

定期監察結果報告書

～「健康でいきいきと働ける職場環境の醸成」に向けて～

平成29年3月21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)風通し良く健康に配慮した職場環境	8
2	終わりに	15
	【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	16
2	科長等職員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
4	臨時職員等へのアンケート調査の概要	33

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

「健康でいきいきと働ける職場環境の醸成」に向けて

2 選定理由

各所属におけるコンプライアンス徹底に向けた取組等に加え、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活との調和）の状況や職員の健康管理に対する取組にも着目し、健康でいきいきと働け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28年10月から平成29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：職員一人ひとりが、コンプライアンスを自らの問題として捉えているか】

これまで病院局において多岐にわたる研修を行ってきたにも関わらず、平成26年度以降、定期監察においてコンプライアンス意識の向上を肯定する職員は全体的に低調であり、職員がコンプライアンスを自らのことと捉え、主体的に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) 風通し良く健康に配慮した職場環境

**【視点：職員の悩みやハラスメントの可能性に
気づきあえる職場環境となっているか】**

昨今におけるハラスメントの多様化に加え、平成27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、職員の悩みやハラスメントの可能性に十分に気配りし、互いに問題点を指摘し合える職場環境となっているかを検証した。

ア コミュニケーション等を通じた、職場内における気づきあいの状況はどうか。

イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

ウ 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28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、経営企画課における課長、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、経営企画課、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・サービス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。）

アンケート調査は、平成27年4月から平成28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）

調査対象者数は、138人で、全ての職員から回答があった。

局長等職員	対象者	7人
科長等職員	対象者	9人
一般職員	対象者	73人
臨時職員等	対象者	49人
合計	対象者	138人

(2) 現地調査

平成28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、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 ” 自分自身の問題 ” という意識を

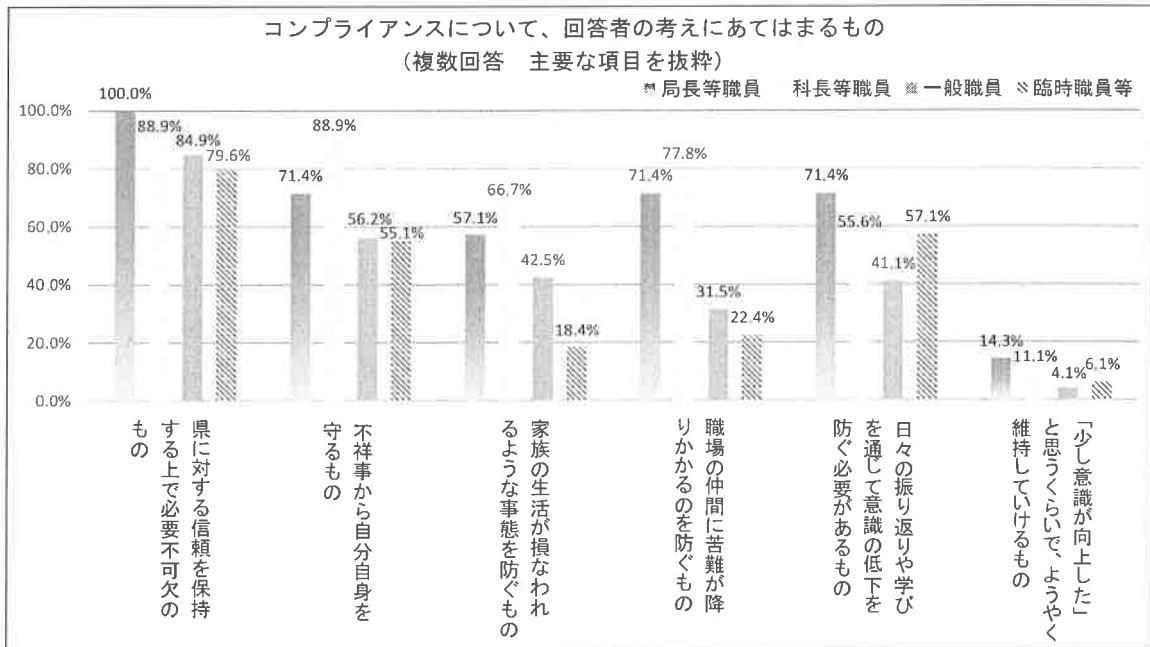
病院局では「不祥事根絶」に向けて、毎月22日を「コンプライアンスの日」と定め、計画的に研修を実施するなど反復継続した取組を行っている。

平成28年度においては、「『気づき』で高めるコンプライアンス」をテーマに、「『目配り、気配り、助け合い』による『気づきあえる職場づくり』」等を推進しており、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が少なく、階層ごとに顕著な傾向があった。（このことについて、現地調査で聞き取りしたところ、「全部を選択するのは気が引けた」、「より当てはまる順に選択したのかもしれない」等の意見があった。）
- ・ 「『少し意識が向上した』と思うくらいで、ようやく維持していけるもの」と回答した職員は特に少なかった。（このことについて、現地調査で聞き取りしたところ、「回答の意味が分かりにくかった」、「後ろ向きな印象を受けた」等の意見があった。）



- ・ 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 93.9 % (77人) であり、一方で、高まったとは言えないと思った職員は 6.1 % (5人) であり、その理由としては、「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) と回答した職員がいた。

■ 職員の声 (アンケート調査及び現地調査結果から)

