

# 定期監察結果報告書

～「働き方改革」の取組状況について～

令和6年3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) コンプライアンス意識の向上	4
	(2) 「働き方改革」の取組	12
2	終わりに	19
	【資料編：アンケート調査の結果】	20

## I 定期監察の趣旨

定期監察は、「職員の不祥事の未然防止」と「より良い職場づくり」に繋げるため、職員の倫理観や職場環境等に関するテーマを設け、年1回、調査を実施する。

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

「働き方改革」の取組状況について

### 2 選定理由

職員一人ひとりのコンプライアンス意識向上のための取組等に加え、「働き方改革関連法」が施行されて一定期間が経過する中、全庁を挙げて推進している「働き方改革」に係る取組状況に着目し、「働きやすい環境」となっているかについて監察を実施する。

## III 定期監察の概要

### 1 監察対象所属

10所属（万代庁舎8、万代庁舎以外2）

### 2 実施時期

令和5年11月から令和6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) コンプライアンス意識の向上

視点：職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

- ・ コンプライアンス意識向上に向けて、どのように取り組んでいるか。
- ・ 服務規律の確保やハラスメント防止に向けて、どのように取り組んでいるか。

### (2) 「働き方改革」の取組

視点：「働き方改革」の取組が推進されているか

- ・ 長時間労働の是正や職員の健康増進に向けて、どのように取り組んでいるか。
- ・ ワークライフバランスなど、多様で柔軟な働き方の実現に向けて、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

令和5年11月に、監察対象所属の職員に対して、次の職位別にアンケート調査を行った。

- 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：1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、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、231人で、全ての職員から回答があった。

所属長等職員	対象者	24人
担当リーダー	対象者	36人
一般職員	対象者	141人
会計年度任用職員	対象者	30人
合計	対象者	231人

### (2) ヒアリング調査

令和6年2月に、アンケート調査の結果をもとに、3箇所の監察対象所属に対して、所属長等職員、担当リーダー及び一般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「働き方改革」に向けた取組状況等についてヒアリング調査を行った。

## IV 監察結果

### 1 監察の視点から

#### (1) コンプライアンス意識の向上

##### 職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

昨年度までの調査結果を踏まえ、職員に求められるコンプライアンスに関する基本知識・意識の定着状況や、各職員のコンプライアンスの向上に向けた取組状況について、過去のデータと比較することにより検証した。

また、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ために、ハラスメントの防止は大変重要であることを踏まえ、ハラスメントを受けた経験や、ハラスメントがあった場合に職員同士で指摘し合えるか等について、過去のデータと比較することにより検証した。

#### ・ コンプライアンス意識向上に向けて、どのように取り組んでいるか。

##### ■ 調査結果から

###### (コンプライアンス知識・意識の定着について)

担当リーダー及び一般職員のコンプライアンスに関する知識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（ハンドブック）を読んだことがある」の回答率は、低下傾向にあり、昨年度と比較して低い回答率となった。（表(1)－1）

また、「コンプライアンスについてあなたが考えるもの」についても、「県（組織）を守るために必要不可欠のもの」の項目を除き、各項目で低下している。（表(1)－2）

この状況を改善するためには、各職員が「倫理条例・規則」や「基本方針」に繰り返し目を通すことができる、研修やeラーニング等の機会づくりなど、全庁的な取組が求められる。

###### (コンプライアンス向上に向けた取組について)

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、所属長等職員の「ウ 個人情報 の適正な取扱いに関する研修」では、必要と考える取組と参加した取組の割合が合致しており、必要とする職員への研修が実施できていることが確認できた。その一方で、一般職員の「ア サービスの根本原則に関する研修」では、必要と考える取組の割合に対し、実際に参加した取組の割合が低くなっており、その差が22.7%と特に大きく、研修機会の充実が求められている。（表(1)－3）

**表(1)－1** コンプライアンスの知識に関する問いに対する担当リーダー及び一般職員の「読んだことがある」の回答率（過去の調査結果との比較）

年 度	R2	R3	R4	R5
質 問				
倫理条例、規則を読んだことはありますか。	71.1%	81.6%	75.0%	67.2%
コンプライアンス基本方針（ハンドブック）を読んだことはありますか。	77.8%	90.0%	81.0%	74.0%

**表(1)－2** 「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回答率（過去の調査結果との比較）

年 度	R2	R3	R4	R5
回 答				
県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	95.6%	98.9%	95.2%	92.1%
不祥事から自分自身を守るもの	80.0%	78.4%	70.2%	61.6%
県（組織）を守るために必要不可欠のもの	調査なし	66.8%	59.5%	71.8%
家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	66.1%	63.2%	51.8%	44.6%
職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	58.9%	52.6%	47.0%	45.2%
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	47.8%	48.4%	35.7%	29.9%
常に自らの意識が向上したと感じるべきもの	25.6%	26.3%	18.5%	16.9%

表(1)－3 「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、あなたが参加した(行った)ものを全てお選びください。(複数回答可)」の問いに対する回答率の比較

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	87.5%	70.8%	16.7%
	担当リーダー	69.4%	58.3%	11.1%
	一般職員	68.1%	45.4%	22.7%
イ 法令の遵守に関する研修	所属長等職員	83.3%	66.7%	16.6%
	担当リーダー	61.1%	50.0%	11.1%
	一般職員	56.7%	48.2%	8.5%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	所属長等職員	75.0%	75.0%	0.0%
	担当リーダー	61.1%	55.6%	5.5%
	一般職員	57.4%	49.6%	7.8%
エ 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	62.5%	50.0%	12.5%
	担当リーダー	38.9%	30.6%	8.3%
	一般職員	31.9%	23.4%	8.5%
オ 自己研鑽	所属長等職員	41.7%	20.8%	20.9%
	担当リーダー	36.1%	25.0%	11.1%
	一般職員	21.3%	14.9%	6.4%
カ 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	41.7%	37.5%	4.2%
	担当リーダー	25.0%	25.0%	0.0%
	一般職員	22.7%	20.6%	2.1%
キ 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	83.3%	83.3%	0.0%
	担当リーダー	50.0%	66.7%	△16.7%
	一般職員	54.6%	51.1%	3.5%



・ 服務規律の確保やハラスメント防止に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ 調査結果から

(服務規律に関する知識の定着について)

担当リーダー及び一般職員の服務規律に関する知識のアンケートへの回答において、『利害関係者』との間における禁止行為について知っている」及び「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る」との回答率は、どちらも90%以上であり、高い回答率を維持している。

(表(1)－4)

(ハラスメントを受けた経験について)

セクハラについては、所属長等職員の4.2%、一般職員の6.4%、会計年度任用職員の6.7%と、担当リーダーを除く職位から「受けたことがある」との回答があり、昨年度よりも高い回答率となった。(表(1)－5)

一方、パワハラについては、所属長等職員の4.2%、担当リーダーの11.1%、一般職員の16.3%、会計年度任用職員の13.3%から「受けたことがある」との回答があり、昨年度よりも低い回答率となったものの、今年度も全ての職位で経験したことがあるという結果となった。(表(1)－5)

(指摘し合うことができるかについて)

セクハラ・パワハラを「指摘し合うことができない」との回答率は、増加傾向にあり、特にパワハラは、昨年度の結果と同様に、所属長等職員以外の職位で30%を超える職員が、「指摘し合うことができない」と感じているという結果となった。(表(1)－6)

また、指摘し合うことができない理由では、「セクハラ・パワハラとの判断が難しいから」という理由が最も多かったことから、研修などにより、各職員に対しハラスメントの概念や基本知識の浸透を図る必要がある。(表(1)－7、8)

(ハラスメント防止のために必要なことについて)

ハラスメント防止に関する質問では、職位ごとに、最も必要と考えることが異なる結果となったものの、「職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消」や「気軽に声を掛け合える職場づくり」との回答率が高かったことから、さらなる研修の充実や風通しの良い職場環境づくりが望まれる。

(表(1)－9、10)

(上司からの声かけについて)

「上司から褒められたことがありますか」という質問では、一般職員の80%以上が「ある」と回答しており、また、褒められた際には、90%を超える職員が「やる気が出る」と感じているという結果となっており、上司からの前向きな声かけが、一般職員の業務への取組姿勢に良い影響を与えていることが分かった。(表(1)－11、12)

**表(1)－4** 服務規律の知識に関する問いに対する担当リーダー及び一般職員の「知っている」の回答率（過去の調査結果との比較）

質 問	年 度	R2	R3	R4	R5
「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。		95.6%	97.9%	98.8%	97.2%
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。		90.0%	93.2%	94.6%	94.9%
懲戒処分の指針、公表基準を知っていますか。		87.8%	88.9%	91.1%	84.2%

