

総務常任委員会報告事項資料

資料 番号	資 料 名	担 当 課
1	ハラスメントの撲滅に向けた提言書を踏まえた取組について	コンプライアンス 推 進 課
2	本庁舎前庭のトライアルサウンディング後の運用について	資 産 経 営 課
3	犯罪被害者等支援の取組状況について	地 域 安 全 課

令和6年11月11日

ハラスメントの撲滅に向けた提言書を踏まえた取組について

1 概 要

令和6年（2024年）3月のハラスメント撲滅プロジェクトチームからの12の提言を踏まえ、ハラスメント対策の取組を進めており、令和6年度は、ハラスメントの発生段階に着目し、一次予防（未然発生防止）、二次予防（早期発見・介入）、三次予防（事後措置）の3段階に分け、予防効果の高い三次予防の取組から優先的に実施している。

2 提言に対する主な取組の状況（参考資料1－1）

(1) 過去に発生したハラスメントの対応について（提言1）

過去に実施したハラスメントに関する職員アンケートでハラスメントの被害者や行為者が特定できた23件のうち、18件の調査が終了している。
（令和6年10月末現在）

(2) ハラスメントの認定に専門家が関わる仕組みづくり（提言2）

ハラスメントの認定や行為者に対する適正な処分において一貫した対応ができるよう、ハラスメントへの対応について助言を行うハラスメント対策推進アドバイザーに加え、行為者・相談者へのヒアリングやハラスメント認定案の作成などを担うハラスメント対応外部専門員を新たに設置し、専門家がハラスメントの認定業務の一部を担う体制を整備した。

ア ハラスメント対策推進アドバイザー

神奈川県立保健福祉大学大学院 津野香奈美教授

イ ハラスメント対応外部専門員

おだわら総合法律事務所 藤嶋崇友弁護士

小田原あゆむ法律事務所 中川裕貴子弁護士

(3) 職員が気軽にハラスメントの相談ができる環境の整備（提言 5）

コンプライアンス推進課や保健室等に加え、ハラスメント対応相談員やハラスメントホットラインの外部相談窓口など、時間や対応方法が異なる複数の相談窓口を設置し、相談しやすい体制を整えている。

(4) 上司の自身の言動に対する部下への影響の理解（提言 8）

課長職以上の全管理者を対象として自身の言動や行為がどのような影響を与えているかを認識させ行動変容に繋げる集合型の「インシビリティ研修（全 3 回）」を実施する。

また、課長職以下の管理監督者を反映の対象としていた「部下の意見を上司の評価に反映させる取組」に、部長級、副部長級の職の職員も対象とすることで、全ての管理監督者に自身の言動を意識させる機会を持たせた。

(5) ストレスチェックの集団分析結果等の活用（提言 9）

ストレスチェックの集団分析結果をもとにストレス度が高い所属に対し、カウンセラーによるヒアリング及び助言を行い、その後の状況確認を行っていく。

(6) 職員へのハラスメントの理解と意識の醸成（提言10）

各所属でハラスメント防止に向けた取組を考え行動する「みんなで取り組むハラスメントのない職場づくり宣言」を実施し、職員のハラスメントに対する意識を高め、職場環境の改善に努めている。

また、管理監督者を対象に e-ラーニングの「ハラスメント防止研修」を実施し、ハラスメント行為を再認識させ啓発する。

(7) ハラスメントに関する職員アンケートの定期的な実施（提言12）

ハラスメント対策の取組の参考とするために、次のとおりアンケートを実施した。

ア 実施期間 令和6年7月24日から9月24日まで

イ 対象者 3,862人（うち正規職員2,348人、会計年度任用職員1,514人）

ウ 回答数 2,610人（うち正規職員1,770人、会計年度任用職員827人、
不明13人）

エ 回答率 67.6%（正規職員75.4%、会計年度任用職員54.6%）

オ 回答結果 参考資料1－2参照

参考資料1－1

ハラスメント撲滅プロジェクトチームからの12の提言に関する取組状況

提 言		取組内容	取組状況 (令和6年10月末現在)	
			実施済	一部実施 実施予定
1	【その他】 過去のアンケート等で記載のあったハラスメント案件に対する対応	✓令和4年3月のアンケート等で記載のあったハラスメントと疑われる案件に対し、ハラスメントの被害者や行為者が特定できるものについて、状況調査を実施し対応を行う。		○
2	【三次予防（事後措置）】 ハラスメントの認定に専門家が関わる仕組みづくり	✓ハラスメント対策推進アドバイザーを登用し、ハラスメント防止対策全般に関する助言をもらう。	○	
		✓ヒアリングやハラスメント認定案を作成する専門家（弁護士）をハラスメント対応外部専門員に任命し、専門員による事実確認のヒアリングやハラスメントの認定案の作成を行う。	○	
		✓上記の仕組みを職員へ周知する。	○	
3	【三次予防（事後措置）】 コンプライアンス推進課による情報の一元管理	✓組織として一貫したハラスメント対応ができるよう、できるだけ他の相談窓口の情報をコンプライアンス推進課へ集約し、情報の一元管理化を図る。	○	
4	【三次予防（事後措置）】 行為者への再発防止の措置	✓行為者に対しては適切なフィードバックを行い、再発防止のための研修等の措置を検討する。		○
5	ハラスメントを撲滅するための仕組みづくり 【二次予防（早期発見・介入）】 職員が気軽にハラスメントの相談ができる環境の整備	✓有資格者の専門家としてハラスメント対応相談員の任用を継続するとともに、平日以外の相談への対応も応じられる体制を検討する。	○	
		✓外部の相談員に電話又はメールで相談できる「ハラスメントホットライン」の設置を継続する。	○	
		✓上記取組に関し、庁内情報誌等により周知を行う。	○	
6	【二次予防（早期発見・介入）】 職員が安心して相談できる組織体制の整備	✓ハラスメント認定に係るフローを明確にするほか、人事や処分を所管する職員課とコンプライアンス推進課の所掌範囲、事務分担を明確にする。	○	
7	【二次予防（早期発見・介入）】 相談窓口を担当する職員のスキルの向上	✓相談業務マニュアルを作成し、相談担当者へスキル向上の研修を実施する。	○	
8	【一次予防（未然発生防止）】 上司の自身の言動に対する部下への影響の理解	✓「部下の意見を上司の評価の参考にする仕組」を部長級まで適用する運用へ見直す。	○	
		✓インシビリティ研修として課長級以上の職員を対象に、自身の配慮に欠けた行動が職場に与える影響を気づかせ、行動変容に変える研修を実施（令和6年度 11月、12月、2月予定）		○
9	【一次予防（未然発生防止）】 ストレスチェックの集団分析結果等の活用	✓ストレス度が高い所属に対し、カウンセラーによるヒアリング及び助言を行い、その後の状況確認を行う。		○
10	【その他】 職員へのハラスメントの理解と意識の醸成	✓「みんなで取り組むハラスメントない職場づくり宣言」として各課でハラスメント防止対策の取組を提案し、職場に応じた取組みを実践する。	○	
		✓ハラスメント防止に関する研修を様々な職位に向けて行う。		○
		✓ハラスメント防止に関するテーマでの係ミーティングを行う。		○
		✓ハラスメント撲滅月間・公務員倫理月間の機をとらえ、周知・啓発活動の強化を行う。		○
11	【その他】 ハラスメント防止に向けた職員からの意見の収集	✓新採用職員や若手職員との面談などにより、ハラスメントの発生状況の確認やハラスメント対策への検討に役立てる。		○
12	【その他】 ハラスメントに関する職員アンケートの定期的な実施	✓職員アンケートによりハラスメントの実態調査を行う。	○	

