

定期監察結果報告書

～「活力ある職場環境の醸成」に向けて～

平成30年3月12日

徳島県監察統括監 島田 清

目 次

I	定期監察の趣旨	1
II	定期監察テーマ及び選定理由	
1	定期監察テーマ	1
2	選定理由	1
III	定期監察の概要	
1	監察対象所属	1
2	実施時期	1
3	監察従事者	1
4	監察の視点	2
5	監察手順	3
IV	監察結果	
1	監察の視点から	
	(1)コンプライアンス基本方針の徹底	4
	(2)良好な人間関係づくりに配慮した職場環境	8
2	終わりに	15
	【資料編:アンケート調査の概要】	
1	所属長等職員へのアンケート調査の概要	16
2	担当リーダーへのアンケート調査の概要	22
3	一般職員へのアンケート調査の概要	28
4	臨時職員等へのアンケート調査の概要	36

I 定期監察の趣旨

定期監察は、県職員の不祥事の発生を未然に防止するため、職場環境の点検等を通して、より良い職場づくりに繋げることを目的に、毎年度テーマを決めて、定期的を実施する監察である。

(※特定個人の非違行為等の有無について、個別に監察するものではない。)

II 定期監察テーマ及び選定理由

1 定期監察テーマ

「活力ある職場環境の醸成」に向けて

2 選定理由

各所属におけるコンプライアンス基本方針の徹底に向けた取組等に加え、全庁あげて推進している「平成29年度働き方改革推進方針」に係る取組の状況や職員の健康管理に対する取組にも着目し、活力ある職場環境となっているかについて監察を行うこととした。

III 定期監察の概要

1 監察対象所属

10所属（万代庁舎6、万代庁舎以外4）

2 実施時期

平成29年10月から平成30年3月まで

3 監察従事者

徳島県監察統括監及び徳島県監察局職員

4 監察の視点

今回の定期監察テーマの選定理由を踏まえ、次の視点から監察を実施した。

(1) コンプライアンス基本方針の徹底

【視点：コンプライアンスを自らの問題とし、日々継続して取り組んでいるか】

これまで県においてコンプライアンス基本方針の徹底に係る取組を行ってきたにも関わらず、平成28年度の定期監察の際、「日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの」という回答を選択した割合が他の回答に比べ低いなど、コンプライアンス意識の希薄化と合わせ、日々の継続した取組が行われているのかが疑われる事実があったため、職員がコンプライアンスを自らの問題として、日々継続して取り組んでいるかを検証した。

ア コンプライアンスに対する意識の状況はどうであるか。

イ コンプライアンスの徹底に向けて、どのような取り組みがなされているか。

(2) 良好な人間関係づくりに配慮した職場環境

【視点：自由に議論ができる職場環境となっているか】

今年度働き方改革が推進されていることに加え、平成28年度の定期監察においては多くの職員が精神的な不安を含む健康への不安があった中で、職員の悩み等に十分に気配りした上で働き方を見直し、問題点を指摘し合ったり、自由に議論ができる職場環境となっているかを検証した。

ア ハラスメント対策を含む職場内のコミュニケーションの状況はどうであるか。

イ 働き方改革の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

ウ メンタルヘルスを含む職員の健康管理に向けて、どのように取り組んでいるか。

5 監察手順

(1) アンケート調査

平成29年10月に監察対象所属の職員を次のとおり区分し、調査を行った。

- ・ 各所属及び課内室の長、政策調査幹等並びに所属長の補佐職にある副課長及び次長（以下「所属長等職員」という。）
- ・ 担当リーダー
- ・ 所属長等職員、担当リーダー、臨時職員及び非常勤職員を除く職員（以下「一般職員」という。）
- ・ 臨時職員及び非常勤職員（以下「臨時職員等」という。）

アンケート調査は、平成28年4月から平成29年11月までを対象期間とし、設問の選択肢を選ぶ方法で行った。（資料編「アンケート調査の概要」を参照）

調査対象者数は、244人で、全ての職員から回答があった。

所属長等職員	対象者	26人
担当リーダー	対象者	37人
一般職員	対象者	150人
臨時職員等	対象者	31人
合 計	対象者	244人

(2) 現地調査

平成29年12月に、10箇所の監察対象所属を訪問し、アンケート調査の結果をもとに、所属長等職員、担当リーダー、一般職員及び臨時職員等から抽出した職員について、個別に面談し、各所属におけるコンプライアンス徹底に向けた取組状況等について聴き取り調査を行った。

IV 監察結果

1 監察の視点から

(1) コンプライアンス基本方針の徹底

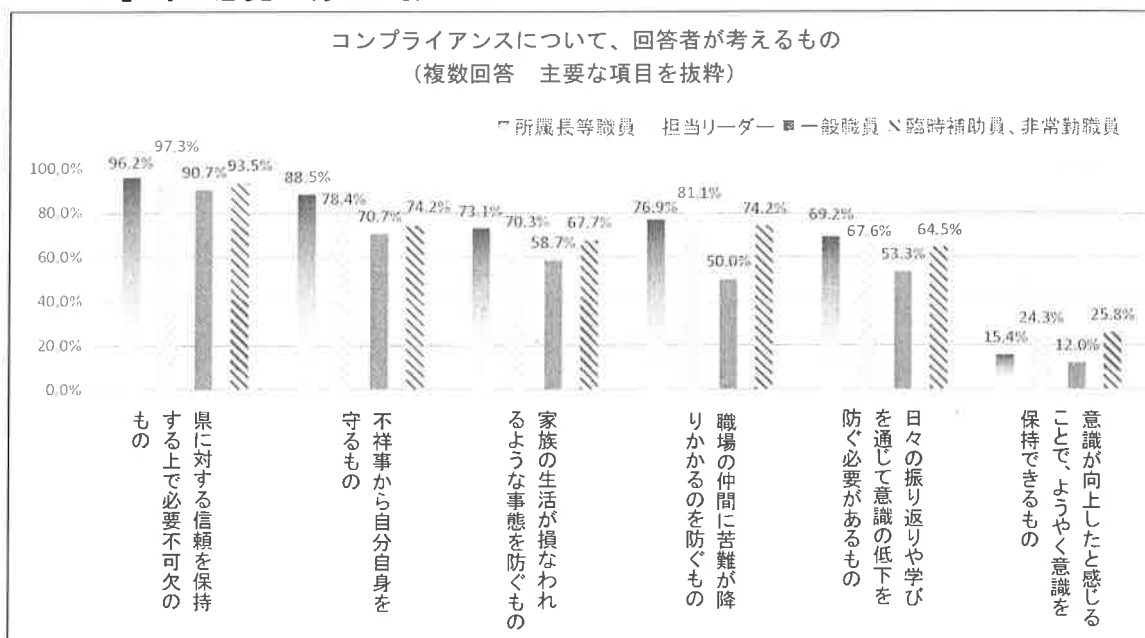
コンプライアンスは日々継続して取り組む自分の問題であるという意識を

県では「不祥事根絶」に向けた取組として、平成29年度においては、『自分事化』で実践する『じぶん★コンプラ』をテーマに、「コンプライアンスを『自分事』と捉える『当事者意識』の向上」等を推進している。各所属においては、それぞれの実状に応じた効果的な取組を実践していくことが求められている。

ア コンプライアンスに対する意識の状況はどうであるか。

■ アンケート調査結果から

- ・ コンプライアンスについての職員の考えを聞いたところ、昨年度と比べて、全設問において回答率が高くなっており、全体的にはコンプライアンスの意識の高まりが認められた。
- ・ 特に昨年度回答率が低かった「日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの」という回答率は全階層において上昇していた。
- ・ ただし、その回答率は他の設問に比べて高いとは言えず、その回答率は階層ごとに低くなる傾向であった。
- ・ 「意識が向上したと感ずること、ようやく意識を保持できるもの」と回答した職員は昨年度と同様に特に少なかった。（このことについて、現地調査で聞き取りしたところ、「意図が分かりにくかった」、「マイナスのイメージで捉えていた」等の意見があった。）



- ・ 担当リーダー及び一般職員のうち、自らのコンプライアンスに対する意識が昨年度より高まったと言えると答えた職員は 94.7 %（177人）であり、一方で、高まったとは言えないと答えた職員は 4.8 %（9人）であり、その理由については、「上司からの指導を待ち、主体的な努力をしなかった」、「どうなったら高くなったと言えるのかわからない」、「毎年度同程度に高い意識を保持している」等の意見があった。

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

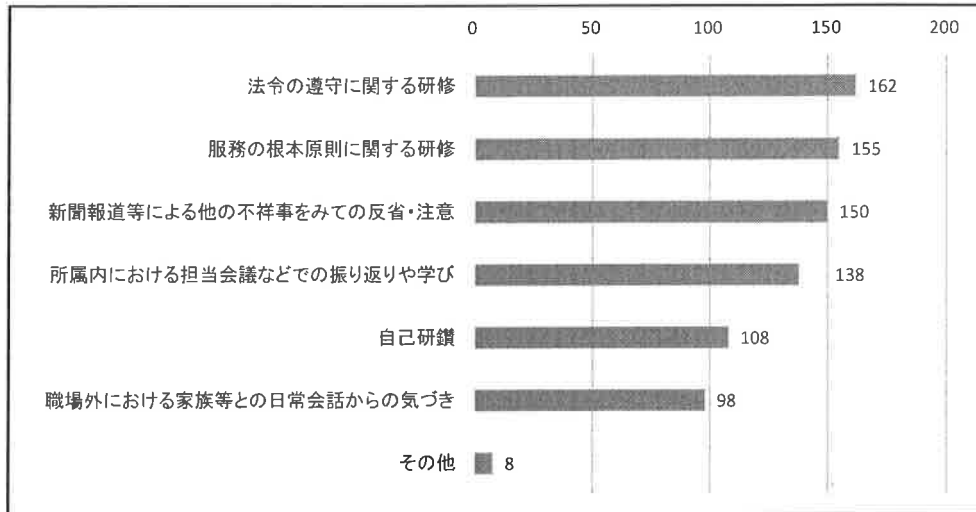
- ・ 地方自治体職員は常に高い道德心を持ち、行動を律する必要がある。
- ・ コンプライアンスは人が生活、仕事をする上で必要なものである。
- ・ 自分自身のことと考える当事者意識が薄いように感じる。
- ・ 以前より皆の職場状況がわかるようになり、事務開始の30分前には準備を行っている方々は厳しい立場に置かれ、意識が高い。甘えてはいけないという意味で刺激をもらっている。
- ・ 新聞やニュースなどの報道により、他人事ではないと考えている。
- ・ 担当内で特別何かをしているわけではないが、普段から情報共有ができていて、みんなの目的が一致しているというのが大きい。
- ・ コンプライアンスは個人の道德観、倫理観であり、元々高い人で、昨年度と同等と感じる人もいるのではないか。
- ・ コンプライアンスもいろいろあるので、一人一人が自覚を持つ必要がある。
- ・ 意識づけをすると強く意識したことはない。意識づけをする必要性を感じない。既に高いところにある。
- ・ 対外的なやり取りが多いので、業務の中での意識は高いと思う。