**表(1)－5** 「あなたは、過去3年間にハラスメントを受けたことはありますか。」の問いに対する「ある」の回答率（過去の調査結果との比較）

回 答	年 度		R4	R5
所属長等職員	セクハラ		0.0%	4.2%
	パワハラ		3.8%	4.2%
担当リーダー	セクハラ		0.0%	0.0%
	パワハラ		25.8%	11.1%
一般職員	セクハラ		2.9%	6.4%
	パワハラ		19.7%	16.3%
会計年度任用職員	セクハラ		6.3%	6.7%
	パワハラ		14.6%	13.3%

**表(1)－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「できない」の回答率（過去の調査結果との比較）

年度		R2	R3	R4	R5
回答					
所属長等職員	セクハラ	0.0%	3.7%	3.8%	0.0%
	パワハラ	3.2%	3.7%	3.8%	0.0%
担当リーダー	セクハラ	9.1%	0.0%	12.9%	5.6%
	パワハラ	18.2%	9.7%	32.3%	33.3%
一般職員	セクハラ	12.2%	14.5%	22.6%	20.6%
	パワハラ	25.2%	23.3%	37.2%	30.5%
会計年度任用職員	セクハラ	11.9%	16.2%	18.8%	30.0%
	パワハラ	19.0%	24.3%	33.3%	33.3%

**表(1)－7** 「セクハラが指摘し合えない」との回答者（表(1)－6）に対する、「その理由は何ですか。（複数回答可）」の問いに対する回答率

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
指摘したことにより気まづくなりたくないから		0.0%	0.0%	24.1%	11.1%
指摘できる雰囲気ではないから		0.0%	0.0%	13.8%	22.2%
セクハラとの判断が難しいから		0.0%	100.0%	48.3%	66.7%
行為者が上司なので、指摘しにくいから		0.0%	0.0%	13.8%	11.1%
自分には関係ないから		0.0%	0.0%	3.4%	0.0%

**表(1)－8** 「パワハラが指摘し合えない」との回答者（表(1)－6）に対する、「その理由は何ですか。（複数回答可）」の問いに対する回答率

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
指摘したことにより気まづくなりたくないから		0.0%	33.3%	34.9%	20.0%
指摘できる雰囲気ではないから		0.0%	25.0%	23.3%	20.0%
パワハラとの判断が難しいから		0.0%	75.0%	65.1%	70.0%
行為者が上司なので、指摘しにくいから		0.0%	66.7%	41.9%	40.0%
自分には関係ないから		0.0%	0.0%	0.0%	10.0%

**表(1)－9** 「あなたの所属でセクハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか（複数回答可）。」の問いに対する回答率

回 答	職 位	所属長等 職 員	担 当 リーダ－	一般職員	会計年度 任用職員
職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消		79.2%	63.9%	68.1%	66.7%
ハラスメント等に関する研修の充実		70.8%	52.8%	43.3%	40.0%
気軽に声を掛け合える職場づくり		87.5%	61.1%	56.0%	80.0%
信頼できる人間関係づくり		79.2%	66.7%	53.9%	76.7%
業務に関する職員のストレス軽減		33.3%	41.7%	31.9%	43.3%

**表(1)－10** 「あなたの所属でパワハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか（複数回答可）。」の問いに対する回答率

回 答	職 位	所属長等 職 員	担 当 リーダ－	一般職員	会計年度 任用職員
職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消		79.2%	63.9%	64.5%	60.0%
ハラスメント等に関する研修の充実		75.0%	50.0%	46.1%	43.3%
気軽に声を掛け合える職場づくり		83.3%	61.1%	58.2%	70.0%
信頼できる人間関係づくり		87.5%	66.7%	58.2%	70.0%
業務に関する職員のストレス軽減		70.8%	47.2%	45.4%	60.0%

**表(1)－11** 一般職員への「あなたは、上司から褒められたことがありますか。」の問いに対する回答率

回 答	職 位	一般職員
ある		80.1%
ない		19.9%

**表(1)－12** 「ある」との回答者(表(1)－14)への「『ある』場合、あなたは、褒められた時どのように思いますか。」の問いに対する一般職員の回答率

回 答	職 位	一般職員
やる気が出る		90.3%
なんとも思わない		6.2%

## ■ 主な職員の声（アンケート及びヒアリング調査）

（コンプライアンス向上に必要な取組について）

### 【所属長等職員】

- ・ 規則やハンドブックの内容を熟知することはもちろん大事だが、新聞報道等による公務員の不祥事等、具体的な事案を交えた形が頭に入りやすい。

### 【担当リーダー】

- ・ ストレスによりコンプライアンス意識は大きく下がるため、組織、全庁を挙げての超過勤務の削減やワークライフバランスの実現が必要。

### 【一般職員】

- ・ 個人1人1人の意識、所属内での職員間での日常会話の中での気づき。

（業務上のミスや不祥事の防止のための提案について）

### 【所属長等職員】

- ・ 学びやすい環境での研修を、年に複数回実施すること。例えばeラーニングで短時間とかが良い。

### 【担当リーダー】

- ・ 研修で過去の事例を風化させないようにすること。
- ・ ゆとりが持てる業務量の設定。

### 【一般職員】

- ・ 相談しやすい職場の雰囲気づくり。
- ・ 所属や担当におけるチェック体制の構築やルール決め。

（ハラスメントを指摘できるようにするための改善策について）

### 【担当リーダー】

- ・ 外部（弁護士）からの指導。

### 【一般職員】

- ・ 所属内での職員間での日常会話。

（ハラスメント防止のための提案について）

### 【所属長等職員】

- ・ 自身や課員における時間のゆとりをもった業務。無駄な業務・量・質・スピードを求めて、職場にストレスをためないこと。

### 【担当リーダー】

- ・ 所属内だけでなく他部局からのパワハラやセクハラもありえるので、それを想定した研修や組織体質改善が必要。

### 【一般職員】

- ・ 定期的な研修で意識付けをすることが大切。

## (2)「働き方改革」への取組

### 「働き方改革」の取組が推進されているか

県では、業務の効率化や最適化による職員の超過勤務の縮減や休暇取得の促進など、「ワークライフバランス」の実現に向けて、全庁を挙げた取組を継続的に推進していることを踏まえ、長時間労働の是正や職員の健康増進、多様で柔軟な働き方の実現など、「働き方改革」に係る取組状況について検証した。

#### ・ 長時間労働の是正や職員の健康増進に向けて、どのように取り組んでいるか。

##### ■ 調査結果から

(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かについて)

「働きやすく改善されたか」との質問に対し、「改善された」との回答は、担当リーダーと一般職員で昨年度よりも高い回答率となった。その一方で、「変わらない」若しくは「悪くなった」との回答率の合計は、所属長等職員の70.9%、担当リーダーの75.0%、一般職員の72.3%と、全ての職位で70%を超える結果となったことから、「働き方改革」の効果をより多くの職員が感じられるよう、実効性のある取組が必要である。(表(2)-1)

(超過勤務時間について)

自分自身の超過勤務が「それほど多くはない」及び「ほとんどない」との回答率の合計は、担当リーダーの55.5%、一般職員の63.2%であり、半数を超える職員が「多い」と認識していないという結果となった。

(表(2)-2)

なお、参考として知事部局全体における平均超過勤務時間数の推移は、下表のとおりであり、今年度は、近年に比べて、平均超過勤務時間数が低い状況にあることが分かる。

(人事課データ 単位：時間)

	R2	R3	R4	R5
4～6月	21.5	25.1	25.2	19.3
7～9月	20.2	21.5	24.5	19.8
10～12月	24.1	20.4	22.2	17.6
1～3月	25.4	27.6	21.0	-

一方で、所属職員の超過勤務が「多い」と認識している所属長等職員は、70%以上であり、また、超過勤務の原因は、「業務量が多いから」が全ての職位で70%以上と最も多かったことから、全体としては超過勤務が減ってきているものの、さらなる業務の見直しが望まれる。(表(2)-2、3、4)

(業務の見直しについて)

「業務の見直しをしたことがある」との回答率は、担当リーダーの55.6%、一般職員の61.7%であり、半数を超える職員が業務改善を行っているという結果となった。(表(2)－5)

また、見直しをしたことがない理由としては、「見直したいが、どうすべきかわからなかった」との回答が最も多く、「見直したい」という前向きな考えを持っていることが分かった。(表(2)－6)

今後とも業務の見直しを進めていくためには、見直しの好事例の紹介等、より多くの職員に見直しの取組を広げていくことが求められる。

(職員の健康について)

健康に対する不安については、「身体的な不安がある」との回答率は、所属長等職員の62.5%、担当リーダーの47.2%、一般職員の39.0%、会計年度任用職員の16.7%であり、職位が上がるにつれて、回答率が高くなっている。(表(2)－7)

「精神的な不安がある」との回答率は、所属長等職員の29.2%、担当リーダーの36.1%、一般職員の18.4%、会計年度任用職員の20.0%であり、担当リーダーが最も高い回答率となった。(表(2)－7)

