

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31年2月28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)活力ある職場環境	9
2	終わりに	16
	【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	17
2	担当リーダーへのアンケート調査の概要	24
3	一般職員へのアンケート調査の概要	31
4	臨時職員等へのアンケート調査の概要	39

I 定期監察の趣旨

定期監察は、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。

(※特定個人の非遵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30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7、万代庁舎以外3）

2 実施時期

平成30年10月から平成31年2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：コンプライアンスの基本理念を振り返り、日々継続して取組を行っているか】

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29年度の定期監察の際、依然として「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傾向があるなど、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こととして、日々継続して取組を行っているかを検証した。

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、どのように取り組んでいるか。

(2) 活力ある職場環境

【視点：気軽に会話ができる職場環境となっているか】

近年、働き方改革が推進されていることに加え、平成29年度の定期監察においては、依然として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、職員の悩み等に気配りした上で働き方を見直し、業務上の相談等、気軽に会話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等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30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29年4月から平成30年10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、247人で、全ての職員から回答があった。

所属長等職員	対象者	27人
担当リーダー	対象者	39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	247人

(2) 現地調査

平成30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

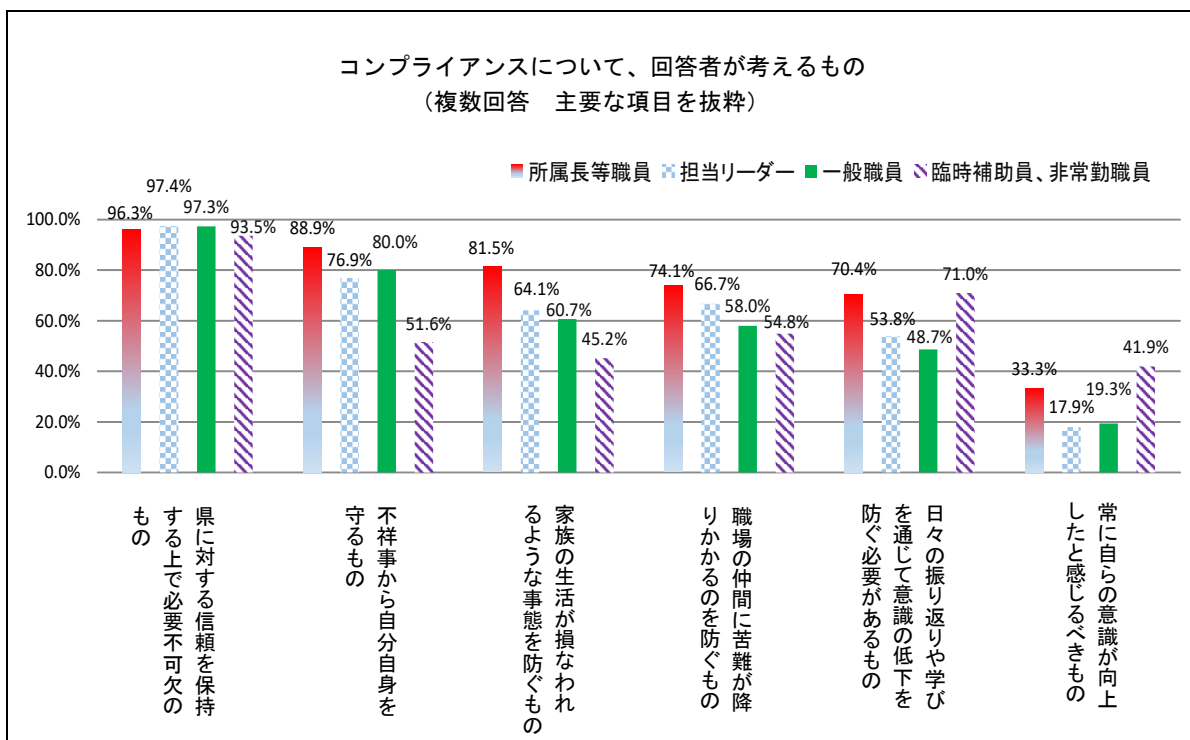
当事者意識を持ってコンプライアンスの取組を

県では「不祥事根絶」に向けた取組として、平成30年度においては、「原点回帰の『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

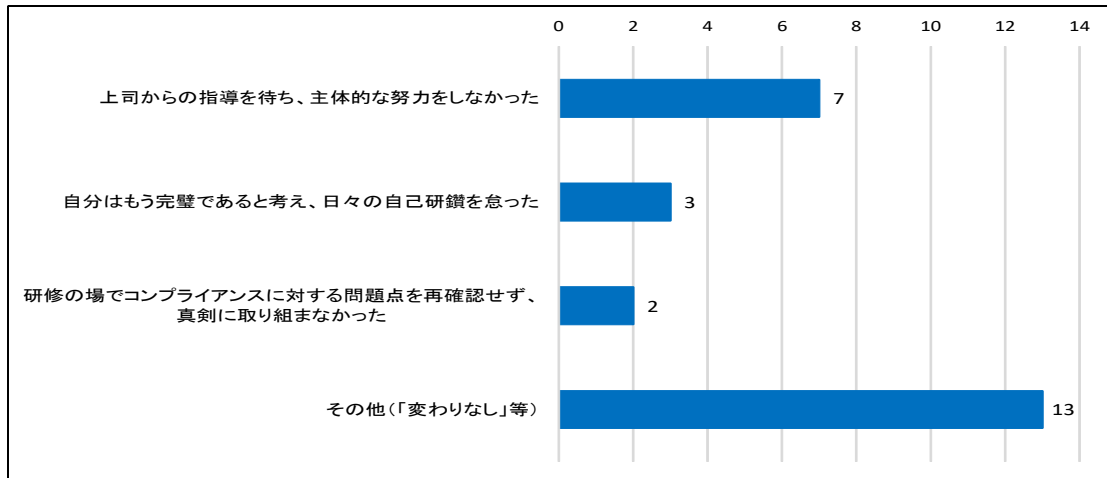
- ・ コンプライアンスについての職員の考え方を聞いたところ、「県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの」という回答率については、昨年度に比べ、全階層において上昇もしくは維持されており、コンプライアンスの重要性に対する認識の高まりが見られた。なお、他の回答についても、昨年度と同じような傾向にある。
- ・ 昨年度回答率が低かった「日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの」については、昨年度に比べ、所属長等職員では上昇していたが、担当リーダー及び一般職員においては下降しており、他の回答に比べて高いとは言えなかった。



- ・ 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思った職員は 87.3 %（165人）であり、一方で、高まったとは言えないと思った職員は 12.2 %（23人）であり、その理由は以下のとおりであった。

