

定期監察結果報告書

～「活力ある職場環境の醸成」に向けて～

平成31年2月28日

徳島県病院局監察統括監 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	実施時期	1
3	監察従事者	1
4	監察の視点	2
5	監察手順	3
IV	監察結果	
1	監察の視点から	
	(1)コンプライアンス基本方針の徹底	4
	(2)活力ある職場環境	9
2	終わりに	16
	【資料編：アンケート調査の概要】	
1	局長等職員へのアンケート調査の概要	17
2	科長等職員へのアンケート調査の概要	23
3	一般職員へのアンケート調査の概要	29
4	臨時職員等へのアンケート調査の概要	37

I 定期監察の趣旨

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

(※特定個人の非遵行為等の有無について、個別に監察するものではない。)

II 定期監察テーマ及び選定理由

1 定期監察テーマ

「活力ある職場環境の醸成」に向けて

2 選定理由

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

III 定期監察の概要

1 監察対象所属

1 所属

2 実施時期

平成30年10月から平成31年2月まで

3 監察従事者

徳島県病院局監察統括監及び病院局監察職員

4 監察の視点

今回の定期監察テーマの選定理由を踏まえ、次の視点から監察を実施した。

(1) コンプライアンス基本方針の徹底

【視点：コンプライアンスの基本理念を振り返り、日々継続して取組を行っているか】

これまで病院局においてコンプライアンス基本方針の徹底に係る取組を行ってきたにも関わらず、平成29年度の定期監察の際、「日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの」という回答を選択した割合が他の回答に比べ低い傾向があるなど、コンプライアンス意識の希薄化と合わせ、日々の継続した取組が行われているのかが疑われる事実があったため、職員がコンプライアンスを自らのこととして、日々継続して取組を行っているかを検証した。

ア コンプライアンスに対する意識の状況はどうであるか。

イ コンプライアンスの徹底に向けて、どのように取り組んでいるか。

(2) 活力ある職場環境

【視点：気軽に会話ができる職場環境となっているか】

近年、働き方改革が推進されていることに加え、平成29年度の定期監察においては、多くの職員が精神的な不安を含む健康への不安があった中で、職員の悩み等に気配りした上で働き方を見直し、業務上の相談等、気軽に会話ができる職場環境となっているかを検証した。

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

イ 働き方改革の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

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

5 監察手順

(1) アンケート調査

調査対象期間を平成29年4月から平成30年10月までとし、設問の選択肢を選ぶ方法で平成30年10月にアンケート調査を行った。(資料編「アンケート調査の概要」を参照)

アンケート調査を実施するにあたり、病院局職員を次のとおり区分した。

- ・ 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（以下「局長等職員」という。）
- ・ 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・服务等を直接管理する職員（以下「科長等職員」という。）
- ・ 局長等職員、科長等職員、臨時職員及び非常勤職員を除く職員（以下「一般職員」という。）
- ・ 臨時職員及び非常勤職員（以下「臨時職員等」という。）

上記区分のうち、今回の監察対象所属における調査対象者数は126人で、全ての職員から回答があった。

局長等職員	対象者	5人
科長等職員	対象者	9人
一般職員	対象者	74人
臨時職員等	対象者	38人
合計	対象者	126人

(2) 現地調査

平成30年12月に、監察対象所属を訪問し、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、職場におけるコンプライアンス徹底に向けた取組状況等について聴き取り調査を行った。

IV 監察結果

1 監察の視点から

(1) コンプライアンス基本方針の徹底

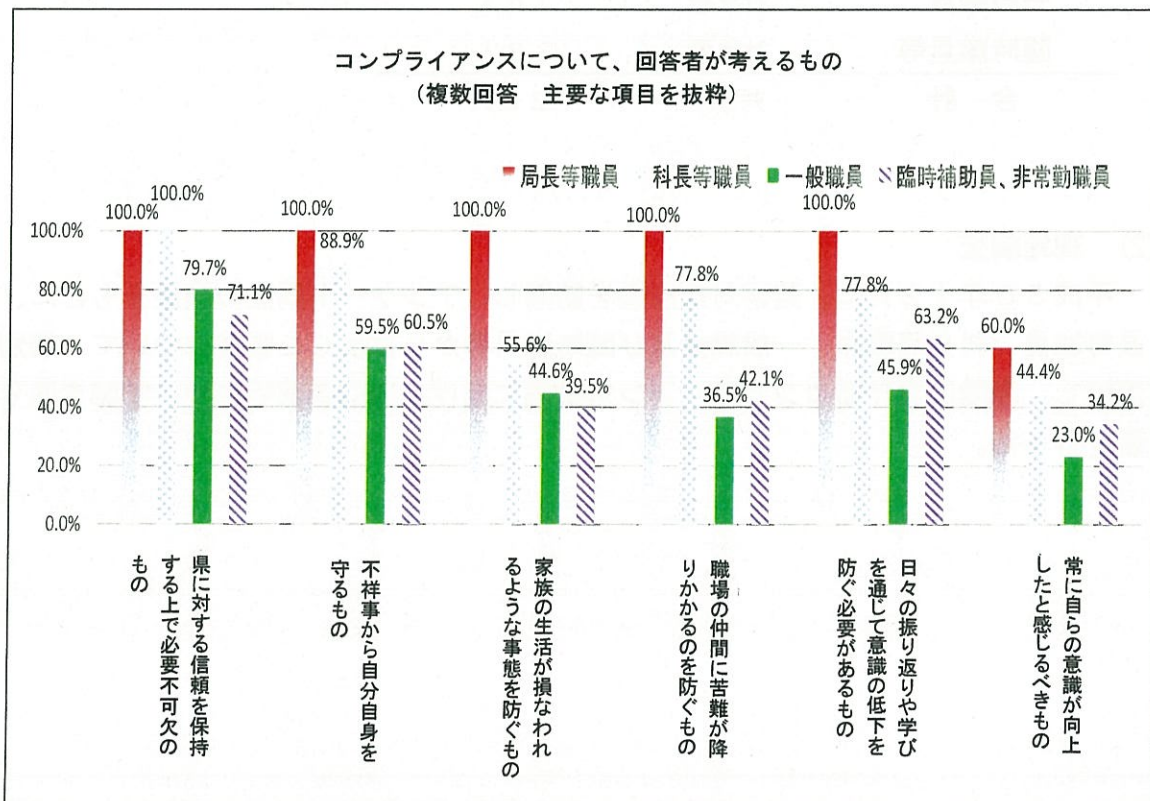
当事者意識を持ってコンプライアンスの取組を

病院局では「不祥事根絶」に向けた取組として、平成30年度においては、「原点回帰の『じぶん★コンプラ』」をテーマに、「コンプライアンスを『自分事』と捉える『当事者意識』の向上」等を推進している。職場においては、それぞれの実状に応じた効果的な取組を実践していくことが求められている。

ア コンプライアンスに対する意識の状況はどうであるか。

■ アンケート調査結果から

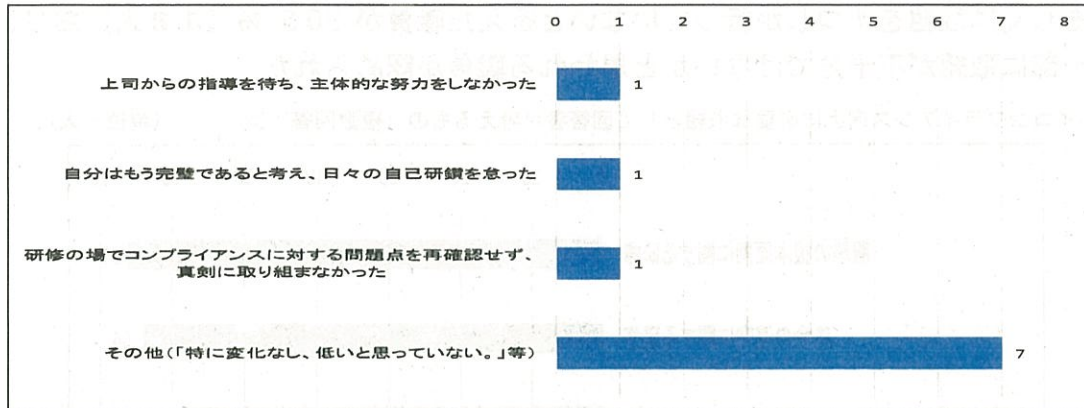
- ・ コンプライアンスについての職員の考えを聞いたところ、局長等職員においては、昨年度に比べ、全設問において回答率が上昇もしくは維持されており、コンプライアンスに対する理解が深まったことが認められた。
- ・ 一方、一般職員においては、「常に自らの意識が向上したと感じるべきもの」については昨年度より上昇していたが、その他の回答については全てで下降していた。



- 科長等職員及び一般職員のうち、自らのコンプライアンスに対する意識が昨年度より高まったと言えると思った職員は 85.5 % (71人) であり、一方で、高まったとは言えないと思った職員は 12.0 % (10人) であり、その理由は以下のとおりであった。

<意識が高まったと言えない理由(複数回答)>

(単位:人)



(調査対象者数: 10人)

■ 職員の声(アンケート調査及び現地調査結果から)