参考資料 1 - 2

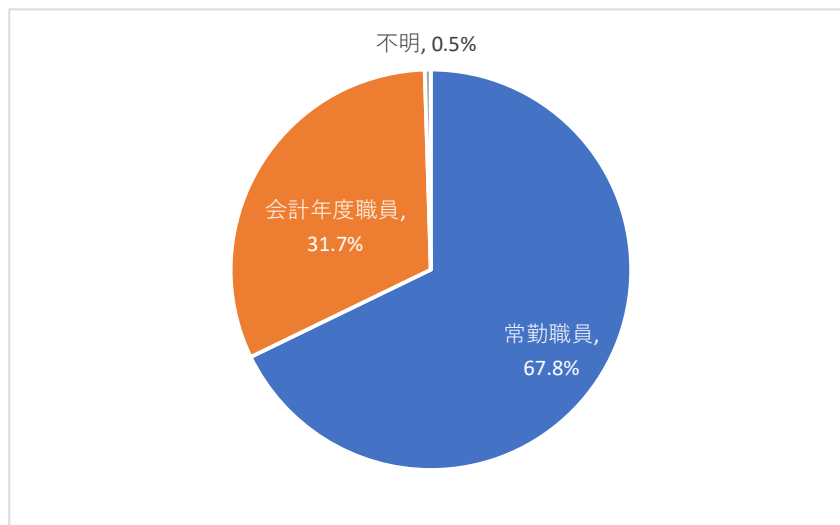
小田原市ハラスメントに関するアンケート調査集計結果

- 1 実施期間 令和 6 年 7 月 24 日～令和 6 年 9 月 24 日
- 2 対象者 3,862 人
- 3 回答数 2,610 人
- 4 回答率 67.6%
- 5 回答結果

《基礎情報》

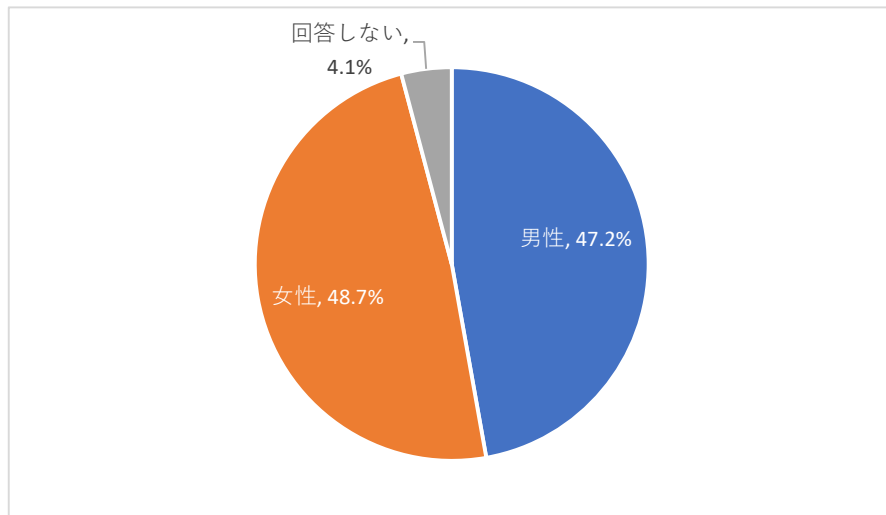
質問 1 雇用形態についてあてはまるものを選んでください。

選択肢	回答者数	割合
常勤職員	1,770 人	67.8%
会計年度職員	827 人	31.7%
不明	13 人	0.5%
合計	2,610 人	100.0%



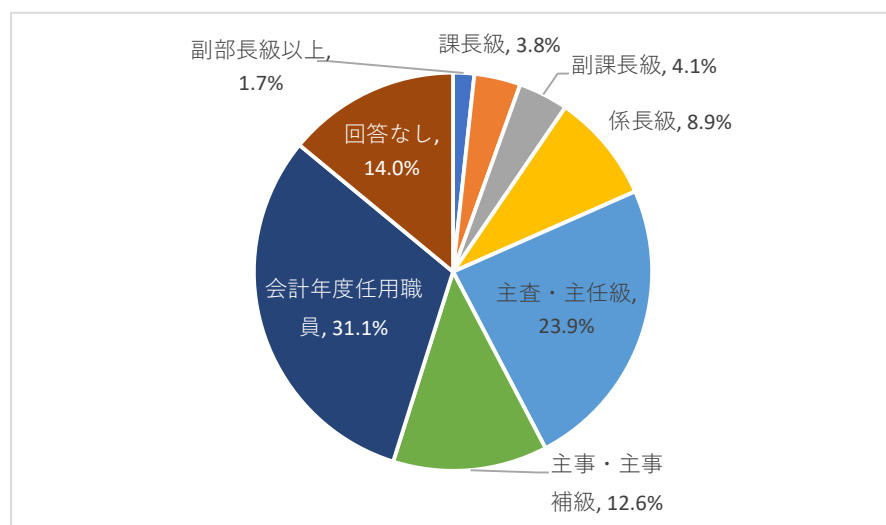
質問2 性別について当てはまるものを選んでください。

選択肢	回答者数	割合
男性	1,232人	47.2%
女性	1,270人	48.7%
回答しない	108人	4.1%
合計	2,610人	100.0%



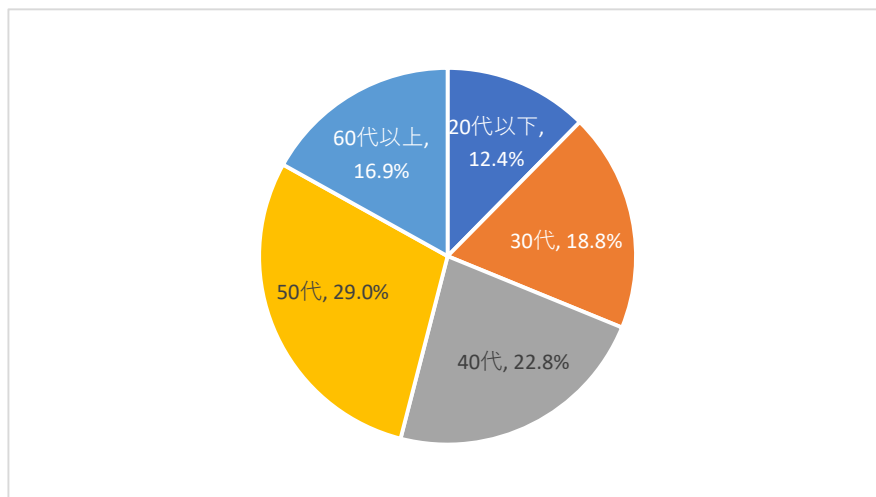
質問3 職位等について当てはまるものを選んでください。

選択肢	回答者数	割合
副部長級以上	45人	1.7%
課長級	98人	3.8%
副課長級	106人	4.1%
係長級	231人	8.9%
主査・主任級	624人	23.9%
主事・主事補級	328人	12.6%
会計年度任用職員	812人	31.1%
回答なし	366人	14.0%
合計	2,610人	100.0%



