

令和6年度

ハラスメントに関するアンケート調査
調査結果報告書【速報】

生駒市総務部人事課

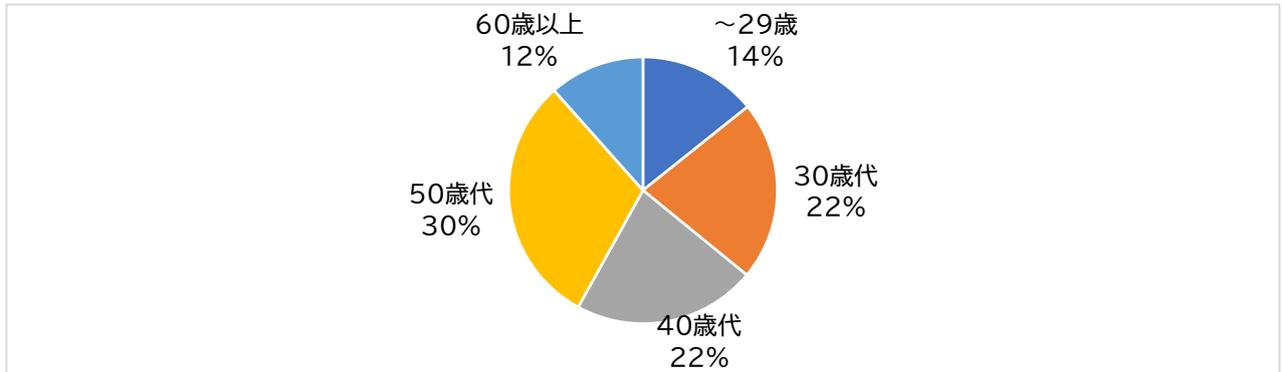
- 実施期間：令和6年7月4日（木）～令和6年7月16日（火）
- 対象者：一般職に属する生駒市職員（市内公立小中学校の教職員、会計年度任用職員、再任用職員を含む）、市長、副市長及び教育長並びに本市議会の議員 ※非常勤特別職職員を除く
- 対象人数 2,393人
- 回答者 929人（38.8%）

※この報告書は速報版であり、今後アンケート結果の分析等をさらに進め、詳細版を作成します。

1 ご回答者ご自身について伺います。

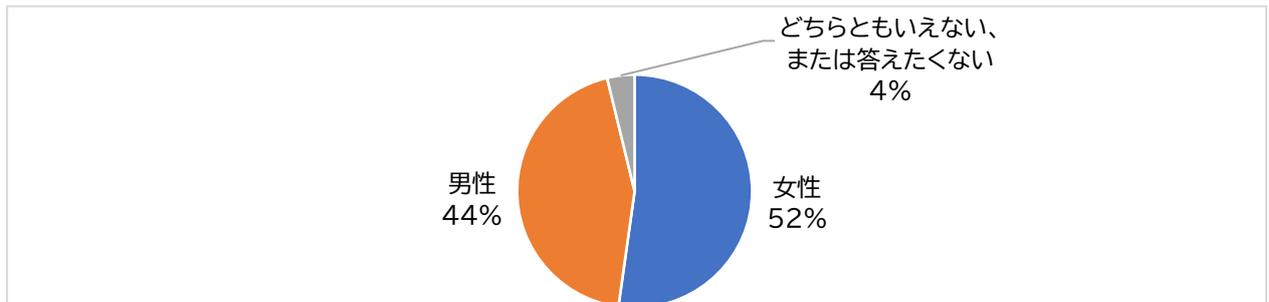
(1) 年齢層をお答えください。

- ~29歳 30歳代 40歳代 50歳代 60歳以上 (1つ選択)



(2) 性別をお答えください。

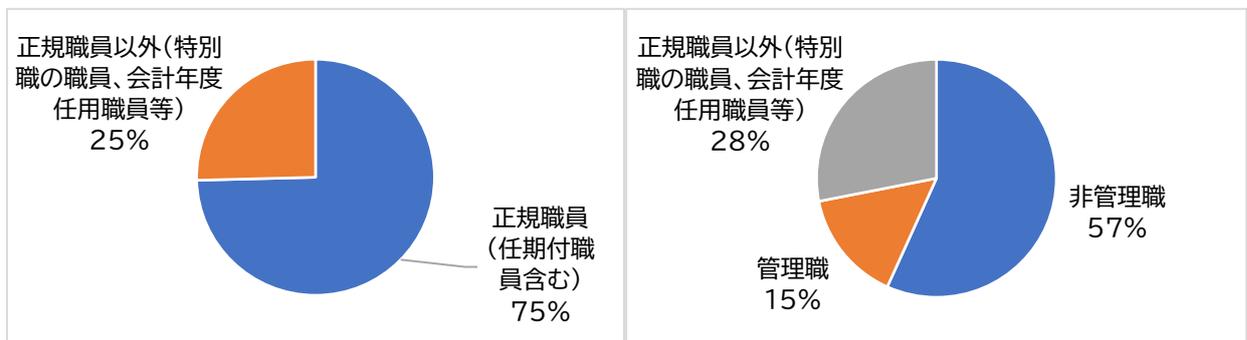
- 男性 女性 どちらともいえない、または答えたくない (1つ選択)



(3) 任用形態・役職についてお答えください。

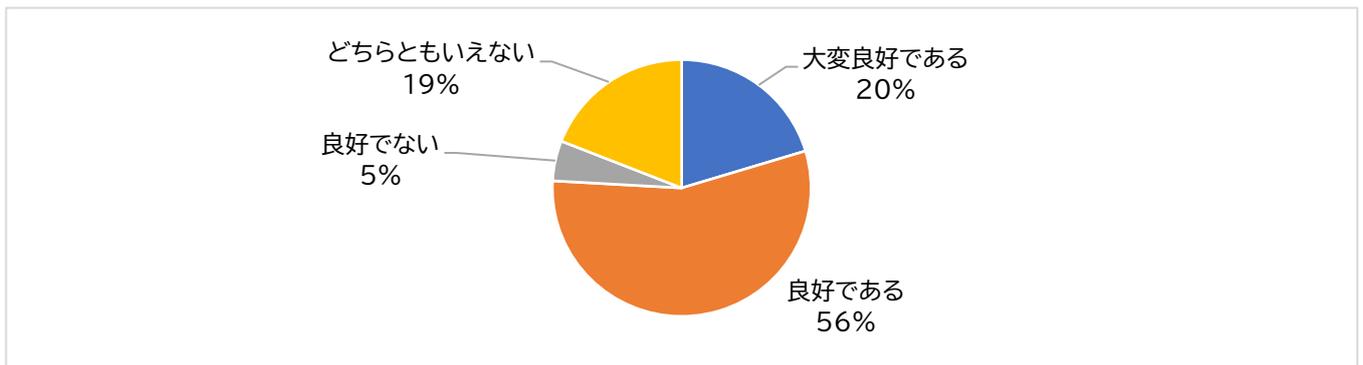
- 正規職員 (任期付含む) 正規職員以外 (特別職の職員、会計年度任用職員等) (1つ選択)

- 管理職 非管理職 正規職員以外 (特別職の職員、会計年度任用職員等) (1つ選択)



(4) あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。

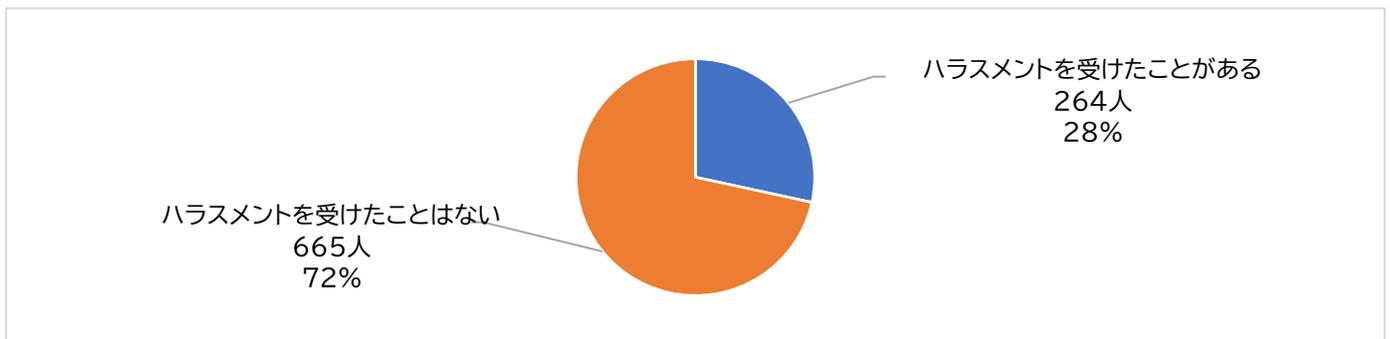
- 大変良好である 良好である どちらともいえない 良好でない (1つ選択)



2 あなた自身のことについて (パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント) お伺いします。

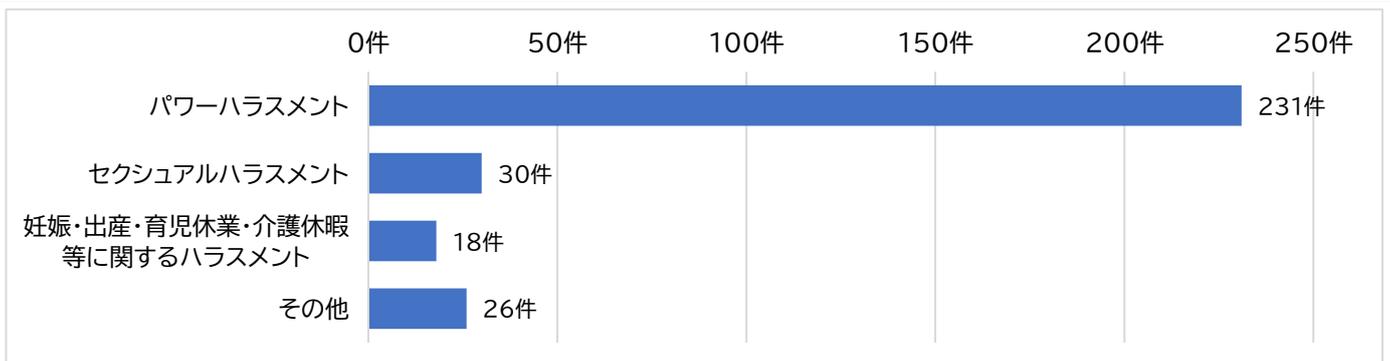
(1) あなたは、令和2年11月以降 (職場におけるハラスメントの防止等に関する指針施行後) にハラスメントと思われる行為を受けたと感じたことはありますか。

- ① ハラスメントを受けたことがある
② ハラスメントを受けたことはない → 3. あなた以外のことについてへ



(2) それはどのようなハラスメントでしたか。 (複数回答可)

- ① パワーハラスメント
② セクシュアルハラスメント
③ 妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント
④ その他 ()



(3) それはどのような行為でしたか。当てはまる項目にチェックし、言動や経緯等について記入してください。
(複数回答可)

1：主にパワーハラスメントに関して

- ①身体を小突く、ものを投げつける
- ②人前での感情的な叱責
- ③人格否定や差別的な言葉による叱責
- ④性格や容貌などへのからかいや非難
- ⑤悪質な悪口や陰口
- ⑥挨拶や話しかけを無視
- ⑦必要な情報を与えない、会議から外す
- ⑧休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制
- ⑨一方的で遂行不可能な業務指示・命令
- ⑩必要以上の仕事への監視・関与
- ⑪能力や経験に見合わない仕事の常時強制
- ⑫私生活についての過度な介入
- ⑬飲み会などへの参加強制
- ⑭その他（具体的に）

