

# 定期監察結果報告書

～コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりに向けて～

令和3年3月4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	監察対象期間	1
3	実施時期	1
4	監察従事者	1
5	監察の視点	2
6	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)	働きやすい職場環境づくり	10
2	終わりに	18
	【資料編:アンケート調査の結果】	19

## 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。

なお、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

コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりに向けて

### 2 選定理由

「徳島県の公務員倫理に関する条例」や「徳島県コンプライアンス基本方針」が制定されて一定期間が経過する中、これまでの取組を通じて職員のコンプライアンス意識の定着が図られているかどうかについて監察を行う。併せて、全庁挙げて取り組んでいる「働き方改革」等についても監察を行う。

## III 定期監察の概要

### 1 監察対象所属

1 1 所属（万代庁舎 7、万代庁舎以外 4）

### 2 監察対象期間

平成 31 年 4 月から令和 2 年 10 月まで

### 3 実施時期

令和 2 年 10 月から令和 2 年 12 月まで

### 4 監察従事者

徳島県監察統括監及び徳島県監察局職員

## 5 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：職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか】

徳島県の公務員倫理に関する条例、規則（以下「倫理条例等」という。）の制定や徳島県コンプライアンス基本方針（以下「コンプライアンス基本方針」という。）の制定から一定期間が経過した。

これまでの取組の効果を検証するため、コンプライアンス意識の定着が図られているかどうかとの視点から監察を行った。

- ア コンプライアンスに関する知識の定着はどうであるか。
- イ コンプライアンスに対する意識の定着はどうであるか。
- ウ コンプライアンスの向上に向けて、どのように取り組んでいるか。

### (2) 働きやすい職場環境づくり

#### 【視点：働きやすい職場環境づくりが推進されているか】

職員の働きやすい職場環境づくりが推進されているかについて、全庁挙げて取り組んでいる「働き方改革」の状況及びセクハラ・パワハラの状況について監察を行った。

- ア 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。
- イ ハラスメントについて、指摘し合える職場環境であるか。

## 6 監察手順

### (1) アンケート調査

令和2年10月に監察対象所属の職員を次の職位別に、調査を行った。

- 所属長等職員：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
- 担当リーダー：担当員の指揮監督をする担当の責任者（係長以上の職にある職員から指名される）
- 一般職員：所属長等職員、担当リーダー及び会計年度任用職員を除く職員
- 会計年度任用職員：一会計年度を超えない範囲で任用される職員

アンケート調査は、平成31年4月から令和2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「アンケート調査の結果」を参照）

調査対象者数は、253人で、全ての職員から回答があった。

所属長等職員	対象者	31人
担当リーダー	対象者	33人
一般職員	対象者	147人
会計年度任用職員	対象者	42人
合計	対象者	253人

### (2) 現地調査

令和2年11～12月に、11箇所の監察対象所属に対して、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、一般職員及び会計年度任用職員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

##### 職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか

倫理条例等の制定及びコンプライアンス基本方針の策定より、一定期間が経過した。県においては、毎年度策定されるコンプライアンス推進方針に従い、研修をはじめとする様々な取組がなされているところである。

今年度の定期監察は、昨年度に引き続き、職員のコンプライアンス意識の知識面と意識面の定着状況について、過去のデータと比較することにより検証した。

また、各職員のコンプライアンスの向上に向けての取組状況についても検証を行った。

#### ア コンプライアンスに関する知識の定着はどうであるか。

##### ■ 調査結果から

担当リーダー及び一般職員のアンケートへの回答において、「倫理条例、規則を読んだことがある」及び「コンプライアンス基本方針(コンプライアンスハンドブック)を読んだことがある」については、昨年度に引き続き低下傾向が顕著になっており、共に70%台で過去最低の数字になっている。

また、コンプライアンス週間の研修内容に含まれている「利害関係者との間における禁止行為」や「倫理条例、規則に基づく報告、届け出のルール」については、90%以上の担当リーダー及び一般職員が「知っている」と回答しており、一定の知識の定着が図られていると認めることができるが、いずれも昨年度の数字からは低下している。(表(1)-1)

昨年度も指摘したところであるが、不祥事が頻発した平成20、21年度から年月が経過し、それ以降に採用された職員が増加していることから、地方公務員法、倫理条例等、コンプライアンス基本方針(コンプライアンスハンドブック)に関する内容について、過去の教訓を風化させないため、また、新たな不祥事を発生させないために、繰り返し研修を行い、コンプライアンスに対する意識と理解を常に高めていく必要がある。

**表(1)－1** コンプライアンスの知識に関する質問の、担当リーダー及び一般職員の「はい」の回答率の過去の調査結果との比較

質 問	年 度							
	H23	H24	H25	H26	～	R1	R2	
倫理条例、規則を読んだことはありますか。	81.1%	96.1%	96.1%	96.4%	調査なし	75.7% ※	71.1% ※	
コンプライアンス基本方針(コンプライアンスハンドブック)を読んだことはありますか。	91.1%	98.0%	96.5%	調査なし	調査なし	85.0% ※	77.8% ※	
「利害関係者」との間における禁止行為について知っていますか。	96.9%	99.0%	100.0%	98.9%	調査なし	97.7%	95.6%	
倫理条例、規則に基づく報告、届け出のルールについて知っていますか。	88.8%	99.0%	96.5%	93.2%	調査なし	96.0%	90.0%	

※ 上表欄中※印の回答率は「よく読んでいます」と「読んだことがある」の回答を合計して算出した。

#### ■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

- ・ ハンドブックがあることは知っているが、具体的な内容は読めていない。
- ・ 報道される内容等を気にしながら、色々な場面でハンドブックを見返している。
- ・ eラーニングとか研修はちゃんと受けるようにしている。自分の首にもかかってくることなのでちゃんとしている。
- ・ 不祥事が出たときに通知が出ると思うが、そのときに学んだ。
- ・ 業者との付き合いが多いので、付き合い方とか、その辺については指導しているつもり。
- ・ 業務が時期的なものもあって、忙しくなったときにトラブルが発生しやすいと思うので、そういうときこそ時間をとって、基本的な法令関係の研修を行うべきだと思う。

#### イ コンプライアンスに対する意識の定着はどうであるか。

##### ■ 調査結果から

担当リーダー及び一般職員の、「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」という回答については、これまでとほぼ同程度であり、過去5年間の回答率は、90%前後の率が維持されている。(表(1)－2)

また、「コンプライアンスについてあなたの考えるもの」に関する回答結果については、「県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの」が、これまで同様に一番多く95%を超えている。さらに、「不祥事から自分自身を守るもの

(80%)」及び「家族の生活が損なわれような事態を防ぐもの(66%)」が過去最高の回答率となっており、本県や他の公共団体における、不祥事に対する懲戒処分が職員のコンプライアンス意識の向上に影響を与えていることがうかがえる。(表(1)－3)

これらの結果から、職員のコンプライアンス意識は、高い水準に保たれているものとする。

**表(1)－2 「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」の問いに対する担当リーダー及び一般職員の回答率の過去の調査結果との比較**

年度	H28	H29	H30	R1	R2
回答					
言える	91.5%	94.7%	87.3%	91.9%	88.3%
言えない	7.4%	4.8%	12.2%	8.1%	11.7%

**表(1)－3 「コンプライアンスについてあなたが考えるものを全てお選びください。(複数回答可)」の問いに対する担当リーダー及び一般職員の各項目の回答率の過去の調査結果との比較**

年度	H28	H29	H30	R1	R2
質問					
県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	88.3%	92.0%	97.4%	91.3%	95.6%
不祥事から自分自身を守るもの	62.8%	72.2%	79.4%	78.6%	80.0%
家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	49.5%	61.0%	61.4%	57.8%	66.1%
職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	45.7%	56.1%	59.8%	48.6%	58.9%
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	39.4%	56.1%	49.7%	41.6%	47.8%
常に自らの意識が向上したと感じるべきもの	4.8%	14.4%	19.9%	26.6%	25.6%

■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

- ・ 県で不祥事が起こった場合は、所属内で内容について周知されるとともに、注意喚起がある。
- ・ 他県でこういうことで懲戒になったとか分かったら、自分も気を付けようという意識の向上に繋がる。
- ・ コンプライアンスについては、過去に苦々しい経験もしている。そういう経験を踏まえて、昔を思い出さないといけないなと話をしている。若い子については、研修や採用の折りにしていると思うが、経験を元に話をしている。
- ・ 法令等を守るのは当たり前だが、法令等に関係なく、県民の信頼を損ねない行為や満足を向上させるように、常に自覚することを心がけている。