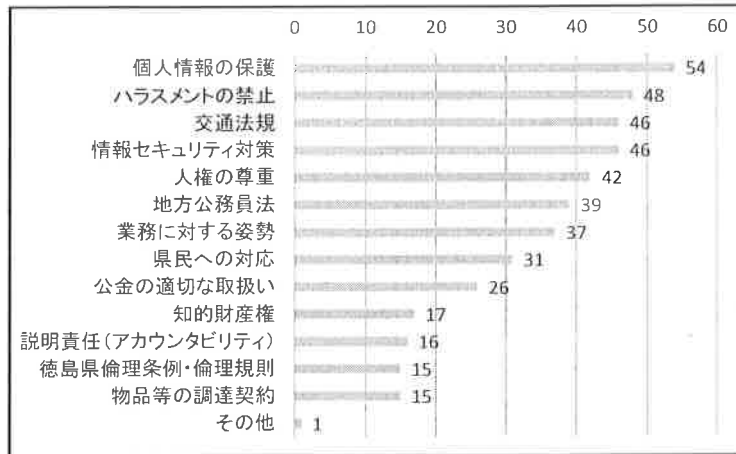
- ・ 毎月行っているコンプライアンス研修の前には案内があり、繰り返し意識付けることによって、職員は「研修に参加しなければならない」という意識を持つようになってきたと思う。
- ・ 目に見えてではないが、職員のコンプライアンスに対する意識は、高まってきている。新しく採用された職員についても、研修等により、公務員としての自覚を持つことは徹底されていると思う。
- ・ 公人であることを意識できるよう機会あるごとに公務員という言葉を使用して会話している。消しゴム1個、鉛筆1本たりとも個人の持ち物ではなく、持ち帰ってはならないと話している。また、県民に見られていることを意識して、自分の言動、接遇を見直してもらいたいとメッセージを出している。
- ・ コンプライアンス違反の事案をニュースで見た時には、同じようなことがないよう、改めて注意し直すようにしている。
- ・ 飲酒運転について注意しようという話題は、職場でも家庭でも出てくる。
- ・ 日常生活におけるコンプライアンスの課題としては、例えば、清掃活動等の地域の活動に参加できていないということがある。仕事を優先せざるを得ない中で、職員にどのように啓発していけばよいか、悩ましいところがある。
- ・ 一人一人が自分のことと真剣に受け止め自覚して職務にあたる必要がある。

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

- ・ 科長等職員及び一般職員においては、コンプライアンス週間以外においても多岐にわたる研修を受講していることが認められた一方で、臨時職員等のうち6.1%（3人）は職場でコンプライアンス研修を受けていないと回答した。

<コンプライアンス週間以外の研修の受講者数（複数回答）> (単位：人)



(調査対象者数：82人)

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

- ・ 毎月のコンプライアンス研修の他、4月には新規採用、転入職員向け研修を、5月には物品購入関係研修を行っている。また、年度途中で採用があった場合も、その都度コンプライアンス研修を実施している。
- ・ 毎月のコンプライアンス研修については、交代で、なるべく参加できるよう配慮している。また、どうしても参加できない職員がいる場合には、申し送り用のノートに資料を挟む等、周知がなされるよう工夫をしている。
- ・ 時間帯によっては研修を受けられないこともあるので、電子カルテシステム又は県立病院 LAN を利用し、研修内容を配信してほしい。
- ・ 不祥事に負けられないようにコンプライアンスの取組を継続していく必要がある。
- ・ 毎月研修を行う中でマンネリ化している部分もあるかもしれないが、何か事件があったときにはそういったものも取り入れながら、続けていくことで職員の気づきにつながる側面もあるため、やはり、繰り返しの取組が大事だと思う。

・ ・ もう一度意識の確認を ・ ・

コンプライアンスの問題は「他人事」ではなく、誰もが当事者となる可能性のあることであり、問題が起きれば、県立病院に対する信頼が損われるのみならず、周囲にも影響を及ぼし、自らの人生を破壊する重大な事態に至るものである。

その点、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あるが、今回の定期監察期間中に発生した不祥事を引き合いに出すまでもなく、意識は油断すると緩むものであり、全職員がもう一度気を引き締めなおす必要がある。

コンプライアンスの取組に終わりはない。職員のコンプライアンスに対する知識はもとより意識を確かめるため、病院局においては繰り返し研修を行い、職員の振り返りをサポートしてきたが、勤務状況によって受講できない職員をなくすよう、さらなる改善を図りながら、粘り強く取組を続ける必要がある。

そして、各職員は、それら研修は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、自ら積極的に参加するようにしてほしい。

(2) 風通し良く健康に配慮した職場環境

悩みや問題に気づきあえる職場であるために

ア コミュニケーション等を通じた、職場内における気づきあい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。

職場全体でコミュニケーションを取りやすい雰囲気の醸成に努め、風通しの良い職場作りを進めていく必要がある。

■ アンケート調査結果から

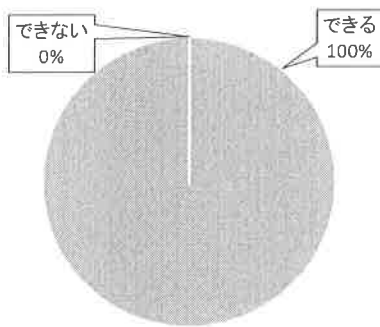
(出退勤時の挨拶)

- ・ 出退勤時の挨拶については、全職員ができていると回答した。

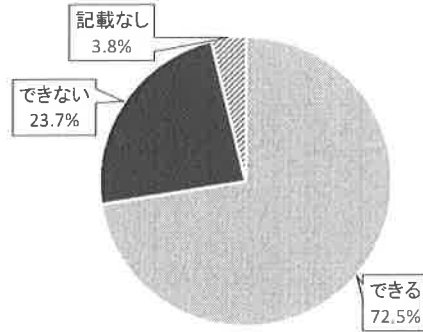
(問題点を指摘し合える職場環境)

- ・ 職場内でセクハラ、パワハラ等を含む問題点を互いに指摘し合えないと答えた職員は、局長等職員では皆無であったのに対し、局長等職員以外の職員では23.7% (31人) にのぼった。
- ・ また、19.8% (26人) は病院局がハラスメントに関する相談窓口を設置していることを知らないと回答した。