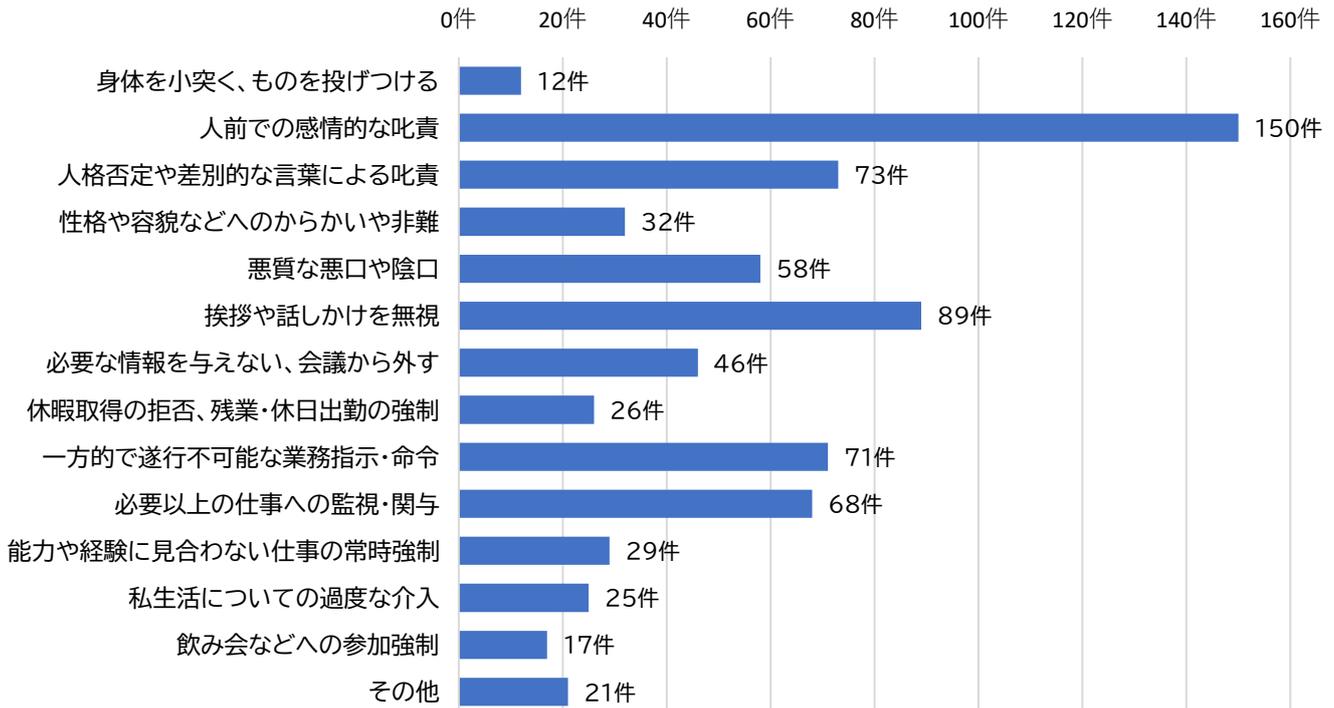
2：主にセクシュアルハラスメントに関して

- ⑮性的な冗談やからかい
- ⑯不必要な身体への接触
- ⑰食事やデートへの執拗な誘い
- ⑱性的な事実関係に関する質問
- ⑲性的な内容の情報（噂）の流布
- ⑳性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い
- ㉑その他（具体的に）

3：主に妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントに関して

- ㉒制度等の利用の請求等をしたことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する
- ㉓制度等の利用の請求等や利用を阻害する言動をする
- ㉔制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする
- ㉕妊娠等したことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する
- ㉖妊娠等したことにより嫌がらせ等をする
- ㉗その他（具体的に）

パワーハラスメント

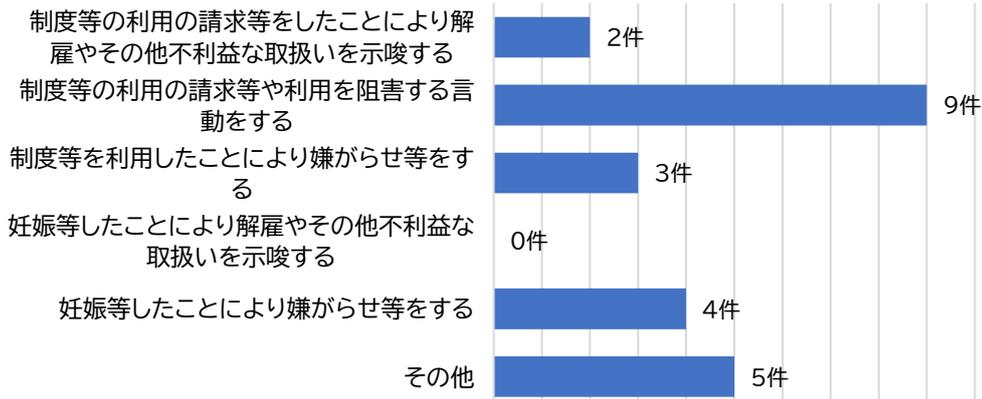


セクシュアルハラスメント



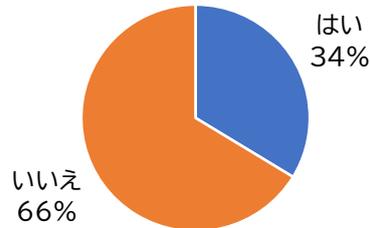
妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント

0件 1件 2件 3件 4件 5件 6件 7件 8件 9件 10件



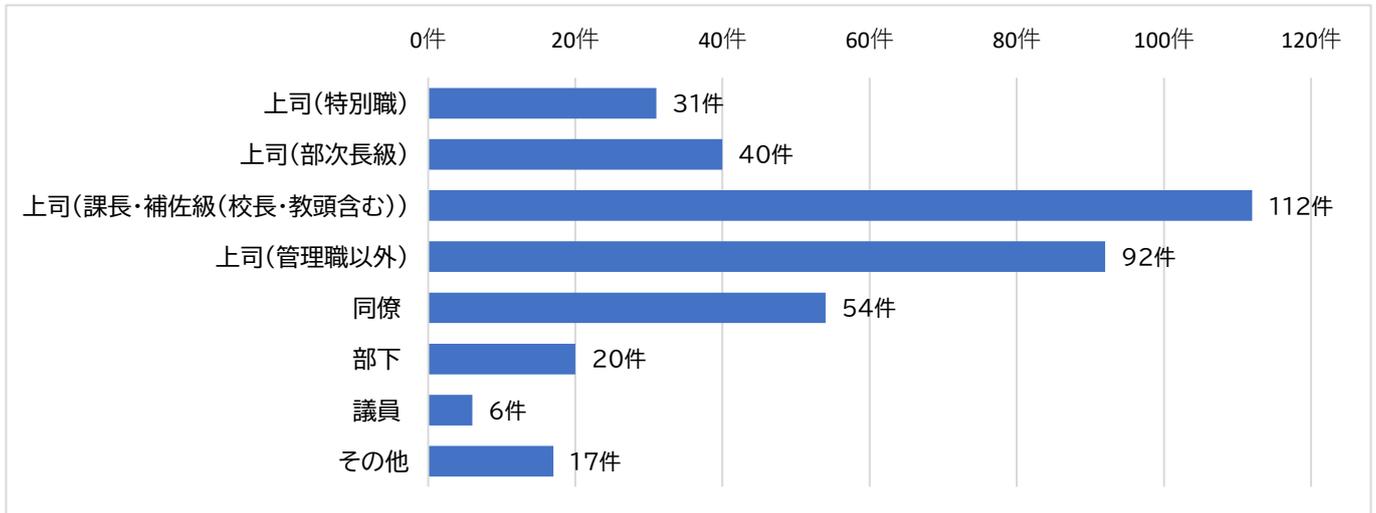
(4) その行為のうち現在も続いているものがありますか。

- ① はい
- ② いいえ



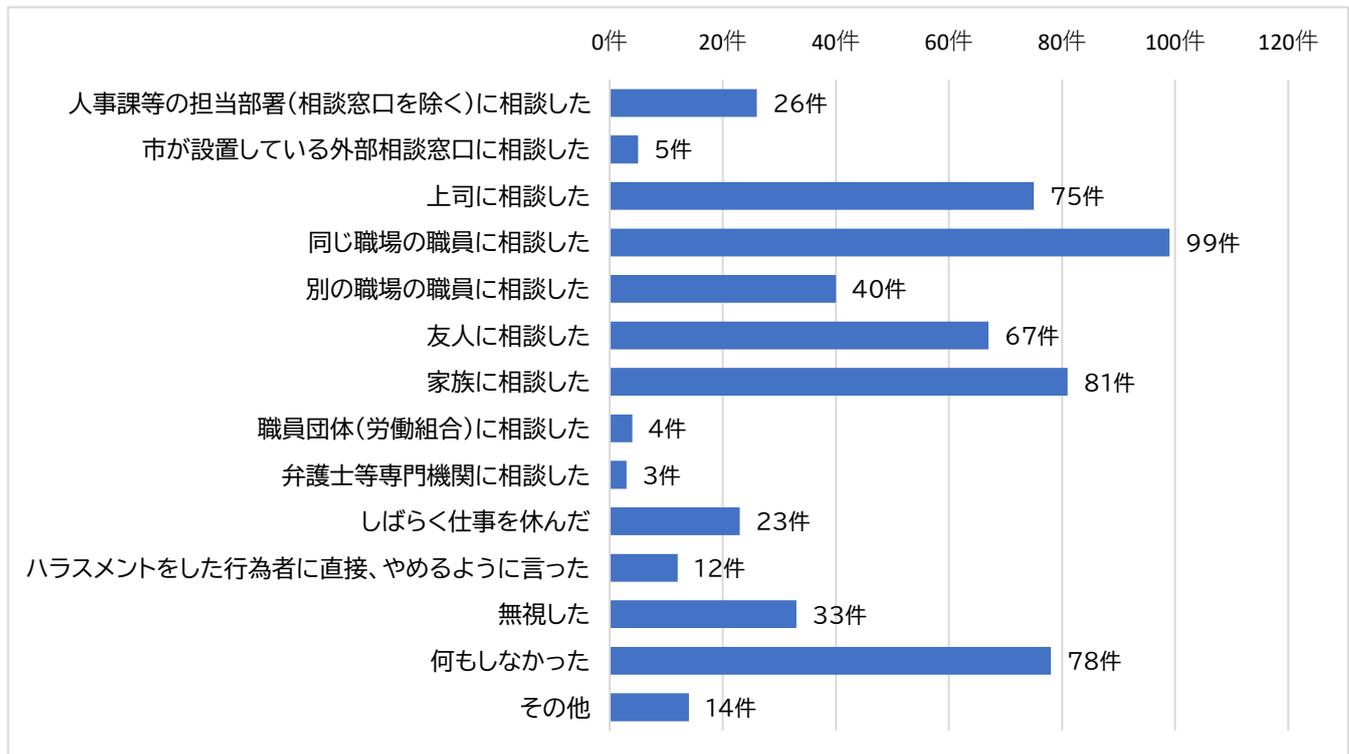
(5) あなたが受けたハラスメントについて、ハラスメントをした人は、どのような立場の人ですか。 (複数回答可)

- ①上司 (特別職)
- ②上司 (部次長級)
- ③上司 (課長・補佐級 (校長・教頭含む))
- ④上司 (管理職以外)
- ⑤同僚
- ⑥部下
- ⑦議員
- ⑧その他 (具体的に)



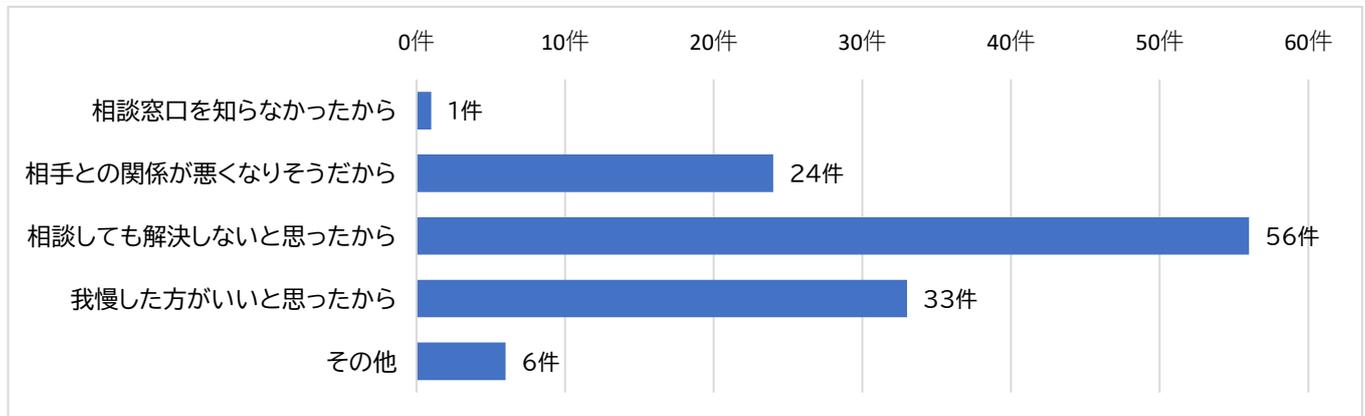
(6) ハラスメントを受けてどのような行動をしましたか。(複数回答可)