＜意識が高まったと言えない理由（複数回答）＞

（単位：人）



（調査対象者数：23人）

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

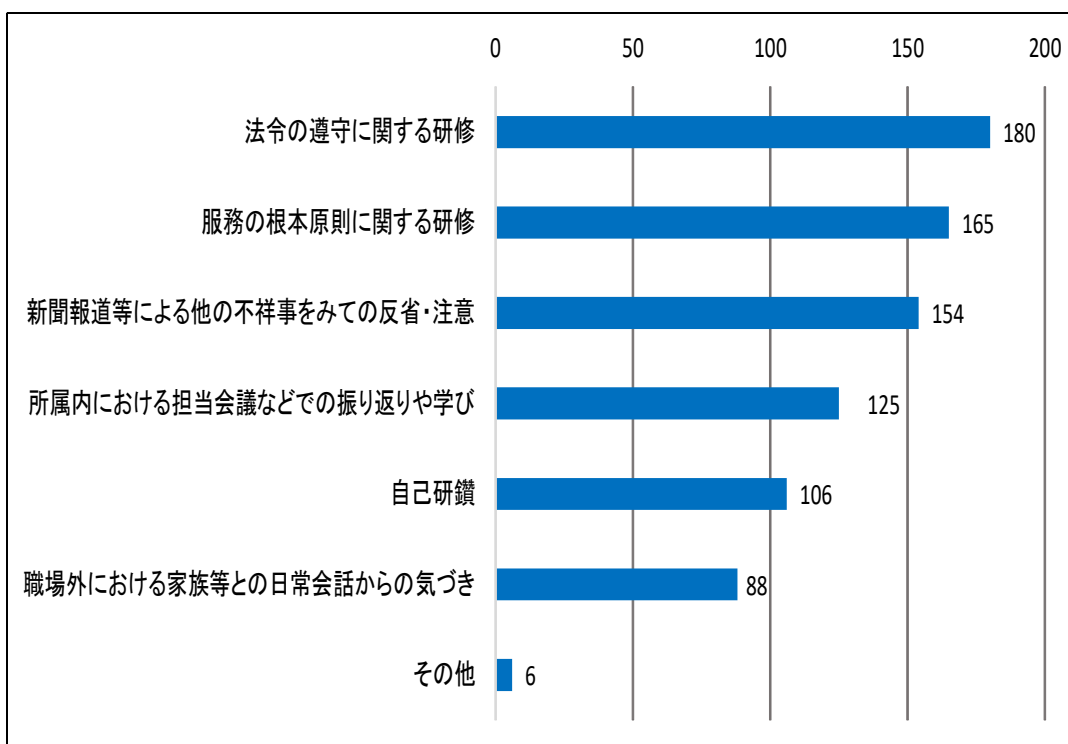
- ・ 繰り返し（研修等）しているので、そのたびに高まっている。反復しているのが良い。
- ・ 公務員の不祥事は目立つので、自分がそういうことになったら、家族も失われるので注意している。
- ・ 県民から見られている。法令遵守はもとより、常識的な行動を心がけている。
- ・ もっとポジティブに、こうしていけば良くなるという方向で実施して、良い方に向かっているんだというように行っていけばいい。
- ・ 日々の業務の中で振り返りを行ったり、口に出して情報共有を行うことで担当内の意識が上がる。
- ・ 気づいたときには、その時機を捉えて意識づけを行っている。皆が同じ水準（レベル）でいないといけない。
- ・ 何が原因とか、詳細な情報をもっと職員に与えた方がいい。似たような事件が続いているのは、我が身のことと感じられないからと思う。
- ・ 例えば、文書の送りつけでなく、人間関係を築きながら、依頼するなど、社会性を高めていくことで、広い意味でコンプライアンスを高めることにつながる。それで、公務への信頼につながる。
- ・ コンプライアンスのルールが変わっているということは教えて欲しいと思う。世間のルールに我々公務員が遅れることがないようにして欲しい。年齢層が高い人の方が、コンプライアンスは緩いと思う。若い人の方がきちりしている。それは教わったルールが変化しているということがあると思う。
- ・ 何かあれば自分にかかってくるということを、機会を捉えて少しずつ意識づけする。数を重ねるしかないのではないかと思う。

イ コンプライアンスの徹底に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ アンケート調査結果から（臨時職員等を除く）

- 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14.4%（31人）おり、一部に取組が不十分ではないかと思われる職員が認められた。

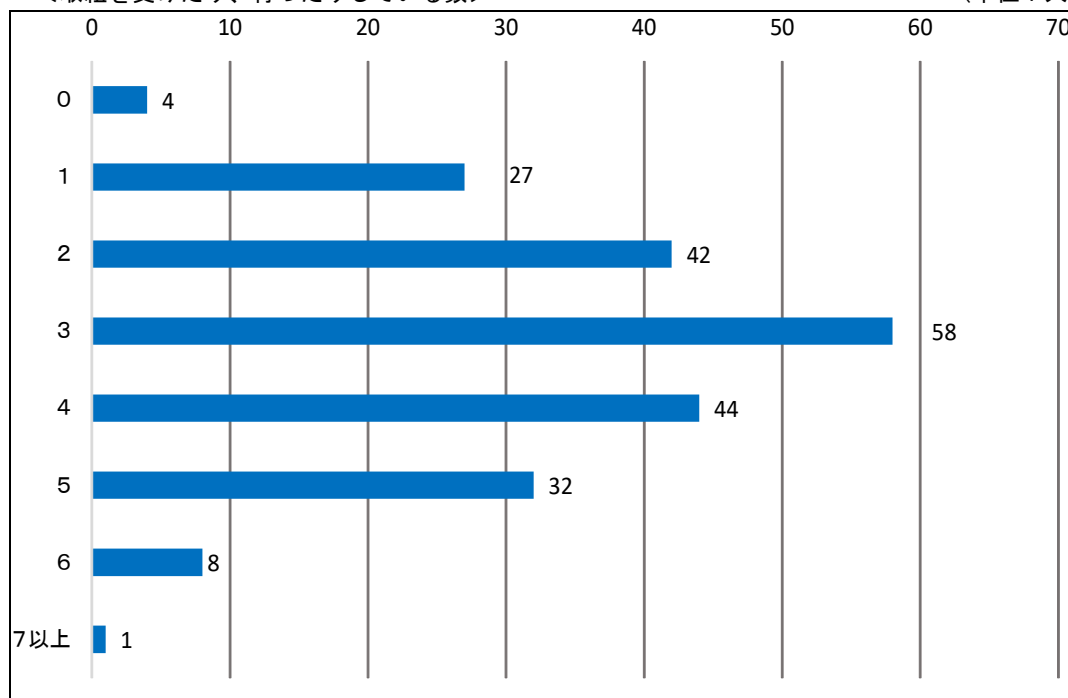
<コンプライアンス向上に必要な取組として回答者が考えるもの（複数回答）> （単位：人）



（調査対象者数：216人）

<取組を受けたり、行ったりしている数>

（単位：人）

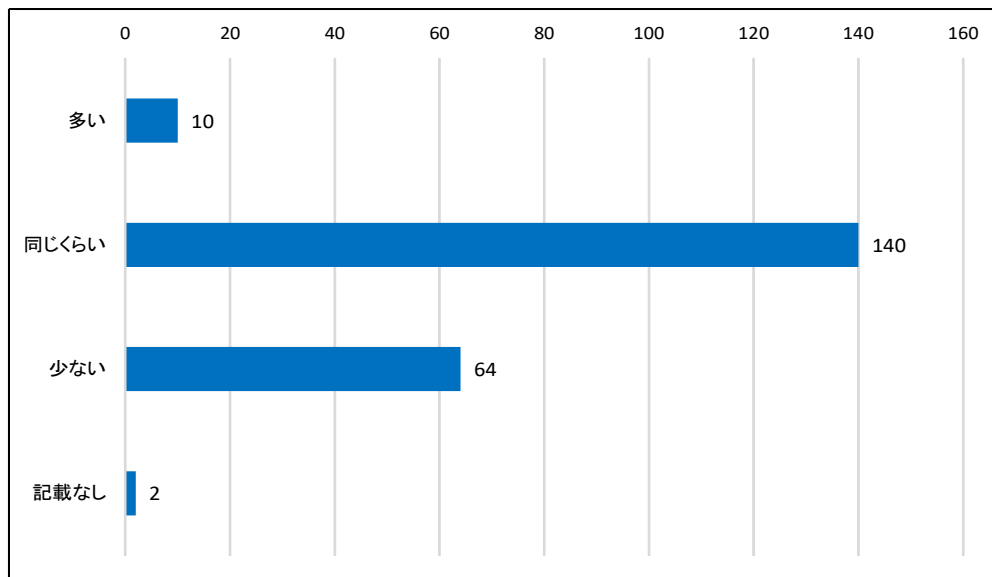


（調査対象者数：216人）

- ・ 職員自身にとって必要と思うだけの取組数と実際の実行取組数を比べると、少ないと答えた職員が29.6%（64人）いた。

＜必要と思う取組数と実際の実行取組数の比較＞

（単位：人）



（調査対象者数：216人）

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

- ・ 所属独自の取組として年度当初に8班ぐらい（1班5～6人、所属の垣根を越えて班分け）に分けて、班で30分議論している。コンプライアンス週間に1回ずつ、年間2回実施している。研修は多種多様である。
- ・ 第2、第4水曜日にミーティングを行い、その中でコンプライアンスについて話す機会もある。
- ・ オンとオフを切り替えてはいるが、プライベートな時でも、県職員という意識をもって生活している。県民からの目線も意識している。
- ・ 朝に当番制で朝礼を行い、トピックスとか自分の事を言ったり、連絡事項を伝えたりしている。朝に気持ち切り替わり、自分を振り返る機会やコンプライアンスのことも考える効果的な時間である。
- ・ コンプライアンスの徹底には、普段からの声かけが大事であり、日常会話の中で気づきがあると思っている。ただし、業務が多忙になると、どうしても気配りが難しくなってしまう。
- ・ 所属内会議でリーダー、サブリーダーに話をし、それを担当にも伝えてもらって、コンプライアンス意識を持ってもらう。朝の挨拶はできるだけ職員の顔を見てする。
- ・ 複数人によるチェック体制の構築とチェックリストの作成を行っている。また、独自のコンプライアンス宣言として、遵法精神に基づく現場主義を掲げている。

・ ・ 時機を捉えた取組の徹底を ・ ・

監察の結果、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ある。各人の主体的な努力が必要であることは言うまでもないが、職員個人の努力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理念の徹底に取り組むとともに、職員に振り返りの場や時間を与えるよう努めなければならない。

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。問題が起これば、県に対する信頼が損われるのみならず、自分自身の生活、さらには周囲の人にも重大な影響を及ぼすということを全ての職員が再度自覚する必要がある。