イ コンプライアンスの徹底に向けて、どのような取り組みがなされているか。

■ アンケート調査結果から

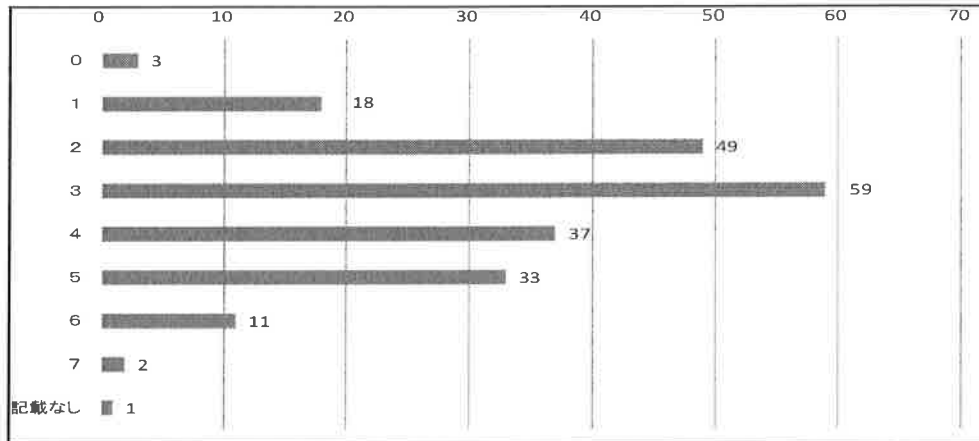
- 各所属においては、コンプライアンス向上のため、多岐にわたる取組を必要と認識し、多くの職員が実際に取り組んでいる一方で、取組を全く行っていない、もしくは取組を1つしか行っていないと答えた職員が 9.9 % (21人) あり、一部に取組が不十分な職員が認められた。

<コンプライアンス向上に必要な取組として回答者が考えるもの(複数回答)> (単位:人)



<取組を受けたり、行ったりしている数>

(単位:人)



(調査対象者数: 213人)

■ 職員の声(アンケート調査及び現地調査結果から)

- 公務員に対して、ますます厳しい視線が向けられており、コンプライアンスの徹底の必要性を感じている。そのためにも、コンプライアンス関係の多様な研修の充実を望む。
- 春・秋の時期に限定したものではなく、普段からの取組が大事だと思う。いろいろな業務を通じて、県職員としてのあるべき姿ができていく。
- 月1回、「その場会議」(※自席に座ったままで行う会議)を実施し、情報が入ればホットなうちに伝えるようにしている。

- ・ 研修等により能力向上を図ることができるよう、業務量の軽減が必要である。研修を申し込む事（スケジュールが埋まっている）や（業務を）しっかり検討し処理する時間の余裕がない。
- ・ 県をあげて研修をしている成果か、所属内でもコンプライアンスという言葉が出てくる。
- ・ 皆が見るホワイトボード等を活用して、不祥事に関する情報の貼り出しを実施している（出張がある場合、全体回覧では回るのが遅いうえ、効果が薄いため）。
- ・ コンプライアンスの取組は何年も続いているが、不祥事根絶には至っていない。職員の一人一人が自覚する必要があるが、日々の業務で流されている側面はある。ダブルチェック、配送便の袋の色分けをするなど、ミスの出ない体制を心がけている。

・ ・ 全ての職員が絶え間ない取組を ・ ・

コンプライアンスの問題は誰もが当事者意識を持つことが重要である。定期監察の期間中に発覚した不祥事を引き合いに出すまでもなく、問題が起きれば、県に対する信頼が損われるのみならず、自分、さらには周囲にも多大な影響を及ぼすことを全ての職員が再度自覚する必要がある。

この点、コンプライアンスに対する意識が高まっているという職員の声は、アンケート調査、現地調査を通じて多数聞かれたところではあるが、職員個人の取組、資質にのみ頼ることなく、各所属はより一層のコンプライアンス基本方針の徹底に努めるとともに、職員に日々の振り返りの場の提供を行うようにしなければならない。

また、油断すると意識は緩みがちになるものであるため、コンプライアンスに関する取組は粘り強く行うことに意味がある。

ところが、一部に取組が不十分な職員が認められることから、各所属は、職員に過度の負担を掛けない範囲で繰り返し取組を行うとともに、参加しやすい体制も整え、職員の定期的な振り返りをサポートする必要がある。

それらの取組は、地方公務員法の根本原則にはじまり、身近な事例を用いた研修など多岐にわたる工夫を凝らしたものが望まれるのは、言うまでもない。

そして、各職員は、それらの取組が「気づきの場」とであるとともに意識の「再チェックの場」とであるとの認識を持って、自ら主体的に参加するようにしてほしい。

(2) 良好な人間関係づくりに配慮した職場環境

自由に議論ができる職場であるために

ア ハラスメント対策を含む職場内のコミュニケーション等の状況はどうであるか。

職場内のコミュニケーションが十分に取れていれば、職員は悩みや課題について抱え込むことなく、問題の早期発見、ひいては不祥事の防止につながることが期待される。

各所属においては、コミュニケーションを取りやすい雰囲気醸成に努め、良好な人間関係作りを進めていく必要がある。

■ アンケート調査結果から

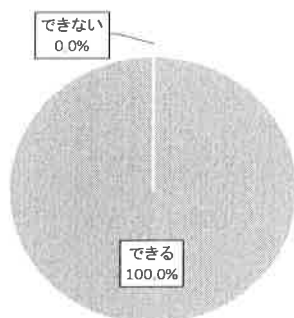
(職員間のコミュニケーション)

- ・ 職員間のコミュニケーションが円滑に図られていないと答えた職員が全職階あわせて 8.6 % (21 人) であった。

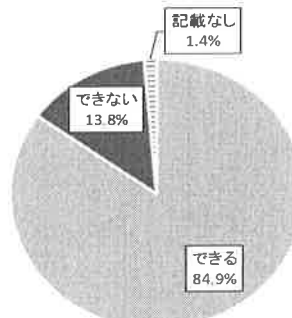
(問題点を指摘し合える職場環境)

- ・ 所属内でセクハラ、パワハラ等を含む問題点を互いに指摘し合えないと答えた職員は、所属長等職員では皆無であったのに対し、所属長等職員以外の職員では 13.8 % (30 人) にのぼった。

<所属長等職員>

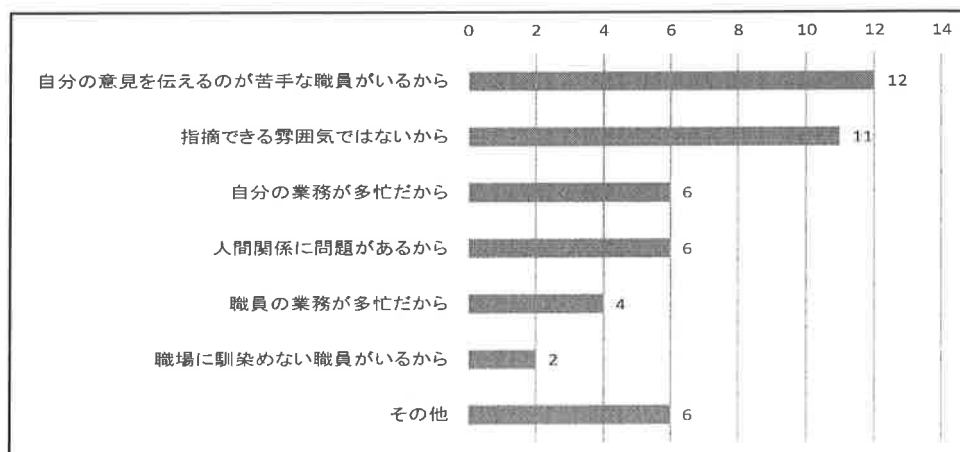


<所属長等職員以外の職員>



<問題点を指摘し合えない理由(複数回答)>

(単位: 人)



(調査対象者数: 30人)

(悩みを相談できる職場環境)

- ・ 所属長等職員以外の職員において、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談をしたことがない職員が68.3% (149人) いた。

その理由としては、「健康等に問題がない」(107人)と回答した職員が多かったが、一方で、「上司の業務が多忙」(15人)、「上司と日頃話す機会がない」(6人)、「上司との人間関係に問題がある」(2人)と回答した職員もいた。

■ 職員の声 (アンケート調査及び現地調査結果から)

(職場内のコミュニケーションについて)

- ・ 風通しのよい職場環境づくりのため、日頃から職員に対して、職員の様子を見極めながら、きめ細やかに声かけを行っている。そうした日々の積み重ねが重要であり、万一何か問題が発生した場合にも、相談しやすい体制づくりにつながっていると思う。日頃が大切である。
- ・ 意識伝達が今後の課題である。最近特にうっかりミス、ヒヤリハットを共有する仕組みとして、Joruri Plus^注のグループ化を利用して、担当リーダーを中心に情報共有(=「コンプライアンスの広場化」)を行っている。
- ・ 職員とコミュニケーションを図るため、日々、声かけをするよう努めている。また、コンプライアンスの観点から、担当リーダー等から職員の状況を機会があるごとに聞いている。
- ・ 毎日、朝礼時に鍵当番(各担当で回している)が声かけし、今日の業務等について報告し、情報共有を行っている。毎週金曜日に各自ヒヤリハットの報告を行う(隠さない雰囲気作り)。
- ・ メンバー全員でLINEのグループを作り、情報共有をしている(休日のイベントの業務報告なども、メンバー全員がわかるので、月曜日の話題になるし、会話に入ってこれない人もいない)。
- ・ 執務室が横長のスペースで、中央に課長(担当リーダー)、両サイドに課長補佐、間に挟まれるように担当職員が配置されており、課長と課長補佐の話が全て聞き取れるため、情報共有もできるし、話にも入っていきやすい。
- ・ 担当を越えて、コミュニケーションを図っている。サブリーダーもしっかり環境づくりを行ってくれている。担当内では気配りをしている。
- ・ 何か変わったことがないか上司が気にかけてくれている。昼休みなども気軽に話しあえる環境である。