- | | |
|----------------------------|-----------|
| ①人事課等の担当部署(相談窓口を除く)に相談した | } →Q(8) ^ |
| ②市が設置している外部相談窓口相談した | |
| ③上司に相談した | |
| ④同じ職場の職員に相談した | |
| ⑤別の職場の職員に相談した | |
| ⑥友人に相談した | |
| ⑦家族に相談した | |
| ⑧職員団体(労働組合)に相談した | |
| ⑨弁護士等専門機関に相談した | |
| ⑩しばらく仕事を休んだ | |
| ⑪ハラスメントをした行為者に直接、やめるように言った | |
| ⑫無視した | |
| ⑬その他(具体的に) | |
| ⑭何もなかった →Q(7) ^ | |



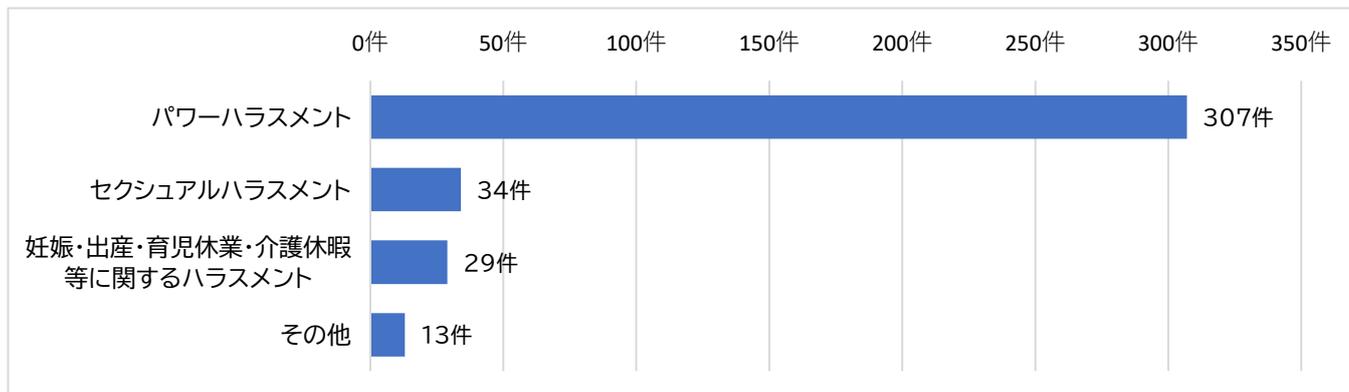
(7) (6) の質問で「何もしなかった」のはなぜですか。(複数回答可)

- ①相談窓口を知らなかった
- ②相手との関係が悪くなりそうだから
- ③相談しても解決しないと思ったから
- ④我慢した方がいいと思ったから
- ⑤その他(具体的に)



(8) ハラスメントを受け心身の影響などはありましたか。(複数回答可)

- ①怒りや不満、不安などを感じた
- ②仕事に対する意欲が減退した
- ③職場でのコミュニケーションが減った
- ④眠れなくなった
- ⑤仕事を休むことが増えた
- ⑥通院、服薬などをした
- ⑦入院した
- ⑧しばらく仕事を休んだ



(3) あなたが見たり、相談を受けたりしたハラスメントは具体的にはどのような行為でしたか。(複数回答可)

1：主にパワーハラスメントに関して

- ①身体を小突く、ものを投げつける
- ②人前での感情的な叱責
- ③人格否定や差別的な言葉による叱責
- ④性格や容貌などへのからかいや非難
- ⑤悪質な悪口や陰口
- ⑥挨拶や話しかけを無視
- ⑦必要な情報を与えない、会議から外す
- ⑧休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制
- ⑨一方的で遂行不可能な業務指示・命令
- ⑩必要以上の仕事への監視・関与
- ⑪能力や経験に見合わない仕事の常時強制
- ⑫私生活についての過度な介入
- ⑬飲み会などへの参加強制
- ⑭その他（具体的に）

2：主にセクシュアルハラスメントに関して

- ⑮性的な冗談やからかい
- ⑯不必要な身体への接触
- ⑰食事やデートへの執拗な誘い
- ⑱性的な事実関係に関する質問
- ⑲性的な内容の情報（噂）の流布
- ⑳性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い
- ㉑その他（具体的に）

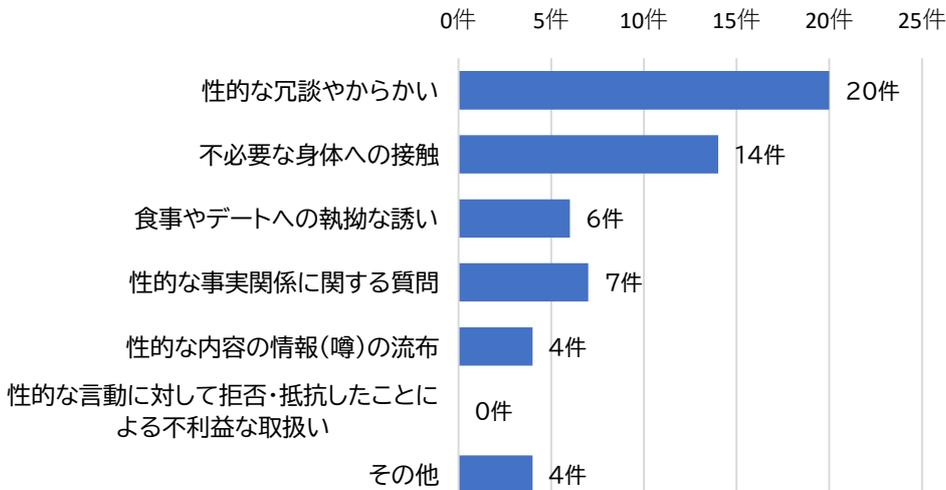
3：主に妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントに関して

- ㉒制度等の利用の請求等をしたことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する
- ㉓制度等の利用の請求等や利用を阻害する言動をする
- ㉔制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする
- ㉕妊娠等したことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する
- ㉖妊娠等したことにより嫌がらせ等をする
- ㉗その他（具体的に）

パワーハラスメント

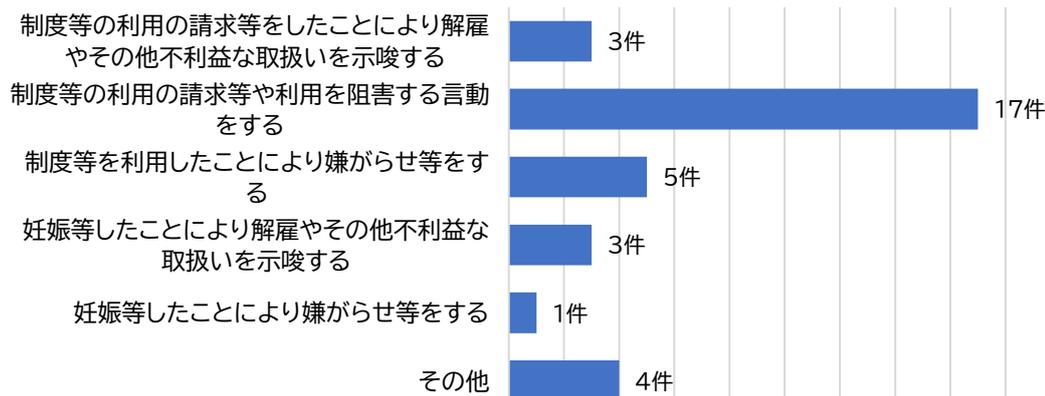


セクシュアルハラスメント



妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント

0件 2件 4件 6件 8件 10件 12件 14件 16件 18件



(4) あなたが見たり、相談を受けたりしたハラスメントについて、ハラスメント行為を行った人及び受けた人は、どのような立場の人ですか。

(ハラスメント行為を行った人)

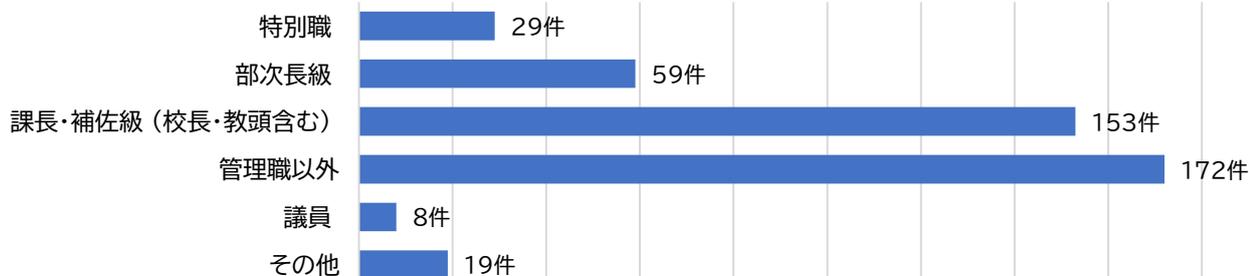
- ①特別職
- ②部次長級
- ③課長・補佐級（校長・教頭含む）
- ④管理職以外
- ⑤議員
- ⑥その他（具体的に）

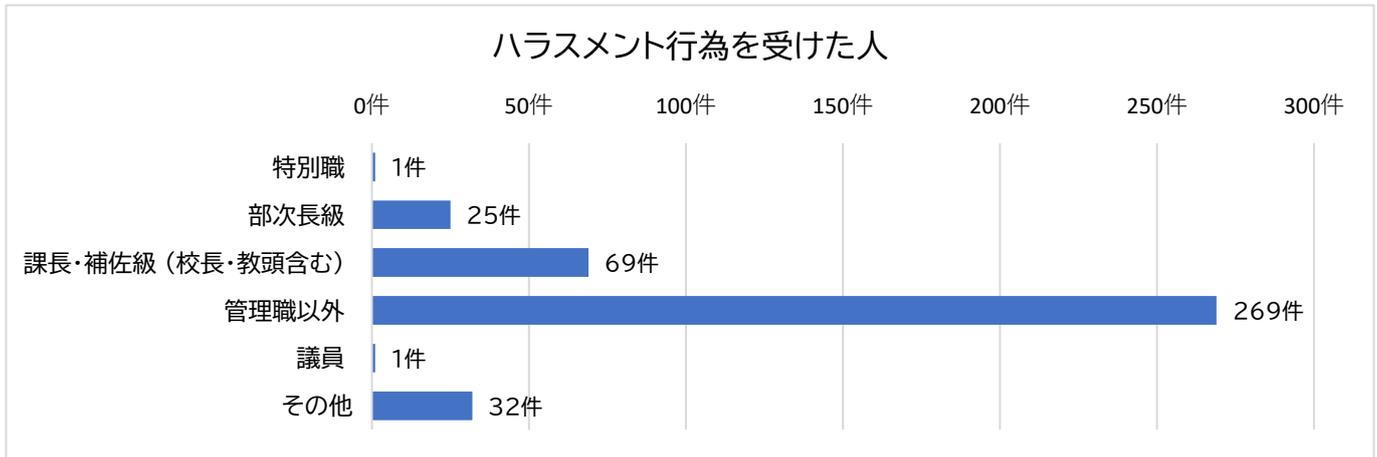
(ハラスメント行為を受けた人)

- ①特別職
- ②部次長級
- ③課長・補佐級（校長・教頭含む）
- ④管理職以外
- ⑤議員
- ⑥その他（具体的に）

ハラスメント行為を行った人

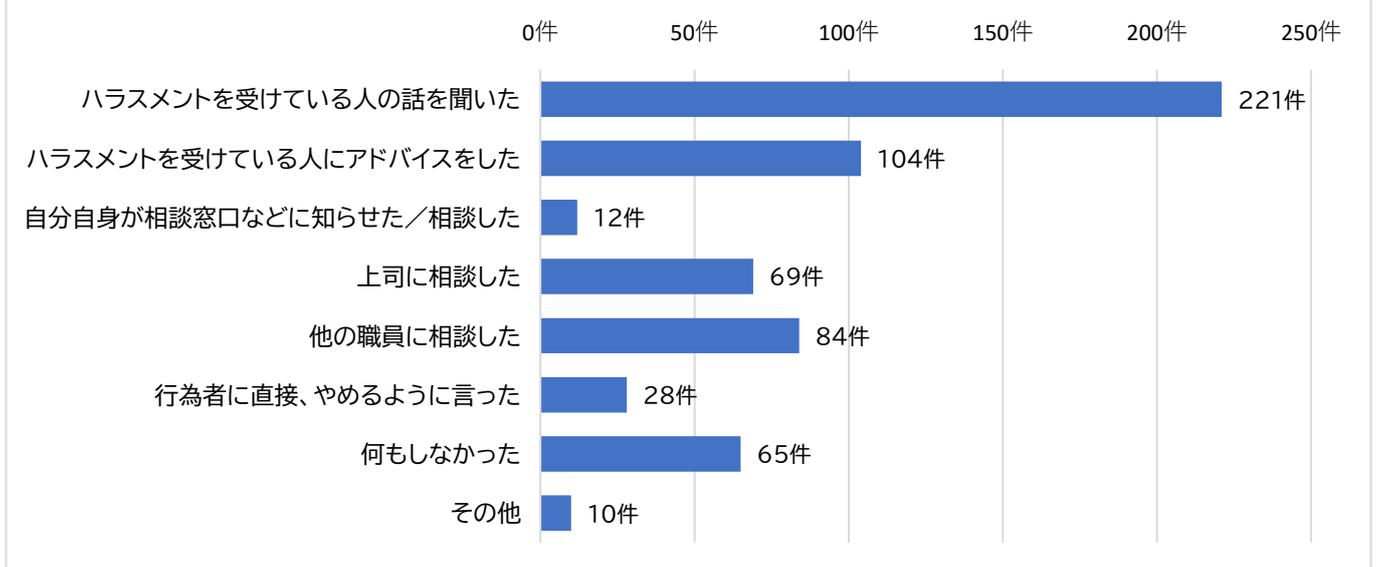
0件 20件 40件 60件 80件 100件 120件 140件 160件 180件 200件