また、油断すると意識は緩みがちになるものであるため、研修は時機を捉えて繰り返し行うことに意味がある。この点、職員の声でも聞かれたように、所属内会議等が根付き、時機に応じた取組も行われつつある。

一方、一部に取組が不十分と考える職員も認められることから、各所属は、職員にとって必要な取組を行うとともに、参加しやすい体制も整えていく必要がある。それらの取組は、地方公務員法の根本原則等にとどまらず、近年の社会情勢の変化に即した内容も含まれることが望まれる。

そして、各職員は、それらの取組が「気づきの場」であるとともに意識の「再チェックの場」であると認識し、当事者意識を持って参加するようにして欲しい。

(2) 活力ある職場環境

気軽に会話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、不祥事の防止、さらには効率的な職務の執行につながる事が期待される。

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、活力ある職場環境づくりを進めていく必要がある。

■ アンケート調査結果から

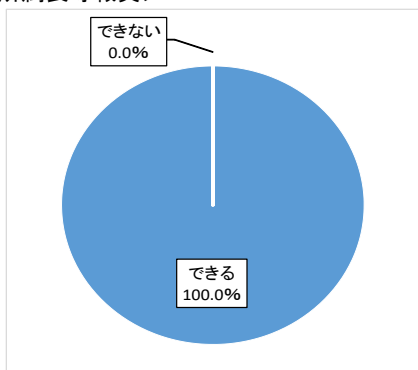
(職員間のコミュニケーション)

- 職員間で気軽に会話できていないと答えた職員が全職階あわせて 11.7 % (29人)であった。

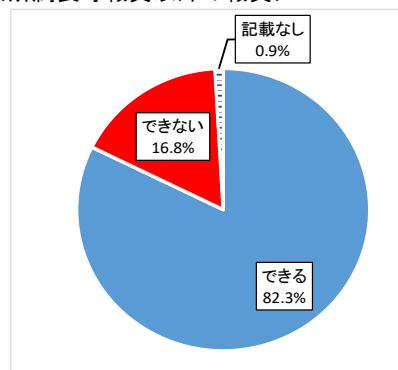
(問題点を指摘し合える職場環境)

- 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 16.8 % (37人)にのぼった。

<所属長等職員>

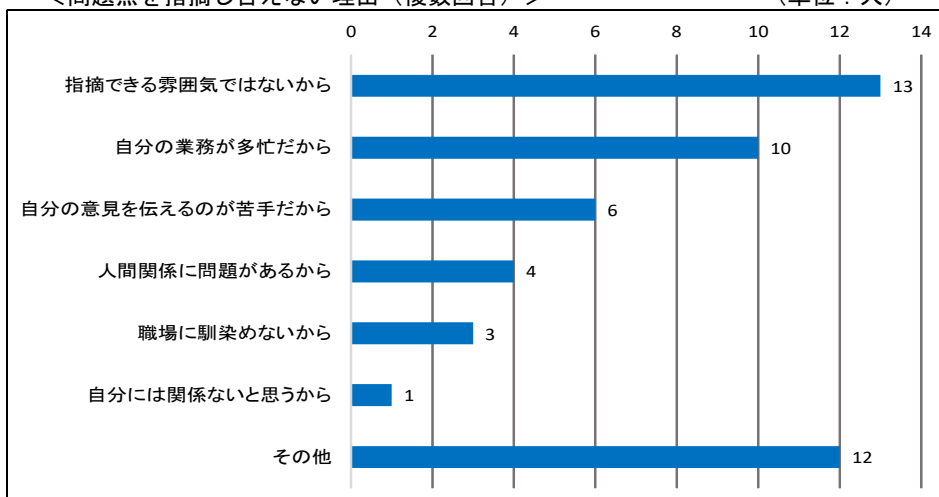


<所属長等職員以外の職員>



<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:37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74.1%（163人）いた。

その理由としては、「健康等に問題がないから」（102人）と回答した職員が多かったが、一方で、「上司の業務が多忙だから」（19人）、「SNSや職場以外の知人等に相談しているから」（11人）、「上司と日頃話す機会がないから」（3人）、「上司との人間関係に問題があるから」（3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)

- ・ 毎日、担当ごとに朝礼の時間を設けて、その日の活動予定をチェックしている（昨年度から）。月曜日にはその週の計画表を提出している。
- ・ 話しやすい雰囲気になっている。所属全体が忙しく、忙しさも共有できるので相談しやすい。協力しないと成り立っていかない。
- ・ 所属長が所属の雰囲気をつくっていく所属で、率先して声かけをしている。
- ・ 部下のことを観察して、声かけをするなどしている。目配り、気配り、声かけをしている。
- ・ 「執務環境を良くする会」を設置している（2～3年前から）。月1回開催し、清掃活動などを行うことを決めて実践している。皆で作業するので、一体感も得られる。
- ・ 一人で抱え込まないように、「助け合えば薄まる」をキャッチフレーズにネットワークを組んで包括的に対応するようにしている。
- ・ 業務については「報告・連絡・相談」をしっかりとっている。上司にもしっかりと相談している。仕事以外の話も結構していて、にぎやかで良い雰囲気である。
- ・ 常に担当内の職員との報告や相談をし、一人で抱え込まないように声かけをする。ただ、そもそも人員不足であるため、業務が多く、なかなかフォローはできない。
- ・ つぶやきや電話対応をみんなが聞いており、困っていると助けに入る。
- ・ 風通しの良い職場環境に努めようとしても、雰囲気を悪くする職員が1人おれば、周囲が萎縮し、所属内の士気の低下にもつながるため、対応が難しいと感じている。
- ・ 職場環境の醸成に向け、毎朝夕の挨拶と声かけが自然とできるよう習慣づけている。

(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)

- ・ 相手の取り方が問題なので、受け取り手が嫌な気持ちにならないよう気をつけている。
- ・ ハラスメントの線引きは難しいが、疑われる場合には指摘できる職場づくりを心がけている。早い段階で芽を摘むように気をつけている。

- ・ ルールは変わってきているので、今のルールに従っていく必要はある。
- ・ 各個人の捉え方の部分もあるので、普段の会話の中で、本音の部分の聞いていけるような雰囲気づくりをしている。

・ ・ コミュニケーションが十分に取れる職場であるために ・ ・

監察対象所属においては、所属長の率先した声かけや執務環境を改善する会議による一体感の醸成等、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行わ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、「上司の業務が多忙だから」、「上司と日頃話す機会がないから」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、円滑なコミュニケーションが図られ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、それに気づ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。

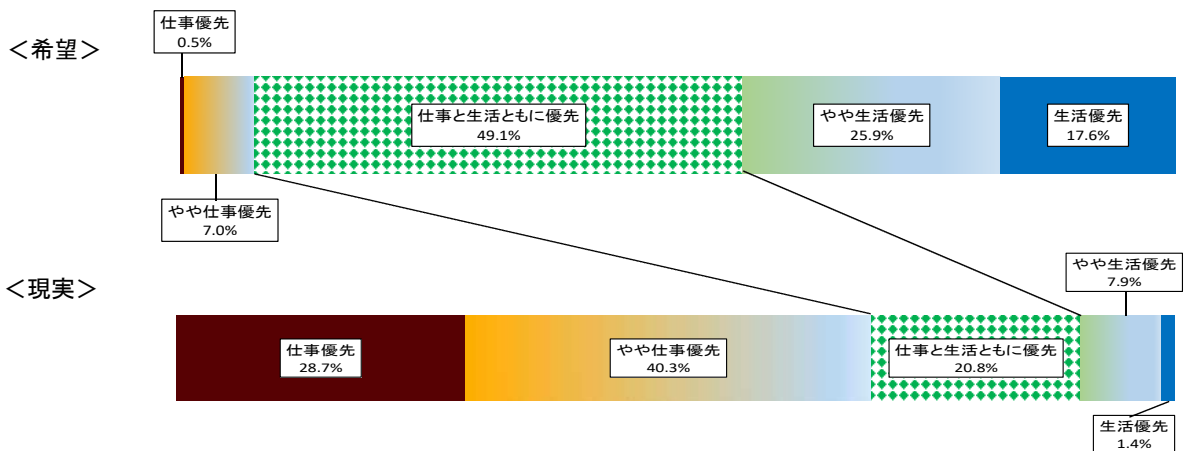
各所属においては職員が一人で問題を抱え込まないように配慮するとともに、常日頃から気軽にコミュニケーションの取れる雰囲気づくりに邁進されたい。

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30年度においても「平成30年度働き方改革推進方針」を策定し、各部局において「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

