

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2年3月2日

徳島県病院局監察統括監 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 | 9 |
| 2 | 終わりに | 16 |
| | 【資料編:アンケート調査の結果】 | 17 |

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

2 所属

2 監察対象期間

平成30年4月から令和元年10月まで

3 実施時期

令和元年10月から令和元年12月まで

4 監察従事者

徳島県病院局監察統括監及び病院局監察職員

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

令和元年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。

- 局長等職員：病院局総務課、経営改革課における課長、政策調査幹、副課長及び、各病院における医療局等各局の局長、次長
- 科長等職員：病院局総務課、経営改革課、各病院事務局における担当リーダー及び、各病院医療局の各科部長等、担当職員の勤務時間・服務等を直接管理する職員
- 一般職員：局長等職員、科長等職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く職員
- 臨時職員等：臨時的任用職員及び非常勤職員

アンケート調査は、平成30年4月から令和元年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。なお、臨時職員等の対象者が1人であるため、資料編において臨時職員等へのアンケート結果の概要は掲載していない。)

調査対象者数は、19人で、全ての職員から回答があった。

| | | |
|-------|-----|-----|
| 局長等職員 | 対象者 | 3人 |
| 科長等職員 | 対象者 | 4人 |
| 一般職員 | 対象者 | 11人 |
| 臨時職員等 | 対象者 | 1人 |
| 合計 | 対象者 | 19人 |

(2) 現地調査

令和元年12月に、監察対象所属に対して、アンケート調査の結果をもとに、局長等職員、科長等職員、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

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。病院局においては、毎年度策定される県のコンプライアンス推進方針に基づく取組に加え、独自に毎月1回の研修も行われているところである。

今年度の定期監察は、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。

加えて、今年度の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か。

■ 調査結果から

今年度、コンプライアンスの知識の定着に関するアンケート結果は、「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)」、「倫理条例、規則」、「利害関係者との間における禁止行為」及び「倫理条例、規則に基づく報告、届け出のルール」の知識に関して、100%の職員が「知っている」との回答であった。

なお、過去の調査結果をみると、知識に遺漏のある職員が一定数見られるところである。(表(1)-1)

病院局においては、中央病院における収賄事件が発生した平成23年から時間が経過し、それ以降に採用した職員も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、過去を風化させないためにも、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、科長等職員及び一般職員の「はい」の回答率の過去の調査結果との比較

| 質 問 | 年 度 | | | | |
|---|-------|--------|-------|------|--------|
| | H24 | H25 | H26 | ～ | R1 |
| 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。 | 87.5% | 95.2% | 調査なし | 調査なし | 100.0% |
| 倫理条例、規則を読んだことはありますか。 | 63.9% | 95.2% | 87.7% | 調査なし | 100.0% |
| 「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。 | 90.9% | 100.0% | 90.2% | 調査なし | 100.0% |
| 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。 | 63.9% | 95.2% | 65.5% | 調査なし | 100.0% |

■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

- ・ 毎月、交通規則や物品購入、服務規律など様々なテーマでコンプライアンス研修を受けている。
- ・ コンプライアンスハンドブックについて、印刷されたものが配られており、それを読んだことがある。
- ・ 過去の不祥事の発生事例や処分事例を風化させないように繰り返し研修することが大切であると思う。

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

科長等職員及び一般職員の、「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」という回答率の近年（平成28年度以降）の推移は、年度により大きく変動している。（表（1）－2）

病院局は、医療技術職の多い県立病院と、事務職のみの総務課等の所属があり、所属ごとに職員の構成が大きく異なるが、どの職場においても高いコンプライアンス意識を保つことが求められる。

「コンプライアンスについてあなたの考えるもの」に関する回答結果は、今年度は各項目の回答率が20%以上増加しているが、この問いの回答結果も年度ごとに大きく変動しており、引き続き注視し、どの所属においても、高いレベルでの意識の浸透を図る必要がある。（表（1）－3）

**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
に対する科長等職員及び一般職員の各回答率の過去の調査結果との比較**

| 年度 | H28 | H29 | H30 | R1 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 回答 | | | | |
| 言える | 93.9% | 76.5% | 85.5% | 93.3% |
| 言えない | 6.1% | 23.5% | 12.0% | 6.7% |