(5) そのときどのような対応をしましたか。（複数回答可）

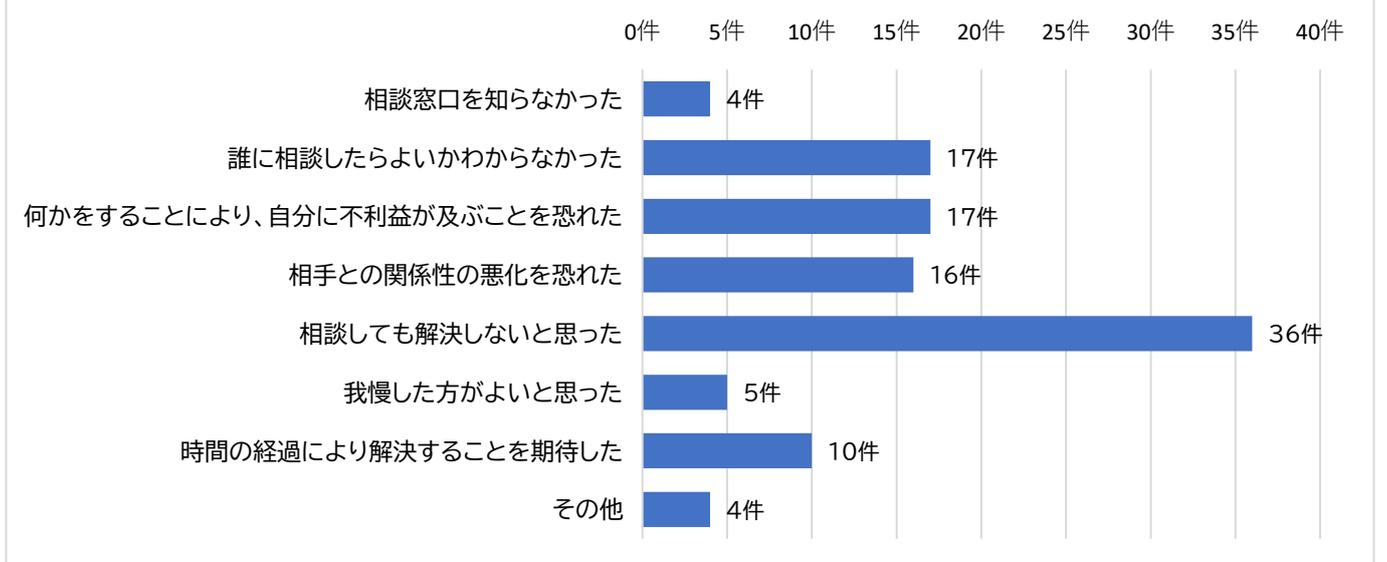
<ul style="list-style-type: none"> ①ハラスメントを受けている人の話を聞いた ②ハラスメントを受けている人にアドバイスをした ③自分自身が相談窓口などに知らせた／相談した ④上司に相談した ⑤他の職員に相談した ⑥行為者に直接、やめるように言った ⑦その他（具体的に ） ⑧何もしなかった →Q（5） へ 	<p>→4. あなた自身の行為、行動への 自覚について へ</p>
---	--



(6) (5) の質問で「何もしなかった」のはなぜですか。（複数回答可）

<ul style="list-style-type: none"> ①相談窓口を知らなかった ②誰に相談したらよいかわからなかった ③何かをすることにより、自分に不利益が及ぶことを恐れた ④相手との関係性の悪化を恐れた ⑤相談しても解決しないと思った ⑥我慢した方がよいと思った ⑦時間の経過により解決することを期待した
--

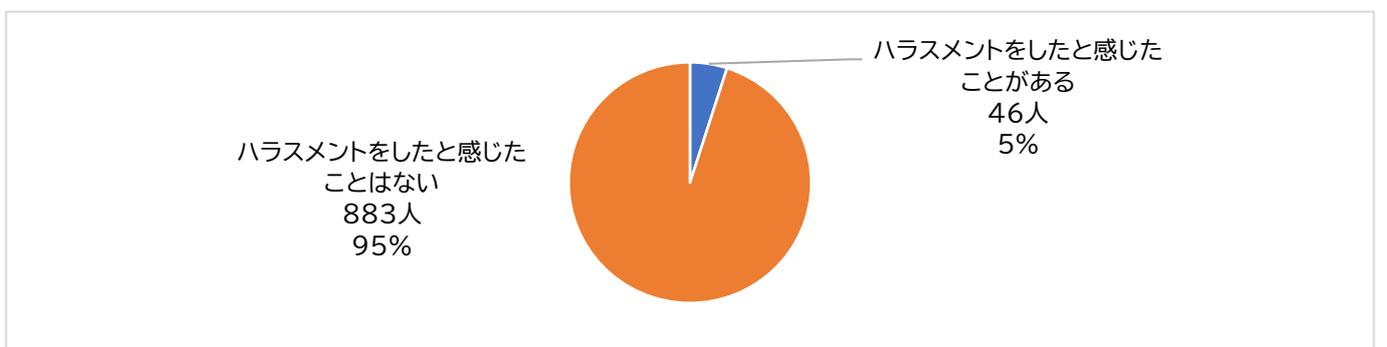
⑧その他（具体的に）



4. あなた自身の行為、行動への自覚について（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント）お伺いします。

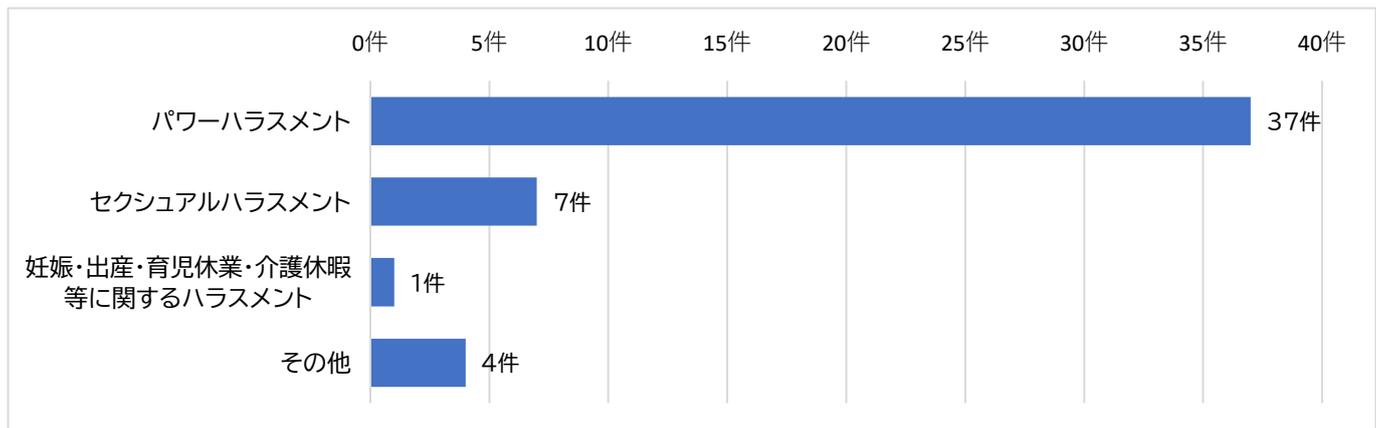
（1）あなたは本市において、令和2年11月以降に、部下、同僚、上司などにハラスメントをしたかもしれない、と感じたことはありますか。

- ① ハラスメントをしたと感じたことがある
- ② ハラスメントをしたと感じたことはない → 5. 行動への留意 へ



（2）それはどのようなハラスメントでしたか。（複数回答可）

- ① パワーハラスメント
- ② セクシュアルハラスメント
- ③ 妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント
- ④ その他（ ）



(3) あなたが「ハラスメントをしたかもしれない」と感じた行為は具体的にはどのようなものでしたか。(複数回答可)

1：主にパワーハラスメントに関して

- ①身体を小突く、ものを投げつける
- ②人前での感情的な叱責
- ③人格否定や差別的な言葉による叱責
- ④性格や容貌などへのからかいや非難
- ⑤悪質な悪口や陰口
- ⑥挨拶や話しかけを無視
- ⑦必要な情報を与えない、会議から外す
- ⑧休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制
- ⑨一方的で遂行不可能な業務指示・命令
- ⑩必要以上の仕事への監視・関与
- ⑪能力や経験に見合わない仕事の常時強制
- ⑫私生活についての過度な介入
- ⑬飲み会などへの参加強制
- ⑭その他（具体的に）

2：主にセクシュアルハラスメントに関して

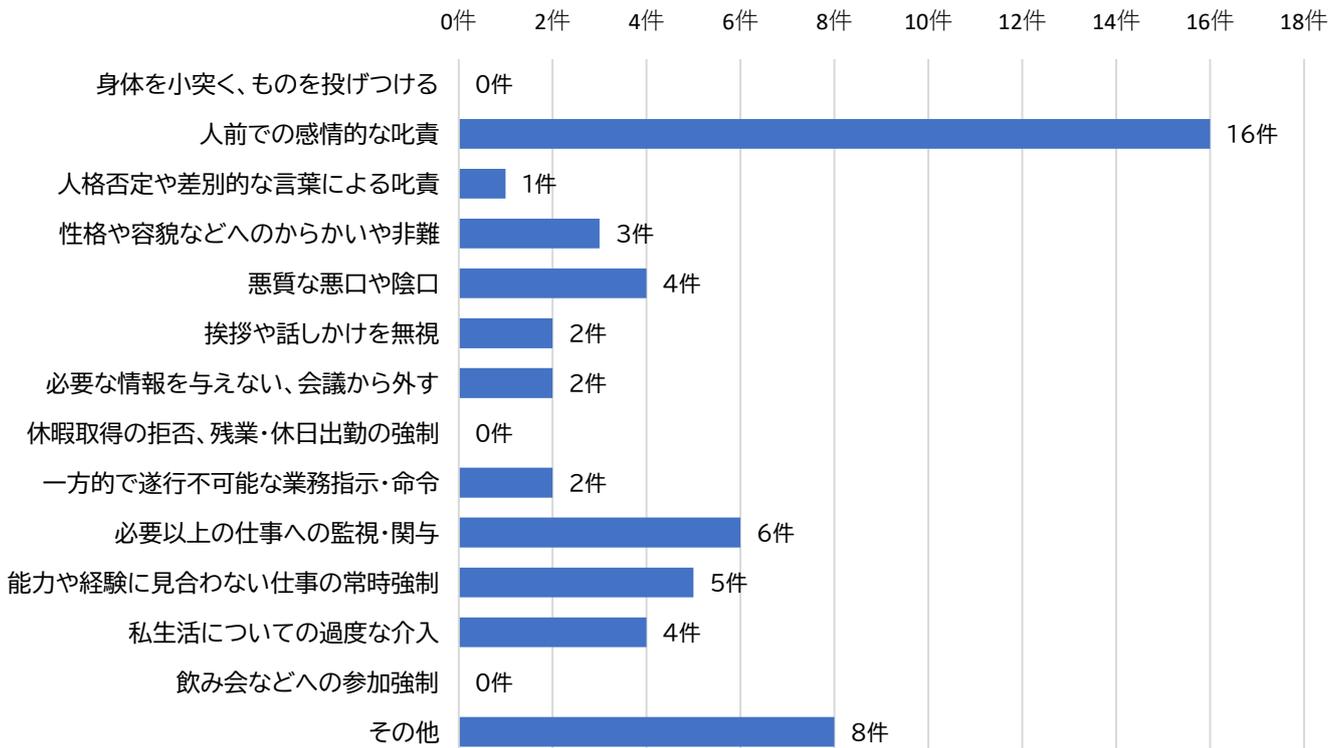
- ⑮性的な冗談やからかい
- ⑯不必要な身体への接触
- ⑰食事やデートへの執拗な誘い
- ⑱性的な事実関係に関する質問
- ⑲性的な内容の情報（噂）の流布
- ⑳性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い
- ㉑その他（具体的に）