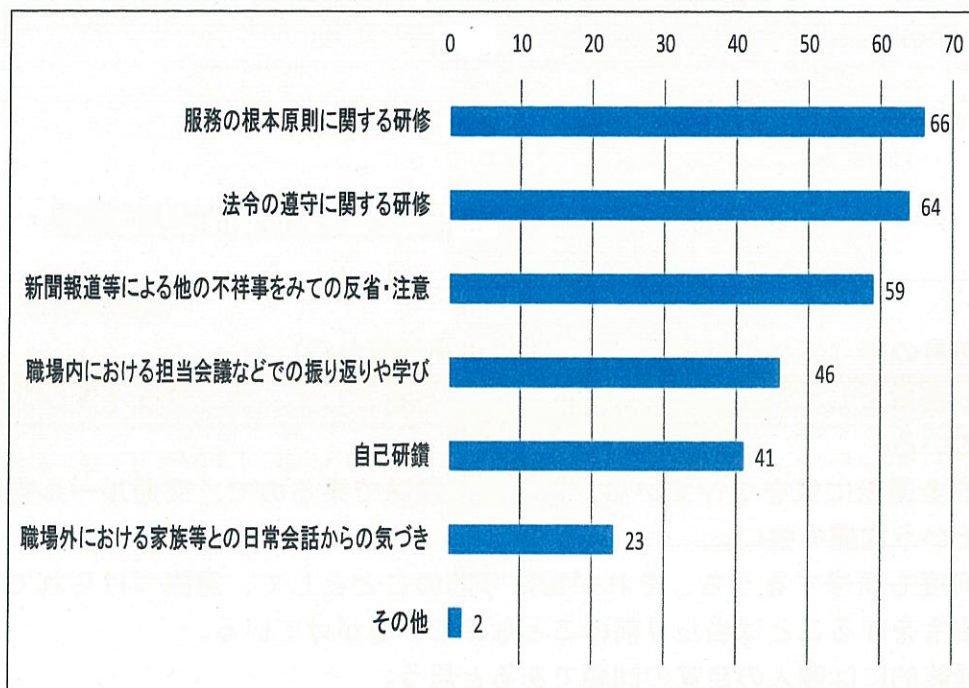
- 公務員としてはもちろん、医療に携わる者として、コンプライアンスを意識している。
- 安全運転に気をつけている。自転車に趣味で乗るので、交通ルールを遵守するという意識も強い。
- 何度も研修するうち、それが当たり前のこととして、意識づけられている。
- 法令を守ることは当たり前のことなので、心がけている。
- 最終的には個人の自覚の問題であると思う。
- DVD研修は分かりやすく、リアリティがあるので、意識づける機会となっている。背筋が伸びる思いがする。

イ コンプライアンスの徹底に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ アンケート調査結果から（臨時職員等を除く）

- ・ 職場においては、コンプライアンス向上のため、多岐にわたる取組を必要と認識し、多くの職員が実際に取り組んでいる一方で、取組を全く行っていない、もしくは取組を1つしか行っていないと答えた職員が 20.5 %（18人）おり、一部に取組が不十分ではないかと思われる職員が認められた。

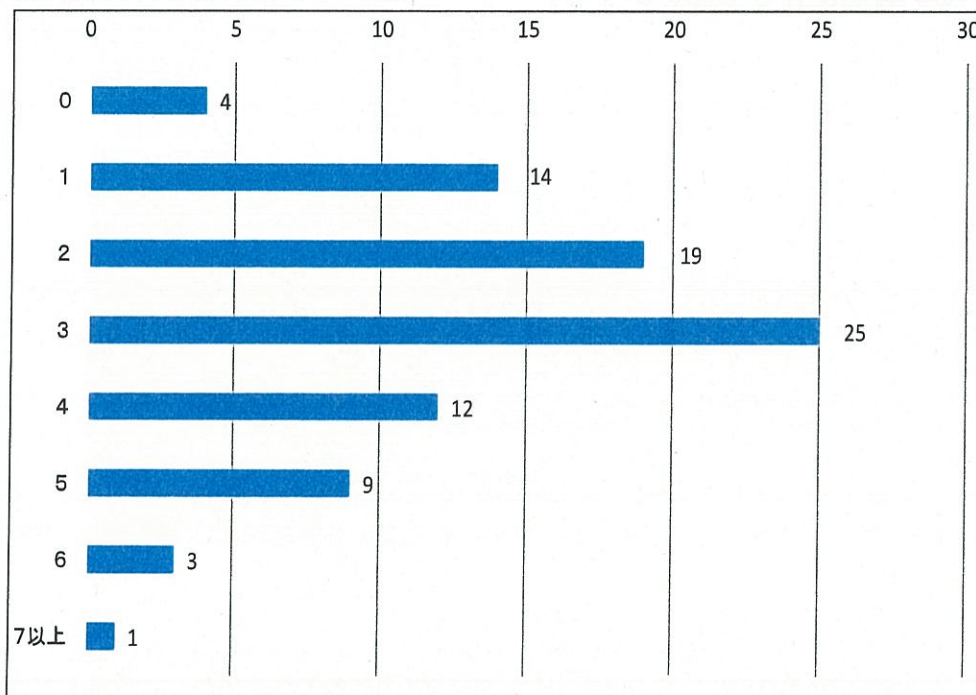
＜コンプライアンス向上に必要な取組として回答者が考えるもの（複数回答）＞ （単位：人）



（調査対象者数：88人）

＜取組を受けたり、行ったりしている数＞

（単位：人）

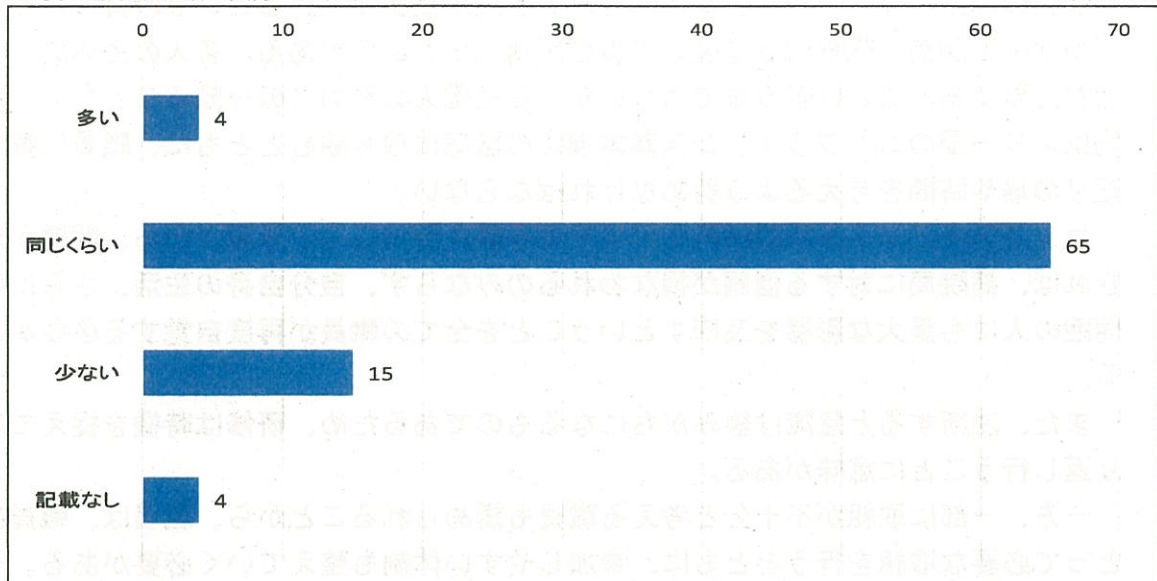


（調査対象者数：88人）

- ・ 職員自身にとって必要と思うだけの取組数と実際の取組数を比べると、少ないと答えた職員が 17.0% (15人) いた。

<必要と思う取組数と実際の取組数の比較>

(単位：人)



(調査対象者数：88人)

■ 職員の声 (アンケート調査及び現地調査結果から)

- ・ 研修に出席できなかった職員には資料を配付するとともに説明している。
- ・ 毎月のコンプライアンス研修は適度な回数だと思う。改めて知ることもあるし、再度引き締めにもなる。
- ・ 人間性を高め、見聞を広めることが必要である。
- ・ 研修でなくても何らかの職場内での学びがあればよいと思う。
- ・ コンプライアンス研修にいつも参加できるとは限らない。業務に差しつかえない研修方法を検討して欲しい。
- ・ 過去の不祥事を契機として、毎月1回のコンプライアンス研修と毎月2回のビデオ研修を行っている (交替制に配慮)。
- ・ 研修がマンネリ化するので、病院局全体で協力して、3病院全体で講師を呼ぶなど研修方法が相談できればよい。
- ・ 病院に関わる全国的な事件があった時には、すぐに周知徹底している。
- ・ 職場内の軽微な問題でも、職員全員に注意喚起している。個人と面接して考え方を話し合うこともある。

・ ・ 時機を捉えた取組の徹底を ・ ・

監察の結果、コンプライアンスに対する意識が高まっているという職員の声は、アンケート調査、現地調査を通じて多数聞かれたところである。各人の主体的な努力が必要であることは言うまでもないが、職員個人の努力にのみ頼ることなく、職場はより一層のコンプライアンス基本理念の徹底に取り組むとともに、職員に振り返りの場や時間を与えるよう努めなければならない。

コンプライアンスの問題は誰もが当事者意識を持つことが重要である。問題が起これば、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、油断すると意識は緩みがちになるものであるため、研修は時機を捉えて繰り返し行うことに意味がある。

