

令和 2 年度職員意識調査報告書

令和 3 年（2021年） 3 月

行政経営部 コンプライアンス課

目 次

1.	調査概要	1
2.	総括	4
3.	基本情報	6
4.	組織風土（コミュニケーション、職場環境）について	8
5.	職場で生じた不祥事案（事務ミスや処分事例など）について	20
6.	通報制度について	23
7.	リスクマネジメントに関する取組について	27
8.	セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査	31
9.	パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査	37
10.	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する調査	43

1. 調查概要

1. 調査概要

【調査目的】

市の組織風土やリスクマネジメントの取組、ハラスメントの状況及び各種通報制度の認知度等について、現状を把握するとともに、経年変化を計ることで、今後のコンプライアンスの推進に活かすことを目的として実施

【調査概要】

調査期間 : 令和2年(2020年)11月16日(月)～11月27日(金)

調査対象 : 鎌倉市職員(会計年度任用職員を含み、弁護士、嘱託医等の一部の非常勤職員を除く)

調査方法 : 調査用紙を活用した紙調査

設問構成 : 選択式 39問、記述式 1問

配布数 : 2,425

有効回答 : 2,217

回収率 : 91.4%

【集計方法】

単純集計 : 各設問における回答者全員の結果を示す

クロス集計 : 平成28～令和元年度の同調査との経年比較及び職種別(「一般職員(事務職員・技術職員)」
「技能・労務職員」「消防職員」「会計年度任用職員」)の結果を示す

1. 調査概要

【本報告の性質】

本調査は、本市のコンプライアンスにおける現状の問題点を洗い出し、対応すべき課題を整理することで、今後のコンプライアンスの推進に向けた取組に活用することを目的としています。なお、本調査は、業務全般の課題やコンプライアンス違反などの不正行為等の摘発や特定を目的とするものではありません。

【母数の違いによる回答結果への影響】

設問により回答の母数が異なります。そのため、それぞれの回答が当該集計区分（割合）の結果に与える数値上の影響度が異なります。例えば、母数の少ない集計区分（割合）では、1つの回答が与える数値上の影響度は高くなります。したがって、集計区分（割合）ごとの結果を比較する場合は、母数の違いについても考慮する必要があります。

【匿名調査による回答の正確性】

本調査は、匿名で実施することで、回答内容により不利益を被ることに対する回答者の心理的不安を排除し、より率直な回答が得られるようにしています。しかし、その一方で、記名での調査と比べ、匿名での調査は、回答者が特定されないため、意図して不適切な回答を発生させやすくなる可能性があります。そのため、本調査結果は、概ねの傾向を示しているものとして活用します。

2. 総括

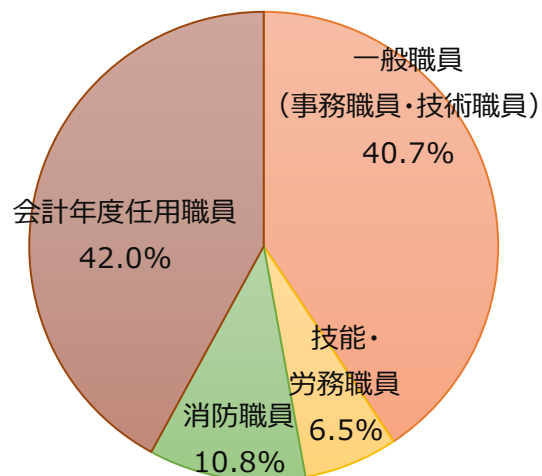
2. 総括

項目	総括
組織風土 (コミュニケーション、職場環境)	組織風土について、回答は概ね肯定的であり、業務上の報告・連絡・相談や必要な情報共有、悩み、相談対応など良好な職場環境及びコミュニケーションが醸成されていることが確認できる。技能・労務職員では否定的な回答がやや多い傾向にあるため、留意が必要である。
職場で生じた不祥事案 (事務ミスや処分事例など)	これまでに職場で生じた不祥事案について、一般職員及び消防職員は概ね「自分事として捉え留意している」と回答する一方で、技能・労務職員の約15%及び会計年度任用職員の約30%が「事案自体をあまり知らない」と回答しているため、不祥事案の周知を継続したい。
通報制度	各種通報制度について、職員全体でみると概ね認知されており、職種別にみると特に会計年度任用職員への認知度の改善が目立った。一方で、職種により認知度にばらつきが認められるため、各種通報制度の周知を継続したい。
リスクマネジメントに 関する取組	行動計画について、一般職員の約60%及び消防職員の約65%が「行動計画を知っていて、実行している」と回答しているが、技能・労務職員では約25%、会計年度任用職員では約30%に留まる。行動計画に対するより一層の周知を図り、実行を推進したい。
ハラスメント	この期間（令和元年11月1日から1年間）において、セクハラ、またはセクハラと思われる行為、パワハラまたはパワハラと思われる行為、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を受けたことは「ない」との回答が大半であるが、当該行為が「ある」との回答もあり、取組を継続して限りなくゼロに近づけたい。

3. 基本情報

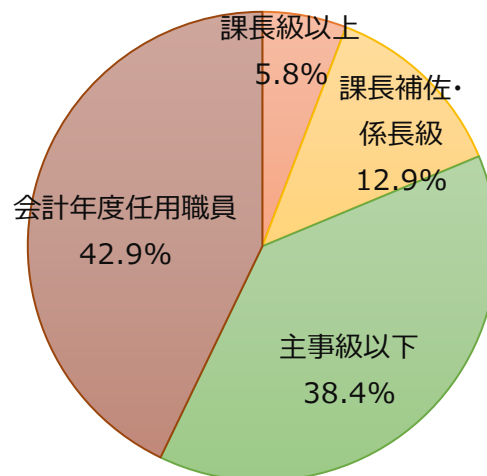
3. 基本情報

【職種別】



職種	回答数	割合
一般職員 (事務職員・技術職員)	883	40.7%
技能・労務職員	141	6.5%
消防職員	235	10.8%
会計年度任用職員	913	42.0%

【役職別】



役職	回答数	割合
課長級以上	127	5.8%
課長補佐・係長級	283	12.9%
主事級以下	841	38.4%
会計年度任用職員	938	42.9%

【所属別】

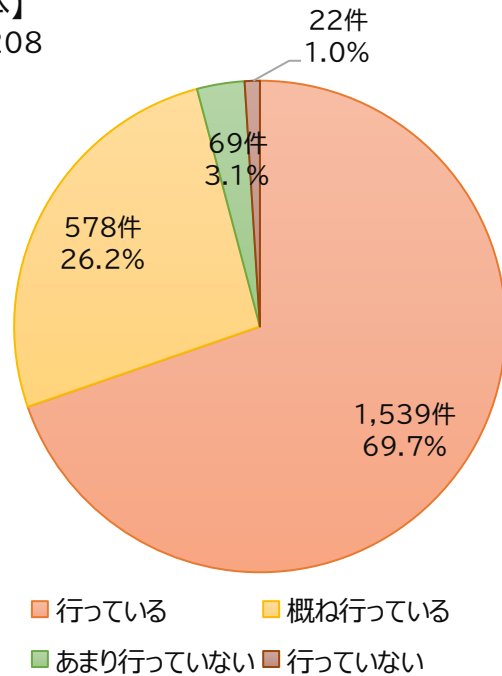
所属名	回答数	割合
共創計画部	87	4.0%
行政経営部	56	2.6%
総務部	138	6.3%
防災安全部	38	1.7%
市民生活部	169	7.7%
こどもみらい部	416	19.0%
健康福祉部	220	10.0%
環境部	148	6.7%
まちづくり計画部	30	1.4%
都市景観部	53	2.4%
都市整備部	136	6.2%
教育部	367	16.7%
文化財部	60	2.7%
消防本部	237	10.8%
上記以外の部局	39	1.8%
計	2,194	100.0%

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

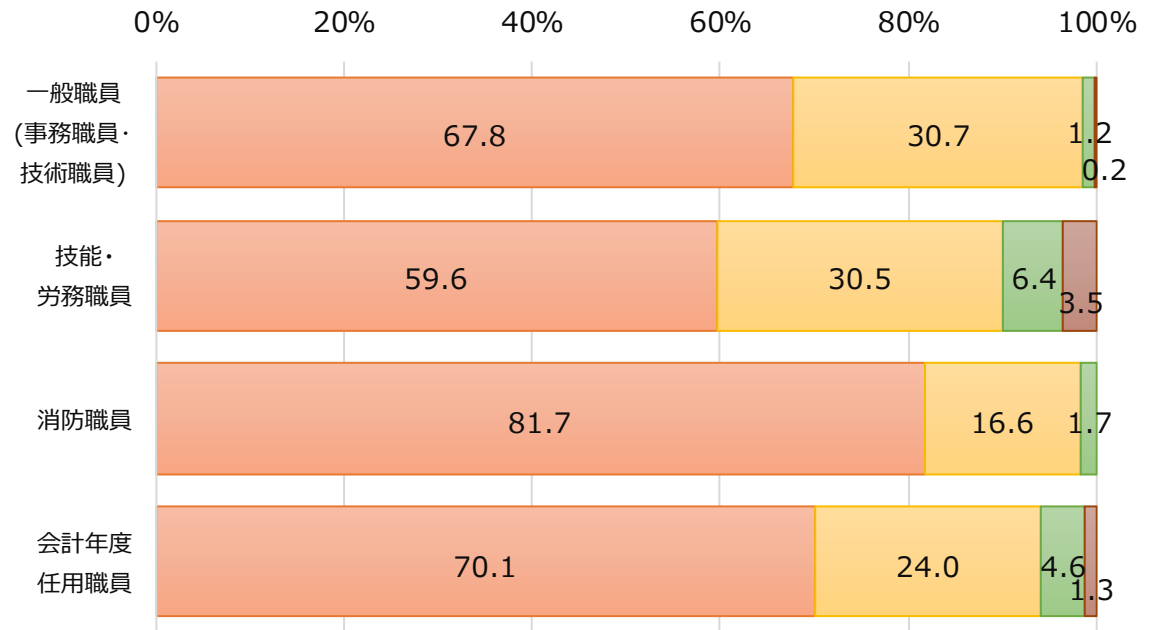
4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問4 あなたは、「上司」に対して、業務上の報告・連絡・相談を行っていますか。

【全体】
n=2208



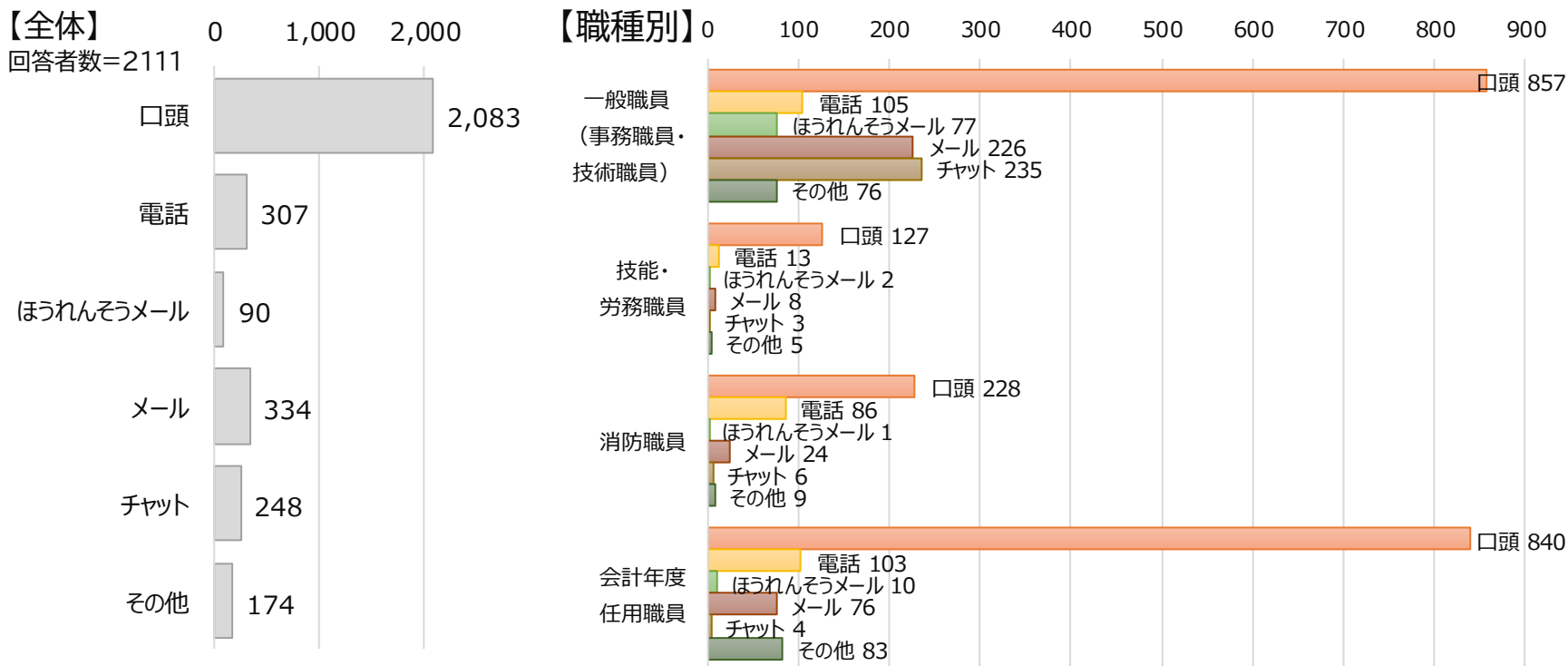
【職種別】



全体では、「行っている」又は「概ね行っている」という肯定的な回答が合計95%超であった。

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問5 (問4)で「1または2」に回答した方にお聞きします。
 「上司」に対する業務上の報告・連絡・相談を行う手段はどのようなものですか。(複数回答可)

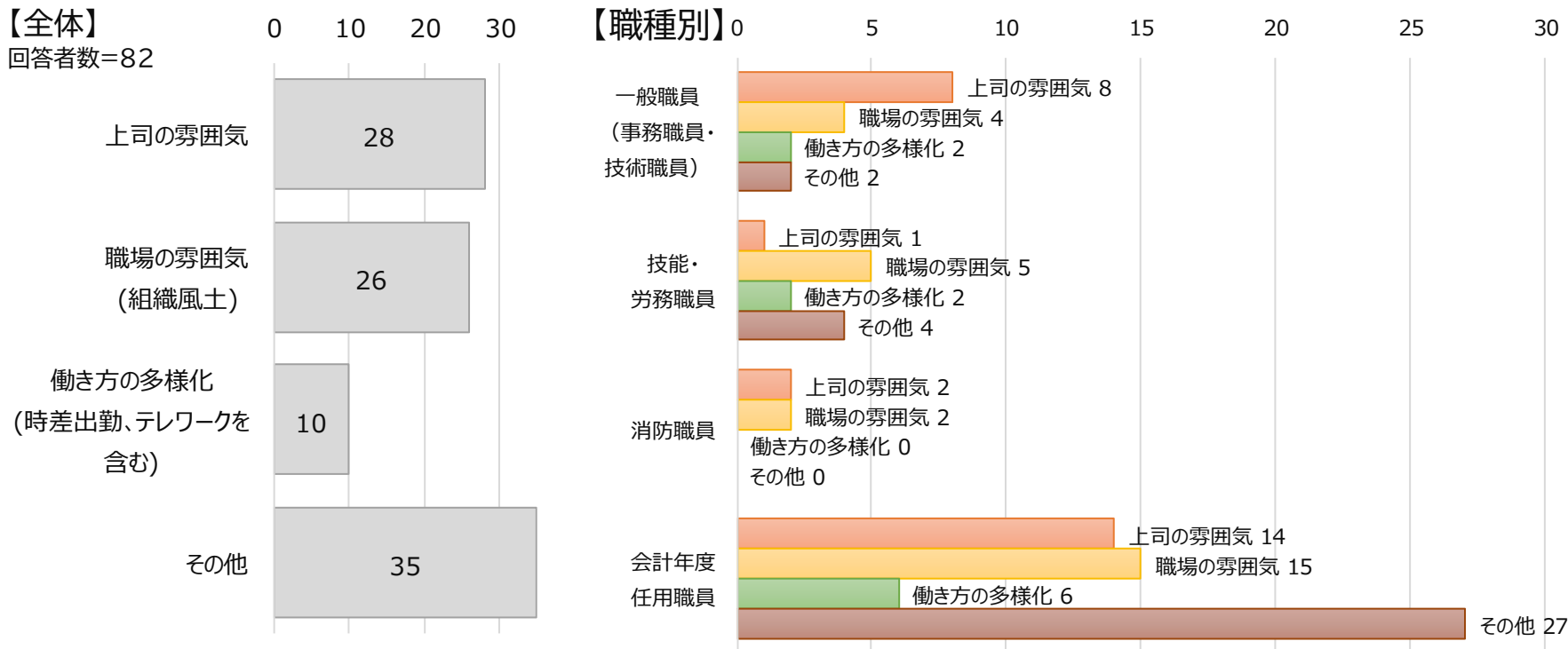


「その他」の主な具体的回答

- メモ
- LINE等
- 文書
- 報告書
- 連絡ノート
- 業務日誌
- 引継簿

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問6 (問4)で「3または4」に回答した方にお聞きます。
「上司」に対する業務上の報告・連絡・相談を阻害している要因はどのようなものですか。(複数回答可)