(ハラスメントを含む問題点と、問題点への気づきについて)

- ・ パワハラかどうかは個人によって捉え方が違うので難しい。所属長の思うところと認識の差があるのではないかと。忙しい職場はゆとりがなく話しづらかりするのだろう。

注 職員間の情報共有やコミュニケーションの向上を支援するための庁内用のソーシャルネットワーキングサービス(SNS)及びプロジェクト管理を行うための業務支援ツール

- ・ パワハラやセクハラは大抵の場合、本人に自覚がない。職場内で（特に部下からは）指摘し合うことは大変むずかしい。本人に自覚してもらう取組（研修、アンケート等）が必要。
- ・ 上席者からのたしなめ。突発事案は防げないので、意識づけによってそもそも事案が生じないようにする。当事者間でもめる前にイエローカードを出しておく必要もある。
- ・ ある程度言いにくいという傾向はある。厳しくないと言指導ができないケースもある。線引きは非常に難しい。

・ ・ 良好な人間関係が保たれた職場であるために ・ ・

監察の結果、調査対象所属においては、JoruriPlus+やLINEを活用したグループ化や朝礼等、職場内の情報共有やコミュニケーションを深めるための様々な取組がなされていることが確認された。

その一方で、セクハラ、パワハラを含む問題点を指摘し合えないという回答が一部あり、所属長等職員とその他の職員で回答率に差があったこと、また、「上司と日頃話す機会がない」、「上司との人間関係に問題がある」として上司に悩みを相談したことがないと回答した職員がいたこと等、一部において職場内の風通しが悪くなり、良好な人間関係が構築できていない状況があるのではないかと疑わせる結果も依然としてあった。

何がハラスメントであるのかは人によって受け取り方が違い、それに気付くためには日頃からのコミュニケーションが欠かせない。コミュニケーションが十分に取れていれば、何かあった時には相談でき、問題の早期発見にもつながる。

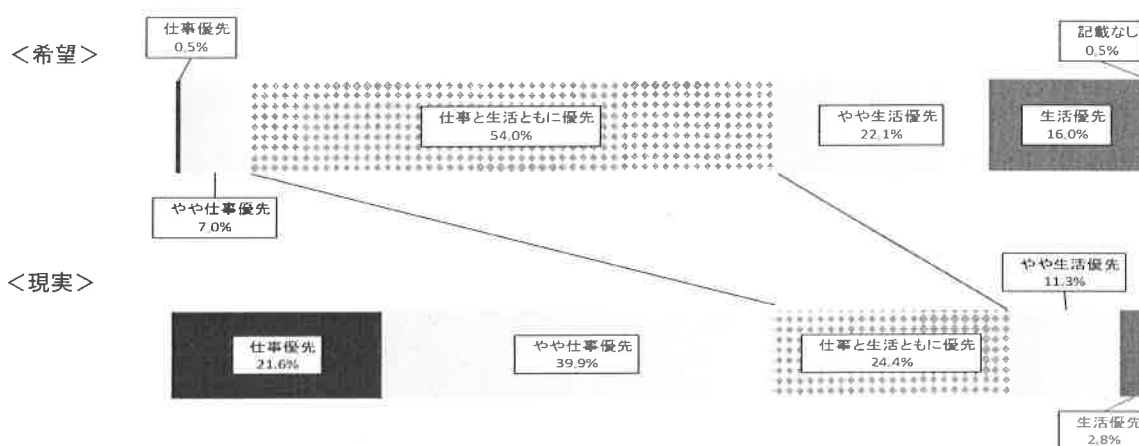
各所属においては相手の立場に立って職員の声に耳を傾け、コミュニケーションのとりやすい自由闊達に議論ができる雰囲気作りに邁進されたい。

イ 働き方改革の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

県では働き方改革に向けた取組として、平成29年度においては「平成29年度働き方改革推進方針」を策定し、各部局においても「働き方改革宣言」を行い、超過勤務の縮減や休暇取得の促進等の目標の達成に向けて邁進しているところである。このように全庁あげて推進している働き方改革は、全職員にとっての課題である。

■ アンケート調査結果から

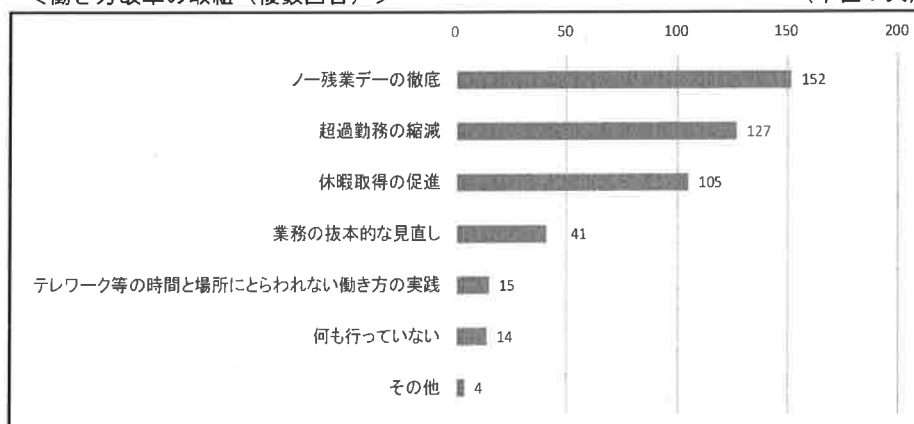
- ・ 臨時職員等以外の職員においては、希望としては、「仕事と生活ともに優先」したい職員が54.0%（115人）で過半数を占める。
- ・ 現実においては、「仕事と生活ともに優先」している職員は24.4%（52人）に留まり、「仕事優先」、「やや仕事優先」を併せると61.5%（131人）である。



- ・ 臨時職員等以外の職員においては、働き方改革の実現に向け各種の取組がなされており、とりわけノー残業デー（昨年度は定時退庁）の取組の回答率は昨年度 62.3%（134人）から今年度 71.4%（152人）へと上昇しており、ノー残業デーの取組自体は浸透してきている。

＜働き方改革の取組（複数回答）＞

（単位：人）



（調査対象者数：213人）

- ・ 一方、担当リーダー及び一般職員のうち、働き方改革に関して何も行っていないと回答した職員が 7.5%（14人）おり、その理由としては「働き方の見直しをする時間がない」、「働き方改革など自分には関係ないと思っている」と回答した職員もいた。

- ・ また、超過勤務が特定の職員に偏っていると回答した職員は、67.6 %（14人）おり、所属長等職員の 57.7 %（15人）は所属の超過勤務の時間数が多いと認識していた。

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

- ・ 時間の制限があるので、17 時 15 分までには終われるように日々考え、問題は後に回さず、（後で大きな問題にならないように）先に解決している。
- ・ コンプライアンス、良好な人間関係、働き方改革すべてが深く関係していて、対策を同時に進めていく必要がある。そのことを職員一人一人が理解することが大事だと思う。
- ・ 相手のある業務なので自分だけのペースではできない。
- ・ 同様の業務をしているので、他の職員が補助に入っている。場合によっては、担当を越えてバックアップを行うこともある。
- ・ イベントなどに対し、担当を越えてチーム編成を行うことで、所属全体の超勤減につなげている。
- ・ 対前年比だけ見るのはどうかと思う。担当で何%減と言われても、元々少ないのに減のしようがない担当もある。
- ・ 「ノー残業デー」の周知はするものの、締切の関係等で徹底できていないと思う。急に生じる仕事もあるし、人員が増えない中、業務量は増えている。
- ・ 記念日休暇の見える化に取り組んでいる。（予定表に記念日休暇マグネットを貼る）

・ ・ 働き方改革の実現に向けて ・ ・

監察対象所属においては、昨年度と同様に、多数の職員にとって、生活に対する仕事のウエイトが希望に反して大きくなっていることや、超過勤務が特定の職員に偏っていると認識している職員が多いこと等が認められた。

長時間の超過勤務等は職員の健康や日常生活にとって負担となるばかりでなく、業務に忙殺されている時には職員が周りに気を配る余裕もなくなることも多く、人間関係もぎくしゃくしがちであり、働き方を見直す余裕もなくなることにつながる。ので、十分留意する必要がある。

一方、ノー残業デーの徹底や休暇取得の促進等、働き方改革の実現に向けた取組の広がりが認められるものの、働き方の見直しをする時間がない職員や、働き方改革は自分には関係ないという職員も一部に見受けられた。

各職員においては働き方改革を自分自身が取り組むべきこととして常に認識し、働き方の見直しに努めるとともに、各所属においては業務の抜本的な見直しや人員配置も含めた業務の平準化等、サポートに努める必要がある。

ウ メンタルヘルスを含む職員の健康管理に向けて、どのように取り組んでいるか。

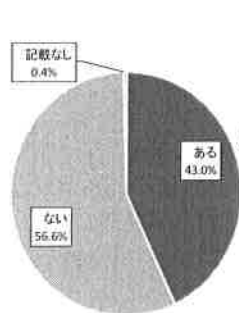
職場環境の基礎は個々の職員の健康にあり、職員が健康であることは、職員の生活のみならず、職場の中でお互いを支え合う力の向上にもつながる。各所属においては、健康管理を個人の問題として放置することなく、引き続き、組織としてのフォローに努める必要がある。

■ アンケート調査結果から

（健康への不安）

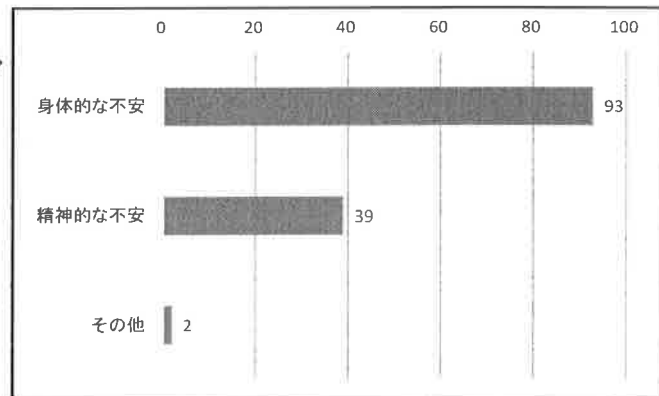
- 健康に関し不安があると答えた職員は43.0%（105人）いた。
そのうち身体的な不安があると答えた職員は93人、精神的な不安があると答えた職員は39人であった。
- また、健康に関し不安があると答えた職員のうち、誰にも相談していないと答えた職員が17人いた。