<局長等職員>

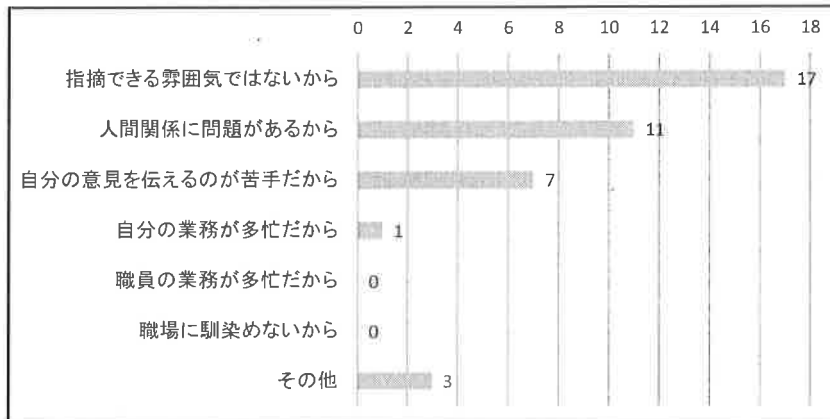


<局長等職員以外の職員>



<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: 31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、上司に悩みを相談したことがない職員が35.1% (46人) いた。

その理由としては、「相談するような問題がない」(30人)と回答した職員が多かったが、一方で、「相談できる雰囲気ではない」(6人)、「人間関係に問題がある」(3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)

- ・ 問題があればすぐ対応できるよう、日頃から話し合いを心がけている。
- ・ できるだけ部門をまたいでコミュニケーションをとれるようにしている。
- ・ 会議の場での話し合い、バドミントンやソフトボール等のレクリエーション、飲み会等によって、コミュニケーションはとれていると思う。
- ・ 出勤・退庁時の顔を見て挨拶することが、風通しの良い職場風土の確立に最も重要と考えている。

(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)

- ・ 年3回、定期的に面接を行っている。1対1の場で悩みを聞き、そこで聞いたことは秘密厳守でメモに残し、面接の度に声かけをしている。
- ・ 職場において、セクハラやパワハラにつながるような言動があった時は、職員から問題提起があるし、自分も対応するようにしている。
セクハラやパワハラについては、子供の職場で問題があった場合等、家庭においても話題になることがある。
- ・ 人間関係の問題点については、本人が言えないときでも、その周囲の職員が伝えてくれる場合もある。相手方の部署にも働きかけて話を聞く等して、当事者双方が歩み寄れるよう調整している。互いに気が合わない職員がいる場合に、チームを変えたこともある。
- ・ 他部署との関係の中で、ルールを守ってくれないことがあり、上司に相談したことがある。すぐに改善するのが難しい部分もあったが、きちんと話は聞いてもらったし、注意もしてくれた。
- ・ 患者の前で職員が、他の職種の職員からきつく言われることもあると聞く。
- ・ 特定の職員の発言力が強くなっており、人間関係で我慢している職員に対しては声かけにつとめている。
- ・ パワハラなどのいじめは、直接その場では言いにくい。同じ職場の中でなく、第三者にメール等で相談等をできる仕組みを作ってくれれば、もっといろいろなことを相談しやすい。
- ・ 職員間の人権意識の向上が必要。互いの人権を尊重し合う意識を持ち合うことの重要性を再認識すべき。

・ ・ 風通しの良い職場であるために ・ ・

監察の結果、調査対象所属においては、全職員から出退勤時には挨拶できているとの回答があったことに加え、各種の機会においてコミュニケーションが図られていることが確認された。また、面接等を通じて職員の抱える問題を把握し、対応しようとする積極的な取組の事例も確認された。

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あり、局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、「相談できる雰囲気ではないから」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、問題点を拾いきれていない状況があるのではないかと疑わせる結果もあった。

何がハラスメントであるのかは人によって違い、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。

職場においては今一度先入観を排し、相手の立場に立って職員の声に耳を傾け、見落としている問題点がないか、再確認に努められたい。

また、病院局が設置しているハラスメントに関する相談窓口については、知らないと回答した職員が一定数おり、また、メール等で相談できる仕組みを求める声もあったため、そのあり方や周知の仕方に一考を要すると思料される。

イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

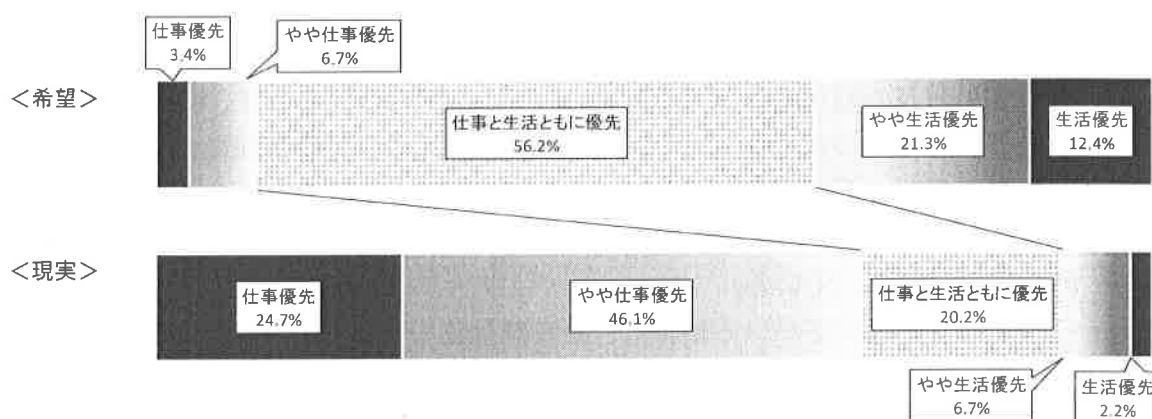
長時間の超過勤務等により、ワーク・ライフ・バランスが大きく崩れると、職員の健康や日常生活にとって負担となるのみならず、職員が周りに気を配る余裕を失い、職場内の人間関係や風通しを悪化させることにつながりかねない。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の見直しは、子育て中など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

(ワーク・ライフ・バランス)

- ・ 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 56.2% (50人) で過半数を占める。
- ・ 現実においては、「仕事と生活ともに優先」している職員は 20.2% (18人) に留まり、「仕事優先」、「やや仕事優先」を併せると 70.8% (63人) である。



(働き方の見直し)

