

ハラスメント防止に関する取り組みについてのアンケート集計結果

実施期間:令和4年9月30日(金)~令和4年11月30日(金)

対象者:全職員 約504名

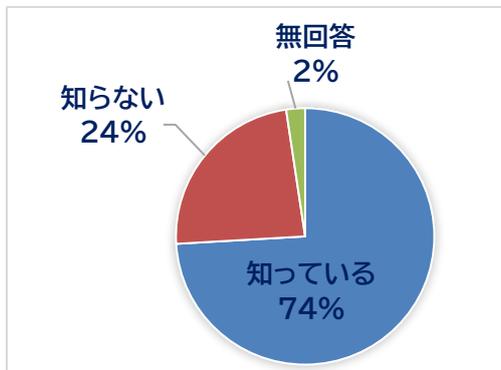
回答数:297

回答率:58.9%

●法人の方針を明確化し、メッセージを発信する

質問1

各施設に掲示の「みんなで No ハラスメント」のポスターに記載されている「ハラスメントに対する法人の対応指針」について知っていますか？



「知っている」と答えたのは、74%であった。今年度9月に相談員が変わったことに伴い、新たにポスターを作成し、各事業所での掲示を依頼したこともあり、周知が進んだ。

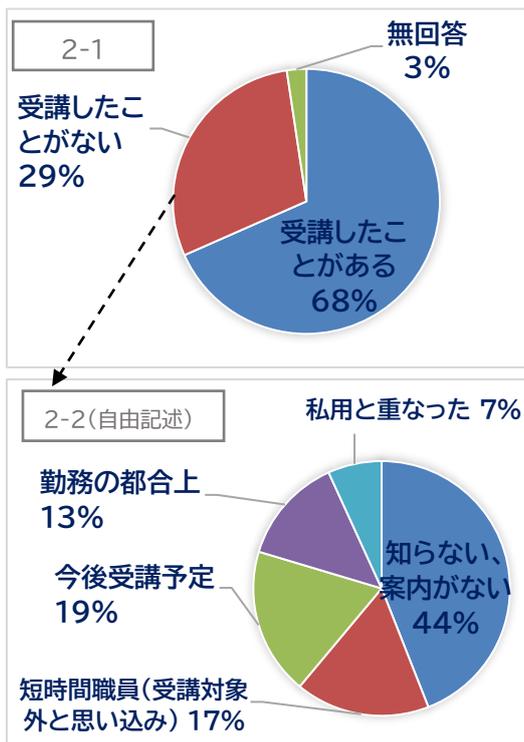
「知らない」と答えた職員が24%であったことについては、事務所内への出入りが少なく、ポスターを目にする機会がない職員もいることによるものと考えられる。

来年度以降もポスター掲示を含め、周知方法を検討し、ハラスメントに対する法人の対応指針の周知を行う必要がある。

●研修などを通じて学習機会を設け、取り組みを周知する

質問2-1 2-2

法人では全職員を対象に研修センター主催の職階別研修等にて「ハラスメント防止に関する研修」を実施していますが、受講したことがありますか？



「受講したことがある」と答えた68%に対し、「受講したことがない」と答えたのは29%であった。

今年度の研修センター主催の研修受講状況を確認すると、受講していない職員のほとんどは、短時間雇用職員(宿直専門職員等含む)であった。

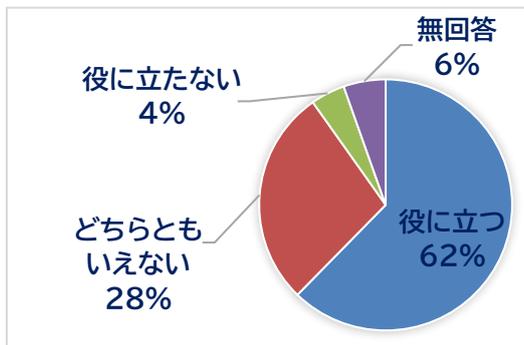
質問2-2では、「受講したことがない」と答えた理由についての回答を求めた。理由の分類については、左下のグラフの通りであった。

この結果より、「受講したことがない」と答えた理由としては、「知らない、案内がない」、「受講対象外と思い込み」、「今後受講予定」等であった。これについては、本アンケート実施期間には、地域限定職員、短時間雇用職員対象の研修がまだ実施されていなかったことや、新型コロナウイルス感染症の影響により会場受講を控え、後日施設での研修の録画配信を受講予定だった職員もいたことが考えられる。