<健康に対して不安はあるか>



（調査対象者数：244人）

<不安がある場合どのようなことか（複数回答）>（単位：人）



（調査対象者数：105人）

（健康管理への取組状況等）

- 健康管理のため何もしていない職員が7.8%（19人）いた。
- 県のストレスチェックを受検しないと回答した職員が33.6%（82人）いた。
その理由としては、「ストレスがないから」と回答した職員も19人いたほか、「面倒だから」と回答した職員が30人、「仕事が忙しいから」と回答した職員が19人いた。
- 定期健康診断等を受診し、「要精密検査」等と診断された職員のうち、何もしていない職員が22.3%（23人）いた。その理由としては、「病院に行く時間がない」と回答した職員が9人、「病院等に行くのが面倒だから」と回答した職員が13人いた。
- 所属に人間ドックの結果報告を行っていない職員が27.9%（41人）おり、そのうち23人は「報告することを知らなかった」ことを理由に挙げた。

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

- ・ 自分が健康でないと、部下も気にかけれないので気をつけている。
- ・ 限られた人員の中で故障者を出すと、他の人へのしわ寄せがくるので、気をつけている。
- ・ 毎朝の挨拶で調子をチェックしている。雑談などでも確認はできる。（話の輪に入ってくるかどうか等）
- ・ 観察するだけでも、何らかの違いはわかる。周りの職員に（気をつけながら）確認したりもしている。
- ・ あぶないと思うときは少しでも休むが、目の前の仕事を片付けないと休めない。
- ・ 調子が悪くても、言わない職員も多いと思う。業務の性質上、休むと仕事が詰まってしまうことも大きい。
- ・ 本人の誇り、やる気を損なわないようにしている。
- ・ 担当内で声をかけあっているので、おかしいなと気がつく・把握できる。
- ・ 毎朝、健康管理チェックシートで職員の健康管理を行っている。

・ ・ 全ての職員が活力を持って働けるために ・ ・

監察の結果、昨年度同様、多くの職員が精神的な不安を含む健康への不安を抱えていることが認められた。各所属においては、健康面での悩みを抱えた職員がいる時には早期に気づき、適切な支援体制が取れるよう、日頃からの気配りに努める必要がある。

また、ストレスチェックを受けていない、所属に人間ドックの結果報告を行っていない等、県の各種制度の趣旨を一部の職員が十分に認識していないのではないかと疑わせる結果もあった。職員は自らの健康のため、これら制度に積極的な態度で臨むとともに、各所属は健康管理のため、職員に対し制度周知を図るとともに、適切な指導に努める必要がある。

さらに、アンケート調査では健康管理のために何もしていないという職員も一定数認められたが、現地調査においては、働き方改革の取組の1つでもある休暇取得の促進につながる「予防的に年休を取って健康管理に気をつける」や「オンオフの切り替えをする」等の身近な工夫も見られたので、参考として欲しい。

2 終わりに

今回の定期監察においては、「『活力ある職場環境の醸成』に向けて」をテーマに、

- ・「コンプライアンスを自らの問題とし、日々継続して取り組んでいるか」
- ・「自由に議論ができる職場環境となっているか」

という2つの視点を持って、コンプライアンス徹底に向けた取組状況等に加え、全庁あげて推進する「平成29年度働き方改革推進方針」に鑑み、良好な人間関係が保たれ、活力を持って働ける職場環境となっているかについて、さらに踏み込んだ検証を行った。

これらの点を検証した結果、監察対象所属においては、

- ・健康管理チェックシートを用いた健康管理
- ・ヒヤリハット事例の共有や業務報告等を行う朝礼の実施
- ・JoruriPlus+やLINEといったツールを活用した情報共有

等の様々な取組が積極的になされており、概ね職員の意識が向上していることが認められた。

しかしながら、アンケート調査では、職員がコンプライアンスに関して日々継続して向上に努める必要があるという回答率が全階層で上昇しているとはいえ、コンプライアンス向上に向けた取組が不十分な職員が依然として少数ながら見受けられた。

また、職場環境の面でも、職員間のコミュニケーションが円滑に図られていないとする回答やセクハラ、パワハラ等を含む問題点を指摘し合えないとする回答が一定数あったこと、生活に対する仕事のウエイトが大きくなっている一方で、働き方の見直しができていないとする職員がいたこと、多くの職員が精神的な不安を含む健康不安を抱える一方で、具体的な対策に取り組めていないとする職員もいたこと等、改善すべき課題も散見された。

そもそも、我々県職員は全体の奉仕者であり、県民の幸福と深く関わるかけがえのない業務に携わっており、だからこそ我々には高いコンプライアンス意識が求められるのだということを忘れてはならない。

そして、コンプライアンス意識の向上には、各種の取組だけでなく、自由に議論ができ、良好な人間関係づくりに配慮した職場環境醸成が必要であり、職員の主体的な努力だけでなく、所属の粘り強い取組も求められるものである。

今回、知事部局においては定期監察の期間中において不祥事が発覚したが、これは県を挙げて不祥事根絶に取り組んでいる最中、県民の信頼を失墜させるものであり、誠に遺憾である。

今一度、全ての職員が公務員の原点に立ち返り、コンプライアンス基本方針を省みる必要がある。そして、更なる自己研鑽に努めるとともに、互いを気遣い、問題があると感じた時には自由に議論・指摘し合えるような職場環境の形成に努めて欲しい。

その上で、仕事と生活の調和に努め、活力を持って日々の業務に邁進されたい。

【資料編: アンケート調査の概要】

■ 1 所属長等職員へのアンケート調査の概要 ■

- (1) 調査時期
平成29年10月23日から11月2日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成28年4月から平成29年11月まで
- (3) 調査対象及び回答者数(回答率)
対象所属における所属長等職員26人のうち回答者26人(回答率100%)
- (4) 調査方法
個別にアンケート調査書を配布し、文書により回答を得た。
- (5) 調査結果
※分析表示等について
 - ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
 - ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
 - ・ 「その他」の回答については、記載があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

問1 コンプライアンスについて、あなたが考えるものをすべてお選びください。(複数回答可)

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	25人	96.2%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	23人	88.5%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	19人	73.1%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	20人	76.9%
オ 日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの	18人	69.2%
カ 意識が向上したと感ずることで、ようやく意識を保持できるもの	4人	15.4%
キ その他 ※ 内訳「地方自治体職員は常に高い道徳心を持ち行動を律する必要がある。」	1人	3.8%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%

問2 コンプライアンス向上に必要な取組として、あなたが考えるものをすべてお選びください。(複数回答可)

ア サービスの根本原則に関する研修	22人	84.6%
イ 法令の遵守に関する研修	23人	88.5%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	24人	92.3%
エ 自己研鑽	18人	69.2%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	16人	61.5%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	21人	80.8%
キ その他 ※ 内訳「県民目線・県民との交流による気づき(地域活動)」、「研修等により能力向上を図ることができる業務量の軽減が必要である。研修を申し込む事(スケジュールが埋まっている。)や(業務を)しっかり検討し処理する時間の余裕がない。」	2人	7.7%

問3 (問2)のA～Kのなかで、実際にあなたが受けたり、行ったりしている取組は何個ありますか。(Kのその他も含む)

ア 0	0人	0.0%
イ 1	0人	0.0%
ウ 2	3人	11.5%
エ 3	6人	23.1%
オ 4	6人	23.1%
カ 5	9人	34.6%
キ 6	1人	3.8%
ク 7	1人	3.8%

問4 所属において、職員のコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

1 言える	24人	92.3%
2 言えない	2人	7.7%

(再問) 言えない場合、何故職員の意識は高くならなかったのですか。(複数回答可)

ア 職員への指導が不十分	0人	0.0%
イ 研修の中身が十分でない	0人	0.0%
ウ 職員の自己研鑽が十分でない	0人	0.0%
エ その他 ※ 内訳「自分自身のことと考える当事者意識が薄いように感じる。」、「分からない。」	2人	100.0%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問5 あなたは、(職位に関係なく)職員間のコミュニケーションが円滑に図られていると思いますか。

1 いる	25人	96.2%
2 いない	1人	3.8%

問6 所属におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 所属内会議	22人	84.6%
イ 個人面談	20人	76.9%
ウ 職員に対する声かけ	25人	96.2%
エ 飲み会	11人	42.3%
オ 昼休みなどの雑談	19人	73.1%
カ バレーボールなどのレクリエーション	5人	19.2%
キ その他 ※ 内訳「趣味(徳島記念オーケストラコンサート等)をともに行くなど(業務外)を通じた交流もありと思う。」、「業務内容相談。」、「出張時の車内。」	3人	11.5%

問7 あなたは、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	26人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

問8 あなたの所属では、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	26人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

(再問1) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 挨拶をする習慣がないから	0人	0.0%
イ 人と話をするのが苦手な職員がいるから	0人	0.0%
ウ 挨拶を返さない職員がいるから	0人	0.0%
エ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

(再問2) 人間関係に問題がある場合、具体的にどのような関係に問題があるのですか。

(複数回答可)

ア あなたと上司との関係	0人	0.0%
イ あなたと部下との関係	0人	0.0%
ウ 部下同士の関係	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

問9 あなたの所属内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、互いに指摘し合えますか。

1 できる	26人	100.0%
2 できない	0人	0.0%

(再問1) できない場合、その理由は何と考えますか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 職員の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	0人	0.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手な職員がいるから	0人	0.0%
オ 職場に馴染めない職員がいるから	0人	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
キ その他	0人	0.0%

(再問2) できない場合、改善のためにどのようなことを行えばよいと思いますか。(複数回答可)

ア 業務の平準化	0人	0.0%
イ 日頃からの声かけ	0人	0.0%
ウ 個人面談等で聞き取り	0人	0.0%
エ 職場内外でのレクリエーション	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

【働き方改革への取組について】

問10 仕事と生活のバランスとして、あなたの「希望」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	0人	0.0%
2 やや仕事優先	4人	15.4%
3 仕事と生活ともに優先	18人	69.2%
4 やや生活優先	4人	15.4%
5 生活優先	0人	0.0%

問11 仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	4人	15.4%
2 やや仕事優先	17人	65.4%
3 仕事と生活ともに優先	3人	11.5%
4 やや生活優先	2人	7.7%
5 生活優先	0人	0.0%

問12 所属の超過勤務の時間数について、どのように認識していますか。

1 多いと考えている	15人	57.7%
2それほど多くはないと考えている	9人	34.6%
記載なし	2人	7.7%

問13 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	23人	88.5%
2 偏っていない	2人	7.7%
記載なし	1人	3.8%

