

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30年3月12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)良好な人間関係づくりに配慮した職場環境	8
2	終わりに	14
	【資料編:アンケート調査の概要】	
1	所属長等職員へのアンケート調査の概要	15
2	担当リーダーへのアンケート調査の概要	21
3	一般職員へのアンケート調査の概要	27

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

「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

2 所属

2 実施時期

平成29年10月から平成30年3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：コンプライアンスを自らの問題とし、日々継続して取り組んでいるか】

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28年度の定期監察の際、コンプライアンスを自分や家族、仲間の問題と捉える回答、日々継続して向上に努める必要があるという回答を選択した割合が低いなど、コンプライアンスに対する当事者意識の希薄化や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問題として、日々継続して取り組んでいるかを検証した。

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、どのような取り組みがなされているか。

(2) 良好な人間関係づくりに配慮した職場環境

【視点：自由に議論ができる職場環境となっているか】

今年度働き方改革が推進されていることに加え、平成28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とした中で、職員の悩み等に十分に気配りした上で働き方を見直し、問題点を指摘し合ったり、自由に議論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の状況はどうであるか。

イ 働き方改革の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

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

5 監察手順

(1) アンケート調査

平成29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。

- ・ 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「所属長等職員」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「担当リーダー」という。）
- ・ 所属長等職員、担当リーダー、臨時職員及び非常勤職員を除く職員（以下「一般職員」という。）
- ・ 臨時職員及び非常勤職員（以下「臨時職員等」という。）

アンケート調査は、平成28年4月から平成29年11月までを対象期間とし、設問の選択肢を選ぶ方法で行った。（資料編「アンケート調査の概要」を参照）

（※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調査の概要は掲載していない。）

調査対象者数は、23人で、全ての職員から回答があった。

所属長等職員	対象者	5人
担当リーダー	対象者	5人
一般職員	対象者	12人
臨時職員等	対象者	1人
合計	対象者	23人

(2) 現地調査

平成29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、所属長等職員、担当リーダー、一般職員及び臨時職員等から抽出した職員について、個別に面談し、各所属におけるコンプライアンス徹底に向けた取組状況等について聴き取り調査を行った。

IV 監察結果

1 監察の視点から

(1) コンプライアンス基本方針の徹底

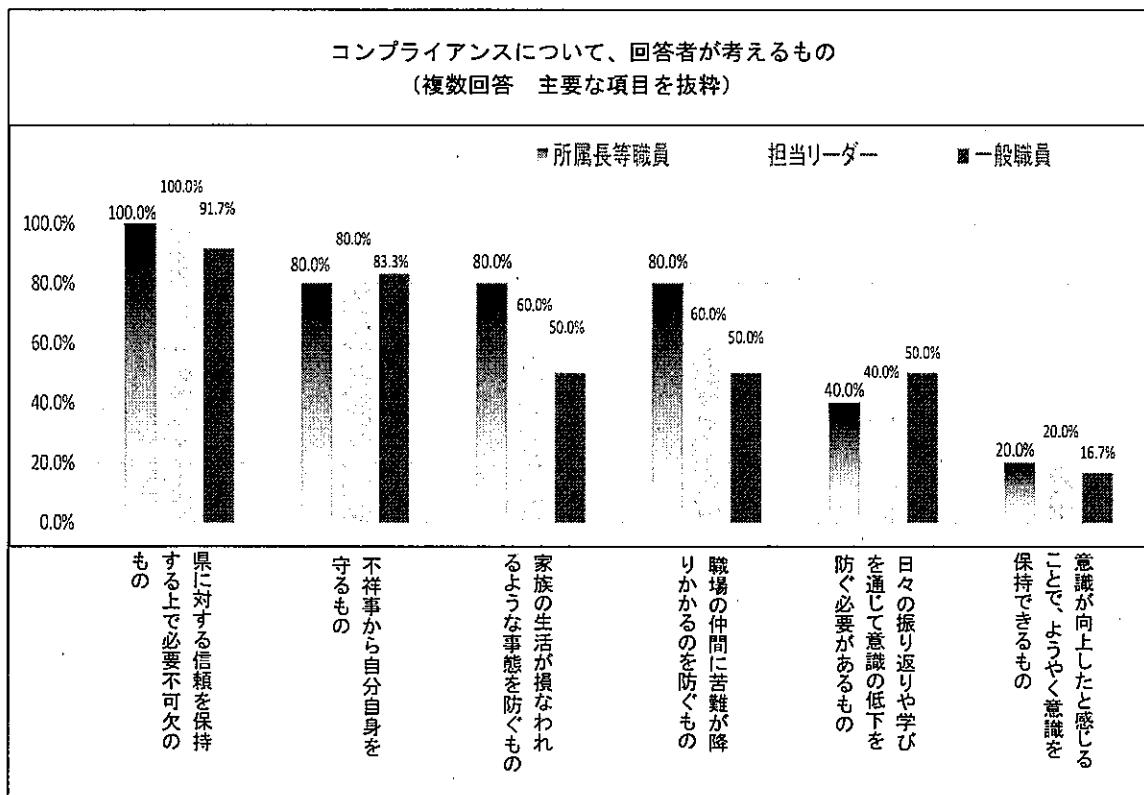
コンプライアンスは日々継続して取り組む自分の問題であるという意識を

病院局では「不祥事根絶」に向けた取組として、平成29年度においては、『自分事化』で実践する『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。所属においては、それぞれの実状に応じた効果的な取組を実践していくことが求められている。