ウ コンプライアンスの向上に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ 調査結果から

今年度の調査においても、多くの職員が自己研鑽や職場研修等、コンプライアンスの向上に向けて、複数の取組を行っているという結果が出ている。

(表(1)－4)

しかし、職員が「必要」と考える取組と実際に「参加した(行った)」取組を比較すると、「サービスの根本原則に関する研修」、「法令の遵守に関する研修」及び「自己研鑽」において、各職位で「必要な取組」との回答率に比べて、「参加し



た（行った）」という回答率が低くなっている。

今年度においては、新型コロナウイルス感染症への対応等により、研修の開催自体や研修に参加する時間の確保が困難な面があったものとするが、「アコンプライアンスに関する知識の定着」において記載したとおり、コンプライアンス知識の低下傾向は顕著となっており、情報通信機器を活用するなど、忙しい中でも研修の機会を作り、多くの職員が参加できるよう工夫をお願いしたい。

**表(1)－4 「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全てお選びください。(複数回答可)」と「コンプライアンス向上に関して、平成31年4月以降にあなたが参加した(行った)ものをすべてお選びください。(複数回答可)」の問いの今年度の回答率の比較**

選 択 肢	職 位	①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全てお選びください。	②平成31年4月以降にあなたが参加した(行った)ものを全てお選びください。	①－②
ア サービスの基本原則に関する研修	所属長等職員	80.6%	32.3%	48.3%
	担当リーダー	72.7%	42.4%	30.3%
	一般職員	70.1%	38.8%	31.3%
イ 法令の遵守に関する研修	所属長等職員	74.2%	61.3%	12.9%
	担当リーダー	72.7%	45.5%	27.2%
	一般職員	58.5%	36.7%	21.8%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	所属長等職員	83.9%	74.2%	9.7%
	担当リーダー	60.6%	63.6%	△3.0%
	一般職員	56.5%	44.9%	11.6%
エ 自己研鑽	所属長等職員	64.5%	38.7%	25.8%
	担当リーダー	33.3%	24.2%	9.1%
	一般職員	36.7%	24.5%	12.2%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	所属長等職員	54.8%	41.9%	12.9%
	担当リーダー	21.2%	24.2%	△3.0%
	一般職員	24.5%	26.5%	△2.0%
カ 新聞報道等による他の不祥事についての反省・注意	所属長等職員	83.9%	80.6%	3.3%
	担当リーダー	63.6%	78.8%	△15.2%
	一般職員	60.5%	67.3%	△6.8%

## ■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

- ・ お互いの意思疎通が十分できていないことで、不祥事等が起きているように思うので、日頃からそういう意識を醸成しておけば、不祥事が起きないと思う。そういうことがないように、コミュニケーション能力を高める研修も有効ではないかと思っている。
- ・ 最初の頃は、eラーニング研修は分かりにくいところもあったが、改善されてきている。ただ、コンプライアンスは、条例による禁止行為もあれば、場面によって違うこともある。そういう細かいところまでは認識して行動することは難しいと感じる。
- ・ 職員一人一人の業務量等処理能力に余裕がなければ、法令違反等の事案が発生するリスクがある。そのためのリスクマネジメントの1つとして、事務の「スクラップ」の徹底とそれでも残る事務の自動化（RPA等の活用）を明確な作業期限のもと進めている。

## ・ ・ コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりを ・ ・

### （コンプライアンス知識の定着）

コンプライアンス週間の研修内容に含まれている「利害関係者との間における禁止行為」や「倫理条例、規則に基づく報告、届け出のルール」については、一定の知識の定着が図られていると認められるが、昨年度の状況よりは低下しており、特に、本県のコンプライアンス維持の根幹である「倫理条例・規則」や「コンプライアンス基本方針(コンプライアンスハンドブック)」を読んだことがある職員の割合が共に70%台となり、過去最低の状況となっている。

不祥事が頻発した時期から10年以上の年月が経過し、それ以降に採用された職員が増加しており、特に近年は民間企業等職務経験者試験も設けられ、5年連続で100人超の採用を行うなど、新規採用職員が増加するとともに、人事交流も活発に行われる中で、過去の不祥事を経験していないこうした職員に対して、本県のコンプライアンスの取組について、知識に遺漏のないよう注意することが必要と考える。

### （コンプライアンス意識の定着）

職員のコンプライアンス意識は、高い水準に保たれているものとする。

今年度調査を行った中で、「コンプライアンスについてあなたの考えるもの」に関する回答結果については、これまで同様に「県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの」が95%を超えて一番多かったが、それに続き、「不祥事から自分自身を守るもの」及び「家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの」がそれぞれ80%及び66%と過去最高の回答率となっている。

これは、各職員が、本県や他の公共団体における不祥事に係る懲戒処分の事例を我が身のこととして捉えているものと考えられる。

今後も、懲戒処分の事例を取り入れた研修を実施し、コンプライアンスは、自分自身や家族を守るものであることから、常に自らの意識を振り返るよう各職員への呼びかけを継続していくことが重要と考える。

(コンプライアンスの向上に向けた取組)

今年度の調査においては、職員が「必要」と考える取組と実際に「参加した（行った）」取組を比較すると、「サービスの根本原則に関する研修」、「法令の遵守に関する研修」及び「自己研鑽」において、各職位で「必要な取組」との回答率に比べて、「参加した（行った）」という回答率が低くなっている。

今年度においては、新型コロナウイルス感染症への対応等により、研修の開催自体や研修に参加する時間の確保が困難な面があったものと考えますが、コンプライアンス知識の低下傾向は顕著となっており、情報通信機器を活用するなど、忙しい中でも研修の機会を作り、多くの職員が参加できるよう工夫をお願いしたい。

(現地調査における意見から)

コンプライアンス推進の取組への意見では、現在行われているコンプライアンス週間の取組やeラーニングを研修の大切な機会と捉えている意見があった。

これらの研修が定着し、職員が自らを振り返る貴重な機会としていることは、本県のこれまでの取組の成果であり、貴重な財産であると考えます。

研修への感想については、分かりやすいもの、具体的なものを求める意見があるため、少しずつでも工夫を重ねていただきたい。

なお、各職員には、漫然と研修などに参加することのないように意識を高く持つことが必要である。コンプライアンス意識の定着を図るには、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。

同時に、各所属においては、基本的な知識であっても「当然知っているもの」と思わず、引き続き機会を設けて繰り返し研修を行い、コンプライアンス意識の醸成に努めていただきたい。

## (2) 働きやすい職場環境づくり

### 働きやすい職場環境づくりが推進されているか

#### ア 働き方改革の状況はどうか。

昨年度、本県では、「働き方改革関連法」施行元年として、「令和元年度働き方改革推進方針」を策定し、定期的・慣習的に行っている業務について「スクラップ・アンド・ビルド」を基本とする抜本的な見直しを図るなど、働き方を大きく見直す取組が推進され、一定の効果が現れていた。

しかし今年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や本県における鳥インフルエンザの発生等により、超過勤務時間数は大きく増加に転じている。

こうした事態に対応するため、全庁的な支援体制の構築により、これまでにない大規模な年度途中における人事異動が行われている。

そして、コロナ禍における「新しい生活様式」が浸透する中で、在宅勤務の普及も進められており、時間や場所にとらわれない多様な働き方の導入が、これまで以上に進められたところである。

今後も、県職員においては、コロナ禍のような通常予見することのできない、業務量の大幅な増加を余儀なくされる事象が発生することは多々想定されることであり、困難な状況下においても、県職員に求められる重要な役割を果たし続けていくために、「働き方改革」を進めていく必要がある。

#### ■ 調査結果から

##### (超過勤務時間)

今年度の平均超過勤務時間数は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、第1四半期(4～6月)は前年比5.9%増加、第2四半期(7～9月)は前年比12.0%増加、第3四半期(10～12月)は前年比25.7%増加で推移している。(人事課作成資料「R2年度 超過勤務の状況(対前年比込み)【知事部局全体】」より)