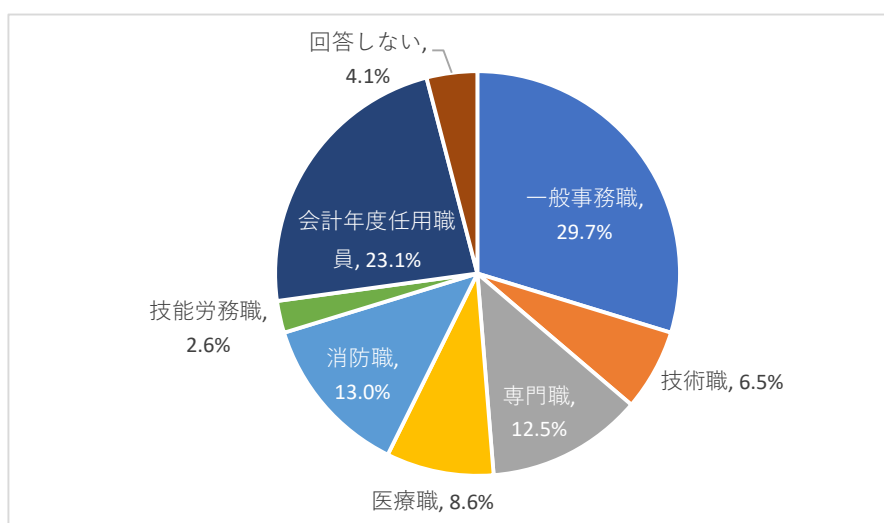
質問4 年代について当てはまるものを選んでください。

選択肢	回答者数	割合
20代以下	323人	12.4%
30代	491人	18.8%
40代	596人	22.8%
50代	758人	29.0%
60代以上	442人	16.9%
合計	2,610人	100.0%



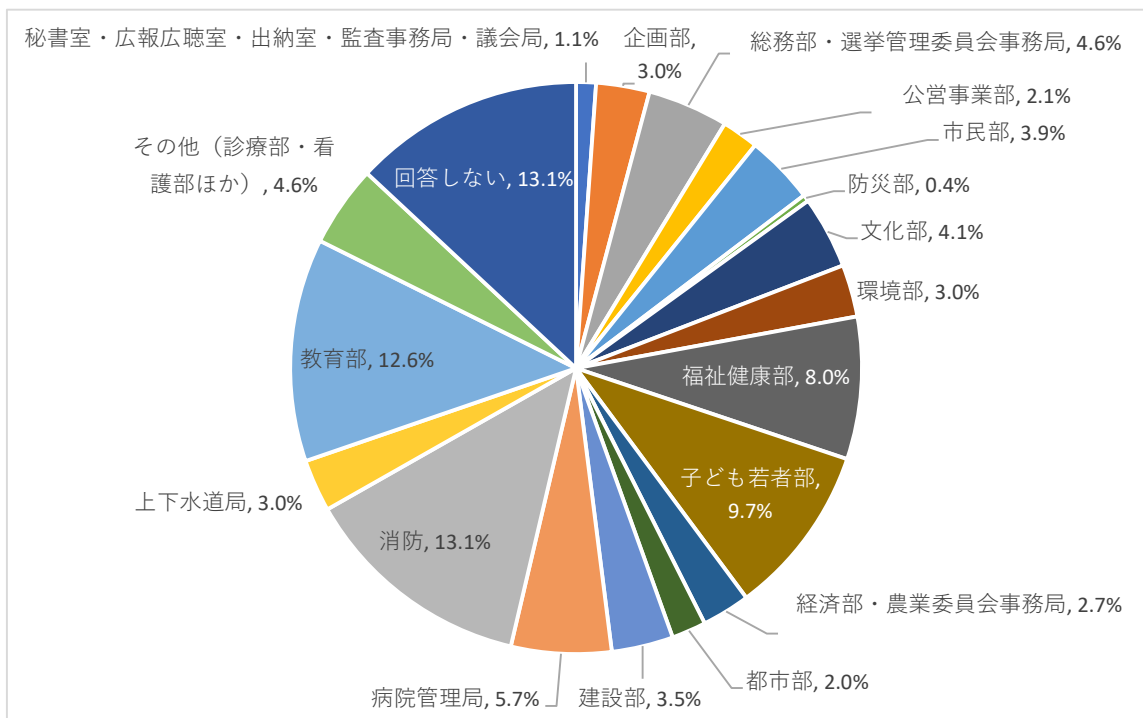
質問5 職種について当てはまるものを選んでください。

選択肢	回答者数	割合
一般事務職	776人	29.7%
技術職	170人	6.5%
専門職	326人	12.5%
医療職	224人	8.6%
消防職	338人	13.0%
技能労務職	67人	2.6%
会計年度任用職員	603人	23.1%
回答しない	106人	4.1%
合計	2,610人	100.0%



質問 6 所属部署について当てはまるものを選んでください。

選択肢	回答者数	割合
秘書室・広報広聴室・出納室・監査事務局・議会局	29人	1.1%
企画部	79人	3.0%
総務部・選挙管理委員会事務局	119人	4.6%
公営事業部	54人	2.1%
市民部	102人	3.9%
防災部	10人	0.4%
文化部	107人	4.1%
環境部	77人	3.0%
福祉健康部	210人	8.0%
子ども若者部	253人	9.7%
経済部・農業委員会事務局	71人	2.7%
都市部	51人	2.0%
建設部	91人	3.5%
病院管理局	148人	5.7%
消防	342人	13.1%
上下水道局	77人	3.0%
教育部	329人	12.6%
その他（診療部・看護部ほか）	120人	4.6%
回答しない	341人	13.1%
合計	2,610人	100.0%

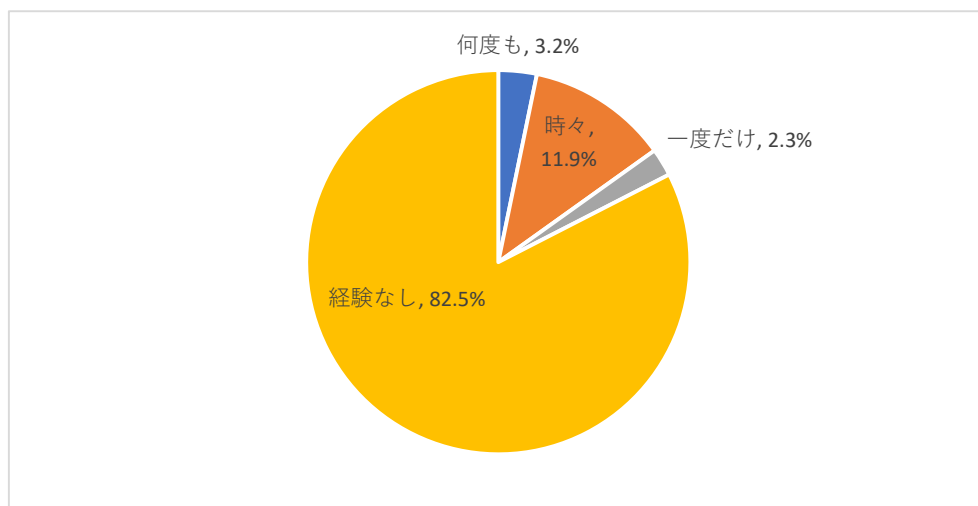


《ハラスメントの発生状況やその対応》

質問7 過去1年間でパワー・ハラスメント（パワハラ）を経験した頻度について教えてください。

選択肢	回答者数	割合
何度も	84人	3.2%
時々	311人	11.9%
一度だけ	61人	2.3%
経験なし	2,154人	82.5%
合計	2,610人	100.0%

