

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7年1月20日(月)~令和7年2月26日(水)

対象者:全職員 約502名

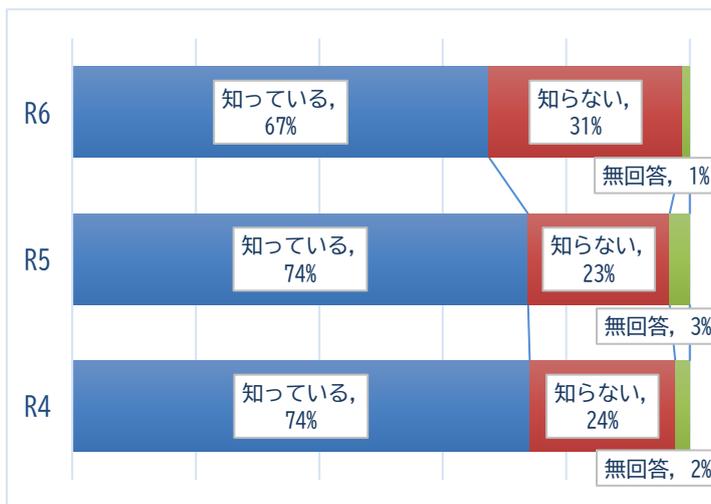
回答数:326(参考:前回 336)

回答率:64.9% (参考:前回 67.1%)

●法人の方針を明確化し、メッセージを発信する

質問 1

各施設に掲示のポスター「さあっ、進もう！ハラスメントのないあかるい社会へ」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？

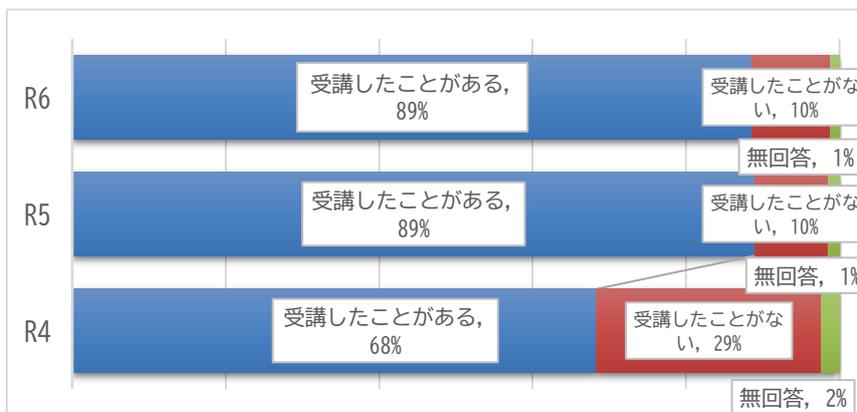


「知っている」と答えた割合は、前回から減少しており、「知らない」割合が増えた。職員の入退職が増えているなか、新規入職の職員への周知が不十分になっているものと考えられる。引き続き、ポスター掲示を含め、周知方法を検討し、ハラスメントに対する法人の対応指針の周知を行う必要がある。

●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(27件)

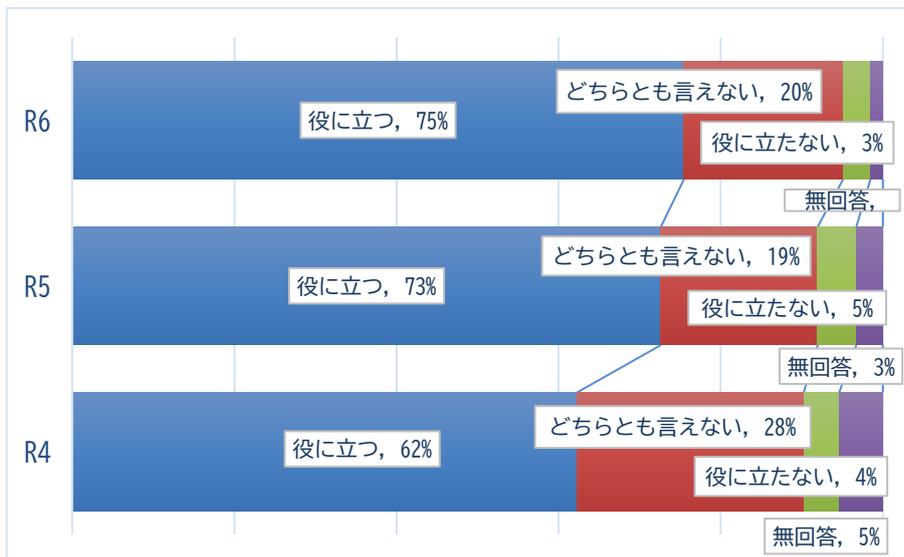
- ・受講案内を知らない 11件
 - ・受講対象外と思い込み 5件
 - ・勤務の都合で受講できなかった 4件
 - ・その他(入職して間もないなど) 5件
- など