超過勤務時間数については、所属長等職員の32.3%が、所属の超過勤務時間数を「多い」と回答している。これは、今年度の定期監察の監察対象所属では、新型コロナウイルス感染症対策に直接関与する所属が少なかったことから、超過勤務時間数の「多い」との回答率が低く抑えられたものとも考えられる。(表(2)-1)

##### (業務の偏り)

一般職員における、超過勤務の特定職員への偏りがあるとの回答は、59.9%であった。(表(2)-2)

一般職員の回答における「偏り」がある場合の最も大きい原因としては、「他

に切り分けのできない業務が多いから」が46.6%と最も多く、次に「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」が45.5%となっている。(表(2)－3)

(働き方改革により、以前より働きやすく改善されたか)

一般職員において、「改善された」との回答が35.4%、「変わらない」との回答が59.9%、「悪くなった」との回答が4.8%となった。(表(2)－4)

「変わらない」と回答した理由については、人員が増えない、業務量そのものが変わらないまたは増えている、いつでも休暇が取れるわけではない、業務が在宅勤務にはなじまないなどが理由として考えられる。

(在宅勤務に大切なコンプライアンス)

在宅勤務については、一般職員で23.1%が行ったことがあるとの回答であった。(表(2)－5)

職員の意見としては、報告・連絡・相談の徹底、仕事への集中、執務環境の確保、情報漏洩への注意、などがあつた。

**表(2)－1 「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。」の問いに対する今年度の回答率**

回答	職位	所属長等 職員	担当 リーダー	一般職員
多い		32.3%	24.2%	29.9%
それほど多くはない		67.7%	75.8%	70.1%

**表(2)－2 「超過勤務が特定の職員に偏っていないですか。」の問いに対する一般職員の「偏っている」という回答の回答率の過去の調査結果との比較**

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
偏っている	43.6%	59.7%	64.7%	71.3%	57.9%	59.9%

**表(2)－3 「超過勤務が特定の職員に偏っている」との一般職員の回答者(表(2)－2)に対する、「その理由をどう考えていますか(複数回答可)」の問いに対する各項目の回答率の過去の調査結果との比較**

年度	H29	H30	R1	R2
他に切り分けのできない業務が多いから	51.5%	53.3%	45.2%	46.6%
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	43.3%	40.2%	33.3%	45.5%
職員の能力に大きな差があるから	25.8%	30.8%	20.2%	26.1%
実人員の減があつたから(長期休業・災害支援・退職等)	15.5%	20.6%	36.9%	23.9%
急な事業の追加があつたから	17.5%	23.4%	17.9%	9.1%

**表(2)－4 「全庁的な働き方改革の取組により、以前より働きやすく改善されたと思いますか。」の問いに対する各回答の今年度の回答率**

回答	職位	所属長等 職員	担当 リーダー	一般職員
改善された		48.4%	42.4%	35.4%
変わらない		51.6%	54.5%	59.9%
悪くなった		0.0%	3.0%	4.8%

**表(2)－5 「あなたは在宅勤務を行ったことがありますか。」の問いに対する今年度の回答率**

回答	職位	所属長等 職員	担当 リーダー	一般職員
ある		22.6%	12.1%	23.1%
ない		77.4%	87.9%	76.9%

## ■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

### （超過勤務時間）

- ・ 今年から〇〇課であるが、初めてこんなに残業した。通勤も車で1時間かかっているのでつらいなという感じ。業務量が多く突発的なことが多い。自分ともう1人の担当だけ忙しい感じ。
- ・ 残業を少なくしろという一方で、仕様書等の添付書類が細かくなっている。
- ・ 休めるときは休むように声かけしている。ノー残業デーも帰るようにしているが、議会があつてそのとおりにいかないこともあるが、できるだけそのようにしている。

### （超過勤務の特定職員への偏り）

- ・ 特殊な職種であるので、資格を有していないとできない内容もある。その負担が、特定の職員にかかってしまう。
- ・ 忙しいということもあるのかもしれないが、コミュニケーション不足を感じることもあるので、もっとコミュニケーションをとれるようになれば良いと思う。中でうまくコミュニケーションがとれていない職場もあると思う。

### （年度途中の職員の異動について）

- ・ 元々あった業務に加えて、人員が減ったことにより、業務をシェアリングするので1人あたりの業務は増えている。今のところは、特定の人に偏っているということはない。今後は、自分の業務に加えて、残りの業務が増えるので、状況に応じて考えようと思う。

### （働き方改革への意見）

- ・ 予算業務や、サマークリエイト等は変わったと思う。
- ・ 子育て世代の人が働きやすい環境づくりや取組は必要ではないか。
- ・ 働き方の選択肢が増えてきていると感じている。以前の状況より、自分のパソコンも使えるなど、環境も良くなってきていると思う。

(在宅勤務で大切なコンプライアンスについて)

- ・ 在庁勤務職員との電話、メールでの報告、連絡、相談の徹底。
- ・ 業務に集中できる環境整備を行うこと。
- ・ 勤務時間とそれ以外の時間を、明確に区切ること。
- ・ 情報漏洩に気を付けないといけない。
- ・ 個人情報を持って帰れない。人の出入りがない部屋で行うようにしている。席を立つときはパソコンを綴じるようにしている。
- ・ 在庁時に比べて勤務実態がわかりにくいので、実施する職員が自ら律することが必要であると思う。
- ・ 子供も小さくて、親が家にいるので遊べないので、かえって家庭に負担をかけている感じであった。

(障がいのある職員の働きやすい職場環境づくりについて)

- ・ 障がいのある職員を指導する職員の研修は必要だと思う。障がい者用のトイレがある階が限られている上、障がいを持っていない人も使っていたりするので、意識を持って欲しい。
- ・ 物理的な環境としては、職場が手狭であるというところは、改善した方がよい。また、どれだけコミュニケーションを丁寧にとれるかというところだと思う。
- ・ 4月の段階では障がいがあることを知らなかった。隠すよりも協力して環境作りを行うことが、その人のためだけでなく周りの人のためにもなるのではないかと思う。

## ・ ・ 働き方改革の推進に向けて ・ ・

今年度の定期監察は、コロナ禍や鳥インフルエンザの発生により、超過勤務が増加する中で行われたものであるが、年度途中での人事異動や在宅勤務の推進により、その影響を可能な限り減少させる取組が行われたものとする。

超過勤務の特定職員への偏りの理由としては、「他に切り分けのできない業務が多いから」や「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」との回答者が多くなっている。

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ことが求められるとともに、全ての所属において、所属長等職員によるマネジメントのもと、業務の進捗管理や人員配置も含めた業務の平準化等を図ることが重要である。

また、所属長等職員や担当リーダーが業務の工程を検討する際には、「長時間労働が前提となっていないか」を留意することが必要である。

さらにヒアリングでは、子育てや家族が体調を崩したなど、業務以外の要因から時間に余裕のない生活を送っている職員が見られた。こうした職員の事情にも配慮したマネジメントが求められる。

各職場においては、それぞれ高いミッションが課せられているところであるが、業務の質を落とさずに働き方改革を推進する有効な方法は、従来の業務内容を柔軟

な視点から見直すことであり、是非とも各所属長におかれては、こうした視点をもとに、なお一層の「働き方改革」への取組を推進していただきたい。

さらに、コロナ禍における「新しい生活様式」が浸透する中で、時間や場所にとられない多様な働き方の導入が、これまで以上に進んでいくものと考えられる。

その際には、報告・連絡・相談の徹底、適切な執務環境の確保、情報管理など、各職員がより強いコンプライアンス意識を持つことが必要である。

加えて、今年度、徳島県障がい者活躍推進計画が策定されたことから、現地調査で障がいのある職員の働きやすい職場環境づくりについて職員の意見を聴取した。意見としては、研修や相談体制の整備、丁寧なコミュニケーション、ハード面での環境整備に関する意見が多く見られた。



## イ ハラスメントのない職場づくりが推進されているか。

職員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、共に働く仲間を尊重し、そして働きやすい職場環境をつくり上げていく上において、ハラスメントの防止は大変重要である。

本県では、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」等の一部が改正されたこと（いわゆるパワハラ防止法）を受け、「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」が定められ、令和2年6月1日より施行されているところである。

ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分の対象となる。

我々職員は、「人権の尊重」の観点から、常に自分の言葉や行動、考え方が人を傷つけたり排除したりしていないか省みることが求められている。

また、ハラスメントの主な原因は相手の人格を尊重するという気持ちの欠如であることから、職場の仲間を互いに尊重し、気持ちを理解することでハラスメントの発生を防止すること、また、相手が嫌がっていることが分かった場合には、直ちにその行為を取り止め、繰り返さないようにすることが求められている。

### ■ 調査結果から

（指摘し合うことができるかについて）

セクハラを「指摘し合うことができない」との回答率は、所属長等職員が0.0%、担当リーダーが9.1%、一般職員が12.2%、会計年度任用職員が11.9%であった。

パワハラを「指摘し合うことができない」との回答率は、所属長等職員3.2%、担当リーダー18.2%、一般職員25.2%、会計年度任用職員19.0%であった。（表(2)－6）

セクハラに比べてパワハラは、ハラスメントを受けた職員が相手に指摘したり、同僚等が支援を差し伸べることができない、風通しの悪い職場環境が一部に見られるという結果になった。

（相談窓口の認知度について）

一般職員の11.6%、会計年度任用職員の19.0%の職員が相談窓口の存在を知らなかった。（表(2)－7）

表(2)－6 「あなたの所属内では、ハラスメントがあれば指摘し合えますか。」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答	職位	所属長等職員	担当リーダー	一般職員	会計年度任用職員
できる	セクハラ	100.0%	90.9%	87.8%	88.1%
	パワハラ	96.8%	81.8%	74.8%	81.0%
できない	セクハラ	0.0%	9.1%	12.2%	11.9%
	パワハラ	3.2%	18.2%	25.2%	19.0%

表(2)ー7 「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。」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答	職位	所属長等 職員	担当 リーダー	一般職員	会計年度 任用職員
知っている		100.0%	100.0%	88.4%	81.0%
知らない		0.0%	0.0%	11.6%	19.0%

■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

- ・ ハラスメントを無くすには、研修の回数を増やしていくしかないと思う。
- ・ 風通しのよい職場というのは、コンプライアンスを守るためには必要な土壌だと思う。セクハラやパワハラを生まないためには、色々と話ができる職場がいいと思う。しかし中には、仕事が忙しかったり、締め切りが近かったりすると、うまくコミュニケーションできなくなる時もあると思う。そんな時にうまくコミュニケーションができるための研修があれば良いと思う。
- ・ パワハラ判断は非常に難しいと思っている。どこまでが注意で、どこまでがパワハラなのか。人によっては、本人のために言っている場合もある。言われた方が気にしてそうだったら、話しかけてフォローしている。
- ・ パワハラまではいかないような気はするが、上司の声が大きな時があって、トーンを落とすなり、別室の方が良かったのかなと思う場面はあった。

・ ・ ハラスメントのない職場づくりのために ・ ・

パワハラは、セクハラと比較して、「ハラスメントがあった場合に指摘することができない」との回答が2倍以上多くなっている。

人事院の「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会報告」（令和2年1月14日）においては、「パワー・ハラスメントは、当該言動を受けた職員の人格や尊厳を害するのみならず、職員の心身の健康を害し、パワー・ハラスメントに耐えきれずに職員が休職・退職せざるを得なくなることもあり、さらには命に関わる重大な事態をもたらすこともあることも考慮しなければならない。さらに、当該言動を直接に受けた職員のみならず、同じ職場で働く者の環境を害する問題であることを認識すべきである。」と、その問題の重要性を説明している。

そしてその対策は、「パワー・ハラスメントは、そうした言動がなされないように未然に防止することが肝要であり、そのためには、研修等により、そのための知識や心構えを習得させることが重要である。あわせて、パワー・ハラスメントが生じにくい勤務体制や職場環境を整備することも重要である。特に、業務過多や人員不足は、精神的余裕のなさやコミュニケーション不足を生み、パワー・ハラスメント発生の温床となるものである。」としている。

パワハラ防止法の施行を受け、まずは研修等により、パワハラ概念等の基本的

知識の浸透が急がれると考える。パワハラは、職務上の上下関係において生じることが多いと考えられるが、部下を指導し育成することは上司の役割の1つであり、上司は、パワハラになるかもしれないことを理由に指導を怠ることはあってはならず、自信をもって指導に当たるためにも、パワハラとは何かを深く理解することが求められる。

また、一般職員や会計年度任用職員の中に、ハラスメントに関する相談窓口を知らないという回答が、一般職員で11.6%、会計年度任用職員では19.0%あった。この点について、全ての職員に対して、遺漏のないよう情報が周知されることが必要である。

さらに、パワハラを生みやすい背景の1つに、コミュニケーションの不足が挙げられるが、コミュニケーションを活性化させる方策の1つとして、上司と部下の双方向の定期面談である「1on1（ワン・オン・ワン）ミーティング（※注）」が挙げられる。

このような手法を活用し、相手の立場を尊重しながら相互理解を図る雰囲気生まれれば、ハラスメントの防止はもとより、職場の団結力が促進され、働き方改革においても有用であることから、特に所属長におかれては、各所属における人間関係を、ある種の緊張感を持ちながらもスムーズな意思疎通が図られる、風通しが良い職場環境づくりに取り組んでいただきたい。

（※注）米国シリコンバレー方式の、部下のために上司が行う組織力を向上させるための人材育成の手法で、直属の上司と部下が定期的に1対1の面談をすること。

## 2 終わりに

今回の定期監察においては、昨年度に引き続き、倫理条例等やコンプライアンス基本方針の制定から一定の期間が経過したことから、これまでの取組も含めて検証するという意味で、「コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりに向けて」をテーマに、「コンプライアンス基本方針の徹底」については「職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか」という視点から、「働きやすい職場環境づくり」については「働きやすい職場環境づくりが推進されているか」という視点から検証した。

「職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか」に関しては、多くの職員が、コンプライアンスの向上に向けて、複数の取組を行っており、コンプライアンス意識は、一定の高い水準で維持されているという結果であった。しかし、毎年行われる研修内容に含まれていない基本的な知識の定着に低下傾向が見られるとともに、「サービスの根本原則に関する研修」及び「法令の遵守に関する研修」について、職員に研修の不足を自覚する傾向が見られた。

「働きやすい職場環境づくりが推進されているか」に関しては、働き方改革については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、今年度の平均超過勤務時間数は大きく増加に転じており、「働き方改革」が一層大きな課題となっている。また、在宅勤務については、各職員がより強いコンプライアンス意識を持つことが必要となっている。

ハラスメントの防止に関しては、セクハラに比べてパワハラに関して指摘しづらいとの回答が一定率あった。パワハラ防止法の施行により、まずは研修等により、パワハラ概念等の基本的知識の浸透が急がれると考える。

我々、徳島県職員は、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、さら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いただきたい。

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とれた職場環境の醸成が必要不可欠であることを所属長は強く認識し、強いリーダーシップを発揮し、その実現に邁進されたい。

## 【アンケート調査の結果】

### I 所属長等職員・担当リーダー・一般職員へのアンケート調査の概要

#### 1 調査時期

令和2年10月1日から令和2年10月31日まで

#### 2 アンケート調査対象期間

平成31年4月から令和2年10月まで

#### 3 調査対象数及び回答者数

調査対象	対象者数	回答者数	回答率
所属長等職員	31	31	100.0%
担当リーダー	33	33	100.0%
一般職員	147	147	100.0%
計	211	211	100.0%

#### 4 調査方法

対象所属の職員に対し、各階層ごとに、グループウェアのアンケート集計システムを使用し、匿名によるアンケート調査を実施した。

#### 5 調査結果の留意事項

- ・ 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、記述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 「徳島県の公務員倫理に関する条例(倫理条例)」や同規則を知っていますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア よく読んでいる	5 16.1%	2 6.1%	9 6.1%
イ 読んだことがある	22 71.0%	22 66.7%	95 64.6%
ウ 知っているが読んだことはない	4 12.9%	9 27.3%	40 27.2%
エ 全く知らない	0 0.0%	0 0.0%	3 2.0%

問2 職員の行動指針である「徳島県コンプライアンス基本方針」や「コンプライアンスハンドブック」を知っていますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア よく読んでいる	8 25.8%	3 9.1%	9 6.1%
イ 読んだことがある	21 67.7%	26 78.8%	102 69.4%
ウ 知っているが読んだことはない	2 6.5%	4 12.1%	31 21.1%
エ 全く知らない	0 0.0%	0 0.0%	5 3.4%