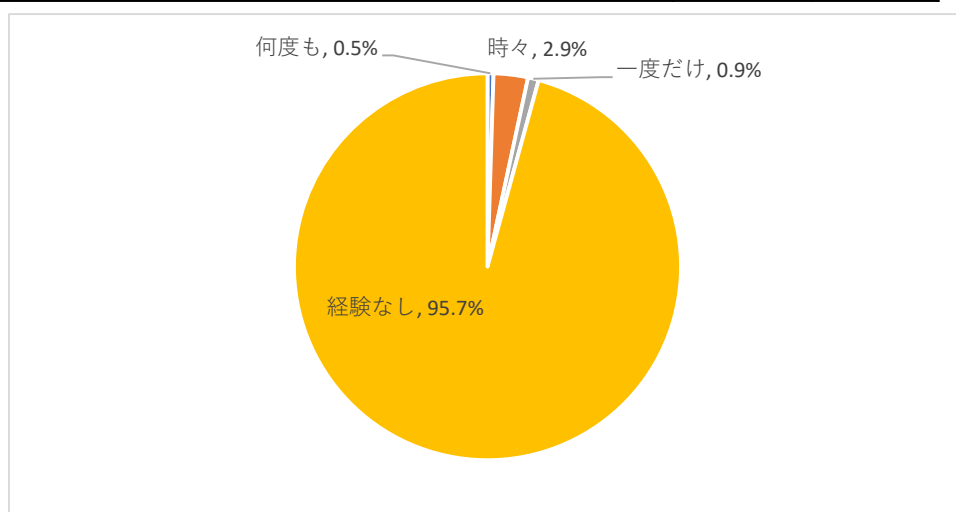
456人
17.5%



質問8 過去1年間でセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）を経験した頻度について教えてください。

選択肢	回答者数	割合
何ども	13人	0.5%
時々	75人	2.9%
一度だけ	23人	0.9%
経験なし	2,499人	95.7%
合計	2,610人	100.0%

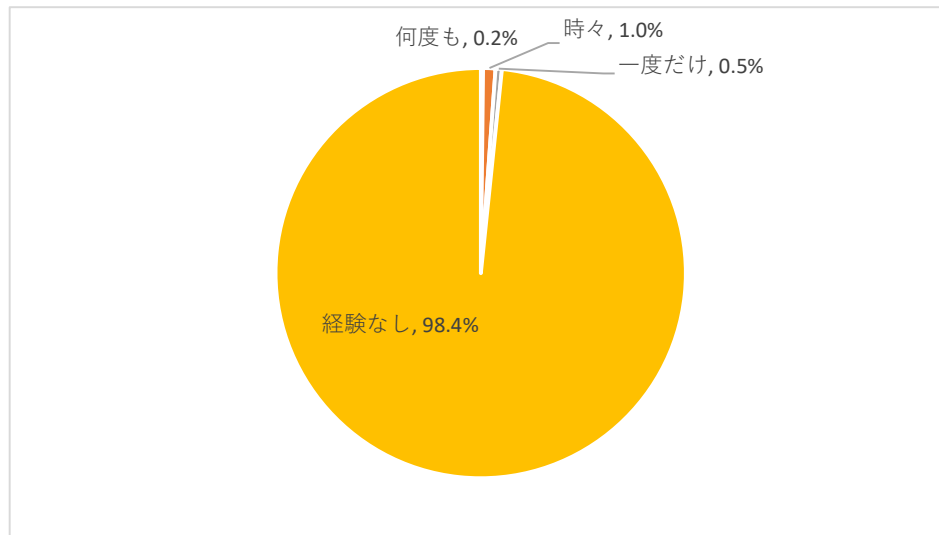
111人
4.3%



質問9 過去1年間で妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（妊娠・出産等に関するハラスメント）を経験した頻度について教えてください。

選択肢	回答者数	割合
何度も	5人	0.2%
時々	25人	1.0%
一度だけ	13人	0.5%
経験なし	2,567人	98.4%
合計	2,610人	100.0%

43人
1.6%



質問10 あなたが受けたパワハラは、以下のどれに当てはまりますか。（パワハラを経験したと回答した方のみ回答してください）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
暴行、傷害（身体的な攻撃）	19人	4.2%
脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言（精神的な攻撃）	253人	55.5%
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）	26人	5.7%
私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）	35人	7.7%
隔離、仲間外し、無視（人間関係からの切り離し）	65人	14.3%
業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）	106人	23.2%
その他	86人	18.9%

質問11 あなたにパワハラを行った者はだれですか（パワハラを経験したと回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
直近の上司	194人	42.5%
直近でない上司	125人	27.4%
同僚	79人	17.3%
部下	15人	3.3%
議員	3人	0.7%
関係団体の人	12人	2.6%
その他	68人	14.9%

質問12 パワハラを受けてあなたはどのような行動をしましたか。（パワハラを経験したと回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
職場の上司に相談した	143人	31.4%
職場の同僚に相談した	116人	25.4%
職場以外の友人や知人に相談した	55人	12.1%
コンプライアンス推進課、職員課、保健室に相談した	36人	7.9%
ハラスメント対応相談員に相談した	14人	3.1%
ハラスメントホットラインへ相談した	5人	1.1%
何もしなかった（できなかった）	178人	39.0%
その他	30人	6.6%

質問13 パワハラを受けてあなたが「何もしなかった（できなかった）」理由をお答えください。（前の質問で何もしなかった（できなかった）と回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
何をしても解決にならないと思ったから	140人	78.7%
業務上不利益が生じると思ったから	52人	29.2%
職場内で公になることが懸念されたから	19人	10.7%
パワハラ行為がさらにエスカレートと思ったから	25人	14.0%
職場内の人間関係が悪くなることが懸念されたから	55人	30.9%
職場内に相談しにくい雰囲気があったから	30人	16.9%
相談窓口が分からなかったから	4人	2.2%
相談窓口が公正に取り扱うと思えなかったから	23人	12.9%
相談窓口の解決能力に疑問があったから	14人	7.9%
何らかの行動をするほどのことでなかったから	25人	14.0%
その他	12人	6.7%

質問14 あなたが受けたセクハラは、以下のどれに当てはまりますか。（セクハラを経験したと回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
性的な冗談やからかい	56人	50.5%
性的な事実関係に関する質問	4人	3.6%
性的な内容の情報の流布	4人	3.6%
食事やデートへの執拗な誘い	3人	2.7%
不必要な身体への接触	12人	10.8%
性的な関係の強要	0人	0.0%
性的な言動に対して拒否、抵抗したことによる不利益な扱い （解雇や不利益な配置転換など）	2人	1.8%
その他	21人	18.9%