ア コンプライアンスに対する意識の状況はどうか。

■ 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、「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」、「意識が向上したと感ずること、ようやく意識を保持できるもの」という回答率は他の設問と比べて低かった。
- ・ このことについて、現地調査で聞き取りしたところ、「優先順位の高い順に選択していった」、「意味が分かりにくかった」等の意見があった。



- ・ 担当リーダー及び一般職員のうち、自らのコンプライアンスに対する意識が昨年度より高まったと言えると思った職員は76.5%（13人）であり、一方で、高まったとは言えないと思った職員は23.5%（4人）であり、その理由については、「上司からの指導を待ち、主体的な努力をしなかった」、「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」等の意見があった。

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

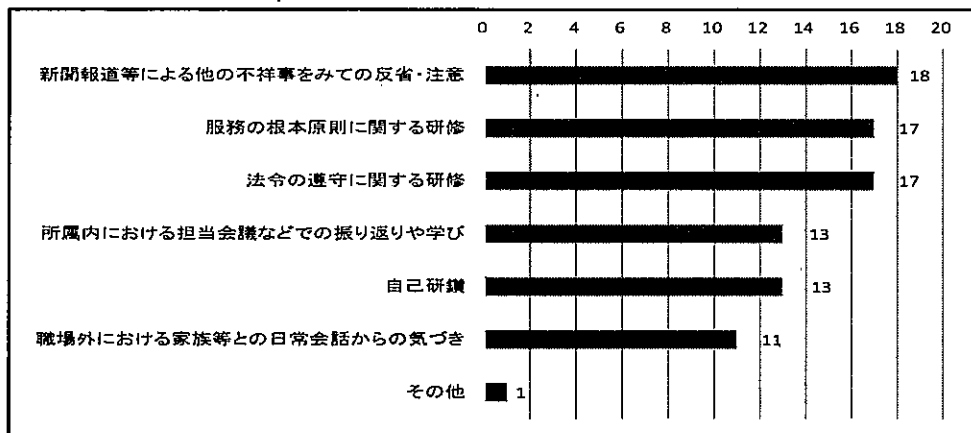
- ・ コンプライアンスについては、繰り返し、繰り返し、職場内の議題として、気づき、社会のルールなどの話をする機会を確保していく必要がある。
- ・ 法治国家において、生活する国民全てが意識すべきことである。
- ・ 対外的に説明をする上で、説得力を持たせるものである。
- ・ コンプライアンス意識は常にあるが、何かきっかけがあると、より意識づけになる。DVDを使った研修は抽象的ではなく、具体的であり、さらに意識づけされる。
- ・ 業務が共通であり、担当内の情報共有等はしっかりできているので、風通しの良い職場になっている。
- ・ 公務員は普段から基本に忠実にすることが大切だと思う。
- ・ 一人暮らしのため、普段の生活ではコンプライアンスに関して話をする機会が少ないが、職場において書類のダブルチェックを進める中で、機会が増えた。
- ・ マイナンバーカードによる出勤管理の導入により、職員カードを名札ケースの裏に入れることで、コンプライアンス宣言を見る機会が増え、意識づけになる。

イ コンプライアンスの徹底に向けて、どのような取り組みがなされているか。

■ アンケート調査結果から

- ・ 所属においては、コンプライアンス向上のため、多岐にわたる取組を必要と認識し、多くの職員が実際に取り組んでいる一方で、取組を1つしか行っていないと答えた職員も4.5%（1人）であった。

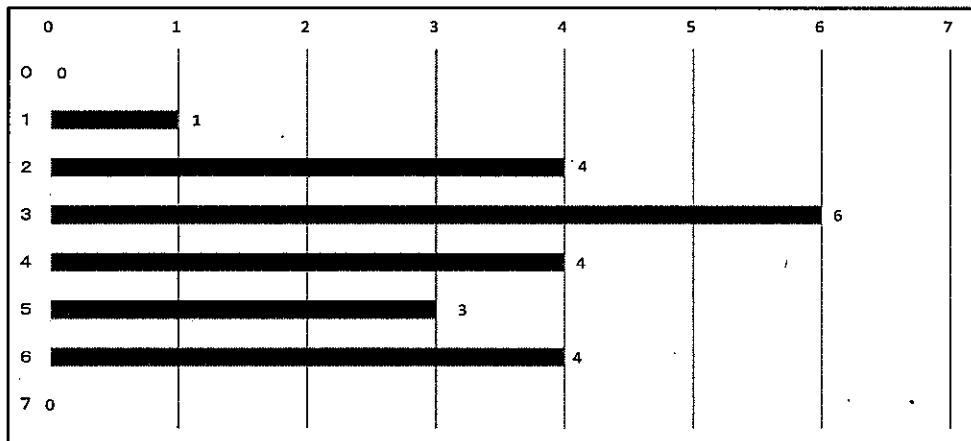
<コンプライアンス向上に必要な取組として回答者が考えるもの（複数回答）> (単位：人)



(調査対象者数：22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：22人)

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

- ・ 月に1回は病院局内のコンプライアンス研修やDVDを見ての全体での学習を行っている。
- ・ 研修は思い出す場であり、その都度新しい発見をし、学習する良い機会と認識している。
- ・ 維持するのは難しいものの、研修が定期的に行われることによって、維持する良い意識づけになっている。
- ・ 定期的な研修を繰り返すことで、意識しなくても覚えていける。上司や所属からの指摘・指導はきっかけになると思う。
- ・ 研修を受けることで、話をする機会にもなっている。

- ・ 普段意識できないことを継続して研修できる状況があればよい。
- ・ 起案者以外がチェックする際、そのチェックの痕跡が残るように色を変えてチェックしている。内部のチェック体制で、ミスを発見できている。