問3 利害関係者との間における禁止行為について知っていますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 知っている	31 100.0%	33 100.0%	139 94.6%
イ 知らない	0 0.0%	0 0.0%	8 5.4%

問4 倫理条例・規則に基づく、「贈与等報告書」や「利害関係者との飲食届」の報告、届出のルールについて知っていますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 知っている	31 100.0%	33 100.0%	129 87.8%
イ 知らない	0 0.0%	0 0.0%	18 12.2%

問5 「懲戒処分の指針」や「懲戒処分等に関する公表基準」を知っていますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 知っている	31 100.0%	31 93.9%	127 86.4%
イ 知らない	0 0.0%	2 6.1%	20 13.6%

問6 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)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	31 100.0%	31 93.9%	141 95.9%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	30 96.8%	30 90.9%	114 77.6%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	25 80.6%	24 72.7%	95 64.6%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	23 74.2%	19 57.6%	87 59.2%
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	22 71.0%	20 60.6%	66 44.9%
カ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	11 35.5%	11 33.3%	35 23.8%
キ その他	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%
ク 特に何も考えていない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[所属長等職員]

- ・何かの目的のためでなく、義務として行うべきもの。

問7 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。

	所属長等職員 担当リーダー 一般職員		
	31 100.0%	29 87.9%	128 87.1%
ア 言える	31 100.0%	29 87.9%	128 87.1%
イ 言えない	0 0.0%	4 12.1%	19 12.9%

(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)

	所属長等職員 担当リーダー 一般職員		
	0 0.0%	1 25.0%	4 21.1%
ア 職員への指導が十分でない	0 0.0%	1 25.0%	4 21.1%
イ 研修の中身が十分でない	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%
ウ 職員の自己研鑽が十分でない	0 0.0%	1 25.0%	6 31.6%
エ その他	0 0.0%	2 50.0%	9 47.4%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[担当リーダー]

- ・コンプライアンス遵守の意識はしているが、昨年度から大きな変化があったとは言えない。
- ・人事異動で所属が変更したし、昨年度のメンバーとは違うので、比べることができない。

[一般職員]

- ・昨年度と変わらない。(5)
- ・以前の所属のコンプライアンス意識が非常に高かったため。
- ・新採のため、昨年度がわからない。
- ・確認できるものがない。
- ・意識の昇降を図る局面や場面に遭遇していないため、判定しがたい。

問8 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。

	所属長等職員 担当リーダー 一般職員		
	31 100.0%	28 84.8%	131 89.1%
ア 言える	31 100.0%	28 84.8%	131 89.1%
イ 言えない	0 0.0%	5 15.2%	16 10.9%

(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)

	所属長等職員 担当リーダー 一般職員		
	0 0.0%	3 60.0%	6 37.5%
ア 上司からの指導を待ち、主体的な努力をしなかった	0 0.0%	3 60.0%	6 37.5%
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 0.0%	0 0.0%	1 6.3%
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 0.0%	1 20.0%	0 0.0%
エ その他	0 0.0%	1 20.0%	10 62.5%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[担当リーダー]

- ・コンプライアンス遵守の意識はしているが、昨年度から大きな変化があったとは言えない。

[一般職員]

- ・昨年度と変わらない。(8)
- ・業務の性質上マニュアルに則した適正処理を行うことに専念すれば良いと考えているから。

問9 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)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア サービスの基本原則に関する研修	25	24	103
	80.6%	72.7%	70.1%
イ 法令の遵守に関する研修	23	24	86
	74.2%	72.7%	58.5%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	26	20	83
	83.9%	60.6%	56.5%
エ 自己研鑽	20	11	54
	64.5%	33.3%	36.7%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	17	7	36
	54.8%	21.2%	24.5%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	26	21	89
	83.9%	63.6%	60.5%
キ その他	0	0	1
	0.0%	0.0%	0.7%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・ 職場全員に対しての信頼感と、チームとしての意識向上、職場の場づくり。

問10 コンプライアンス向上に関して、平成31年4月以降にあなたが参加した(行った)ものをすべてお選びください。(複数回答可)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア サービスの基本原則に関する研修	10	14	57
	32.3%	42.4%	38.8%
イ 法令の遵守に関する研修	19	15	54
	61.3%	45.5%	36.7%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	23	21	66
	74.2%	63.6%	44.9%
エ 自己研鑽	12	8	36
	38.7%	24.2%	24.5%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	13	8	39
	41.9%	24.2%	26.5%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	25	26	99
	80.6%	78.8%	67.3%
キ その他	0	0	2
	0.0%	0.0%	1.4%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・ 新規採用職員対象研修。



## 2 働きやすい職場環境づくりについて

### (1) 働き方改革について

問11 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。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 多い	10 32.3%	8 24.2%	44 29.9%
イ それほど多くはない	21 67.7%	25 75.8%	103 70.1%

問12 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 偏っている	17 54.8%	16 48.5%	88 59.9%
イ 偏っていない	14 45.2%	17 51.5%	59 40.1%

(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)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 職員の能力に大きな差があるから	1 5.9%	4 25.0%	23 26.1%
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	8 47.1%	6 37.5%	40 45.5%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	7 41.2%	8 50.0%	41 46.6%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	5 29.4%	2 12.5%	21 23.9%
オ 急な事業の追加があったから	2 11.8%	4 25.0%	8 9.1%
カ その他	1 5.9%	5 31.3%	12 13.6%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[所属長等職員]

- ・コロナ関連の業務が増えているため。業務の取扱い方についての協議に時間を要するため。

[担当リーダー]

- ・コロナ対応等新たな業務が増えた。(2)
- ・イベントの開催準備等、業務が集中する時期があったため。
- ・十分な人員が確保されていないから。
- ・人事異動により新たな業務となり、業務に不慣れである。
- ・業務内容は全員ほぼ同じであるが、取り組み姿勢がまちまちであるため。
- ・職員個人の意識の問題がある。

[一般職員]

- ・慢性的な人員不足。
- ・業務の偏りがある。
- ・経験が長い分、その人に業務が集中する。
- ・職員によって仕事のやり方が異なるため。
- ・相手のある業務の場合、こちらの改善だけではどうにもならないものもある。表面上の処理だけで終わらせれば早くすむ。
- ・業務の性質(時間上の制約)による。
- ・同じ業務でも、時間をかける人や拙速に対応する人などまちまちなので、そのような偏りが出ているのかと思われる。
- ・所属の人員配置が減らされていていっているから。

- ・新規申請件数、困難事案数が偏っている。
- ・再任用職員及び管理職の人数が多く、超過勤務が必要な事務を担当する人員が少ない。また、ゼロ予算事業等を継続した上に新規施策を立ち上げている。
- ・所属の超過勤務の状況を把握していない。

問13 超過勤務の特定の職員への偏りを減らす工夫や取組を行っていますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 行っている	28 90.3%	19 57.6%	64 43.5%
イ 行っていない	3 9.7%	14 42.4%	83 56.5%

(再問) 超過勤務の特定の職員への偏りを減らす工夫や取組を行っている場合は、その内容をご回答ください。

[所属長等職員]

- ・業務の割り振りの見直し。(5)
- ・超過勤務縮減に向けて積極的な声かけ。(3)
- ・担当内におけるシェアリング、応援。(3)
- ・各職員の手持ち業務の状況に合わせて月間業務の振り分けを行っている。(2)
- ・大きな業務について、担当を超えて業務を分担した。
- ・残業内容の確認と、担当内外で応援態勢を構築した。
- ・業務量は日々の残業、及び毎週行う担当ミーティングで確認している。
- ・超過勤務の多い特定の職員に対して、リーダーと共に面談を行った。
- ・事務分掌を決める際に超過勤務の状況を考慮した。
- ・協議時間は17時まで及び30分以内を基本としている。
- ・能力に応じた業務進捗度の向上や、ペースの平準化。

[担当リーダー]

- ・事務分掌、業務分担の見直し及び分散。(11)
- ・優先順位を付けた取り組みや不要不急の業務でない限り早めに退庁するよう声をかけている。(3)
- ・担当内の業務の進捗状況を確認している。
- ・急な仕事を業務量の多い職員に割り振ることのないよう努めている。
- ・繁忙期に協力するよう担当内で工夫する。
- ・上席が負担軽減を図っている。