質問15 あなたにセクハラを行った者はだれですか。（セクハラを経験したと回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
直近の上司	22人	19.8%
直近でない上司	21人	18.9%
同僚	18人	16.2%
部下	2人	1.8%
議員	1人	0.9%
関係団体の人	6人	5.4%
その他	22人	19.8%

質問16 セクハラを受けてあなたはどのような行動をしましたか。（セクハラを経験したと回答した方のみ回答してください）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
職場の上司に相談した	19人	17.1%
職場の同僚に相談した	17人	15.3%
職場以外の友人や知人に相談した	12人	10.8%
コンプライアンス推進課、職員課、保健室に相談した	2人	1.8%
ハラスメント対応相談員に相談した	1人	0.9%
ハラスメントホットラインへ相談した	1人	0.9%
何もしなかった（できなかった）	49人	44.1%
その他	5人	4.5%

質問17 セクハラを受けてあなたが「何もしなかった（できなかった）」理由をお答えください。（前の質問で何もしなかった（できなかった）と回答した方のみ回答【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
何をしても解決にならないと思ったから	25人	51.0%
業務上不利益が生じると思ったから	7人	14.3%
職場内で公になることが懸念されたから	3人	6.1%
セクハラ行為がさらにエスカレートすると思ったから	0人	0.0%
職場内の人間関係が悪くなることが懸念されたから	8人	16.3%
職場内に相談しにくい雰囲気があったから	2人	4.1%
相談窓口が分からなかったから	0人	0.0%
相談窓口が公正に取り扱うと思えなかったから	2人	4.1%
相談窓口の解決能力に疑問があったから	4人	8.2%
何らかの行動をするほどのことでなかったから	20人	40.8%
その他	1人	2.0%

質問18 あなたが受けた妊娠・出産等に関するハラスメントは、以下のどれに当てはまりますか（妊娠・出産等に関するハラスメントを経験したと回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
上司による制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	16人	37.2%
同僚による繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	3人	7.0%
繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させない等）	6人	14.0%
上司による解雇その他不利益な取り扱いの示唆	2人	4.7%
賞与等における不利益な評価	0人	0.0%
不利益な配置変更	2人	4.7%
その他	12人	27.9%

質問19 妊娠・出産等に関するハラスメントを受ける要因となった理由をお答えください。
 (妊娠・出産等に関するハラスメントを経験したと回答した方のみ回答)
【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
妊娠、出産したこと	7人	16.3%
産前産後休業を取得したこと	2人	4.7%
妊娠中に軽易な業務に転換してもらったこと	2人	4.7%
妊娠、出産、介護に起因する症状により労務の提供ができないこと (できなかったこと)	1人	2.3%
育児休業を取得したこと	3人	7.0%
育児休業の取得を申し出たこと	6人	14.0%
育児短時間勤務の取得を申し出たこと	4人	9.3%
育児短時間勤務を取得したこと	2人	4.7%
子の看護休暇の取得を申し出たこと	7人	16.3%
子の看護休暇を取得したこと	4人	9.3%
介護休暇の取得を申し出たこと	0人	0.0%
介護休暇を取得したこと	1人	2.3%
その他	9人	20.9%

質問20 あなたに妊娠・出産等に関するハラスメントを行った者はだれですか。(妊娠・
 ・出産等に関するハラスメントを経験したと回答した方のみ回答) **【複数回答可】**

選択肢	回答者数	割合
直近の上司	17人	39.5%
直近でない上司	8人	18.6%
同僚	7人	16.3%
部下	0人	0.0%
議員	1人	2.3%
関係団体の人	0人	0.0%
その他	2人	4.7%

質問21 妊娠・出産等に関するハラスメントを受けてあなたはどのような行動をしました
 か。(妊娠・出産等に関するハラスメントを経験したと回答した方のみ回答)
【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
職場の上司に相談した	2人	4.7%
職場の同僚に相談した	7人	16.3%
職場以外の友人や知人に相談した	8人	18.6%
コンプライアンス推進課、職員課、保健室に相談した	1人	2.3%
ハラスメント対応相談員に相談した	0人	0.0%
ハラスメントホットラインへ相談した	0人	0.0%
何もしなかった(できなかった)	20人	46.5%
その他	2人	4.7%

質問22 妊娠・出産等に関するハラスメントを受けてあなたが「何もしなかった（できなかった）」理由をお答えください。（前の質問で何もしなかった（できなかった）と回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
何をしても解決にならないと思ったから	15人	75.0%
業務上不利益が生じると思ったから	8人	40.0%
職場内で公になることが懸念されたから	2人	10.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント行為がさらにエスカレートすると思ったから	1人	5.0%
職場内の人間関係が悪くなることが懸念されたから	6人	30.0%
職場内に相談しにくい雰囲気があったから	3人	15.0%
相談窓口が分からなかったから	6人	30.0%
相談窓口が公正に取り扱うと思えなかったから	2人	10.0%
相談窓口の解決能力に疑問があったから	3人	15.0%
何らかの行動をするほどのことでなかったから	4人	20.0%
その他	2人	10.0%

質問23 ハラスメントを受けた場合、あなたはどのような行動をすると思いますか。（過去1年間でいずれのハラスメントも経験していないと回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
職場の上司に相談する	664人	30.8%
職場の同僚に相談する	610人	28.3%
職場以外の友人や知人に相談する	416人	19.3%
コンプライアンス推進課、職員課、保健室に相談する	367人	17.0%
ハラスメント対応相談員に相談する	178人	8.3%
ハラスメントホットラインへ相談する	169人	7.8%
何もしない（できない）と思う	157人	7.3%
その他	86人	4.0%

質問24 過去1年間でハラスメントをしたと自ら感じたり、誰かに指摘された（職場で冗談半分で言われたものをのぞく）ことはありますか。

選択肢	回答者数	割合
一度だけ経験した	29人	1.1%
何度も繰り返し経験した	5人	0.2%
時々経験した	49人	1.9%
経験していない	2,527人	96.8%

質問25 その行為は、誰に対して行いましたか。（ハラスメント行為をした・指摘された経験があると回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
直近の上司	13人	15.7%
直近でない上司	5人	6.0%
同僚	29人	34.9%
部下	18人	21.7%
議員	0人	0.0%
関係団体の人	5人	6.0%
その他	6人	7.2%

質問26 その行為は、次のどのハラスメントに該当しますか。（ハラスメント行為をした指摘された経験があると回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
パワハラ	52人	62.7%
セクハラ	11人	13.3%
妊娠、出産等に関するハラスメント	1人	1.2%
その他	12人	14.5%

質問27 その理由はなんだと思いますか。（ハラスメント行為をした・指摘された経験があると回答した方のみ回答）【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
考え方や価値感のギャップがあった	31人	37.3%
業務を行う上での精神的プレッシャーを感じていた	12人	14.5%
コミュニケーションが不足していた	12人	14.5%
ハラスメントについての自らの理解が不足していた	11人	13.3%
その他	11人	13.3%

《ハラスメント対策の取組》

質問28 ハラスメント対策でもっと力を入れてほしい取組は何ですか。【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
相談しやすい体制	990人	37.9%
職場のハラスメントの理解の向上	931人	35.7%
行為者に対する適正な処分	881人	33.8%
風通しの良い組織風土の醸成	637人	24.4%
管理職等のマネジメント力の強化	528人	20.2%
長時間、過重業務の解消	484人	18.5%
コミュニケーションの向上	445人	17.0%
アンケート等による実態の把握	228人	8.7%
今の取組で十分	130人	5.0%
その他	165人	6.3%