3：主に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関して

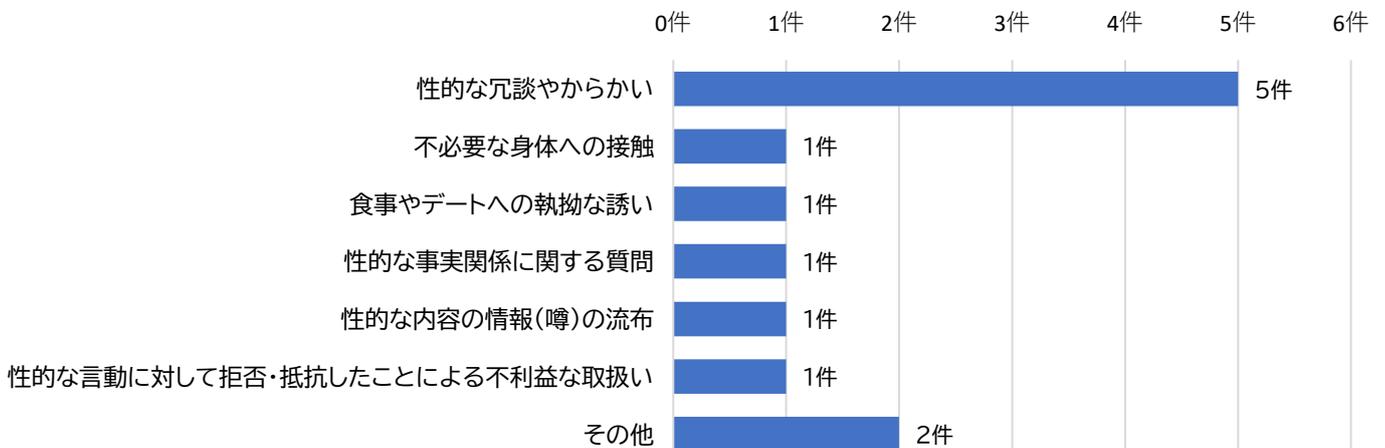
- ㉒制度等の利用の請求等をしたことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する
- ㉓制度等の利用の請求等や利用を阻害する言動をする
- ㉔制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする
- ㉕妊娠等したことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する
- ㉖妊娠等したことにより嫌がらせ等をする

㊦その他（具体的に）

パワーハラスメント



セクシュアルハラスメント



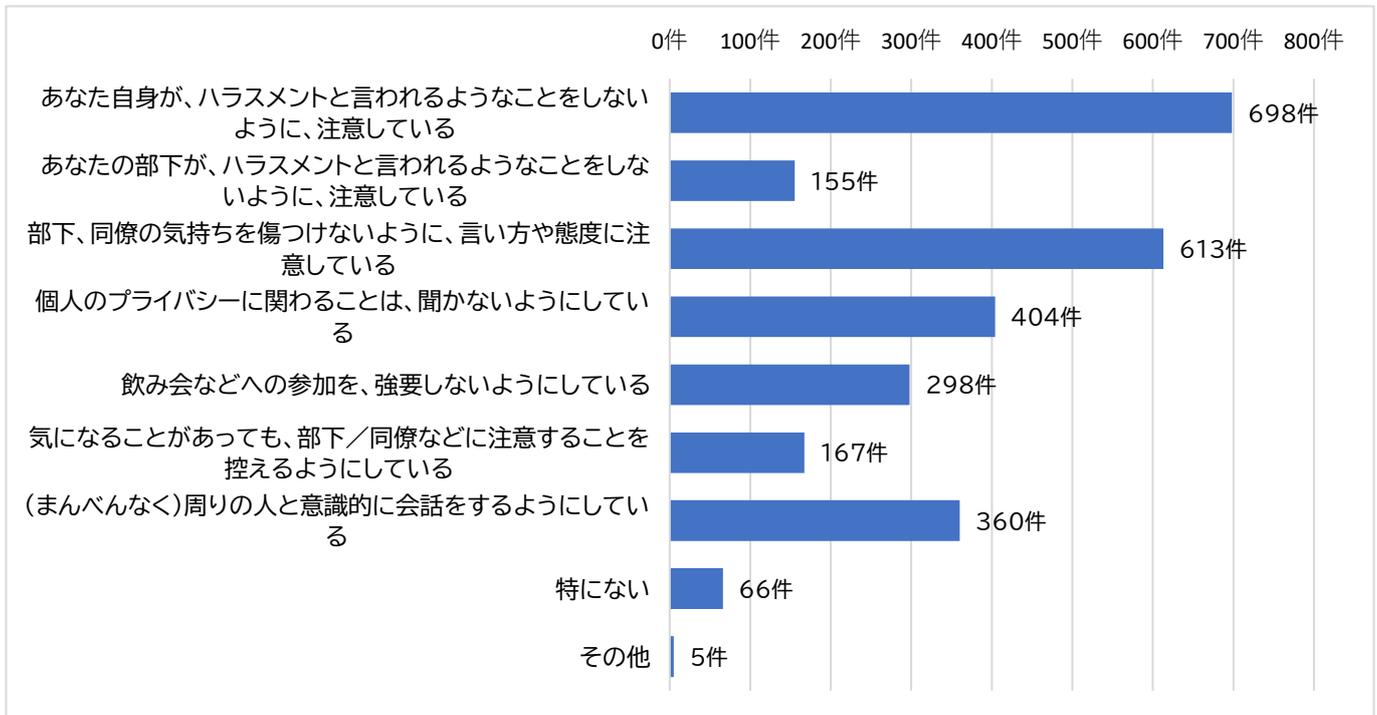
妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント

	0件	1件	2件
制度等の利用の請求等をしたことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する	0件		
制度等の利用の請求等や利用を阻害する言動をする	0件		
制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする	0件		
妊娠等したことにより解雇やその他不利益な取扱いを示唆する	0件		
妊娠等したことにより嫌がらせ等をする	0件		
その他		1件	

5. 行動への留意について（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント）お伺いします。

ハラスメントに関連して、あなた自身が普段から気を付けたり、気にしていることはありますか（複数回答可）

- ①あなた自身が、ハラスメントと言われるようなことをしないように、注意している
- ②あなたの部下が、ハラスメントと言われるようなことをしないように、注意している
- ③部下、同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に注意している
- ④個人のプライバシーに関わることは、聞かないようにしている
- ⑤飲み会などへの参加を、強要しないようにしている
- ⑥気になることがあっても、部下／同僚などに注意することを控えるようにしている
- ⑦（まんべんなく）周りの人と意識的に会話をするようにしている
- ⑧その他(具体的に)
- ⑨特にない

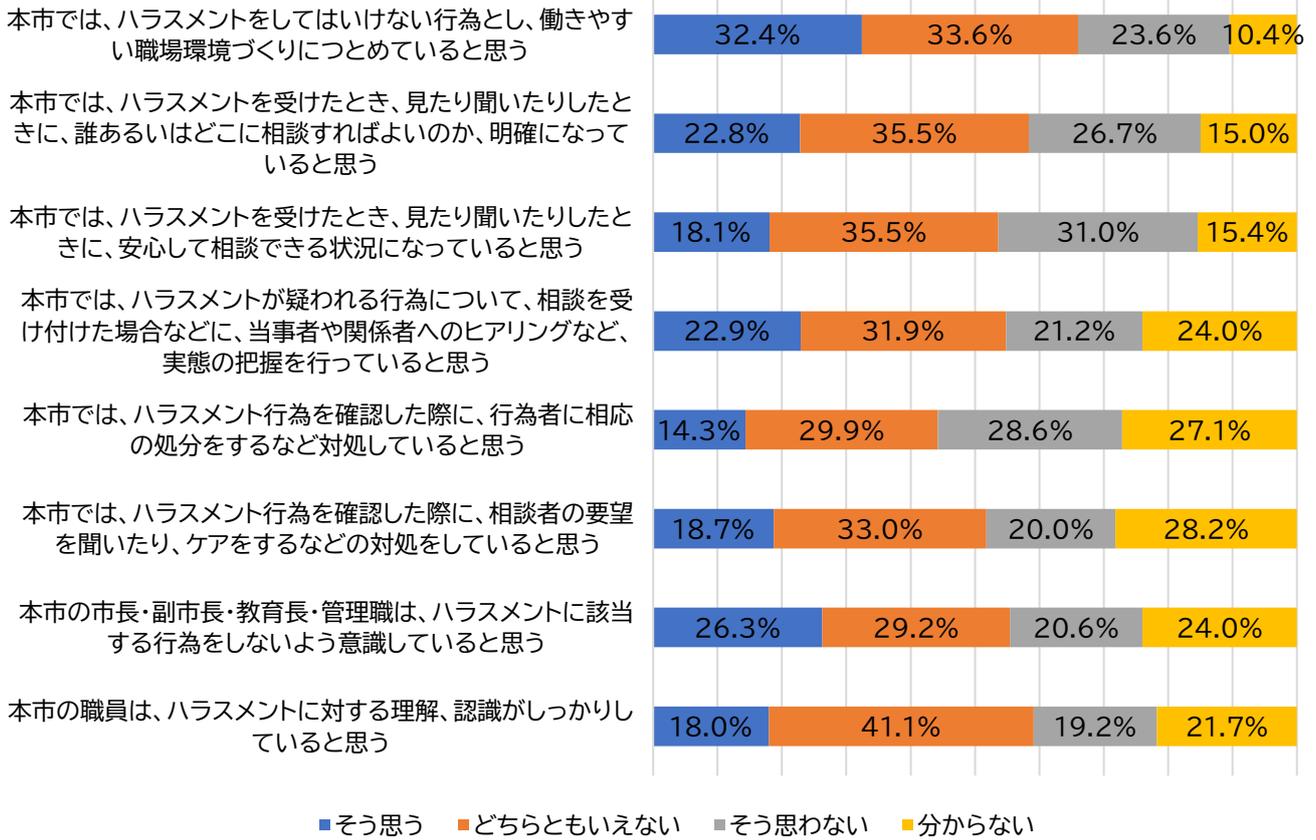


6. 本市の取組への評価・要望について（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント）お伺いします。

(1) 本市のハラスメントの予防・解決に向けた対応についてお伺いします。以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。

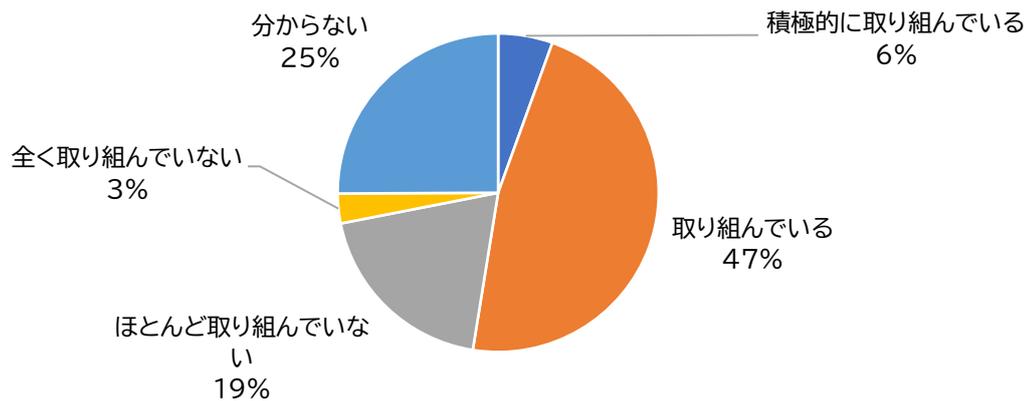
	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	分からない
1. 本市では、ハラスメントをしてはいけない行為とし、働きやすい職場環境づくりにつとめていると思う	1	2	3	4
2. 本市では、ハラスメントを受けたとき、見たり聞いたりしたときに、誰あるいはどこに相談すればよいのか、明確になっていると思う	1	2	3	4
3. 本市では、ハラスメントを受けたとき、見たり聞いたりしたときに、安心して相談できる状況になっていると思う	1	2	3	4
4. 本市では、ハラスメントが疑われる行為について、相談を受け付けた場合などに、当事者や関係者へのヒアリングなど、実態の把握を行っていると思う	1	2	3	4
5. 本市では、ハラスメント行為を確認した際に、行為者に相応の処分をするなど対処していると思う	1	2	3	4
6. 本市では、ハラスメント行為を確認した際に、相談者の要望を聞いたり、ケアをするなどの対処をしていると思う	1	2	3	4
7. 本市の市長・副市長・教育長・管理職は、ハラスメントに該当する行為をしないよう意識していると思う	1	2	3	4
8. 本市の職員は、ハラスメントに対する理解、認識がしっかりしていると思う	1	2	3	4