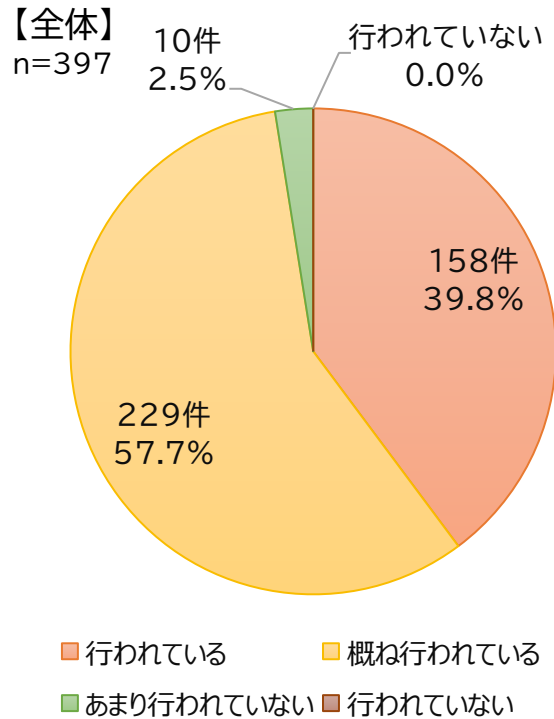


「その他」の主な具体的回答

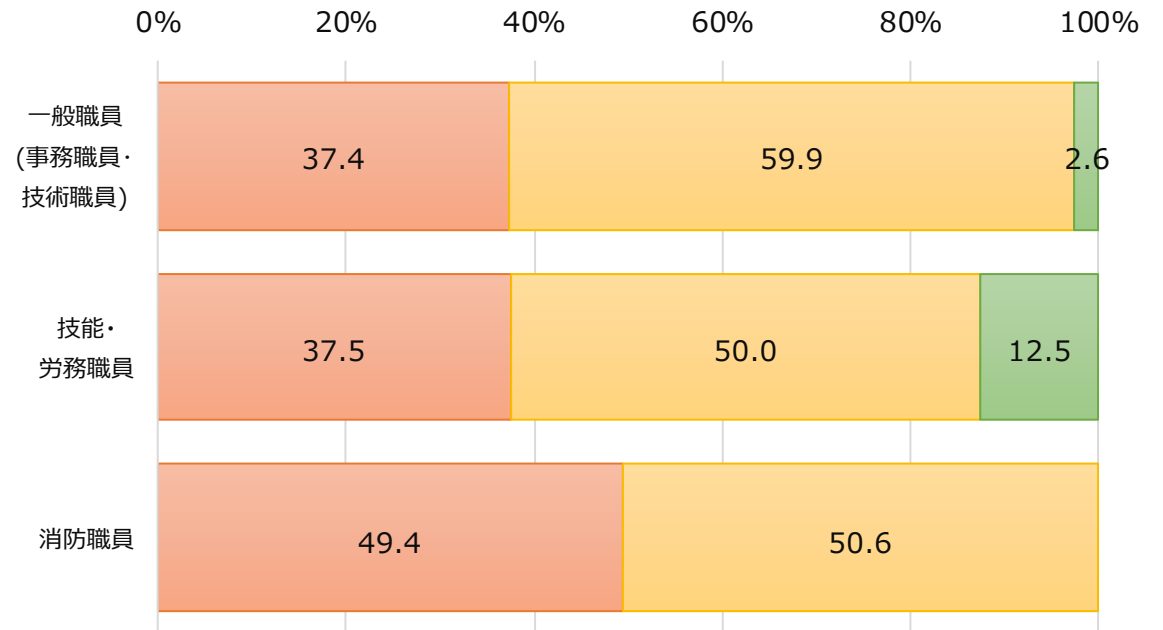
- 忙しすぎて時間がない。やることいっぱい過ぎて疲れてる。
- 勤務場所が違うので
- 忙しそうだし大変な毎日だとわかっているので、これ以上わずらわせたくないという気持ちから、自分の中で解決策を見出している。
- 相談ごとなどあまりないので
- 会議等で報告しているので

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問7 「部下」からあなたに対して、業務上の報告・連絡・相談は行われていると思いますか。



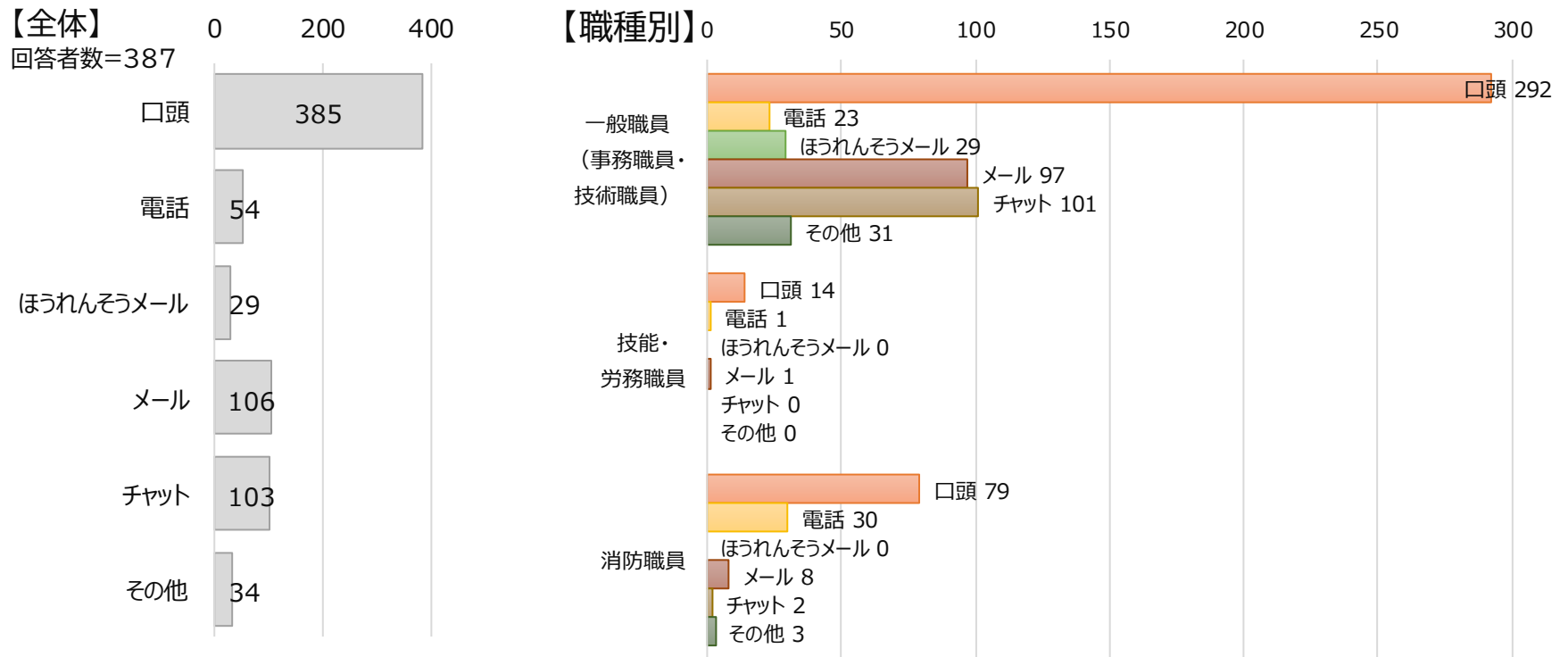
【職種別】



全体では、「行われている」又は「概ね行われている」という肯定的な回答が合計97%超であった。

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問8 (問7)で「1または2」に回答した方にお聞きます。
「部下」からの業務上の報告・連絡・相談の手段はどのようなものですか。(複数回答可)

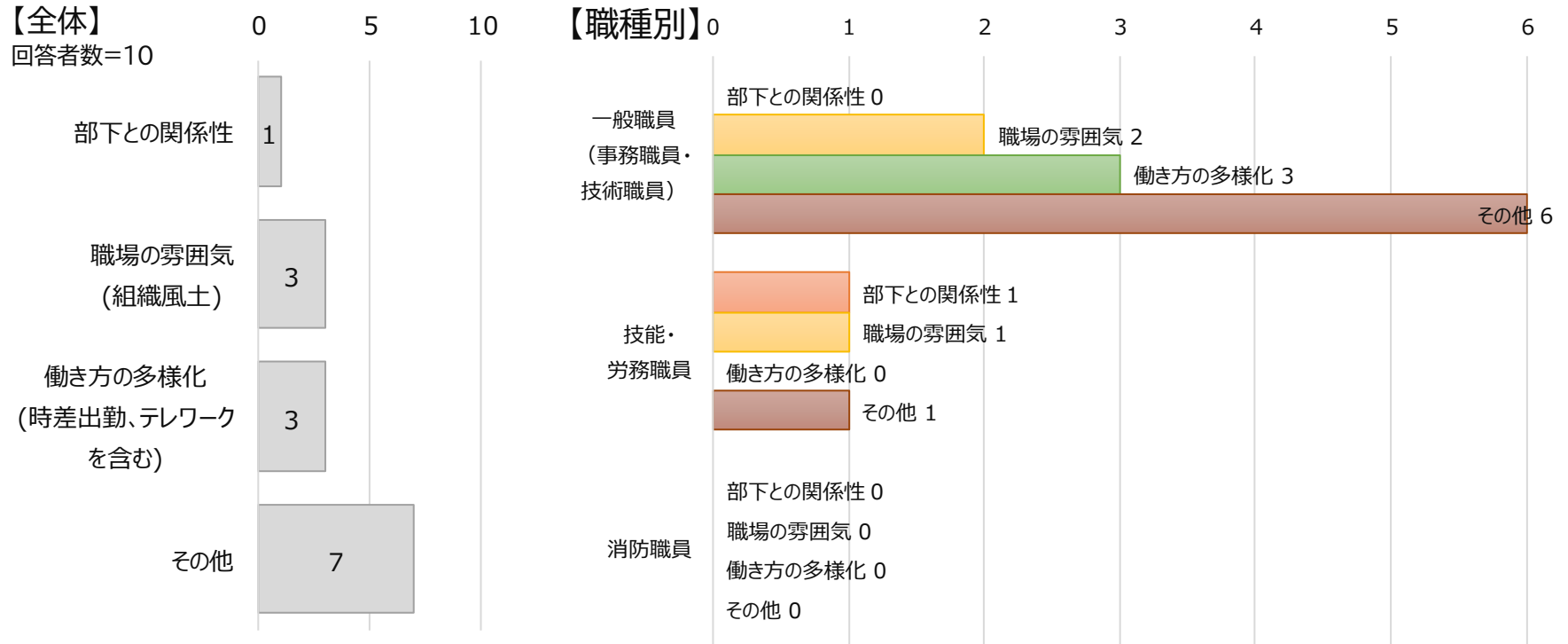


「その他」の主な具体的回答

- メモ
- LINE等
- 文書
- 報告書
- 連絡ノート
- 業務日誌
- 引継簿

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問9 (問7)で「3または4」に回答した方にお聞きます。
「部下」からの業務上の報告・連絡・相談を阻害している要因はどのようなものですか。(複数回答可)



「その他」の主な具体的回答

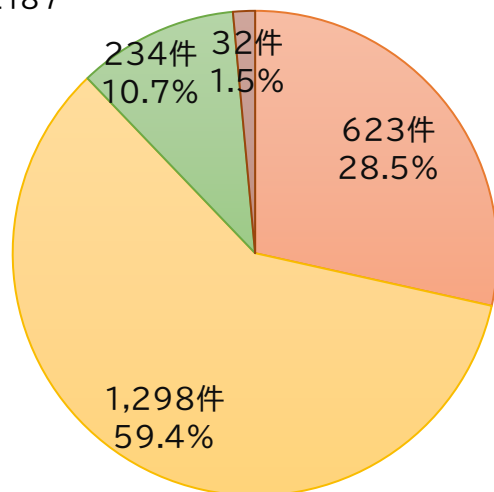
- 報連相の意識が低い。
- 報告をすることを忘れている

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問10 あなたの職場（所属する課）では、業務に関して必要な情報が共有されていますか。

【全体】

n=2187

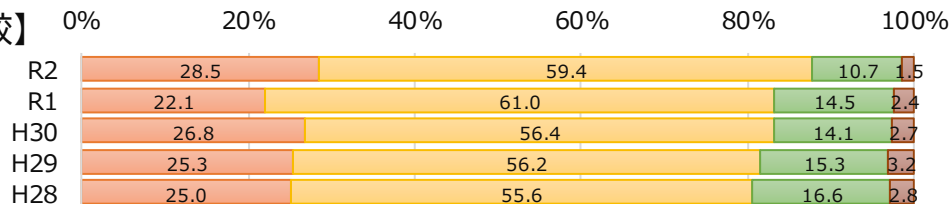


■ 共有されている ■ 概ね共有されている
■ あまり共有されていない ■ 共有されていない

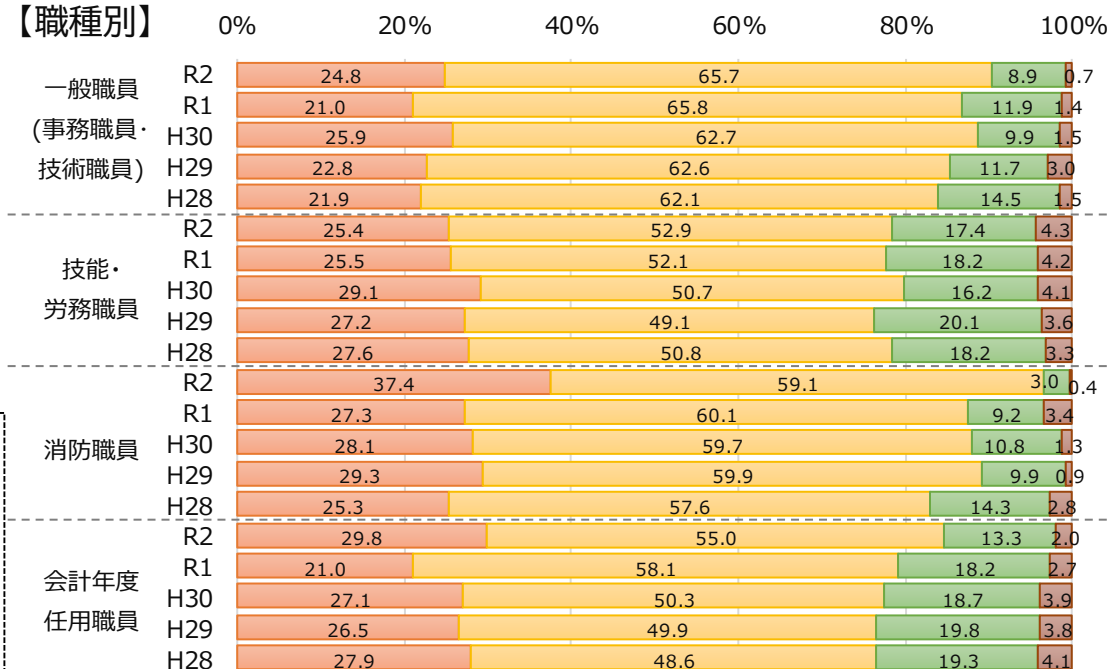
全体では、「共有されている」又は「概ね共有されている」という肯定的な回答が合計87%超であり、昨年度より改善された。

一方で、技能・労務職員では、「あまり共有されていない」又は「共有されていない」という否定的な回答が一定程度あり、この傾向は平成28年度から解消されていない。

【経年比較】



【職種別】



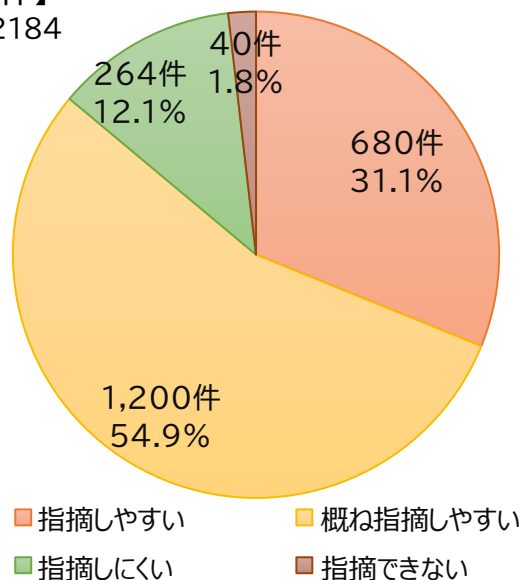
※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問11 あなたの職場（所属する課）では、業務上の問題が生じたときに、指摘しやすいですか。