一方、一部に取組が不十分と考える職員も認められることから、職場は、職員にとって必要な取組を行うとともに、参加しやすい体制も整えていく必要がある。それらの取組は、地方公務員法の根本原則等にとどまらず、近年の社会情勢の変化に即した内容も含まれることが望まれる。この点、職員の声でも聞かれたように、職場において働き方に合わせた研修の実施やDVDなどを用いた多様な研修も試みられているところであり、引き続き推進されたい。

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

(2) 活力ある職場環境

気軽に会話ができる職場であるために

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

職場内のコミュニケーションが十分に取れていれば、職員は悩みや課題について抱え込むことなく、問題の早期発見、不祥事の防止、さらには効率的な職務の執行につながる事が期待される。

職場においては、コミュニケーションを取りやすい雰囲気醸成に努め、活力ある職場環境づくりを進めていく必要がある。

■ アンケート調査結果から

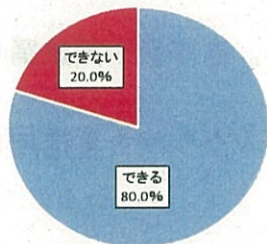
(職員間のコミュニケーション)

- 職員間で気軽に会話できていないと答えた職員が全職階あわせて 18.3 % (23人)であった。

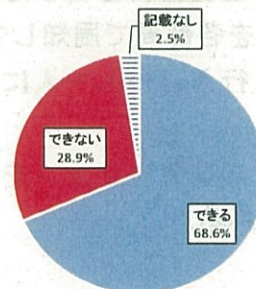
(問題点を指摘し合える職場環境)

- 職場内でセクハラ、パワハラ等を含む問題点を指摘し合えないと答えた職員は、局長等職員では 20 % (1人)であったのに対し、局長等職員以外の職員では 28.9 % (35人)であった。

<局長等職員>

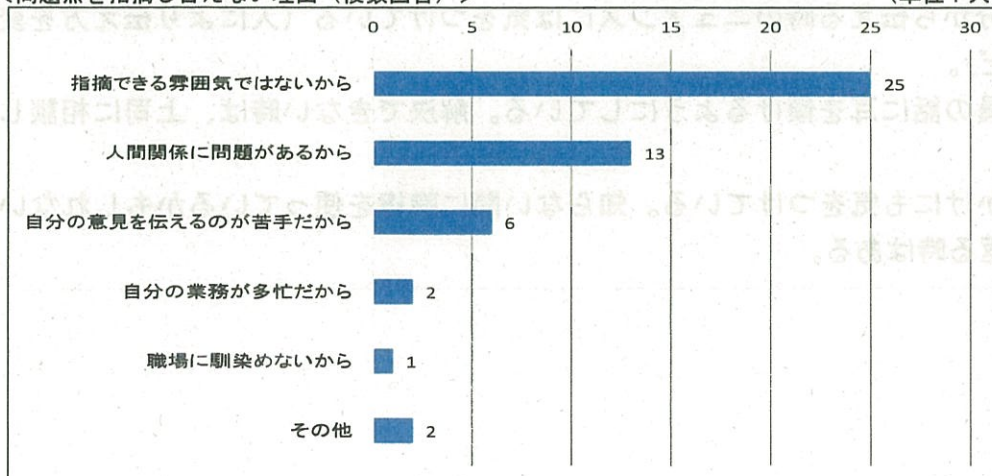


<局長等職員以外の職員>



<問題点を指摘し合えない理由 (複数回答)>

(単位:人)



(調査対象者数: 36人)

(悩みを相談できる職場環境)

- ・ 局長等職員以外の職員において、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談をしたことがない職員が71.9% (87人) いた。

その理由としては、「健康等に問題がないから」(44人) と回答した職員が多かったが、一方で、「自分の業務が多忙だから」(9人)、「上司と日頃話す機会がないから」(6人)、「上司との人間関係に問題があるから」(4人) と回答した職員もいた。

■ 職員の声 (アンケート調査及び現地調査結果から)

(職場内のコミュニケーションについて)

- ・ 朝夕の挨拶を心がけている。支障ない範囲でコミュニケーションが取れている。残業で残っている時に上司からよく声かけがある。
- ・ 業務の合間をみて日頃から声をかけてくれるので、わからないことなど困った際には自分からも尋ねやすく助かっている。
- ・ 日頃のコミュニケーション。小さなことでも相談できる話しやすい雰囲気づくりを心がけている。
- ・ 挨拶・朝の声かけを行っている。周りの職員の体調面にも気をつけている。気づき合えるスタッフの環境ができています。
- ・ 話しかけやすい雰囲気づくりをしている。こちらから声かけをする。
- ・ なるべく1人で対応せず、誰か仲間と対応する。職場全体でフォローする体制がある。
- ・ ワンフロアで適切にできていると思う。毎朝、管理職のミーティングを院長室で行い、それを各部局で周知している。
- ・ 面談を全員と行う。一人一人に声かけを行っている。忘年会や阿波踊り参加で団結力を養う。
- ・ 職員間でコミュニケーションを日頃から取る。チェックシートを活用して、自分の行動を省みる。

(ハラスメントを含む問題点と、問題点への気づきについて)

- ・ 自分から伝える時のニュアンスには気をつけている (人により伝え方を変えるなど)。
- ・ 職員の話に耳を傾けるようにしている。解決できない時は、上司に相談している。
- ・ 声かけにも気をつけている。知らない間に職権を使っているかもしれないと振り返る時はある。

・ ・ コミュニケーションが十分に取れる職場であるために ・ ・

監察対象所属においては、職場内における頻繁な声かけや職場全体でフォローする体制の構築等、職場内の情報共有やコミュニケーションを深めるための様々な取組が行われていることが確認された。

その一方で、セクハラ、パワハラを含む問題点を指摘し合えないという回答が局長等職員とその他職員の双方において一部あったこと、また、「上司と日頃話す機会がないから」、「上司との人間関係に問題があるから」として上司に悩みを相談したことがないと回答した職員がいたこと等、一部において職場内の風通しが悪くなり、円滑なコミュニケーションが図られていない状況があるのではないかと疑わせる結果も依然としてあった。

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

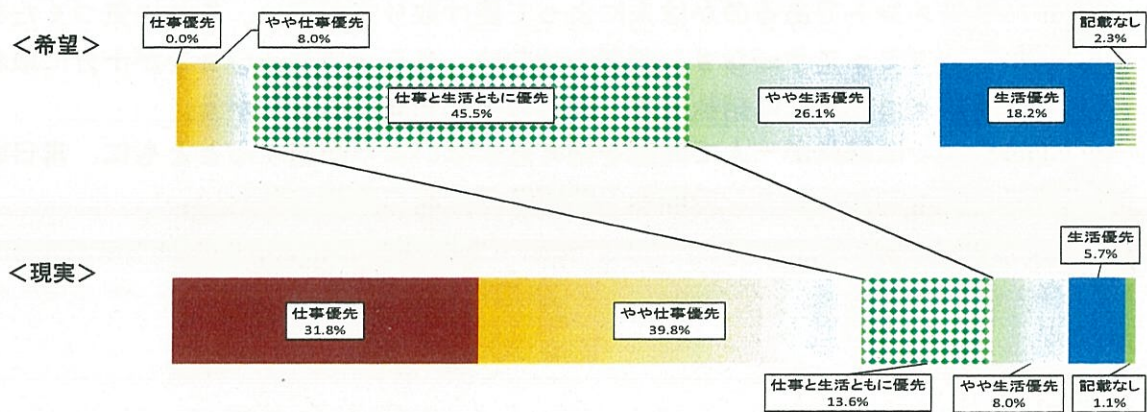
職場においては職員が一人で問題を抱え込まないよう配慮するとともに、常日頃から気軽にコミュニケーションの取れる雰囲気づくりに邁進されたい。

イ 働き方改革の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

病院局では働き方改革に向けた取組として、「働き方改革宣言」を行い、宣言した事項の達成に向けて邁進しているところである。このように、病院局をあげて推進している働き方改革は、一部の職員だけでなく、全職員にとっての課題である。

■ アンケート調査結果から

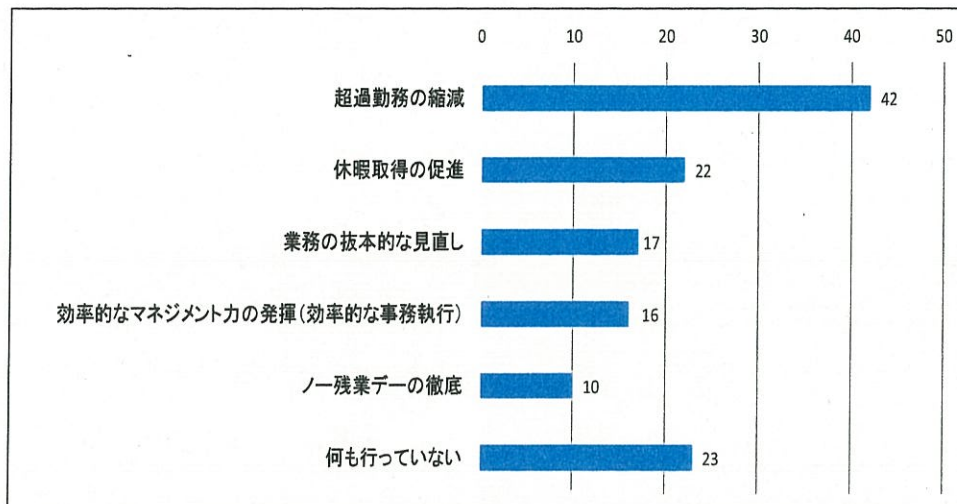
- ・ 臨時職員等以外の職員においては、希望としては、「仕事と生活ともに優先」したい職員が 45.5 % (40人) を占める。
- ・ 現実においては、「仕事と生活ともに優先」している職員は 13.6% (12人) にとどまり、「仕事優先」、「やや仕事優先」をあわせると 71.6% (63人) である。