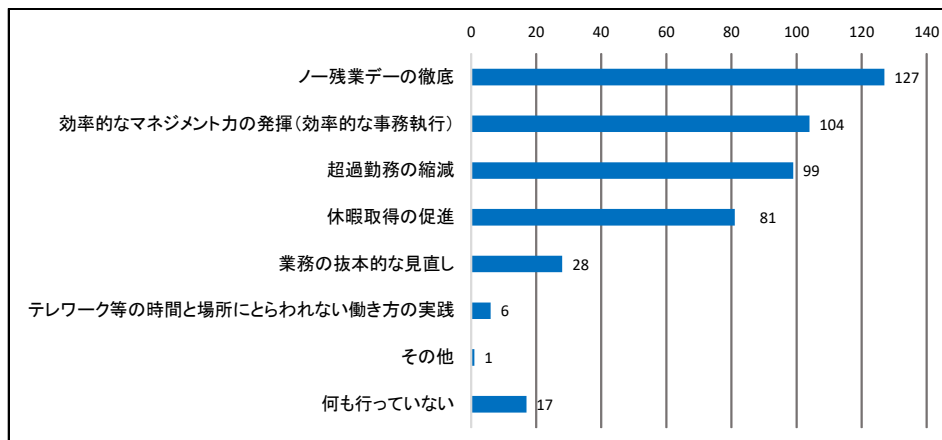
- ・ 臨時職員等以外の職員においては、希望としては、「仕事と生活ともに優先」したい職員が49.1%（106人）で過半数にせまる勢いであった。
- ・ 現実においては、「仕事と生活ともに優先」している職員は20.8%（45人）にとどまり、「仕事優先」、「やや仕事優先」をあわせると69.0%（149人）である。



- ・ 昨年度上昇していたノー残業デーの取組の回答率は71.4%（152人）から58.8%（127人）に下降しており、職員の声でも聞かれたように、取組自体は理解しているものの、今年度は災害関連業務等も多かったことから、なかなか取り組めない現状が浮き彫りになった。

＜働き方改革の取組（複数回答）＞

（単位：人）



（調査対象者数：216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8.5%（16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ため」と回答した職員が多かった。

- ・ 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、70.4 %（152人）おり、所属長等職員の81.5 %（22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）

- ・ 所属として毎週水曜日、業務終了に伴い、掃除に取り組んでいる。掃除して帰るぞという意識づけ、促しになっている。
- ・ 随時担当内ミーティングを実施し、情報共有、助け合いを行う。
- ・ ノー残業デーも定着してきた。継続して定着していくことが大事である。
- ・ 今年は災害が多いので、関連業務が増えてきている。また、新しいことに取り組むことも増えてきている。
- ・ カレンダーにカエルマークを貼って、ノー残業デーを分かりやすくしたり、上司からのノー残業デーの声かけがある。
- ・ ワークライフバランスにも注意し、睡眠を十分とるとか、夕食の時間はできるだけ早くとるとかにも気を配っている。
- ・ ウィークリースタンスを導入している。
 ウィークリースタンスとは
 ①ウェンズデーホーム（水曜日は定時の帰宅を心がける）
 ②マンデー・ノーピリオド（月曜日〔連休明け〕を依頼の期限日としない）
 ③フライデー・ノーリクエスト（金曜日〔連休前〕に依頼をしない）
 の3点を中心にしたもの。
- ・ フリーアドレスを行っており、クリアデスクの徹底、定期的な書類整理を行っている。

・ ・ 働き方改革の推進に向けて ・ ・

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、ぎくしゃくしがちな人間関係になりかねない。

一方、ノー残業デーの徹底や効率的な事務執行、フリーアドレスの導入等、働き方改革の実現に向けた取組に対する意識の高まりは認められるものの、今年度、災害関連業務等の増加もあったことから、働き方の見直しをする時間がない職員も一部に見受けられた。

各職員においては職務の効率的執行を常に意識しながら、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進捗管理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

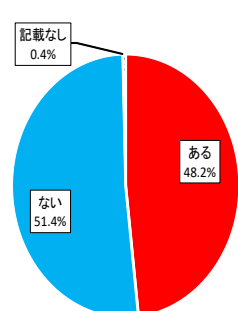
(健康への不安)

- 健康に関し不安があると答えた職員は全職階あわせて 48.2 % (119人) いた。

そのうち身体的な不安があると答えた職員は95人、精神的な不安があると答えた職員は42人であった。

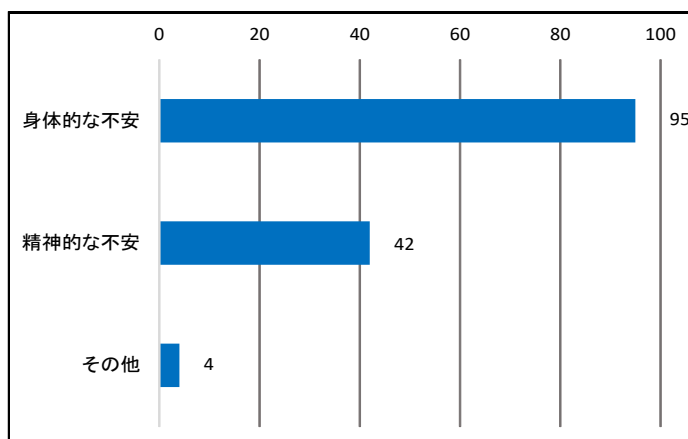
また、健康に関し不安があると答えた職員のうち、誰にも相談していないと答えた職員が12人いた。

<健康に対して不安はあるか>



(調査対象者数 : 247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 : 119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全職階あわせて 13.8 % (34人) いた。
- 県のストレスチェックを受検したと答えた職員は全職階あわせて 95.5 % (236人) おり、ストレスチェック制度が浸透してきている。また、ストレスチェックの結果、高ストレス等と判断された場合、医師面接指導 (ストレス相談) を受けられることを知っている と答えた職員が 89.5 % (221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 17.6 % (18人) いた。その理由としては、「病院等に行く時間がない」と回答した職員が4人、「病院等に行くのが面倒だから」と回答した職員が7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 (臨時職員等を除く) が 21.9 % (32人) おり、そのうち11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）

- ・ 規則正しい生活をするとか、基本的なことを気をつけている。
- ・ 疲れたら交替で休暇をとる。
- ・ イベントが多いので、イベントの後には固めて休みをとることができるようにしている。
- ・ フォローしあっているし、早く帰るための声かけがある。
- ・ 持病を持っている方はいるので、周囲も認識した上で、負担がかからないように気をつけている。
- ・ マスクをしているなどの変化があれば気をつけて声をかける。
- ・ ワンフロアにいたので、常に様子を見ている。疲れているようであれば、早めに帰るよう声かけ。
- ・ 週に何回か運動して、気分転換や体力づくりを行っている。

・ ・ 全ての職員が活力を持って働けるために ・ ・

監察の結果、ストレスチェック制度は浸透してきたものの、依然として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、適切な支援体制がとれるよう、常日頃からの目配りや気配り等に努める必要がある。

また、一部ではあるがストレスチェックを受けていない等、県の各種制度の趣旨を十分認識していない職員がいる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、これら制度を主体的に活用するとともに、各所属は健康管理のため、職員に対し、さらなる制度周知や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「疲れたら交替で休暇をとる」や「食生活に留意する」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、

- ・「コンプライアンスの基本理念を振り返り、日々継続して取組を行っているか」
- ・「気軽に会話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、コンプライアンスの徹底に向けた取組状況等に加え、全庁あげて推進している「平成30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、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、

- ・執務環境を良くするための所属内会議の開催
- ・所属内を横断的に小グループに分けて行うコンプライアンスに関する討論
- ・ノー残業デーの意識づけにもなる、毎週水曜日に行っている業務終了に伴う掃除等の様々な取組が積極的になされており、コンプライアンスに対する職員の意識が一定程度保持され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、コンプライアンス向上に向けた取組が不十分と考える職員が少数ながら見受けられた。また、研修に対して、真剣に取り組まなかったと回答する職員がいるとともに、コンプライアンス意識が高まったと言えないと回答した職員も一定数いた。

さらに、職場環境の面でも、職員間で気軽に会話ができている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ものの、働き方の見直しをする時間が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、我々県職員は県民全体の奉仕者であり、信託を受けて公務に携わっていることから、我々には常により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。

今一度、全ての職員がコンプライアンス基本理念を確認し、更なる自己研鑽に努めるとともに、互いを気づかい、問題があると感じた時には気軽に指摘し、話し合えるような職場環境の形成に努めて欲しい。

そして、コンプライアンス意識の向上には、職員の主体的かつ積極的な取組に加え、時機を捉えた取組の徹底や、職員が一人で問題を抱え込むことのない十分にコミュニケーションが取れた職場環境の醸成が必要不可欠であることを所属は強く認識し、その実現に邁進されたい。