【全体】

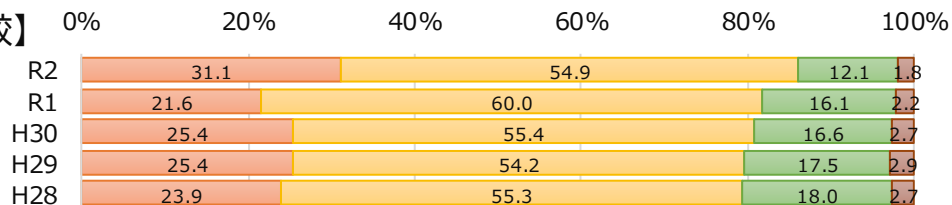
n=2184



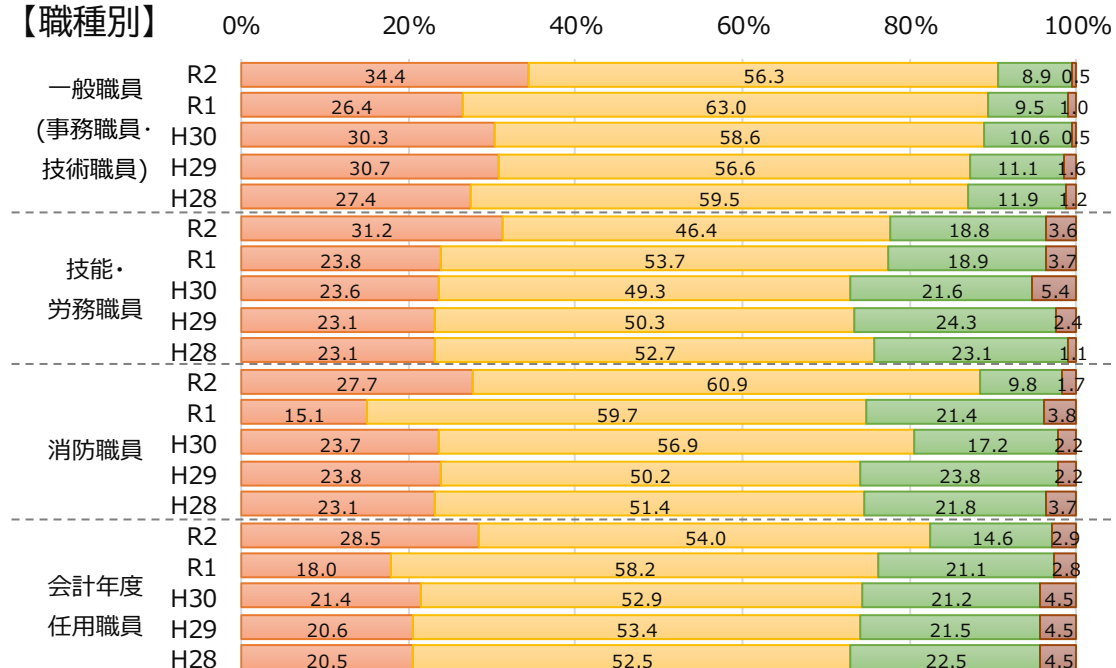
全体では、「指摘しやすい」又は「概ね指摘しやすい」という肯定的な回答が合計86%であり、昨年度より改善された。

その内訳では、特に「指摘しやすい」の割合が増えた。

【経年比較】



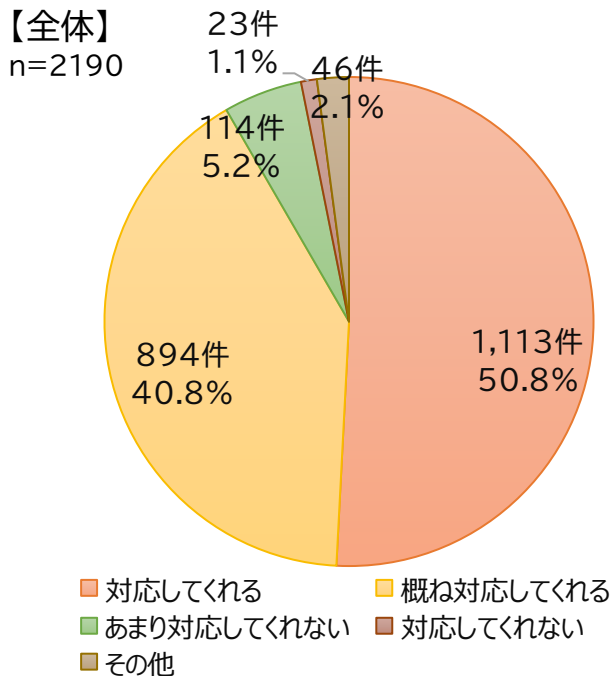
【職種別】



※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問12 あなたの「上司」は、あなたが業務に関する問題や悩みに直面したとき、相談に乗るなど適切に対応してくれますか。



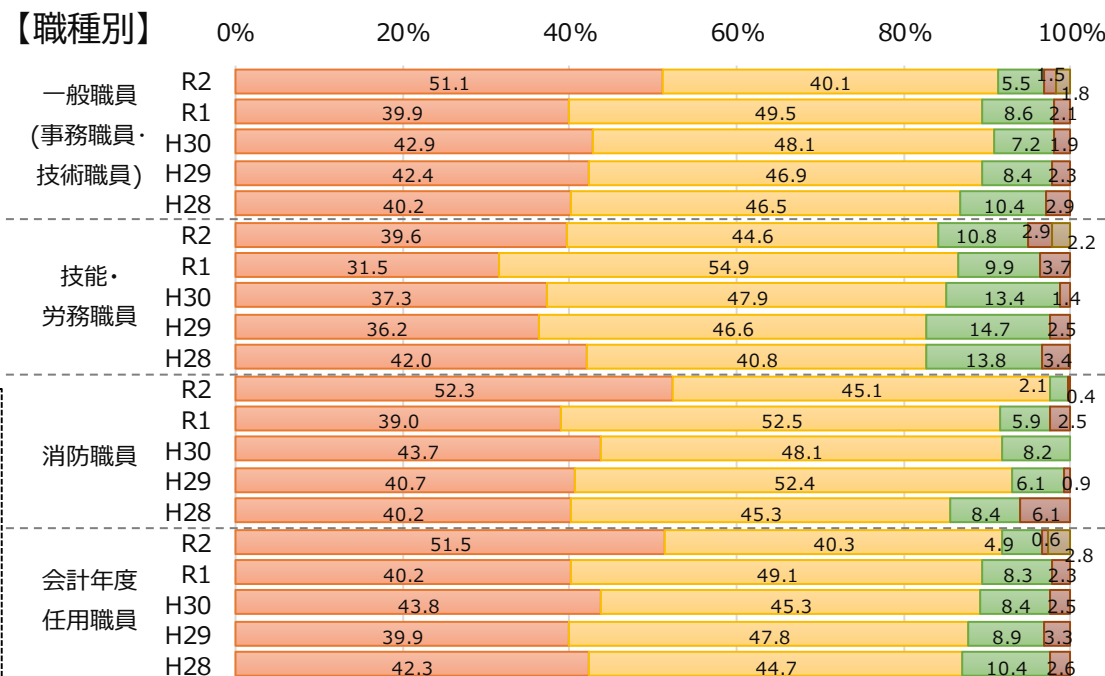
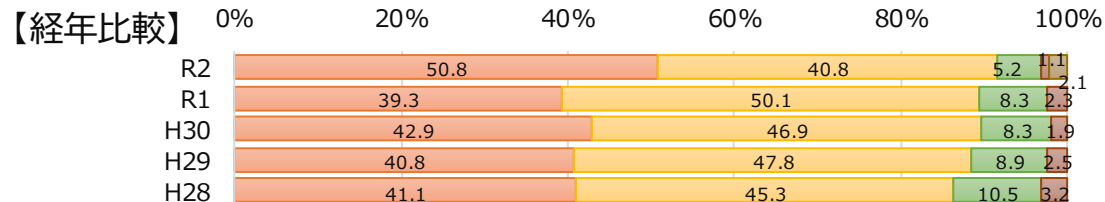
全体では、「対応してくれる」又は「概ね対応してくれる」という肯定的な回答が約90%であり、ここ数年と同程度の割合であった。

職種別では、消防職員及び会計年度任用職員が昨年度に比べて改善され、技能・労務職員が昨年度に比べて悪化した。

「その他」の主な具体的回答

- 問題や悩みに直面したことがないからわからない
- 対応してくれるが解決に至らない

※今年度は、回答の選択肢に「その他」を加えました。経年比較は参考数値とします。

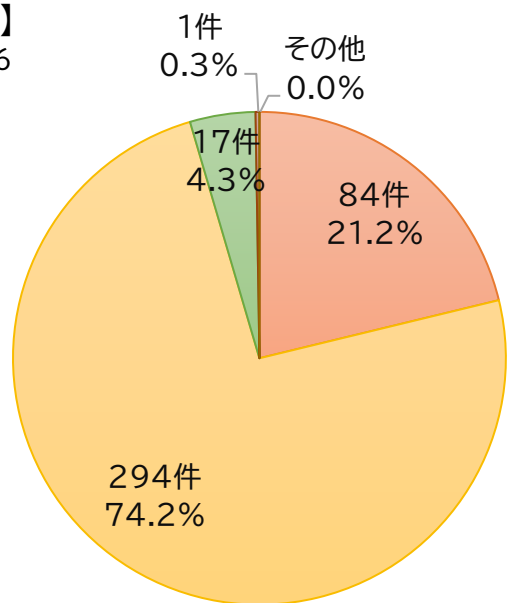


※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問13 あなたは、「部下」から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき、適切に対応できていると思いますか。

【全体】
n=396

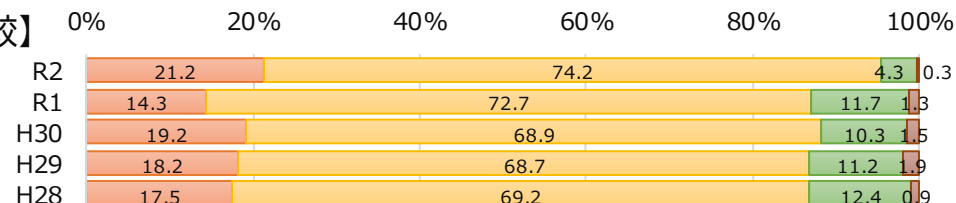


■ 対応できている ■ 概ね対応できている
■ あまり対応できていない ■ 対応できていない
■ その他

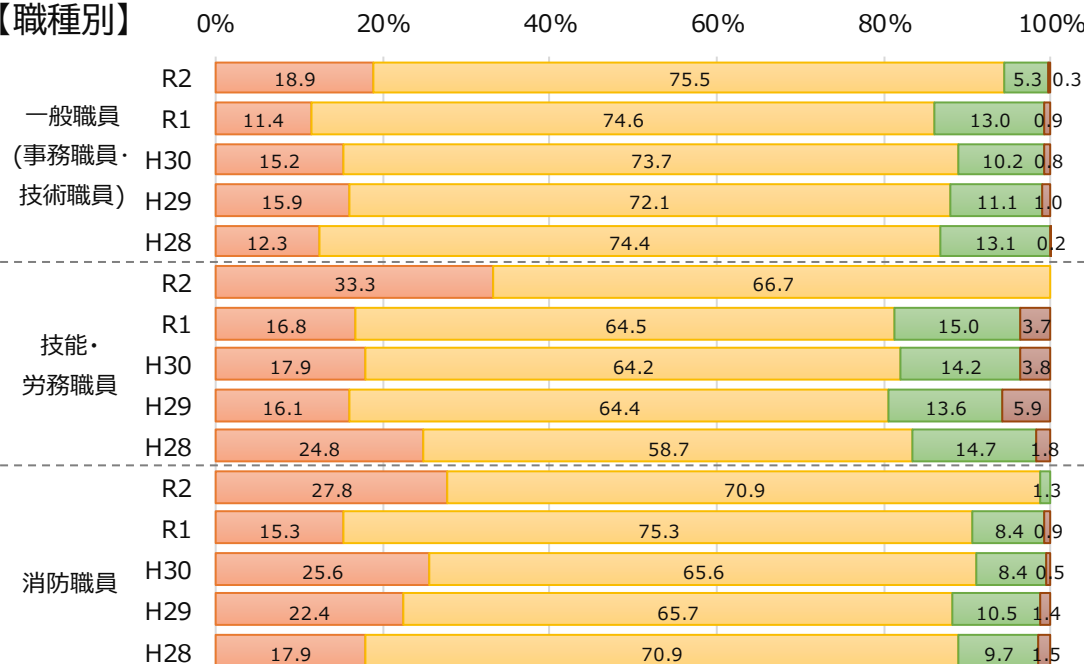
全体では、「対応できている」又は「概ね対応できている」という肯定的な回答が95%超であり、昨年度より改善された。

※今年度は、回答の選択肢に「その他」と「部下がない」を加えました。経年比較は参考数値とします。なお、経年比較では「部下がない」を除いて集計しています。

【経年比較】



【職種別】



4. 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について

問14 〈自由記述1〉本市の組織風土改善のために、必要なもの、また足りないものについて、あなたの意見をお聞かせください。

（※特徴的な回答を任意で抜粋しています）

- コミュニケーションを常にとり、風通しの良い状況を保つ。情報の共有をし、仕事をかかえない。相手の意見や考えを聞く（聴く）姿勢をこころがける。
- 上司と部下が一对一で意見交換（フィードバック）する時間が少ないと考える。
- 縦割り意識の改善。そのための「自分事」として仕事にのぞむ意識の醸成。
- コンプライアンスの意識向上は大切であり、法令等の遵守は必須だが、そのため委縮することもあり、自分も含め、職員をもっと信頼し、褒めることを心掛けていきたい。
- 一人で考えたり悩まず、声に出し相談、聞いてもらう。そのためには、働きやすい（緊張が強くないようにしたい）何でも相談、言いやすい環境が作れると良い。上の立場の人は、話しかけやすい、相談しやすい雰囲気であってほしい。

問14 〈自由記述2〉同僚や上司、部下から掛けられた言葉などで嬉しかったエピソードをお聞かせください。

（※特徴的な回答を任意で抜粋しています）

- 「あなたのアイデア、意見を参考にさせて頂いてよい結果が出ました」と言われるとうれしい。
- 上司から「任せたよ」という言葉が、仕事意欲と信頼関係の向上に繋がっています。そのため、部下にも「任せたよ」という言葉を使うよう心掛けたりしております。
- 「おはよう」「お疲れ様」の挨拶は不思議に心のこもった声掛けの人がいたときは嬉しくなります。
- どんなにご自身がお忙しくても、相談等には必ず応じてくださり、アドバイスいただけるので、とても心強く感じている。
- 上司からは、「意見があればぶつけてもらってかまわない」と言われているので、遠慮なく自分の考えをぶつけている。
- 私が提案した改善案について、すぐに取り組んでくれた時、嬉しかったです。

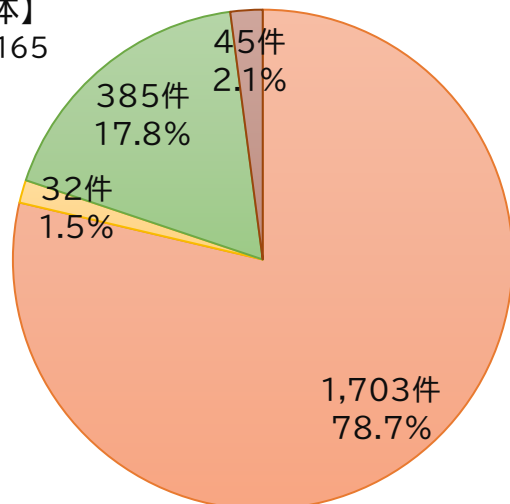
5. 職場で生じた不祥事案（事務ミスや処分事例など）について

5. 職場で生じた不祥事案（事務ミスや処分事例など）について

問15 あなたは、これまでに職場で生じた不祥事案をどのように捉えていますか。

【全体】

n=2165

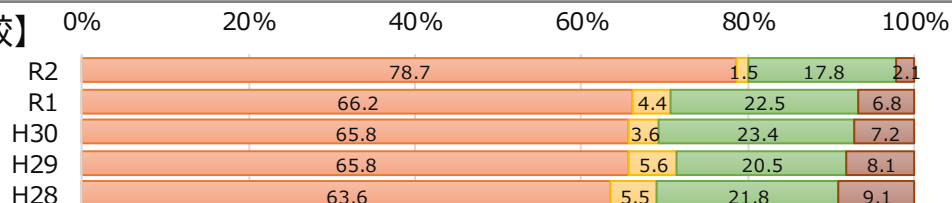


- 自分事として捉え留意している
- 自分には関係ない (事案を起こした本人の個人的な問題)
- 事案自体をあまり知らない
- その他

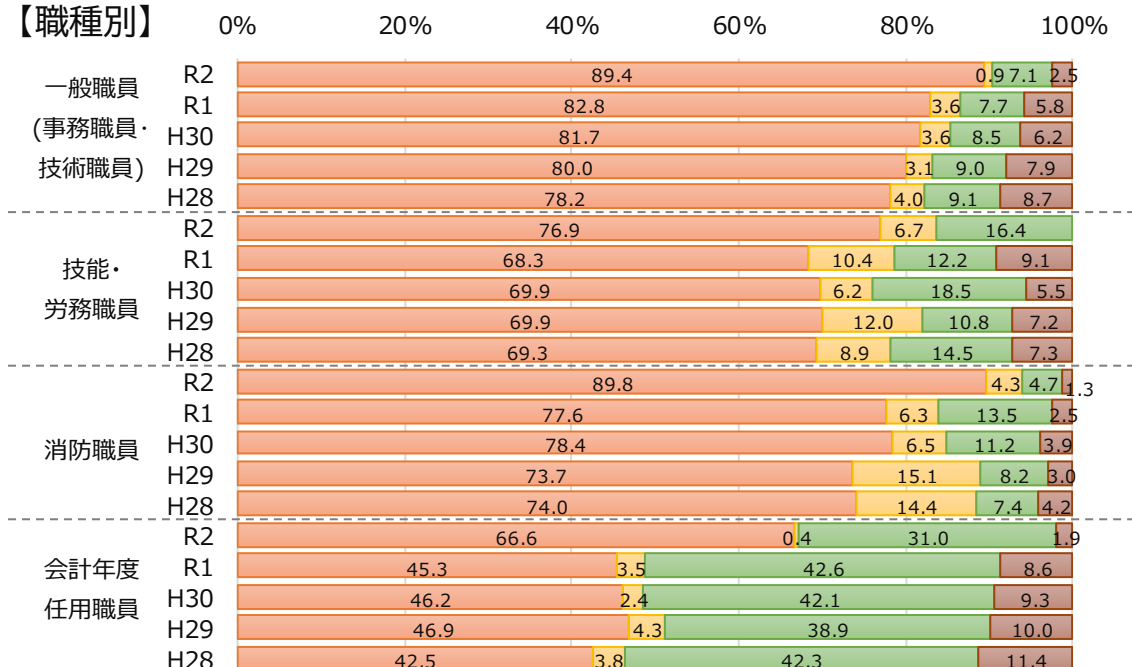
全体では、「自分事として捉え留意している」という肯定的な回答が78%超であり、昨年度より改善された。