- ・ 科長等職員及び一般職員のうち、働き方の見直しをしていない職員が 35.4% (29人) おり、働き方の見直しをしていない理由としては、「休んだり早く帰ったりしにくい雰囲気だから」(13人)、「自分の業務が多忙だから」(10人)と回答した職員が多かった。

(超過勤務の状況等)

- ・ 臨時職員等以外の職員においては、超過勤務の縮減に向け各種の取組がなされており、局長等職員の全員が、職場における超過勤務の時間数はそれほど多くないと認識していた。

一方で、臨時職員等以外の職員のうち 47.2% (42人) は、超過勤務が特定の職員に偏っていると回答し、また、科長等職員及び一般職員のうち、時間あたりの成果を意識していないと回答した職員が 19.5% (16人) いた。

<超過勤務の削減にどのように努めているか（複数回答）>

（単位：人）



（調査対象者数：89人）

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

- ・ 年休や特休を取得できない状況を改善する必要がある。人員増、補充ができてないので、ゆとりがない。
- ・ 日勤から準夜勤の勤務交替の変わり目に緊急入院する患者もおり、どうしても一定の超過勤務は発生するが、職員が偏りなく働けるよう、日勤の人数はいつも同じようにつけるとともに、皆で助け合い、超過勤務削減に努めている。
- ・ 子育て世代で保育所の迎えがある職員には早めに退勤してもらうが、その分その他の世代に負担がかかりすぎないように、家庭生活に影響のない範囲で夜勤回数等の調整をしている。
- ・ 就学していない子がいる職員に、短時間勤務で対応した事例がある。
- ・ 妊娠している職員がいる時に夜勤を軽減した事例がある。他の職員から「少ししんどそうなので」と申し出てくれて、夜勤の調整に至ったこともある。

・ ・ 働き方の見直しに向けて ・ ・

監察対象所属においては、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。

そして、職員が互いに気配りし合いながら勤務体制を調整し、職員間の負担を分かち合い、ワーク・ライフ・バランスの実現に努める姿が認められる一方で、休んだり早く帰ったりしにくいとして働き方の見直しができずにいる職員や、時間あたりの成果を意識していないとする職員もいた。

各職員においては、業務における効率性を意識しつつ、他の職員の事情を思いやる心を忘れずに、助け合って働く風土の醸成にさらに努めて欲しい。そして職場においては、引き続き職員それぞれの事情を踏まえた勤務体制を構築し、職員のサポートに努めて欲しい。

ウ 職員の健康管理に向けて、どのように取り組んでいるか。

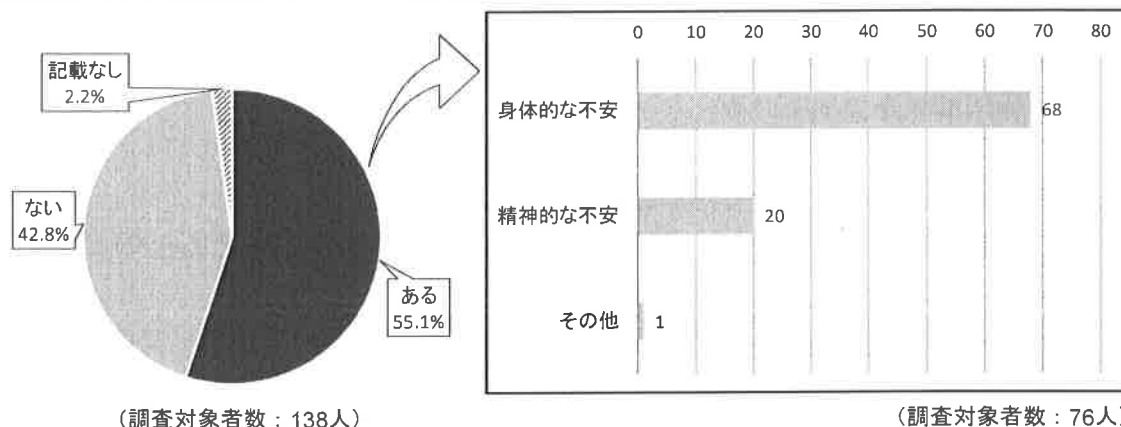
職場環境の基礎は個々の職員の健康にあり、職員一人ひとりが健康であることは、それら職員の生活のみならず、職場の中でお互いに支え合う力の向上にもつながる。

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、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)

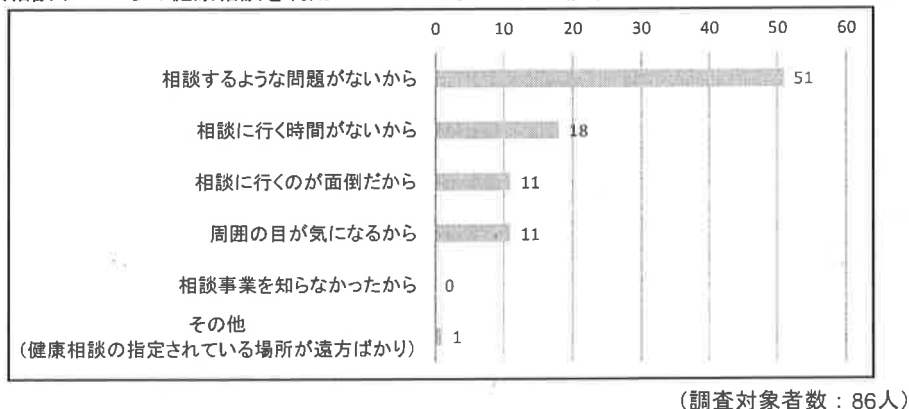
- 健康に関し不安があると答えた職員は55.1% (76人) いた。
そのうち身体的な不安があると答えた職員は68人、精神的な不安があると答えた職員は20人であった。

<健康に対して不安はあるか> <不安がある場合どのようなことか(複数回答)> (単位: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96.6% (86人) にのぼった。

<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)



(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6.5% (9人) いた。

- ・ 県のストレスチェックを受検していない職員が13.8%（19人）いた。
- ・ 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16.2%（6人）いた。
- ・ 職場へ人間ドックの結果報告を行っている職員は40名のうち39名であり、概ねできていた。