(再問) 偏っている場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

ア 職員の能力に大きな差があるから	5人	21.7%
イ 周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあたっているから	17人	73.9%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	18人	78.3%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	2人	8.7%
オ 急な事業の追加があったから	8人	34.8%
カ その他	1人	4.3%

※ 内訳「業務そのものが多すぎる。」

問14 全庁をあげて働き方改革の取組を推進していますが、働き方改革に関して、あなたはどのような取組を行っていますか。(複数回答可)

ア ノー残業デーの徹底	19人	73.1%
イ 超過勤務の縮減	22人	84.6%
ウ 業務の抜本的な見直し	5人	19.2%
エ 人員配置の見直し等による業務の平準化	6人	23.1%
オ 休暇取得の促進	17人	65.4%
カ テレワーク等の時間と場所にとらわれない働き方の実践	5人	19.2%
キ その他 ※ 内訳「管理職も業務を持つ。」「行いたい、やれる現状になり。」	2人	7.7%
ク 何も行っていない	0人	0.0%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何故ですか。(複数回答可)

ア 現在の働き方に不満がないため	0人	0.0%
イ 働き方の見直しをする時間がないため	0人	0.0%
ウ 働き方改革に適さない業務であるため	0人	0.0%
エ 働き方改革など自分には関係ないと思っているため	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

【心身の健康管理】

問15 あなたは健康管理のために、何をしていますか。(複数回答可)

ア バランスの取れた食事	12人	46.2%
イ 定期的な運動	11人	42.3%
ウ 十分な睡眠、休養	14人	53.8%
エ 飲酒または喫煙を控える	4人	15.4%
オ 趣味を楽しむ	13人	50.0%
カ 何もしていない	2人	7.7%
キ その他 ※ 内訳「家族とのふれあい。」	1人	3.8%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康だから	0人	0.0%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 仕事が忙しいから	1人	50.0%
エ 家庭のことが忙しいから	0人	0.0%
オ お金がかかるから	0人	0.0%
カ その他	1人	50.0%

問16 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	7人	26.9%
2 ない	18人	69.2%
記載なし	1人	3.8%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。次の中からお選びください。(複数回答可)

ア 身体的な不安	7人	100.0%
イ 精神的な不安	0人	0.0%
ウ その他	0人	0.0%

(再問2) あなたは、自身の健康に関する不安を誰に相談していますか。(複数回答可)

ア 医師	5人	71.4%
イ 上司	0人	0.0%
ウ 同僚	1人	14.3%
エ 職場以外の友人	0人	0.0%
オ 家族	4人	57.1%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	1人	14.3%

問17 今までに県の健康相談やこころの健康相談を利用したことはありますか。

1 ある	6人	23.1%
2 ない	20人	76.9%

(再問) 利用したことがない場合、それは何故ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	18人	90.0%
イ 相談に行くのが面倒だから	2人	10.0%
ウ 相談に行く時間がないから	3人	15.0%
エ 周囲の目が気になるから	0人	0.0%
オ 相談事業を知らなかったから	0人	0.0%
カ その他	0人	0.0%

問18 あなたは、今後県が実施する「こころの定期健康診断であるストレスチェック」を受検しますか。

1 受検する	22人	84.6%
2 受検しない	4人	15.4%

(再問) 受検しない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	2人	50.0%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 仕事が忙しいから	1人	25.0%
エ 個人的なことだから	0人	0.0%
オ その他	1人	25.0%
※ 内訳「今年度未実施。」		

問19 あなたは、定期健康診断または人間ドックを受診(予定を含む)していますか。

1 定期健康診断を受診	2人	7.7%
2 人間ドックを受診	24人	92.3%
3 受診していない	0人	0.0%
4 その他	0人	0.0%

問20 あなたは、定期健康診断または人間ドック受診の結果、「要経過観察」、「要精密検査」、「要治療」のいずれかと診断されたことがありますか。

1 ない	0人	0.0%
2 要経過観察	13人	50.0%
3 要精密検査	11人	42.3%
4 要治療	2人	7.7%

(再問1) 「1」、「2」以外を回答された場合、どのように対応されましたか。

1 何もしていない	2人	15.4%
2 精密検査を受診した	5人	38.5%
3 医療機関を受診した	3人	23.1%
4 保健師等の保健指導を受けた	1人	7.7%
5 既に治療中である	2人	15.4%
6 その他	0人	0.0%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。(複数回答可)

ア 病院等に行く時間がない	1人	50.0%
イ 病院等に行くのが面倒だから	2人	100.0%
ウ 費用が高額であるため	0人	0.0%
エ 特に理由はない	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

問21 人間ドック受診の方にお聞きます。所属に受診結果の報告を行っていますか。

1 いる	22人	91.7%
2 いない	2人	8.3%

(再問) 行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 報告することを知らなかったから	0人	0.0%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 異常がなかったから	0人	0.0%
エ 個人的なことだから	1人	50.0%
オ その他 ※ 内訳「ヒアリング等では報告しているから。」	1人	50.0%

問22 「人間ドック(脳ドック)」は定期健康診断の個別健診に該当し、所属長(安全衛生管理者)は職員ごとにその結果に係る健康診断個人表を保管しなければならないことを知っていますか。

1 知っている	25人	96.2%
2 知らない	1人	3.8%

問23 職員の定期健康診断または人間ドックの結果を把握していますか。

1 いる	17人	65.4%
2 いない	8人	30.8%
記載なし	1人	3.8%

問24 あなたは、職員からメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談を受けたことがありますか。

1 ある	16人	61.5%
2 ない	9人	34.6%
記載なし	1人	3.8%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や良好な人間関係づくりに配慮した職場環境の醸成に向けて、工夫していることやその他御意見等ありましたら、どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

- ・日常、あいさつに始まり、あいさつに終わる。あいさつは、大きな声で、できるときは、顔をみて、目をみて、行なう。上司だけでなく、部下にも同僚にも仕事に対しては、礼節をもって接すること。
- ・公務員に対してますます厳しい視線が向けられており、コンプライアンスの徹底の必要性を感じている。そのためにも、コンプライアンス関係の多様な研修の充実を望む。
- ・風通しのよい職場環境づくりのため日頃から職員に対して、職員の様子を見ながらきめ細やかに声かけを行っている。そうした日々の積み重ねが重要であり、万一何か問題が発生した場合にも、相談しやすい体制づくりにつながっていると思う。日頃が大切である。
- ・決裁文書について、最終決裁者(所属長)から直接起案者に返却するようにしており、その際にはできるだけ「はい〇〇さん」と声をかけている。
- ・職員とコミュニケーションを図るため、日々、声かけをするよう努めている。また、コンプライアンスの観点から、担当リーダー等から職員の状況を機会があるごとに聞いている。
- ・朝礼で交通法規の遵守やマナー等コンプライアンスに関することや各担当の事業予定を共有することで担当を越えた協力体制ができている。また、毎週金曜日の朝礼では、その週のミス・ヒヤリハットを共有する場とし、かくさない、担当内だけにとどめない、皆のヒヤリハットとして予防につなげるようにしている。そのためには管理職自らヒヤリハットを積極的に言うようにしている。記念日休暇の見える化(予定表に記念日休暇マグネットを貼る)。

■2 担当リーダーへのアンケート調査の概要■

- (1) 調査時期
平成29年10月23日から11月2日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成28年4月から平成29年11月まで
- (3) 調査対象及び回答者数(回答率)
対象所属における担当リーダー37人のうち回答者37人(回答率100%)
- (4) 調査方法
個別にアンケート調査書を配布し、文書により回答を得た。
- (5) 調査結果
※分析表示等について
 - ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
 - ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
 - ・ 「その他」の回答については、記載があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

問1 コンプライアンスについて、あなたが考えるものをすべてお選びください。(複数回答可)

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	36人	97.3%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	29人	78.4%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	26人	70.3%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	30人	81.1%
オ 日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの	25人	67.6%
カ 意識が向上したと感ずることで、ようやく意識を保持できるもの	9人	24.3%
キ その他	0人	0.0%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%

問2 コンプライアンス向上に必要な取組として、あなたが考えるものをすべてお選びください。
(複数回答可)

ア サービスの根本原則に関する研修	30人	81.1%
イ 法令の遵守に関する研修	33人	89.2%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	23人	62.2%
エ 自己研鑽	24人	64.9%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	21人	56.8%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	26人	70.3%
キ その他	1人	2.7%
※ 内訳「罰を与える。(解雇が一番の薬)。」		

問3 (問2)のア～キのなかで、実際にあなたが受けたり、行ったりしている取組は何個ありますか。
(キのその他も含む)

ア 0	1人	2.7%
イ 1	1人	2.7%
ウ 2	10人	27.0%
エ 3	6人	16.2%
オ 4	7人	18.9%
カ 5	10人	27.0%
キ 6	1人	2.7%
ク 7	1人	2.7%

問4 あなたのコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

1 言える	36人	97.3%
2 言えない	1人	2.7%

(再問) 言えない場合、何故あなたの意識は高くならなかったのですか。(複数回答可)

ア 上司からの指導を待ち、主体的な努力をしなかった	1人	100.0%
イ 研修の場でコンプライアンスに対する問題点を再確認せず、真剣に取り組まなかった	0人	0.0%
ウ 自分はもう完璧であると考え、日々の自己研鑽を怠った	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問5 あなたは、(職位に関係なく)職員間のコミュニケーションが円滑に図られていると思いますか。

1 いる	34人	91.9%
2 いない	2人	5.4%
記載なし	1人	2.7%

問6 所属におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 所属内会議	26人	70.3%
イ 個人面談	18人	48.6%
ウ 上司からの声かけ	29人	78.4%
エ 飲み会	16人	43.2%
オ 昼休みなどの雑談	32人	86.5%
カ バレーボールなどのレクリエーション	5人	13.5%
キ その他 ※ 内訳「朝のミーティング。」「親睦旅行。出張への行き帰り。」	2人	5.4%

問7 あなたは、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	37人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

(再問1) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 挨拶をする習慣がないから	0人	0.0%
イ 人と話をするのが苦手で、気後れしてしまうから	0人	0.0%
ウ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

(再問2) 人間関係に問題がある場合、具体的にどのような関係に問題があるのですか。
(複数回答可)

ア 上司との関係	0人	0.0%
イ 部下との関係	0人	0.0%
ウ 同僚との関係	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