【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30年10月15日から10月31日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成29年4月から平成30年10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27人のうち回答者27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	26人	96.3%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	24人	88.9%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	22人	81.5%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	20人	74.1%
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	19人	70.4%
カ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	9人	33.3%
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	24人	88.9%
イ 法令の遵守に関する研修	25人	92.6%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	22人	81.5%
エ 自己研鑽	16人	59.3%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	12人	44.4%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	21人	77.8%
キ その他	0人	0.0%

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	0人	0.0%
イ 1	2人	7.4%
ウ 2	4人	14.8%
エ 3	5人	18.5%
オ 4	10人	37.0%
カ 5	4人	14.8%
キ 6	2人	7.4%
ク 7以上	0人	0.0%

問4 (問3)で回答した個数は、あなたが必要と思う個数と比べて多いですか、それとも少ないですか。

1 多い	1人	3.7%
2 同じくらい	17人	63.0%
3 少ない	9人	33.3%

問5 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	88.9%
2 言えない	1人	3.7%
記載なし	2人	7.4%

(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	1人	100.0%
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6 あなたは、(職位に関係なく)職員間で気軽に会話ができていますか。

1 できている	27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 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 相手の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 会話をする必要を感じないから	0人	0.0%
エ 会話できる雰囲気ではないから	0人	0.0%
オ 会話が苦手な職員がいるから	0人	0.0%
カ メール等のやり取りで十分だから	0人	0.0%
キ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク 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7 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	81.5%
イ 個人面談	18人	66.7%
ウ 職員に対する声かけ	24人	88.9%
エ 飲み会	14人	51.9%
オ 昼休みなどの雑談	17人	63.0%
カ バレーボールなどのレクリエーション	5人	18.5%
キ その他	0人	0.0%
記載なし	1人	3.7%

問8 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	96.3%
2 できていない	1人	3.7%

問9 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	27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%

問10 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、指摘し合えますか。

1 できる	27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 自分には関係ないと思うから	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 所属内研修	0人	0.0%
カ その他	0人	0.0%

【働き方改革への取組について】

問11 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	3.7%
2 やや仕事優先	4人	14.8%
3 仕事と生活ともに優先	16人	59.3%
4 やや生活優先	3人	11.1%
5 生活優先	3人	11.1%

問12 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	11人	40.7%
2 やや仕事優先	9人	33.3%
3 仕事と生活ともに優先	6人	22.2%
4 やや生活優先	0人	0.0%
5 生活優先	0人	0.0%
記載なし	1人	3.7%

問13 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	22人	81.5%
2 それほど多くはないと考えている	4人	14.8%
記載なし	1人	3.7%

問14 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	19人	70.4%
2 偏っていない	8人	29.6%

(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	2人	10.5%
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	11人	57.9%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	8人	42.1%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	7人	36.8%
オ 急な事業の追加があったから	6人	31.6%
カ その他 ※内訳 [「切り分けはしているが、限界があるから。」]	1人	5.3%

問15 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	23人	85.2%
イ 超過勤務の縮減	16人	59.3%
ウ 業務の抜本的な見直し	5人	18.5%
エ 人員配置の見直し等による業務の平準化	11人	40.7%
オ 休暇取得の促進	15人	55.6%
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	2人	7.4%
キ 効率的なマネジメント力の発揮	10人	37.0%
ク その他	0人	0.0%
ケ 何も行っていない	1人	3.7%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何ですか。(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 ※内訳 [「職員増、アウトソーシング必要。」]	1人	100.0%

【心身の健康管理】

問16 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	11人	40.7%
イ 定期的な運動	11人	40.7%
ウ 十分な睡眠、休養	8人	29.6%
エ 飲酒または喫煙を控える	9人	33.3%
オ 趣味を楽しむ	8人	29.6%
カ 何もしていない	4人	14.8%
キ その他	0人	0.0%

(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	2人	50.0%
ウ 仕事が忙しいから	2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	0人	0.0%

問17 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	12人	44.4%
2 ない	15人	55.6%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。(複数回答可)

ア 身体的な不安	9人	75.0%
イ 精神的な不安	2人	16.7%
ウ その他 ※内訳[「加齢による体調変化。」「成人病。」]	2人	16.7%
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	8人	66.7%
イ 上司	1人	8.3%
ウ 同僚	0人	0.0%
エ 職場以外の友人	0人	0.0%
オ 家族	8人	66.7%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	0人	0.0%
記載なし	1人	8.3%

問18 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	22.2%
2 ない	21人	77.8%

(再問) 利用したことがない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	15人	71.4%
イ 相談に行くのが面倒だから	6人	28.6%
ウ 相談に行く時間がないから	0人	0.0%
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19 あなたは、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」を受検しましたか。

1 受検した	27人	100.0%
2 受検していない	0人	0.0%

(再問) 受検してしない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	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 個人的なことだから	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

問20 あなたは、ストレスチェックの結果、高ストレス等と判断された場合、
医師面接指導(ストレス相談)を受けられることを知っていますか。

1 知っている	26人	96.3%
2 知らない	1人	3.7%

問21 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	7.4%
2 人間ドックを受診	24人	88.9%
3 受診していない	0人	0.0%
4 その他	0人	0.0%
記載なし	1人	3.7%

問22 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	3人	11.1%
2 要経過観察	12人	44.4%
3 要精密検査	8人	29.6%
4 要治療	2人	7.4%
記載なし	2人	7.4%

(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	1人	10.0%
2 精密検査を受診した	4人	40.0%
3 医療機関を受診した	4人	40.0%
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	1人	10.0%
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	1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23 人間ドック受診の方にお聞きします。所属に検診結果の報告を行っていますか。

1 行っている	18人	75.0%
2 行っていない	5人	20.8%
記載なし	1人	4.2%

(再問1) 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	1人	20.0%
イ 面倒だから	1人	20.0%
ウ 異常がなかったから	1人	20.0%
エ 個人的なことだから	2人	40.0%
オ その他	1人	20.0%

※内訳 [「データで管理されているから。」]

(再問2) 行っていない場合、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 所属内会議等での周知	2人	40.0%
イ 日頃からの声かけ	3人	60.0%
ウ メンタルヘルス等の研修	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

問24 「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	26人	96.3%
2 知らない	0人	0.0%
記載なし	1人	3.7%

問25 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	15人	55.6%
2 いない	10人	37.0%
記載なし	2人	7.4%

問26 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	17人	63.0%
2 ない	9人	33.3%
記載なし	1人	3.7%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や気軽に会話ができる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)

- ・職場内(担当内)での声かけや仕事以外でのコミュニケーションを行う。
- ・毎日の声かけ。
- ・声かけや部下、同僚とのコミュニケーションを心がけている。所属内会議(月2回)において、コンプライアンスの徹底や情報の共有を図っている。丁寧に話をしたり、聞くことを心がけている。
- ・業務量に人員が追いついていない状況である。年度途中においても、柔軟な人事異動を行っていただきたい。
- ・風通しの良い職場環境に努めようとしても、雰囲気が悪化する職員が1人おれば、周囲が萎縮し、所属内の士気の低下にもつながるため、対応が難しいと感じている。
- ・職場環境の醸成に向け、毎朝夕の挨拶と声かけが自然とできるよう習慣づけている。
- ・毎日の職員への声かけについて、心がけるようにしている。

■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30年10月15日から10月31日まで

(2) アンケート調査対象期間

平成29年4月から平成30年10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39人のうち回答者39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	38人	97.4%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	30人	76.9%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	25人	64.1%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	26人	66.7%
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	21人	53.8%
カ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	7人	17.9%
キ その他	0人	0.0%
ク 特に何も考えていない	1人	2.6%

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	29人	74.4%
イ 法令の遵守に関する研修	33人	84.6%
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	59.0%
エ 自己研鑽	22人	56.4%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	19人	48.7%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみての反省・注意	27人	69.2%
キ その他	1人	2.6%

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	2.6%
イ 1	7人	17.9%
ウ 2	5人	12.8%
エ 3	9人	23.1%
オ 4	6人	15.4%
カ 5	10人	25.6%
キ 6	1人	2.6%
ク 7以上	0人	0.0%

問4 (問3)で回答した個数は、あなたが必要と思う個数と比べて多いですか、それとも少ないですか。

1 多い	1人	2.6%
2 同じくらい	18人	46.2%
3 少ない	18人	46.2%
記載なし	2人	5.1%

問5 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	33人	84.6%
2 言えない	6人	15.4%

(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	3人	50.0%
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	1人	16.7%
エ その他 ※内訳「同程度である。」「既に高いコンプライアンス意識を有しており、これ以上高くなりようがないから。」	2人	33.3%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問6 あなたは、(職位に関係なく)職員間で気軽に会話ができていますか。