■ 職員の声（アンケート調査及び現地調査結果から）

（健康管理について）

- ・ 動く機会がないので、できるだけ階段を使うようにしている。
- ・ 単身赴任なので、夜のウォーキングを始めた。
- ・ バランスのとれた食事をし、睡眠はしっかりとるとともに、できる限り運動もするようにしている。
- ・ フルマラソン等、あえて目標を持つことで運動を続けられる側面もあるので、意識するようにしている。業務の関係で十分な睡眠がとれないこともあるが、食事には気をつけている。

（健康でいきいきと働けるための気配り等について）

- ・ 慢性疾患の職員がおり、調子が悪いときには早めに伝えてもらうようにしている。
- ・ 病気のある職員については、夜勤の回数を減らす等の調整をしている。

・ ・ 全ての職員が健康でいきいきと働けるために ・ ・

監察の結果、依然として多くの職員が精神的な不安を含む健康への不安を抱え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、適切な支援体制が取れるよう、日頃からの気配りに努める必要がある。

また、ほとんどの職員が所属に人間ドックの結果報告を行っているとは回答した一方で、ストレスチェックを受けていない等、県の各種制度に十分取り組めていない職員も認められた。各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、職場においては健康管理のため、職員への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健康に関する不安を誰にも相談していないという職員がいる一方で、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一握りにとどまり、「周囲の目が気になる」、「健康相談の指定されている場所が遠い」等の理由を挙げた職員もいたが、当該事業においては「地共済健康ダイヤル」等の電話による相談サービスもあるため、参考として欲しい。

さらに、健康管理のために何もしていないという職員も認められたが、現地調査においては「できるだけ階段を使う」等の身近な工夫や、「あえて目標を持つことが大切である」という意見も見られたため、併せて参考として欲しい。

2 終わりに

今回の定期監察においては、昨年度に引き続いて『健康でいきいきと働ける職場環境の醸成』に向けて」をテーマに、

- ・「職員一人ひとりが、コンプライアンスを自らの問題として捉えているか」
- ・「職員の悩みやハラスメントの可能性に気づきあえ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、風通し良く、健康でいきいきと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、毎月のコンプライアンス研修を継続するとともに、面接等を通じて職員の抱える問題を把握、対応しようとする事例や、職員が互いに気配りし合いながら勤務体制を調整し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努める事例等、各種の積極的な取組がなされており、概ね職員の意識が向上し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が少ない傾向が認められ、職場環境の面でも、所属内でセクハラ、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、働き方の見直しをし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、改善すべき課題も見受けられた。

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、各種の研修だけでなく、風通し良く、職員の健康に配慮した職場環境づくりが必要であり、職員の主体的な努力と、組織の粘り強い取組が求められるものである。

今回、病院局においては定期監察の期間中において不祥事が発生したが、これは、平成23年に職員による贈収賄事件が発生してから、県立病院に対する県民の信頼回復のため、組織と職員の双方が積み重ねてきた努力を水泡に帰させるものであり、誠に遺憾である。

今一度、全ての職員が法令遵守という基本に立ち返る必要がある。そして、学びや気づきに自ら努めるとともに、等しく互いを尊重し、問題がある時には見て見ぬふりをせず、誠実に指摘し合える職場づくりに努めて欲しい。

その上で、県民医療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、健康でいきいきと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28年10月20日から11月8日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成27年4月から平成28年11月まで
- (3) 調査対象及び回答者数(回答率)
対象所属における局長等職員7人のうち回答者7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、あなたの考えにあてはまるものをお選びください。(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	7人	100.0%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	5人	71.4%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	4人	57.1%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	5人	71.4%
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	71.4%
カ 「少し意識が向上した」と思うくらいで、ようやく維持していけるもの	1人	14.3%
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 コンプライアンス週間の取組以外に、どのような研修を実施しましたか。(複数回答可)

〔サービスの根本原則〕		
ア 地方公務員法	7人	100.0%
イ 徳島県倫理条例・倫理規則	7人	100.0%
〔法令の遵守〕		
ウ 交通法規	7人	100.0%
エ 個人情報の保護	7人	100.0%
オ 情報セキュリティ対策	0人	0.0%
カ 知的財産権	6人	85.7%
キ 公金の適切な取扱い	7人	100.0%
ク 物品等の調達契約	7人	100.0%
〔業務への取組姿勢〕		
ケ 業務に対する姿勢	6人	85.7%
コ 説明責任(アカウンタビリティ)	0人	0.0%
サ 県民への対応	0人	0.0%
シ 人権の尊重	1人	0.0%
ス ハラスメントの禁止	6人	85.7%
〔その他〕		
セ その他	0人	0.0%

問3 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	7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4 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	7人	100.0%
イ 個人面談	5人	71.4%
ウ 職員に対する声かけ	6人	85.7%
エ 飲み会	3人	42.9%
オ 休憩時間などの雑談	5人	71.4%
カ バレーボールなどのレクリエーション	2人	28.6%
キ その他	1人	14.3%
※ 内訳〔工作中〕		

問5 あなたは、出勤時、退勤時の挨拶はできていますか。

1 できている	7人	100.0%
2 できていない	0人	0.0%

問6 あなたの職場では、出勤時、退勤時の挨拶はできていますか。

1 できている	5人	71.4%
2 できていない	0人	0.0%
記載なし	2人	28.6%

(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、互いに指摘し合えますか。

1 できる	7人	100.0%
2 できない	0人	0.0%

(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%

問8 あなたは、職員から悩み(業務以外も含む)を相談されたことがありますか。

1 ある	5人	71.4%
2 ない	2人	28.6%

【ワークライフバランス】

問9 仕事と生活のバランスとして、あなたの「希望」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	0人	0.0%
2 やや仕事優先	1人	14.3%
3 仕事と生活ともに優先	5人	71.4%
4 やや生活優先	1人	14.3%
5 生活優先	0人	0.0%