問8 あなたの所属内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、互いに指摘し合えますか。

1 できる	34人	91.9%
2 できない	2人	5.4%
記載なし	1人	2.7%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	1人	50.0%
イ 職員の業務が多忙だから	1人	50.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	1人	50.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	1人	50.0%
オ 職場に馴染めないから	0人	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
キ その他	0人	0.0%

(再問2) できない場合、改善のためにどのようなことを行えばよいと思いますか。(複数回答可)

ア 業務の平準化	1人	50.0%
イ 日頃からの声かけ	1人	50.0%
ウ 個人面談等で聞き取り	0人	0.0%
エ 職場内外でのレクリエーション	0人	0.0%
オ その他 ※ 内訳「各自の自覚。」	1人	50.0%

問9 県が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

1 知っている	37人	100.0%
2 知らない	0人	0.0%

【働き方改革への取組について】

問10 仕事と生活のバランスとして、あなたの「希望」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	1人	2.7%
2 やや仕事優先	0人	0.0%
3 仕事と生活ともに優先	27人	73.0%
4 やや生活優先	7人	18.9%
5 生活優先	1人	2.7%
記載なし	1人	2.7%

問11 仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	7人	18.9%
2 やや仕事優先	19人	51.4%
3 仕事と生活ともに優先	10人	27.0%
4 やや生活優先	1人	2.7%
5 生活優先	0人	0.0%

問12 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	24人	64.9%
2 偏っていない	12人	32.4%
記載なし	1人	2.7%

(再問) 偏っている場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

ア 職員の能力に大きな差があるから	6人	25.0%
イ 周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあたっているから	13人	54.2%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	11人	45.8%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	2人	8.3%
オ 急な事業の追加があったから	5人	20.8%
カ その他 ※ 内訳「家族の都合等に配慮している(お子さんが小さい。)、」「増加する業務に対し必要な人員の配置がされていないから。」「計画策定の年でありその業務担当者は、超勤が多くなるため。」「時間内に仕事を行う意識が低すぎる職員が多い。」「子育て支援中の職員が多い。」	5人	20.8%

問13 全庁をあげて働き方改革の取組を推進していますが、働き方改革に関して、あなたはどのような取組を行っていますか。(複数回答可)

ア ノー残業デーの徹底	33人	89.2%
イ 超過勤務の縮減	21人	56.8%
ウ 業務の抜本的な見直し	9人	24.3%
エ 休暇取得の促進	22人	59.5%
オ テレワーク等の時間と場所にとらわれない働き方の実践	3人	8.1%
カ その他	0人	0.0%
キ 何も行っていない	3人	8.1%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何故ですか。(複数回答可)

ア 現在の働き方に不満がないため	0人	0.0%
イ 働き方の見直しをする時間がないため	1人	33.3%
ウ 働き方改革に適さない業務であるため	1人	33.3%
エ 働き方改革など自分には関係ないと思っているため	0人	0.0%
オ 上司から特段の指示がないため	0人	0.0%
カ その他	1人	33.3%
※ 内訳 [「多忙でできない。」]		

【心身の健康管理】

問14 あなたは健康管理のために、何をしていますか。(複数回答可)

ア バランスの取れた食事	17人	45.9%
イ 定期的な運動	14人	37.8%
ウ 十分な睡眠、休養	18人	48.6%
エ 飲酒または喫煙を控える	8人	21.6%
オ 趣味を楽しむ	17人	45.9%
カ 何もしていない	4人	10.8%
キ その他	1人	2.7%
※ 内訳 [「飲酒。」]		

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康だから	0人	0.0%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 仕事が忙しいから	3人	75.0%
エ 家庭のことが忙しいから	0人	0.0%
オ お金がかかるから	0人	0.0%
カ その他	1人	25.0%
※ 内訳 [「意思が弱い為。」]		

問15 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	24人	64.9%
2 ない	13人	35.1%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。次の中からお選びください。(複数回答可)

ア 身体的な不安	24人	100.0%
イ 精神的な不安	6人	25.0%
ウ その他	0人	0.0%

(再問2) あなたは、自身の健康に関する不安を誰に相談していますか。(複数回答可)

ア 医師	16人	66.7%
イ 上司	7人	29.2%
ウ 同僚	2人	8.3%
エ 職場以外の友人	3人	12.5%
オ 家族	13人	54.2%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	4人	16.7%

問16 今までに県の健康相談やこころの健康相談を利用したことはありますか。

1 ある	7人	18.9%
2 ない	30人	81.1%

(再問) 利用したことがない場合、それは何故ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	17人	56.7%
イ 相談に行くのが面倒だから	5人	16.7%
ウ 相談に行く時間がないから	8人	26.7%
エ 周囲の目が気になるから	2人	6.7%
オ 相談事業を知らなかったから	0人	0.0%
カ その他 ※ 内訳 「今は必要ない。」、「何かあったら行く。」、「医師に相談しているから。」、「定期的にかかりつけ医にかかり、必要に応じて相談。」	4人	13.3%

問17 あなたは、今後県が実施する「こころの定期健康診断であるストレスチェック」を受検しますか。

1 受検する	23人	62.2%
2 受検しない	14人	37.8%

(再問) 受検しない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	1人	7.1%
イ 面倒だから	4人	28.6%
ウ 仕事が忙しいから	7人	50.0%
エ 個人的なことだから	5人	35.7%
オ その他 ※ 内訳 「セルフケアが一番。」、「退職(定年)が近い。」	2人	14.3%

問18 あなたは、定期健康診断または人間ドックを受診(予定を含む)していますか。

1 定期健康診断を受診	5人	13.5%
2 人間ドックを受診	31人	83.8%
3 受診していない	1人	2.7%
4 その他	0人	0.0%

問19 あなたは、定期健康診断または人間ドック受診の結果、「要経過観察」、「要精密検査」、「要治療」のいずれかと診断されたことがありますか。

1 ない	2人	5.6%
2 要経過観察	13人	36.1%
3 要精密検査	16人	44.4%
4 要治療	5人	13.9%

(再問1) 「1」、「2」以外を回答された場合、どのように対応されましたか。

1 何もしていない	4人	19.0%
2 精密検査を受診した	7人	33.3%
3 医療機関を受診した	6人	28.6%
4 保健師等の保健指導を受けた	0人	0.0%
5 既に治療中である	4人	19.0%
6 その他	0人	0.0%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。(複数回答可)

ア 病院等に行く時間がない	3人	75.0%
イ 病院等に行くのが面倒だから	3人	75.0%
ウ 費用が高額であるため	1人	25.0%
エ 特に理由はない	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

問20 人間ドック受診の方にお聞きます。所属に受診結果の報告を行っていますか。

1 いる	21人	67.7%
2 いない	10人	32.3%

(再問) 行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 報告することを知らなかったから	3人	30.0%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 異常がなかったから	2人	20.0%
エ 個人的なことだから	1人	10.0%
オ その他 ※ 内訳 「休暇が必要な場合は相談する。」、「近日中に提出予定。」、「 「忙しかったから。」、「提出し忘れていた。」	4人	40.0%

問21 あなたは、部下からメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談を受けたことがありますか。

1 ある	12人	32.4%
2 ない	25人	67.6%

問22 あなたは、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談をしたことがありますか。

1 ある	13人	35.1%
2 ない	19人	51.4%
記載なし	5人	13.5%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康等に問題がないから	16人	84.2%
イ 自分の業務が多忙だから	2人	10.5%
ウ 上司の業務が多忙だから	1人	5.3%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	2人	10.5%
オ 上司と日頃話す機会がないから	0人	0.0%
カ 人と話をするのが苦手だから	0人	0.0%
キ 上司との人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク その他 ※ 内訳 「「かかりつけ医がいるので、必要ない。」	1人	5.3%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や良好な人間関係づくりに配慮した職場環境の醸成に向けて、工夫していることやその他御意見等ありましたら、どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

- ・仕事の合間の雑談。
- ・日頃のコミュニケーションを大切にしている。
- ・担当員のスキル等を考えバランスをとりながら仕事を頼んでいる。
- ・担当内で何か問題があれば、小さなことでもすぐに上司に相談するようにしている。
- ・職員本人や家族等の体調不良などがあれば、状況を聞くなどして無理をしないよう、自身・家族の健康を優先するよう伝えている。
- ・気がついたことは、直ちに言葉にする。何でも話し合える雰囲気づくり。

■3 一般職員へのアンケート調査の概要■

- (1) 調査時期
平成29年10月23日から11月2日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成28年4月から平成29年11月まで
- (3) 調査対象及び回答者数(回答率)
対象所属における一般職員150人のうち回答者150人(回答率100%)
- (4) 調査方法
個別にアンケート調査書を配布し、文書により回答を得た。
- (5) 調査結果
※分析表示等について
 - ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
 - ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
 - ・ 「その他」の回答については、記載があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

問1 コンプライアンスについて、あなたが考えるものをすべてお選びください。(複数回答可)

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	136人	90.7%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	106人	70.7%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	88人	58.7%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	75人	50.0%
オ 日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの	80人	53.3%
カ 意識が向上したと感ずることで、ようやく意識を保持できるもの	18人	12.0%
キ その他 ※ 内訳「ルーチンワーク。」「コンプライアンスは人が生活、仕事を する上で必要なものである。」	2人	1.3%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%

問2 コンプライアンス向上に必要な取組として、あなたが考えるものをすべてお選びください。
(複数回答可)

ア サービスの根本原則に関する研修	103人	68.7%
イ 法令の遵守に関する研修	106人	70.7%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	91人	60.7%
エ 自己研鑽	66人	44.0%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	61人	40.7%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	103人	68.7%
キ その他 ※ 内訳「現状に対する満足度の向上。」「個人の資質によるところ が大きい。特に取組は必要ない。」「厳罰化。」「問題 の重要性を意識させる事例研修。」	5人	3.3%

問3 (問2)のア～キのなかで、実際にあなたが受けたり、行ったりしている取組は何個ありますか。
(キのその他も含む)

ア 0	2人	1.3%
イ 1	17人	11.3%
ウ 2	36人	24.0%
エ 3	47人	31.3%
オ 4	24人	16.0%
カ 5	14人	9.3%
キ 6	9人	6.0%
ク 7	0人	0.0%
記載なし	1人	0.7%

問4 あなたのコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

1 言える	141人	94.0%
2 言えない	8人	5.3%
記載なし	1人	0.7%

(再問) 言えない場合、何故あなたの意識は高くならなかったのですか。(複数回答可)

