

◆「ハラスメントのない職場づくりについてのアンケート」調査結果

私たち職員は、県民の豊かでより良い生活を実現するために働いており、その目的のためには、県の職場環境が良好であることが重要である。

多くのハラスメントは、最初は誰かのちょっとした言葉や態度といった人的要素がきっかけとなるものだが、加えて、職場環境が良好でないときはハラスメントが生じやすくなる傾向がある。

私たちの職場における人的要素や職場環境の中にハラスメントにつながるものがないか、現状を把握するため知事部局職員に対するアンケートを実施した。

1 職場環境に対する意識

職場における良好なコミュニケーションは、ハラスメントのない職場づくりのために重要である。あいさつ、明るい雰囲気など日常的なコミュニケーションにおいては肯定的な回答が9割前後、仕事の進め方など業務上のコミュニケーションにおいては8割台とおおむね良好な結果だった。設問により程度は違うが職位による肯定率の違いが見られ、いずれの設問においても管理職の肯定率が最も高かった。

仕事配分の公平感については肯定率が約62%であり、主査級、主任及び主事・技師において5割台と低い。年代によっても差異がみられ、一定の不満足層の存在がうかがえた。

職場における立場や責任が異なる中で、認識が異なることは当然であって、違いを自覚することがハラスメントのない職場づくりの第一歩であるかもしれない。自由記述においては、「世代間の認識の違いがコミュニケーションを難しくしている」との意見があった。

2 職場のハラスメント防止対策について

「職場でハラスメントの防止に取り組んでいる」と肯定した職員の割合は約73%であった。職場でのハラスメント防止対策を実施する立場にある管理職の肯定率が9割を超えていたのに対し、それ以外の職位の肯定率は6～7割台と低かった。自由記述においては、「ハラスメント事例の紹介による注意喚起」などについて提案があり、現在の取組をさらに充実させていく必要があるものと考ええる。

また、「職場のハラスメントで困ったときは防止推進員に相談しよう」と思っている職員の割合は約62%であった。自由記述においては、「直属の上司によるハラスメントの場合は、職場内の防止推進員には相談しにくい」、「県庁外部などの第三者的な相談窓口があると良い」との意見があった。職員がハラスメントについて、秘密が守られ、安心して相談できるように配慮することが必要である。

3 ハラスメントと職員の指導育成について

「上司は、部下等を注意すべき場面で、注意をしていないことが多い」と思っている職員が約25%あった。自由記述においては、「業務上の指導がハラスメントと受け止められてしまい難しさを感じる」との意見があった。職員の育成が損なわれることのないよう、職位や年代を超えてハラスメントに対する正しい認識が共有されるようなきめ細かな取組が必要である。

4 ハラスメントのない職場づくりに向けて

あいさつなど日常的なコミュニケーション及び仕事の進め方など業務上のコミュニケーションについては、肯定的な回答が多く、おおむね良好な職場環境であることがうかがえた。

多くの設問において、職位や年代による認識の違いが見られた。この認識

の違いに対し、職員一人一人の自覚を促していくことは、無自覚なハラスメントをなくしていくために重要であり、本アンケートのねらいでもあったところである。

ハラスメントでは被害者と加害者の認識にズレがあり、「加害」の意識がないままハラスメント行為を行ってしまうケースがある。このため、職員一人一人が、個々人の認識の違いがハラスメントのリスク要因となることを理解することが重要である。その上で、ハラスメント行為に対する認識が職場で共有されるような実践的研修などの取組が求められる。

職員が働きやすく高いモチベーションをもって公務を遂行できる職場環境づくりに向け、各職員及び各職場において、このアンケートを参考にしてほしい。

※ 調査結果の詳細については、埼玉県人事委員会ホームページに掲載