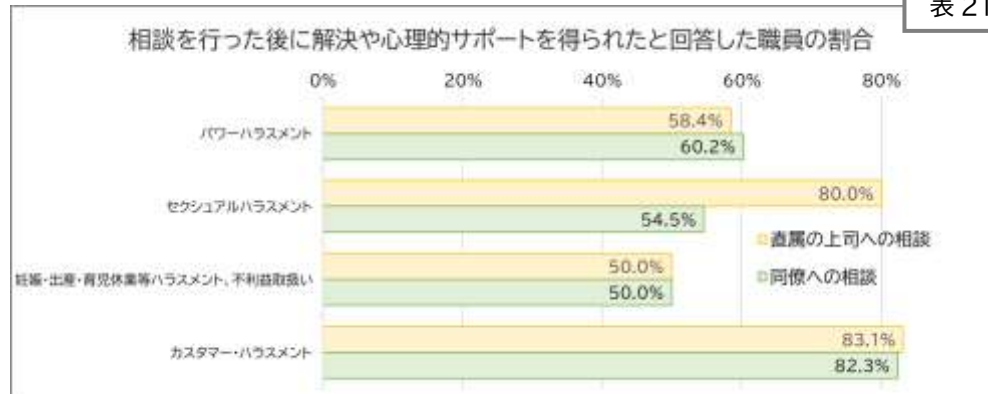
表 20



ウ 相談を行った後の結果について

相談先の上位である「同僚」「直属の上司」いずれも、相談者の半数以上は、解決や心理的サポートが得られたとしている。特にカスタハラに関する相談については、8割以上の方が解決や心理的サポートを得られたと回答しており、非常に高い結果を得られている。

表 21



エ ハラスメントを受けても相談しなかった理由について

ハラスメントを受けたものの、その後誰とも相談しなかった理由として、「相談しても変わらない」と回答した職員が、各ハラスメントとも最も多く、カスタハラでは80%を超えていた。

表 22



(7)「職場におけるハラスメント防止等に関する宣言」(以下、「ハラスメント宣言」)の普及啓発の取組に関する回答

ア ハラスメント宣言の認知

職場内の掲示場所を認知している職員は全体では、1,188名(55.2%)で、半分程度しか認識されていない。

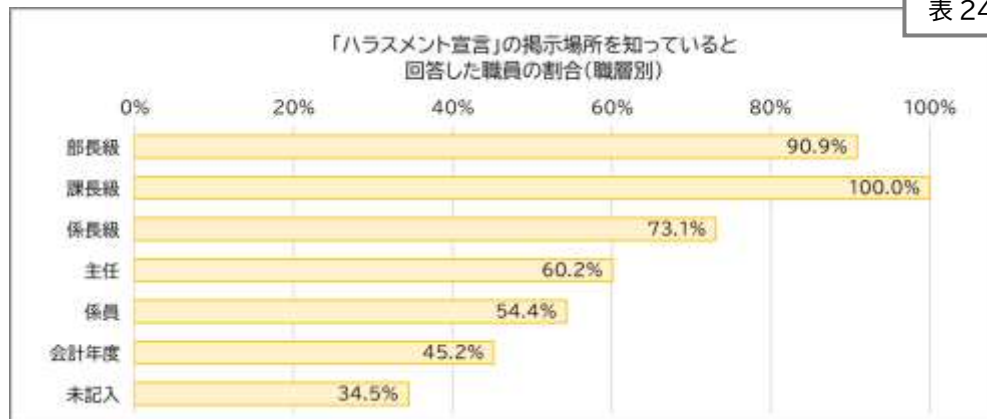
表 23



イ ハラスメント宣言の職層別認知度

職層が上がるにつれて認知度は高い傾向(課長級100%、係長級73.1%、主任60.2%)にあるが、会計年度任用職員については、45.2%にとどまっている。

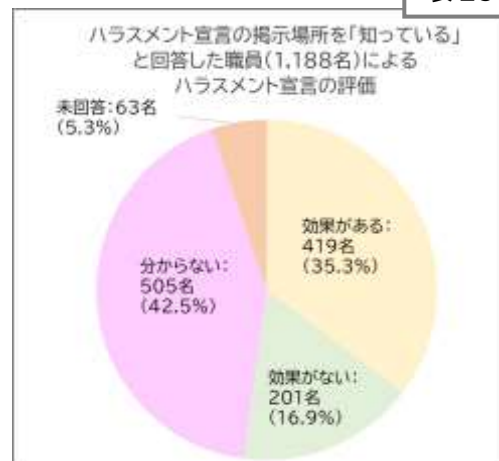
表 24



ウ ハラスメント宣言の掲示に関する評価

ハラスメント宣言の職場内掲示場所を「知っている」と回答した職員(1,188名)のうち、「ハラスメント防止に効果がある」と回答した割合は、35.3%と、実効性を十分に感じるまでには至っていないと思われる。