**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)」
の問いに対する科長等職員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 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|--------|
| 質問 | | | | |
| 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの | 85.4% | 94.1% | 81.9% | 100.0% |
| 不祥事から自分自身を守るもの | 59.8% | 82.4% | 62.7% | 86.7% |
| 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの | 45.1% | 52.9% | 45.8% | 73.3% |
| 職場の仲間が苦難が降りかかるのを防ぐもの | 36.6% | 52.9% | 41.0% | 86.7% |
| 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 | 42.7% | 47.1% | 49.4% | 73.3% |
| 常に自らの意識が向上したとを感じるべきもの | 4.9% | 17.6% | 25.3% | 46.7% |

■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

- ・ 病院局では、毎月コンプライアンス研修を実施しており、意識も高まり、確認の良い契機となっている。
- ・ 日頃の話し合いでの発言等を見ている、コンプライアンス意識は高いと感じている。
- ・ 今年度、病院局で飲酒運転の事案が発生し、コンプライアンスは改めて大切なことだと再認識した。分かっていることかもしれないが、繰り返し行っていくしかない。
- ・ 職員だけでなく、周りの家族にも影響が出てくることを認識しないといけない。

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ことが分かった。（表（1）－4）

気になる点としては、「サービスの根本原則に関する研修」については局長等職員で、「法令の遵守に関する研修」については一般職員で、「必要な取組」との回答率に比べ、参加した（行った）という回答が30%以上少ないという結果が出ている点である。

各所属は、職員に過度の負担をかけない範囲で繰り返し取組を行うとともに参加しやすい体制も整え、職員の定期的な振り返りのサポートが求められる。

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」であるとの認識を持って自ら主体的に参加することが求められる。

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すべてお選びください。(複数回答可)」と「コンプライアンス向上に関して、平成30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すべてお選びください。 | ②平成30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。 | ①－② |
|---------------------------|-------|--|--|-------|
| ア サービスの根本原則に関する研修 | 局長等職員 | 100.0% | 66.7% | 33.3% |
| | 科長等職員 | 100.0% | 75.0% | 25.0% |
| | 一般職員 | 81.8% | 72.7% | 9.1% |
| イ 法令の遵守に関する研修 | 局長等職員 | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| | 科長等職員 | 100.0% | 75.0% | 25.0% |
| | 一般職員 | 81.8% | 45.5% | 36.3% |
| ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び | 局長等職員 | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| | 科長等職員 | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| | 一般職員 | 100.0% | 81.8% | 18.2% |
| エ 自己研鑽 | 局長等職員 | 100.0% | 66.7% | 33.3% |
| | 科長等職員 | 50.0% | 25.0% | 25.0% |
| | 一般職員 | 54.5% | 45.5% | 9.0% |
| オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき | 局長等職員 | 66.7% | 66.7% | 0.0% |
| | 科長等職員 | 25.0% | 25.0% | 0.0% |
| | 一般職員 | 27.3% | 36.4% | △9.1% |
| カ 新聞報道等による他の不祥事についての反省・注意 | 局長等職員 | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| | 科長等職員 | 50.0% | 50.0% | 0.0% |
| | 一般職員 | 81.8% | 72.7% | 9.1% |

■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

- ・ コンプライアンス研修の中で、できるだけ皆で話し合う時間を設けることが、意識を高めるために効果的であるように思う。県の不祥事を新聞の切り抜きの回覧だけでなく、皆で話し合えば良い意識づくりになる。

- ・ コンプライアンスに関する現在の取り組みは、体系的にできており、他県と比べても先進的な取り組みをしていると思う。今の組織や取り組みを継続・徹底していければよいと思う。

・ ・ コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりを ・ ・

コンプライアンスに関する知識については、繰り返し研修で学んでいる知識については高いレベルで保たれているとともに、「倫理条例等」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との回答も、今年度は高い水準となっているが過去には低い年度もあったことから、今後とも、どの所属においても知識の定着が図られるよう、繰り返し研修を行っていく必要がある。