ア 上司からの指導を待ち、主体的な努力をしなかった	1人	12.5%
イ 研修の場でコンプライアンスに対する問題点を再確認せず、 真剣に取り組まなかった	0人	0.0%
ウ 自分はもう完璧であると考え、日々の自己研鑽を怠った	0人	0.0%
エ その他 ※ 内訳 「どうなったら高くなったと言えるのかわからない。」、「特に変わらない。」、「意識は高く持っているつもりであるが、昨年度に比べて、特段高まったとは感じない。」、「毎年度同程度に高い意識を保持している。」、「常に意識しているつもりである。」、「高くなったかどうかは振りかえってみないとわからない。」	7人	87.5%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問5 あなたは、(職位に関係なく)職員間のコミュニケーションが円滑に図られていると思いますか。

1 いる	130人	86.7%
2 いない	16人	10.7%
記載なし	4人	2.7%

問6 所属におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 所属内会議	75人	50.0%
イ 個人面談	53人	35.3%
ウ 上司からの声かけ	99人	66.0%
エ 飲み会	68人	45.3%
オ 昼休みなどの雑談	112人	74.7%
カ バレーボールなどのレクリエーション	25人	16.7%
キ その他 ※ 内訳 「日常の会話など。」、「朝の担当内の会。」、「イベント運営時。」、「業務における報連相。」、「出張時の会話。」、「常時の会話。」、「業務上における確認など。」、「朝のミーティング。」、「毎朝のミーティング。」	11人	7.3%
記載なし	2人	1.3%

問7 あなたは、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	147人	98.0%
2 できていない	3人	2.0%

(再問1) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 挨拶をする習慣がないから	1人	33.3%
イ 人と話するのが苦手で、気後れしてしまうから	2人	66.7%
ウ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
エ その他 ※ 内訳 「A勤務の人が話をしている中で遠慮してしまう。」	1人	33.3%

(再問2) 人間関係に問題がある場合、具体的にどのような関係に問題があるのですか。

(複数回答可)

ア 上司との関係	0人	0.0%
イ 同僚との関係	0人	0.0%
ウ その他	0人	0.0%

問8 あなたの所属内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、互いに指摘し合えますか。

1 できる	125人	83.3%
2 できない	23人	15.3%
記載なし	2人	1.3%

(再問) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	5人	21.7%
イ 職員の業務が多忙だから	1人	4.3%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	9人	39.1%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	9人	39.1%
オ 職場に馴染めないから	2人	8.7%
カ 人間関係に問題があるから	6人	26.1%
キ その他 ※ 内訳 「もしあった場合、職責が上の者には言いにくい。」、「もめ事になる場合があるから。」、「できるものとできないものがある。」、「セクハラ・パワハラがないので、わからない。」	4人	17.4%

問9 県が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

1 知っている	129人	86.0%
2 知らない	21人	14.0%

【働き方改革への取組について】

問10 仕事と生活のバランスとして、あなたの「希望」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	0人	0.0%
2 やや仕事優先	11人	7.3%
3 仕事と生活ともに優先	70人	46.7%
4 やや生活優先	36人	24.0%
5 生活優先	33人	22.0%

問11 仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	35人	23.3%
2 やや仕事優先	49人	32.7%
3 仕事と生活ともに優先	39人	26.0%
4 やや生活優先	21人	14.0%
5 生活優先	6人	4.0%

問12 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	97人	64.7%
2 偏っていない	52人	34.7%
記載なし	1人	0.7%

(再問) 偏っている場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

ア 職員の能力に大きな差があるから	25人	25.8%
イ 周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあたっているから	42人	43.3%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	50人	51.5%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	15人	15.5%
オ 急な事業の追加があったから	17人	17.5%
カ その他 ※ 内訳 「突発的に業務が増加する。」、「割り振りがうまくいっていないから。自発性が少ないと業務量は減ってしまうから。」、「業務の偏り。」、「時短が多いから。」、「口だけの人が多いから。」、「自分が子どもの送迎で早く退庁せざるをえないため、周囲にしわ寄せが行っている。」、「事業配分、担当区分に問題がある。」、「子育て中の職員がいるため仕方がない。」、「エ以外の人員減があったから。」、「マネジメント不足。」、「そもそもの業務量が多すぎる。人員不足。」、「分からない。」、「そもそも業務が多い。」、「毎年、業務がポストにあてられているから。」、「若年職員の不足。」、「切り分けられる業務も切り分けられていない(人が足りないということもあるのかと思うが)」、「慢性的な人員不足。」、「個人に仕事が集中しているから。」、「情報公開等の請求が一部の職員に集中しているため。」	20人	20.6%
記載なし	1人	1.0%

問13 全庁をあげて働き方改革の取組を推進していますが、働き方改革に関して、あなたはどのような取組を行っていますか。(複数回答可)

ア ノー残業デーの徹底	100人	66.7%
イ 超過勤務の縮減	84人	56.0%
ウ 業務の抜本的な見直し	27人	18.0%
エ 休暇取得の促進	66人	44.0%
オ テレワーク等の時間と場所にとらわれない働き方の実践	7人	4.7%
カ その他 ※ 内訳 「業務の効率的遂行。」、「業務の効率化。」	2人	1.3%
キ 何も行っていない	11人	7.3%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何故ですか。(複数回答可)

ア 現在の働き方に不満がないため	3人	27.3%
イ 働き方の見直しをする時間がないため	3人	27.3%
ウ 働き方改革に適さない業務であるため	1人	9.1%
エ 働き方改革など自分には関係ないと思っているため	2人	18.2%
オ 上司から特段の指示がないため	0人	0.0%
カ その他 ※ 内訳 「方法がわからない。」、「業務多忙。」	3人	27.3%

【心身の健康管理】

問14 あなたは健康管理のために、何をしていますか。(複数回答可)

ア バランスの取れた食事	64人	42.7%
イ 定期的な運動	50人	33.3%
ウ 十分な睡眠、休養	64人	42.7%
エ 飲酒または喫煙を控える	29人	19.3%
オ 趣味を楽しむ	78人	52.0%
カ 何もしていない	12人	8.0%
キ その他 ※ 内訳 「家族と過ごす時間の確保。」	1人	0.7%
記載なし	1人	0.7%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康だから	2人	16.7%
イ 面倒だから	4人	33.3%
ウ 仕事が忙しいから	5人	41.7%
エ 家庭のことが忙しいから	2人	16.7%
オ お金がかかるから	0人	0.0%
カ その他 ※ 内訳 「やる気が起きない。」	1人	8.3%

問15 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	62人	41.3%
2 ない	88人	58.7%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。次の中からお選びください。(複数回答可)

ア 身体的な不安	53人	85.5%
イ 精神的な不安	29人	46.8%
ウ その他 ※ 内訳 「体力の衰え。」	1人	1.6%

(再問2) あなたは、自身の健康に関する不安を誰に相談していますか。(複数回答可)

ア 医師	24人	38.7%
イ 上司	10人	16.1%
ウ 同僚	13人	21.0%
エ 職場以外の友人	10人	16.1%
オ 家族	38人	61.3%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	12人	19.4%

問16 今までに県の健康相談やこころの健康相談を利用したことはありますか。

1 ある	15人	10.0%
2 ない	134人	89.3%
記載なし	1人	0.7%

(再問) 利用したことがない場合、それは何故ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	90人	67.2%
イ 相談に行くのが面倒だから	31人	23.1%
ウ 相談に行く時間がないから	15人	11.2%
エ 周囲の目が気になるから	9人	6.7%
オ 相談事業を知らなかったから	2人	1.5%
カ その他 ※ 内訳 「信用できるかわからない。」、「守秘義務が守られるか不明だから。」、「民間の病院があるから。」、「原因がわかっている。」、「定期的に検診に行っていたため。」、「相談しても解決しないから。」、「利用する時間があれば、少しでも多く仕事を片付けられるから。」	7人	5.2%
記載なし	4人	3.0%

問17 あなたは、今後県が実施する「こころの定期健康診断であるストレスチェック」を受検しますか。

1 受検する	99人	66.0%
2 受検しない	51人	34.0%

(再問) 受検しない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	13人	25.5%
イ 面倒だから	24人	47.1%
ウ 仕事が忙しいから	10人	19.6%
エ 個人的なことだから	9人	17.6%
オ その他 ※ 内訳 「あまり反映していると思わないから。」、「大した結果が出ないと思うから。」、「何も変わらないから。」、「色々面倒だから。」、「ストレス管理できているから。」、「結果を反映出来る体制にない。」、「あまり県を信用していない。」、「意義をうまく理解できないから。」	10人	19.6%

問18 あなたは、定期健康診断または人間ドックを受診(予定を含む)していますか。

1 定期健康診断を受診	56人	37.3%
2 人間ドックを受診	92人	61.3%
3 受診していない	1人	0.7%
4 その他	0人	0.0%
記載なし	1人	0.7%

問19 あなたは、定期健康診断または人間ドック受診の結果、「要経過観察」、「要精密検査」、「要治療」のいずれかと診断されたことがありますか。

1 ない	19人	12.8%
2 要経過観察	69人	46.6%
3 要精密検査	42人	28.4%
4 要治療	18人	12.2%

(再問1) 「1」、「2」以外を回答された場合、どのように対応されましたか。

1 何もしていない	17人	28.3%
2 精密検査を受診した	22人	36.7%
3 医療機関を受診した	11人	18.3%
4 保健師等の保健指導を受けた	1人	1.7%
5 既に治療中である	9人	15.0%
6 その他	0人	0.0%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。(複数回答可)

ア 病院等に行く時間がない	5人	29.4%
イ 病院等に行くのが面倒だから	8人	47.1%
ウ 費用が高額であるため	1人	5.9%
エ 特に理由はない	6人	35.3%
オ その他 ※ 内訳 「病院で改善されるものではない。」、「受診する時間で少しでも多く仕事を片付けられるから。」、「過去に検査し、治療不要と言われたため。」	3人	17.6%

問20 人間ドック受診の方にお聞きます。所属に受診結果の報告を行っていますか。

1 いる	63人	68.5%
2 いない	29人	31.5%

(再問) 行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 報告することを知らなかったから	20人	69.0%
イ 面倒だから	2人	6.9%
ウ 異常がなかったから	3人	10.3%
エ 個人的なことだから	4人	13.8%
オ その他 ※ 内訳 「報告したくない。」「督促などもないため。」「報告していないが、HCSに結果が載っているのに、病院から提供されているのでは。」「今年からする。病院側から報告されていると思っていた。」	5人	17.2%