- ・ 臨時職員等以外の職員においては、働き方改革の実現に向け各種の取組がなされており、とりわけ「超過勤務の縮減」が 47.7 % (42人) と回答が多かった。

<働き方改革の取組 (複数回答)>

(単位:人)



(調査対象者数: 88人)

- ・ 一方、一般職員のうち、働き方改革に関して「何も行っていない」と回答した職員が 31.1 % (23人) おり、その理由としては「働き方改革に適さない業務であるため」と回答した職員が多かった。

- ・ 超過勤務が特定の職員に偏っていると回答した職員は、47.7 %（42人）であった。
- ・ 局長等職員の全員が職場の超過勤務の時間数がそれほど多くはないと認識していた。

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

- ・ 電子カルテ更新があり、運用改善された。ペーパーレス化につながり、カルテ管理の事務が減少してきている。タブレットを導入し、訪問先でもカルテを確認できるようになった。
- ・ 自分の中での業務のフロー（進め方）を作っている。ノウハウの引継体制も意識している。
- ・ 人相手の部分もあるので、効率化は難しいと思う。
- ・ 何も無い限りは定時退庁を心がける。事務の効率化（エクセルファイルへの変換など）を図る。
- ・ 切り分けできる業務はフォローするようにしている。無理しないようにとは声かけしている。

・ ・ 働き方改革の推進に向けて ・ ・

監察対象所属においては、昨年度と同様に、多数の職員にとって生活に対する仕事のウエイトが希望に反して大きくなっていることや、超過勤務が特定の職員に偏っていると認識している職員が一定数いること等が認められた。

長時間の超過勤務等は、職員の健康や日常生活にとって負担となるばかりでなく、業務に忙殺されている時には職員が周りに気を配る余裕もなくなることも多く、ごくしゃくしがちな人間関係になりかねない。

一方、超過勤務の縮減や休暇取得の促進、効率的な事務執行等、働き方改革の実現に向けた取組に対する意識は認められるものの、働き方改革に適さない業務であると考えられる職員も少なからず見受けられた。

各職員においては職場環境の改善等を常に意識しながら、働き方の見直しに努めるとともに、職場においては業務の進捗管理や人員配置も含めた業務の平準化等、サポートに努める必要がある。

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

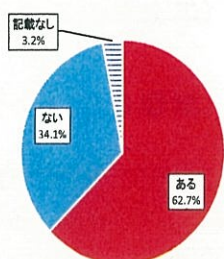
職場環境の基礎は個々の職員の健康にあり、職員が健康であることは、職員の生活のみならず、職場の中でお互いを支え合う力の向上にもつながる。職場においては、健康管理を個人の問題として放置することなく、引き続き、組織としてのフォローに努める必要がある。

■ アンケート調査結果から

(健康への不安)

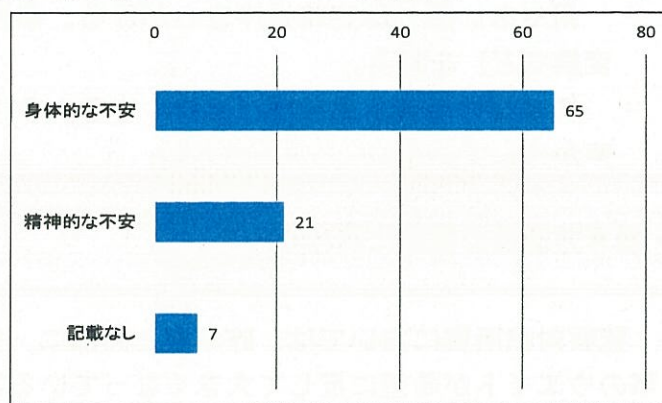
- 健康に関し不安があると答えた職員は全職階あわせて 62.7 % (79人) いた。そのうち身体的な不安があると答えた職員は65人、精神的な不安があると答えた職員は21人であった。

<健康に対して不安はあるか>



(調査対象者数 : 126人)

<不安がある場合どのようなことか(複数回答)> (単位:人)

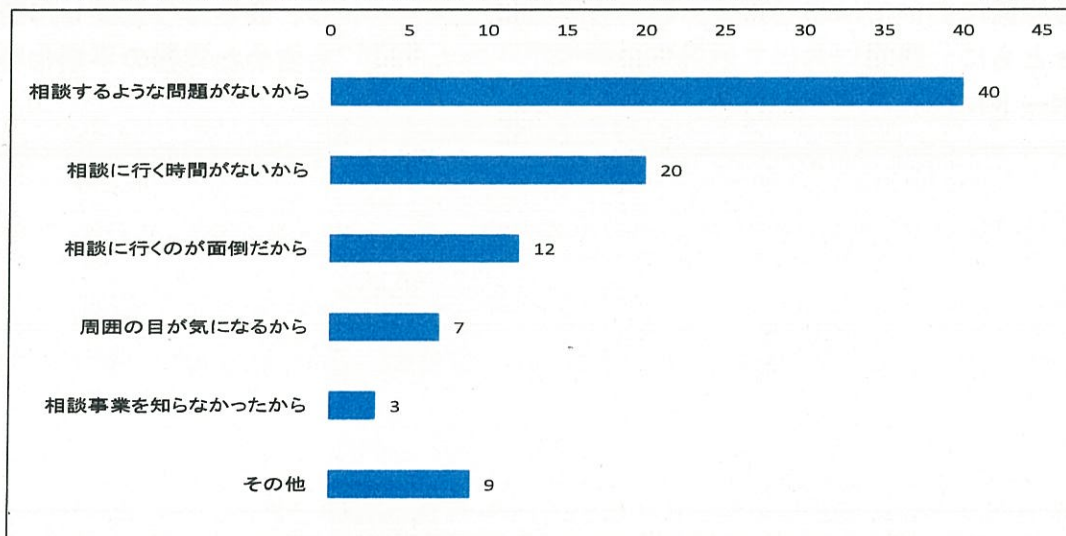


(調査対象者数 : 79人)

- 健康に関し不安があると答えた職員のうち、誰にも相談していないと答えた職員が13人いた。
- また、臨時職員等以外の職員のうち、今までに県の健康相談やこころの健康相談を利用したことがない職員は 92.0 % (81人) にのぼっており、依然として多くの職員が利用していない。

<健康相談やこころの健康相談を利用したことがない理由(複数回答)>

(単位:人)



(調査対象者数 : 81人)

(健康管理への取組状況等)

- ・ 健康管理のため何もしていない職員が全職階あわせて 19.8 % (25人) いた。
- ・ 県(病院局)のストレスチェックを受検していないと回答した職員が全職階あわせて 8.7 % (11人) いた。その理由としては、「ストレスがないから」、「面倒だから」、「仕事が忙しいから」、「個人的なことだから」との回答があった。
- ・ 定期健康診断等を受診し、「要精密検査」等と診断された職員のうち、何もしていない職員が 29.8 % (14人) いた。その理由としては、「病院等に行く時間がない」と回答した職員が4人、「病院等に行くのが面倒だから」と回答した職員が4人いた。
- ・ 職場に人間ドックの結果報告を行っていない職員(臨時職員等を除く)が 16.7 % (5人) いた。

■ 職員の声(アンケート調査及び現地調査結果から)

- ・ しっかり休息をとる。睡眠時間を確保する。
- ・ 野菜をとるようにしている。
- ・ 食事会でストレスを発散する。
- ・ 体調が悪くなったら早めに休みましょうと声をかけている。
- ・ 定期的な運動(自転車、ランニング)をする。
- ・ 周りの人がよく気をつけてフォローしている。

・ ・ 全ての職員が活力を持って働けるために ・ ・

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

また、一部ではあるがストレスチェックを受けていない等、県の各種制度の趣旨を一部の職員が十分に認識していないのではないかと疑わせる結果もあった。職員は自らの健康のため、これら制度を主体的に活用するとともに、職場は健康管理のため、職員に対し制度周知や適切な指導に努める必要がある。

加えて、アンケート調査では県の健康相談やこころの健康相談を利用したことがある職員はごく一部にとどまっているが、不安を解消する一助として欲しい。

さらに、アンケート調査では健康管理のために何もしていないという職員も一定数認められたが、現地調査においては、体調等に配慮した声かけの実施等の意見も見られたので、今後も継続して欲しい。

2 終わりに

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

- ・「コンプライアンスの基本理念を振り返り、日々継続して取組を行っているか」
- ・「気軽に会話ができる職場環境となっているか」

という2つの視点を持って、コンプライアンスの徹底に向けた取組状況等に加え、全庁あげて推進している働き方改革に係る取組の状況や職員の健康管理に対する取組にも着目し、活力ある職場環境となっているかについて、さらに踏み込んだ検証を行った。