コンプライアンス意識については、年度ごとに大きく変動していることから、今年度は高い意識レベルとの結果がでていますが、今後とも、高いレベルでの意識の浸透を図る必要がある。

コンプライアンス推進の取組については、「サービスの根本原則に関する研修」や「法令の遵守に関する研修」については、必要との意識に比べて研修が少ないのではないかとという結果が見られた。

また、今年度、病院局において、過去と同様の不祥事（飲酒による交通事故）が発生したことは大変残念である。

新規採用者はもとより、人事異動や人事交流により、近年新たに病院局の職員となった者は、当然のことながら過去の不祥事の経験や知識を持っておらず、したがって、こうした職員に対しても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留意することが必要である。

コンプライアンス違反が発生すれば、病院局に対する信頼が損なわれるのみならず、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、コンプライアンスに対する高い知識、意識レベルを維持していくためには、基本的なサービスの原則等を取りまとめた「コンプライアンスハンドブック」や「勤務の手引き」を繰り返し見返すきっかけを作る工夫が必要と考える。

そのほか、

- ・ 交通ルールや利害関係者との行為など基本的な遵守事項の徹底に努めるべき
 - ・ コンプライアンスの基本的な考え方についての研修を繰り返すことが重要
- などの意見もあった。

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が、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」、「当然守っているだろう」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かん養に努めて頂きたい。

(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であるか。

今年度、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ているところである。

ミスを極力抑えながら適正な事務事業の遂行を確保しつつ、全ての職員が意欲と能力を十分発揮できる「働きやすい職場環境づくり」や、組織の活性化と職員のワークライフ・バランスの実現に向けて、全庁挙げて推進している働き方改革を両立させることが、今後の大きな課題である。

■ 調査結果から

(超過勤務時間)

今年度は、昨年度に比べて、平均超過勤務時間数が低い数字（令和元年度第1四半期（4～6月）は前年比△14.2%、第2四半期（7～9月）は前年比△14.7%、第3四半期（10～12月）は前年比△7.9%）で推移している。（病院局集計データより）

現地調査では「定例記者会見の曜日変更やサマープロデュースの廃止など、働き方改革に全庁的に取り組んでいることが分かる」との意見が聞かれ、全庁的な業務の見直しにより、超過勤務時間が削減されている。

しかしながら、アンケートでは、「所属の超過勤務の時間数が多い」との回答者が、局長等職員において100%、科長等職員及び一般職員の回答においても半数以上となっていることから、ワークライフバランスの推進に向けて、更なる取組の推進が必要と考える。（表（2）－1）

(業務の偏り)

今年度、超過勤務の特定職員への偏りについて、半数以上が「偏っている」と回答しており、昨年度と比較すると10%程度上昇している。（表（2）－2）

「偏り」がある場合の最も大きい原因としては、「実人員の減があったから（長期休業・災害支援・退職等）」が最も多い回答となっている。（表（2）－3）

病休や育休、災害支援等に伴う年度途中における実人員の減については、人員補充もなく、その人員の業務を担当内で分担することとなり、その結果超過勤務の特定職員への「偏り」が生まれていると考える。

しかし一方で、アンケートでは「事務分掌にとらわれず、業務を分担している」、「担当間を超えて、業務の協同・分担を図っている」との声があったことから、事務分掌や担当にとらわれない柔軟な発想を心がけることにより、マネジメントの余地を見いだせるのではないかと考える。

(働き方改革により、以前より働きやすく改善されたか)

一般職員の回答は、「改善された」との回答が18.2%、「変わらない」との回答が72.7%、「悪くなった」との回答が9.1%であった。

逆に、局長等職員においては、「改善された」との回答率が100%であった。

(表(2)-4)

このような認識の違いが生じている理由としては、働き方改革において、勤務時間削減の結果のみを求められるようなことがあった場合には、そのしわ寄せを受けていると感じる一部職員において、士気が低下し、不満が増大したものと考えられる結果が出ているものと考えられる。

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 | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-----------|--------|-------|-------|
| 多い | 100.0% | 50.0% | 54.5% |
| それほど多くはない | 0.0% | 50.0% | 45.5% |