問10 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	28.6%
2 やや仕事優先	3人	42.9%
3 仕事と生活ともに優先	1人	14.3%
4 やや生活優先	1人	14.3%
5 生活優先	0人	0.0%

問11 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	7人	100.0%

問12 超過勤務の縮減について、どのように努めていますか。(複数回答可)

ア 業務の効率化	5人	71.4%
イ 業務の見直し・廃止	4人	57.1%
ウ 業務の平準化(所属内のサポート体制の確立等)	4人	57.1%
エ 計画的な業務執行の管理	0人	0.0%
オ その他	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	5人	71.4%
2 偏っていない	2人	28.6%

(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	4人	80.0%
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	3人	60.0%
ウ他に切り分けのできない業務が多いから	0人	0.0%
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	20.0%
オ 急な事業の追加があったから	1人	20.0%
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	28.6%
イ 定期的な運動	4人	57.1%
ウ 十分な睡眠、休養	4人	57.1%
エ 飲酒または喫煙を控える	2人	28.6%
オ 趣味を楽しむ	4人	57.1%
カ 何もしていない	1人	14.3%
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	100.0%
エ 家庭のことが忙しいから	1人	100.0%
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	42.9%
2 ない	4人	57.1%

(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	3人	100.0%
イ 精神的な不安	0人	0.0%
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	66.7%
イ 上司	1人	33.3%
ウ 同僚	2人	66.7%
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	0人	0.0%

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	0人	0.0%
2 ない	7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	4人	57.1%
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	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%
記載なし	3人	42.9%

問17 あなたは、県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	7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(予定を含む)	1人	14.3%
2 人間ドックを受診(予定を含む)	5人	71.4%
3 受診していない	1人	14.3%
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	2人	28.6%
2 要経過観察	3人	42.9%
3 要精密検査	0人	0.0%
4 要治療	1人	14.3%
記載なし	1人	14.3%

(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	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	100.0%
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	0人	0.0%
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。職場に検診結果の報告を行っていますか。

1 いる	5人	100.0%
2 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21 「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	42.9%
2 知らない	4人	57.1%

問22 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	28.6%
2 いない	5人	71.4%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や風通し良く健康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。

・公人であることを意識できるよう機会あるごとに公務員という言葉を使用して会話している。消しゴム1個、鉛筆1本たりとも個人の持ち物ではなく、持ち帰ってはならないと話している。また、県民に見られていることを意識して、自分の言動、接遇を見直してもらいたいとメッセージを出している。

■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28年10月20日から11月8日まで

(2) アンケート調査対象期間

平成27年4月から平成28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、あなたの考えにあてはまるものをお選びください。(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	8人	88.9%
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	6人	66.7%
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	5人	55.6%
カ 「少し意識が向上した」と思うくらいで、ようやく維持していけるもの	1人	11.1%
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 コンプライアンス週間の取組以外に、どのような研修を受けましたか。(複数回答可)

〔サービスの根本原則〕		
ア 地方公務員法	4人	44.4%
イ 徳島県倫理条例・倫理規則	3人	33.3%
〔法令の遵守〕		
ウ 交通法規	8人	88.9%
エ 個人情報の保護	7人	77.8%
オ 情報セキュリティ対策	6人	66.7%
カ 知的財産権	1人	11.1%
キ 公金の適切な取扱い	5人	55.6%
ク 物品等の調達契約	2人	22.2%
〔業務への取組姿勢〕		
ケ 業務に対する姿勢	3人	33.3%
コ 説明責任(アカウンタビリティ)	4人	44.4%
サ 県民への対応	4人	44.4%
シ 人権の尊重	7人	77.8%
ス ハラスメントの禁止	8人	88.9%
〔その他〕		
セ その他	0人	0.0%

問3 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	2人	100.0%
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4 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 協議・会議等	9人	100.0%
イ 個人面談	7人	77.8%
ウ 上司からの声かけ	4人	44.4%
エ 飲み会	5人	55.6%
オ 休憩時間などの雑談	7人	77.8%
カ バレーボールなどのレクリエーション	4人	44.4%
キ その他 ※ 内訳 [地域の会]	1人	11.1%

問5 あなたは、出勤時、退勤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6 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、互いに指摘し合えますか。

1 できる	7人	77.8%
2 できない	1人	11.1%
記載なし	1人	11.1%

(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	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	1人	100.0%

問7 あなたは、上司に悩み(業務以外も含む)を相談したことがありますか。

1 ある	3人	33.3%
2 ない	6人	66.7%

(再問) 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	50.0%
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	1人	16.7%
エ 相談できる雰囲気ではないから	1人	16.7%
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 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
ク その他	1人	16.7%
記載なし	1人	16.7%

問8 あなたは、部下から悩み(業務以外も含む)を相談されたことがありますか。

1 ある	7人	77.8%
2 ない	2人	22.2%

問9 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を設置してい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%

【ワークライフバランス】

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	1人	11.1%
2 やや仕事優先	0人	0.0%
3 仕事と生活ともに優先	7人	77.8%
4 やや生活優先	1人	11.1%
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	5人	55.6%
2 やや仕事優先	2人	22.2%
3 仕事と生活ともに優先	1人	11.1%
4 やや生活優先	1人	11.1%
5 生活優先	0人	0.0%

問12 あなたは、働き方の見直しをしていますか。

1 している	3人	33.3%
2 していない	6人	66.7%

(再問) していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 見直しの必要性を感じないから	2人	33.3%
イ 見直しを意識したことがないから	2人	33.3%
ウ 休んだり早く帰ったりしにくい雰囲気だから	2人	33.3%
エ 長時間労働に対応できる人が評価されると思うから	0人	0.0%
オ 自分の業務が多忙だから	3人	50.0%
カ その他	0人	0.0%

問13 超過勤務の縮減について、どのように努めていますか。(複数回答可)

ア 業務の効率化	7人	77.8%
イ 業務の見直し・廃止	4人	44.4%
ウ 業務の平準化(職場内のサポート体制の確立等)	4人	44.4%
エ 計画的な業務執行の管理	4人	44.4%
オ その他	1人	11.1%
※ 内訳 [人が少なく、多忙のため縮減ができない]		