一方で、会計年度任用職員の約30%が「事案自体をあまり知らない」との回答のため、周知を継続したい。

【経年比較】



【職種別】



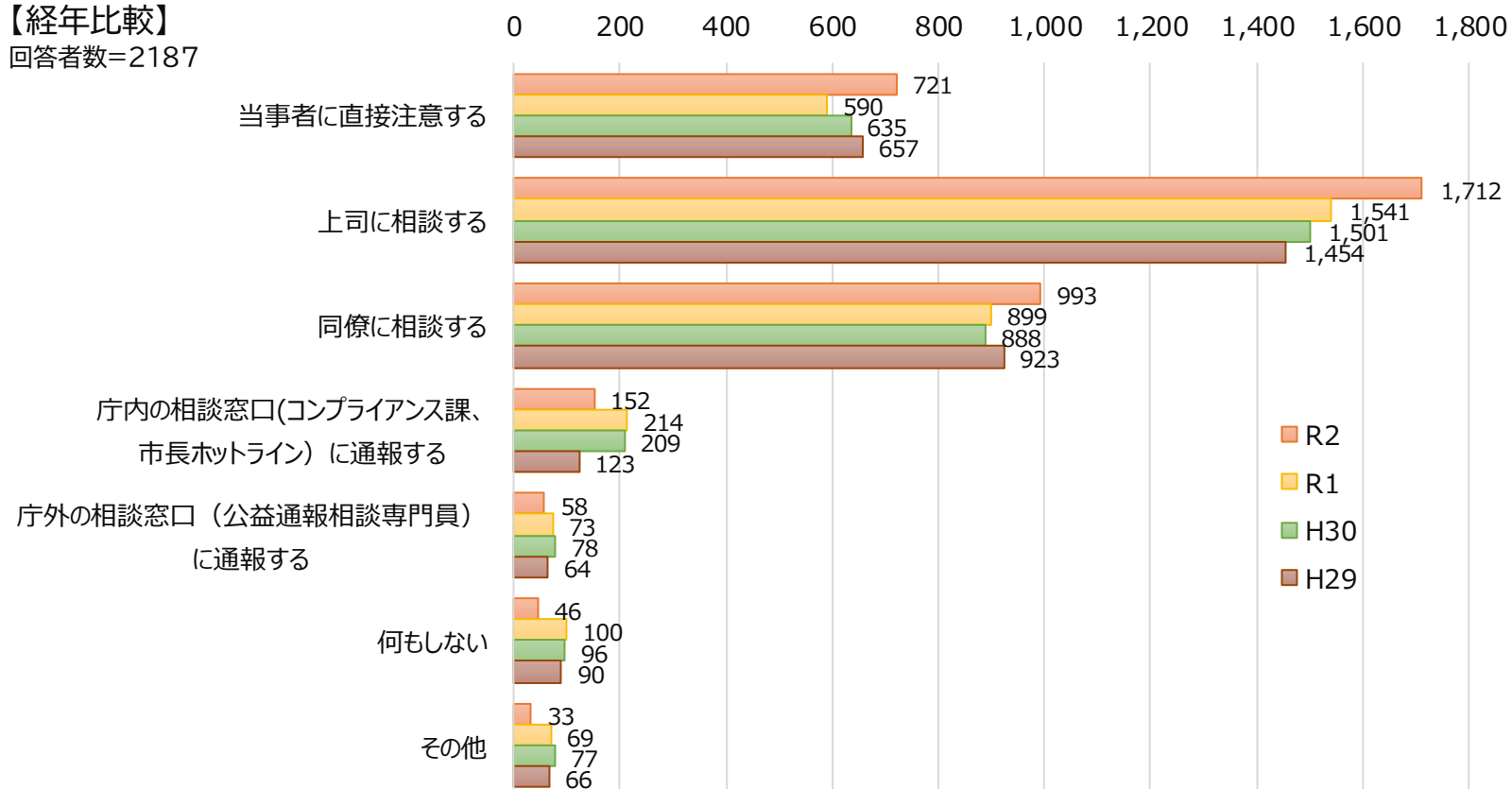
※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

5. 職場で生じた不祥事案（事務ミスや処分事例など）について

問16 あなたは業務において、法令等に違反する行為、または疑わしい行為に直面したとき、どうしますか。（複数回答可）

【経年比較】

回答者数=2187



「その他」の主な具体的回答

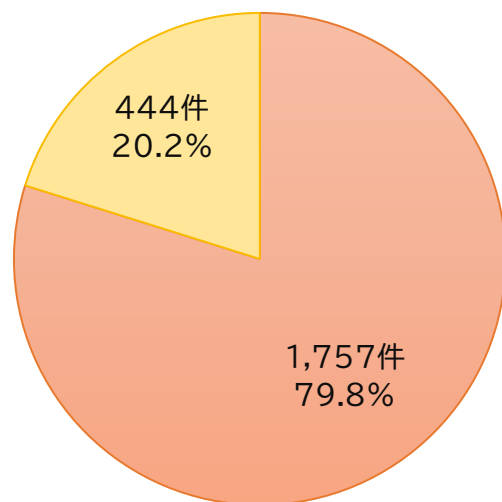
- 課として、みんなでどうするか話し合う
- 世間一般ではどう扱われているのか、自分なりに調べてみる。その後、上司に相談する。
- まずは、上司、内容の重大さによっては相談窓口

6. 通報制度について

6. 通報制度について

問17 あなたは業務において、法令等に違反する行為、または疑わしい行為に直面したときの通報窓口として、「鎌倉市職員公益通報制度」があることを知っていますか。

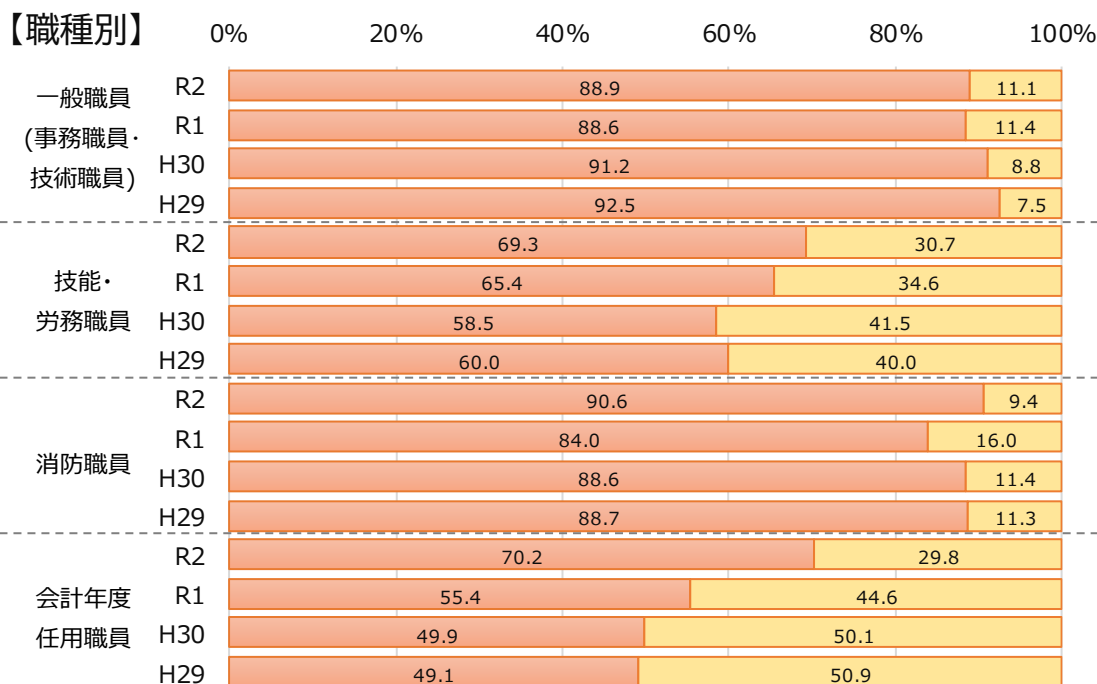
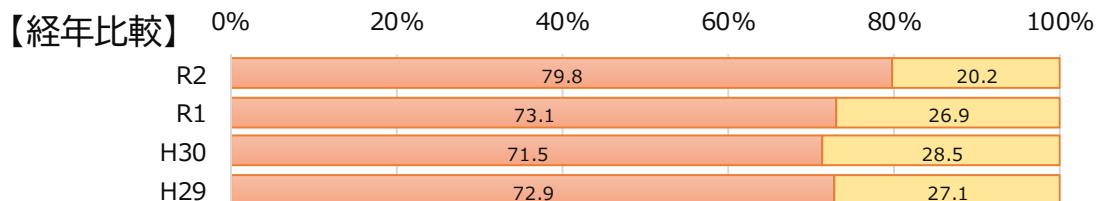
【全体】
n=2201



■ 知っている □ 知らない

全体では、「知っている」という回答が約80%であり、昨年度より改善された。特に、会計年度任用職員の改善が目立った。

一方で、昨年度の課題であった技能・労務職員及び会計年度任用職員の認知度は、まだ十分ではないため、周知を継続したい。

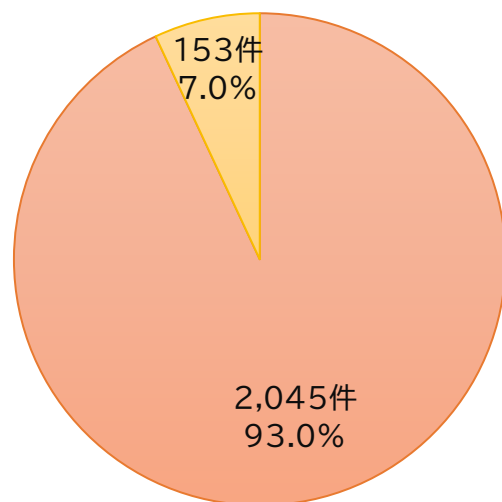


※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

6. 通報制度について

問18 あなたは、職場におけるハラスメントの相談窓口として、「ハラスメント相談制度」があることを知っていますか。

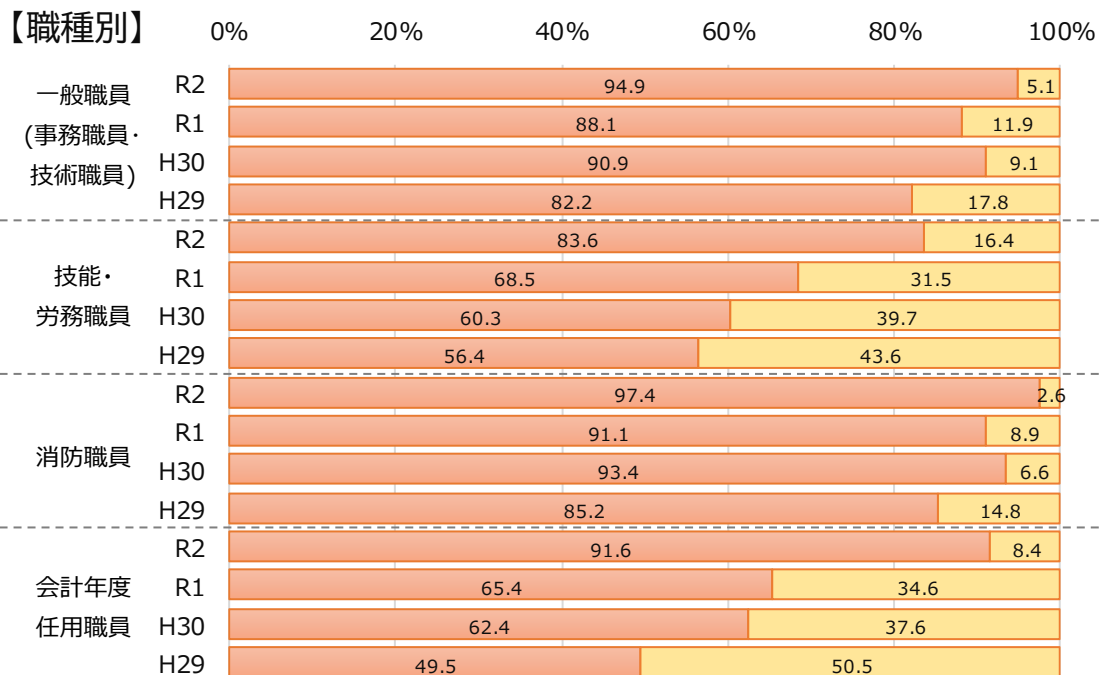
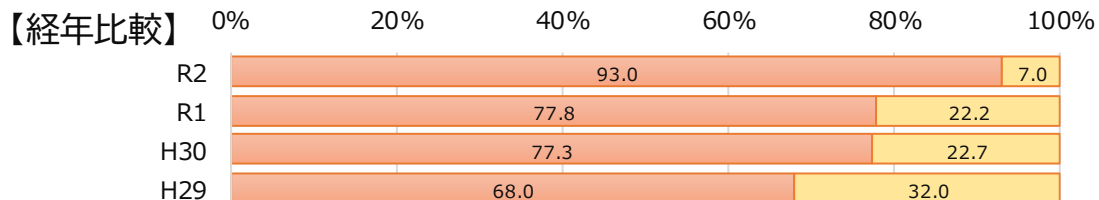
【全体】
n=2198



■ 知っている ■ 知らない

全体では、「知っている」という回答が93%であり、昨年度より改善された。特に、会計年度任用職員の改善が目立った。

一方で、昨年度の課題であった技能・労務職員の認知度は、まだ十分ではないため、周知を継続したい。

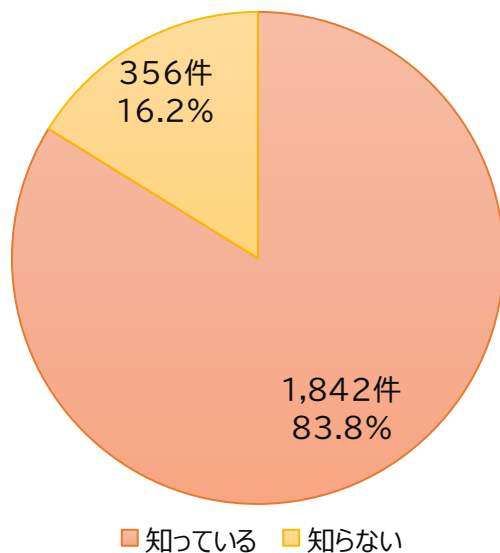


※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

6. 通報制度について

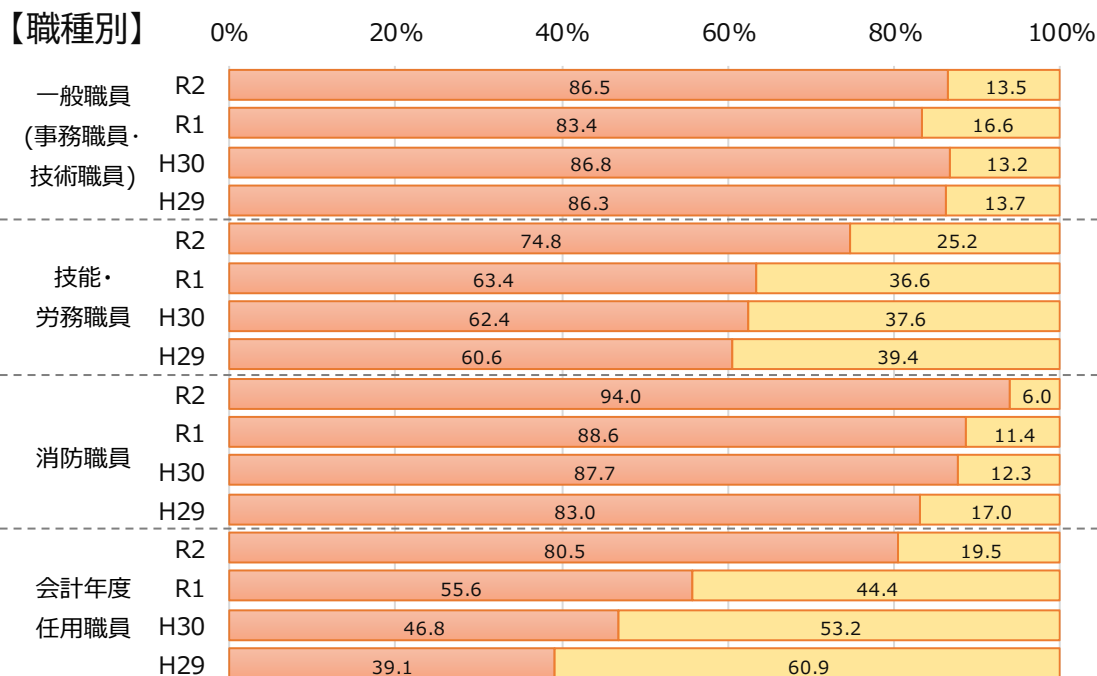
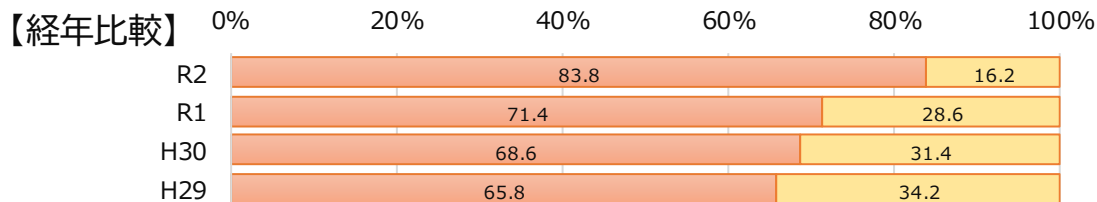
問19 あなたは、不正行為や不正と疑われる行為、各種ハラスメント行為などについて、市長に直接通報できる、「市長ホットライン」があることを知っていますか。