これらの点を検証した結果、監察対象所属においては、

- ・ 職員の働き方に配慮した研修の実施
 - ・ 局長等職員による積極的な声かけや随時の面談実施
 - ・ タブレットを導入したカルテ管理による事務の効率化
- 等の様々な取組が積極的になされていることが認められた。

しかしながら、アンケート調査では、コンプライアンス向上に向けた取組が不十分と考える職員が一定数見受けられた。

また、職場環境の面でも、職員間で気軽に会話できていないとする回答やセクハラ、パワハラ等を含む問題点を指摘し合えないとする回答が一定数あったこと、生活に対する仕事のウエイトが大きくなっているものの、働き方の見直しを何も行っていないとする職員がいたこと、多くの職員が精神的な不安を含む健康不安を抱える一方で、具体的な対策に取り組めていないとする職員もいたこと等、改善すべき課題も散見された。

そもそも、我々県職員は全体の奉仕者であり、信託を受けて公務に携わっていることから、我々には常により高いコンプライアンス意識が求められるのだということを忘れてはならない。

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

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

その上で、医療現場を支えるという高い使命感を持ち、仕事と生活の調和に努めながら、活力を持って日々の業務に邁進されたい。

【資料編:アンケート調査の概要】

■1 局長等職員へのアンケート調査の概要■

- (1) 調査時期
平成30年10月15日から10月31日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成29年4月から平成30年10月まで
- (3) 調査対象及び回答者数(回答率)
対象所属における局長等職員5人のうち回答者5人(回答率100%)
- (4) 調査方法
個別にアンケート調査書を配布し、文書により回答を得た。
- (5) 調査結果
※分析表示等について
- ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
 - ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
 - ・ 「その他」の回答については、記載があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

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

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	5人	100.0%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	5人	100.0%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	5人	100.0%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	5人	100.0%
オ 日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの	5人	100.0%
カ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	3人	60.0%
キ その他	0人	0.0%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%

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

ア サービスの根本原則に関する研修	5人	100.0%
イ 法令の遵守に関する研修	5人	100.0%
ウ 職場内における担当会議などでの振り返りや学び	5人	100.0%
エ 自己研鑽	2人	40.0%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	4人	80.0%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	5人	100.0%
キ その他	0人	0.0%

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

ア 0	0人	0.0%
イ 1	0人	0.0%
ウ 2	0人	0.0%
エ 3	1人	20.0%
オ 4	4人	80.0%
カ 5	0人	0.0%
キ 6	0人	0.0%
ク 7以上	0人	0.0%

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

1 多い	0人	0.0%
2 同じくらい	4人	80.0%
3 少ない	1人	20.0%

問5 職場において、職員のコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

1 言える	3人	60.0%
2 言えない	2人	40.0%

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

ア 職員への指導が不十分	2人	100.0%
イ 研修の中身が十分でない	0人	0.0%
ウ 職員の自己研鑽が十分でない	1人	50.0%
エ その他	0人	0.0%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問6 あなたは、(職位に関係なく)職員間で気軽に会話ができていますか。

1 できている	3人	60.0%
2 できていない	2人	40.0%

(再問1) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 相手の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 会話をする必要を感じないから	0人	0.0%
エ 会話できる雰囲気ではないから	0人	0.0%
オ 会話が苦手な職員がいるから	1人	50.0%
カ メール等のやり取りで十分だから	0人	0.0%
キ 人間関係に問題があるから	1人	50.0%
ク その他	0人	0.0%

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

ア あなたと上司との関係	0人	0.0%
イ あなたと部下との関係	1人	100.0%
ウ 部下同士の関係	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

問7 職場におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 協議・会議等	5人	100.0%
イ 個人面談	5人	100.0%
ウ 職員に対する声かけ	5人	100.0%
エ 飲み会	1人	20.0%
オ 昼休みなどの雑談	3人	60.0%
カ バレーボールなどのレクリエーション	0人	0.0%
キ その他	0人	0.0%

問8 あなたは、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	5人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

問9 あなたの職場内では、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	5人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

(再問) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

問10 あなたの職場内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、指摘し合えますか。

1 できる	4人	80.0%
2 できない	1人	20.0%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 自分には関係ないと思うから	0人	0.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	1人	100.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手な職員がいるから	0人	0.0%
オ 職場に馴染めない職員がいるから	0人	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
キ その他	0人	0.0%

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

ア 業務の平準化	0人	0.0%
イ 日頃からの声かけ	1人	100.0%
ウ 個人面談等で聞き取り	0人	0.0%
エ 職場内外でのレクリエーション	0人	0.0%
オ 職場内研修	1人	100.0%
カ その他	0人	0.0%

【働き方改革への取組について】

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

1 仕事優先	0人	0.0%
2 やや仕事優先	2人	40.0%
3 仕事と生活ともに優先	2人	40.0%
4 やや生活優先	1人	20.0%
5 生活優先	0人	0.0%

問12 仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	2人	40.0%
2 やや仕事優先	1人	20.0%
3 仕事と生活ともに優先	2人	40.0%
4 やや生活優先	0人	0.0%
5 生活優先	0人	0.0%

問13 職場の超過勤務の時間数について、どのように認識していますか。

1 多いと考えている	0人	0.0%
2 それほど多くはないと考えている	5人	100.0%

問14 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	4人	80.0%
2 偏っていない	1人	20.0%

(再問) 偏っている場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

ア 職員の能力に大きな差があるから	0人	0.0%
イ 周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあたっているから	2人	50.0%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	1人	25.0%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	0人	0.0%
オ 急な事業の追加があったから	0人	0.0%
カ その他 ※ 内訳 [「本人の役割業務の内容による偏り。」]	1人	25.0%

問15 全庁をあげて働き方改革の取組を推進していますが、働き方改革に関して、あなたはどのような取組を行っていますか。(複数回答可)

ア ノー残業デーの徹底	1人	20.0%
イ 超過勤務の縮減	5人	100.0%
ウ 業務の抜本的な見直し	0人	0.0%
エ 人員配置の見直し等による業務の平準化	1人	20.0%
オ 休暇取得の促進	3人	60.0%
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%
キ 効率的なマネジメント力の発揮	3人	60.0%
ク その他	0人	0.0%
ク 何も行っていない	0人	0.0%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

【心身の健康管理】

問16 あなたは健康管理のために、何をしていますか。(複数回答可)

ア バランスの取れた食事	3人	60.0%
イ 定期的な運動	2人	40.0%
ウ 十分な睡眠、休養	4人	80.0%
エ 飲酒または喫煙を控える	3人	60.0%
オ 趣味を楽しむ	3人	60.0%
カ 何もしていない	0人	0.0%
キ その他	0人	0.0%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

問17 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	5人	100.0%
2 ない	0人	0.0%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。(複数回答可)

ア 身体的な不安	4人	80.0%
イ 精神的な不安	1人	20.0%
ウ その他	0人	0.0%

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

ア 医師	2人	40.0%
イ 上司	1人	20.0%
ウ 同僚	0人	0.0%
エ 職場以外の友人	1人	20.0%
オ 家族	3人	60.0%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	0人	0.0%

問18 今までに県の健康相談やこころの健康相談を利用したことはありますか。

1 ある	1人	20.0%
2 ない	4人	80.0%

(再問) 利用したことがない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	3人	75.0%
イ 相談に行くのが面倒だから	0人	0.0%
ウ 相談に行く時間がないから	2人	50.0%
エ 周囲の目が気になるから	0人	0.0%
オ 相談事業を知らなかったから	0人	0.0%
カ その他	0人	0.0%

問19 あなたは、県(病院局)が実施するストレスチェックを受検しましたか。

1 受検した	5人	100.0%
2 受検していない	0人	0.0%

(再問) 受検していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

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

1 知っている	4人	80.0%
2 知らない	1人	20.0%

問21 あなたは、定期健康診断または人間ドックを受診(予定を含む)していますか。

1 定期健康診断を受診	0人	0.0%
2 人間ドックを受診	5人	100.0%
3 受診していない	0人	0.0%
4 その他	0人	0.0%

問22 あなたは、定期健康診断または人間ドック受診の結果、「要経過観察」、「要精密検査」、
「要治療」のいずれかと診断されたことがありますか。

1 ない	1人	20.0%
2 要経過観察	1人	20.0%
3 要精密検査	1人	20.0%
4 要治療	2人	40.0%

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

1 何もしていない	0人	0.0%
2 精密検査を受診した	0人	0.0%
3 医療機関を受診した	1人	33.3%
4 保健師等の保健指導を受けた	0人	0.0%
5 既に治療中である	2人	66.7%
6 その他	0人	0.0%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

問23 人間ドック受診の方にお聞きします。職場に受診結果の報告を行っていますか。

1 行っている	4人	80.0%
2 行っていない	1人	20.0%

(再問1) 行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 報告することを知らなかったから	0人	0.0%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 異常がなかったから	0人	0.0%
エ 個人的なことだから	0人	0.0%
オ その他 ※内訳【「忘れていた。」】	1人	100.0%

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

ア 職場内の会議等での周知	1人	100.0%
イ 日頃からの声かけ	1人	100.0%
ウ メンタルヘルス等の研修	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

問24 「人間ドック(脳ドック)」は定期健康診断の個別健診に該当し、所属長(安全衛生管理者)は職員ごとにその結果に係る健康診断個人表を保管しなければならないことを知っていますか。