[一般職員]

- ・事務分掌、業務分担の見直し及び分散。(23)
- ・業務が集中している職員の手伝い。(4)
- ・課内会議や業務中での声かけ。(3)
- ・他の職員が取り組む業務で、一言提案することで時間短縮につながりそうなことは、自分が知っている範囲で可能な範囲で、お伝えするように心がけている。
- ・上司への報告等を適宜することにより、業務の効率化を図ることが出来ていると思う。
- ・スケジュール管理の徹底。
- ・年度ごとに業務の配分見直しをヒアリングなどを通して行っていると思う。ただ、根本的に業務量が多いので対応出来ないことがあると感じている。
- ・業務の振り分けなどしているが、切り分けできないものもある。
- ・ノー残業デーの履行。
- ・業務量が減らないので、仕事の質を落としたりやプロセス短縮で対応。
- ・新人には比較的平穏とされる地区を担当させる等の工夫をしている。しかし、そのような地区でも、これまで予兆がありながら表面化していなかった問題が無数にあり、それらが一気に噴出した末、知識も経験も無い新人が対応に追われており、工夫が奏功しているとは言えない。
- ・会計年度任用職員が、忙しい担当の業務を分担できるように、ふだんは会計年度任用職員に依頼していた業務の一部を自分で行った。
- ・所属の超過勤務の状況を把握していない。

問14 休暇は取りやすいですか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 希望どおり休暇がとれる	14 45.2%	7 21.2%	59 40.1%
イ 同僚等と調整して、計画的に休暇をとっている	9 29.0%	12 36.4%	44 29.9%
ウ 時期によっては休暇がとれる	5 16.1%	6 18.2%	30 20.4%
エ 休暇がなかなかとれない	3 9.7%	8 24.2%	14 9.5%

問15 休暇を取りやすくする工夫や取組を行っていますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 行っている	24 77.4%	13 39.4%	54 36.7%
イ 行っていない	7 22.6%	20 60.6%	93 63.3%

(再問) 休暇を取りやすくする工夫や取組を行っている場合は、その内容をご回答ください。

[所属長等職員]

- ・ 休暇取得促進に向けて積極的な声かけを行う。(6)
- ・ 担当内で調整し、休暇を取得するように促している。(4)
- ・ Joruriのスケジュールやホワイトボードの予定表に休暇予定を記載し共有している。(3)
- ・ 毎月1日以上 of 休暇の取得を課の働き方改革の目標としている。(2)
- ・ 事前の休暇予定を考慮しつつ月間業務の振り分けを行っている。
- ・ 業務上、日程計画どおりに仕事の実施されていくので、計画的に休暇が取りやすいので月初めに休暇日を決めている。
- ・ 各担当職員との語らい(業務以外の話題を含む)による風通しの良い職場の形成。

[担当リーダー]

- ・ Joruriのスケジュール等に休暇予定を記載し、共有している。(6)
- ・ 計画的に休暇を取得する呼びかけを行っている。(2)
- ・ 担当内で業務や休暇の希望など、連絡を取り合っている。
- ・ 作業依頼に当たっては、期限に余裕をもたせるよう心がけている。
- ・ 上司からのすすめ。
- ・ 事務日程の調整(日程が分散しないように集中させる)。
- ・ 業務が一職員に偏重しないよう配慮し、休暇をとりやすい環境づくりに努めている。

[一般職員]

- ・ 上司からの声かけがある。(9)
- ・ Joruriのスケジュールや休暇予定表に休暇予定を記載し共有している。(7)
- ・ 業務のスケジュール管理をしっかりする。(5)
- ・ 担当内の打合せで取得状況を確認している。(3)
- ・ 上司が率先して取得している。(2)
- ・ 出来るときに出来る仕事を仕上げる。
- ・ 仕事時間中は席から離れない等極力休憩しないようにし、早く帰ったり休暇が取れるように努力している。
- ・ 納期を把握し、必要な作業を厳選し、手戻りが最小限になるよう作業工程を組む。いろいろやるべきこと、やったほうがいいことは山のように思い浮かぶが、一番大事な「今これをやりたい」と思う事柄に集中するよう心がける。急がば回れの精神で、心身が消耗しないようにゆっくり着実に業務を進める。休暇取得の予定を先に組んで、その日その時間は絶対休むと決心して業務にあたる。
- ・ 休暇を取得し易い雰囲気づくり。
- ・ 休暇日を前もって決めておき、休暇日までにするべきリストを作成し、確実に休暇を取っている。
- ・ TODOリストの作成により、業務を見える化し効率化を図っている。
- ・ ルーチン業務の早期着手。
- ・ どうしても休みたいときはなにも気にせず休む。

問16 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)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア ノー残業デーの徹底	19 61.3%	24 72.7%	86 58.5%
イ 超過勤務の縮減	14 45.2%	15 45.5%	74 50.3%
ウ 業務の見直しや平準化	16 51.6%	13 39.4%	34 23.1%
エ 人員配置の見直し	6 19.4%	4 12.1%	8 5.4%
オ 休暇取得の促進	24 77.4%	15 45.5%	44 29.9%
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	4 12.9%	4 12.1%	12 8.2%
キ 効率的なマネジメント力の発揮	11 35.5%	4 12.1%	18 12.2%
ク その他	0 0.0%	1 3.0%	3 2.0%
ケ 何も行っていない	2 6.5%	1 3.0%	19 12.9%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[担当リーダー]

- ・ 会計年度任用職員への業務依頼。

[一般職員]

- ・ マニュアルや手順書、根拠資料などを整理し、後任者や次に同内容の業務を行う場合の準備を常に心がけている。
- ・ 部分休業(育児)の取得。
- ・ 仕事に集中できる時間を作って効率的に業務を進められるようにする。

(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)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 現在の働き方に不満がないため	1 50.0%	0 0.0%	4 21.1%
イ 働き方の見直しをする時間がないため	1 50.0%	1 100.0%	8 42.1%
ウ 働き方改革に適さない業務であるため	0 0.0%	0 0.0%	7 36.8%
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 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
オ その他	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・ 働き方改革より、仕事量の減が一番現実的で実効性があると思う。

問17 全庁的な働き方改革の取組により、以前より働きやすく改善されたと思いますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 改善された	15 48.4%	14 42.4%	52 35.4%
イ 変わらない	16 51.6%	18 54.5%	88 59.9%
ウ 悪くなった	0 0.0%	1 3.0%	7 4.8%

問18 あなたは在宅勤務を行ったことがありますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア ある	7 22.6%	4 12.1%	34 23.1%
イ ない	24 77.4%	29 87.9%	113 76.9%

問19 在宅勤務においても、職務専念義務をはじめとするコンプライアンスを遵守しなければなりません、在庁勤務と異なり、どのようなことに留意すべきと考えますか。御意見をお願いします。

[所属長等職員]

- ・在宅勤務者は、一人一人が在庁勤務以上に、コンプライアンスを意識し、職務を遂行する必要がある。(2)
- ・個人情報の漏洩防止。(2)
- ・実施する業務の確認とその成果の確認。(2)
- ・勤務状況の監視が必要だが、窮屈な面もある。
- ・当日、在宅勤務において行う業務を明確に意識すること。
- ・守秘義務の徹底と厳格な情報管理。
- ・業務に集中できる環境整備を行うこと。
- ・勤務時間とその他の時間を明確に区切ること。
- ・個人情報の管理が重要であり、在宅勤務でセキュリティが保てるか不安がある。
- ・在宅勤務後の業務報告。
- ・職務専念義務の履行。
- ・より自制的な意識を保つよう自己研鑽が必要。
- ・業務成果のスケジュール管理の仕方、オン・オフの切り替え方、近隣住民の理解取得。
- ・所属長等は、ジョーリデスクトップ等を活用し、勤務の開始、終了だけでなく、間の時間についても状況を確認することが望ましいと考える。
- ・在宅である以上、どうしても家事(来訪者や育児などの対応)を行いたくなる場合が出てくるが、その際の切り分けを明確にする必要がある。
- ・また、オンオフが明確でなくなり、超過勤務(もしくはサービス残業)に入りやすくなると考えられるので、勤務の終了を明確にする必要がある。
- ・現在の職場では在宅勤務を行うことが難しい。在宅勤務を行う場合には、個人情報の管理を行うことが困難。