・ ・ 全ての職員が絶え間ない取組を ・ ・

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われるのみならず、自分、さらには周囲にも多大な影響を及ぼすことを全ての職員が再度自覚する必要がある。

この点、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はあるが、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は言えないと回答した職員が4分の1近くに及んでいることから、一部にコンプライアンスに対する取組が不十分な職員が見受けられた。

油断すると意識は緩みがちになるものであるため、各所属はより一層のコンプライアンス基本方針の徹底に努めるとともに、コンプライアンスに対する取組を粘り強く行っていく必要がある。

また、各所属は、職員に過度の負担を掛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。

それらの取組は、地方公務員法の根本原則にはじまり、身近な事例を用いた研修など多岐にわたる工夫を凝らしたものが望まれるのは、言うまでもない。

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ようにしてほしい。

(2) 良好な人間関係づくりに配慮した職場環境

自由に議論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、ひいては不祥事の防止につながることを期待される。

各所属においては、コミュニケーションを取りやすい雰囲気醸成に努め、良好な人間関係作りを進めていく必要がある。

■ アンケート調査結果から

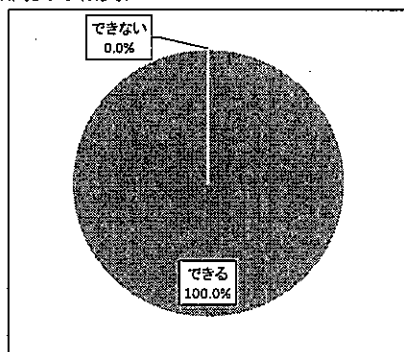
(職員間のコミュニケーション)

- 職員間のコミュニケーションが円滑に図られていないと答えた職員が全職階あわせて8.7% (2人)であった。

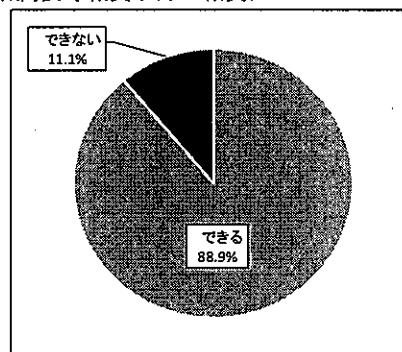
(問題点を指摘し合える職場環境)

- 所属内でセクハラ、パワハラ等を含む問題点を互いに指摘し合えないと答えた職員は、所属長等職員では皆無であったのに対し、所属長等職員以外の職員では11.1% (2人)であった。

<所属長等職員>



<所属長等職員以外の職員>



- また、セクハラ、パワハラ等を含む問題点を互いに指摘し合えないと答えた理由としては、「自分の意見を伝えるのが苦手だから」という意見があった。

(悩みを相談できる職場環境)

- 所属長等職員以外の職員において、上司にメンタルヘルスを含む健康相談や悩みの相談したことがない職員が61.1% (11人)いた。

その理由としては、「健康等に問題がない」(8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」(1人)、「上司の業務が多忙」(1人)、「人と話をするのが苦手」(1人)、「上司と日頃話す機会がない」(1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）

- ・ 個人単位ではなく、チームとして機能するよう心がけている。
- ・ 良好な人間関係を作っていけるよう職員同士の挨拶や日常会話など、コミュニケーションを大切にすることを心がけている。
- ・ 局の方針として、クリアデスクを徹底している。それによって前の職員とその場で話すことが可能になった。（物理的にも風通しが良くなっている）
- ・ 前に書類を立てないことで、担当内職員と座ったまま話ができる。他所属も含めて、情報共有できるよう努めている。
- ・ 行政と現場で意思疎通がとりにくいという特殊な職場ではあると思う。
- ・ 面談はコミュニケーションではなく、悩みとか普段できない話をする場と思う。コミュニケーションは普段からとるものである。
- ・ 人間関係づくりについては、職員一人一人、考え方や、人との接し方が異なるので、少しずつ日常生活の中で、人間関係を築いていく必要がある。また、人間関係の形は、人それぞれで良いと考える。

（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）

- ・ 受け取る側の問題なので、報告できる環境づくりが重要である。
- ・ 問題があっても、リーダーに相談できる。
- ・ 言い方、頼み方、頼まれ方には注意している。目配り、気配りに留意している。
- ・ 人それぞれ性格があるので、表現等に悩みを抱えている職員もいる。過度な接触はストレスを与えるので、適度に声をかけている。

・ ・ 良好な人間関係が保たれた職場であるために ・ ・

監察の結果、調査対象所属においては、所属の方針としてクリアデスクの徹底を図ることで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取組がなされていることが確認された。

その一方で、セクハラ、パワハラを含む問題点を指摘し合えないという回答が一部あり、所属長等職員とその他の職員で回答率に差があったこと、また、上司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など、一部において職場内の風通しが悪くなり、良好な人間関係が構築でき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、それに気付くためには日頃からのコミュニケーションが欠かせない。コミュニケーションが十分に取れていれば、何かあった時には相談でき、問題の早期発見にもつながる。