また、健康維持のために組織に一層の充実を求めることについては、全ての職位において「所属における個別面談や相談」や「健康相談窓口等の外部相談窓口」との回答が多かったことから、所属での面談の増加など、相談体制のより一層の充実が求められている。(表(2)－8)

**表(2)－1** 「令和元年度に働き方改革推進方針を策定し、全庁を挙げて「働きやすい職場環境づくり」に取り組んできましたが、これまでの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。」の問いに対する回答率（過去の調査結果との比較）

選 択 肢	職 位	R2	R3	R4	R5
改善された	所属長等職員	48.4%	44.4%	30.8%	29.2%
	担当リーダー	42.4%	29.0%	12.9%	25.0%
	一般職員	35.4%	28.9%	17.5%	27.7%
変わらない	所属長等職員	51.6%	51.9%	69.2%	66.7%
	担当リーダー	54.5%	61.3%	77.4%	52.8%
	一般職員	59.9%	66.0%	72.3%	65.2%
悪くなった	所属長等職員	0.0%	3.7%	0.0%	4.2%
	担当リーダー	3.0%	9.7%	9.7%	22.2%
	一般職員	4.8%	5.0%	10.2%	7.1%

**表(2)－2** 所属長等職員担当リーダーへの「所属職員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。」の問い及び担当リーダー、一般職員への「あなたは、自身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。」の問いに対する回答率

選 択 肢	職 位	回答率
多い	所属長等職員	70.8%
	担当リーダー	44.4%
	一般職員	36.9%
それほど多くはない	所属長等職員	29.2%
	担当リーダー	47.2%
	一般職員	42.6%
ほとんどない	所属長等職員	0.0%
	担当リーダー	8.3%
	一般職員	20.6%

**表(2)－3** 所属長等職員への「所属職員の超過勤務の原因は何ですか。(複数回答可)」の問いに対する回答率

回 答	職 位	所属長等職員
業務量が多い		83.3%
業務内容が難しい		45.8%
実人員の減少(長期休業・災害支援・退職等)		58.3%
急な事業の追加		62.5%

**表(2)－4** 担当リーダー及び一般職員への「あなたは、何故、超過勤務をする必要があるのですか。(複数回答可)」の問いに対する回答率

回 答	職 位	担 当 リーダ－	一般職員
業務量が多いから		75.0%	73.8%
超過勤務することを前提として、業務に取り組んでいるから		8.3%	3.5%
1日に達成すべき業務をあらかじめ決めているから		8.3%	17.7%
他の職員が超過勤務しており、雰囲気的に帰りづらいから		11.1%	8.5%



表(2)－5 「あなたは、業務の廃止など、見直しをしたことがありますか。」の問いに対する担当リーダー及び一般職員の回答率

回 答	職 位	担 当 リーダ－	一般職員
ある		55.6%	61.7%
ない		44.4%	38.3%

表(2)－6 「ない」との回答者(表(2)－5)に対する、「ない場合、その理由は何ですか。」の問いに対する回答率

回 答	職 位	担 当 リーダ－	一般職員
見直しする必要がないから		12.5%	18.5%
見直したいが、時間がないから		37.5%	14.8%
見直したいが、どうすべきかわからなかったから		43.8%	51.9%
見直しを提案したが、受け入れられなかったから		0.0%	3.7%

表(2)－7 「あなたは、健康に関して不安がありますか。(複数回答可)」の問いに対する回答率

回 答	職 位	所属長等 職 員	担 当 リーダ－	一般職員	会計年度 任用職員
身体的な不安がある		62.5%	47.2%	39.0%	16.7%
精神的な不安がある		29.2%	36.1%	18.4%	20.0%
ない		33.3%	38.9%	52.5%	70.0%

表(2)－8 「職員の心身の健康を維持するために、あなたが組織に対して、一層の充実を求めることは何ですか。(複数回答可)」の問いに対する回答率

回 答	職 位	所属長等 職 員	担 当 リーダ－	一般職員	会計年度 任用職員
所属における個別面談や相談		75.0%	36.1%	52.5%	56.7%
メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修		41.7%	13.9%	23.4%	33.3%
健康相談窓口等の外部相談窓口		50.0%	36.1%	34.0%	60.0%
ストレスチェック等のセルフチェックの機会		33.3%	19.4%	22.0%	43.3%

- ワークライフバランスなど、多様で柔軟な働き方の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ 調査結果から

(ワークライフバランスについて)

ワークライフバランスの「希望」については、全ての職位において、「仕事と生活ともに優先」との回答が最も多く、次いで「やや生活優先」、「生活優先」という結果となった一方で、ワークライフバランスの「現実」については、全ての職位において、「やや仕事優先」との回答が最も多いという結果となった。

(表(2)－9)

(休暇の取得状況について)

「休暇がなかなかとれない」との回答率は、所属長等職員の29.2%、担当リーダーの22.2%、一般職員の9.2%であり、全ての職位で休暇がとれないと感じている職員が一定数存在し、特に、職位が上がるにつれて、休暇がとれないと感じていることが分かった。(表(2)－10)

(テレワークの実施状況について)

「テレワークを実施できない」との回答率は、所属長等職員の33.3%、担当リーダーの58.3%、一般職員の42.6%であり、その理由としては、「テレワークに適した業務がないから」との回答が、全ての職位で60%以上と最も多く、また、所属長等職員では、「相談等、コミュニケーション面で不安があるから」との回答が50.0%と多かったことから、テレワークの活用に向けては、さらなる環境整備が求められる。(表(2)－11、12)

**表(2)－9** 「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。」の問い、及び「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。」の問いに対する回答率

回 答	職 位		担 当		一 般 職 員	
	希望	現実	希望	現実	希望	現実
仕事優先	0.0%	25.0%	0.0%	19.4%	2.1%	15.6%
やや仕事優先	8.3%	54.2%	2.8%	58.3%	7.1%	39.0%
仕事と生活ともに優先	58.3%	8.3%	58.3%	16.7%	40.4%	27.7%
やや生活優先	20.8%	8.3%	22.2%	5.6%	27.7%	14.2%
生活優先	12.5%	4.2%	16.7%	0.0%	22.7%	3.5%

表(2)－10 「あなたの所属では、休暇は取りやすいですか。」の問いに対する回答率

回 答	職 位	所属長等 職 員	担 当 リーダ－	一般職員
希望どおり休暇がとれる		16.7%	19.4%	41.1%
同僚等と調整して、計画的に休暇をとっている		37.5%	30.6%	25.5%
時期によっては休暇がとれる		16.7%	27.8%	24.1%
休暇がなかなかとれない		29.2%	22.2%	9.2%

表(2)－11 「あなたの希望に沿って、テレワークを実施することができますか。」の問いに対する回答率

回 答	職 位	所属長等 職 員	担 当 リーダ－	一般職員
できる		66.7%	41.7%	57.4%
できない		33.3%	58.3%	42.6%

表(2)－12 「できない」との回答者(表(2)－11)に対する、「できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)」の問いに対する回答率

回 答	職 位	所属長等 職 員	担 当 リーダ－	一般職員
テレワークに適した業務がないから		62.5%	66.7%	73.3%
情報漏洩が心配だから		0.0%	9.5%	26.7%
テレワークに対する、所属の理解が進んでいないから		0.0%	0.0%	10.0%
相談等、コミュニケーション面で不安があるから		50.0%	14.3%	18.3%

## ■ 主な職員の声（アンケート及びヒアリング調査）

（超過勤務の状況について）

### 【所属長等職員】

- ・ 議会对応や予算など、特定の時期に固まってある業務のため。
- ・ 政策を打ち出す、新たなものを作り出すというところがあるので、どうしても時間がかかってしまう。

### 【担当リーダー】

- ・ 残っているのが当たり前という雰囲気があるように感じる。
- ・ スクラップアンドビルドではなく、ビルドばかりになっている。

### 【一般職員】

- ・ 担当者が昨年度と比較して1名減ったが、業務量は変わらないため常に超過勤務している状況。
- ・ できるだけ仕事をしておきたい。後に残すと気になる。

（超過勤務の縮減のための提案について）

### 【担当リーダー】

- ・ 照会の締切期限が短すぎる。照会する側がより詳細に説明する等、配慮があれば良いと思う。

### 【一般職員】

- ・ 超勤を減らすという数値目標ばかり追いかけるのではなく、その前に業務の平準化や業務を増やすのをやめるといった風土の定着を目指すべき。

（休暇取得の促進のための提案について）

### 【一般職員】

- ・ 年休は年12日（月1）以上の取得を努力義務化。
- ・ 行事等の日程調整の際、どうしても休暇が取りたい日は除外してもらう。
- ・ 風通しの良い職場づくり。

（テレワーク推進や多様で柔軟な働き方のための提案について）

### 【一般職員】

- ・ テレワークをしやすくするために、家で使用できる電話を借りられるようにしてほしい。
- ・ テレワークは子供が小さくできないため、近くの職場で勤務可能な体制にしてほしい。家でテレワークより、職場で内線が使えれば業務ははかどると思う。