[担当リーダー]

- ・職務に集中できる環境づくり。(2)
- ・個人情報等の管理及び流出防止。(2)
- ・ある程度自由であるので誘惑に負けないこと。
- ・乳幼児のいる世帯では、在宅勤務時に柔軟な対応も求められる。コンプライアンス遵守との両立が難しい場合もある。
- ・職務の性質上在宅勤務を行うことは考えていない。
- ・円滑な情報共有。
- ・他人の目がないため、休憩時間をなるべく少なくして、集中して業務にあたる意識付けが必要。
- ・仕事とプライベートをキッチリ線引きする。
- ・職務専念義務の徹底。
- ・家族との関係で個人情報保護の一層の徹底が必要となる。
- ・在宅だと人目がないため、勤務時間中でも公私の区別がつきにくいのではないかと思います。
- ・ちょっとした休憩。

- ・就業時間の遵守、間食の禁止。
- ・在宅でも家族等からの隔離。
- ・在庁勤務と同じ意識が必要。
- ・時間管理・進行管理の徹底。

#### [一般職員]

- ・勤務時間とプライベートの分離・切り替え。勤務時間、休憩時間の区別をきちんとつけること。職務専念義務の意識。職場でいるときと変わらず仕事に没頭する。職場に比べて気が散る要因が多いので、普段どおり集中できるように努力する。(15)
- ・情報流出の防止。(12)
- ・職場とのコミュニケーション。在庁勤務職員との電話、メールでの報告、連絡、相談の徹底。業務の遂行状況の報告。(5)
- ・より高いコンプライアンス遵守の意識。緊張感の維持。(5)
- ・持ち帰った仕事をきちっと在宅で仕上げる。業務に携わる時間はその人の裁量で構わないと思う。
- ・在宅で行う業務の必要性を説明できるようにしておく。
- ・在宅勤務においても常に周りから見られているとの意識を持つことが重要だと思います。
- ・インターネットの閲覧範囲に注意する必要があると思う。
- ・自宅での、職場のような環境の確保。電話や宅配便など予期せぬ来客の場合にどうするかなど、在宅勤務では在庁勤務以上に自己管理が重要だと思います。
- ・職務に専念しやすい時間が在宅勤務になると変わってくると思うので、勤務時間を裁量的に決められると良い。
- ・人目につかない場所で仕事をするため、単純ミス等に気をつけるべき。
- ・家族や来客との接触を避けるために、作業スペース等の工夫は必要。
- ・業務の実施内容・目標(到達点)を自ら設定する。
- ・在宅勤務で取り組んだ職務内容の把握。
- ・勤務中における家族との接し方を適切に。
- ・時間を有効に活用できるよう、また職務に専念できるよう、在宅勤務において行う業務を予め明確にしておく必要があると思います。
- ・在宅での勤務状態。
- ・時間拘束だけでなく成果主義。
- ・時間管理。
- ・在庁時より職務に専念しているかどうかの確認が難しい。
- ・在宅勤務の体験がないためわからない。
- ・職務に専念できる環境が必要。
- ・自宅と執務室をウェブ会議システム等で常時つないでおく必要がある。

(2) セクハラ・パワハラについて

問20 あなたの所属内では、セクハラがあれば、指摘し合えますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア できる	31 100.0%	30 90.9%	129 87.8%
イ できない	0 0.0%	3 9.1%	18 12.2%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	0 0.0%	1 33.3%	11 61.1%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	0 0.0%	3 100.0%	4 22.2%
ウ 上司等なので、指摘しにくい	0 0.0%	0 0.0%	4 22.2%
エ 自分には関係ないから	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%
オ その他	0 0.0%	0 0.0%	2 11.1%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・セクハラ要件として被害者がどう感じるかがある以上、第三者からの視点は正確さに欠ける恐れが大きいため。
- ・セクハラかどうか自分でできちんと理解できていないかもしれず、判断が難しいので他人から指摘しにくい。

(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)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 所属内研修	0 0.0%	2 66.7%	3 16.7%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	0 0.0%	2 66.7%	8 44.4%
ウ 日頃からの声かけ	0 0.0%	1 33.3%	7 38.9%
エ その他	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・疑われる「かもしれない行為」でも、意識して無くしていくこと。

問21 あなたの所属内では、パワハラがあれば、指摘し合えますか。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア できる	30 96.8%	27 81.8%	110 74.8%
イ できない	1 3.2%	6 18.2%	37 25.2%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	1 100.0%	0 0.0%	16 43.2%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	0 0.0%	5 83.3%	11 29.7%
ウ 上司等なので、指摘しにくい	0 0.0%	2 33.3%	14 37.8%
エ 自分には関係ないから	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%
オ その他	0 0.0%	1 16.7%	3 8.1%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[担当リーダー]

- ・ 指摘し合える場合もあるが、パワハラかどうかの判断自体が難しい。

[一般職員]

- ・ 余計ひどくなるから。
- ・ 現在の職場にはパワハラの「パ」もないが、誤った法令解釈を押しつけてくる上部機関や関係上司に遭遇した経験から、「できない」とした。

(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)

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 所属内研修	1 100.0%	0 0.0%	9 24.3%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	0 0.0%	1 16.7%	22 59.5%
ウ 日頃からの声かけ	0 0.0%	3 50.0%	12 32.4%
エ その他	0 0.0%	3 50.0%	2 5.4%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[担当リーダー]

- ・ 上司への研修。(2)
- ・ 行為者がその行為がパワハラだと思っていないことが多いので、何をしても改善されないと思う。

[一般職員]

- ・ 所属長を対象とした研修及び指導。

問22 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。

	所属長等職員	担当リーダー	一般職員
ア 知っている	31 100.0%	33 100.0%	130 88.4%
イ 知らない	0 0.0%	0 0.0%	17 11.6%



問23 最後に、コンプライアンスの徹底や働きやすい職場づくりに向けて、工夫していること、こうしたらいいという提案、その他御意見がありましたら御記入ください。

[所属長等職員]

- ・気軽に声が掛け合えるような職場の雰囲気作り。(4)
- ・決裁の終わった文書等を担当に返す時は、なるべく在席時を選び、一言声をかけるようにするなど、コミュニケーションをとるようにしている。(2)
- ・一般職員の人数も多く、会計年度任用職員の職の数や人数も多いことから、コンプライアンス意識の浸透をはじめ、各種の啓発には、常に迅速かつ丁寧に行うことを心掛けている。
- ・怒ることなく、教え育てる職場環境づくりを目指している。
- ・部の働き方改革宣言に基づき、取組を実施している。
- ・柔軟な業務の割り振りを工夫している。
- ・業務や組織体制の見直しを提案する。
- ・コンプライアンスを遵守したら「褒める」制度があってもいいのではないか。
- ・定期的な懇親会等のイベントの開催。
- ・JoruriPlusにより情報交換の場を開設し、疑問点等を情報交換している。
- ・新聞等でコンプライアンス違反を行った職員の事例を報道しているのは効果があると思う。
- ・パワハラは心理的な支配関係が基であるため、当事者間やその近傍の関係者では解決が困難。内部監察での査察が重要だと考える。
- ・職員一人一人の業務量等処理能力に余裕がなければ、法令違反等の事案が発生するリスクがある。そのためのリスクマネジメントの一つとして、事務の「スクラップ」の徹底とそれでも残る事務の自動化(RPA等の活用)を明確な作業期限のもと進める。

[担当リーダー]