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



(2) あなたは本市が、ハラスメントについて、職員に説明したり、研修等を行うなどの予防・解決のための取組を行っていると思いますか。

- ①積極的に取り組んでいる
- ②取り組んでいる
- ③ほとんど取り組んでいない
- ④全く取り組んでいない
- ⑤分からない



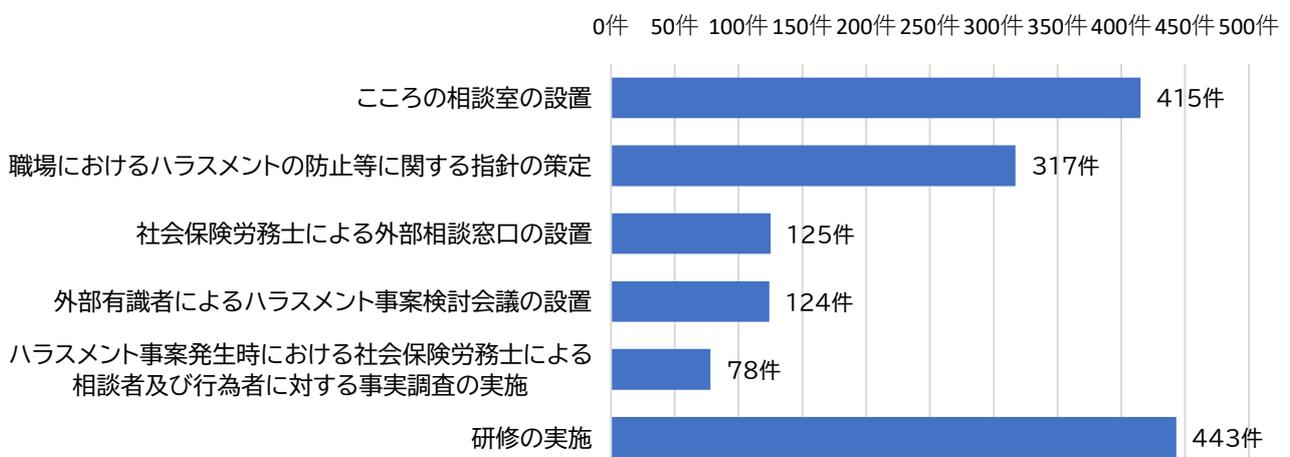
(3) 本市では、ハラスメントの予防・解決のための取組として、以下の取組を実施しています。あなたが知っているものをすべてお教えてください。(〇はいくつでも)

(4) 本市が実施しているハラスメントの予防・解決のための取組は、役立つと思いますか。(〇は1つずつ)

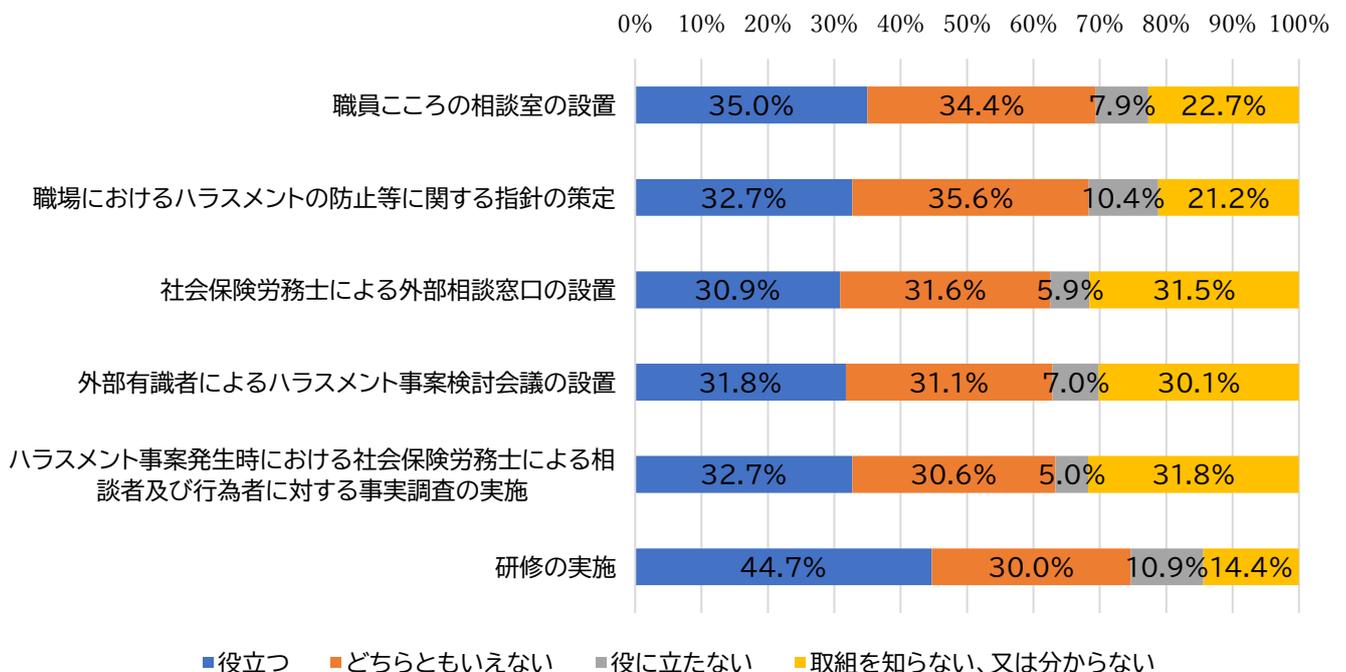
	Q6(3)	Q6(4)			
	知っている取組	役立つ	どちらとも	役に立たない	分からない

	(○を記入)		いえ ない		
1. 臨床心理士による仕事のことや家庭のことなど、こころに不安を抱える全ての職員を対象とするこころの相談室の設置 (P16 参照)		1	2	3	4
2. 職場におけるハラスメントの防止等に関する指針の策定 (P17 参照)		1	2	3	4
3. 社会保険労務士による外部相談窓口の設置 (P17 参照)		1	2	3	4
4. ハラスメントに該当するか否かの判断についての意見を求める外部有識者によるハラスメント事案検討会議の開設		1	2	3	4
5. ハラスメント事案発生時における社会保険労務士による相談者及び行為者に対する事実調査の実施		1	2	3	4
6. 研修の実施 (ハラスメント防止に関する研修 (特別職・管理職で実施)、その他各種管理職研修)		1	2	3	4

知っている取組



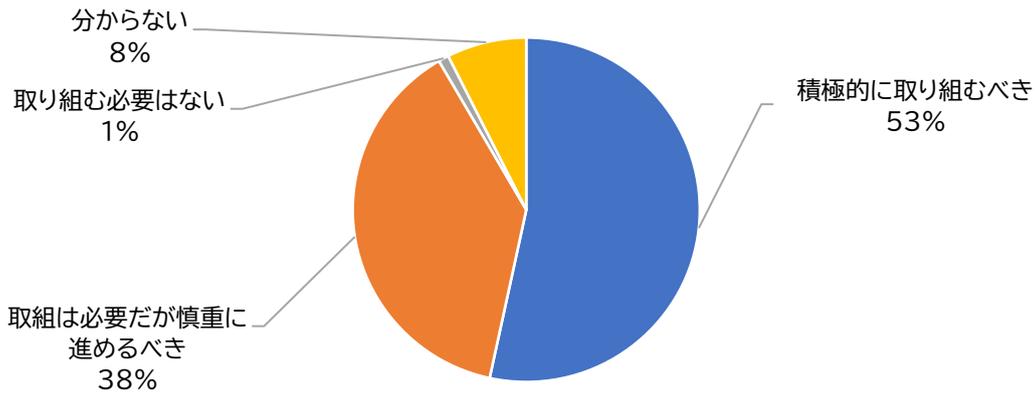
各取組は役立つと思うか



(5) あなたは、本市が、ハラスメントの予防や解決のための取組をする必要があると思いますか。

①積極的に取り組むべき

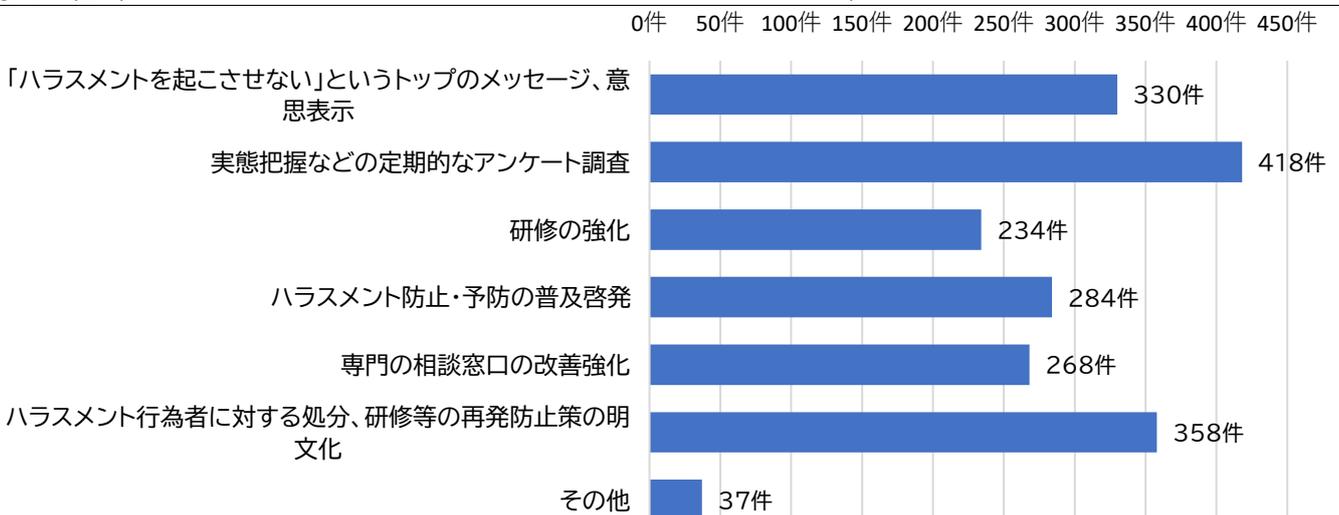
- ②取組は必要だが慎重に進めるべき
- ③取り組む必要はない
- ④分からない



(6) あなたが、本市がハラスメントの予防や解決のための取組を進めることについて、前問のように思う理由をお答えください。(自由記述)

(7) あなたは、ハラスメントの予防や解決のための取組として、本市が実施した方がよい、又は力を入れた方がよいと思うものはありますか。(複数回答可)

- ①「ハラスメントを起こさせない」というトップのメッセージ、意思表示
- ②実態把握などの定期的なアンケート調査
- ③研修の強化
- ④ハラスメント防止・予防の普及啓発
- ⑤専門の相談窓口の改善強化
- ⑥ハラスメント行為者に対する処分、研修等の再発防止策の明文化
- ⑦その他 ()