1 できている	33人	84.6%
2 できていない	5人	12.8%
記載なし	1人	2.6%

(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 自分の業務が多忙だから	4人	80.0%
イ 相手の業務が多忙だから	2人	40.0%
ウ 会話をする必要を感じないから	1人	20.0%
エ 会話できる雰囲気ではないから	0人	0.0%
オ 会話をするのが苦手だから	3人	60.0%
カ メール等のやり取りで十分だから	0人	0.0%
キ 人間関係に問題があるから	1人	20.0%
ク 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	1人	100.0%
イ あなたと部下との関係	1人	100.0%
ウ あなたと同僚との関係	1人	100.0%
エ その他 ※内訳「自分自身の性格に問題がある。」	1人	100.0%

問7 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	23人	59.0%
イ 個人面談	8人	20.5%
ウ 上司からの声かけ	21人	53.8%
エ 飲み会	15人	38.5%
オ 昼休みなどの雑談	28人	71.8%
カ バレーボールなどのレクリエーション	3人	7.7%
キ その他 ※内訳「業務相談。」「あまりあるように感じない。」	2人	5.1%

問8 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	39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、指摘し合えますか。

1 できる	33人	84.6%
2 できない	6人	15.4%

(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	2人	33.3%
イ 自分には関係ないと思うから	0人	0.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	2人	33.3%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	2人	33.3%
オ 職場に馴染めないから	1人	16.7%
カ 人間関係に問題があるから	1人	16.7%
キ その他	1人	16.7%

(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	4人	66.7%
イ 日頃からの声かけ	1人	16.7%
ウ 個人面談等で聞き取り	3人	50.0%
エ 職場内外でのレクリエーション	0人	0.0%
オ 所属内研修	1人	16.7%
カ その他	1人	16.7%

問10 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	94.9%
2 知らない	2人	5.1%

【働き方改革への取組について】

問11 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	1人	2.6%
3 仕事と生活ともに優先	20人	51.3%
4 やや生活優先	12人	30.8%
5 生活優先	6人	15.4%

問12 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	19人	48.7%
2 やや仕事優先	15人	38.5%
3 仕事と生活ともに優先	4人	10.3%
4 やや生活優先	1人	2.6%
5 生活優先	0人	0.0%

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	26人	66.7%
2 偏っていない	13人	33.3%

(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	7人	26.9%
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	7人	26.9%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	18人	69.2%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	7人	26.9%
オ 急な事業の追加があったから	6人	23.1%
カ もともと業務の割り振りがおかしいから	7人	26.9%
キ その他 ※内訳 [「レクでその資料作成に時間を費やしてしまっている。」]	1人	3.8%

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	20人	51.3%
イ 超過勤務の縮減	14人	35.9%
ウ 業務の抜本的な見直し	7人	17.9%
エ 休暇取得の促進	9人	23.1%
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	0人	0.0%
カ 効率的な事務執行	18人	46.2%
キ その他	0人	0.0%
ク 何も行っていない	6人	15.4%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 現在の働き方に不満がないため	1人	16.7%
イ 働き方の見直しをする時間がないため	4人	66.7%
ウ 働き方改革に適さない業務であるため	3人	50.0%
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 上司から特段の指示がないため	0人	0.0%
カ その他 ※内訳 [「何のための仕事かが分からない。」]	1人	16.7%

【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	30.8%
イ 定期的な運動	8人	20.5%
ウ 十分な睡眠、休養	11人	28.2%
エ 飲酒または喫煙を控える	3人	7.7%
オ 趣味を楽しむ	14人	35.9%
カ 何もしていない	11人	28.2%
キ その他 ※内訳 [「できるだけ歩く。」]	1人	2.6%

(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	1人	9.1%
イ 面倒だから	5人	45.5%
ウ 仕事が忙しいから	5人	45.5%
エ 家庭のことが忙しいから	4人	36.4%
オ お金がかかるから	2人	18.2%
カ その他 ※内訳 [「仕事が忙しく、健康管理をしようという気になれない。」]	1人	9.1%

問16 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	28人	71.8%
2 ない	10人	25.6%
記載なし	1人	2.6%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。(複数回答可)

ア 身体的な不安	23人	82.1%
イ 精神的な不安	13人	46.4%
ウ その他	0人	0.0%
記載なし	4人	14.3%

(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	13人	46.4%
イ 上司	1人	3.6%
ウ 同僚	2人	7.1%
エ 職場以外の友人	4人	14.3%
オ 家族	15人	53.6%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	4人	14.3%
記載なし	1人	3.6%

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	12人	30.8%
2 ない	27人	69.2%

(再問) 利用したことがない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	13人	48.1%
イ 相談に行くのが面倒だから	6人	22.2%
ウ 相談に行く時間がないから	9人	33.3%
エ 周囲の目が気になるから	4人	14.8%
オ 相談事業を知らなかったから	0人	0.0%
カ その他 ※内訳「今のところ家族に相談することで何とかなっているから。」 「相談しても解決しない事だから。」	2人	7.4%
記載なし	1人	3.7%

問18 あなたは、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」を受検しましたか。

1 受検した	37人	94.9%
2 受検していない	2人	5.1%

(再問) 受検していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	0人	0.0%
イ 面倒だから	1人	50.0%
ウ 仕事が忙しいから	2人	100.0%
エ 個人的なことだから	1人	50.0%
オ その他	0人	0.0%

問19 あなたは、ストレスチェックの結果、高ストレス等と判断された場合、
医師面接指導(ストレス相談)を受けられることを知っていますか。

1 知っている	37人	94.9%
2 知らない	2人	5.1%

問20 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	6人	15.4%
2 人間ドックを受診	32人	82.1%
3 受診していない	0人	0.0%
4 その他	0人	0.0%
記載なし	1人	2.6%

問21 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	1人	2.6%
2 要経過観察	13人	33.3%
3 要精密検査	19人	48.7%
4 要治療	5人	12.8%
記載なし	1人	2.6%

(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	16.7%
2 精密検査を受診した	8人	33.3%
3 医療機関を受診した	8人	33.3%
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	16.7%
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	2人	50.0%
ウ 費用が高額であるため	0人	0.0%
エ 特に理由はない	1人	25.0%
オ その他	0人	0.0%

問22 人間ドック受診の方にお聞きします。所属に検診結果の報告を行っていますか。

1 行っている	26人	81.3%
2 行っていない	6人	18.8%

(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	1人	16.7%
エ 個人的なことだから	4人	66.7%
オ その他 ※内訳 [「忘れていた。」]	1人	16.7%

問23 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	30.8%
2 ない	26人	66.7%
記載なし	1人	2.6%

問24 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	33.3%
2 ない	25人	64.1%
記載なし	1人	2.6%

(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	13人	52.0%
イ 自分の業務が多忙だから	6人	24.0%
ウ 上司の業務が多忙だから	4人	16.0%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	3人	12.0%
オ 上司と日頃話す機会がないから	2人	8.0%
カ 人と話をするのが苦手だから	1人	4.0%
キ 上司との人間関係に問題があるから	2人	8.0%
ク SNSや職場以外の知人等に相談しているから	1人	4.0%
ケ その他 ※内訳「そこまで大きな問題になっていないから。」、「相談する程のものではないから。」、「上司に相談する程の事ではないため。」	4人	16.0%
記載なし	1人	4.0%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や気軽に会話ができる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)

- ・あまり深く考えず、ありのまま過ごすようにしている。
- ・日頃からコミュニケーションをとるよう努める。
- ・朝夕の挨拶等、話せる機会をつくっている。
- ・コンプライアンスの徹底には、普段からの声かけが大事であり、日常会話の中で気づきがあると思っている。ただし、業務が多忙になると、どうしても気配りが難しくなってしまう。
- ・できるだけ言葉に感情を入れないようにしている。
- ・職場全体で毎朝朝礼を実施している。週2回、朝に担当内ミーティングを実施している。業務等について情報共有を行ったり、ヒヤリハット事例の報告等をしている。

■3 一般職員へのアンケート調査の概要■

- (1) 調査時期
平成30年10月15日から10月31日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成29年4月から平成30年10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	146人	97.3%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	120人	80.0%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	91人	60.7%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	87人	58.0%
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	73人	48.7%
カ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	29人	19.3%
キ その他 ※内訳「自らの生活・意識・考え方に制約を課せられ、自分らしさを失わせるもの。」「道義の退廃に反比例して出てきた概念。」	2人	1.3%
ク 特に何も考えていない	1人	0.7%