表 25

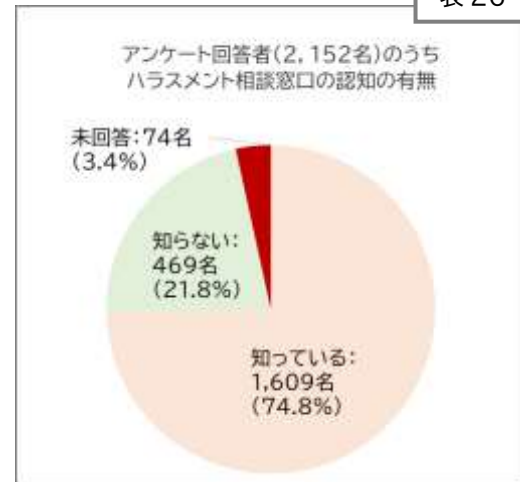


(8) ハラスメント相談窓口に関する回答

ア ハラスメント相談窓口の認知

相談窓口の存在を知っている職員は、1,609名で、アンケートに回答した全職員の74.8%に上る。

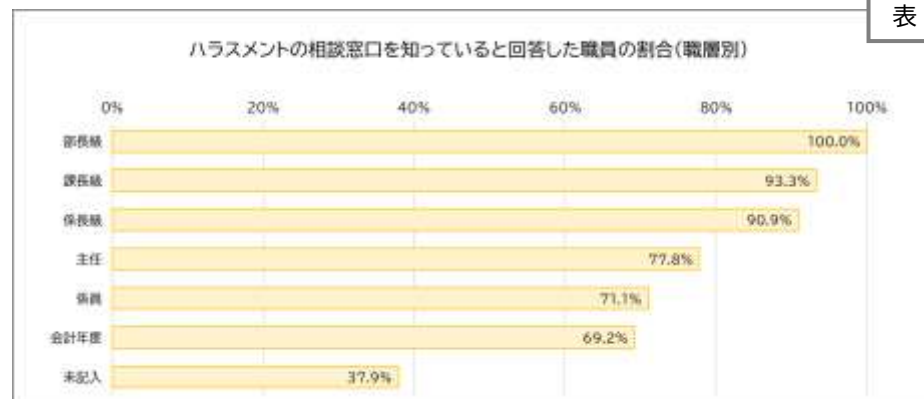
表 26



イ ハラスメント相談窓口の職層別認知度

職層ごとに見ると、係長級以上の職員ではアンケートに回答した職員の9割以上の職員が相談窓口を認知しているものの、主任以下では、8割以下になり、会計年度任用職員については、7割に満たなかった。

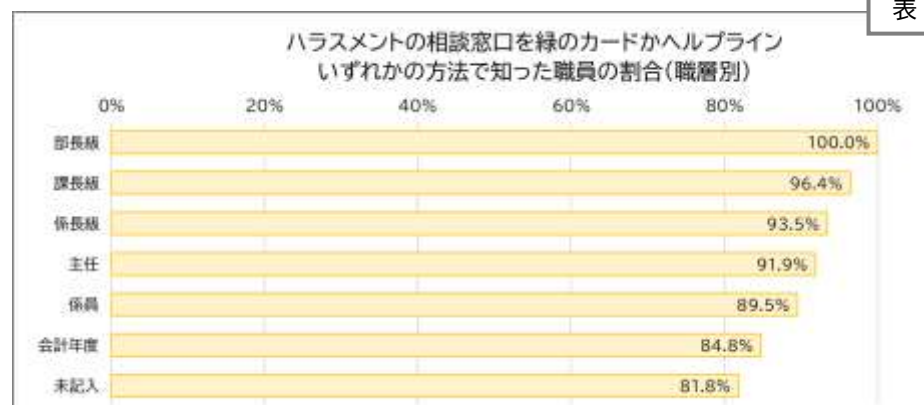
表 27



ウ 相談窓口の認知方法

相談窓口の存在を知っている職員のうち、緑のカードまたはヘルプラインにより相談窓口を知った割合は、89.1% (1,433名)と非常に高かった(職層別の内訳は【表28】参照)。

表 28



4 今後の方針

(1) 今後のアンケート調査について

ハラスメントの状況把握のため、3年に1回程度を目安に今後も一定の期間をおいてアンケートを実施していく。

(2) 相談窓口の周知徹底

係員や会計年度任用職員の相談窓口の認知が他の職層に比べて低かったことから、各職場において、全ての職層に対して周知を徹底するよう、繰り返し啓発していく。

(3) 研修・啓発について

ア 管理職については、現在実施している『管理職ハラスメント防止研修（全管理職対象：3年に1度受講）』において、「ハラスメントの基礎知識」や「ハラスメントをしない業務指導方法」を継続実施する。

イ その他の職員については、現在、管理監督者（係長級以上）で実施している『ハラスメント防止』に関する動画研修を、全職員（会計年度任用職員含む）に対しても各職層研修内（複数年に1度受講）で実施し、「ハラスメントの基礎知識」や「ハラスメントのない職場づくりと相談対応」等を受講できるよう拡充していく。

ウ 厚生労働省が定めるハラスメント撲滅月間（毎年12月）に、国の取組（ポスターの掲示等）を活用して、庁内での啓発を進める。