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	5人	55.6%
2 偏っていない	4人	44.4%

(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	1人	20.0%
イ 周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあっているから	2人	40.0%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	3人	60.0%
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	20.0%
オ 急な事業の追加があったから	0人	0.0%
カ その他	1人	20.0%

問15 あなたは、時間あたりの成果を意識して業務を行っていますか。

1 いる	5人	55.6%
2 いない	3人	33.3%
記載なし	1人	11.1%

【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	5人	55.6%
イ 定期的な運動	3人	33.3%
ウ 十分な睡眠、休養	4人	44.4%
エ 飲酒または喫煙を控える	1人	11.1%
オ 趣味を楽しむ	3人	33.3%
カ 何もしていない	1人	11.1%
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	100.0%
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	6人	66.7%
2 ない	3人	33.3%

(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	6人	100.0%
イ 精神的な不安	2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	4人	66.7%
イ 上司	0人	0.0%
ウ 同僚	1人	16.7%
エ 職場以外の友人	1人	16.7%
オ 家族	2人	33.3%
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	11.1%
2 ない	8人	88.9%

(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	1人	12.5%
ウ 相談に行く時間がないから	2人	25.0%
エ 周囲の目が気になるから	2人	25.0%
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%
記載なし	1人	12.5%

問19 あなたは、県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	7人	77.8%
2 受検していない	2人	22.2%

(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 ※ 内訳〔書類の提出を忘れていた〕	1人	50.0%
記載なし	1人	50.0%

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(予定を含む)	2人	22.2%
2 人間ドックを受診(予定を含む)	7人	77.8%
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	1人	11.1%
2 要経過観察	2人	22.2%
3 要精密検査	4人	44.4%
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	16.7%
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	4人	66.7%
6 その他	0人	0.0%
記載なし	1人	16.7%

(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	1人	100.0%
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 いる	7人	100.0%
2 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%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や風通し良く健康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)

- ・話をしやすい環境づくり
- ・部下に声をかけて、常にコミュニケーションを取るようにしている。もっと人事交流が必要と思います。
- ・自ら挨拶はするよう心がけている
- ・職員間の人権意識の向上(互いの人権を尊重し合う意識を持ち合うことの重要性)を再認識すべき。

■3 一般職員へのアンケート調査の概要■

- (1) 調査時期
平成28年10月20日から11月8日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成27年4月から平成28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73人のうち回答者73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、あなたの考えにあてはまるものをお選びください。(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	62人	84.9%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	41人	56.2%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	31人	42.5%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	23人	31.5%
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	30人	41.1%
カ 「少し意識が向上した」と思うくらいで、ようやく維持していけるもの	3人	4.1%
キ その他	0人	0.0%
ク 特に何も考えていない	1人	1.4%

問2 コンプライアンス週間の取組以外に、どのような研修を受けましたか。(複数回答可)

〔サービスの根本原則〕		
ア 地方公務員法	35人	47.9%
イ 徳島県倫理条例・倫理規則	12人	16.4%
〔法令の遵守〕		
ウ 交通法規	38人	52.1%
エ 個人情報の保護	47人	64.4%
オ 情報セキュリティ対策	40人	54.8%
カ 知的財産権	16人	21.9%
キ 公金の適切な取扱い	21人	28.8%
ク 物品等の調達契約	13人	17.8%
〔業務への取組姿勢〕		
ケ 業務に対する姿勢	34人	46.6%
コ 説明責任(アカウンタビリティ)	12人	16.4%
サ 県民への対応	27人	37.0%
シ 人権の尊重	35人	47.9%
ス ハラスメントの禁止	40人	54.8%
〔その他〕		
セ その他	1人	1.4%
記載なし	13人	17.8%

問3 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	70人	95.9%
2 言えない	3人	4.1%

(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)

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 [「新採職員であるため、昨年度との比較が不可能」、 「昨年と同じ」]	3人	100.0%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問4 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	31人	42.5%
イ 個人面談	44人	60.3%
ウ 上司からの声かけ	39人	53.4%
エ 飲み会	26人	35.6%
オ 休憩時間などの雑談	66人	90.4%
カ バレーボールなどのレクリエーション	22人	30.1%
キ その他 ※ 内訳 [「相談」、「阿波踊り 運動会」、「忘年会 歓送迎会」]	3人	4.1%

問5 あなたは、出勤時、退勤時の挨拶はできていますか。

1 できている	73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6 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、互いに指摘し合えますか。

1 できる	51人	69.9%
2 できない	21人	28.8%
記載なし	1人	1.4%

(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	13人	61.9%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	2人	9.5%
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	10人	47.6%
キ その他 ※ 内訳 [指摘を認める相手ではないから]	2人	9.5%

問7 あなたは、上司に悩み(業務以外も含む)を相談したことがありますか。

1 ある	50人	68.5%
2 ない	22人	30.1%
記載なし	1人	1.4%

(再問) 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	13人	59.1%
イ 自分の業務が多忙だから	1人	4.5%
ウ 上司の業務が多忙だから	2人	9.1%
エ 相談できる雰囲気ではないから	4人	18.2%
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	1人	4.5%
キ 人間関係に問題があるから	3人	13.6%
ク その他	1人	4.5%

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を設置していることを知っていますか。

1 知っている	61人	83.6%
2 知らない	10人	13.7%
記載なし	2人	2.7%

【ワークライフバランス】

問9 仕事と生活のバランスとして、あなたの「希望」に最も近いものをお選びください。

1 仕事優先	2人	2.7%
2 やや仕事優先	5人	6.8%
3 仕事と生活ともに優先	38人	52.1%
4 やや生活優先	17人	23.3%
5 生活優先	11人	15.1%

問10 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	15人	20.5%
2 やや仕事優先	36人	49.3%
3 仕事と生活ともに優先	16人	21.9%
4 やや生活優先	4人	5.5%
5 生活優先	2人	2.7%