## 2 終わりに

今回の定期監察においては、「働き方改革の取組状況」をテーマに、「職員一人ひとりのコンプライアンス意識向上が図られているか」に加え、「『働き方改革』の取組が推進されているか」という2つの視点から実施した。

コンプライアンスについては、前述したアンケート結果から、知識・意識・取組の全てにおいて、低下傾向が見られた。

この状況を改善するためには、不祥事やミスの発生が、県に対する信頼のみならず、自分自身、さらには家族や職場の同僚など、周囲の人にも重大な影響を及ぼすことを全ての職員が自覚し、主体的な取組を行う必要があるのはもちろんのこと、職員個人の努力にのみ頼ることなく、全庁的に繰り返し研修を実施するなど、コンプライアンス向上のための取組を行っていただきたい。

ハラスメントについては、前述したアンケート結果から、過去3年間のうちに、全ての職位でハラスメントを受けた職員が、昨年度と同様に、一定数存在することが明らかになった。受け取る側から見てハラスメントと認識される行為が存在したという結果を、重く受け止める必要がある。

ハラスメントを防止するためには、各職員が研修等で知識や心構えを身につけ、勝手な思い込みによる言動をしないよう心がけることや、気軽に話し合える、風通しの良い職場環境づくりを推進していくことなどを意識し、日々取り組んでいただきたい。

働き方改革の取組については、前述したアンケート結果から、担当リーダーと一般職員で、「以前より働きやすく改善された」との回答が昨年度よりも高い回答率となった。一方で、全ての職位の70%以上の職員が取組前と取組後で、「変わらない」若しくは「悪くなった」と回答しており、未だ多くの職員がその効果を実感できていないという結果となった。

超過勤務については、令和元年度から令和4年度まで続いた経年的な増加が、今年度に入り、減少に転じたものの、一定数の職員が超過勤務が多いと感じているという結果が見られた。

また、ワークライフバランスについては、職員の希望と現実との間に乖離が見られ、さらに、休暇の取得状況については、休暇がとれないと感じている職員が一定数存在していることが明らかになった。

各職員の多様で柔軟な働き方を実現するためには、県庁全体でのマネジメントのもと、適正な職員配置や、広く、柔軟な視点からの業務の見直しが必要である。アンケート結果からは、業務の見直しについて、50%を超える職員が業務改善を行っており、また、見直しをしたことがない職員も、その多くが、「見直したい」という前向きな考えを持っていることから、今後の職員の実感につながる働き方改革の取組に期待したい。

## I 所属長等職員・担当リーダーへのアンケート調査の概要

## 1 調査時期

令和5年11月から令和5年12月まで

## 2 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	24	24	100.0%
担当リーダー	36	36	100.0%
計	60	60	100.0%

## 3 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。

## 4 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 職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

## 【コンプライアンス意識向上のための取組状況】

問1 「徳島県の公務員倫理に関する条例(倫理条例)」や同規則を読んだことがありますか。

	所属長等職員 担当リーダー	
	所属長等職員	担当リーダー
ア 読んだことがある	23 95.8%	24 66.7%
イ 読んだことはない	1 4.2%	12 33.3%

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」を読んだことがありますか。

	所属長等職員 担当リーダー	
	所属長等職員	担当リーダー
ア 読んだことがある	24 100.0%	31 86.1%
イ 読んだことはない	0 0.0%	5 13.9%

問3 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

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠なもの	24	33
	100.0%	91.7%
イ 県(組織)を守るために必要不可欠なもの	17	24
	70.8%	66.7%
ウ 不祥事から自分自身を守るもの	20	26
	83.3%	72.2%
エ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	14	19
	58.3%	52.8%
オ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	17	21
	70.8%	58.3%
カ 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	14	11
	58.3%	30.6%
キ 常に自らの意識が向上したとを感じるべきもの	10	7
	41.7%	19.4%
ク その他	0	0
	0.0%	0.0%
ケ 特に何も考えていない	0	0
	0.0%	0.0%

問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

ア サービスの根本原則に関する研修	21	25
	87.5%	69.4%
イ 法令の遵守に関する研修	20	22
	83.3%	61.1%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	18	22
	75.0%	61.1%
エ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	15	14
	62.5%	38.9%
オ 自己研鑽	10	13
	41.7%	36.1%
カ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	10	9
	41.7%	25.0%
キ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	20	18
	83.3%	50.0%
ク その他	0	1
	0.0%	2.8%

(※) 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]

・ストレスによりコンプライアンス意識は大きく下がるため、組織、全庁を挙げての超過勤務の削減やワークライフバランスの実現が必要。

問5 コンプライアンス向上に関して、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	
	人数	割合
ア サービスの基本原則に関する研修	17	21
	70.8%	58.3%
イ 法令の遵守に関する研修	16	18
	66.7%	50.0%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	18	20
	75.0%	55.6%
エ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	12	11
	50.0%	30.6%
オ 自己研鑽	5	9
	20.8%	25.0%
カ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	9	9
	37.5%	25.0%
キ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	20	24
	83.3%	66.7%
ク その他	1	0
	4.2%	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]

・アンガーマネジメント研修。

問6 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	
	人数	割合
ア 言える	22	26
	91.7%	72.2%
イ 言えない	2	10
	8.3%	27.8%

【ハラスメント防止やサービス規律の確保に向けた取組状況】

問7 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	
	人数	割合
ア 知っている	24	36
	100.0%	100.0%
イ 知らない	0	0
	0.0%	0.0%

問8 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	
	人数	割合
ア 知っている	24	35
	100.0%	97.2%
イ 知らない	0	1
	0.0%	2.8%

問9 「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	
	人数	割合
ア 知っている	23	34
	95.8%	94.4%
イ 知らない	1	2
	4.2%	5.6%



問10 あなたは、過去3年間にセクハラを受けたことはありますか。

所属長等職員 担当リーダー

ア ある	1	0
	4.2%	0.0%
イ ない	23	36
	95.8%	100.0%

問11 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

ア できる	24	34
	100.0%	94.4%
イ できない	0	2
	0.0%	5.6%

(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

ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	0	0
	-	0.0%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	0	0
	-	0.0%
ウ セクハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	0	2
	-	100.0%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	0	0
	-	0.0%
オ 自分には関係ないから	0	0
	-	0.0%
カ その他	0	0
	-	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)

所属長等職員 担当リーダー

ア 所属内研修	0	1
	-	50.0%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	0	0
	-	0.0%
ウ 日頃からの声かけ	0	2
	-	100.0%
エ その他	0	0
	-	0.0%

問12 あなたの所属でセクハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか。  
(複数回答可)

	所属長等職員 担当リーダー	
	人数	割合
ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	19 79.2%	23 63.9%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	17 70.8%	19 52.8%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	21 87.5%	22 61.1%
エ 信頼できる人間関係づくり	19 79.2%	24 66.7%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	8 33.3%	15 41.7%
カ その他	0 0.0%	1 2.8%

(※) 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]

・課内では解決できない場合に匿名で簡単に通報できる制度。

問13 あなたは、過去3年間にパワハラを受けたことはありますか。

	所属長等職員 担当リーダー	
	人数	割合
ア ある	1 4.2%	4 11.1%
イ ない	23 95.8%	32 88.9%

問14 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	
	人数	割合
ア できる	24 100.0%	24 66.7%
イ できない	0 0.0%	12 33.3%

(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	
	人数	割合
ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	0 -	4 33.3%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	0 -	3 25.0%
ウ パワハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	0 -	9 75.0%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	0 -	8 66.7%
オ 自分には関係ないから	0 -	0 0.0%
カ その他	0 -	1 8.3%

(※) 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。

[担当リーダー]

・現在は指摘しあえるが、過去には、自ら「パワハラだと思うなら監察局に訴えてください」という上司もいて改善できないと思った。

(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
ア 所属内研修	0 -	4 33.3%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	0 -	8 66.7%
ウ 日頃からの声かけ	0 -	6 50.0%
エ その他	0 -	2 16.7%

(※) 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。

[担当リーダー]

- ・録音等により通報できる制度の構築。
- ・外部(弁護士)からの指導。

問15 あなたの所属でパワハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか。(複数回答可)

	所属長等職員	担当リーダー
ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	19 79.2%	23 63.9%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	18 75.0%	18 50.0%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	20 83.3%	22 61.1%
エ 信頼できる人間関係づくり	21 87.5%	24 66.7%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	17 70.8%	17 47.2%
カ その他	1 4.2%	1 2.8%

(※) 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]

- ・自身や課員における時間のゆとりをもった業務。
- 無駄な業務・量・質・スピードを求めて、職場にストレスをためないこと。

[担当リーダー]