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%と前回同様の結果となった。

R5 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影響と思われる。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？

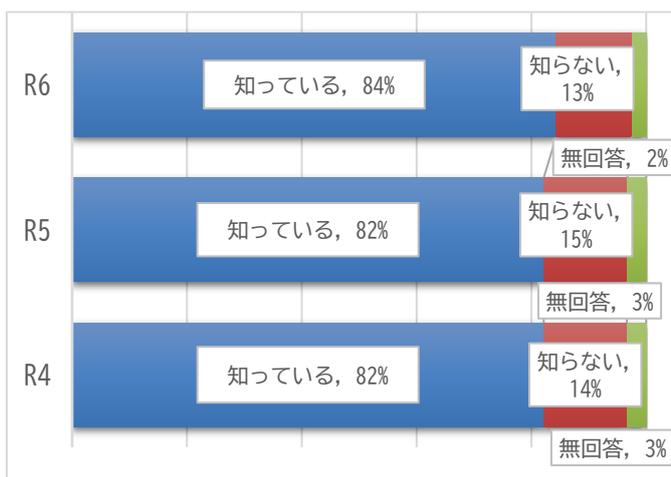


「役に立つ」の回答が年々増加している傾向にある。
 質問 2-4 にて「どちらとも言えない」、「役に立たない」と答えた理由(自由記述)としては、「個人の意識・価値観の問題」、「効果が感じられないから」という意見が多くあり、研修内容については、「同じような内容」、「形式的」などの意見があった。

●就業規則等に必要な規定を設ける

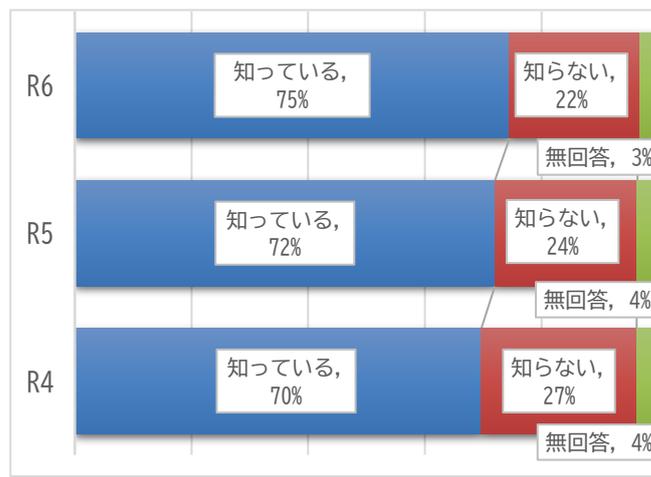
質問 3-1

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？



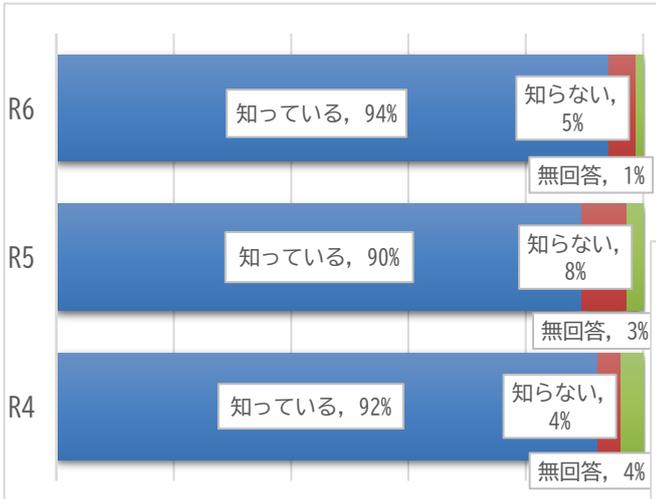
質問 3-1 について、「知っている」と答えたのは 84%で前回とほとんど変化はなかった。概ね就業規則等の規定の周知ができていると考える。引き続き、入職時や研修受講時、就業規則の改定の際など、継続的に職員への周知を徹底する必要がある。

質問 3-2 について、「知っている」と答えたのは 75%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？



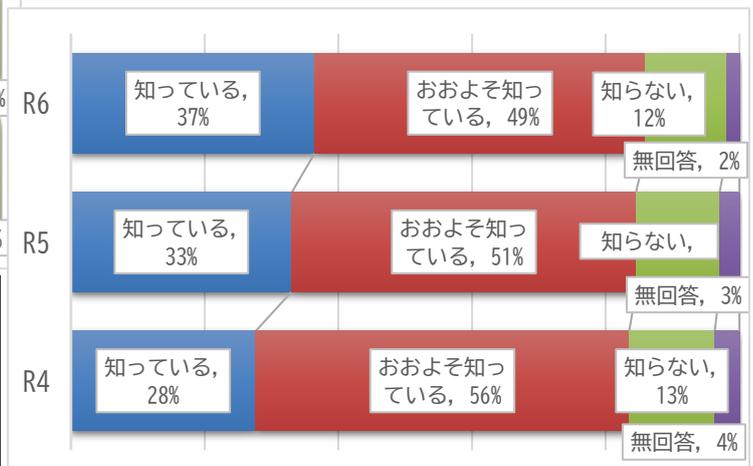
「知っている」と答えたのが94%と前回同様に相談窓口の設置については、高い認知度であった。

