

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6年1月16日(火)～令和6年2月20日(火)

対象者:全職員 約501名

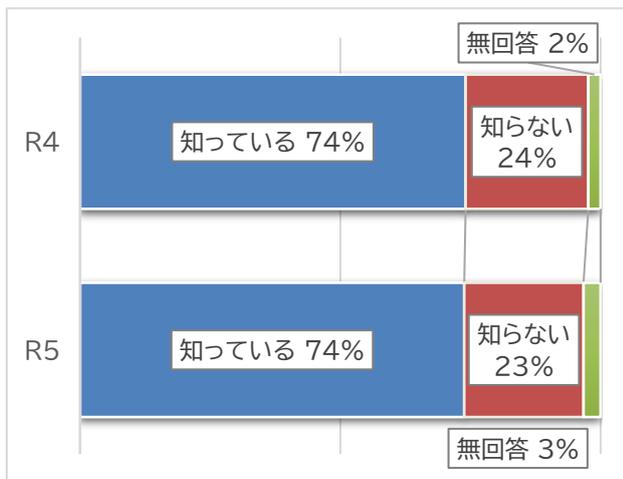
回答数:336(参考:前回 297)

回答率:67.1%(参考:前回 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「ハラスメントに対する法人の対応指針」が記載されていることを知っていますか？

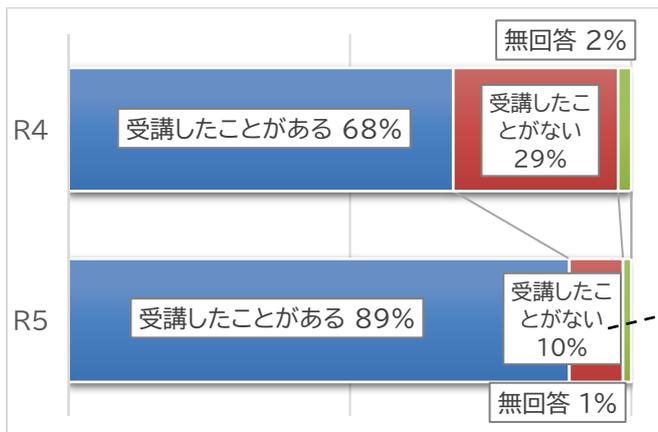


「知っている」、「知らない」と答えた割合は、前回アンケートとほぼ変化なく同じ割合であった。
新規入職の職員や事務所内への出入りが少ない職員など、ポスターを目にする機会がない職員もいることによるものと考えられる。
引き続き、ポスター掲示を含め、周知方法を検討し、ハラスメントに対する法人の対応指針の周知を行う必要がある。

●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職員研修にて「ハラスメント防止に関する研修」を実施していますが、法人に入職後、受講したことがありますか？



2-2

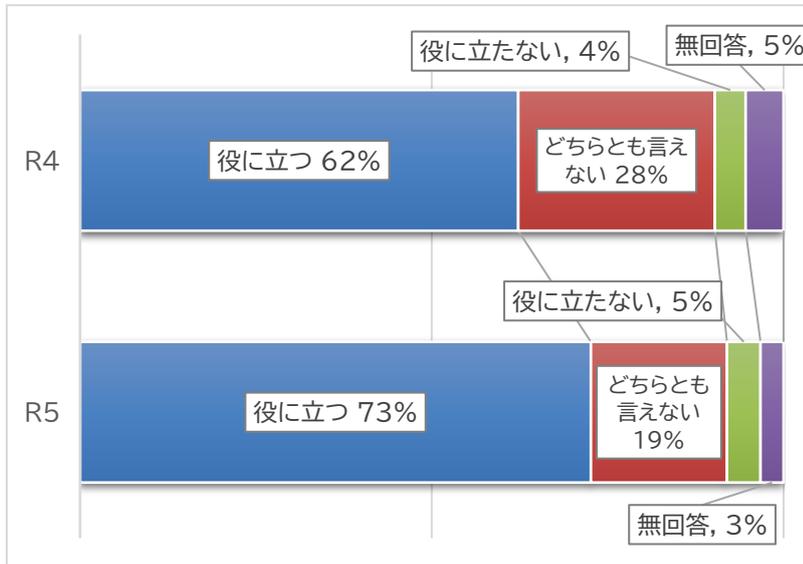
「受講したことがない」の主な回答理由(32件)

- ・受講案内を知らない 11件
- ・受講対象外と思い込み 9件
- ・勤務の都合で受講できなかった 3件
- ・今後受講予定がある 2件 など

全体では、ハラスメント防止に関する研修を「受講したことがある」が89%と前回は大きく上回った。
今年度より研修動画を作成し、いつでも視聴が可能な研修形態に変更したことによる効果があったものと思われる。なお、雇用形態別では正規職員、地域限定職員のほぼ全員が「受講したことがある」と回答し、「受講したことがない」と回答したほとんどが短時間雇用職員であった。今後も様々な雇用形態の方が受講しやすい研修の形を考える必要がある。