- ・適材適所の人事配置。

問16 あなたは、意識して部下を褒めるよう努めていますか。

	所属長等職員	担当リーダー
ア 努めている	22 91.7%	30 83.3%
イ 努めていない	2 8.3%	6 16.7%

(再問) 「努めていない」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
ア 厳しくした方が部下のためになるから	0 0.0%	1 16.7%
イ 褒めたい気持ちはあるが、恥ずかしいから	0 0.0%	0 0.0%
ウ 褒めるようなことがあると思わないから	0 0.0%	1 16.7%
エ 言葉のかけ方がわからないから	0 0.0%	3 50.0%
オ その他	2 100.0%	2 33.3%

(※) 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。

[所属長等職員]

・社会人として責任をもってやるべき仕事なので特段に「褒める」ことに重要性は感じない。  
一方で、他者の仕事を助けたり、業務外でボランティア的に貢献してくれた際には、最大限「感謝」の気持ちを伝えている。

・自然体で褒めるべき時は褒めてはいる。

[担当リーダー]

・努力するまでもなく、良い仕事をした部下を褒めている。努力するようなことではないと考える。

・普段から褒め続けている上司の言葉は軽いし、信用できない。要所で褒めるべきだから。

問17 「コンプライアンス意識の向上」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]

- ・常にコンプライアンスについて意識して行動している。
- ・職場内での声かけに努めている。
- ・規則やハンドブックの内容を熟知することはもちろん大事だが、新聞報道等による公務員の不祥事等、具体的な事例を交えた形が頭に入りやすい。
- ・普段から意識をもつことができるよう研修の充実。
- ・上司、部下を問わず、気軽に話し合える関係の構築。

[担当リーダー]

・上司は、部下に仕事をさせるため強く指示をする、成長のためと、次は間違ったくないと、強く伝える。部下にとっては、心理的負担となり、パワハラと感じる。働き方改革により、必要性の低い業務をどんどん減らす空気が県庁全体を覆うようになれば緊張状態が緩和され、上司と部下のミスマッチが減るのではないかと思う。

・所属内だけでなく他部局からのパワハラやセクハラ（財政課のヒアリングや他部局との業務調整、仕事の押し付け合いなど）もありえるので、それを想定した研修や組織体質改善が必要。

・担当内で声かけをして風通しの良い環境に努めている。

## 2 「働き方改革」の取組が推進されているか

### 【長時間労働の是正や職員の健康増進に向けた取組状況】

問18 令和元年度に働き方改革推進方針を策定し、  
全庁を挙げて「働きやすい職場環境づくり」に取り組んできましたが、  
これまでの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せんか。

	所属長等職員	担当リーダー
ア 改善された	7	9
	29.2%	25.0%
イ 変わらない	16	19
	66.7%	52.8%
ウ 悪くなった	1	8
	4.2%	22.2%

[以下、問19・問20は、所属のことについてお伺いします。所属長等職員のみお答えください。]

問19 所属職員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
ア 多い	17	0
	70.8%	-
イ それほど多くはない	7	0
	29.2%	-
ウ ほとんどない	0	0
	0.0%	-

問20 所属職員の超過勤務の原因は何ですか。(複数回答可)

	所属長等職員	担当リーダー
ア 業務量が多い	20	0
	83.3%	-
イ 業務内容が難しい	11	0
	45.8%	-
ウ 実人員の減少(長期休業・災害支援・退職等)	14	0
	58.3%	-
エ 急な事業の追加	15	0
	62.5%	-
オ その他	6	0
	25.0%	-

(※) 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]

- ・対応すべき業務が増えているが、人員が増員されない。時間外でなければできない作業が多い。
- ・議会对応や予算など、特定の時期に固まってある業務のため
- ・思いつきで急に検討を要求されることは、非常に負荷となるので、全庁的にいったん受け止め、適切な形で各所属に依頼できる担当を設置すべきではないか。これまでは、上席が行っていたと思うが・・・。
- ・知事や幹部上司からの指示に一貫性が無く、直前での変更や修正が多いため、業務が増加している。また、知事から課長や幹部にライン等で直接指示があり、業務の交通整理が不十分なため、不要な作業が発生している。
- ・繁忙期には部下からの相談対応や決裁業務が多く、自身の分掌業務が後回しになり時間外にせざるを得なくなるため。
- ・経験の浅い職員が多い

〔以下、問19・問20は、あなた自身のことについてお伺いします。**担当リーダーのみ**お答えください〕

問19 あなたは、自身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

ア 多い	0	16
	-	44.4%
イ それほど多くはない	0	17
	-	47.2%
ウ ほとんどない	0	3
	-	8.3%

問20 あなたは、何故、超過勤務をする必要があるのですか。(複数回答可)

所属長等職員 担当リーダー

ア 業務量が多いから	0	27
	-	75.0%
イ 超過勤務することを前提として、業務に取り組んでいるから	0	3
	-	8.3%
ウ 1日に達成すべき業務をあらかじめ決めているから	0	3
	-	8.3%
エ 他の職員が超過勤務しており、雰囲気的に帰りづらいから	0	4
	-	11.1%
オ その他	0	8
	-	22.2%

(※) 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]

- ・ 処理期限の短い業務や、突発的な業務の発生（他の職員のサポート等を含む）。
- ・ 業務が集中しているときは残業せざるを得ない。
- ・ 人員配置が適当でないから。
- ・ 1日で使える時間を可能な限り業務にあてないと自分の処理しないといけない仕事が増えてしまう恐れがあるため超過勤務を行わざるを得ない。

・ 翌日以降に割り振り可能な業務であっても、その業務に集中して取り組めるタイミングがあり、超勤で対応することがしばしばある。

また、業務の依頼が定時前などにあつた場合、帰庁までを含めれば超過勤務になるのは予想できるのだが、それを理由に依頼を断るのは難しいと考える。

問21 あなたは、業務の廃止など、見直しをしたことがありますか。

所属長等職員 担当リーダー

	所属長等職員		担当リーダー	
	人数	割合	人数	割合
ア ある	22	91.7%	20	55.6%
イ ない	2	8.3%	16	44.4%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。

所属長等職員 担当リーダー

	所属長等職員		担当リーダー	
	人数	割合	人数	割合
ア 見直しする必要がないから	0	0.0%	2	12.5%
イ 見直したいが、時間がないから	1	50.0%	6	37.5%
ウ 見直したいが、どうすべきかわからなかったから	0	0.0%	7	43.8%
エ 見直しを提案したが、受け入れられなかったから	0	0.0%	0	0.0%
オ その他	1	50.0%	1	6.3%

(※) 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。

[所属長等職員]

- ・見直しを行うまでの経験が足りていないため。

[担当リーダー]

- ・廃止など見直しをすることによる対外的な影響をなくすことができないから。

問22 あなたは、健康に関して不安がありますか。(複数回答可)

所属長等職員 担当リーダー

	所属長等職員		担当リーダー	
	人数	割合	人数	割合
ア 身体的な不安がある	15	62.5%	17	47.2%
イ 精神的な不安がある	7	29.2%	13	36.1%
ウ その他	0	0.0%	1	2.8%
エ ない	8	33.3%	14	38.9%

(※) 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]

- ・業務が過多になると当然不安になるが、いつそうなるか不明なため。

問23 職員の心身の健康を維持するために、  
あなたが組織に対して、一層の充実を求めることは何ですか。(複数回答可)

所属長等職員 担当リーダー

ア 所属における個別面談や相談	18	13
	75.0%	36.1%
イ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修	10	5
	41.7%	13.9%
ウ 健康相談窓口等の外部相談窓口	12	13
	50.0%	36.1%
エ ストレスチェック等のセルフチェックの機会	8	7
	33.3%	19.4%
オ その他	6	9
	25.0%	25.0%

(※) 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]

- ・ 人員の補充、増員。
- ・ 業務量の削減、唐突感のある業務の発生発注の解消。
- ・ 個人の尊重。
- ・ 業務に追われる状態が、心身の健康維持やコンプラ意識を低下させている。所属内でのコミュニケーションと必要な配慮。
- ・ 所管業務以外の様々な業務の指示や要求により、人員や予算が不足し、職員のストレス増加と著しい士気の低下を招いている。早急な組織と予算の見直しが必要。

[担当リーダー]

- ・ 業務量及び超過勤務の削減。
- ・ 短期間で多量の業務が発生するような指示をなくす。
- ・ 休暇を取りやすい環境、人員確保。
- ・ 余暇の増加とワークライフバランスの充実。
- ・ 堅苦しくしなくてよい、時間になったら出来て無くても帰りましょうという空気。
- ・ パワハラやセクハラを行う職員に対する適切な対応と対応についての公表。
- ・ メンタル問題の大半は、職場の人間関係が占めていると考えられるので、職場環境のこまめなモニタリングと配置換えが必要。