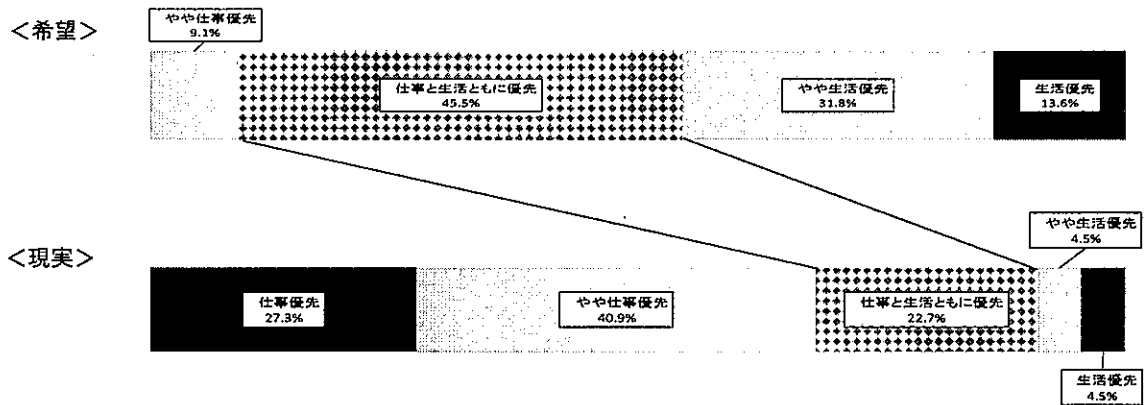
各所属においては相手の立場に立って職員の声に耳を傾け、コミュニケーションのとりやすい自由闊達に議論ができる雰囲気作りに邁進されたい。

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

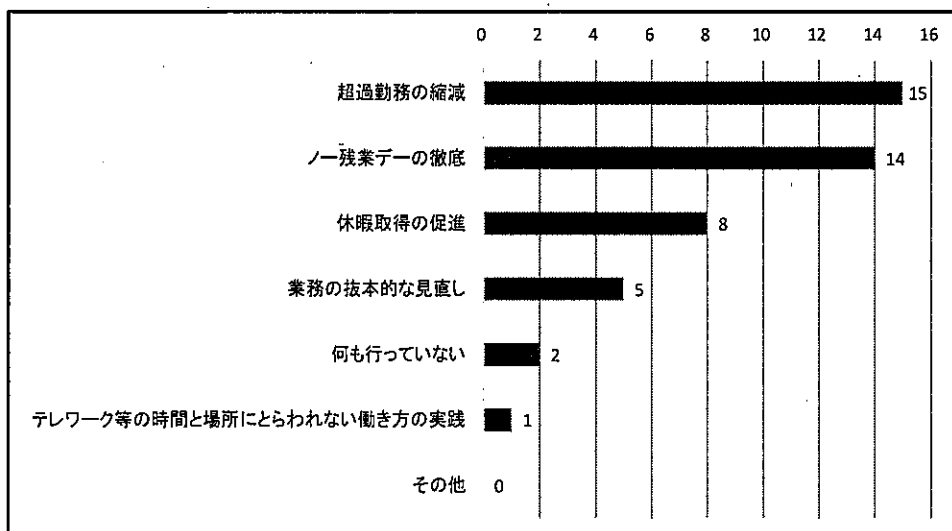
- ・ 臨時職員等以外の職員においては、希望としては、「仕事と生活ともに優先」したい職員が45.5%（10人）を占める。
- ・ 現実においては、「仕事と生活ともに優先」している職員は22.7%（5人）に留まり、「仕事優先」、「やや仕事優先」を併せると68.2%（15人）である。



- ・ 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68.2%（15人）、「ノー残業デーの徹底」が63.6%（14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：22人）

- ・ 一方、担当リーダー及び一般職員のうち、働き方改革に関して何も行っていないと回答した職員が11.8%（2人）おり、その理由としては「働き方の見直しをする時間がない」と回答している。

- ・ また、超過勤務が特定の職員に偏っていると回答した職員は、63.6 %（14人）おり、所属長等職員の 80.0 %（4人）は所属の超過勤務の時間数が多いと認識していた。

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

- ・ 期限が短いものが多いと、超勤は多くなることがあるが、時間内で終わらせようとはしている。仕事優先となるのは、業務量、業務範囲が広いから仕事が多くなるのだと思う。
- ・ ノー残業デーの徹底や週に影響が及ばないようなときに年休取得を行っている。
- ・ 超過勤務を減らすような努力はしている。（ノー残業デーやできるだけ早く帰るようにする）
- ・ 資料の工夫など、小さいことの積み重ねが超勤の縮減にはつながると思う。
- ・ 全般的に忙しい。予算、決算もあり、事務量は多い。
- ・ 外部有識者を呼ぶ会などもあるので、忙しいが、仕事の見直しはしている。

・ ・ 働き方改革の実現に向けて ・ ・

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

長時間の超過勤務等は、職員の健康や日常生活にとって負担となるばかりでなく、業務に忙殺されている時には職員が周りに気を配る余裕もなくなることも多く、人間関係もぎくしゃくしがちであり、働き方を見直す余裕もなくなることに つながるので、十分留意する必要がある。

一方、ノー残業デーの徹底や休暇取得の促進等、働き方改革の実現に向けて努力する姿が認められるものの、働き方の見直しをする時間がないという職員も一部に見受けられた。

各職員においては働き方改革を自分自身が取り組むべきこととして認識し、働き方の見直しに努めるとともに、各所属においては業務の抜本的な見直し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。

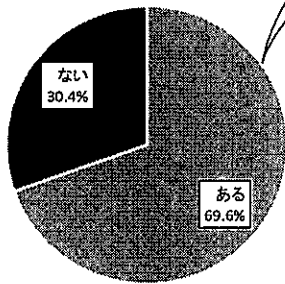
ウ メンタルヘルスを含む職員の健康管理に向けて、どのように取り組んでいるか。

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。所属においては、健康管理を個人の問題として放置することなく、引き続き、組織としてのフォローに努める必要がある。