質問29 小田原市の実施しているハラスメント防止対策のうち、あなたが知っているものをすべて回答してください【複数回答可】

選択肢	回答者数	割合
厚生労働省ハラスメント防止ポスターの掲示	882人	33.8%
庁内情報誌「Switch」による情報発信	602人	23.1%
ハラスメント対策担当課長の設置（令和6年1月）	514人	19.7%
コンプライアンス推進課の設置（令和6年4月）	458人	17.5%
ハラスメント対応相談員による相談体制（令和5年12月から常設化）	336人	12.9%
民間窓口によるハラスメントホットラインの設置（令和6年1月から）	273人	10.5%
ハラスメントの認定に専門家が関わる仕組み（令和6年4月から）	181人	6.9%
e-Learningによる管理・監督職向け研修の実施	117人	4.5%
その他	156人	6.0%

《ハラスメント対策の取組による自身や職場の変化など》

質問30 小田原市がハラスメントの予防・解決の取組を進めたことで、令和6年4月以降、次の項目についてあなた自身や職場の変化を感じていますか。

(1) あなた自身のハラスメントへの理解が高まった

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	355人	13.6%
ややそう思う	1,329人	50.9%
あまりそう思わない	573人	22.0%
全くそう思わない	129人	4.9%
分からない	224人	8.6%

(2) 上司のハラスメントへの理解が高まった

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	278人	10.7%
ややそう思う	1,061人	40.7%
あまりそう思わない	679人	26.0%
全くそう思わない	214人	8.2%
分からない	378人	14.5%

(3) 同僚・部下のハラスメントへの理解が高まった

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	287人	11.0%
ややそう思う	1,169人	44.8%
あまりそう思わない	641人	24.6%
全くそう思わない	140人	5.4%
分からない	373人	14.3%

(4) ハラスメントにあったときや見たときに、上司や同僚に相談しやすくなった

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	229人	8.8%
ややそう思う	948人	36.3%
あまりそう思わない	817人	31.3%
全くそう思わない	272人	10.4%
分からない	344人	13.2%

(5) ハラスメントにあったときや見たときに、相談窓口相談しやすくなった

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	235人	9.0%
ややそう思う	1,000人	38.3%
あまりそう思わない	783人	30.0%
全くそう思わない	254人	9.7%
分からない	338人	13.0%

(6) ハラスメントが疑われる言動をする人が少なくなった／なくなった

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	188人	7.2%
ややそう思う	934人	35.8%
あまりそう思わない	791人	30.3%
全くそう思わない	264人	10.1%
分からない	433人	16.6%

(7) ハラスメントを許さないという組織の姿勢を感じるようになった

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	294人	11.3%
ややそう思う	1,018人	39.0%
あまりそう思わない	754人	28.9%
全くそう思わない	247人	9.5%
分からない	297人	11.4%

質問31 ハラスメントと受け止められることを恐れ、必要な指導を躊躇したことがありますか。(管理・監督職の方のみ回答)

選択肢	回答者数	割合
よくある	67人	12.0%
少しある	209人	37.4%
あまりない	180人	32.2%
全くない	103人	18.4%

《職場の風通しのよさ》

質問32 現在のあなたの職場の風通しの良さに関する次の項目について当てはまるものを選んでください。

(1) あなたの上司とのコミュニケーションは良好である

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	725人	27.9%
ややそう思う	1,400人	53.8%
あまりそう思わない	407人	15.6%
全くそう思わない	70人	2.7%

(2) 仕事に関する自分の悩みを上司に相談できる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	625人	24.0%
ややそう思う	1,310人	50.3%
あまりそう思わない	535人	20.6%
全くそう思わない	133人	5.1%

(3) 職場には、仕事上の問題を気軽に相談できる相手がいる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	793人	30.5%
ややそう思う	1,344人	51.7%
あまりそう思わない	373人	14.3%
全くそう思わない	91人	3.5%

(4) 気軽に意見や考えを言い合うことができる職場である

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	649人	24.9%
ややそう思う	1,321人	50.7%
あまりそう思わない	514人	19.7%
全くそう思わない	121人	4.6%

(5) 上司は、自分の仕事に対して、適切なアドバイスを与えてくれる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	645人	24.8%
ややそう思う	1,301人	50.0%
あまりそう思わない	525人	20.2%
全くそう思わない	131人	5.0%

(6) 上司は、自分の仕事の状況を把握してくれる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	569人	21.9%
ややそう思う	1,357人	52.2%
あまりそう思わない	528人	20.3%
全くそう思わない	147人	5.7%

(7) 上司は、市政や他部署の状況をきちんと部下に伝達してくれる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	512人	19.7%
ややそう思う	1,294人	49.8%
あまりそう思わない	621人	23.9%
全くそう思わない	173人	6.7%

(8) 職場では、正規職員と会計年度任用職員とのコミュニケーションが良好である

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	612人	23.5%
ややそう思う	1,437人	55.2%
あまりそう思わない	452人	17.4%
全くそう思わない	101人	3.9%

(9) 自分の部署と業務連携が必要な他部署との関係は良好である

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	318人	12.2%
ややそう思う	1,470人	56.5%
あまりそう思わない	675人	26.0%
全くそう思わない	137人	5.3%

(10) 職場のメンバーは、周囲の人たちの仕事や様子にも関心を払っている

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	512人	19.7%
ややそう思う	1,457人	56.0%
あまりそう思わない	525人	20.2%
全くそう思わない	110人	4.2%

(11) 職場では、定期的にメンバー間で業務の進捗状況や個人の繁忙状況が共有されている

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	454人	17.5%
ややそう思う	1,361人	52.3%
あまりそう思わない	636人	24.5%
全くそう思わない	150人	5.8%

《職員の職場に対する気持ち》

質問33 あなたの今の仕事に対する気持ちについて当てはまるものを選んでください。

(1) 今の仕事に情熱をもって取り組んでいる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	573人	22.0%
ややそう思う	1,417人	54.4%
あまりそう思わない	512人	19.7%
全くそう思わない	102人	3.9%

(2) 毎日やりがいがありいきいきと働いている

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	502人	19.3%
ややそう思う	1,296人	49.8%
あまりそう思わない	647人	24.9%
全くそう思わない	158人	6.1%

(3) 自分の仕事に誇りを持っている

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	692人	26.6%
ややそう思う	1,403人	53.9%
あまりそう思わない	415人	15.9%
全くそう思わない	93人	3.6%

(4) 小田原市は、自分にとって働きがいのある職場である

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	433人	16.6%
ややそう思う	1,362人	52.3%
あまりそう思わない	644人	24.7%
全くそう思わない	164人	6.3%

(5) 自分の仕事に満足している

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	471人	18.1%
ややそう思う	1,387人	53.3%
あまりそう思わない	612人	23.5%
全くそう思わない	133人	5.1%

(6) 今の職場でできるだけ長く働きたい

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	605人	23.3%
ややそう思う	1,128人	43.4%
あまりそう思わない	634人	24.4%
全くそう思わない	235人	9.0%

(7) 仕事を通じて成長が実感できる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	493人	18.9%
ややそう思う	1,381人	53.1%
あまりそう思わない	587人	22.6%
全くそう思わない	142人	5.5%