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	112人	74.7%
イ 法令の遵守に関する研修	122人	81.3%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	80人	53.3%
エ 自己研鑽	68人	45.3%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	57人	38.0%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	106人	70.7%
キ その他 ※内訳「組織の情。」「風通しのよい職場づくり。」「コンプライアンスについて検討を行うための取組。」「法令例規を不勉強な方がコンプラと唱えがち。」「県職員以外での人との関わりを増やすこと。」	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	3人	2.0%
イ 1	18人	12.0%
ウ 2	33人	22.0%
エ 3	44人	29.3%
オ 4	28人	18.7%
カ 5	18人	12.0%
キ 6	5人	3.3%
ク 7以上	1人	0.7%

問4 (問3)で回答した個数は、あなたが必要と思う個数と比べて多いですか、それとも少ないですか。

1 多い	8人	5.3%
2 同じくらい	105人	70.0%
3 少ない	37人	24.7%

問5 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	132人	88.0%
2 言えない	17人	11.3%
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	4人	23.5%
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	2人	11.8%
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	2人	11.8%
エ その他 ※内訳「モチベーションが下がった。」、「変わりなし。」、「横這い。」、「完璧とは言えないが、特に今問題がない。」、「意識が低くならないよう毎年研修等を受けている。」、「特に高まったわけではなく変化はない。」、「わからない。」、「コンプライアンス自体が時代により増殖している。」、「同じくらい。」	11人	64.7%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問6 あなたは、(職位に関係なく)職員間で気軽に会話ができていますか。

1 できている	129人	86.0%
2 できていない	21人	14.0%

(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 自分の業務が多忙だから	10人	47.6%
イ 相手の業務が多忙だから	12人	57.1%
ウ 会話をする必要を感じないから	2人	9.5%
エ 会話できる雰囲気ではないから	6人	28.6%
オ 会話をするのが苦手だから	6人	28.6%
カ メール等のやり取りで十分だから	0人	0.0%
キ 人間関係に問題があるから	3人	14.3%
ク その他 ※内訳「職場が離れているから。」	1人	4.8%

(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	1人	33.3%
イ あなたと同僚との関係	1人	33.3%
ウ その他 ※内訳[「同僚と上司。」]	1人	33.3%

問7 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	67人	44.7%
イ 個人面談	57人	38.0%
ウ 上司からの声かけ	98人	65.3%
エ 飲み会	73人	48.7%
オ 昼休みなどの雑談	103人	68.7%
カ バレーボールなどのレクリエーション	22人	14.7%
キ その他 ※内訳[「業務に関する相談・報告。」、「出張時や普段から常に相談しながら業務にあたっている。」、「朝礼。」、「移動中の車内。」、「業務遂行上の会話。」、「朝・夕やすれ違う時の挨拶。」、「出張の移動の車内。」]	9人	6.0%
記載なし	2人	1.3%

問8 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	146人	97.3%
2 できていない	1人	0.7%
記載なし	3人	2.0%

(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 人と話をするのが苦手で、気後れしてしまうから	1人	100.0%
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、指摘し合えますか。

1 できる	124人	82.7%
2 できない	25人	16.7%
記載なし	1人	0.7%

(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	8人	32.0%
イ 自分には関係ないと思うから	1人	4.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	11人	44.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	3人	12.0%
オ 職場に馴染めないから	2人	8.0%
カ 人間関係に問題があるから	3人	12.0%
キ その他 ※内訳[「適切な対処方法がわからない。」、「指摘すると雰囲気を悪くする。」、「問題になって初めてわかるケースが多いから。」、「一般的に上司や他担当であれば指摘しづらいから。」、「問題がないため。」、「批判が苦手だから。」]	6人	24.0%

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

ア 業務の平準化	7人	28.0%
イ 上司からの日頃の声かけ	8人	32.0%
ウ 個人面談等で聞き取り	9人	36.0%
エ 職場内外でのレクリエーション	1人	4.0%
オ 所属内研修	3人	12.0%
カ その他 ※内訳〔配置換え。〕	3人	12.0%
記載なし	1人	4.0%

問10 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	118人	78.7%
2 知らない	32人	21.3%

【働き方改革への取組について】

問11 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	10人	6.7%
3 仕事と生活ともに優先	70人	46.7%
4 やや生活優先	41人	27.3%
5 生活優先	29人	19.3%

問12 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	32人	21.3%
2 やや仕事優先	63人	42.0%
3 仕事と生活ともに優先	35人	23.3%
4 やや生活優先	16人	10.7%
5 生活優先	3人	2.0%
記載なし	1人	0.7%

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	107人	71.3%
2 偏っていない	40人	26.7%
記載なし	3人	2.0%

(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	33人	30.8%
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	43人	40.2%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	57人	53.3%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	22人	20.6%
オ 急な事業の追加があったから	25人	23.4%
カ もともとの業務の割り振りがおかしいから	20人	18.7%
カ その他 ※内訳「家庭の事情等により、もともとの業務割りに差があるため。」「他の職員の超勤状況を知り得ない。」「個々の仕事の量が異なるから。」「家庭の事情がある。」「超勤に問題意識がないから。」「教育制度が整っていないと感じているから。」「仕事のやり方に差があるから。」「業務内容に対して人員不足。」「経験年数の差による。」「超勤の事前同いが形骸化している。本当に必要な超勤かどうかの見極めができていない。超勤ありきの業務の進め方をしている。業務の振り分けができず、1人で抱え込んでいる。」	12人	11.2%

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	84人	56.0%
イ 超過勤務の縮減	69人	46.0%
ウ 業務の抜本的な見直し	16人	10.7%
エ 休暇取得の促進	57人	38.0%
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	4人	2.7%
カ 効率的な事務執行	76人	50.7%
キ その他 ※内訳 [「家庭の事情を上司に伝えている。」]	1人	0.7%
ク 何も行っていない	10人	6.7%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 現在の働き方に不満がないため	1人	10.0%
イ 働き方の見直しをする時間がないため	6人	60.0%
ウ 働き方改革に適さない業務であるため	4人	40.0%
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 上司から特段の指示がないため	0人	0.0%
カ その他 ※内訳 [「業務が多すぎるため。」、「掛け声がかかる前から意識している。」、「仕事優先のため。」]	3人	30.0%

【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	75人	50.0%
イ 定期的な運動	54人	36.0%
ウ 十分な睡眠、休養	73人	48.7%
エ 飲酒または喫煙を控える	24人	16.0%
オ 趣味を楽しむ	74人	49.3%
カ 何もしていない	16人	10.7%
キ その他 ※内訳 [「仕事以外の仲間をつくる。」、「友だちとの食事と話。」]	2人	1.3%

(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	4人	25.0%
イ 面倒だから	4人	25.0%
ウ 仕事が忙しいから	7人	43.8%
エ 家庭のことが忙しいから	8人	50.0%
オ お金がかかるから	1人	6.3%
カ その他	0人	0.0%

問16 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	68人	45.3%
2 ない	82人	54.7%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。(複数回答可)

ア 身体的な不安	53人	77.9%
イ 精神的な不安	22人	32.4%
ウ その他 ※内訳 [「将来の病気。」、「漠然とした不安。」]	2人	2.9%
記載なし	6人	8.8%

(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	34人	50.0%
イ 上司	6人	8.8%
ウ 同僚	10人	14.7%
エ 職場以外の友人	9人	13.2%
オ 家族	38人	55.9%
カ その他 ※内訳〔「県の健康相談。」〕	1人	1.5%
キ 誰にも相談していない	8人	11.8%

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	23人	15.3%
2 ない	127人	84.7%

(再問) 利用したことがない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	79人	62.2%
イ 相談に行くのが面倒だから	26人	20.5%
ウ 相談に行く時間がないから	21人	16.5%
エ 周囲の目が気になるから	9人	7.1%
オ 相談事業を知らなかったから	2人	1.6%
カ その他 ※内訳〔「役に立つと思えないから。」、「必要がない。」、「毎月、医師の相談を受けている。」、「病院に行くから。」、「医師や家族に相談しているから。」、「常に医師と相談しているから。」、「機会がなかった。」、「医師に相談している。」〕	9人	7.1%
記載なし	2人	1.6%

問18 あなたは、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」を受検しましたか。

1 受検した	142人	94.7%
2 受検していない	7人	4.7%
記載なし	1人	0.7%

(再問) 受検していない場合、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	14.3%
イ 面倒だから	3人	42.9%
ウ 仕事が忙しいから	2人	28.6%
エ 個人的なことだから	0人	0.0%
オ その他 ※内訳〔「ストレスチェックする方がストレスがかかるから。」〕	1人	14.3%

問19 あなたは、ストレスチェックの結果、高ストレス等と判断された場合、医師面接指導(ストレス相談)を受けられることを知っていますか。

1 知っている	130人	86.7%
2 知らない	20人	13.3%

問20 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	59人	39.3%
2 人間ドックを受診	90人	60.0%
3 受診していない	1人	0.7%
4 その他	0人	0.0%