問21 あなたは、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談をしたことがありますか。

1 ある	41人	27.3%
2 ない	102人	68.0%
記載なし	7人	4.7%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康等に問題がないから	70人	68.6%
イ 自分の業務が多忙だから	12人	11.8%
ウ 上司の業務が多忙だから	12人	11.8%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	6人	5.9%
オ 上司と日頃話す機会がないから	4人	3.9%
カ 人と話をするのが苦手だから	4人	3.9%
キ 上司との人間関係に問題があるから	2人	2.0%
ク その他 ※ 内訳 「プライベートを言いたくないため。」「それほど親しくない。」「上司に言ったところで、何も変わらないと思ったから。」「仕事に支障が出るほどのことではないから。」「上司も相談されても困るのではと思うので。」「しても解決しないから。」「上司のほかに相談相手がいるから。」「自分の問題だから。」「仕事上の悩み、不安、ストレスは仕事を進めることで解決するのがベストだと思うから。」「自分で解決する。」「話すほど信頼関係はない。」「相談しても解決しないから。」「個人的なことだから。」「もし、メンタル等問題があっても仕事をする上で、職場の人(上司含む)には相談しにくい。」	17人	16.7%
記載なし	1人	1.0%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や良好な人間関係づくりに配慮した職場環境の醸成に向けて、工夫していることやその他御意見等ありましたら、どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

- ・県民サービスの向上と超過勤務縮減の両立は不可能な部分があるため、業務の縮小をする必要がある分野があるのではないかと思います。コンプライアンス向上のための研修がたびたび実施されるが、パワハラなどの事件は、その個人の元々の考えに問題があるため、研修では変化しづらいのではないかと思います。
- ・感謝の気持ちを伝えること。終わった過去を引きずらないこと。
- ・常日頃ちょっとしたことで声のかけやすい上司等に相談するなど。
- ・パワハラやセクハラは大抵の場合、本人に自覚がない。職場内で(特に部下からは)指摘し合うことは大変難しい。本人に自覚してもらう取組(研修、アンケート等)が必要。
- ・コンプライアンス、良好な人間関係、働き方改革すべてが深く関係していて、対策を同時に進めていく必要がある。そのことを職員一人一人が理解することが大事だと思う。
- ・家庭の状況を日頃から話すことで(子育てや介護など)、急な休暇もとりにやすくなる。(業務以外の適度な雑談も必要だと思うから。)
- ・職場環境は、課内の“人”によって決まると思う。特に、管理職の人柄や態度等は、職場での良好な人間関係に大きく影響すると感じる。些細なことでも気につけ、課内の業務の進行具合を確認してくれる人もいれば、自身のことで忙しく、難しい人もいる。多忙な日常の中でも、少しでも自分のことを見てくれると、安心できるし、業務内容についても相談しやすい。優しい雰囲気職場が増えてほしいと思う。
- ・業務が多いと人間関係は荒廃する。仕事を減らすべき。
- ・同僚へ積極的に声かけを行い、意見を聞き、その意見が業務に反映出来るよう工夫している(やる気を削がない)。業務時間以外で同僚とのコミュニケーションを大切にしている。
- ・担当を越えてのコミュニケーションがもっと必要である。
- ・県民目線で公務に取り組む。社会規範の遵守。
- ・人の話を聞くようにしている。自分の意見ばかり言わない。
- ・近年、情報の多様化や絶対量の増加により神経を使う業務が増えているので、担当内でお互いに気を配っている。
- ・あいさつ、お礼を心掛ける。

■4 臨時職員等へのアンケート調査の概要■

(1) 調査時期

平成29年10月23日から11月2日まで

(2) アンケート調査対象期間

平成28年4月から平成29年11月まで

(3) 調査対象及び回答者数(回答率)

対象所属における臨時職員等31人のうち回答者31人(回答率100%)

(4) 調査方法

個別にアンケート調査書を配布し、文書により回答を得た。

(5) 調査結果

※分析表示等について

- ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
- ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
- ・ 「その他」の回答については、記載があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

問1 コンプライアンスについて、あなたが考えるものをすべてお選びください。(複数回答可)

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	29人	93.5%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	23人	74.2%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	21人	67.7%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	23人	74.2%
オ 日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの	20人	64.5%
カ 意識が向上したと感ずることで、ようやく意識を保持できるもの	8人	25.8%
キ その他 ※ 内訳「組織(社会)の構成員として不可欠。」「わざわざ言及され ることではないこと。」「法令遵守。」	3人	9.7%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%

問2 所属内でコンプライアンス研修を受けましたか。

1 受けた	20人	64.5%
2 受けていない	10人	32.3%
記載なし	1人	3.2%

問3 コンプライアンス研修を受けて、具体的に実践していることは何ですか。(複数回答可)

ア 法令遵守(服務規程、交通法規などの遵守)	17人	54.8%
イ 情報セキュリティ対策(インターネットの適正使用、USBなどの適切な管理など)	14人	45.2%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	16人	51.6%
エ 守秘義務(業務上知り得た秘密を他に漏らさない)	19人	61.3%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	10人	32.3%
カ その他	0人	0.0%
キ していない	0人	0.0%
記載なし	1人	3.2%

(再問) していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 研修を受けていない	0人	0.0%
イ 研修が実生活に役立たない	0人	0.0%
ウ 研修が理解できない	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問4 あなたは、(職位に関係なく)職員間のコミュニケーションが円滑に図られていると思いますか。

1 いる	29人	93.5%
2 いない	2人	6.5%

問5 所属におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 所属内会議	7人	22.6%
イ 個人面談	7人	22.6%
ウ 上司からの声かけ	23人	74.2%
エ 飲み会	13人	41.9%
オ 昼休みなどの雑談	18人	58.1%
カ バレーボールなどのレクリエーション	5人	16.1%
キ その他 ※ 内訳〔仕事中のやり取り。〕	1人	3.2%

問6 あなたは、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	31人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

(再問) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 挨拶をする習慣がないから	0人	0.0%
イ 人と話するのが苦手で、気後れしてしまうから	0人	0.0%
ウ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

問7 あなたの所属内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、互いに指摘し合えますか。

1 できる	26人	83.9%
2 できない	5人	16.1%

(再問) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 職員の業務が多忙だから	2人	40.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	1人	20.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	2人	40.0%
オ 職場に馴染めないから	0人	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
キ その他 ※ 内訳〔「時期尚早。」、「人による。」〕	2人	40.0%

問8 県が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

1 知っている	19人	61.3%
2 知らない	12人	38.7%

【心身の健康管理】

問9 あなたは健康管理のために、何をしていますか。(複数回答可)

ア バランスの取れた食事	15人	48.4%
イ 定期的な運動	16人	51.6%
ウ 十分な睡眠、休養	20人	64.5%
エ 飲酒または喫煙を控える	8人	25.8%
オ 趣味を楽しむ	20人	64.5%
カ 何もしていない	1人	3.2%
キ その他 ※ 内訳 [「晩酌。」「家族との団らん。」]	2人	6.5%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康だから	0人	0.0%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 仕事が忙しいから	0人	0.0%
エ 家庭のことが忙しいから	1人	100.0%
オ お金がかかるから	0人	0.0%
カ その他	0人	0.0%

問10 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	12人	38.7%
2 ない	19人	61.3%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。次の中からお選びください。(複数回答可)

ア 身体的な不安	9人	75.0%
イ 精神的な不安	4人	33.3%
ウ その他 ※ 内訳 [「健康診断で引っかかり、精密検査の必要があると言われ たため。」]	1人	8.3%
記載なし	1人	8.3%

(再問2) あなたは、自身の健康に関する不安を誰に相談していますか。(複数回答可)

ア 医師	4人	33.3%
イ 上司	1人	8.3%
ウ 同僚	1人	8.3%
エ 職場以外の友人	7人	58.3%
オ 家族	9人	75.0%
カ その他	1人	8.3%
キ 誰にも相談していない	0人	0.0%

問11 あなたは、今後県が実施する「こころの定期健康診断であるストレスチェック」を受検しますか。

1 受検する	18人	58.1%
2 受検しない	13人	41.9%

(再問) 受検しない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	3人	23.1%
イ 面倒だから	2人	15.4%
ウ 仕事が忙しいから	1人	7.7%
エ 個人的なことだから	4人	30.8%
オ その他	4人	30.8%

問12 県が実施する定期健康診断を受診(予定を含む)しましたか。

1 受診した	26人	83.9%
2 受診していない	5人	16.1%

問13 あなたは、定期健康診断受診の結果、「要経過観察」、「要精密検査」、「要治療」のいずれかと診断されたことがありますか。

1 ない	7人	26.9%
2 要経過観察	10人	38.5%
3 要精密検査	7人	26.9%
4 要治療	2人	7.7%

(再問1) 「1」、「2」以外を回答された場合、どのように対応されましたか。

1 何もしていない	0人	0.0%
2 精密検査を受診した	3人	33.3%
3 医療機関を受診した	2人	22.2%
4 保健師等の保健指導を受けた	1人	11.1%
5 既に治療中である	0人	0.0%
6 その他 ※ 内訳 「近いうちに受診する予定。」、「体重の増加がひどいため、減量はしている(ダイエット)。」、「受診予定。」	3人	33.3%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。(複数回答可)

ア 病院等に行く時間がない	0人	0.0%
イ 病院等に行くのが面倒だから	0人	0.0%
ウ 費用が高額であるため	0人	0.0%
エ 特に理由はない	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

問14 あなたは、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談をしたことがありますか。

1 ある	3人	9.7%
2 ない	28人	90.3%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康等に問題がないから	21人	75.0%
イ 自分の業務が多忙だから	1人	3.6%
ウ 上司の業務が多忙だから	2人	7.1%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	1人	3.6%
オ 上司と日頃話す機会がないから	2人	7.1%
カ 人と話をするのが苦手だから	0人	0.0%
キ 上司との人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク その他 ※ 内訳 「プライベートな事だから。」、「特に必要性を感じないから。」、「話しても参考にならないと思うため。」、「まだ話すほどの事でもない。」	4人	14.3%
記載なし	2人	7.1%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や良好な人間関係づくりに配慮した職場環境の醸成に向けて、工夫していることやその他御意見等ありましたら、どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

- ・日頃からの意思疎通。
- ・楽しんで笑顔で過ごすよう心がけている。
- ・分からない点があれば、上司にすぐ尋ねられるような環境づくりがされている。
- ・できるだけ挨拶をする。
- ・当職場は、皆さん思いやりを持ち、節度のある態度で日々職場内の空気を保っていると思う。この環境で働けることをありがたいと感謝している。