■ アンケート調査結果から
(健康への不安)

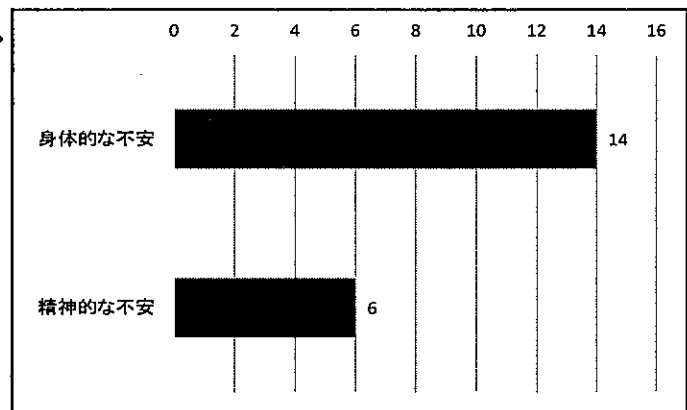
- 健康に関し不安があると答えた職員は69.6% (16人) いた。
そのうち身体的な不安があると答えた職員は14人、精神的な不安があると答えた職員は6人であった。

<健康に対して不安はあるか>



(調査対象者数：23人)

<不安がある場合どのようなことか(複数回答)> (単位：人)

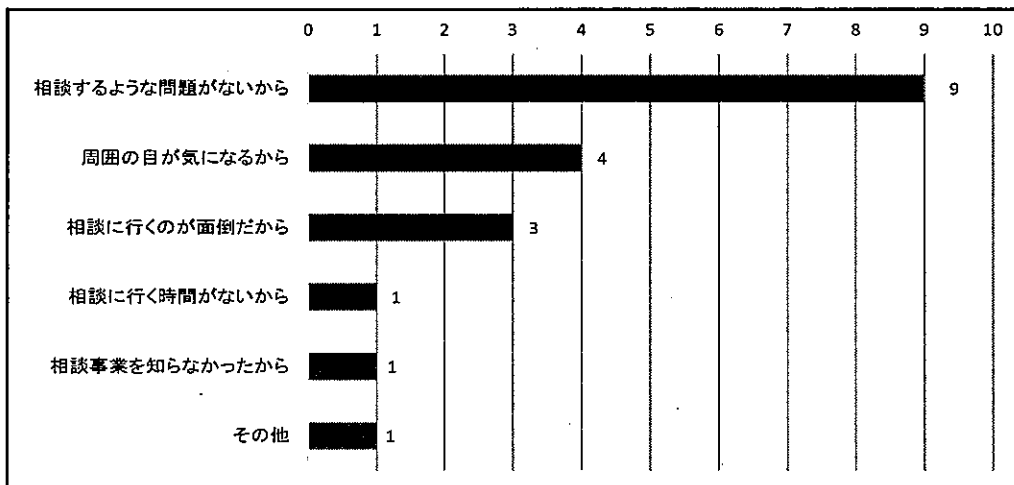


(調査対象者数：16人)

- 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7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昨年度の96.6%から77.3% (17人) に改善しているが、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：17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8.7% (2人) いた。
- ・ 県のストレスチェックを受検しないと回答した職員が17.4% (4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」、「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11.1% (1人) いた。
- ・ 所属に人間ドックの結果報告を行っていない職員が33.3% (6人) おり、そのうち2人は「報告することを知らなかった」ことを理由に挙げた。

■ 職員の声 (アンケート調査及び現地調査結果から)

- ・ 運動して、ストレスの解消を図る。
- ・ 無理すると、体調が悪くなったり、長引いたりするので注意している。本人から自発的に言える雰囲気づくりに留意している。
- ・ 顔色をみて、体調が悪そうであれば、早く帰るよう促す。
- ・ 階段ダイエットを行っている。
- ・ 精神的不安、健康不安の回答率が高いことも、職場の特殊性が関連していると思う。

・ ・ 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。各所属においては、健康面での悩みを抱えた職員がいる時には早期に気づき、適切な支援体制が取れるよう、日頃からの気配りに努める必要がある。

また、ストレスチェックを受けていない、所属に人間ドックの結果報告を行っていない等、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、これら制度に積極的な態度で臨むとともに、各所属は健康管理のため、職員に対し制度周知を図るとともに、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依然として一部にとどまっているが、不安を相談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、体調等に関して本人から自発的に言える雰囲気づくりに留意している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、

- ・「コンプライアンスを自らの問題とし、日々継続して取り組んでいるか」
- ・「自由に議論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鑑み、良好な人間関係が保たれ、活力を持って働け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、

- ・クリアデスクの徹底によるコミュニケーション環境の改善
 - ・月1回のコンプライアンスに関する全体研修の実施
 - ・担当内で職員ごとに色を変えてチェックを行うことによる内部チェック体制の強化
- 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、職員がコンプライアンスに関して日々継続して向上に努める必要があるという回答が所属長等職員も含めて少ない傾向であり、コンプライアンス向上に向けた職員の主体的な取組が不十分と疑われる結果が少数ながら見受けられた。

また、職場環境の面でも、職員間のコミュニケーションが円滑に図られ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一方で、働き方の見直しができ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、県民の幸福と深く関わるかけがえのない業務に携わっており、だからこそ我々には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。

そして、コンプライアンス意識の醸成には、各種の取組だけでなく、自由に議論ができ、良好な人間関係づくりに配慮した職場環境醸成が必要であり、職員の主体的な努力だけでなく、所属の粘り強い取組も求められるものである。