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 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 偏っている | 41.0% | 43.8% | 50.0% | 45.9% | 54.5% |

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 |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等) | 33.3% | 17.6% | 66.7% |
| 他に切り分けのできない業務が多いから | 50.0% | 35.3% | 50.0% |
| 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 | 33.3% | 29.4% | 33.3% |
| 職員の能力に大きな差があるから | 50.0% | 38.2% | 33.3% |
| 急な事業の追加があったから | 16.7% | 0.0% | 16.7% |

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 | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-------|----|--------|-------|-------|
| 改善された | | 100.0% | 75.0% | 18.2% |
| 変わらない | | 0.0% | 25.0% | 72.7% |
| 悪くなった | | 0.0% | 0.0% | 9.1% |

■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

（超過勤務時間）

- ・ 他の年度にない重要プロジェクトが進められているため、超過勤務は少なくはない。ただし、去年と比較すると超勤は少なくなっている。
- ・ 業務に関して、省けるところはできる限り省くようにしている。
- ・ 年間を通して超過勤務の平準化が図られるよう、「早め、早め」の業務着手を心がけている。

（業務の偏り）

- ・ 超過勤務が一人に偏らないように、声かけ、助け合いを心がけている。
- ・ 適宜、担当間を越えて業務の協働・分担を図っている。
- ・ 本当に必要な作業かどうか再考し、ケースバイケースであるが、その作業を止められるよう工夫している。

（働き方改革への建設的な意見）

- ・ 具体的な手立てが示されない中で、一概に数字だけ決められるのは、難しい面がある。
- ・ ある程度年齢を重ねた職員は、経験のある部署に配置した方がよいと思う。人事で配慮してほしい。
- ・ コミュニケーションをとることが大切。休暇を取るにしても、関係ができていないと休みづらい。言いやすい環境づくりが大切であると思う。
- ・ 人事課がしている立ち会議は会議がコンパクトにまとまるため、すごく良いので、病院局でも取り入れたら良いと思う。

・ ・ 働き方改革の推進に向けて ・ ・

監察対象所属においては、「昨年度と比較すると、超過勤務は減少している」との声が聞かれ、超過勤務時間数も昨年度より減少していることが認められる。このことは、全庁レベルでの業務の見直しや、局長等職員によるマネジメントなどの働き方改革において一定の成果が上がっていることを示すものと考えられる。

一方で、アンケートでは、「所属の超過勤務が多い」、「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一定数いることが認められ、なお一層の取組が必要と考える。

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、局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、局長等職員や科長等職員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。

今回の調査結果においては、一部職員において、働き方改革の実現に向けた具体的な取組が不十分なまま、数字上の結果に対するプレッシャーのみ強まった場合には、むしろ職員の士気が下がり、本来の「働き方改革」に逆行する状況が生まれる危険性があるのではないかという結果が見られた。

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、従来の業務慣行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頂きたいと考える。

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うえにおいて、ハラスメントの防止は大変重要である。

また、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ことについて、周知徹底を図る必要がある。

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及び最初はハラスメントの自覚がなくても、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

今年度、「指摘し合うことができる」かどうかについて、セクハラとパワハラを分けてアンケートを実施したところ、回答に差が見られた。(表(2)－5)

(セクハラについて)

一般職員においても、「指摘し合うことができる」という回答が90.9%という高い回答率となった。局長等職員及び科長等職員は、全員(100%)が「指摘し合うことができる」という回答であった。

(パワハラについて)

「指摘し合えない」との回答が、局長等職員及び科長等職員において0%であったことに対し、一般職員においては18.2%あり、職位によって差が認められた。このことは、被害を受けた人が、自ら指摘できない、又は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ことであり、パワハラを黙認し、助長する温床となるため、大きな課題であると考えられる。

(相談窓口の認知度について)

一般職員において1人(9.1%)の職員が、窓口の存在を知らなかったが、局長等職員及び科長等職員においては、全員(100%)が窓口の存在を知っていた。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。(表(2)－6)

(ハラスメントに対する対応について)