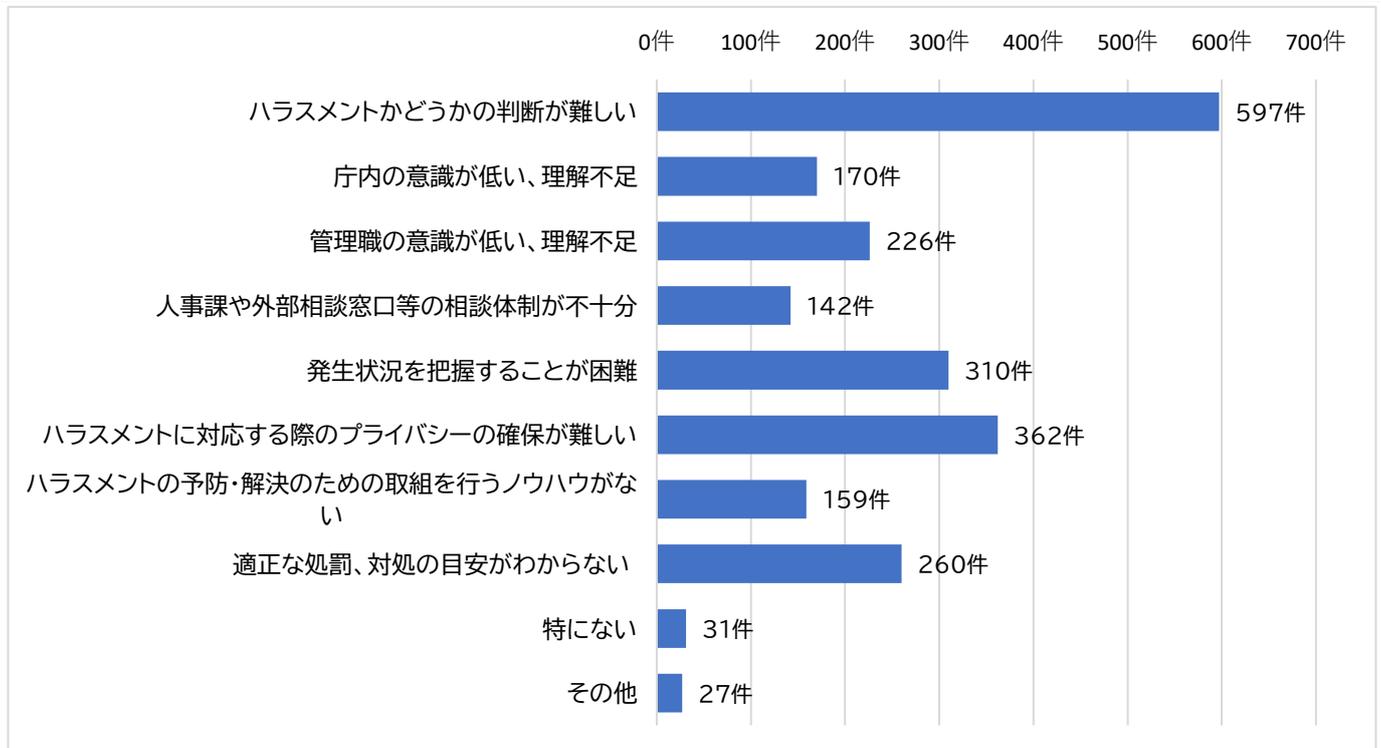
(8) (7) ハラスメント予防や解決のための取組として選択肢ごとの具体的な提案があれば記述してください。(自由記述)

- ①「ハラスメントを起こさせない」というトップのメッセージ、意思表示 ()
- ② 実態把握などの定期的なアンケート調査 ()
- ③ 研修の強化 ()
- ④ ハラスメント防止・予防の普及啓発 ()
- ⑤ 専門の相談窓口の改善強化 ()

⑥ ハラスメント行為者に対する処分、研修等の再発防止策の明文化 ()

(9) ハラスメントの予防や解決のための取組を進める上での課題はどのようなことが考えられますか。(複数回答可)

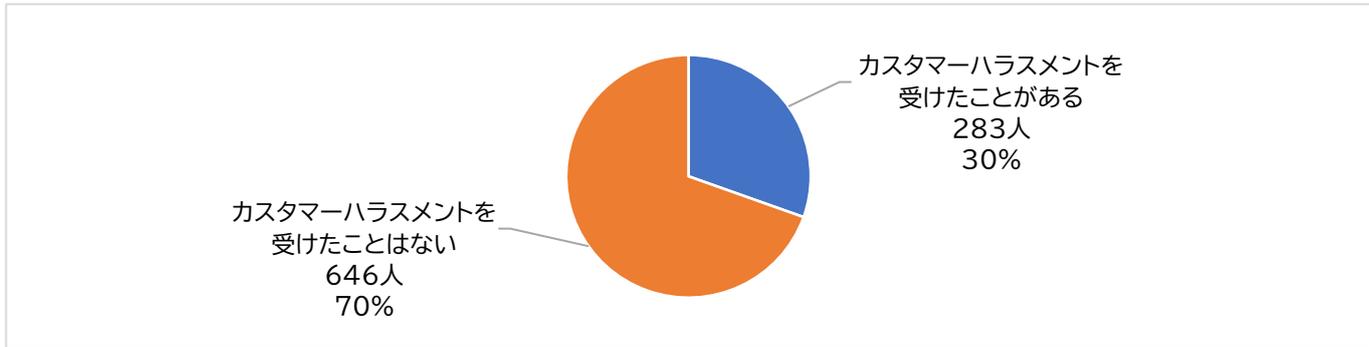
- ①ハラスメントかどうかの判断が難しい
- ②庁内の意識が低い、理解不足
- ③管理職の意識が低い、理解不足
- ④人事課、外部相談窓口等、相談体制が不十分
- ⑤発生状況を把握することが困難
- ⑥ハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい
- ⑦ハラスメントの予防・解決のための取組を行うノウハウがない
- ⑧適正な処罰、対処の目安がわからない
- ⑨特にない
- ⑩その他(具体的に)



7. カスタマーハラスメントについてお伺いします。

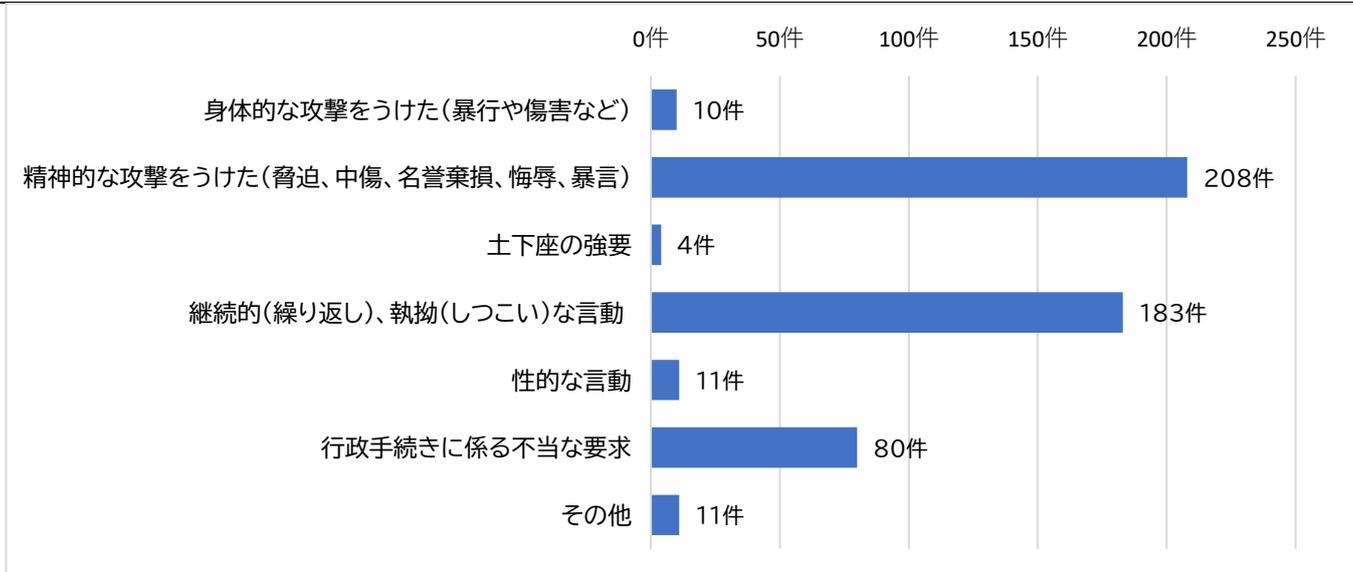
(1) あなたは、過去3年間にカスタマーハラスメントと思われる行為を受けたと感じたことはありますか。

- ① カスタマーハラスメントを受けたことがある
- ② カスタマーハラスメントを受けたことはない → Q (8) へ



(2) それほどどのような行為でしたか。(複数回答可)

- ①身体的な攻撃を受けた(暴行や傷害など)
- ②精神的な攻撃を受けた(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言)
- ③土下座の強要
- ④継続的(繰り返し)、執拗(しつこい)な言動
- ⑤性的な言動
- ⑥行政手続きに係る不当な要求
- ⑦その他(具体的に)