(8) 自分は今後も小田原市で働きたい

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	633人	24.3%
ややそう思う	1,305人	50.1%
あまりそう思わない	539人	20.7%
全くそう思わない	126人	4.8%

(9) 自分の仕事の頑張りが認められている

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	357人	13.7%
ややそう思う	1,360人	52.3%
あまりそう思わない	703人	27.0%
全くそう思わない	182人	7.0%

(10) 仕事における自分の処遇に満足している

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	382人	14.7%
ややそう思う	1,333人	51.2%
あまりそう思わない	689人	26.5%
全くそう思わない	199人	7.6%

(11) 小田原市の政策や事業に誇りを持っている

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	218人	8.4%
ややそう思う	1,265人	48.6%
あまりそう思わない	937人	36.0%
全くそう思わない	182人	7.0%

(12) 小田原市役所は職員を大切にしていると感じる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	205人	7.9%
ややそう思う	1,038人	39.9%
あまりそう思わない	1,005人	38.6%
全くそう思わない	353人	13.6%

(13) 信頼できる職場に勤めていると思う

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	381人	14.6%
ややそう思う	1,338人	51.4%
あまりそう思わない	681人	26.2%
全くそう思わない	203人	7.8%

(14) 自分の職場は、活があり、自由でチャレンジ精神あふれる職場である

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	284人	10.9%
ややそう思う	1,149人	44.2%
あまりそう思わない	925人	35.5%
全くそう思わない	244人	9.4%

(15) 新たな業務に取り組むことに意欲的である

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	277人	10.7%
ややそう思う	1,201人	46.2%
あまりそう思わない	922人	35.5%
全くそう思わない	200人	7.7%

(16) 自分の仕事は、社会的に意義があると感じる

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	742人	28.5%
ややそう思う	1,472人	56.6%
あまりそう思わない	322人	12.4%
全くそう思わない	66人	2.5%

(17) 小田原市の将来性に対して楽観的に捉えている

選択肢	回答者数	割合
とてもそう思う	161人	6.2%
ややそう思う	1,160人	44.6%
あまりそう思わない	1,009人	38.8%
全くそう思わない	269人	10.4%

本庁舎前庭のトライアルサウンディング後の運用について

1 概 要

令和6年2月の総務常任委員会において、本庁舎前庭トライアルサウンディングの実施状況を報告し、その後も具体的な運用方法について検討を続けてきた。

その結果、引き続き、出店希望やイベントの実施希望があるほか、今後の新規イベント開催等の相談も受ける等、前庭の認知度の向上と一定程度の需要を確認できたことから、令和6年11月を以って約2年間のトライアルサウンディングを終了し、12月1日から、行政財産の目的外使用許可に基づく使用料を徴収した運用とする。

2 実施状況（令和4年11月～令和6年10月）

種別	実施回数	参加団体数	利用者
イベント	23回	11団体	約5,700人
キッチンカー等物販類	751回	44店舗	—

3 今後の運用方法について

(1) 利用時間 午前8時～午後8時（土日祝日含む）

(2) 対象エリア 別紙のとおり

(3) 使用料

「行政財産の用途又は目的を妨げない限度における使用に係る使用料に関する条例」に基づき、使用する敷地面積に応じた使用料を徴収する。

（区画使用料等の日額）

A区画 500㎡ 6,116円 B区画 170㎡ 2,079円

C区画 500㎡ 6,116円 D区画 270㎡ 3,303円

キッチンカー出店 300円（約24㎡）

お弁当販売等出店 200円（約16㎡）

(4) 申込方法

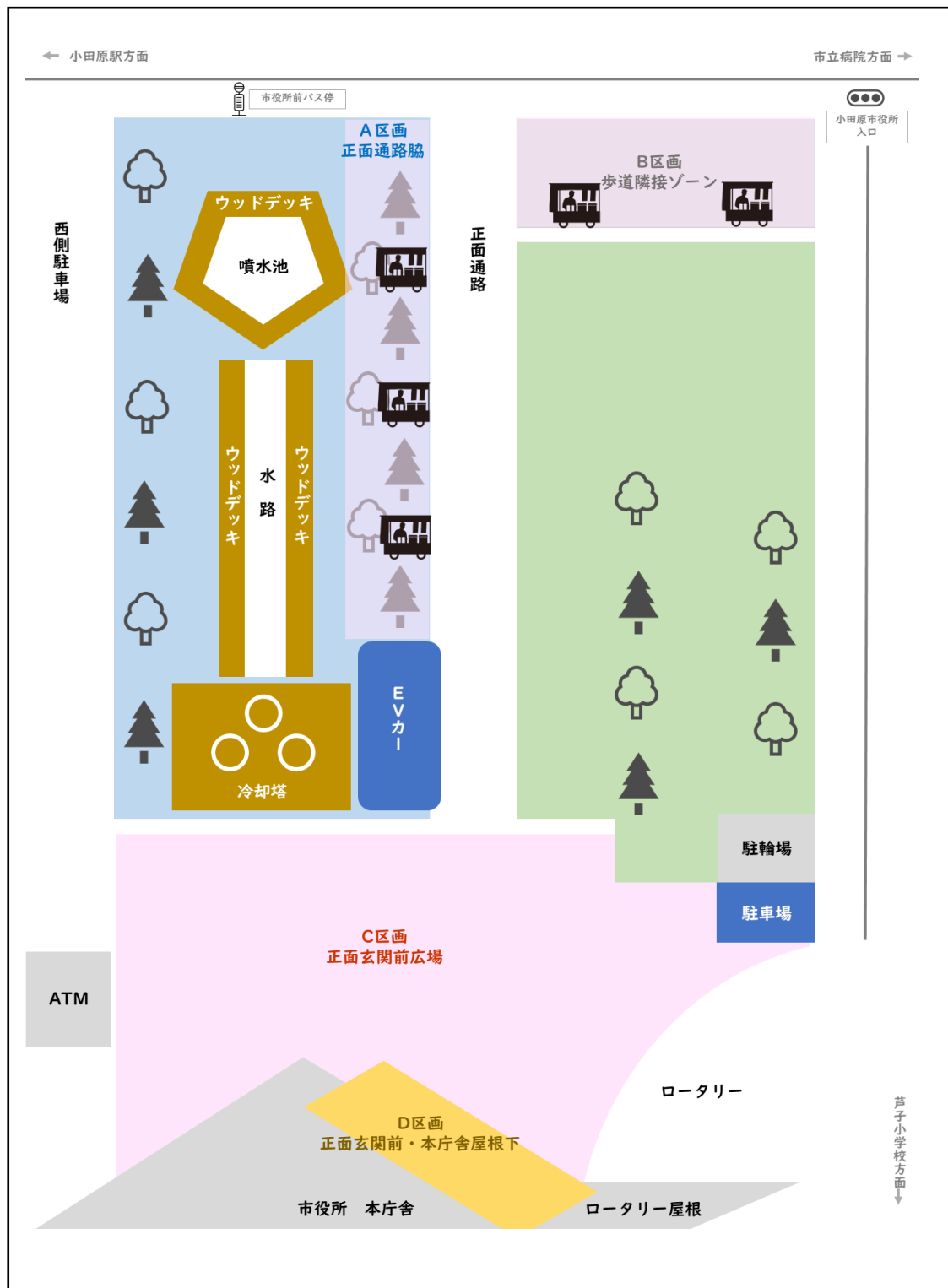
希望日の属する月の3か月前の1日から受付を開始する。なお、1日から10日までを抽選期間とし、申込が無かった場合は先着順とする。