【ワークライフバランスなど多様で柔軟な働き方への取組状況】

問24 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。

所属長等職員 担当リーダー

ア 仕事優先*	0	0
	0.0%	0.0%
イ やや仕事優先	2	1
	8.3%	2.8%
ウ 仕事と生活ともに優先	14	21
	58.3%	58.3%
エ やや生活優先	5	8
	20.8%	22.2%
オ 生活優先*	3	6
	12.5%	16.7%



問25 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。

所属長等職員 担当リーダー

ア 仕事優先*	6	7
	25.0%	19.4%
イ やや仕事優先	13	21
	54.2%	58.3%
ウ 仕事と生活ともに優先	2	6
	8.3%	16.7%
エ やや生活優先	2	2
	8.3%	5.6%
オ 生活優先*	1	0
	4.2%	0.0%

問26 あなたの所属では、休暇は取りやすいですか。

所属長等職員 担当リーダー

ア 希望どおり休暇が取れる	4	7
	16.7%	19.4%
イ 同僚等と調整して、計画的に休暇を取っている	9	11
	37.5%	30.6%
ウ 時期によっては休暇が取れる	4	10
	16.7%	27.8%
エ 休暇がなかなか取れない	7	8
	29.2%	22.2%

問27 あなたの希望に沿って、テレワークを実施することができますか。

所属長等職員 担当リーダー

ア できる	16	15
	66.7%	41.7%
イ できない	8	21
	33.3%	58.3%

(再問) 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

ア テレワークに適した業務がないから	5	14
	62.5%	66.7%
イ 情報漏洩が心配だから	0	2
	0.0%	9.5%
ウ テレワークに対する、所属の理解が進んでいないから	0	0
	0.0%	0.0%
エ 相談等、コミュニケーション面で不安があるから	4	3
	50.0%	14.3%
オ その他	1	7
	12.5%	33.3%

(※) 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。

[所属長等職員]

- ・ 通信機器等、物理的環境が整っていないため。

[担当リーダー]

- ・ (自宅での) テレワーク環境が整っていない。
  - ・ 事業者からの電話による問い合わせが多いため。
  - ・ 自分が望んでいないため。
  - ・ 業務内容のほぼ全てが来客対応と立入業務、またそれに付随する事務のため。
  - ・ 子育てや何か特別な事情がないと認められにくい風潮があると考える。
- レクや相談は対面が前提となっている。
- ・ 業務上、大量の紙資料が手元に必要。

## I 一般職員へのアンケート調査の概要

## 1 調査時期

令和5年11月から令和5年12月まで

## 2 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
一般職員	141	141	100.0%

## 3 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。

## 4 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 職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

## 【コンプライアンス意識向上のための取組状況】

問1 「徳島県の公務員倫理に関する条例(倫理条例)」や同規則を読んだことがありますか。

一般職員

ア 読んだことがある	95
	67.4%
イ 読んだことはない	46
	32.6%

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」を読んだことがありますか。

一般職員

ア 読んだことがある	100
	70.9%
イ 読んだことはない	41
	29.1%

問3 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)

一般職員

ア	県に対する信頼を保持する上で必要不可欠なもの	130	92.2%
イ	県(組織)を守るために必要不可欠なもの	85	60.3%
ウ	不祥事から自分自身を守るもの	101	71.6%
エ	家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	60	42.6%
オ	職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	59	41.8%
カ	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	42	29.8%
キ	常に自らの意識が向上したとを感じるべきもの	23	16.3%
ク	その他	3	2.1%
ケ	特に何も考えていない	1	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。

- ・公正に正しく業務を遂行するために、遵守して当たり前のもの。
- ・現代社会の流行。
- ・建前上の規範であり、最近はこうした規範も逆手にとられているのではないかという気がしないではないが、遵守すべきものではあるのだろう。

問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すべてお選びください。(複数回答可)

一般職員

ア	サービスの根本原則に関する研修	96	68.1%
イ	法令の遵守に関する研修	80	56.7%
ウ	個人情報情報の適正な取扱いに関する研修	81	57.4%
エ	所属内における担当会議などでの振り返りや学び	45	31.9%
オ	自己研鑽	30	21.3%
カ	職場外における家族等との日常会話からの気づき	32	22.7%
キ	新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	77	54.6%
ク	その他	4	2.8%

(※) 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。

- ・コンプライアンスに気を向けることができる体制整備。現状ではとにかく業務を終わらせることを重視する傾向。
- ・トップ自らが模範姿勢を見せること。
- ・個人1人1人の意識、所属内での職員間での日常会話の中での気づき。

問5 コンプライアンス向上に関して、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)

		一般職員
ア	サービスの根本原則に関する研修	64
		45.4%
イ	法令の遵守に関する研修	68
		48.2%
ウ	個人情報 の適正な取扱いに関する研修	70
		49.6%
エ	所属内における担当会議などでの振り返りや学び	33
		23.4%
オ	自己研鑽	21
		14.9%
カ	職場外における家族等との日常会話からの気づき	29
		20.6%
キ	新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	72
		51.1%
ク	その他	1
		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。

- ・コンプラe-ラーニング。

問6 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。

		一般職員
ア	言える	109
		77.3%
イ	言えない	32
		22.7%

### 【ハラスメント防止やサービス規律の確保に向けた取組状況】

問7 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。

		一般職員
ア	知っている	136
		96.5%
イ	知らない	5
		3.5%

問8 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。

		一般職員
ア	知っている	133
		94.3%
イ	知らない	8
		5.7%

問9 「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。

一般職員

ア 知っている	115
	81.6%
イ 知らない	26
	18.4%

問10 あなたは、過去3年間にセクハラを受けたことはありますか。

一般職員

ア ある	9
	6.4%
イ ない	132
	93.6%

問11 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。

一般職員

ア できる	112
	79.4%
イ できない	29
	20.6%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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	7
	24.1%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	4
	13.8%
ウ セクハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	14
	48.3%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	4
	13.8%
オ 自分には関係ないから	1
	3.4%
カ その他	8
	27.6%

(※) 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。

- ・セクハラ現場にあっていないからわからない。
- ・セクハラをしている相手による。上司(人によるが)には報告できる。
- ・その場にでくわした場合を想像すると、指摘相手が上司の場合、反応が怖いので指摘できないと思う。セクハラを受けていると感じた人のフォローはできると思う。
- ・入職したばかりで、意見をいうことがしにくいかもしれないため。
- ・人間関係等により全てを指摘できるとは思えないため。
- ・そんなことを気にしている場合ではない。

(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)

一般職員

ア 所属内研修	5
	17.2%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	17
	58.6%
ウ 日頃からの声かけ	9
	31.0%
エ その他	7
	24.1%

(※) 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。

- ・相談窓口の設置。
- ・価値観の擦り合わせ。
- ・業務の改善。
- ・改善は難しい(加害者個人の問題)。

問12 あなたの所属でセクハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか。(複数回答可)

一般職員

ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	96
	68.1%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	61
	43.3%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	79
	56.0%
エ 信頼できる人間関係づくり	76
	53.9%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	45
	31.9%
カ その他	2
	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。

問13 あなたは、過去3年間にパワハラを受けたことはありますか。

一般職員

ア ある	23
	16.3%
イ ない	118
	83.7%

問14 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。

一般職員

ア できる	98
	69.5%
イ できない	43
	30.5%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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	15
	34.9%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	10
	23.3%
ウ パワハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	28
	65.1%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	18
	41.9%
オ 自分には関係ないから	0
	0.0%
カ その他	5
	11.6%

(※) 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。

- ・現在の所属内ではパワハラはないように感じる。
- ・指摘相手が上司の場合、反応が怖いので指摘できないと思うが、パワハラを受けていると感じた人のフォローはできると思う。
- ・入職したばかりで、意見を言いにくいかもしれないため。
- ・どうしようもない。

(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)

一般職員

ア 所属内研修	12
	27.9%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	30
	69.8%
ウ 日頃からの声かけ	17
	39.5%
エ その他	8
	18.6%

(※) 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。

- ・(外部)相談窓口の設置と周知。
- ・管理職(特に幹部)への徹底した研修。
- ・業務の改善。
- ・所属内での職員間での日常会話(雑談)。
- ・どのような行為がパワハラなのかをはっきりと定義する。

問15 あなたの所属でパワハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか。  
(複数回答可)

一般職員

ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	91
	64.5%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	65
	46.1%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	82
	58.2%
エ 信頼できる人間関係づくり	82
	58.2%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	64
	45.4%
カ その他	4
	2.8%

(※) 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。

- ・業務の改善
- ・どうしようもない。
- ・部下を泣かせるようなパワハラ気質の人が平然と管理職等に昇進している状況にあり、パワハラ上司が平然と昇進していく人事・仕組みを見直すべきでしょう。