1 知っている	3人	60.0%
2 知らない	2人	40.0%

問25 職員の定期健康診断または人間ドックの結果を把握していますか。

1 いる	2人	40.0%
2 いない	3人	60.0%

問26 あなたは、職員からメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談を受けたことがありますか。

1 ある	3人	60.0%
2 ない	2人	40.0%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や気軽に会話ができる職場環境の醸成に向けて、工夫していることやその他御意見等ありましたら、どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

・地域性もあり、職員のコンプライアンスに対する意識が十分に育っていないと感じる。

■2 科長等職員へのアンケート調査の概要■

- (1) 調査時期
平成30年10月15日から10月31日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成29年4月から平成30年10月まで
- (3) 調査対象及び回答者数(回答率)
対象所属における科長等職員9人のうち回答者9人(回答率100%)
- (4) 調査方法
個別にアンケート調査書を配布し、文書により回答を得た。
- (5) 調査結果
※分析表示等について
- ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
 - ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
 - ・ 「その他」の回答については、記載があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

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

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	9人	100.0%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	8人	88.9%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	5人	55.6%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	7人	77.8%
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	7人	77.8%
カ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	4人	44.4%
キ その他	0人	0.0%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%

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

ア サービスの根本原則に関する研修	9人	100.0%
イ 法令の遵守に関する研修	7人	77.8%
ウ 職場内における担当会議などでの振り返りや学び	6人	66.7%
エ 自己研鑽	5人	55.6%
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	22.2%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	8人	88.9%
キ その他	1人	11.1%

※内訳 [「人間性を高め、見聞を広めることが必要である。」]

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

ア 0	0人	0.0%
イ 1	1人	11.1%
ウ 2	1人	11.1%
エ 3	5人	55.6%
オ 4	1人	11.1%
カ 5	0人	0.0%
キ 6	1人	11.1%
ク 7以上	0人	0.0%

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

1 多い	1人	11.1%
2 同じくらい	8人	88.9%
3 少ない	0人	0.0%

問5 あなたのコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

1 言える	7人	77.8%
2 言えない	2人	22.2%

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

ア 上司からの指導を待ち、主体的な努力をしなかった	0人	0.0%
イ 研修の場でコンプライアンスに対する問題点を再確認せず、真剣に取り組まなかった	0人	0.0%
ウ 自分はもう完璧であると考え、日々の自己研鑽を怠った	0人	0.0%
エ その他 ※内訳「高まっていないが、低下しているとも言切れない。」、「今以上上げようも下げようもない。」	2人	100.0%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問6 あなたは、(職位に関係なく)職員間で気軽に会話ができていますか。

1 できている	7人	77.8%
2 できていない	2人	22.2%

(再問1) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 相手の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 会話をする必要を感じないから	0人	0.0%
エ 会話できる雰囲気ではないから	0人	0.0%
オ 会話をするのが苦手だから	1人	50.0%
カ メール等のやり取りで十分だから	0人	0.0%
キ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク その他 ※内訳「自分の性格。」	1人	50.0%

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

ア あなたと上司との関係	0人	0.0%
イ あなたと部下との関係	0人	0.0%
ウ あなたと同僚との関係	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

問7 職場におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 協議・会議等	9人	100.0%
イ 個人面談	6人	66.7%
ウ 上司からの声かけ	6人	66.7%
エ 飲み会	4人	44.4%
オ 昼休みなどの雑談	6人	66.7%
カ バレーボールなどのレクリエーション	0人	0.0%
キ その他	0人	0.0%

問8 あなたは、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	9人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

(再問1) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

問9 あなたの職場内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、指摘し合えますか。

1 できる	4人	44.4%
2 できない	4人	44.4%
記載なし	1人	11.1%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 自分には関係ないと思うから	0人	0.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	1人	25.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	1人	25.0%
オ 職場に馴染めないから	0人	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	1人	25.0%
キ その他 ※内訳 [「できない事もある。」]	1人	25.0%

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

ア 業務の平準化	0人	0.0%
イ 日頃からの声かけ	3人	75.0%
ウ 個人面談等で聞き取り	1人	25.0%
エ 職場内外でのレクリエーション	0人	0.0%
オ 職場内研修	1人	25.0%
カ その他 ※内訳 [「困難事例は職場全体で対応する。」]	1人	25.0%

問10 病院局が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

1 知っている	9人	100.0%
2 知らない	0人	0.0%

【働き方改革への取組について】

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

1 仕事優先	0人	0.0%
2 やや仕事優先	0人	0.0%
3 仕事と生活ともに優先	6人	66.7%
4 やや生活優先	3人	33.3%
5 生活優先	0人	0.0%

問12 仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	3人	33.3%
2 やや仕事優先	5人	55.6%
3 仕事と生活ともに優先	1人	11.1%
4 やや生活優先	0人	0.0%
5 生活優先	0人	0.0%

問13 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	4人	44.4%
2 偏っていない	5人	55.6%

(再問) 偏っている場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

ア 職員の能力に大きな差があるから	0人	0.0%
イ 周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあたっているから	2人	50.0%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	3人	75.0%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	0人	0.0%
オ 急な事業の追加があったから	0人	0.0%
カ もととの業務の割り振りがおかしいから	1人	25.0%
カ その他 ※ 内訳「新採、病院移転関係による病休。」、「待機回数が偏っているから。」	2人	50.0%

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

ア ノー残業デーの徹底	1人	11.1%
イ 超過勤務の縮減	5人	55.6%
ウ 業務の抜本的な見直し	3人	33.3%
エ 休暇取得の促進	6人	66.7%
オ テレワーク等の時間と場所にとらわれない働き方の実践	0人	0.0%
カ 効率的な事務執行	5人	55.6%
キ その他	0人	0.0%
ク 何も行っていない	0人	0.0%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

【心身の健康管理】

問15 あなたは健康管理のために、何をしていますか。(複数回答可)

ア バランスの取れた食事	2人	22.2%
イ 定期的な運動	3人	33.3%
ウ 十分な睡眠、休養	3人	33.3%
エ 飲酒または喫煙を控える	0人	0.0%
オ 趣味を楽しむ	0人	0.0%
カ 何もしていない	2人	22.2%
キ その他	0人	0.0%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

問16 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	5人	55.6%
2 ない	4人	44.4%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。(複数回答可)

ア 身体的な不安	4人	80.0%
イ 精神的な不安	3人	60.0%
ウ その他	0人	0.0%

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

ア 医師	3人	60.0%
イ 上司	0人	0.0%
ウ 同僚	0人	0.0%
エ 職場以外の友人	2人	40.0%
オ 家族	3人	60.0%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	0人	0.0%

問17 今までに県の健康相談やこころの健康相談を利用したことはありますか。

1 ある	0人	0.0%
2 ない	9人	100.0%

(再問) 利用したことがない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	5人	55.6%
イ 相談に行くのが面倒だから	0人	0.0%
ウ 相談に行く時間がないから	1人	11.1%
エ 周囲の目が気になるから	1人	11.1%
オ 相談事業を知らなかったから	0人	0.0%
カ その他 ※ 内訳 [「そのような場所を信頼も信用もしていないから。』]	1人	11.1%
記載なし	1人	11.1%

問18 あなたは、県(病院局)が実施するストレスチェックを受検しましたか。

1 受検した	9人	100.0%
2 受検していない	0人	0.0%

(再問) 受検していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

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

1 知っている	8人	88.9%
2 知らない	1人	11.1%

問20 あなたは、定期健康診断または人間ドックを受診(予定を含む)していますか。

1 定期健康診断を受診	6人	66.7%
2 人間ドックを受診	3人	33.3%
3 受診していない	0人	0.0%
4 その他	0人	0.0%

問21 あなたは、定期健康診断または人間ドック受診の結果、「要経過観察」、「要精密検査」、「要治療」のいずれかと診断されたことがありますか。

1 ない	2人	22.2%
2 要経過観察	4人	44.4%
3 要精密検査	1人	11.1%
4 要治療	2人	22.2%

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

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

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

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

1 行っている	3人	100.0%
2 行っていない	0人	0.0%

(再問) 行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 報告することを知らなかったから	0人	0.0%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 異常がなかったから	0人	0.0%
エ 個人的なことだから	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

問23 あなたは、部下からメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談を受けたことがありますか。

1 ある	5人	55.6%
2 ない	4人	44.4%

問24 あなたは、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談をしたことがありますか。

1 ある	1人	11.1%
2 ない	6人	66.7%
記載なし	2人	22.2%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康等に問題がないから	2人	33.3%
イ 自分の業務が多忙だから	2人	33.3%
ウ 上司の業務が多忙だから	0人	0.0%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	0人	0.0%
オ 上司と日頃話す機会がないから	0人	0.0%
カ 人と話すのが苦手だから	0人	0.0%
キ 上司との人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク SNSや職場以外の知人等に相談しているから	0人	0.0%
ケ その他 ※内訳【「家族に相談している。」】	1人	16.7%
記載なし	1人	16.7%

■3 一般職員へのアンケート調査の概要

- (1) 調査時期
平成30年10月15日から10月31日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成29年4月から平成30年10月まで
- (3) 調査対象及び回答者数(回答率)
対象所属における一般職員74人のうち回答者74人(回答率100%)
- (4) 調査方法
個別にアンケート調査書を配布し、文書により回答を得た。
- (5) 調査結果
※分析表示等について
 - ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
 - ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
 - ・ 「その他」の回答については、記載があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