【全体】
n=2198



全体では、「知っている」という回答が83%超であり、昨年度より大きく改善された。特に、会計年度任用職員の改善が目立った。

一方で、昨年度の課題であった技能・労務職員の認知度は、まだ十分ではないため、周知を継続したい。



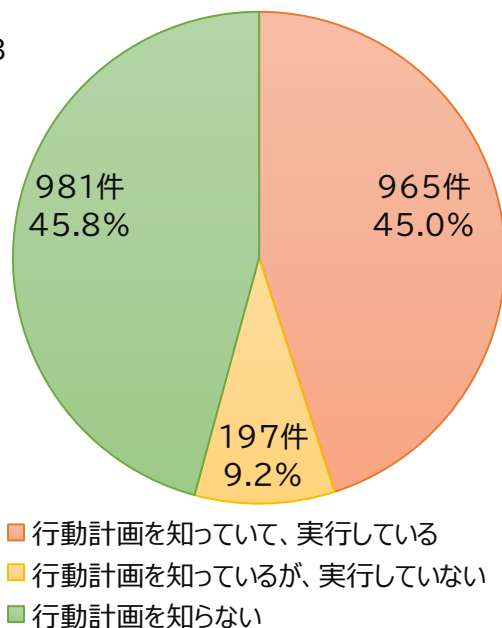
※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

7. リスクマネジメントに関する取組について

7. リスクマネジメントに関する取組について

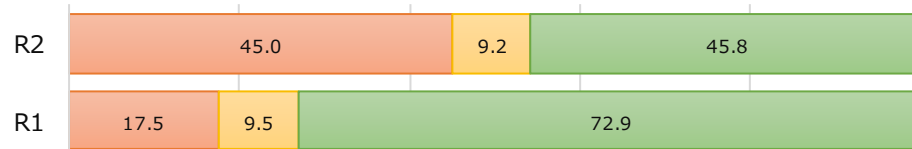
問20 あなたの課等の「行動計画」について、お聞きます。

【全体】
n=2143

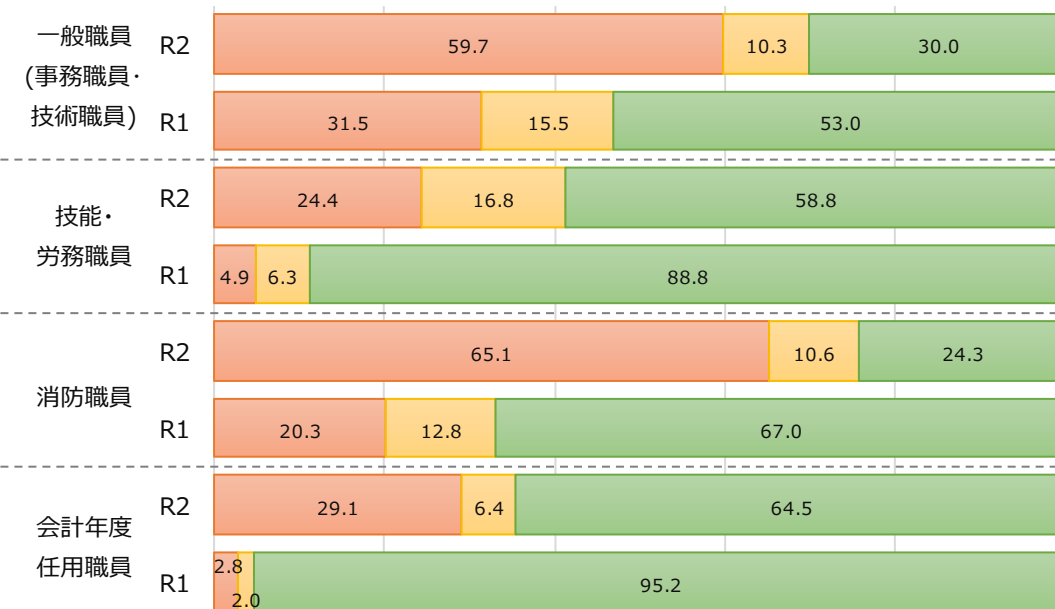


「行動計画を知っていて、実行している」という回答が昨年度よりも大幅に増えたものの、まだ半数にも満たないため、より一層の周知及び実施を進めたい。

【経年比較】 0% 20% 40% 60% 80% 100%



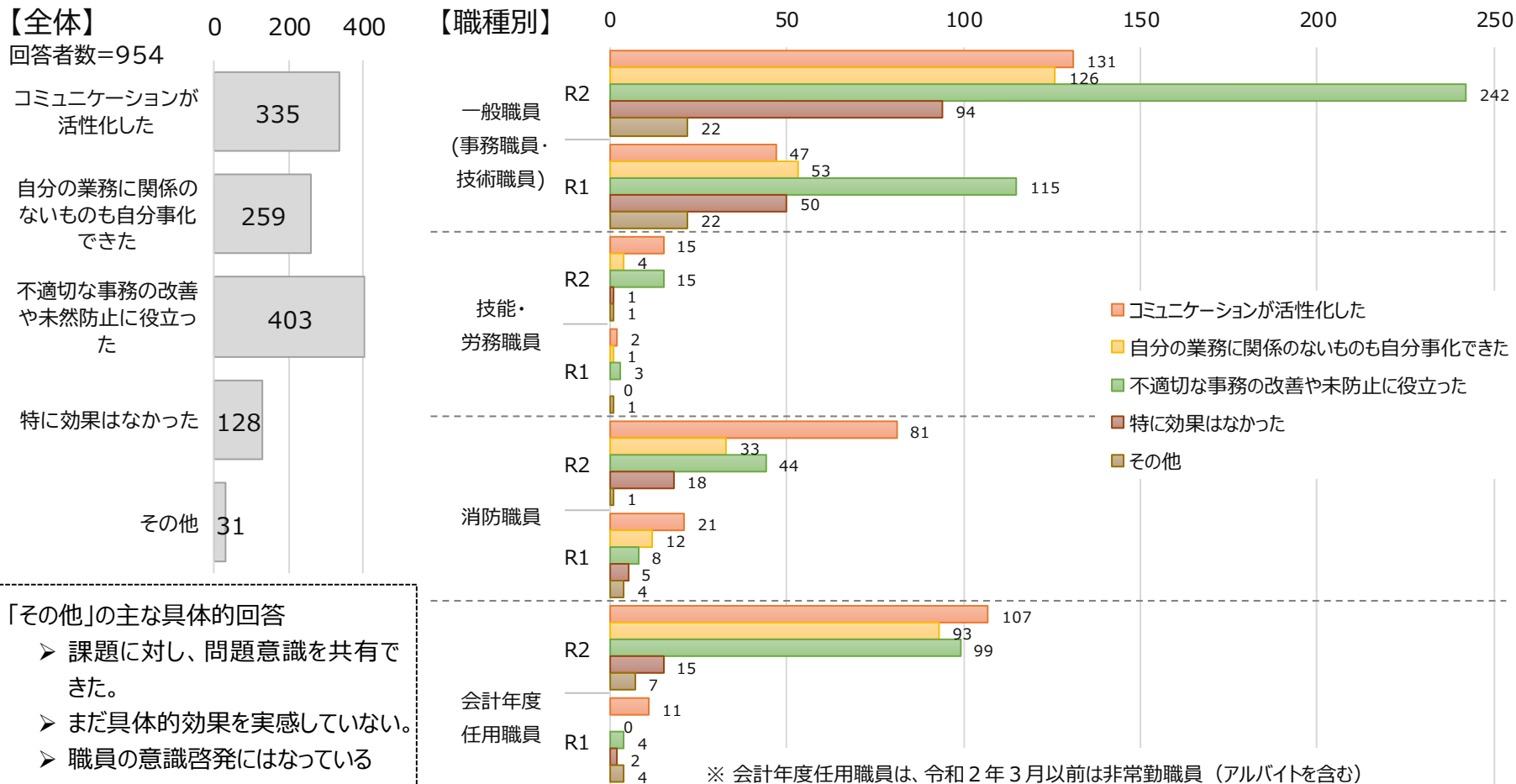
【職種別】 0% 20% 40% 60% 80% 100%



※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

7. リスクマネジメントに関する取組について

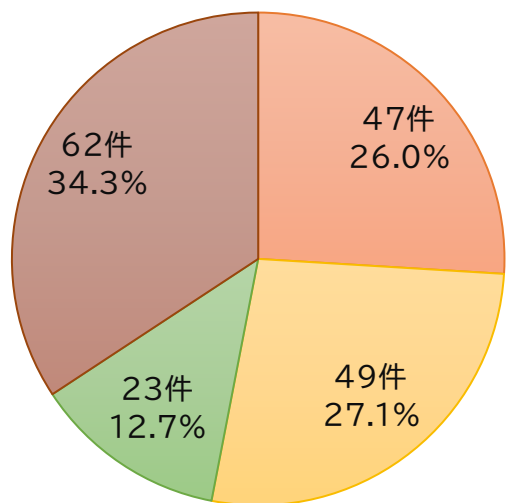
問21 (問20) で「1」に回答した方にお聞きます。行動計画を実行して、効果はありましたか。(複数回答可)



7. リスクマネジメントに関する取組について

問22 (問20) で「2」に回答した方にお聞きします。行動計画を知っていて、なぜ実行していないのですか。

【全体】
n=181

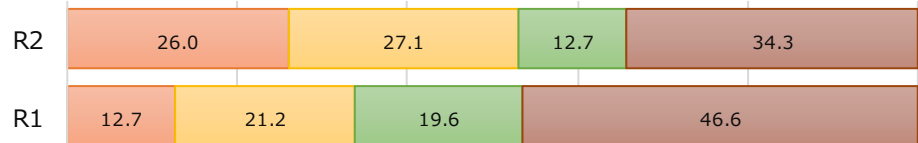


- 必要がない
- 実行することに抵抗がある（面倒くさい）
- 役に立たない
- その他

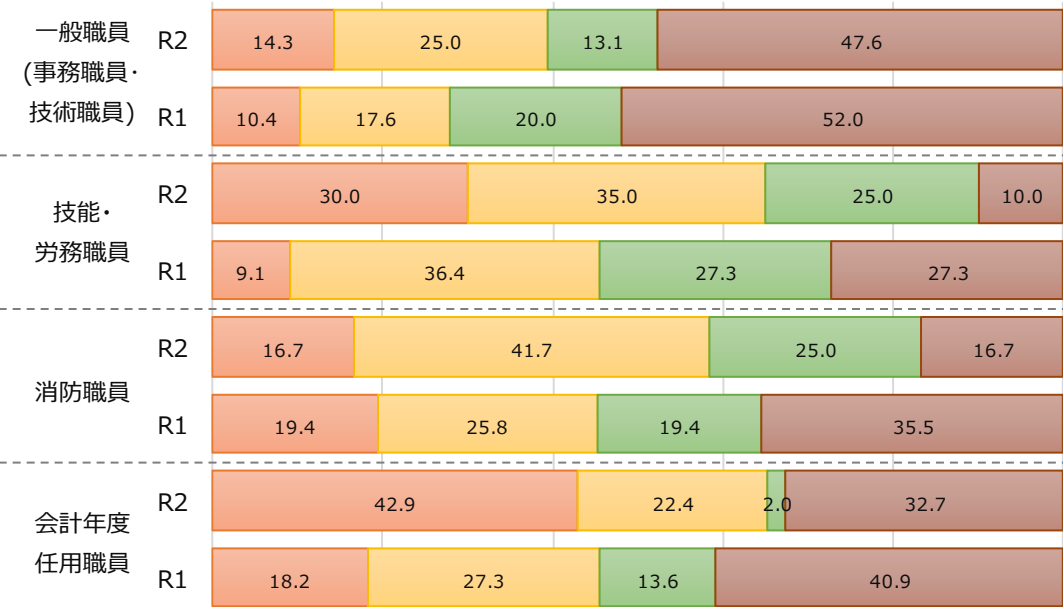
「その他」の主な具体的回答

- 計画は知ってはいるが、会計年度にまで具体的な提示はない。
- 存在は認識しているが、形骸化しており、職場としての一体的な取り扱いはされていない。
- 時間がない。業務優先している。

【経年比較】 0% 20% 40% 60% 80% 100%



【職種別】 0% 20% 40% 60% 80% 100%



※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

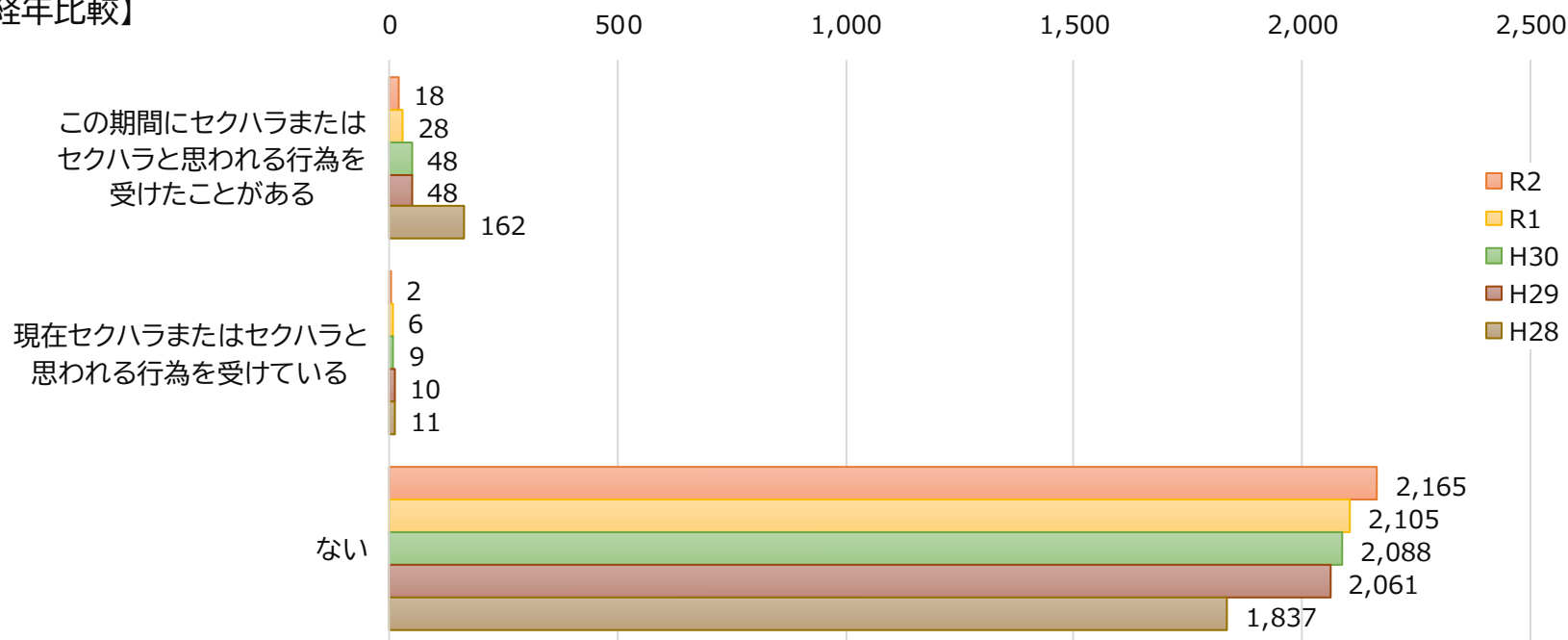
8. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

8. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

問23 あなたは職場において、この期間（令和元年11月1日から1年間）、セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことはありますか。

今回は、前回までの選択肢である「この期間にセクハラを受けた経験がある」と「この期間にセクハラと思われる行為を受けたことがある」を「この期間にセクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことがある」に、「現在もセクハラを受けている」と「現在もセクハラと思われる行為を受けている」を「現在もセクハラまたはセクハラと思われる行為を受けている」に統合しました。このため経年比較についても、前回までのそれぞれの集計を合計した値で表示しています。

【経年比較】



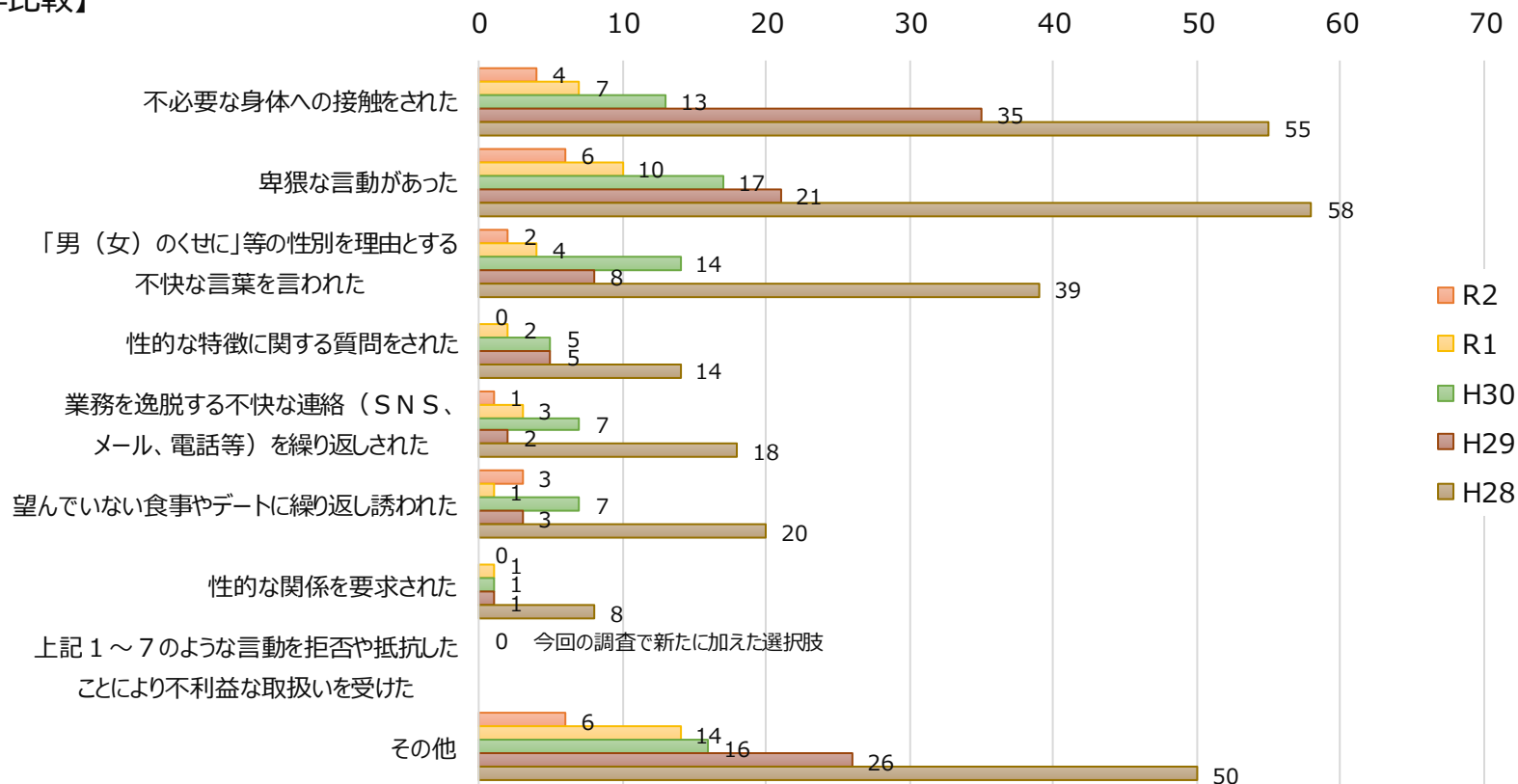
ほとんどの職員（2,165名）がこの期間及び現在において「セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことはない」と回答し、その数も年々着実に増えている。

ただし、一定程度「セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことがあるまたは受けている」と回答しており、限りなくゼロに近づきたい。

8. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

問24 （問23）で「1または2」に回答した方にお聞きします。
あなたが受けたセクハラまたはセクハラと思われる行為の具体的な内容はどのようなものですか。（複数回答可）

【経年比較】



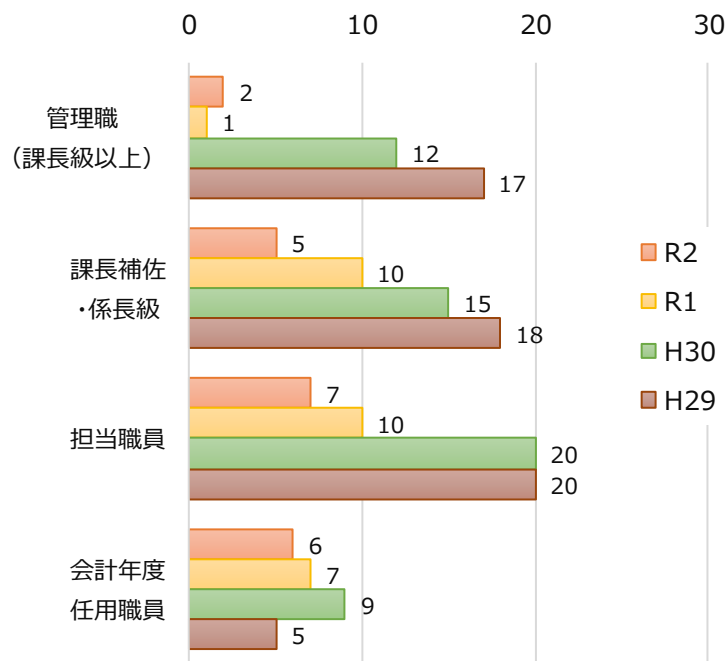
「その他」の主な具体的回答

- 頻繁にじっと見られる。ただただ見られる。なぜか近くにいる（通る）
- 女性職員に対しての不快な言動

8. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

問25 （問24）を回答した方にお聞きします。
あなたが受けたセクハラまたはセクハラと思われる行為は、具体的に誰によるものでしたか。（複数回答可）

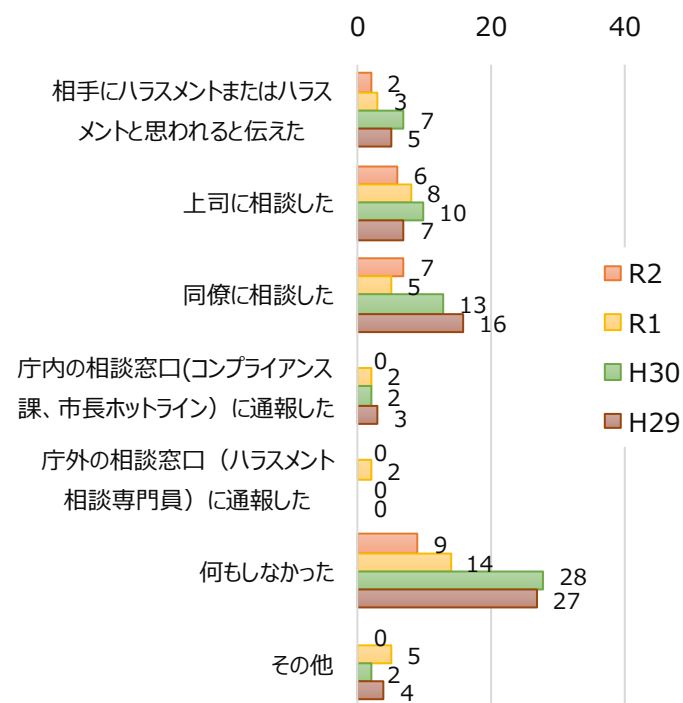
【経年比較】



※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

問26 （問24）を回答した方にお聞きします。
あなたは、その時、どのような行動をとりましたか。（複数回答可）

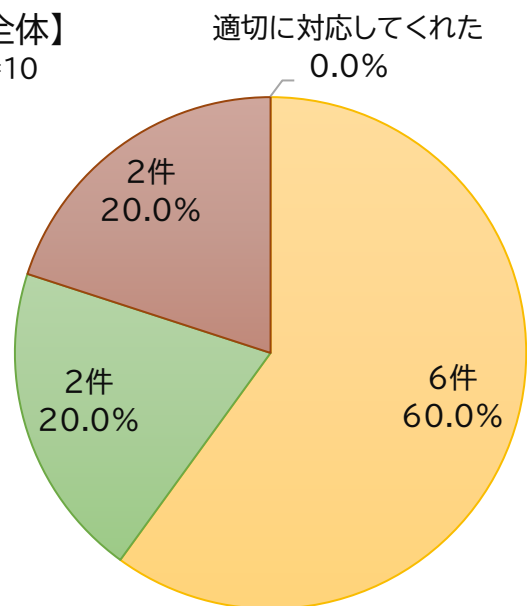
【経年比較】



8. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

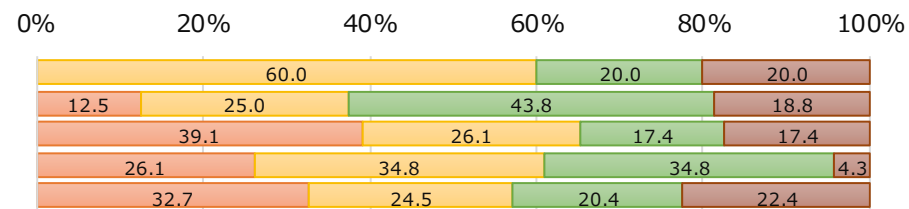
問27 (問26) で「2、3、4または5」に回答した方にお聞きします。
相談した相手（上司・同僚）、通報・相談した窓口は、適切に対応してくれましたか。