ハラスメントを指摘できない職員からは、「指摘することにより関係がきまづくなる」、「上司等なので、指摘しにくい」という意見が認められたが、各職場においては、こういう懸念を払拭するためにも、速やかな「気づき」と適切な

対応が重要である。

表(2)－5 「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。」の問いに対する一般職員の回答の回答率の過去の調査結果との比較

| 年度 | H28 | H29 | H30 | R1 |
|------|-------|-------|-------|----------------------------|
| 回答 | | | | |
| できる | 69.9% | 83.3% | 64.9% | 90.9%(セクハラ) 81.8%(パワハラ) |
| できない | 28.8% | 16.7% | 32.4% | 9.1%(セクハラ) 18.2%(パワハラ) |

表(2)－6 「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 | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-------|----|--------|--------|-------|
| 知っている | | 100.0% | 100.0% | 90.9% |
| 知らない | | 0.0% | 0.0% | 9.1% |

■ 職員の声（アンケート及び現地調査）

- ・ 何がハラスメントにあたるか、自分で知っておくようにしている。
- ・ 相手の意見を尊重しながら、一方的に言うことがないようにしている。間違い等を指摘するにしても、一方的に否定することなく、相手の意図をくみ取りながら行っている。
- ・ コンプライアンス研修の中で、ハラスメントをテーマとして話し合う場面もある。今年は、各担当で良い関係ができていると思う。
- ・ ハラスメント相談窓口の積極的な周知が必要であると思う。

・ ・ハラスメントのない職場づくりのために・ ・

（セクハラについて）

セクハラについて、アンケートでは、「セクハラがあった場合には指摘することができる」との回答が90%を超えるなど、以前と比べて、セクハラが起こりにくい職場環境になってきているのではないかとと思われる。

この理由としては、対象所属をはじめとする県庁組織において、女性職員の比率が、全ての年代、職域において増加するという職員構成の変化や、セクハラ防止の意識の浸透、特に管理職研修の実施の効果によるものであると考えるところである。

(パワハラについて)

一方、パワハラについては、「指摘することができない」という回答が、局長等職員及び科長等職員において0%であったことに対し、一般職員においては18.2%と一定率認められる。

年下または下の職位の職員は、パワハラや行き過ぎた言動に対して、恐怖心や反発心を抱きながらも、指摘することを憚り受忍する場合がある。したがって、各職員は、自分より職位の低い職員と接する場合などには、相手が嫌な思いを受忍しているのではないかという可能性を考え、相手の立場を思いやりながら接することが必要である。

所属長等、職位の上位にある者は、業務上の指導や注意を行う際にも、ハラスメントを行っていないか、相手の人格までも否定するような言動を行っていないかについて、一般職員以上に十分に留意することが必要である。

また、それぞれの職場ごとに、高いミッションの達成が求められており、そうした際に、能力以上の成果を求めたり、感情的な強い叱責が行われる場合があり、こうした言動があった際に、周りの人間が見て見ぬふりをするなど相乗的な要因が重なり更なるパワハラを招く場合がある。

同時に、一人ひとりの業務量が増えると、経験の少ない職員への目配りや気配りが疎かになり、例えばハードクレーム対応などの困難な業務においても、同僚からの手助けがなく、孤立して苦しむ例がある。したがって、そのように職員を孤立させない配慮も必要である。

一方で、他部局（知事部局等）の今年度の定期監察対象職場の中には、レクリエーションが盛んで、職員同士の交流が深まり、事務職と技術職の垣根を越えた協力や仕事上の助け合い、執務室の配置替えなどの大がかりな業務改善が、職員全員の協力のもとに行われている例があった。

また、職場のコミュニケーションを活性化させる効果が期待される、上司と部下の双方向の定期面談である「1 on 1（ワン・オン・ワン）ミーティング（※注）」について、監察局においては課長補佐以下の全職員からヒアリングを行う形で総務省に先行して実施し、「風通しの良い職場づくり」や「職場のチーム力の発揮」において、有効な取り組みであることに手応えを感じているところである。