(3) その行為のうち現在も続いているものがありますか。

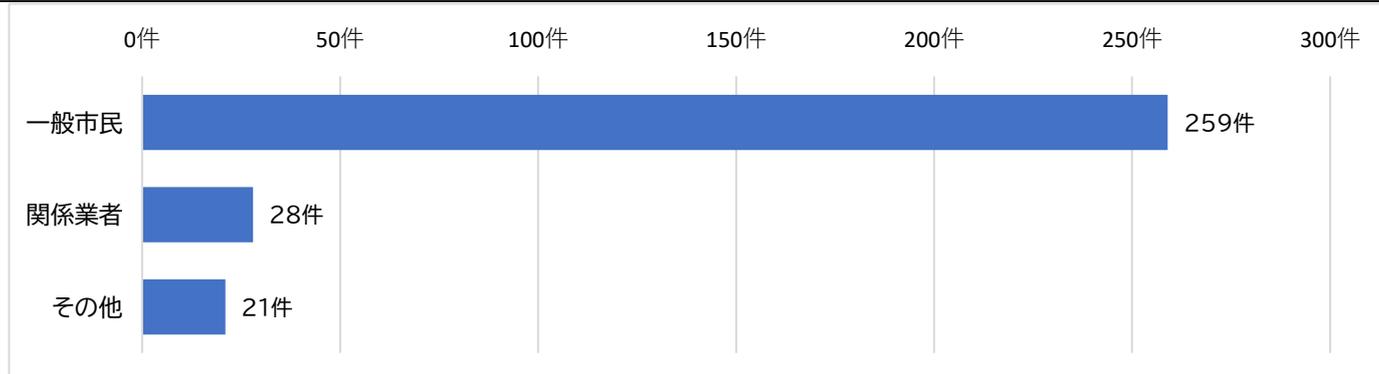
- ① はい
- ② いいえ



(4) あなたが受けたカスタマーハラスメントについて、カスタマーハラスメントをした人は、どのような立場の

人ですか。（複数回答可）

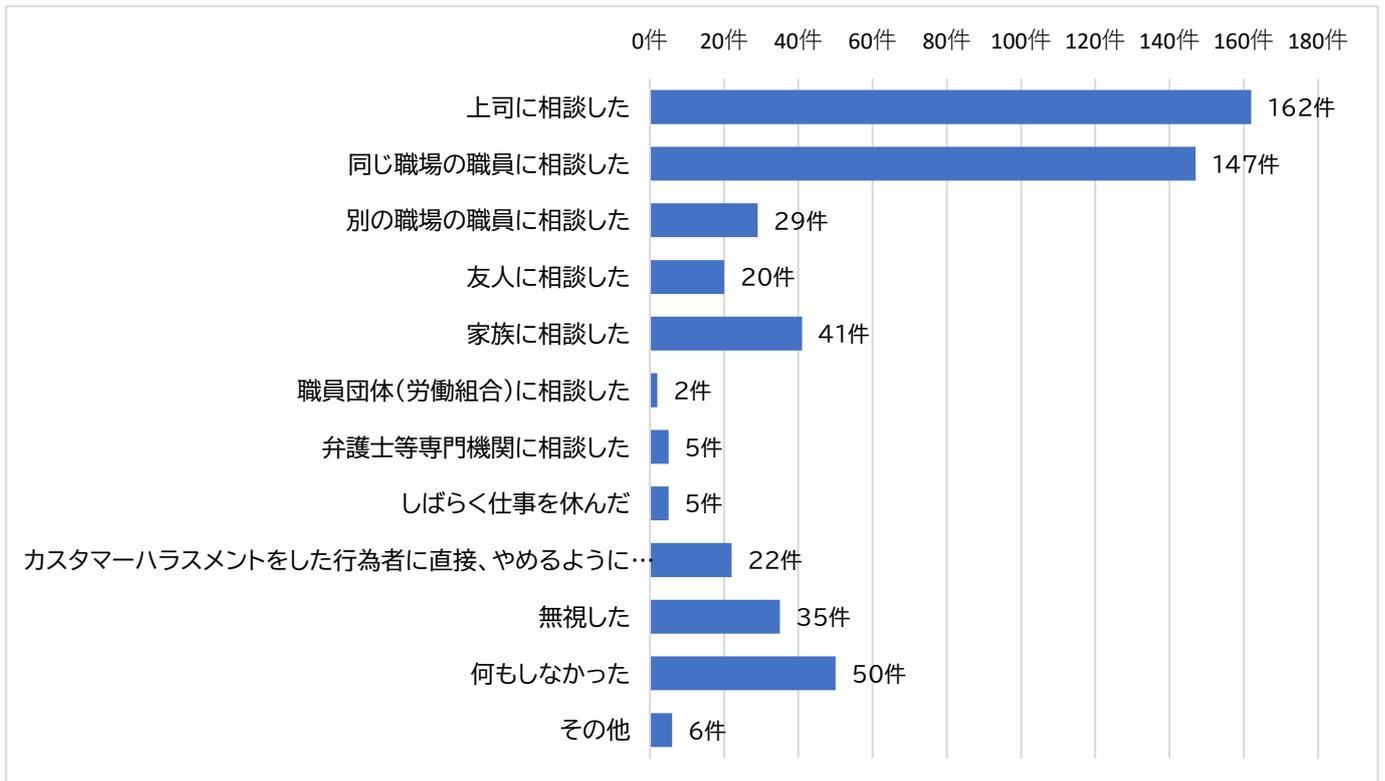
- ①一般市民
- ②関係業者
- ③その他（具体的に）



(5) カスタマーハラスメントを受けてどのような行動をしましたか。（複数回答可）

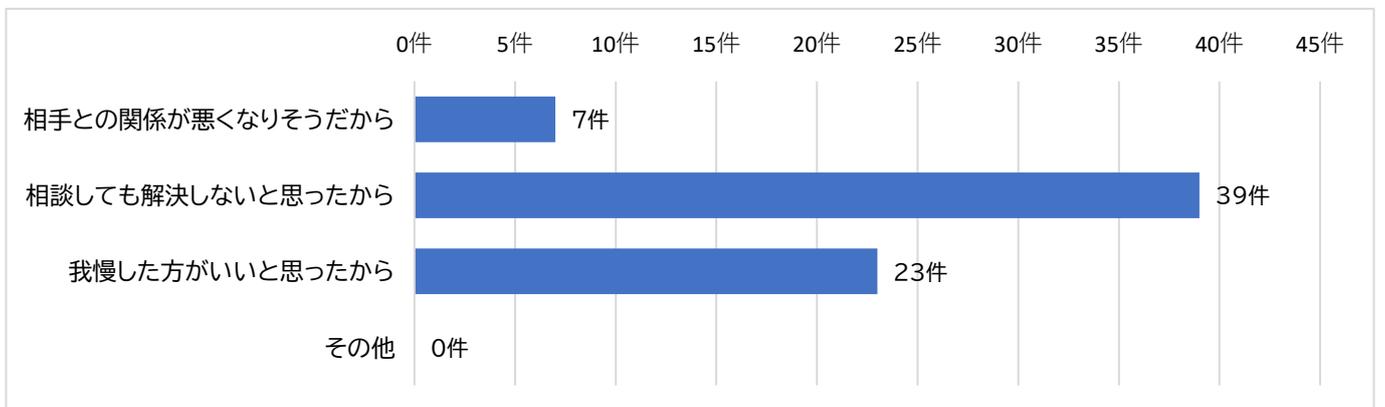
- ①上司に相談した
- ②同じ職場の職員に相談した
- ③別の職場の職員に相談した
- ④友人に相談した
- ⑤家族に相談した
- ⑥職員団体（労働組合）に相談した
- ⑦弁護士等専門機関に相談した
- ⑧しばらく仕事を休んだ
- ⑨カスタマーハラスメントをした行為者に直接、やめるように言った
- ⑩無視した
- ⑪その他（具体的に）
- ⑫何もしなかった →Q（6） ^

→Q（7） ^



(6) (5) の質問で「何もしなかった」のはなぜですか。 (複数回答可)

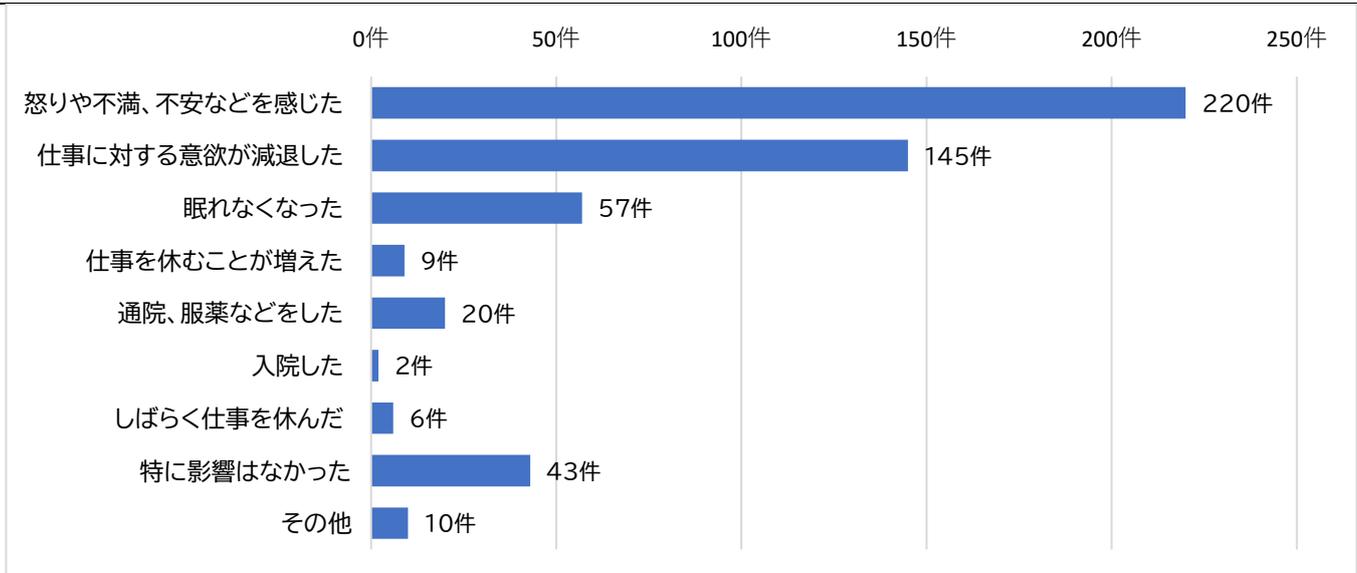
- ①相手との関係が悪くなりそうだから
- ②相談しても解決しないと思ったから
- ③我慢した方がいいと思ったから
- ④その他 (具体的に)



(7) カスタマーハラスメントを受け心身の影響などはありましたか。 (複数回答可)

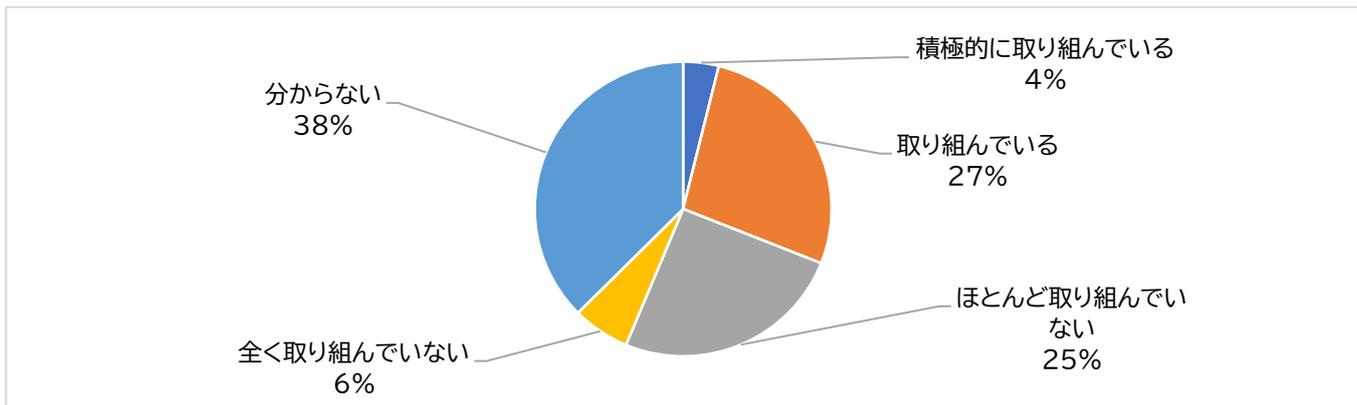
- ①怒りや不満、不安などを感じた
- ②仕事に対する意欲が減退した
- ③眠れなくなった
- ④仕事を休むことが増えた
- ⑤通院、服薬などをした
- ⑥入院した
- ⑦しばらく仕事を休んだ
- ⑧特に影響はなかった

⑨その他（具体的に）



(8) あなたは本市が、カスタマーハラスメントについて、職員に説明したり、研修等を行うなどの予防・解決のための取組を行っていると思いますか。

- ①積極的に取り組んでいる
- ②取り組んでいる
- ③ほとんど取り組んでいない
- ④全く取り組んでいない
- ⑤分からない



(9) カスタマーハラスメント問題の解決に向けた提案について、自由にご記入ください。（自由記述）

主な具体的意見提案

○市としての対応の強化

- ・カスタマーハラスメントを受けた時の具体的な対応マニュアル等を作成すべき。
- ・カスハラ行為者の罰則を強化すべき。
- ・カスタマーハラスメントへの毅然とした対応を制度化し、組織的に実施すべき。
- ・直接窓口に行かなくとも済むようにすべき。（電子申請化、チャットサービスで定型的な質問はカバーするなど）
- ・コールセンターを導入すべき。
- ・名札を簡略化すべき。（苗字のみカタカナ表記など）
- ・警備や警察との連携を強化すべき。

○庁内設備面の整備

- ・外線電話を全部録音することとし、その旨を自動通知すべき。
- ・窓口ヘカメラを設置し、周辺にポスターを掲示すべき。

○カスハラ対応に関する市民啓発

- ・具体例を示して周知すべき。
- ・企業や自治体の先行事例をもとにガイドライン等を示し、抑止力を高めるため市民周知をはかるべき。
- ・マニュアル化して、毅然とした態度を周知すべき。

○研修の必要性

- ・回数を増やすべき。
- ・研修後の受講者からの組織へのフィードバックをきちんと行うべき。
- ・管理職だけでなく担当職員に対しても研修を実施すべき。

○相談体制の充実

- ・学校とは別の相談窓口を設置すべき。
- ・専門的知識のある相談窓口を設置すべき。

8. パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント、カスタマーハラスメントに関し、本市への要望、問題の解決に向けた提案、生駒市ハラスメントの防止等に関する条例に盛り込むべき項目等の意見があれば御記入ください。（自由記述）

主な提案・意見

○トップや管理職のあり方と市としてのハラスメント対応の厳格化

- ・トップが精神的に余裕を持ち、職員に真摯に向き合い、理解を深めるように努めるべき。
- ・市長の考え方が変わらなければ、その部下も変わらない。
- ・パワハラもカスハラも組織として対応が遅すぎる。
- ・厳正な処分が必要

○人事部局のハラスメントに対する対応強化

- ・ヒアリングするだけでなく人事課の対応を改善してほしい。
- ・啓発、研修だけでは予防・解決の取り組みとはならない。

○休暇制度の充実と安心して取得できる環境整備

- ・男性も育児、介護休暇を積極的にとれるようにしてほしい。
- ・休みが取りやすい体制を整備すべき。

○研修、啓発等

- ・定期的な実態把握や、気軽に相談できる機関の周知が必要
- ・正しい理解の啓発も必要
- ・研修を何度も行うことで、防ぐことができると思う。
- ・定期的にアンケートを実施すべき。
- ・もっと気軽に相談できる窓口をわかりやすく設けてほしい。

○職場環境の現状把握と改善

- ・ハラスメントの土壌は余裕のない職場環境から生まれる。
- ・余裕をもって働くことができるようにしてほしい。

○ハラスメントについての個人の様々な見解

- ・なんでもハラスメントと言われると何もできない。
- ・ハラスメントまがいのことがあっても対処できていない、注意できていない。

○ハラスメント行為の指摘

- ・パワーハラスメントが表面化されていないだけで、ハラスメントを受けている人がもっといるのではないかと感じる。
- ・ハラスメントを見ても、特に上司の場合は言いにくくて、言えない。
- ・現在どんなハラスメントが起きているのかをみんなが理解することが必要だと思う。

○条例についての意見

- ・ハラスメントとカスタマーハラスメントを同じ条例で盛り込めるものなのかわからない。
- ・条例には議員のハラスメントについても明記し、処分のことも規定すべき。
- ・ハラスメントの防止に取り組むのと同時に告発者も守れる条例にしてほしい。