- ・日頃から話しやすい担当内での環境づくり。(3)
- ・「働きやすい職場づくり」について、部下の話をよく聞くように努めている。
- ・個人パソコンで在宅勤務ができるようになったため、働き方改革は大きく前進したと思う。次のステップとして、行政パソコンの完全無線LAN化と出張等への持ち出しの自由化を進めてもらいたい。
- ・「大きな意味」での勤務環境改善も必要で、配置や公平な異動周期を保つことにも努めてほしい。人を大切にしないという噂は広がりつつあり、優秀で倫理観も高い入庁者自体が獲得できなくなってしまうと思う。倫理観の低い人の倫理観を高めるのは、至難。
- ・ハラスメントを無くすには、研修の回数を増やしていくしかないと思う。
- ・ノー残業デーの徹底。
- ・報告・連絡・相談の徹底。
- ・何かあったときに身を守るため、パワハラを受けた時の内容のメモ。
- ・当課においては、担当業務の特殊性から、コンプライアンスの遵守に関しては、個々の職員が常に意識し業務の遂行に当たっている。今後においても、技術研鑽を目途とした会議等の機会を活用して、係る意識の高揚が図れるよう取り組みたい。
- ・上司はプレッシャーを与えない。仕事・勤務態度にしても適度な遊び(余裕)を持つこと。
- ・昔は許されてきたが、今はダメで、問題化した事例をことあるごとに職員に周知していく。
- ・人員削減で人数が少なすぎて、余裕がない。もっと余裕を持って仕事ができるように人員を以前のように増やしてもらいたい。
- ・積極的な声がけ。

[一般職員]

- ・挨拶の励行。(3)
- ・コンプライアンスは常に1人1人が意識することが重要であると思う。(2)
- ・各担当リーダーや上司が、職員に対して声かけを積極的に行う。仕事のことを気にしているという、姿勢を見せる。
- ・職員相互の声かけの徹底。
- ・報告、連絡、相談の徹底。
- ・同庁舎の他団体との連携。
- ・情報、鍵の施錠・解錠等セキュリティの徹底。
- ・コンプライアンスについては、自分の言動を改めて見直すべきだと思う。人によって能力は違うのだからそれを分かって発言や行動をするべき。
- ・職場環境は、定時退庁を促すだけではただ残業が出来ない雰囲気になっている気がする。業務量の改善をしなければいけないと思う。

- ・ 職員の業務負担(量)を軽くすることで、気楽でいられる状況をつくり、誰もが気軽に話ができる職場だとよいと思う。業務負担が重くても気楽であり、気軽に話ができる職員ばかりではない。
- ・ 業務が過重にならないように進行管理を行うこと。
- ・ 職場においての情報共有が大切なことと思われる。
- ・ コロナ禍のなか、例年のような研修は難しいと思うので、何かオンライン等を利用した研修の実施方法もあればいいのではないかと思う。
- ・ 全庁的な動きを完全な形にするには、関心の無い職員に対して、いかに関心付けるかが課題だと思う。
- ・ 研修ももちろん大切だが、個人面談等の機会を増やすべきだと思う。
- ・ 喫緊の改善案として、ノー残業デーの設定を見直して欲しい。その理由として、分掌や業務量の軽減、職場環境の改善をしないまま超勤を縮減するためには、本人の業務効率化しかないがそれにも限度がある。  
超勤をしなくても済むのであれば、指示されなくても自発的に退庁するのであるから、ノー残業デーのような掛け声だけでは実際の超勤削減には繋がらない。  
特定日に超勤できなければ、その分を他の日に割り振らなければならないので、一日の超勤時間が増したり、休みが取りづらい一因になる等、負担がかえって増す。
- ・ 業務の配分を平準化及び適正な人員配置によって、働きやすくすべきである。
- ・ 超勤縮減に向け、業務のスクラップアンドビルドを行う。
- ・ 部下が上司に対して感じていることを第三者がヒアリングする仕組みの導入。
- ・ 日頃からの会話や声かけ等を通じて職場内の風通しを良くすることがコンプライアンスや働きやすさにつながっていくものと思います。各員がそういったことに意識を向けていくことが有効かと思います。
- ・ 管理職の方に負担となるかもしれないが、ヒアリングや声かけ等の回数を1回でもよいので増やしていただければよいのかもしれない。
- ・ 職員の精神的な疲弊が原因と考える。特に若い世代はコンプライアンスを徹底するほど県職員である意義や待遇を感じられてないのではないか。
- ・ 所属内でよく会話をすること。
- ・ 風通しのよい職場＝相談がしやすいというのは間違い。いくら風通しがよくても言いにくいことはあるし、なれ合いも発生する。親しき仲にも～ではないが、それ相応の雰囲気作りが大切。たまにはまじめな話をするのも大事だと思う。

## Ⅱ 会計年度任用職員へのアンケート調査の概要

### 1 調査時期

令和2年10月1日から令和2年10月31日まで

### 2 アンケート調査対象期間

平成31年4月から令和2年10月まで

### 3 調査対象及び回答者数

調査対象	対象者数	回答者数	回答率
会計年度任用職員	42	42	100.0%

### 4 調査方法

対象所属の職員に対し、グループウェアのアンケート集計システムの使用又は紙のアンケート用紙を配布し、匿名によるアンケート調査を実施した。

### 5 調査結果の留意事項

- ・ 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、記述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 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。

会計年度任用職員

ア 受けた	41
	97.6%
イ 受けていない	1
	2.4%

問2 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)

会計年度任用職員

ア 法令遵守(服務規程、交通法規などの遵守)	40
	95.2%
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)	24
	57.1%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	35
	83.3%
エ 守秘義務(業務上知り得た秘密を他に漏らさない)の遵守	35
	83.3%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	28
	66.7%
カ 利害関係者とは節度ある関係を保つ	24
	57.1%
キ その他	0
	0.0%
ク 何もしていない	0
	0.0%

## 2 働きやすい職場環境づくりについて

### (1) セクハラ・パワハラについて

問3 あなたの所属内では、セクハラがあれば、指摘し合えますか。

会計年度任用職員

ア できる	37
	88.1%
イ できない	5
	11.9%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	5
	100.0%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	1
	20.0%
ウ 上司等なので、指摘しにくい	0
	0.0%
エ 自分には関係ないから	0
	0.0%
オ その他	1
	20.0%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

(回答記載なし)

(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)

会計年度任用職員

ア 所属内研修	0
	0.0%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	3
	60.0%
ウ 日頃からの声かけ	3
	60.0%
エ その他	0
	0.0%

問4 あなたの所属内では、パワハラがあれば、指摘し合えますか。

会計年度任用職員

ア できる	34
	81.0%
イ できない	8
	19.0%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	6
	75.0%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	2
	25.0%
ウ 上司等なので、指摘しにくい	2
	25.0%
エ 自分には関係ないから	1
	12.5%
オ その他	3
	37.5%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・ 雰囲気
- ・ 言い出せない環境

(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)

会計年度任用職員

ア 所属内研修	0
	0.0%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	5
	62.5%
ウ 日頃からの声かけ	4
	50.0%
エ その他	1
	12.5%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・ 環境作り

問5 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。

会計年度任用職員

ア 知っている	34
	81.0%
イ 知らない	8
	19.0%

問6 最後に、コンプライアンスの徹底や働きやすい職場づくりに向けて、工夫していること、こうしたらいいという提案、その他御意見がありましたら御記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・ 日頃から声かけをして、話しやすい職場環境にしていく。(2)
- ・ 職場内の環境はとても大切だと感じています。それには日頃からのコミュニケーションが大切で、仕事での失敗や行き違い等々も解決していけると思っています。コミュニケーションが取れてないと解決できないままで、話し合いをすることが難しくなる一方なので、常日頃が大切であると思います。工夫や提案は特には無いですが、挨拶・声掛けを心掛けていきたいです。
- ・ ハラスメント相談窓口の対応力の強化。
- ・ 常に相手に対する思いやりを持つこと。  
上から目線で相手を見ないこと。  
挨拶をすること(しない人が多い)。  
人に仕事を頼むときは一言声をかけること。  
仲間意識を持つこと。
- ・ 楽しく何でも話せる職場になるよう工夫している。
- ・ 何でも相談しやすい雰囲気を作っていたいただいており、また、定期的に個人面談も実施していただいている。
- ・ 現在の職場は風通しの良い職場と言える。  
意見を言いやすい、コミュニケーションがスムーズにとれる環境を上司や職場の仲間がつくってくれていると思う。
- ・ 普段からの節度ある行動とコミュニケーションが大切。
- ・ 職場内で相談しやすく助け合う気持ちがあればその先に協力し合える体制づくりが出来ると思います。
- ・ 不必要となった書類は上司等に確認して適正に処理するように心がけている。
- ・ 関係する冊子とかパンフレットがあれば配布する。
- ・ いきなり指摘し合える関係というのも難しいので、普段から話しやすい雰囲気づくりに努め、周囲に対する気遣いや接し方などできることから実践していこうと思う。
- ・ 挨拶から働きやすい職場づくりができると思う。