このように、人間的接触の中で、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留意して頂きたい。

(※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、ティーチングやコーチングをマネジメントに組み込んでいる。総務省では令和元年度12月まで試行し、今後本格導入に切り替えるかどうかなどを検討予定となっている。

2 終わりに

今回の定期監察においては、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、

- ・「職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか」
- ・「働きやすい職場環境づくりが推進されているか」

という2つの視点から検証した。

その結果、プラスに評価される主な点としては、

- ・昨年度と比較すると、超過勤務時間数について改善が見られる。
- ・セクハラについて、過去に比べて職場環境が改善されている。

というデータが出ているということが挙げられる。

一方で、

- ・コンプライアンスに対する意識レベルが、年度ごとに大きく変動している。
- ・「働き方改革により以前より働きやすく改善されたか」との問いについて、「変わらない」及び「悪くなった」という回答を総合すると81.8%となった。
- ・「パワハラ」について、「指摘し合えない」とする回答が一定数あった。

こと等、改善すべき課題も見られた。

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、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頂きたい。

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。

【資料編:アンケート調査の結果】

1 調査時期

令和元年10月10日から10月31日まで

2 アンケート調査対象期間

平成30年4月から令和元年10月まで

3 調査対象及び回答者数(回答率)

対象所属における局長等職員3人のうち、回答者3人(回答率100%)

対象所属における科長等職員4人のうち、回答者4人(回答率100%)

対象所属における一般職員11人のうち、回答者11人(回答率100%)

対象所属における臨時職員等1人のうち、回答者1人(回答率100%)

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

- ・ 各階層ごとのアンケート結果を記載しているが、臨時補助員等については、対象者が1人であるため、調査結果は掲載していない。
- ・ 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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| ア よく読んでいる | 2人 66.7% | 3人 75.0% | 5人 45.5% |
| イ 読んだことがある | 1人 33.3% | 1人 25.0% | 6人 54.5% |
| ウ 知っているが読んだことはない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| エ 全く知らない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| ア よく読んでいる | 2人 66.7% | 2人 50.0% | 5人 45.5% |
| イ 読んだことがある | 1人 33.3% | 2人 50.0% | 6人 54.5% |
| ウ 知っているが読んだことはない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| エ 全く知らない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------|--------------|--------------|---------------|
| ア 知っている | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 11人 100.0% |
| イ 知らない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------|--------------|--------------|---------------|
| ア 知っている | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 11人 100.0% |
| イ 知らない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------|--------------|--------------|--------------|
| ア 知っている | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 10人 90.9% |
| イ 知らない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 9.1% |

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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 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 | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 11人 100.0% |
| イ 不祥事から自分自身を守るもの | 2人 66.7% | 4人 100.0% | 9人 81.8% |
| ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの | 2人 66.7% | 3人 75.0% | 8人 72.7% |
| エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの | 2人 66.7% | 4人 100.0% | 9人 81.8% |
| 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 | 3人 100.0% | 3人 75.0% | 8人 72.7% |
| カ 常に自らの意識が向上したとを感じるべきもの | 2人 66.7% | 1人 25.0% | 6人 54.5% |
| キ その他 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| ク 特に何も考えていない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------------|--------------|--------------|-------------|
| ア 言える | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 8人 72.7% |
| イ 言えない (再問あり) | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 9.1% |

無回答2人

(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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-----------------|------------|------------|--------------|
| ア 職員への指導が不十分 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| イ 研修の中身が十分でない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| ウ 職員の自己研鑽が十分でない | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| エ その他 (※) | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 100.0% |

(※) 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。

[一般職員]

- ・ 言えるのか言えないのか分からない。

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| ア 言える | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 10人 90.9% |
| イ 言えない (再問あり) | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 9.1% |