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

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	59人	79.7%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	44人	59.5%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	33人	44.6%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	27人	36.5%
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	34人	45.9%
カ 常に自らの意識が向上したと感じるべきもの	17人	23.0%
キ その他 ※内訳「最終的には個人の自覚の問題であると思う。」	1人	1.4%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%
記載なし	1人	1.4%

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

ア サービスの根本原則に関する研修	52人	70.3%
イ 法令の遵守に関する研修	52人	70.3%
ウ 職場内における担当会議などでの振り返りや学び	35人	47.3%
エ 自己研鑽	34人	45.9%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	17人	23.0%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	46人	62.2%
キ その他 ※内訳「研修でなくても何らかの職場内での学びがあればよいと思う。」	1人	1.4%
記載なし	1人	1.4%

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

ア 0	4人	5.4%
イ 1	13人	17.6%
ウ 2	18人	24.3%
エ 3	19人	25.7%
オ 4	7人	9.5%
カ 5	9人	12.2%
キ 6	2人	2.7%
ク 7以上	1人	1.4%
記載なし	1人	1.4%

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

1 多い	3人	4.1%
2 同じくらい	53人	71.6%
3 少ない	14人	18.9%
記載なし	4人	5.4%

問5 あなたのコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

1 言える	64人	86.5%
2 言えない	8人	10.8%
記載なし	2人	2.7%

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

ア 上司からの指導を待ち、主体的な努力をしなかった	1人	12.5%
イ 研修の場でコンプライアンスに対する問題点を再確認せず、真剣に取り組まなかった	1人	12.5%
ウ 自分はもう完璧であると考え、日々の自己研鑽を怠った	1人	12.5%
エ その他 ※ 内訳「特に変化なし、低いとっていない。」、「高まったわけではない。例年通り。」、「コンプライアンス研修になかなか参加ができない。」、「業務が忙しくコンプライアンス研修に参加できなかった。」	5人	62.5%

2 職場環境について 【コミュニケーション】

問6 あなたは、(職位に関係なく)職員間で気軽に会話ができていますか。

1 できている	56人	75.7%
2 できていない	17人	23.0%
記載なし	1人	1.4%

(再問1) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	5人	29.4%
イ 相手の業務が多忙だから	3人	17.6%
ウ 会話をする必要を感じないから	3人	17.6%
エ 会話できる雰囲気ではないから	6人	35.3%
オ 会話をするのが苦手だから	7人	41.2%
カ メール等のやり取りで十分だから	0人	0.0%
キ 人間関係に問題があるから	5人	29.4%
ク その他	0人	0.0%

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

ア あなたと上司との関係	4人	80.0%
イ あなたと同僚との関係	3人	60.0%
ウ その他	0人	0.0%

問7 職場におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 協議・会議等	25人	33.8%
イ 個人面談	23人	31.1%
ウ 上司からの声かけ	33人	44.6%
エ 飲み会	20人	27.0%
オ 昼休みなどの雑談	63人	85.1%
カ バレーボールなどのレクリエーション	12人	16.2%
キ その他 ※内訳〔「歓迎会、忘年会。」〕	2人	2.7%
記載なし	2人	2.7%

問8 あなたは、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	71人	95.9%
2 できていない	0人	0.0%
記載なし	3人	4.1%

(再問) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

問9 あなたの職場内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、指摘し合えますか。

1 できる	48人	64.9%
2 できない	24人	32.4%
記載なし	2人	2.7%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	2人	8.3%
イ 自分には関係ないと思うから	0人	0.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	18人	75.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	3人	12.5%
オ 職場に馴染めないから	1人	4.2%
カ 人間関係に問題があるから	10人	41.7%
キ その他 ※内訳〔「上司だと相談しにくい。」〕	1人	4.2%

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

ア 業務の平準化	8人	33.3%
イ 上司からの日頃の声かけ	8人	33.3%
ウ 個人面談等で聞き取り	13人	54.2%
エ 職場内外でのレクリエーション	3人	12.5%
オ 職場内研修	5人	20.8%
カ その他 ※内訳〔「上司の異動。」、「なくなる。」、「相談窓口をかえる。」、「局長より上の人がいないから。」〕	5人	20.8%

問10 病院局が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

1 知っている	63人	85.1%
2 知らない	10人	13.5%
記載なし	1人	1.4%

【働き方改革への取組について】

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

1 仕事優先	0人	0.0%
2 やや仕事優先	5人	6.8%
3 仕事と生活ともに優先	32人	43.2%
4 やや生活優先	19人	25.7%
5 生活優先	16人	21.6%
記載なし	2人	2.7%

問12 仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	23人	31.1%
2 やや仕事優先	29人	39.2%
3 仕事と生活ともに優先	9人	12.2%
4 やや生活優先	7人	9.5%
5 生活優先	5人	6.8%
記載なし	1人	1.4%

問13 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	34人	45.9%
2 偏っていない	36人	48.6%
記載なし	4人	5.4%

(再問) 偏っている場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

ア 職員の能力に大きな差があるから	13人	38.2%
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	10人	29.4%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	12人	35.3%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	6人	17.6%
オ 急な事業の追加があったから	0人	0.0%
カ もともとの業務の割り振りがおかしいから	9人	26.5%
キ その他 ※内訳「いつまでも手伝いなどをして残っている。」、「仕事のやり方。」、「仕事の仕方。」、「残る人と残らない人が決まっているような感じ。」、「家庭環境の差。」、「家庭の事情。」	9人	26.5%

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

ア ノー残業デーの徹底	8人	10.8%
イ 超過勤務の縮減	32人	43.2%
ウ 業務の抜本的な見直し	14人	18.9%
エ 休暇取得の促進	13人	17.6%
オ テレワーク等の時間と場所にとらわれない働き方の実践	0人	0.0%
カ 効率的な事務執行	8人	10.8%
キ その他	0人	0.0%
ク 何も行っていません	23人	31.1%
記載なし	2人	2.7%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 現在の働き方に不満がないため	2人	8.7%
イ 働き方の見直しをする時間がないため	6人	26.1%
ウ 働き方改革に適さない業務であるため	17人	73.9%
エ 働き方改革など自分には関係ないと思っているため	2人	8.7%
オ 上司から特段の指示がないため	5人	21.7%
カ その他 ※内訳【「3交代なので、入院、季節等により変動するため、何も行えていない。」「人員が少ない。」】	3人	13.0%
記載なし	1人	4.3%

【心身の健康管理】

問15 あなたは健康管理のために、何をしていますか。(複数回答可)

ア バランスの取れた食事	17人	23.0%
イ 定期的な運動	19人	25.7%
ウ 十分な睡眠、休養	31人	41.9%
エ 飲酒または喫煙を控える	7人	9.5%
オ 趣味を楽しむ	24人	32.4%
カ 何もしていない	18人	24.3%
キ その他	1人	1.4%
記載なし	1人	1.4%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康だから	0人	0.0%
イ 面倒だから	6人	33.3%
ウ 仕事が忙しいから	15人	83.3%
エ 家庭のことが忙しいから	9人	50.0%
オ お金がかかるから	4人	22.2%
カ その他 ※内訳【「できないから。」】	1人	5.6%

問16 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	44人	59.5%
2 ない	26人	35.1%
記載なし	4人	5.4%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。(複数回答可)

ア 身体的な不安	37人	84.1%
イ 精神的な不安	14人	31.8%
ウ その他	0人	0.0%
記載なし	3人	6.8%

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

ア 医師	9人	20.5%
イ 上司	5人	11.4%
ウ 同僚	13人	29.5%
エ 職場以外の友人	11人	25.0%
オ 家族	28人	63.6%
カ その他	1人	2.3%
キ 誰にも相談していない	10人	22.7%

問17 今までに県の健康相談やこころの健康相談を利用したことはありますか。

1 ある	3人	4.1%
2 ない	68人	91.9%
記載なし	3人	4.1%

(再問) 利用したことがない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	32人	47.1%
イ 相談に行くのが面倒だから	12人	17.6%
ウ 相談に行く時間がないから	17人	25.0%
エ 周囲の目が気になるから	6人	8.8%
オ 相談事業を知らなかったから	3人	4.4%
カ その他 ※内訳【「相談したいと思わない。」、「個人情報を守られそうにないから。」、「相談するほどの重大さがないから。」、「相談場所が遠い。」、「意味がないと思っているから。」】	8人	11.8%
記載なし	1人	1.5%

問18 あなたは、県(病院局)が実施するストレスチェックを受検しましたか。

1 受検した	61人	82.4%
2 受検していない	9人	12.2%
記載なし	4人	5.4%

(再問) 受検していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	2人	22.2%
イ 面倒だから	3人	33.3%
ウ 仕事が忙しいから	2人	22.2%
エ 個人的なことだから	3人	33.3%
オ その他 ※内訳【「効果が期待できない。」】	1人	11.1%

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

1 知っている	55人	74.3%
2 知らない	16人	21.6%
記載なし	3人	4.1%

問20 あなたは、定期健康診断または人間ドックを受診(予定を含む)していますか。

1 定期健康診断を受診	48人	64.9%
2 人間ドックを受診	22人	29.7%
3 受診していない	1人	1.4%
4 その他	0人	0.0%
記載なし	3人	4.1%