【全体】
n=10

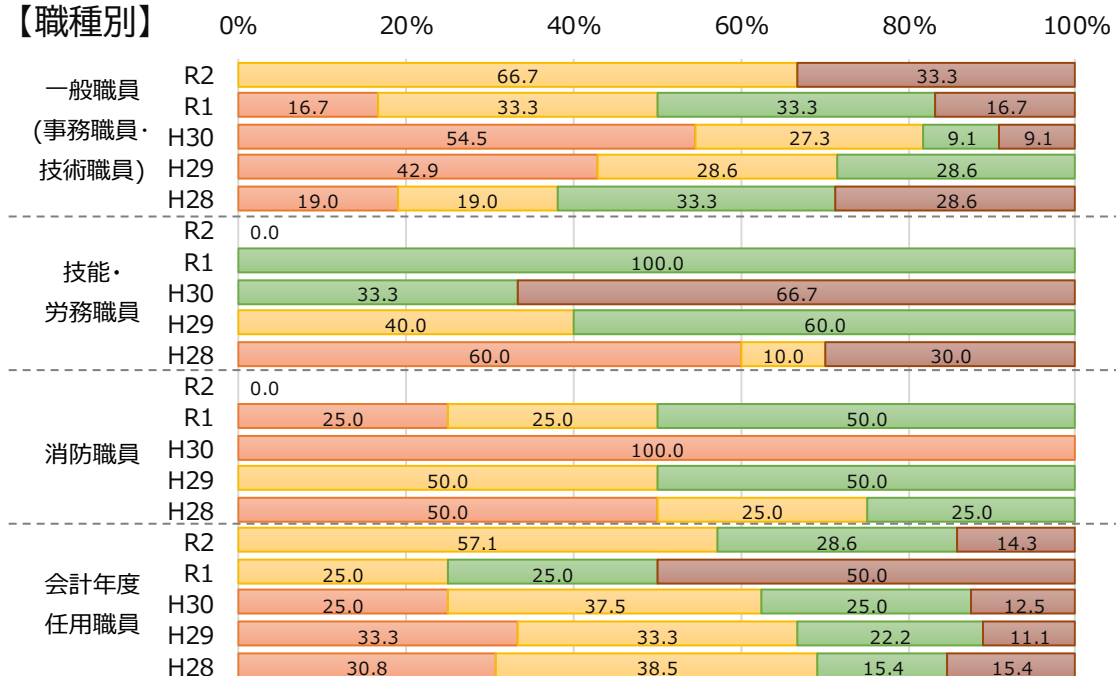


- 適切に対応してくれた
- 概ね対応してくれた
- 十分な対応ではなかった
- まったく対応してくれなかった

【経年比較】



【職種別】

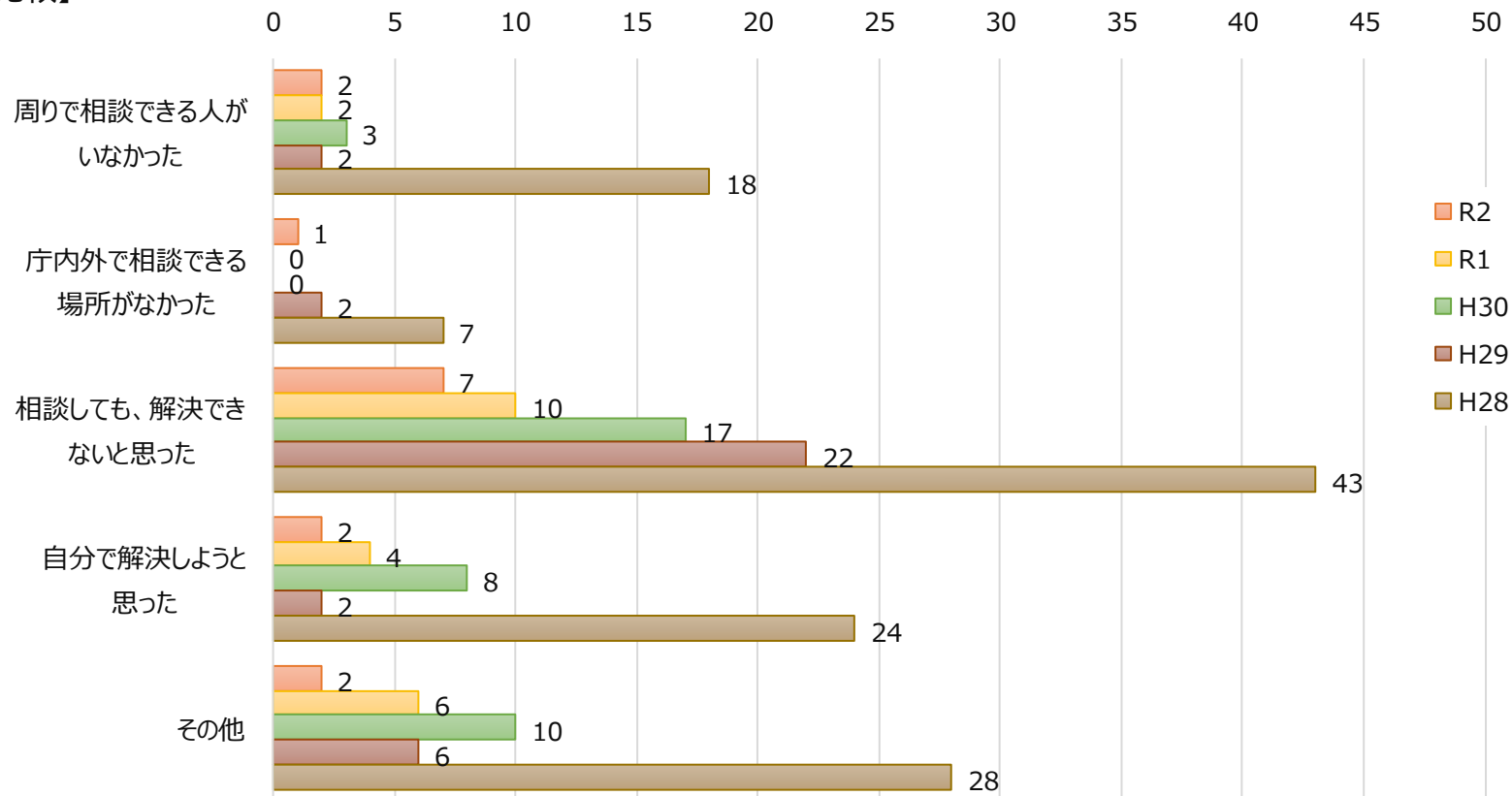


※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

8. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

問28 （問26）で「6」に回答した方にお聞きします。それはなぜですか。（複数回答可）

【経年比較】



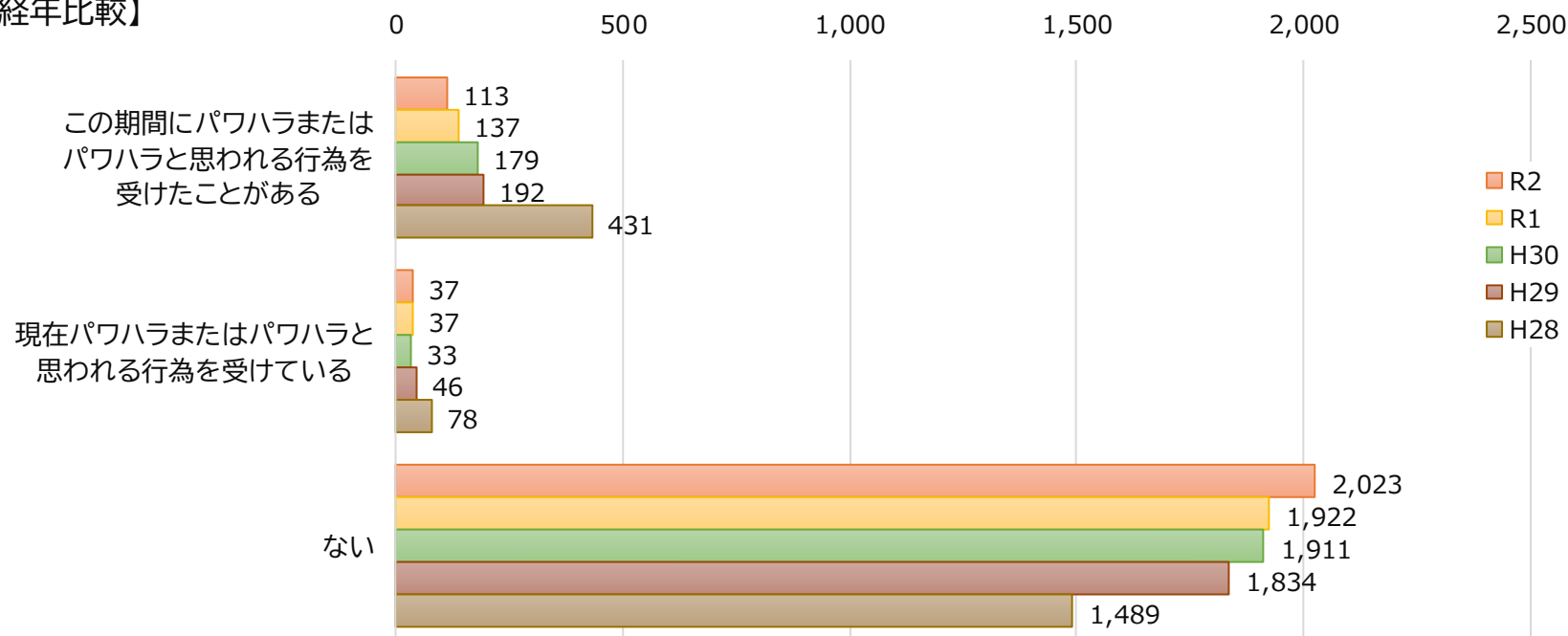
9. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

9. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

問29 あなたは職場において、この期間（令和元年11月1日から1年間）、パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことはありますか。

今回は、前回までの選択肢である「この期間にパワハラを受けた経験がある」と「この期間にパワハラと思われる行為を受けたことがある」を「この期間にパワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことがある」に、「現在もパワハラを受けている」と「現在もパワハラと思われる行為を受けている」を「現在もパワハラまたはパワハラと思われる行為を受けている」に統合しました。このため経年比較についても、前回までのそれぞれの集計を合計した値で表示しています。

【経年比較】

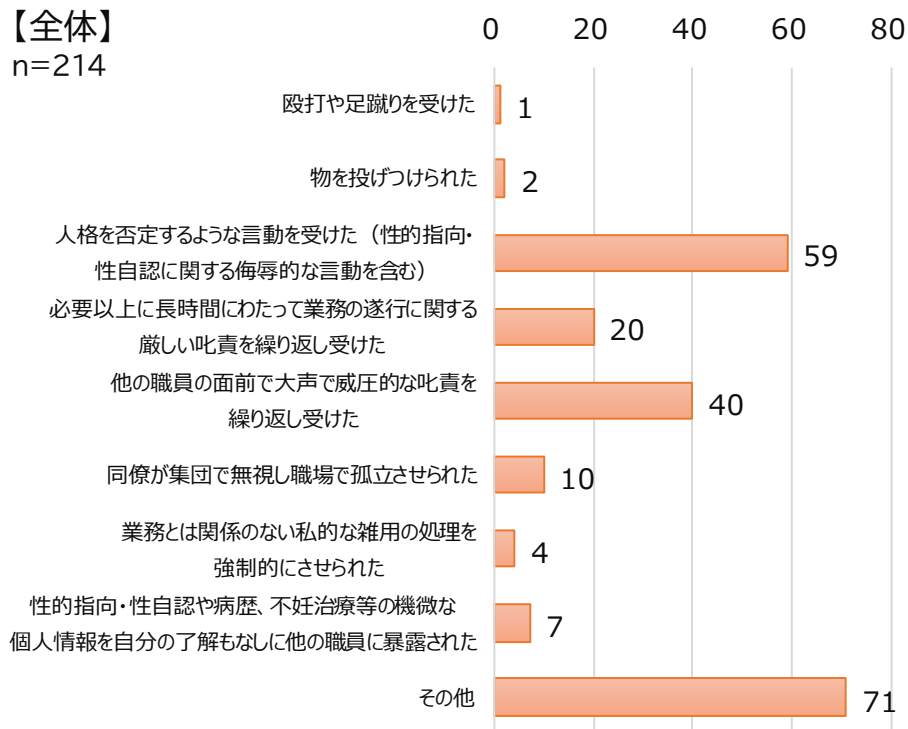


ほとんどの職員（2,023名）がこの期間及び現在において「パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことはない」と回答し、その数も年々着実に増えている。

ただし、一定程度「パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことがあるまたは受けている」と回答しており、限りなくゼロに近づきたい。

9. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

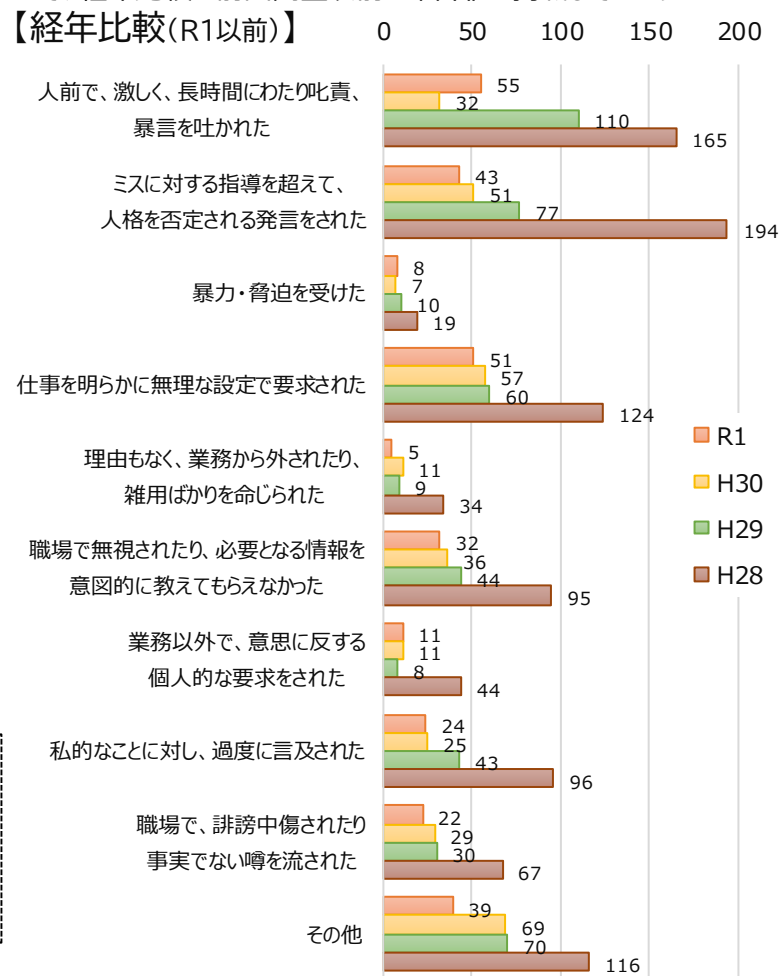
問30 （問29）で「1または2」に回答した方にお聞きます。
あなたが受けたパワハラまたはパワハラと思われる行為の具体的な内容はどのようなものですか。（複数回答可）



「その他」の主な具体的回答

- 理不尽だったり整合性のない理論を他の職員もいる前で大声できこえよがしに言われた（複数回あった）
- 無視・高圧的な態度、叱責etc.

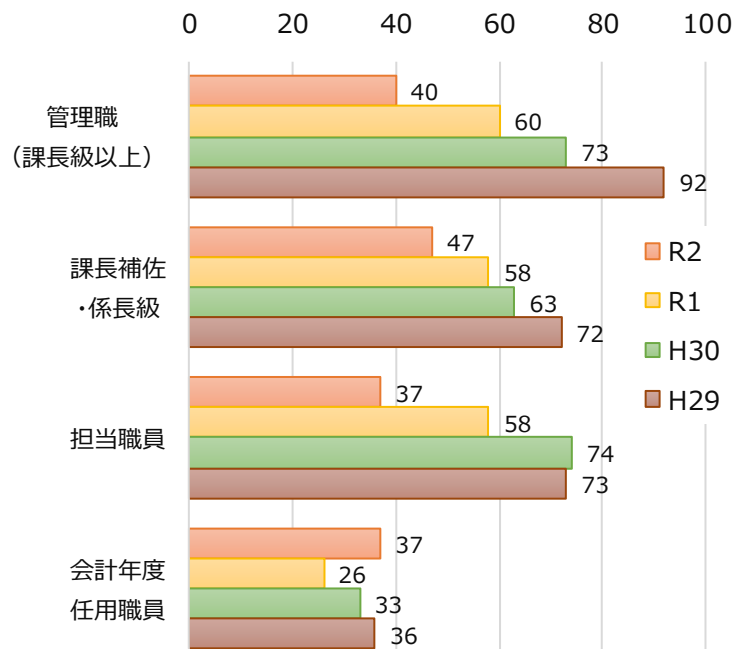
今回調査は、選択肢を厚生労働省の指針に則した内容に変更しましたので、経年比較は前回調査以前の集計値を掲載しています。



9. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

問31 （問30）を回答した方にお聞きします。
あなたが受けたパワハラまたはパワハラと思われる行為は、具体的に誰によるものでしたか。（複数回答可）

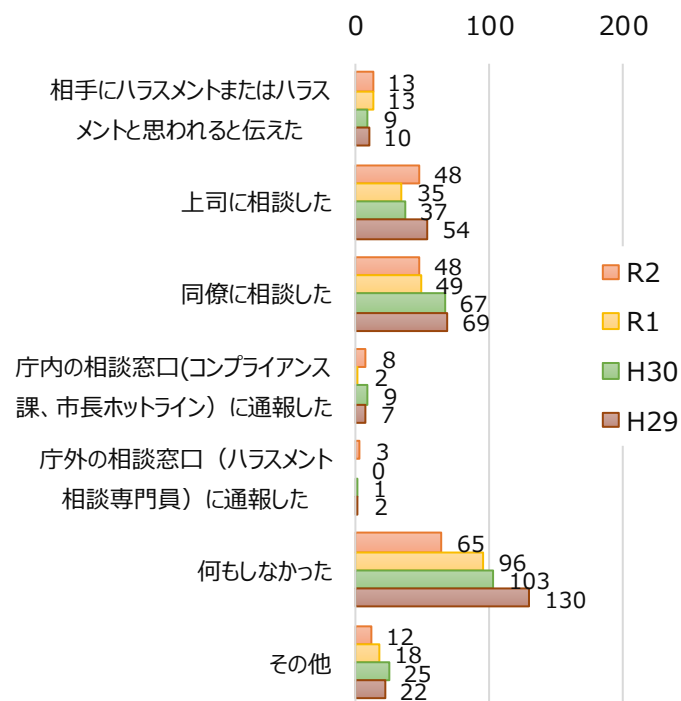
【経年比較】



※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

問32 （問30）を回答した方にお聞きします。
あなたは、その時、どのような行動をとりましたか。（複数回答可）

【経年比較】



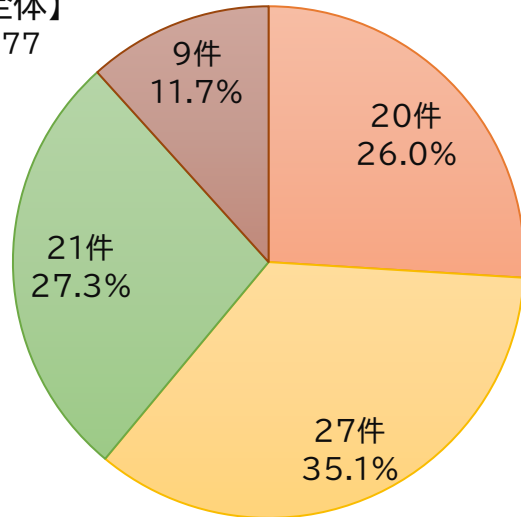
「その他」の主な具体的回答

- 管理監督者サポートアンケートに書いた
- 言い返した

9. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

問33 (問32) で「2、3、4または5」に回答した方にお聞きします。
相談した相手（上司・同僚）、通報・相談した窓口は、適切に対応してくれましたか。

【全体】
n=77

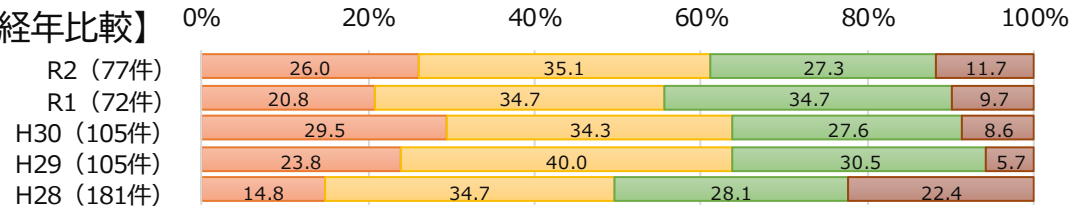


- 適切に対応してくれた
- 概ね対応してくれた
- 十分な対応ではなかった
- まったく対応してくれなかった

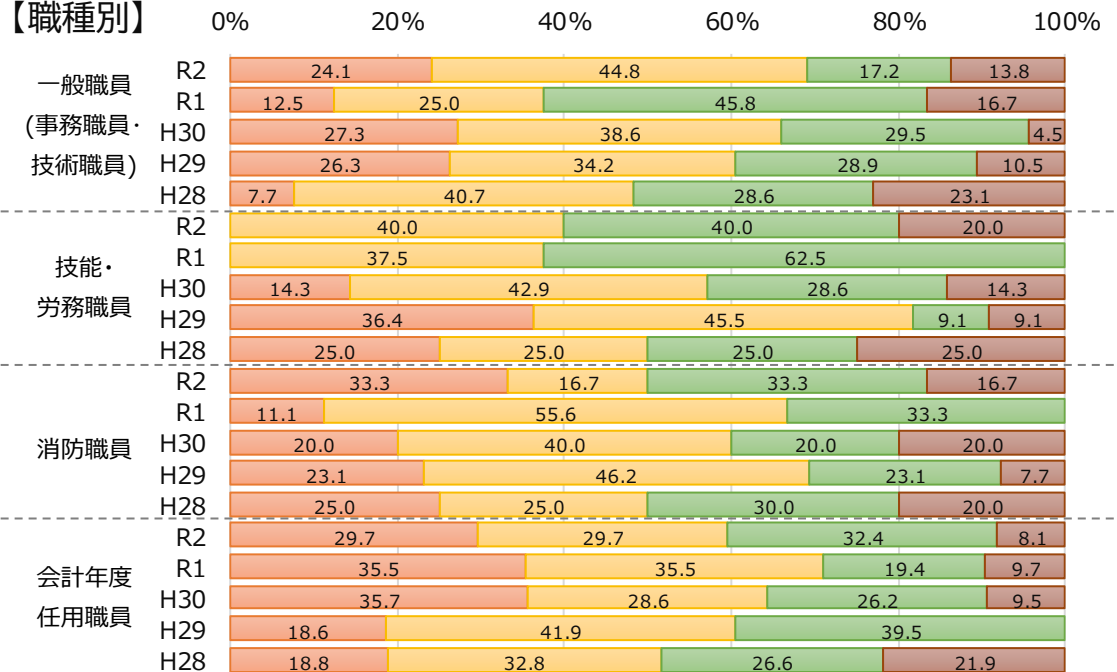
全体の通報・相談件数は昨年度より若干増加した（72件→77件）が、その対応について「適切に対応してくれた」又は「概ね対応してくれた」という肯定的な回答の割合は昨年度よりも改善された（55.5%→61.1%）。