(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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|--|------------|------------|--------------|
| ア 上司からの指導を待ち、主体的な努力をしなかった | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 100.0% |
| イ 研修の場でコンプライアンスに対する問題点を再確認せず、真剣に取り組まなかった | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| ウ 自分はもう完璧であると考え、日々の自己研鑽を怠った | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| エ その他 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|--------------------------|--------------|--------------|---------------|
| ア サービスの根本原則に関する研修 | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 9人 81.8% |
| イ 法令の遵守に関する研修 | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 9人 81.8% |
| ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 11人 100.0% |
| エ 自己研鑽 | 3人 100.0% | 2人 50.0% | 6人 54.5% |
| オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき | 2人 66.7% | 1人 25.0% | 3人 27.3% |
| カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意 | 3人 100.0% | 2人 50.0% | 9人 81.8% |
| キ その他 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

問10 コンプライアンス向上に関して、平成30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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|--------------------------|--------|--------|-------|
| ア サービスの根本原則に関する研修 | 2人 | 3人 | 8人 |
| | 66.7% | 75.0% | 72.7% |
| イ 法令の遵守に関する研修 | 3人 | 3人 | 5人 |
| | 100.0% | 75.0% | 45.5% |
| ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び | 3人 | 4人 | 9人 |
| | 100.0% | 100.0% | 81.8% |
| エ 自己研鑽 | 2人 | 1人 | 5人 |
| | 66.7% | 25.0% | 45.5% |
| オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき | 2人 | 1人 | 4人 |
| | 66.7% | 25.0% | 36.4% |
| カ 新聞報道等による他の不祥事をみての反省・注意 | 3人 | 2人 | 8人 |
| | 100.0% | 50.0% | 72.7% |
| キ その他 | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-------------|--------------|-------------|-------------|
| ア 多い | 3人 100.0% | 2人 50.0% | 6人 54.5% |
| イ それほど多くはない | 0人 0.0% | 2人 50.0% | 5人 45.5% |

問12 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| ア 偏っている（再問あり） | 2人 66.7% | 2人 50.0% | 6人 54.5% |
| イ 偏っていない | 1人 33.3% | 2人 50.0% | 5人 45.5% |

(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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|--------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| ア 職員の能力に大きな差があるから | 1人 50.0% | 0人 0.0% | 2人 33.3% |
| 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 | 0人 0.0% | 1人 50.0% | 2人 33.3% |
| ウ 他に切り分けのできない業務が多いから | 0人 0.0% | 2人 100.0% | 3人 50.0% |
| エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等) | 1人 50.0% | 0人 0.0% | 4人 66.7% |
| オ 急な事業の追加があったから | 1人 50.0% | 0人 0.0% | 1人 16.7% |
| カ その他 (※) | 1人 50.0% | 0人 0.0% | 0人 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。

[局長等職員]

- ・ 人事異動に伴う職員(担当内)の経験年数の不足。

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|----------|--------------|-------------|-------------|
| ア 行っている | 3人 100.0% | 3人 75.0% | 3人 27.3% |
| イ 行っていない | 0人 0.0% | 1人 25.0% | 8人 72.7% |

(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。

[局長等職員]

- ・ 本当に必要な作業かどうか再考し、ケースバイケースであるがその作業をやめられるよう工夫する。
- ・ 他の人へ業務を振るなど業務の平準化を図る。
- ・ 適宜、担当間を越えて協働・分担を図っている。

[科長等職員]

- ・ 担当内における分掌の見直し。

- ・業務の平準化に努めている。

[一般職員]

- ・事務分掌表に捕らわれず、業務を分担する。
- ・業務の平準化。

問14 休暇は取りやすいですか。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| ア 希望どおり休暇がとれる | 0人 0.0% | 2人 50.0% | 1人 9.1% |
| イ 同僚等と調整して、計画的に休暇をとっている | 1人 33.3% | 1人 25.0% | 5人 45.5% |
| ウ 時期によっては休暇がとれる | 0人 0.0% | 1人 25.0% | 4人 36.4% |
| エ 休暇がなかなかとれない | 2人 66.7% | 0人 0.0% | 1人 9.1% |

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------------|--------------|-------------|-------------|
| ア 行っている（再問あり） | 3人 100.0% | 2人 50.0% | 5人 45.5% |
| イ 行っていない | 0人 0.0% | 2人 50.0% | 6人 54.5% |

（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。

[局長等職員]