参考資料2－1

■対象エリア

小田原市役所本庁舎前庭

- ・ A 区画、B 区画、C 区画、D 区画が対象エリアです。
- ・ EV カーエリア、正面歩行者通路、ロータリー、芝生、駐車場等は対象外です。



犯罪被害者等支援の取組状況について

1 背 景

犯罪被害者やその家族又は遺族の多くは、犯罪による直接的な被害に加え、心身の不調や治療費等の経済的な負担などの様々な問題に苦しめられている。また、周囲の配慮に欠ける対応や言動によって精神的な苦痛などの二次被害を受けることも少なくない。こうした状況を受け、国及び地方公共団体において、犯罪被害者等を支援するための取組が行われてきた。

(1) 国

平成16年12月	犯罪被害者等基本法（平成16年法律第161号）を制定
平成17年12月	犯罪被害者等基本計画を策定 (現在は、第4次計画期間：令和3年度～令和8年度)

(2) 神奈川県

平成21年4月	神奈川県犯罪被害者等支援条例を制定 神奈川県犯罪被害者等支援推進計画を策定 (現在は、第4期計画期間：令和6年度～令和12年度)
平成21年6月	かながわ犯罪被害者サポートステーションを設置
平成29年8月	かながわ性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター「かならいん」を設置
令和6年4月	見舞金制度を創設、市町村支援専門コーディネーターを配置、市町村が行う日常生活支援に係る補助金を創設

(3) 県内市町

令和6年10月時点、10市町が犯罪被害者等支援条例を制定
(横浜市、川崎市、相模原市、横須賀市、茅ヶ崎市、秦野市、伊勢原市、南足柄市、寒川町、湯河原町)

2 本市の取組と検討の経過

(1) 現在の取組

ア 総合的対応窓口の設置（地域安全課市民相談係内）

イ 啓発事業 犯罪被害者週間パネル展の開催（毎年）

(2) 検討の経過

時 期	内 容
令和 2 年12月	市議会が「犯罪被害者支援の充実を求める意見書」を国に対し提出
令和 4 年 5 月	神奈川県弁護士会が「神奈川県内の全市町村に犯罪被害者等支援に特化した条例の制定を求める会長声明」を発表
令和 5 年 2 月	秦野市（条例制定済み）を視察
令和 5 年11月	「小田原市犯罪被害者等支援庁内連絡会議」を設置 ・ 目 的 庁内関係各課の連携、職員の理解促進等 ・ 関係各課 市民部、福祉健康部、子ども若者部、経済部、建設部、教育委員会の16課
令和 6 年 5 月 （第 1 回）	「小田原市犯罪被害者等支援に関する懇談会」を開催 ・ 目 的 犯罪被害者等支援について意見聴取 ・ 構成員 大学教授、弁護士、公認心理師、犯罪被害者団体、被害者支援団体、神奈川県、神奈川県警察本部 計 7 名 ・ 内 容 参考資料 3－1 のとおり
令和 6 年 8 月 （第 2 回）	
令和 6 年 8 月	相模原市（条例制定済み）を視察

3 今後の方向性

本市の姿勢を明確にするため、基本理念、責務、支援の基本となる事項を定めた、「（仮称）小田原市犯罪被害者等支援条例」を制定し、犯罪被害者等

の権利利益の保護並びに被害の軽減及び回復を図り、安心して暮らすことができる地域社会を実現する。

(1) 県と本市の役割の整理

県と本市が協調し、犯罪被害者等への総合的かつ途切れのない支援を実施する。

	県	本市（案）
役割	広域自治体として、県全体の総合的支援体制の整備及び支援サービスの提供、市町村への支援	基礎自治体として、市民の生活を支援する制度・サービスの提供
条例に基づく支援等	・相談及び情報の提供 ・見舞金の支給（転居を含む） ・法律相談の実施 ・心理相談の実施 ・緊急避難場所の提供	・相談及び情報の提供 ・支援金の支給 ・転居に要する費用の助成 ・法律相談の実施 ・心理相談の実施 ・緊急避難場所の提供
	・裁判所等への付き添い	
		・庁内関係課の連携による支援 ・日常生活（家事、子育て等）に要する費用の助成
	・人材の育成、啓発活動等	・人材の育成、啓発活動等

(2) （仮称）小田原市犯罪被害者等支援条例の骨子（案）

参考資料 3－2 のとおり

4 今後のスケジュール（予定）

令和 6 年12月	条例素案についてパブリックコメントを実施
令和 7 年 2 月	市議会 3 月定例会に条例案、予算案を上程
令和 7 年 4 月	条例施行

参考資料3-1

「小田原市犯罪被害者等支援に関する懇談会」における主な意見

項 目	内 容
条 例 検 討	・ 条例を制定することで、市の姿勢や取組が明確になる。 ・ 県の「市町村における犯罪被害者等支援条例制定に向けたガイドライン」及び被害者が創る条例研究会の条例案を参考にしてほしい。
支 援 体 制	・ 県が行う支援と連携して対応するとともに、県による市町村への支援を活用してほしい。 ・ 庁内各部署は、総合的に関わり、連携してほしい。 ・ 被害者等の心身の状態に配慮した対応はもとより、職員の心理的負担も考慮し、支援体制を検討してほしい。
相 談 対 応	・ 被害の種類や被害届の有無に限らず受けてほしい。
支 援 内 容	・ できるだけ、自治体間の格差がないことが望ましい。 ・ 県と市の支援金等は、併給可能にしてほしい。 ・ 中長期的な支援が必要な場合があるため、支援要件や、申請期限、回数等について配慮してほしい。 ・ 法律相談や心理相談においては、犯罪被害に関する専門的な知見が必要である。
教 育 、 啓 発 活 動 等	・ 条例の周知で、市民の理解促進を図ることが大事である。 ・ 被害者や加害者にならないための、若い世代に対する教育が必要である。
人 材 育 成	・ 研修等により、職員の理解促進を図ることが大事である。 ・ 子どもたちが被害にあった際の対応について、教師等の理解促進を図ることが大事である。

（仮称）小田原市犯罪被害者等支援条例の骨子（案）

- ア 目的
- イ 定義
- ウ 基本理念
- エ 市の責務
- オ 市民等の責務
- カ 事業者の責務
- キ 相談及び情報の提供等
 - （ア）関係機関等との連絡調整
 - （イ）総合的対応窓口の設置
- ク 犯罪被害者等への支援
 - （ア）経済的支援（支援金の支給）
 - （イ）法的支援（法律相談の実施）
 - （ウ）日常生活等への支援（家事、子育て等に要する費用の助成）
 - （エ）精神的支援（心理相談の実施）
 - （オ）住居支援（転居に要する費用の助成）
 - （カ）雇用の安定（事業者の理解の促進）
- ケ 市内に住所を有しない犯罪等による被害者等への支援
- コ 人材の育成
- サ 民間支援団体への支援
- シ 市民等への教育、啓発活動等
- ス 支援を実施しないことができる場合
- セ 意見の反映