（※母数が少ないことに留意）

【経年比較】



【職種別】

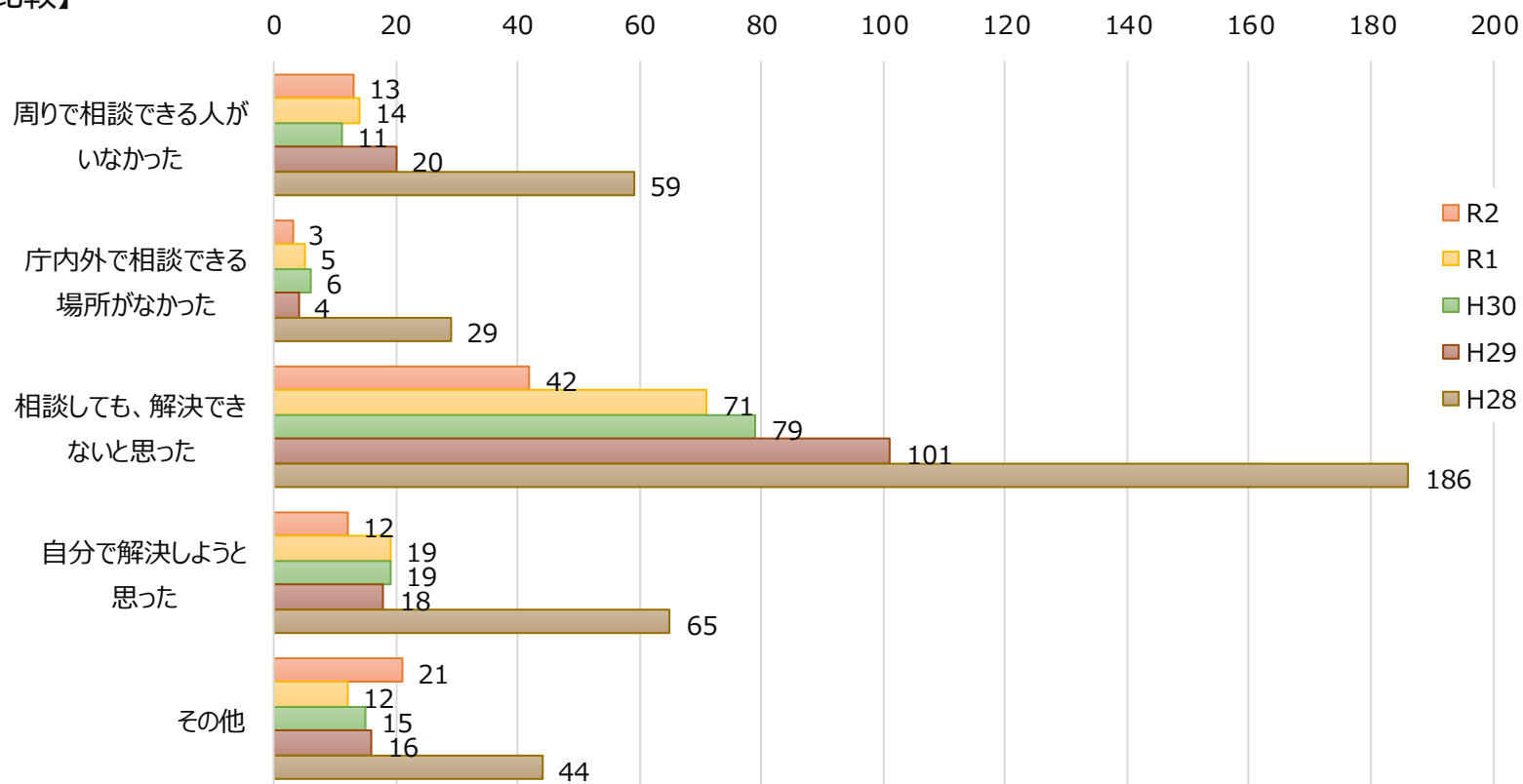


※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

9. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

問34 （問32）で「6」に回答した方にお聞きします。それはなぜですか。（複数回答可）

【経年比較】



「その他」の主な具体的回答

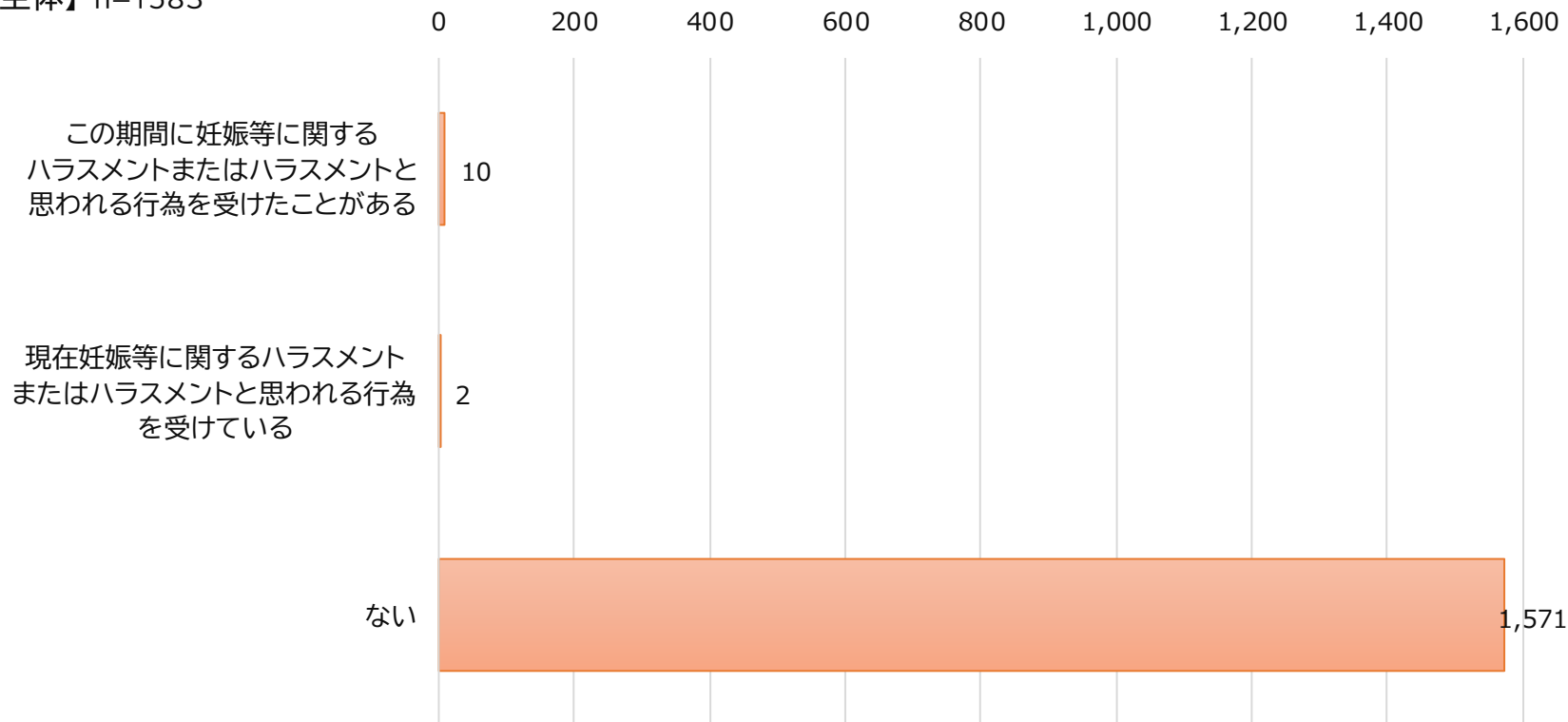
- された本人の意向がわからないため
- 自分がさらに嫌がらせを受ける可能性があるから
- たいしたことではないのかも知れないと思った

10. 妊娠、出産、育児又は介護に関する
ハラスメントに関する調査

10. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する調査

問35 あなたは職場において、この期間（令和元年11月1日から1年間）、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を受けたことはありますか。

【全体】 n=1583



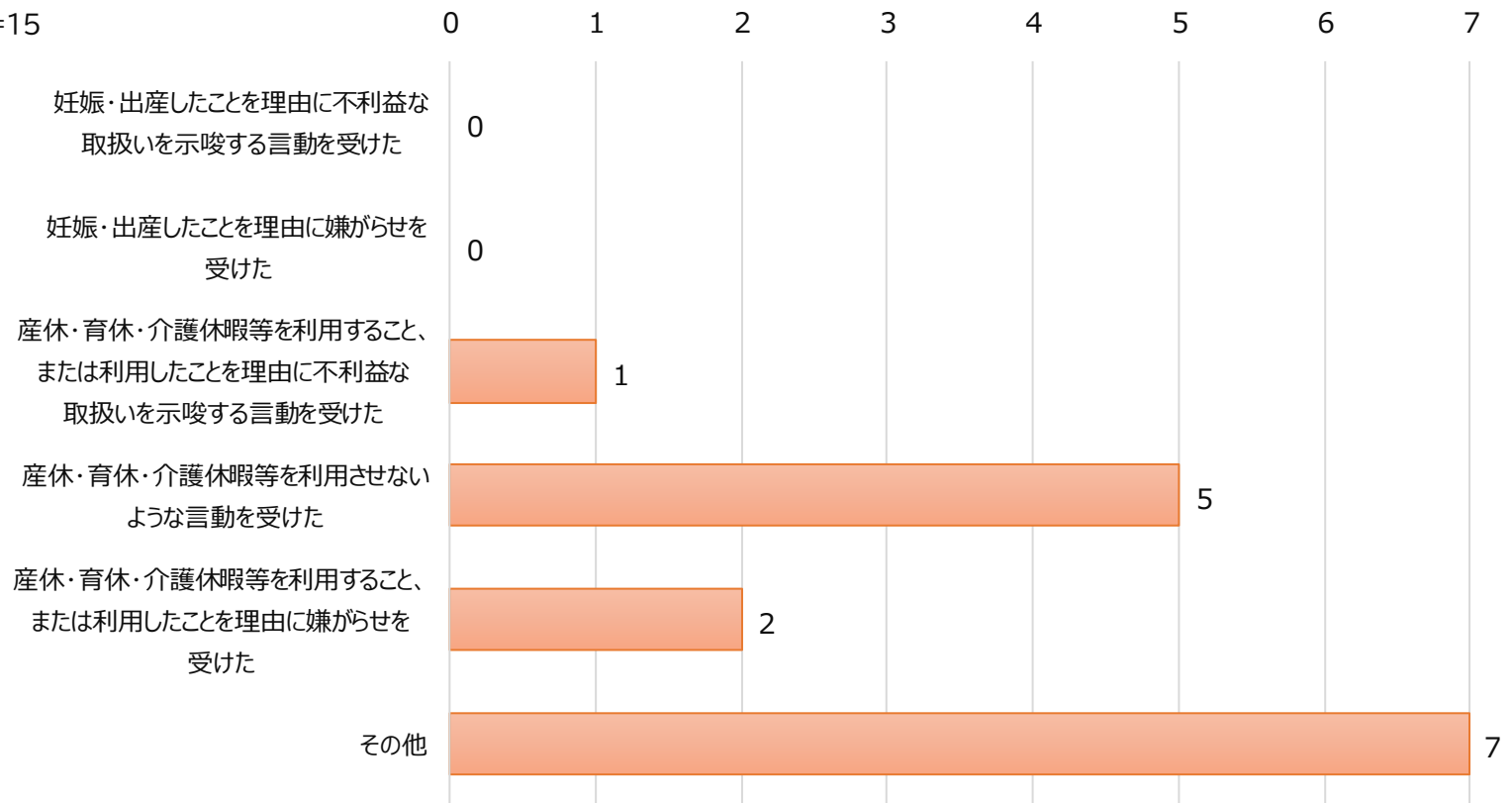
令和元年11月1日から1年間、妊娠、出産された方、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度を利用したまたは利用できる状況にあったほとんどの職員（1,571名）がこの期間及び現在において「ハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を受けたことはない」と回答した。

ただし、一定程度「ハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を受けたことがあるまたは受けている」と回答しており、限りなくゼロに近づきたい。

10. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する調査

問36 (問35) で「1 または 2」に回答した方にお聞きします。
あなたが受けた妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントまたはハラスメントと思われる行為の具体的な内容はどのようなものですか。(複数回答可)

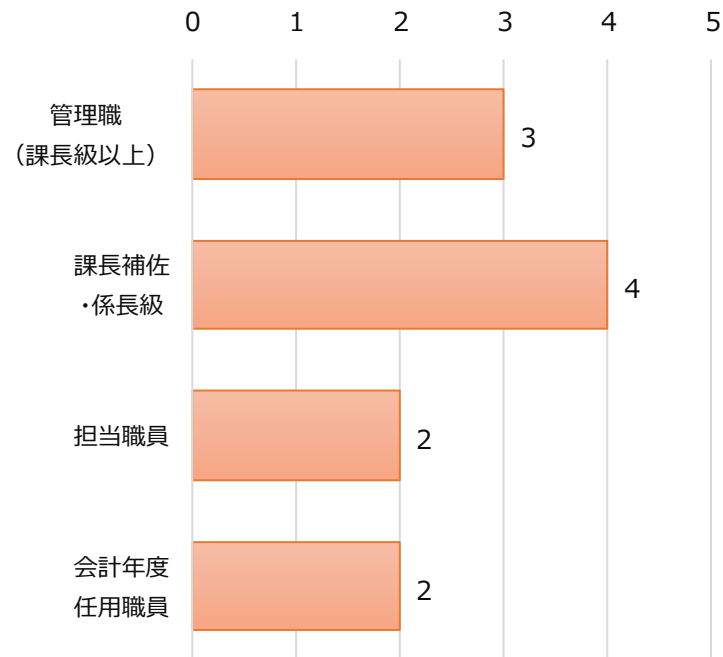
【全体】 n=15



10. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する調査

問37 (問36) を回答した方にお聞きします。
あなたが受けた妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントまたはハラスメントと思われる行為は、具体的に誰によるものでしたか。(複数回答可)

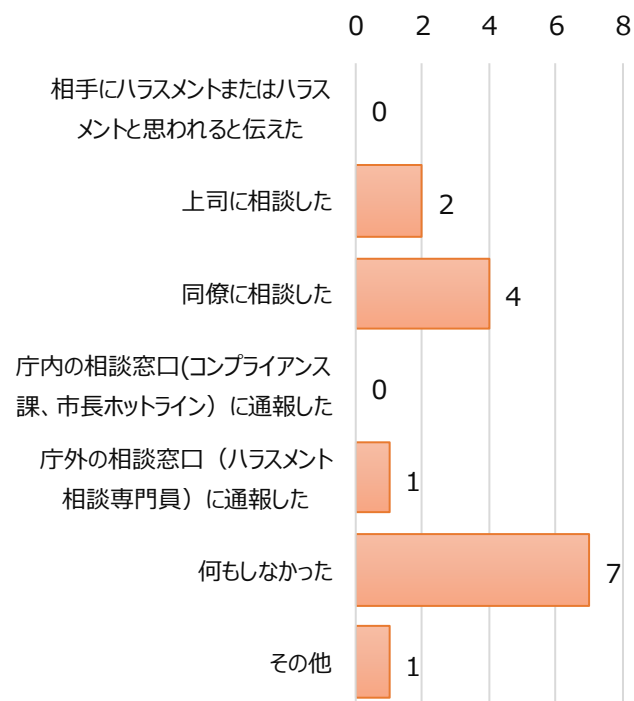
【全体】 n=11



※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

問38 (問36) を回答した方にお聞きします。
あなたは、その時、どのような行動をとりましたか。(複数回答可)

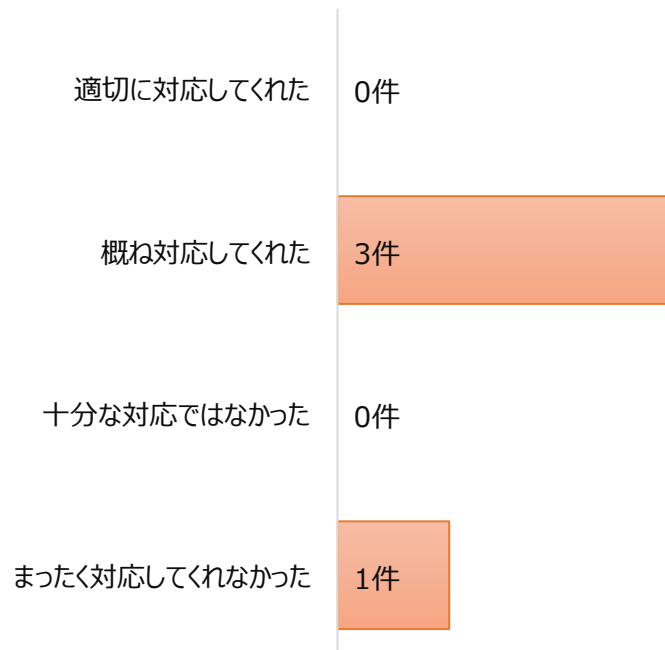
【全体】 n=15



10. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する調査

問39 (問38) で「2、3、4または5」に回答した方にお聞きします。相談した相手(上司・同僚)、通報・相談した窓口は、適切に対応してくれましたか。

【全体】n=4



問40 (問38) で「6」に回答した方にお聞きします。それはなぜですか。(複数回答可)

【全体】n=8