問21 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	22人	14.8%
2 要経過観察	68人	45.6%
3 要精密検査	47人	31.5%
4 要治療	12人	8.1%

(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	10人	16.9%
2 精密検査を受診した	27人	45.8%
3 医療機関を受診した	13人	22.0%
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	6人	10.2%
6 その他 ※内訳 [「今後受診予定。」]	1人	1.7%
記載なし	2人	3.4%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 病院等に行く時間がない	1人	10.0%
イ 病院等に行くのが面倒だから	4人	40.0%
ウ 費用が高額であるため	0人	0.0%
エ 特に理由はない	4人	40.0%
オ その他 ※内訳 [「原因がわかっていたから。」]	2人	20.0%

問22 人間ドック受診の方にお聞きします。所属に検診結果の報告を行っていますか。

1 行っている	65人	72.2%
2 行っていない	21人	23.3%
記載なし	4人	4.4%

(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	10人	47.6%
イ 面倒だから	4人	19.0%
ウ 異常がなかったから	1人	4.8%
エ 個人的なことだから	6人	28.6%
オ その他 ※内訳 [「JoruriHCSに結果が入っていたので。」、「診療所に報告している。」、「忘れていたため。」]	3人	14.3%

問23 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	28人	18.7%
2 ない	118人	78.7%
記載なし	4人	2.7%

(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	74人	62.7%
イ 自分の業務が多忙だから	16人	13.6%
ウ 上司の業務が多忙だから	15人	12.7%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	10人	8.5%
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	4人	3.4%
キ 上司との人間関係に問題があるから	1人	0.8%
ク SNSや職場以外の知人等に相談しているから	7人	5.9%
ケ その他 ※内訳「個人の話だから。」、「相談すると相手の負担になるから。」、「自分の特に個人的なことを他の人に知らせることの必要性を感じないので。相談する関係性にないから。」、「病院に行くから。」、「まずは医師に相談すべき内容だから。」、「特に必要性を感じないから。」、「自己解決。」	8人	6.8%
記載なし	7人	5.9%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や気軽に会話ができる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)

- ・業務の話をしている中で、その他の相談事を気軽に話せるような雰囲気づくりをしている。
- ・自分を愛し、他人を愛することが基本であると思う。
- ・職員間での仕事量の差、仕事への気持ちに温度差があるように感じる。
- ・業務を減らすことで、ゆとりを生み、問題の発生をおさえられる。命にかかわるようなミス以外は、それほど厳しくなくてもいいと思う。
- ・常に担当内の職員との報告や相談をし、一人で抱え込まないように声かけをする。ただ、そもそも人員不足であるため、業務が多く、なかなかフォローはできない。
- ・多忙や納得できない意思決定等のため、イライラを表に出す職員をときどき見かけるが、職場の空気が悪くなるだけなので、自分は絶対にしないようにしている。
- ・短期間で担当が変わり、知識の積み上げやノウハウの蓄積が乏しいと感じている。今後、技術者が育たず、問題が発生しないか不安に思う。若手職員のみならず、先輩職員も含めて技術力の向上が必要であると考えている。
- ・県職員であるという自覚を持って、普段から行動を心がけている。
- ・朝礼での挨拶。職場の環境を良くする会。毎朝の担当内の話し合いの場。月1回の所属内会議、担当内会議。
- ・疑問点は上司に確認するよう心がけている。
- ・会話に笑(ジョーク)を!
- ・笑顔を忘れないようにしている。
- ・安全運転を心がけている。

■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30年10月15日から10月31日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成29年4月から平成30年10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	16人	51.6%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	14人	45.2%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	17人	54.8%
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	22人	71.0%
カ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	13人	41.9%
キ その他	0人	0.0%
ク 特に何も考えていない	1人	3.2%

問2 あなたの所属において、コンプライアンス研修を受けましたか。

1 受けた	29人	93.5%
2 受けていない	2人	6.5%

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)	29人	93.5%
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)	21人	67.7%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	27人	87.1%
エ 守秘義務(業務上知り得た秘密を他に漏らさない)	28人	90.3%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	18人	58.1%
カ その他	0人	0.0%
キ 何もしていない	1人	3.2%

(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 研修を受けていない	1人	100.0%
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)職員間で気軽に会話ができていますか。

1 できている	28人	90.3%
2 できていない	3人	9.7%

(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 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 相手の業務が多忙だから	2人	66.7%
ウ 会話をする必要を感じないから	1人	33.3%
エ 会話できる雰囲気ではないから	2人	66.7%
オ 会話をするのが苦手だから	1人	33.3%
カ メール等のやり取りで十分だから	0人	0.0%
キ 人間関係に問題があるから	1人	33.3%
ク その他 ※内訳 [「勤務を始めて、間がないから。」]	1人	33.3%

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	9人	29.0%
イ 個人面談	5人	16.1%
ウ 上司からの声かけ	20人	64.5%
エ 飲み会	11人	35.5%
オ 昼休みなどの雑談	27人	87.1%
カ バレーボールなどのレクリエーション	2人	6.5%
キ その他 ※内訳 [「業務上の相談等。」、「随時質問に答えてくれる。」]	2人	6.5%

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%

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、指摘し合えますか。

1 できる	24人	77.4%
2 できない	6人	19.4%
記載なし	1人	3.2%

(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	0人	0.0%
イ 自分には関係ないと思うから	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だから	1人	16.7%
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 [「周囲の業務が多忙なため。」、「職場の環境による。」、「パワハラは相談できるが、セクハラは相談しにくい。」、「立場上。」、「わからない。事例がないので。」]	5人	83.3%

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

ア 上司からの日頃の声かけ	1人	16.7%
イ 個人面談等で聞き取り	3人	50.0%
ウ 職場内外でのレクリエーション	0人	0.0%
エ 所属内研修	1人	16.7%
オ その他 ※内訳 [「働き方改革。」]	1人	16.7%

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	13人	41.9%
イ 定期的な運動	12人	38.7%
ウ 十分な睡眠、休養	19人	61.3%
エ 飲酒または喫煙を控える	7人	22.6%
オ 趣味を楽しむ	19人	61.3%
カ 何もしていない	3人	9.7%
キ その他	0人	0.0%

(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	3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	11人	35.5%
2 ない	20人	64.5%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。(複数回答可)

ア 身体的な不安	10人	90.9%
イ 精神的な不安	5人	45.5%
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	6人	54.5%
イ 上司	1人	9.1%
ウ 同僚	4人	36.4%
エ 職場以外の友人	6人	54.5%
オ 家族	5人	45.5%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	0人	0.0%

問11 あなたは、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」を受検しましたか。

1 受検した	30人	96.8%
2 受検していない	1人	3.2%

(再問) 受検していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	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 個人的なことだから	0人	0.0%
オ その他 ※内訳 [「勤務を始めて間がないから。」]	1人	100.0%

問12 あなたは、ストレスチェックの結果、高ストレス等と判断された場合、
医師面接指導(ストレス相談)を受けられることを知っていますか。

1 知っている	28人	90.3%
2 知らない	3人	9.7%

問13 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	29人	93.5%
2 受診していない	2人	6.5%

問14 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	8人	27.6%
2 要経過観察	12人	41.4%
3 要精密検査	5人	17.2%
4 要治療	4人	13.8%

(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	3人	33.3%
2 精密検査を受診した	2人	22.2%
3 医療機関を受診した	3人	33.3%
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	1人	11.1%
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	2人	66.7%
エ 特に理由はない	1人	33.3%
オ その他	0人	0.0%

問15 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	11人	35.5%
2 ない	20人	64.5%

(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	15人	75.0%
イ 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 上司の業務が多忙だから	0人	0.0%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	0人	0.0%
オ 上司と日頃話す機会がないから	1人	5.0%
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 SNSや職場以外の知人等に相談しているから	3人	15.0%
カ その他 ※内訳 [「勤務を始めて間がないから。」]	2人	10.0%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や気軽に会話ができる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)

- ・わからないこと等があれば、自分で判断しないで聞くようにしている。
- ・気軽に会話ができる環境にある。
- ・業務が多すぎるので、ゆっくり話し合える時間が少ない。職員数を増やす、休み時間の確保等、人員増加、業務内容の整理が必要と思う。
- ・常に声かけや多忙な人がいれば何かできるか考える。
- ・ささいなことでも、自分から話しかけるようにしている。
- ・上司の方々は気にかけてくれているので、問題はない。
- ・朝夕の挨拶・気がついたことはすぐに打ち合わせするようにしている。
- ・身近な不祥事情報を提供し、足るを知ることを醸成し、自らを律すること知らしめる。