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？

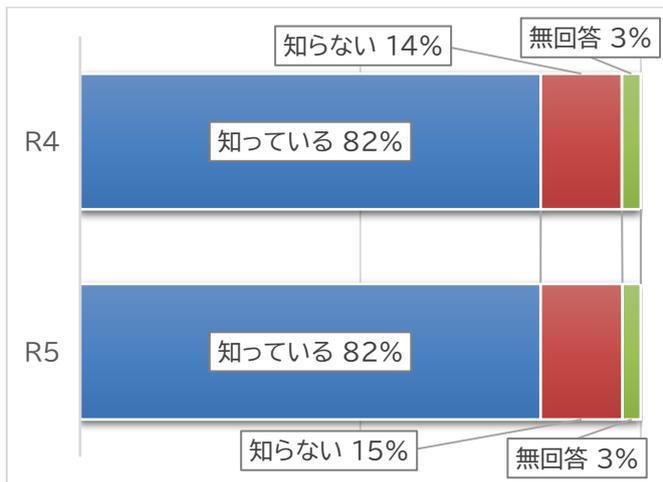


「役に立つ」と答えたのは 73%と前を上回る回答となった。
 質問 2-4 にて「どちらともいえない」、「役に立たない」と答えた理由(自由記述)としては、「個人の意識・価値観の問題」という意見が多くあり、その他には「効果が感じられない」、「研修内容の改善」などの意見があった。

●就業規則等に必要な規定を設ける

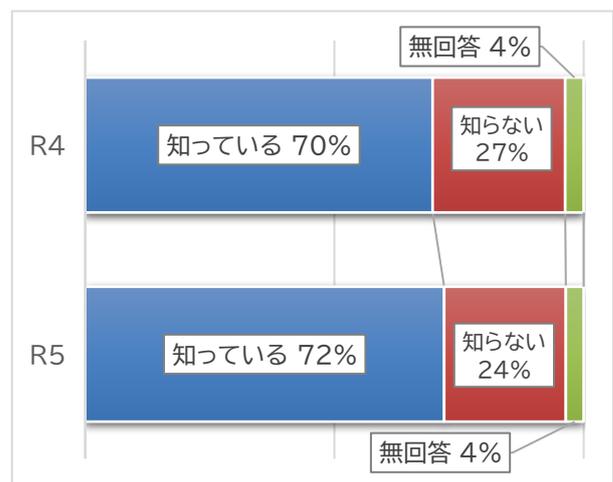
質問 3-1

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？

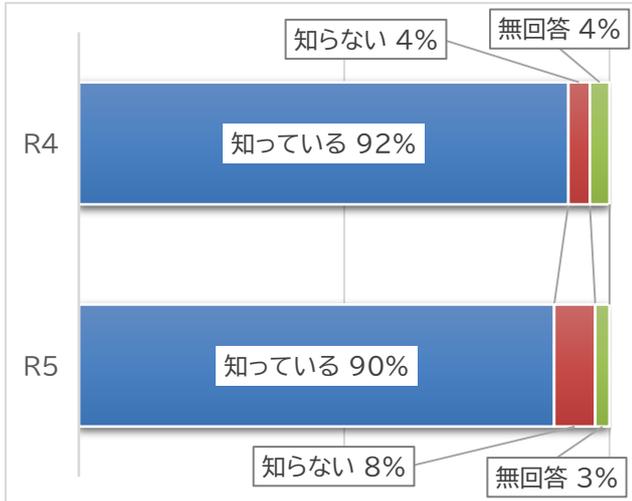


質問 3-1 について、「知っている」と答えたのは 82%で前回と変化はなかった。概ね就業規則等の規程の周知ができていると考える。引き続き、入職時や研修受講時、就業規則の改定の際など、継続的に職員への周知を徹底する必要がある。
 質問 3-2 について、「知っている」と答えたのは 72%であり、質問 3-1 と同様に前回と大きな変化はなかった。特に地域限定職員、短時間雇用職員への就業規則の周知については、課題があると考えられる。

●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？



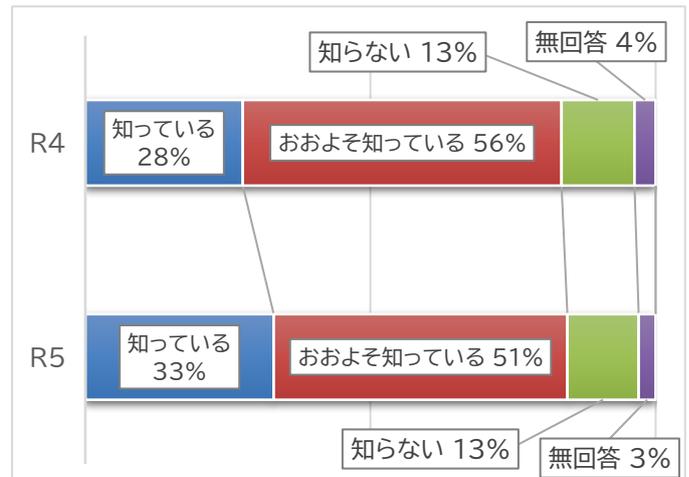
「知っている」と答えたのが90%と前回同様、相談窓口の設置については、高い認知度であった。