問16 あなたは、上司から褒められたことがありますか。

一般職員

ア ある	113
	80.1%
イ ない	28
	19.9%

(再問) 「ある」場合、あなたは、褒められた時どのように思いますか。

一般職員

ア やる気が出る	102
	90.3%
イ なんとも思わない	7
	6.2%
ウ その他	4
	3.5%

(※) 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。

- ・素直にうれしい。
- ・気を遣っていただいているようで、申し訳ない。
- ・しまった・・・仕事が増える・・・。
- ・恐縮する。
- ・どうも思わないことが大切なのでは？



問17 「コンプライアンス意識の向上」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。

- ・通常業務量の削減等の業務改善。
- ・職場の環境づくり（コミュニケーション、声を掛け合うこと）、一人で抱え込まないこと。
- ・研修の充実。
- ・ひとりひとりがコンプライアンスの意識を高めること。
- ・疑念を抱かれるような行動をしないと意識すること。
- ・一罰百戒ではないが、残念ながら不祥事案件が発生した際に、その内容を「読んでおいてください。気をつけましょう」だけでなく、時間を取って管理職からの呼びかけを実施するだけでも効果は上がると思う。

## 2 「働き方改革」の取組が推進されているか

### 【長時間労働の是正や職員の健康増進に向けた取組状況】

問18 令和元年度に働き方改革推進方針を策定し、全庁を挙げて「働きやすい職場環境づくり」に取り組んできましたが、これまでの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せんか。

		一般職員
ア 改善された	39	
	27.7%	
イ 変わらない	92	
	65.2%	
ウ 悪くなった	10	
	7.1%	

問19 あなたは、自身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。

		一般職員
ア 多い	52	
	36.9%	
イ それほど多くない	60	
	42.6%	
ウ ほとんどない	29	
	20.6%	

問20 あなたは、何故、超過勤務をする必要があるのですか。（複数回答可）

		一般職員
ア 業務量が多いから	104	
	73.8%	
イ 超過勤務することを前提として、業務に取り組んでいるから	5	
	3.5%	
ウ 1日に達成すべき業務をあらかじめ決めているから	25	
	17.7%	
エ 他の職員が超過勤務しており、雰囲気的に帰りづらいから	12	
	8.5%	
オ その他	24	
	17.0%	

(※) 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。

- ・提出や対応の期限を守るため（突発的または短い期限の業務）。
- ・自分自身の能力不足。
- ・業務量の多さに職員数が追いついていないから（人手不足）。
- ・業務把握に時間をかけているため。
- ・マネジメント的な業務のため、担当者の作業と一緒に業務を行う必要があることから。
- ・業務が重なる時期があるため。
- ・やるからには、適当にはできない。
- ・超過勤務を前提として業務が組まれているから。
- ・8：30－17：15の勤務体系が業務に合っていない。
- ・できるだけ仕事を処理しておきたい。後に残すと気になる。
- ・なるべくしないようにしている。

問21 あなたは、業務の廃止など、見直しをしたことがありますか。

一般職員

ア ある	87
	61.7%
イ ない	54
	38.3%

(再問) 「ない」場合、その理由は何ですか。

一般職員

ア 見直しする必要がないから	10
	18.5%
イ 見直したいが、時間がないから	8
	14.8%
ウ 見直したいが、どうすべきかわからなかったから	28
	51.9%
エ 見直しを提案したが、受け入れられなかったから	2
	3.7%
オ その他	6
	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。

- ・見直すべき業務かどうかの判断ができない。
- ・法・条例に基づいた業務のため、廃止できない。
- ・指示された業務を行っている部分が多いため。
- ・昔と比べればシステムの導入で格段に仕事のスピードは高まったが、それ以上に不要とも思える書類の整備が増えており、しかしながら、そういう仕事が増えることによって、多くの人が仕事を得られているような仕組みがあるから。

問22 あなたは、健康に関して不安がありますか。(複数回答可)

一般職員

ア 身体的な不安がある	55
	39.0%
イ 精神的な不安がある	26
	18.4%
ウ その他	3
	2.1%
エ ない	74
	52.5%

(※) 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。

- ・身体の老化にメンタルが付いていかない。
- ・ストレスが過度に蓄積すると片耳がこもり、聞こえが悪くなる。
- ・通勤時の事故。

問23 職員の心身の健康を維持するために、あなたが組織に対して、一層の充実を求めることは何ですか。(複数回答可)

一般職員

ア 所属における個別面談や相談	74
	52.5%
イ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修	33
	23.4%
ウ 健康相談窓口等の外部相談窓口	48
	34.0%
エ ストレスチェック等のセルフチェックの機会	31
	22.0%
オ その他	22
	15.6%

(※) 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。

- ・超過勤務の削減等、業務の改善。
- ・休暇取得の促進・徹底。
- ・不安が発生しないような協力体制などの風通しのよい職場環境作り。
- ・フレイル予防等、運動機会の創出。
- ・具体的な改善策を提示すること。
- ・仕事をサポートしあえる人事配置。
- ・ダイバーシティの尊重。
- ・特になし。(組織に対して心身の不調を生じるようであれば、組織(関連する外部組織含む)に対してその内容を相談することはないと思う。)
- ・どうにもならないと諦めている。部下は上司を選べない、上司の評価ができない。
- ・積極的な業務の棚卸し。残業代縮減に対する評価体制。

【ワークライフバランスなど多様で柔軟な働き方への取組状況】

問24 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。

一般職員

ア 仕事優先*	3
	2.1%
イ やや仕事優先	10
	7.1%
ウ 仕事と生活ともに優先	57
	40.4%
エ やや生活優先	39
	27.7%
オ 生活優先*	32
	22.7%

問25 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。

一般職員

ア 仕事優先*	22
	15.6%
イ やや仕事優先	55
	39.0%
ウ 仕事と生活ともに優先	39
	27.7%
エ やや生活優先	20
	14.2%
オ 生活優先*	5
	3.5%

問26 あなたの所属では、休暇は取りやすいですか。

一般職員

ア 希望どおり休暇がとれる	58
	41.1%
イ 同僚等と調整して、計画的に休暇をとっている	36
	25.5%
ウ 時期によっては休暇がとれる	34
	24.1%
エ 休暇がなかなかとれない	13
	9.2%

問27 あなたの希望に沿って、テレワークを実施することができますか。

一般職員

ア できる	81
	57.4%
イ できない	60
	42.6%

(再問) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

一般職員

ア テレワークに適した業務がないから	44
	73.3%
イ 情報漏洩が心配だから	16
	26.7%
ウ テレワークに対する、所属の理解が進んでいないから	6
	10.0%
エ 相談等、コミュニケーション面で不安があるから	11
	18.3%
オ その他	6
	10.0%

(※) 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。

- ・業者との連絡が全て自己負担となる
- ・自宅PCが古く、低スペック、画面も小さい。
- ・テレワーク環境からはアクセスできないフォルダを使用する頻度が多いため。
- ・やりかたがよくわかっていないから。
- ・電話での問合せ対応が多いため。突発的なシステムエラー対応等が多いため。
- ・掲示板に掲載されるだけで本当に取り組む気が感じられない。まずは、上司の意識改革ができないと進まない。

問28 「『働き方改革』の推進」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。

[例]

- ・ 超過勤務を減らす工夫や取組
- ・ ワークライフバランスの向上のために必要なこと
- ・ 休暇を取りやすくする工夫や取組 等

・ KJ法によるワーキングチームで業務の整理を行い、精選できる業務を挙げていく。これにより業務の整理・統合をトップのリーダーシップ、決断・実行力で実現していくと、働き方改革が実行できると思います。