短時間雇用職員の研修受講については、勤務時間中の受講が難しい職員もおり、研修時間の確保や研修受講の方法等について、更なる改善を検討する必要がある。

質問 2-3 2-4

この取り組み(ハラスメント防止に関する研修)は、法人内におけるハラスメントの防止に役に立つと思いますか？

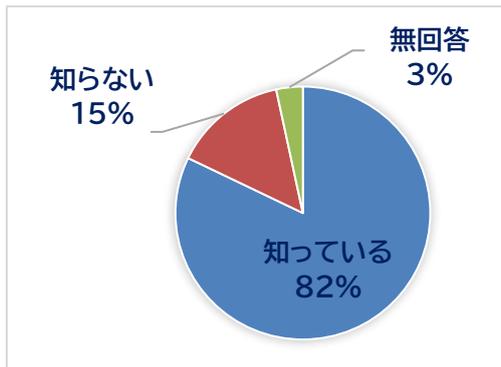


「役に立つ」と答えたのは 62%、「どちらともいえない」が 28%、「役に立たない」が 4%であった。
質問 2-4にて「どちらともいえない」、「役に立たない」と答えた理由(自由記述)としては、主に「効果が感じられない」、「ハラスメント行為に対しての個人の意識の問題」が半数を超えており、その他「研修内容の改善が必要」などの意見もあった。
継続的に研修を実施していく中で、検討対象とする事案の内容や研修内容の工夫と充実について、様々な立場の職員が参画して検討をしていく必要がある。

●就業規則等に必要な規定を設ける

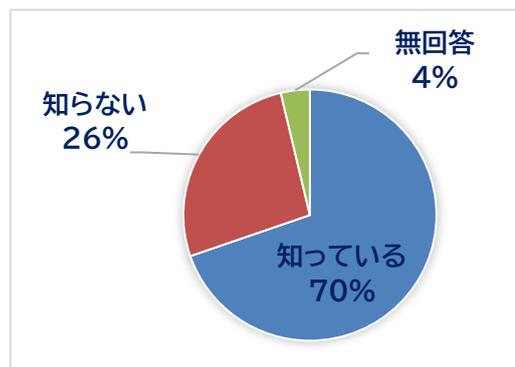
質問 3-1

ハラスメント行為は、就業規則に禁止行為として明記されていることを知っていますか？



質問 3-2

ハラスメント行為は、就業規則において懲戒事由とされていることを知っていますか？

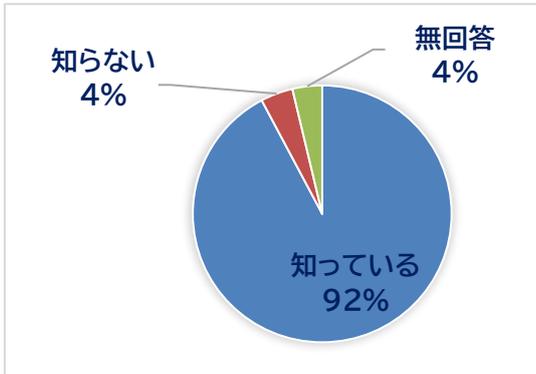


質問 3-1について、「知っている」と答えたのは 82%であった。概ね就業規則等の規定の周知ができていると考える。今後も入職時や研修受講時、就業規則の改定の際など、継続的に職員への周知を徹底する必要がある。
質問 3-2について、「知っている」と答えたのは 70%であり、質問 3-1に比べて、低い数字となった。特に地域限定職員、短時間雇用職員への就業規則の周知については、課題があるとする。

●ハラスメント対策窓口を設置する

質問 4-1

法人がハラスメント相談窓口を設置していることを知っていますか？



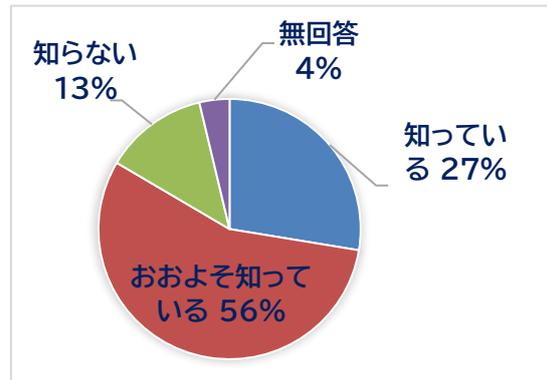
「知っている」と答えたのが 92%と相談窓口の設置については、高い認知度であった。

今年度、職員への相談窓口の周知の際に、各相談窓口の連絡先を記載した名刺サイズのカードを全職員へ配布を行なったことなども、大きな効果があったものとする。今後も継続した周知活動を行う必要がある。