今一度、全ての職員が公務員の原点に立ち返り、コンプライアンス基本方針を省みる必要がある。そして、更なる自己研鑽に努めるとともに、互いを気遣い、問題があると感じた時には自由に議論・指摘し合えるような職場環境の形成に努めて欲しい。

その上で、医療行政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 所属長等職員へのアンケート調査の概要■

- (1) 調査時期
平成29年10月23日から11月2日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成28年4月から平成29年11月まで
- (3) 調査対象及び回答者数(回答率)
対象所属における所属長等職員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	4人	80.0%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	4人	80.0%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	4人	80.0%
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	2人	40.0%
カ 意識が向上したと感ずることで、ようやく意識を保持できるもの	1人	20.0%
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	3人	60.0%
イ 法令の遵守に関する研修	3人	60.0%
ウ 所属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	4人	80.0%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	3人	60.0%
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	1人	20.0%
エ 3	2人	40.0%
オ 4	1人	20.0%
カ 5	0人	0.0%
キ 6	1人	20.0%
ク 7	0人	0.0%

問4 所属において、職員のコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

1 言える	5人	100.0%
2 言えない	0人	0.0%

(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	0人	0.0%
イ 研修の中身が十分でない	0人	0.0%
ウ 職員の自己研鑽が十分でない	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5 あなたは、(職位に関係なく)職員間のコミュニケーションが円滑に図られていると思いますか。

1 いる	3人	60.0%
2 いない	2人	40.0%

問6 所属におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 所属内会議	4人	80.0%
イ 個人面談	1人	20.0%
ウ 職員に対する声かけ	5人	100.0%
エ 飲み会	4人	80.0%
オ 昼休みなどの雑談	2人	40.0%
カ パレーボールなどのレクリエーション	2人	40.0%
キ その他	0人	0.0%

問7 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8 あなたの所属では、朝夕(登庁時、退庁時)の挨拶はできていますか。

1 できている	5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 人と話をするのが苦手な職員がいるから	0人	0.0%
ウ 挨拶を返さない職員がいるから	0人	0.0%
エ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

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

(複数回答可)

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

問9 あなたの所属内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、互いに指摘し合えますか。

1 できる	5人	100.0%
2 できない	0人	0.0%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

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

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

【働き方改革への取組について】

問10 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	3人	60.0%
4 やや生活優先	2人	40.0%
5 生活優先	0人	0.0%

問11 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	0人	0.0%
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 所属の超過勤務の時間数について、どのように認識していますか。

1 多いと考えている	4人	80.0%
2 それほど多くはないと考えている	1人	20.0%

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	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	2人	50.0%
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	2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)	0人	0.0%
オ 急な事業の追加があったから	2人	50.0%
カ その他	1人	25.0%

※ 内訳 [「職員の超過勤務に対する意識の差。」]

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	5人	100.0%
イ 超過勤務の縮減	2人	40.0%
ウ 業務の抜本的な見直し	1人	20.0%
エ 人員配置の見直し等による業務の平準化	0人	0.0%
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 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、その理由は何故ですか。(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	40.0%
イ 定期的な運動	4人	80.0%
ウ 十分な睡眠、休養	1人	20.0%
エ 飲酒または喫煙を控える	1人	20.0%
オ 趣味を楽しむ	1人	20.0%
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16 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	3人	60.0%
2 ない	2人	40.0%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。次の中からお選びください。(複数回答可)

ア 身体的な不安	3人	100.0%
イ 精神的な不安	1人	33.3%
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	1人	33.3%
イ 上司	0人	0.0%
ウ 同僚	0人	0.0%
エ 職場以外の友人	1人	33.3%
オ 家族	0人	0.0%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	2人	66.7%

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	0人	0.0%
2 ない	5人	100.0%

(再問) 利用したことがない場合、それは何故ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	3人	60.0%
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	0人	0.0%
エ 周囲の目が気になるから	1人	20.0%
オ 相談事業を知らなかったから	1人	20.0%
カ その他	0人	0.0%

問18 あなたは、今後県が実施する「こころの定期健康診断であるストレスチェック」を受検しますか。

1 受検する	4人	80.0%
2 受検しない	1人	20.0%

(再問) 受検しない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	0人	0.0%
イ 面倒だから	1人	100.0%
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、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20 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	0人	0.0%
2 要経過観察	2人	40.0%
3 要精密検査	2人	40.0%
4 要治療	1人	20.0%

(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	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	2人	66.7%
6 その他	0人	0.0%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。(複数回答可)

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

問21 人間ドック受診の方にお聞きます。所属に受診結果の報告を行っていますか。

1 いる	2人	40.0%
2 いない	2人	40.0%
記載なし	1人	20.0%

(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	1人	50.0%
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	50.0%
オ その他	0人	0.0%

問22 「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23 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24 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	0人	0.0%
2 ない	5人	100.0%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や良好な人間関係づくりに配慮した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)

- ・コンプライアンスについては、繰り返し、繰り返し、職場内の議題として、気づき、社会のルールなどを話しをする機会を確保していく必要がある。人間関係づくりについては、職員一人一人、考え方や、人との接し方が異なるので、少しずつ日常生活の中で、人間関係を築いていく必要がある。また、人間関係の形は、人それぞれで良いと考える。
- ・個人単位でなく、チームとして機能するよう心がけている。

■2 担当リーダーへのアンケート調査の概要■

(1) 調査時期

平成29年10月23日から11月2日まで

(2) アンケート調査対象期間

平成28年4月から平成29年11月まで

(3) 調査対象及び回答者数(回答率)