問21 あなたは、定期健康診断または人間ドック受診の結果、「要経過観察」、「要精密検査」、「要治療」のいずれかと診断されたことがありますか。

1 ない	11人	15.1%
2 要経過観察	34人	46.6%
3 要精密検査	19人	26.0%
4 要治療	6人	8.2%
記載なし	3人	4.1%

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

1 何もしていない	10人	40.0%
2 精密検査を受診した	4人	16.0%
3 医療機関を受診した	6人	24.0%
4 保健師等の保健指導を受けた	0人	0.0%
5 既に治療中である	4人	16.0%
6 その他 ※内訳 [「医師に相談。」]	1人	4.0%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 病院等に行く時間がない	3人	30.0%
イ 病院等に行くのが面倒だから	4人	40.0%
ウ 費用が高額であるため	1人	10.0%
エ 特に理由はない	3人	30.0%
オ その他 ※内訳 [「自分の身体面を直視できない。」]	1人	10.0%

問22 人間ドック受診の方にお聞きます。職場に受診結果の報告を行っていますか。

1 行っている	18人	81.8%
2 行っていない	4人	18.2%

(再問) 行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 報告することを知らなかったから	0人	0.0%
イ 面倒だから	1人	25.0%
ウ 異常がなかったから	0人	0.0%
エ 個人的なことだから	1人	25.0%
オ その他 ※内訳 [「個人情報の扱いに不安。」、「まだ結果が返ってきていないため。」、「まだ受けていない。」]	3人	75.0%

問23 あなたは、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談をしたことがありますか。

1 ある	11人	14.9%
2 ない	58人	78.4%
記載なし	5人	6.8%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康等に問題がないから	31人	53.4%
イ 自分の業務が多忙だから	7人	12.1%
ウ 上司の業務が多忙だから	5人	8.6%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	3人	5.2%
オ 上司と日頃話す機会がないから	3人	5.2%
カ 人と話すのが苦手だから	4人	6.9%
キ 上司との人間関係に問題があるから	4人	6.9%
ク SNSや職場以外の知人等に相談しているから	3人	5.2%
ケ その他 ※内訳 [「相談するような悩みはない。」、「相談しようと思わないため。」、「相談を聞いてくれない。」、「無意味。」、「相談する相手として意味不明。」、「自己解決している。」]	7人	12.1%
記載なし	3人	5.2%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や気軽に会話ができる職場環境の醸成に向けて、工夫していることやその他御意見等ありましたら、どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

- ・相談しても聞き入れてもらえない。スタッフの意見ももっと聞いて欲しい。
- ・職員間でコミュニケーションを日頃から取る。チェックシートを実施して、自分の行動を省みる。
- ・パワハラやセクハラの窓口相談員が、その部署の上司であったりするので、部下側からすると、相談しにくいのではないかと思う。
- ・職場において、業務中の大きな声は控えた方がよいと思う(個人情報がもれるリスクも高いと思うため)。

■4 臨時職員等へのアンケート調査の概要■

(1) 調査時期

平成30年10月15日から10月31日まで

(2) アンケート調査対象期間

平成29年4月から平成30年10月まで

(3) 調査対象及び回答者数(回答率)

対象所属における臨時職員等38人のうち回答者38人(回答率100%)

(4) 調査方法

個別にアンケート調査書を配布し、文書により回答を得た。

(5) 調査結果

※分析表示等について

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

1 コンプライアンスについて

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

ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	27人	71.1%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	23人	60.5%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	15人	39.5%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	16人	42.1%
オ 日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの	24人	63.2%
カ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	13人	34.2%
キ その他	0人	0.0%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%

問2 あなたの職場において、コンプライアンス研修を受けましたか。

1 受けた	38人	100.0%
2 受けていない	0人	0.0%

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

ア 法令遵守(服務規程、交通法規などの遵守)	35人	92.1%
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)	23人	60.5%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	32人	84.2%
エ 守秘義務(業務上知り得た秘密を他に漏らさない)	35人	92.1%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	15人	39.5%
カ その他	0人	0.0%
キ 何もしていない	0人	0.0%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問4 あなたは、(職位に関係なく)職員間で気軽に会話ができていますか。

1 できている	36人	94.7%
2 できていない	2人	5.3%

(再問) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 相手の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 会話をする必要を感じないから	0人	0.0%
エ 会話できる雰囲気ではないから	1人	50.0%
オ 会話するのが苦手だから	1人	50.0%
カ メール等のやり取りで十分だから	0人	0.0%
キ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク その他 ※内訳 [「時間制限があるため。」]	1人	50.0%

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

ア 協議・会議等	9人	23.7%
イ 個人面談	8人	21.1%
ウ 上司からの声かけ	21人	55.3%
エ 飲み会	3人	7.9%
オ 昼休みなどの雑談	29人	76.3%
カ バレーボールなどのレクリエーション	1人	2.6%
キ その他 ※内訳 [「必要な時にいつでも話ができる。」、「申し送り時。」]	2人	5.3%
記載なし	2人	5.3%

問6 あなたは、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	38人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

(再問) できていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

問7 あなたの職場内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、指摘し合えますか。

1 できる	31人	81.6%
2 できない	7人	18.4%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 自分には関係ないと思うから	0人	0.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	5人	71.4%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	2人	28.6%
オ 職場に馴染めないから	0人	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	2人	28.6%
キ その他	0人	0.0%

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

ア 上司からの日頃の声かけ	3人	42.9%
イ 個人面談等で聞き取り	4人	57.1%
ウ 職場内外でのレクリエーション	0人	0.0%
エ 職場内研修	2人	28.6%
カ その他	1人	14.3%

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

1 知っている	30人	78.9%
2 知らない	7人	18.4%
記載なし	1人	2.6%

【心身の健康管理】

問9 あなたは健康管理のために、何をしていますか。(複数回答可)

ア バランスの取れた食事	18人	47.4%
イ 定期的な運動	7人	18.4%
ウ 十分な睡眠、休養	25人	65.8%
エ 飲酒または喫煙を控える	3人	7.9%
オ 趣味を楽しむ	21人	55.3%
カ 何もしていない	5人	13.2%
キ その他	1人	2.6%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康だから	0人	0.0%
イ 面倒だから	3人	60.0%
ウ 仕事が忙しいから	2人	40.0%
エ 家庭のことが忙しいから	1人	20.0%
オ お金がかかるから	0人	0.0%
カ その他	1人	20.0%

問10 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	25人	65.8%
2 ない	13人	34.2%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。(複数回答可)

ア 身体的な不安	20人	80.0%
イ 精神的な不安	3人	12.0%
ウ その他	0人	0.0%
記載なし	4人	16.0%

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

ア 医師	11人	44.0%
イ 上司	3人	12.0%
ウ 同僚	13人	52.0%
エ 職場以外の友人	7人	28.0%
オ 家族	15人	60.0%
カ その他 ※内訳 [「友達。」]	1人	4.0%
キ 誰にも相談していない	3人	12.0%

問11 あなたは、県(病院局)が実施するストレスチェックを受検しましたか。

1 受検した	35人	92.1%
2 受検していない	2人	5.3%
記載なし	1人	2.6%

(再問) 受検していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

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

1 知っている	26人	68.4%
2 知らない	10人	26.3%
記載なし	2人	5.3%

問13 県が実施する定期健康診断を受診(予定を含む)しましたか。

1 受診した	36人	94.7%
2 受診していない	0人	0.0%
記載なし	2人	5.3%

問14 あなたは、定期健康診断受診の結果、「要経過観察」、「要精密検査」、「要治療」のいずれかと診断されたことがありますか。

1 ない	6人	15.8%
2 要経過観察	14人	36.8%
3 要精密検査	7人	18.4%
4 要治療	9人	23.7%
記載なし	2人	5.3%

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

1 何もしていない	3人	18.8%
2 精密検査を受診した	1人	6.3%
3 医療機関を受診した	4人	25.0%
4 保健師等の保健指導を受けた	0人	0.0%
5 既に治療中である	7人	43.8%
6 その他 ※内訳 [「食生活を改善中。」]	1人	6.3%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 病院等に行く時間がない	1人	33.3%
イ 病院等に行くのが面倒だから	0人	0.0%
ウ 費用が高額であるため	0人	0.0%
エ 特に理由はない	2人	66.7%
オ その他	0人	0.0%

問15 あなたは、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談をしたことがありますか。

1 ある	14人	36.8%
2 ない	23人	60.5%
記載なし	1人	2.6%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康等に問題がないから	11人	47.8%
イ 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 上司の業務が多忙だから	0人	0.0%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	1人	4.3%
オ 上司と日頃話す機会がないから	3人	13.0%
カ 人と話すのが苦手だから	3人	13.0%
キ 上司との人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク SNSや職場以外の知人等に相談しているから	1人	4.3%
ケ その他 ※内訳「信用できる友人に相談。」、「自分で解決する。」、「まだ相談するまでもない。」	4人	17.4%
記載なし	1人	4.3%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や気軽に会話ができる職場環境の醸成に向けて、工夫していることやその他御意見等ありましたら、どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

- ・パワハラがあっても相談する上司のパワハラの場合、相談できない環境であり、多くの人が困ると思う。
- ・業務の合間をみて日頃から声をかけてくれるので、わからないことなど困った際には自分からも尋ねやすく助かっている。