昨年度、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が、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？

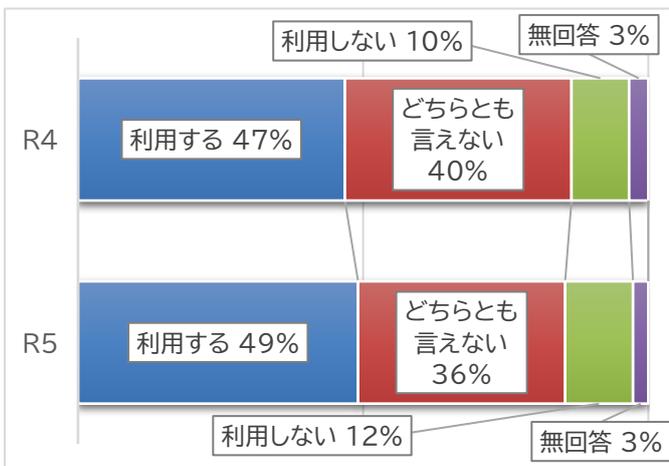
- ① 相談者・行為者・第三者に対する事実確認のためのヒアリング(ただし、相談者が望まない場合は実施しない。)
- ② ①の結果を踏まえ、ハラスメント対策委員会において事案を検討した上で、理事長(法人)に検討結果を報告(必要に応じ、賞罰委員会にて事実認定・処分等の決定)
- ③ 再発防止策の検討・実施



「知っている」、「おおよそ知っている」と答えたのが合わせて84%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法人の相談窓口を利用しようと思えますか？



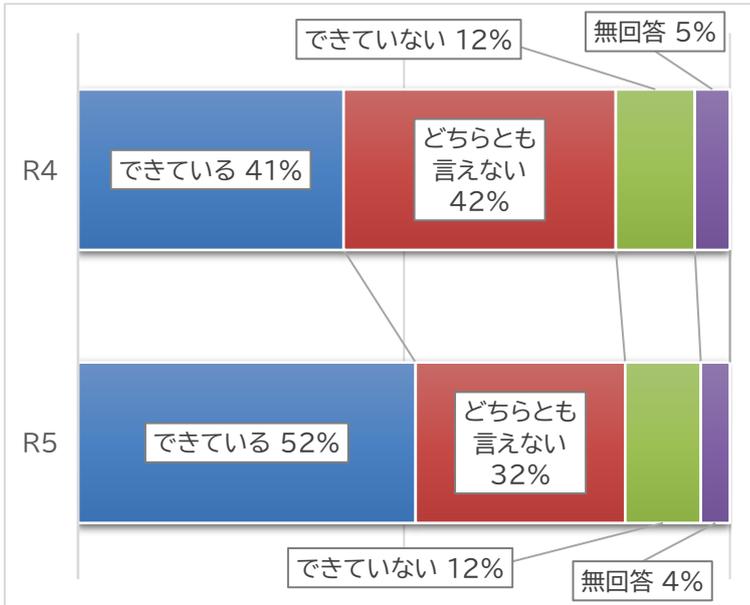
前回同様に「利用する」と答えたのが49%と半数以下となり、相談窓口の利用のしやすさという点においては、課題が残る結果となった。質問 4-4にて「どちらともいえない」「利用しない」と答えた理由(自由記述)としては、「解決が期待できない」、「相談窓口がわかりづらい・利用しにくい」、「周囲との人間関係悪化が心配」などの回答があり、情報の漏洩や不利益な取扱い等への不安の声があった。

安心して相談できる体制の整備には、職員と法人との信頼関係の上で成り立つことを再認識する結果となった。

●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

法人全体もしく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ができていますか？



「できている」と答えたのが 52%で前回より改善された。ハラスメント防止の意識の醸成が少しずつ進んでいるのではと考える。

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)については、前回と同様に「コミュニケーションの活性化」や「職員への意識づけ」に関する意見が多くあった。

風通しの良い、話(相談)しやすい職場の雰囲気や一人ひとりの職員のハラスメント防止への意識の醸成など、あらためて、これまで同様に研修や周知・啓発の取組が重要であることを認識する結果となった。

また、自分を知るための心理診断テストや職場のコミュニケーション活性化のための外部アドバイザーの設置など様々なアイデア・意見があった。