- ・自分の中で業務のスケジュール調整に努めている。
- ・会議は主に午前中に実施する。声かけをする。
- ・業務状況を見極めた上での折々の声かけをする。

[科長等職員]

- ・担当内で声かけをし、休暇を取得しやすい雰囲気を作るよう心がけている。
- ・所属内や担当内での声かけをする。

[一般職員]

- ・休暇予定を早めに伝える。
- ・業務のスケジュール管理を行い、業務を前倒しして処理する。
- ・休暇予定日の早期周知と事前調整。

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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------------|
| ア ノー残業デーの徹底 | 3人 100.0% | 3人 75.0% | 4人 36.4% |
| イ 超過勤務の縮減 | 2人 66.7% | 1人 25.0% | 7人 63.6% |
| ウ 業務の見直しや平準化 | 3人 100.0% | 3人 75.0% | 4人 36.4% |
| エ 人員配置の見直し | 0人 0.0% | 1人 25.0% | 1人 9.1% |
| オ 休暇取得の促進 | 3人 100.0% | 2人 50.0% | 2人 18.2% |
| 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 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 9.1% |
| キ 効率的なマネジメント力の発揮 | 2人 66.7% | 1人 25.0% | 1人 9.1% |
| ク その他 | 2人 66.7% | 1人 25.0% | 1人 9.1% |
| ケ 何も行っていない (再問あり) | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 2人 18.2% |

(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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------------------------|------------|------------|--------------|
| ア 現在の働き方に不満がないため | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 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% | 0人 0.0% | 2人 100.0% |
| ウ 働き方改革に適さない業務であるため | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 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% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| オ その他 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------|--------------|-------------|-------------|
| ア 改善された | 3人 100.0% | 3人 75.0% | 2人 18.2% |
| イ 変わらない | 0人 0.0% | 1人 25.0% | 8人 72.7% |
| ウ 悪くなった | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 9.1% |

(2) セクハラ・パワハラについて

問18 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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| ア できる | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 10人 90.9% |
| イ できない (再問あり) | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 9.1% |

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 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人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 100.0% |
| イ 指摘できる雰囲気ではないから | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| ウ 上司等なので、指摘しにくい | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 1人 100.0% |
| エ 自分には関係ないから | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| オ その他 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-----------------|------------|------------|------------|
| ア 所属内研修 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| イ 個人面談等で聞き取り・指導 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| ウ 日頃からの声かけ | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |
| エ その他 | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 0人 0.0% |

無回答1人

問19 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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------------|--------------|--------------|-------------|
| ア できる | 3人 100.0% | 4人 100.0% | 9人 81.8% |
| イ できない (再問あり) | 0人 0.0% | 0人 0.0% | 2人 18.2% |

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 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人 | 0人 | 1人 |
| | 0.0% | 0.0% | 50.0% |
| イ 指摘できる雰囲気ではないから | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| ウ 上司等なので、指摘しにくい | 0人 | 0人 | 2人 |
| | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| エ 自分には関係ないから | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| オ その他 | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 0.0% | 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)

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|-----------------|-------|-------|-------|
| ア 所属内研修 | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| イ 個人面談等で聞き取り・指導 | 0人 | 0人 | 1人 |
| | 0.0% | 0.0% | 50.0% |
| ウ 日頃からの声かけ | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| エ その他 | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

無回答1人

問20 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。

| | 局長等職員 | 科長等職員 | 一般職員 |
|---------|--------|--------|-------|
| ア 知っている | 3人 | 4人 | 10人 |
| | 100.0% | 100.0% | 90.9% |
| イ 知らない | 0人 | 0人 | 1人 |
| | 0.0% | 0.0% | 9.1% |

問21 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。

[局長等職員]

- ・ 基本的な考え方についての研修を繰り返す。
- ・ 毎週リーダー会議で意見交換している。
- ・ 不公平さをなくす必要がある(万代庁舎と万代庁舎外の人事異動をもっと行うべき、敷地内禁煙にすべき)。
- ・ 基本的な遵守事項の確保徹底に努めるべき(交通ルール、利害関係者との行為、うっかりミス防止)。

[一般職員]

- ・ ハラスメント相談窓口の積極的な周知。