質問 4-2

法人がハラスメントの相談を受け付けた後に行う以下の手順の流れを知っていますか？

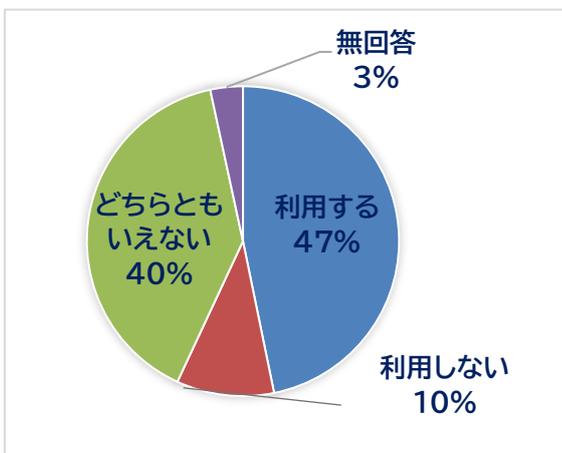
- ①相談者・行為者・第三者に対する事実確認のためのヒアリング(ただし、相談者が望まない場合は実施しない。)
- ②①の結果を踏まえ、ハラスメント対策委員会において事実を検討した上で、理事長に検討結果を報告(必要に応じ、賞罰委員会にて事実認定・処分等の決定)
- ③ 再発防止策の検討・実施



「知っている」、「おおよそ知っている」と答えたのが合わせて 83%であり、職員への周知は概ねできている。これらは研修やポスター掲示等の周知による効果と考えられ、透明性を確保した手続きを定め、実施していることを引き続き周知する必要がある。

質問 4-3 4-4

あなたがハラスメントで悩んだときに相談窓口を利用しようと思えますか？



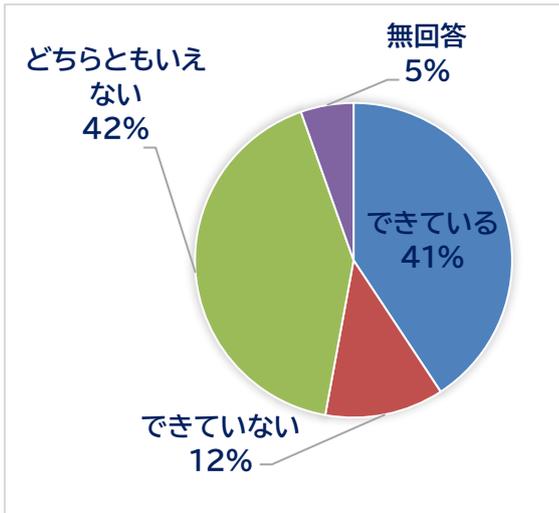
「利用する」と答えたのが 47%に対して、「どちらともいえない」が 40%、「利用しない」が 10%と相談窓口の利用のしやすさという点においては、課題が残る結果となった。
質問 4-4にて「どちらともいえない」「利用しない」と答えた理由(自由記述)としては、「解決が期待できない」、「相談窓口(相談員や相談の流れ)が不透明で利用しにくい」、「情報漏洩が心配(個人の特定、周りに知られる)」、「相談した事で周囲との人間関係が悪化しないかが不安」などの回答が多くあった。一方で「相談窓口以外に相談できる所(上司や同僚、家族)がある」という回答もあった。

安心して相談できる体制の整備に向けては、仕組みだけでなく、職員との信頼関係が重要であり、相談窓口を利用することへの抵抗感をさらに下げることができると言える。

●コミュニケーションの活性化への工夫やハラスメントの兆候を見逃さないよう心掛ける

質問 5-1 5-2

法人全体または施設内で職員間のコミュニケーションの活性化やハラスメントの兆候を見逃さない取り組みの工夫ができていますか？



「できている」と答えたのが 41%に対し、「どちらともいえない」と答えたのが 42%、「できていない」と答えたのが 12%であった。

また、質問 5-2「どちらともいえない」、「できていない」と答えた方に対して、「できている」となるためにはどのような工夫が必要であるかという質問(自由記述)を行った。その回答としては、「相談しやすい、話しやすい環境づくり」「意見箱の設置」「思いやり月間等の取り組み」など、職員同士のコミュニケーションを活性化させる取り組み、環境づくりについての意見が多くあった。中には、「他施設の職員との交流があることで客観的な意見を得る」「上司に対して、何かあった時に現場に姿を見せるのではなく、“何もない日常”から顔を出して、声をかけてほしい」「コミュニケーションを取る時間の確保」等の具体的な提案もあった。その他、職員への意識付けや研修内容の改善等の意見もあった。