対象所属における担当リーダー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	4人	80.0%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	3人	60.0%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	3人	60.0%
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	2人	40.0%
カ 意識が向上したと感じることで、ようやく意識を保持できるもの	1人	20.0%
キ その他 ※内訳「[法治国家において、生活する国民全てが意識すべきこと。]」	1人	20.0%
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	4人	80.0%
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	60.0%
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	3人	60.0%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	4人	80.0%
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	1人	20.0%
エ 3	0人	0.0%
オ 4	1人	20.0%
カ 5	0人	0.0%
キ 6	3人	60.0%
ク 7	0人	0.0%

問4 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	5人	100.0%
2 言えない	0人	0.0%

(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	0人	0.0%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問5 あなたは、(職位に関係なく)職員間のコミュニケーションが円滑に図られていると思いますか。

1 いる	4人	80.0%
2 いない	0人	0.0%
記載なし	1人	20.0%

問6 所属におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 所属内会議	3人	60.0%
イ 個人面談	2人	40.0%
ウ 上司からの声かけ	4人	80.0%
エ 飲み会	2人	40.0%
オ 昼休みなどの雑談	5人	100.0%
カ バレーボールなどのレクリエーション	1人	20.0%
キ その他	0人	0.0%

問7 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%

(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 人と話をするのが苦手で、気後れしてしまうから	0人	0.0%
ウ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

(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 上司との関係	0人	0.0%
イ 部下との関係	0人	0.0%
ウ 同僚との関係	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

問8 あなたの所属内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、互いに指摘し合えますか。

1 できる	5人	100.0%
2 できない	0人	0.0%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	0人	0.0%
イ 職員の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	0人	0.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	0人	0.0%
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	0人	0.0%
キ その他	0人	0.0%

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

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

問9 県が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

1 知っている	5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10 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	3人	60.0%
4 やや生活優先	2人	40.0%
5 生活優先	0人	0.0%

問11 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	1人	20.0%
2 やや仕事優先	4人	80.0%
3 仕事と生活ともに優先	0人	0.0%
4 やや生活優先	0人	0.0%
5 生活優先	0人	0.0%

問12 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	3人	75.0%
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	2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)	0人	0.0%
オ 急な事業の追加があったから	1人	25.0%
カ その他	1人	25.0%

※ 内訳 [「超勤に対する意識の差。」]

問13 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	3人	60.0%
イ 超過勤務の縮減	3人	60.0%
ウ 業務の抜本的な見直し	2人	40.0%
エ 休暇取得の促進	3人	60.0%
オ テレワーク等の時間と場所にとらわれない働き方の実践	0人	0.0%
カ その他	0人	0.0%
キ 何も行っていない	1人	20.0%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何故ですか。(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	1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%
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14 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	40.0%
イ 定期的な運動	0人	0.0%
ウ 十分な睡眠、休養	2人	40.0%
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15 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	3人	60.0%
2 ない	2人	40.0%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。次の中からお選びください。(複数回答可)

ア 身体的な不安	2人	66.7%
イ 精神的な不安	1人	33.3%
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	66.7%
イ 上司	1人	33.3%
ウ 同僚	0人	0.0%
エ 職場以外の友人	0人	0.0%
オ 家族	2人	66.7%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	1人	33.3%

問16 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、それは何故ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	2人	50.0%
イ 相談に行くのが面倒だから	1人	25.0%
ウ 相談に行く時間がないから	0人	0.0%
エ 周囲の目が気になるから	0人	0.0%
オ 相談事業を知らなかったから	0人	0.0%
カ その他	1人	25.0%

※ 内訳 [「診療所や病院を受診したため。」]

問17 あなたは、今後県が実施する「こころの定期健康診断であるストレスチェック」を受検しますか。

1 受検する	5人	100.0%
2 受検しない	0人	0.0%

(再問) 受検しない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

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

問18 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	1人	20.0%
2 人間ドックを受診	4人	80.0%
3 受診していない	0人	0.0%
4 その他	0人	0.0%

問19 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	2人	40.0%
4 要治療	1人	20.0%

(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	1人	33.3%
5 既に治療中である	1人	33.3%
6 その他	0人	0.0%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。(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20 人間ドック受診の方にお聞きます。所属に受診結果の報告を行っていますか。

1 いる	3人	75.0%
2 いない	1人	25.0%

(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	1人	100.0%
エ 個人的なことだから	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

問21 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	2人	40.0%
2 ない	3人	60.0%

問22 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	2人	40.0%
2 ない	3人	60.0%

(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	66.7%
イ 自分の業務が多忙だから	1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 人と話をするのが苦手だから	0人	0.0%
キ 上司との人間関係に問題があるから	0人	0.0%
カ その他	0人	0.0%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や良好な人間関係づくりに配慮した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)

・良好な人間関係を作っていけるよう職員同士の挨拶や日常会話など、コミュニケーションを大切にすることを心がけている。

■3 一般職員へのアンケート調査の概要■

(1) 調査時期

平成29年10月23日から11月2日まで

(2) アンケート調査対象期間

平成28年4月から平成29年11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12人のうち回答者12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	11人	91.7%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	10人	83.3%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	6人	50.0%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	6人	50.0%
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	6人	50.0%
カ 意識が向上したと感じることで、ようやく意識を保持できるもの	2人	16.7%
キ その他 ※内訳 「[対外的に説明をする上で、説得力を持たせるもの]」	1人	8.3%
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	75.0%
イ 法令の遵守に関する研修	10人	83.3%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	5人	41.7%
エ 自己研鑽	7人	58.3%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	5人	41.7%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	9人	75.0%
キ その他	1人	8.3%