- ・ 休暇取得の促進・徹底。
  - ・ 上司の意識改革で変えられることがほとんどだと感じている。上まで話をあげるのに時間がかかり結局その作業が無駄になることが多々ある。
  - ・ 資料作成の簡素化(想定等)、書面会議の開催、パソコンのスペック向上、業務の合理化による業務量縮減。
  - ・ 県政運営評価戦略会議の廃止。
  - ・ 各種会議への発言しない職員の出席禁止。
  - ・ 一斉定時退庁日の大幅増。
  - ・ 事務分掌の2名以上のチームorパートナー制の導入。
  - ・ 当初予算の新規事業構築時は、既存事業の廃止と新規事業をいつまでするかを明記をマストとする。
  - ・ 知事・副知事の予定スケジュールの見える化
  - ・ 時間意識を高めるために、時報を増やす(1hに1回)。
  - ・ 年休は年12日(月1)以上の取得を努力義務化。
  - ・ 業務時間中の喫煙を完全禁止。
  - ・ テレワークをしやすいように、家で使用できる電話を借りられるようにしてほしい。(職場から個人携帯へ転送はできるが途切れ途切れになり使いづらく、また、折り返す必要がある際に、個人携帯からかけ直すようになってしまったため。)
  - ・ 超勤を減らすという数値目標ばかり追いかけるのではなく、その前に業務の平準化や価値がない業務を増やすのをやめるという風土の定着を目指すべきだと思う。
  - ・ 副業の解禁。
  - ・ 担当制だと個人の事務分掌に割り当てられた業務が重要課題になったり、不測の事態が起きたりすると、担当個人がその対応に忙殺され、その他の業務が停止することになる。そうしたときに周囲の職員が、当該職員の定例的な業務をサポートできるようグループ制・班制にした方が良くはないかと考える。現状、副主任者は置かれているが、実質、主任者が不在の時に代替できることはほとんどない。
  - ・ 特定の職員に業務が集中しない取組。
  - ・ 担当内での声かけ、関係づくりは意識している。
  - ・ 災害等の緊急時を除き、短期間の作業依頼や照会は見直すべき。
  - ・ 費用対効果の薄い業務があっても、行動計画等に数値目標等があるがために廃止しづらい事業がある。いったん数値目標として掲げると無くしにくいことは理解できるので、そもそも数値目標を細かく設定しすぎないでほしい。
- そうすれば業務の改廃をしやすくなり、費用対効果の薄い事業も見直しやすくなる。
- ・ 必須でない休日超勤の見直し。
  - ・ 近い職場で出社可能にしてほしい。自宅から阿南庁舎は自転車10分でつくが、本庁に1時間以上かけて登庁している。テレワークは子供が小さくできないため、近くの職場で勤務可能な体制にしてほしい。家でテレワークより、職場で内線が使えれば業務ははかどると思う。
  - ・ 超勤時間の登録は自己登録制でなく自動で業務時間を測定して担当や個人の業務量に偏りがなければいいと思う。
  - ・ コロナ禍で前例の仕事がわかりにくくなっており、人間関係の構築からも行う中で、仕事のやり方を知っている人が少ないため、調査作業に時間がかかっている。働き方改革という割には、仕事内容を考えずに人を配置している人事がおかしい。
  - ・ 必要性の感じない業務は簡素化や廃止を前提に作業している、時間もかけない。
  - ・ 行事等の日程調整の際、どうしても休暇を取りたい日は除外してもらおう等。
  - ・ 勤務時間をもっと柔軟にしたらよい。テレワークしたいときはできるように工夫する。

## I 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5年11月から令和5年12月まで

## 2 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
会計年度任用職員	30	30	100.0%

## 3 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。

## 4 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 職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

## 【コンプライアンス意識向上のための取組状況】

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	27 90.0%
イ 受けていない	3 10.0%

問2 コンプライアンスに関して、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)	29 96.7%
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)	27 90.0%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	25 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	27 90.0%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	24 80.0%
カ 利害関係者とは節度ある関係を保つ	23 76.7%
キ その他	1 3.3%
ク 何もしていない	0 0.0%

**【ハラスメント防止や服務規律の確保に向けた取組状況】**

問3 あなたは、過去3年間にセクハラを受けたことはありますか。

会計年度任用職員

ア ある	2
	6.7%
イ ない	28
	93.3%

問4 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	21
	70.0%
イ できない	9
	30.0%

(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	1
	11.1%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	2
	22.2%
ウ セクハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	6
	66.7%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	1
	11.1%
オ 自分には関係ないから	0
	0.0%
カ その他	1
	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。

・その場面に居合わせた事がないのでわからない。時と場合による可能性があるから。

(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	2
	22.2%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	7
	77.8%
ウ 日頃からの声かけ	4
	44.4%
エ その他	1
	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。

・上司の考え方ひとつで、良い方向にも悪い方向にもなるし、上司の性格も関わってくるので、これをやれば良いというのは無理かもしれない。結局は、本人の心がけ次第なのでは。

問5 あなたの所属でセクハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか。  
(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	20
	66.7%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	12
	40.0%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	24
	80.0%
エ 信頼できる人間関係づくり	23
	76.7%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	13
	43.3%
カ その他	2
	6.7%

(※) 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。

・周りの正しい知識。逃げ場所。一人になれる場所。適切な相談場所の常設。

問6 あなたは、過去3年間にパワハラを受けたことはありますか。

会計年度任用職員

ア ある	4
	13.3%
イ ない	26
	86.7%

問7 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	20
	66.7%
イ できない	10
	33.3%

(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	2
	20.0%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	2
	20.0%
ウ パワハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	7
	70.0%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	4
	40.0%
オ 自分には関係ないから	1
	10.0%
カ その他	1
	10.0%

(※) 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。

・上司に相談したところで、パワハラした本人への注意も、聞き取りもしなかったもので、結局は、本人に自覚は無いし、話をそらされてしまい、一番大事な話は、面倒になりそうだから聞いてないことにされた。



(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)

会計年度任用職員

ア 所属内研修	1
	10.0%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	9
	90.0%
ウ 日頃からの声かけ	3
	30.0%
エ その他	1
	10.0%

(※) 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。

・どんな話も、片方の話だけを聞いて判断するのではなく、双方の話を聞くべきだと思う。

問8 あなたの所属でパワハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	18
	60.0%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	13
	43.3%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	21
	70.0%
エ 信頼できる人間関係づくり	21
	70.0%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	18
	60.0%
カ その他	2
	6.7%

(※) 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。

・周りの正しい知識。逃げ場所。一人になれる場所。適切な相談場所の常設。

## 2 「働き方改革」の取組が推進されているか

### 【長時間労働の是正や職員の健康増進に向けた取組状況】

問9 あなたは、健康に関して不安はありますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 身体的な不安がある	5
	16.7%
イ 精神的な不安がある	6
	20.0%
ウ その他	1
	3.3%
エ ない	21
	70.0%

(※) 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。

・本人の発達障害。親権者(未就学児)としての不安。

問10 職員の心身の健康を維持するために、あなたが組織に対して、  
一層の充実を求めることは何ですか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 所属における個別面談や相談	17
	56.7%
イ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修	10
	33.3%
ウ 健康相談窓口等の外部相談窓口	18
	60.0%
エ ストレスチェック等のセルフチェックの機会	13
	43.3%
オ その他	5
	16.7%

(※) 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。

- ・ 休暇の取りやすさ。
- ・ 通院による病欠等の充実。
- ・ 健康管理に関する法定外福利厚生への充実。
- ・ 人間関係。会計年度任用職員の年齢が上がる（60歳以上）と、正職員よりも年齢が上になることがあり、上司（課長等）が年下なので言うことを聞かない事が多い（事実そういう人が多い）し、上司も注意しない（出来ない）傾向にある。
- ・ 単純明快な組織の集約。多様化社会に対応した受け入れに対する、職場のバリアフリーな環境作り。採用1日目からでもわかる、わかりやすいDX。文章だけではなく、音声や視覚などでパッとわかる仕組み作りの取り決め。

### 3 総括

問11 最後に、「コンプライアンス意識の向上」や『働き方改革』の推進に向けて、  
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。

- ・ ①謙虚な姿勢で感謝の気持ちを持つこと。②言うべきことは言う。③ストレスを溜めない。
- ・ ハラスメントが起こっても気軽に相談や報告できる仕組み（システム）の構築。
- ・ 信頼できる環境および信頼できる人間関係が形成される職場であるように日々を意識していきたい。
- ・ 同じフロアで働く同僚の性格や考え方を理解できるような機会があれば良いと思う。
- ・ コンプライアンスは、守れる人に対して何度、研修をしても意味が無いと思われる。意識が低い人ほど、研修を真面目に受けてないし、何も考えず行動に移す。働き方改革は、結局、早く出来る人のところに仕事が集中し、その隣でサボっている人がいる。仕事がある人は、簡単には休めないの、仕事は均等に振り分けて欲しい。そうしないと、働き方改革はできないと思う。
- ・ 1. 正規職員の増員 2. PC及びネットワークのスペック改善  
1については、物量作業ではなく、外部折衝等の業務が多い部署においては、権限等からしても非正規職員を多く採用する理由は薄く、会計年度人員を増やしても根本的な業務量改善にはつながらない。  
2について、Excelを起動するだけでフリーズ、オレンジを起動するだけでフリーズといったような現状。はっきり申し上げて仕事になりません。「安かろう悪かろう」な現状だと感じるので、業務に支障をきたさないスペックは最低限確保すべきだと感じます。新規PCの購入費用よりも現状のスペックで増加する残業費用のほうが圧倒的に高いついてはと思います。
- ・ 当課は風通しの良い人間関係が維持されており、働きやすい環境に向けて良い傾向が感じられる。
- ・ 正しい知識を身につける。他者と話し合う。伝える努力をする。伝えられる努力をする。寄り添い、寄り添う。悩みを解決する方法を知る努力を行う、適切な判断ができ、その根拠を示す。そのために必要な体調管理・健康状態・精神状態・日常生活を維持。  
インターネットや、相談機関、信頼のできる人との会話、家族との対話を続け、変化を恐れない。また、周りや世間の状況、時代の変化を把握する。  
過去を振り返りつつも、前向きに生活する。
- ・ 過去に県庁の上司と数年前同じ職場の職員からセクハラ行為を受けたことがある。腹立たしく悔しい思いがある。相談はできなかった。