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。今後も新入職の職員へのカードの配布など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？

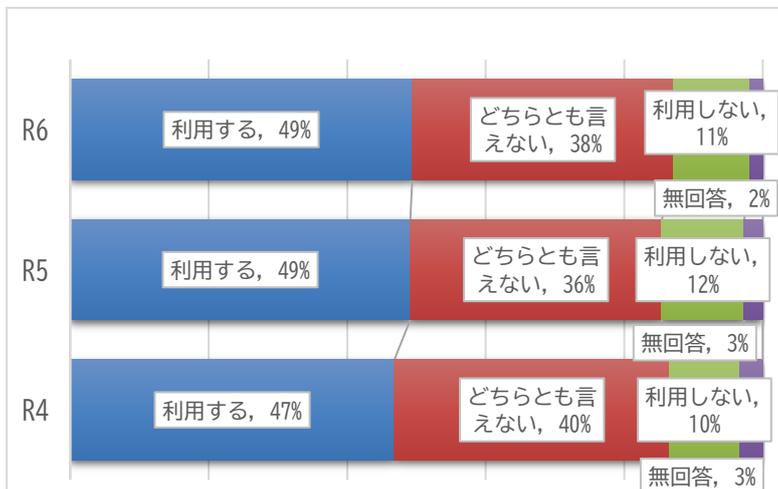
- ① 相談者・行為者・第三者に対する事実確認のためのヒアリング(ただし、相談者が望まない場合は実施しない。)
- ② ①の結果を踏まえ、ハラスメント対策委員会において事案を検討した上で、理事長(法人)に検討結果を報告(必要に応じ、賞罰委員会にて事実認定・処分等の決定)
- ③ 再発防止策の検討・実施



「知っている」、「おおよそ知っている」と答えたのが合わせて86%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る。安心して相談できるためには、透明性を確保した手続きが極めて重要であるとする。

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いますか？



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、改善がみられない結果となった。

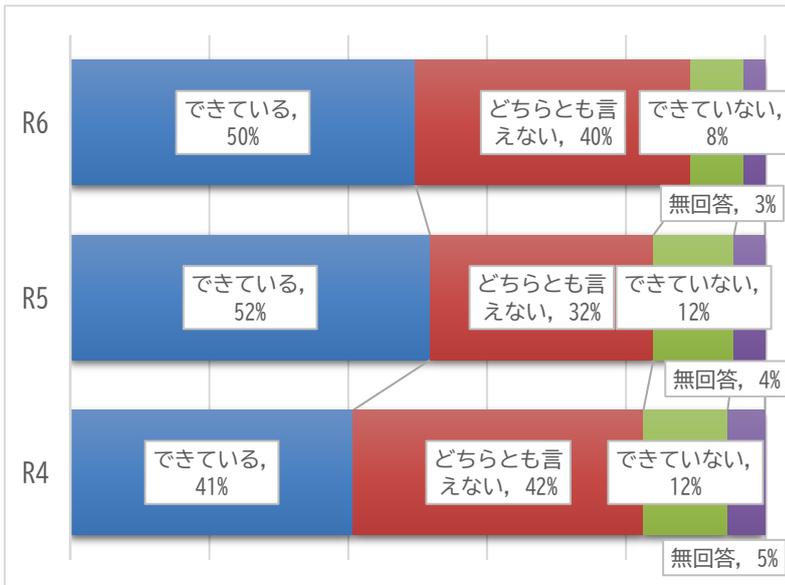
質問4-4にて「どちらともいえない」「利用しない」と答えた理由(自由記述)としては、前回と同様に「解決が期待できない」、「相談窓口が利用しにくい」、「周囲との人間関係悪化が心配」などの回答があり、相談したことでの不利益な取扱い等への不安の声があった。

引き続き、相談窓口の信頼を確保できるよう職員に向けた情報発信に努める必要がある。

●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 50%と前回より僅かに割合が減少しているが、「できていない」の割合も減少している。ハラスメントに関するニュース等が増えるなかで、自身の職場のことを考える機会が増えて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、「職員間の交流の場づくり」や「各職場での相談しやすい雰囲気づくり」などの意見が多くあった。

また、人員不足の影響から、「時間や気持ちのゆとりが持てない」などの意見があり、日々の業務の中に、ハラスメントの兆候が潜んでいることをあらためて認識した。