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

ア 0	0人	0.0%
イ 1	1人	8.3%
ウ 2	2人	16.7%
エ 3	4人	33.3%
オ 4	2人	16.7%
カ 5	3人	25.0%
キ 6	0人	0.0%
ク 7	0人	0.0%

問4 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	8人	66.7%
2 言えない	4人	33.3%

(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	25.0%
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	2人	50.0%
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 [「周囲の環境の変化。」]	1人	25.0%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問5 あなたは、(職位に関係なく)職員間のコミュニケーションが円滑に図られていると思いますか。

1 いる	12人	100.0%
2 いない	0人	0.0%

問6 所属におけるコミュニケーションの場として、どのような機会がありますか。(複数回答可)

ア 所属内会議	3人	25.0%
イ 個人面談	5人	41.7%
ウ 上司からの声かけ	8人	66.7%
エ 飲み会	3人	25.0%
オ 昼休みなどの雑談	6人	50.0%
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7 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	12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 人と話をするのが苦手で、気後れしてしまうから	0人	0.0%
ウ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
エ その他	0人	0.0%

(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 上司との関係	0人	0.0%
イ 同僚との関係	0人	0.0%
ウ その他	0人	0.0%

問8 あなたの所属内では、問題点(セクハラ、パワハラ等を含む)があれば、互いに指摘し合えますか。

1 できる	10人	83.3%
2 できない	2人	16.7%

(再問) 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 職員の業務が多忙だから	0人	0.0%
ウ 指摘できる雰囲気ではないから	0人	0.0%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	2人	100.0%
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	0人	0.0%
キ その他	0人	0.0%

問9 県が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

1 知っている	12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10 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	16.7%
3 仕事と生活ともに優先	4人	33.3%
4 やや生活優先	3人	25.0%
5 生活優先	3人	25.0%

問11 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	25.0%
2 やや仕事優先	5人	41.7%
3 仕事と生活ともに優先	3人	25.0%
4 やや生活優先	0人	0.0%
5 生活優先	1人	8.3%

問12 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	6人	50.0%
2 偏っていない	6人	50.0%

(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	3人	50.0%
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	33.3%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	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)	2人	33.3%
オ 急な事業の追加があったから	1人	16.7%
カ その他	0人	0.0%

問13 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	6人	50.0%
イ 超過勤務の縮減	10人	83.3%
ウ 業務の抜本的な見直し	2人	16.7%
エ 休暇取得の促進	2人	16.7%
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	1人	8.3%
カ その他	0人	0.0%
キ 何も行っていない	1人	8.3%

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何故ですか。(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%
記載なし	1人	100.0%

【心身の健康管理】

問14 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	1人	8.3%
イ 定期的な運動	4人	33.3%
ウ 十分な睡眠、休養	4人	33.3%
エ 飲酒または喫煙を控える	2人	16.7%
オ 趣味を楽しむ	7人	58.3%
カ 何もしていない	2人	16.7%
キ その他	0人	0.0%

(再問) 何もしていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 健康だから	0人	0.0%
イ 面倒だから	1人	50.0%
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	1人	50.0%
オ お金がかかるから	1人	50.0%
カ その他	0人	0.0%

問15 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	9人	75.0%
2 ない	3人	25.0%

(再問1) 不安なことがある場合、どのようなことですか。次の中からお選びください。(複数回答可)

ア 身体的な不安	8人	88.9%
イ 精神的な不安	4人	44.4%
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	22.2%
イ 上司	0人	0.0%
ウ 同僚	0人	0.0%
エ 職場以外の友人	1人	11.1%
オ 家族	3人	33.3%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	4人	44.4%

問16 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	4人	33.3%
2 ない	8人	66.7%

(再問) 利用したことがない場合、それは何故ですか。(複数回答可)

ア 相談するような問題がないから	4人	50.0%
イ 相談に行くのが面倒だから	2人	25.0%
ウ 相談に行く時間がないから	1人	12.5%
エ 周囲の目が気になるから	3人	37.5%
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17 あなたは、今後県が実施する「こころの定期健康診断であるストレスチェック」を受検しますか。

1 受検する	9人	75.0%
2 受検しない	3人	25.0%

(再問) 受検しない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア ストレスがないから	1人	33.3%
イ 面倒だから	1人	33.3%
ウ 仕事が忙しいから	0人	0.0%
エ 個人的なことだから	1人	33.3%
オ その他	0人	0.0%

問18 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	3人	25.0%
2 人間ドックを受診	9人	75.0%
3 受診していない	0人	0.0%
4 その他	0人	0.0%

問19 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	8.3%
2 要経過観察	9人	75.0%
3 要精密検査	2人	16.7%
4 要治療	0人	0.0%

(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	1人	50.0%
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	50.0%
6 その他	0人	0.0%

(再問2) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。(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20 人間ドック受診の方にお聞きます。所属に受診結果の報告を行っていますか。

1 いる	6人	66.7%
2 いない	3人	33.3%

(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	2人	66.7%
イ 面倒だから	0人	0.0%
ウ 異常がなかったから	1人	33.3%
エ 個人的なことだから	0人	0.0%
オ その他	0人	0.0%

問21 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	5人	41.7%
2 ない	7人	58.3%

(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	5人	71.4%
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	1人	14.3%
エ 健康診断等の窓口が別途整備されているから	0人	0.0%
オ 上司と日頃話す機会がないから	1人	14.3%
カ 人と話をするのが苦手だから	1人	14.3%
キ 上司との人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク その他	0人	0.0%
記載なし	1人	14.3%