問11 あなたは、働き方の見直しをしていますか。

1 している	50人	68.5%
2 していない	23人	31.5%

(再問) していない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 見直しの必要性を感じないから	3人	13.0%
イ 見直しを意識したことがないから	6人	26.1%
ウ 休んだり早く帰ったりしにくい雰囲気だから	11人	47.8%
エ 長時間労働に対応できる人が評価されると思うから	2人	8.7%
オ 自分の業務が多忙だから	7人	30.4%
カ その他	0人	0.0%

問12 超過勤務の縮減について、どのように努めていますか。(複数回答可)

ア 業務の効率化	60人	82.2%
イ 業務の見直し・廃止	23人	31.5%
ウ 業務の平準化(所属内のサポート体制の確立等)	14人	19.2%
エ 計画的な業務執行の管理	13人	17.8%
オ その他 ※ 内訳〔職員の増加を上司に訴えている。〕	3人	4.1%
記載なし	3人	4.1%

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	32人	43.8%
2 偏っていない	39人	53.4%
記載なし	2人	2.7%

問14 あなたは、時間あたりの成果を意識して業務を行っていますか。

1 いる	58人	79.5%
2 いない	13人	17.8%
記載なし	2人	2.7%

【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	29人	39.7%
イ 定期的な運動	30人	41.1%
ウ 十分な睡眠、休養	38人	52.1%
エ 飲酒または喫煙を控える	4人	5.5%
オ 趣味を楽しむ	39人	53.4%
カ 何もしていない	3人	4.1%
キ その他	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	1人	33.3%
イ 面倒だから	1人	33.3%
ウ 仕事が忙しいから	2人	66.7%
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	41人	56.2%
2 ない	32人	43.8%

(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	90.2%
イ 精神的な不安	13人	31.7%
ウ その他 ※ 内訳〔持病のこと〕	1人	2.4%
記載なし	2人	4.9%

(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	7人	17.1%
イ 上司	5人	12.2%
ウ 同僚	10人	24.4%
エ 職場以外の友人	11人	26.8%
オ 家族	26人	63.4%
カ その他	0人	0.0%
キ 誰にも相談していない	10人	24.4%

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	2人	2.7%
2 ない	71人	97.3%

(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	43人	60.6%
イ 相談に行くのが面倒だから	10人	14.1%
ウ 相談に行く時間がないから	16人	22.5%
エ 周囲の目が気になるから	9人	12.7%
オ 相談事業を知らなかったから	0人	0.0%
カ その他 ※ 内訳〔健康相談の指定されている場所が遠方ばかり〕	1人	1.4%
記載なし	4人	5.6%

問18 あなたは、県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	62人	84.9%
2 受検していない	11人	15.1%

(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	5人	45.5%
ウ 仕事が忙しいから	4人	36.4%
エ 個人的なことだから	3人	27.3%
オ その他 ※ 内訳〔忘れていた〕	3人	27.3%
記載なし	1人	9.1%

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(予定を含む)	40人	54.8%
2 人間ドックを受診(予定を含む)	28人	38.4%
3 受診していない	5人	6.8%
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	16人	21.9%
2 要経過観察	37人	50.7%
3 要精密検査	7人	9.6%
4 要治療	11人	15.1%
記載なし	2人	2.7%

(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	16.7%
2 精密検査を受診した	4人	22.2%
3 医療機関を受診した	9人	50.0%
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	11.1%
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	1人	33.3%
イ 病院等に行くのが面倒だから	3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。職場に受診結果の報告を行っていますか。

1 いる	27人	96.4%
2 いない	1人	3.6%

(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	1人	100.0%
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%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や風通し良く健康に配慮した職場環境の醸成に向けて、何が必要と思いますか。どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

- ・出勤・退庁時の顔を見て挨拶することが、風通しの良い職場風土の確立に最も重要と考えている。
- ・お互いに声をかけやすい雰囲気
- ・日々のコミュニケーションを心がけること
- ・チームワーク
- ・上司に何でも相談できるような職場。一人一人が県職員であることを自覚する。
- ・一人一人が自分のことと真剣に受け止め自覚して職務にあたる。
- ・年休や特休を取得できない状況の改善。人員増、補充ができてないので、ゆとりがない。
- ・やめる人にも、結婚休日は、きちんと休むことができるようにして欲しい。
- ・上司(部)に対するストレスやパワハラ等を受けた時の相談窓口は、部外の窓口を設定していただかないと相談しにくい。できない。
- ・コンプライアンスは、最終的には個人の自覚、認識の問題だと思う。研修しなくても自覚のある人は、きっちりコンプライアンスを守ることができる。しかし、コンプライアンスの研修は、個人の認識の確認や自覚を持たせるために必要であると思う。

■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28年10月20日から11月8日まで

(2) アンケート調査対象期間

平成27年4月から平成28年11月まで

(3) 調査対象及び回答者数(回答率)

対象所属における臨時職員等49人のうち回答者49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、あなたの考えにあてはまるものをお選びください。(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	39人	79.6%
イ 不祥事から自分自身を守るもの	27人	55.1%
ウ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	9人	18.4%
エ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	11人	22.4%
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	28人	57.1%
カ 「少し意識が向上した」と思うくらいで、ようやく維持していけるもの	3人	6.1%
キ その他	1人	2.0%
ク 特に何も考えていない	0人	0.0%

問2 職場でコンプライアンス研修を受けましたか。

1 受けた	46人	93.9%
2 受けていない	3人	6.1%

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)	42人	85.7%
イ 情報セキュリティ対策(インターネットの適正使用、USBなどの適切な管理など)	20人	40.8%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	37人	75.5%
エ 守秘義務(業務上知り得た秘密を他に漏らさない)	41人	83.7%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	10人	20.4%
カ その他	1人	2.0%
キ していない	2人	4.1%

(再問) 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	2人	100.0%
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 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	8人	16.3%
イ 個人面談	19人	38.8%
ウ 上司からの声かけ	28人	57.1%
エ 飲み会	8人	16.3%
オ 休憩時間などの雑談	37人	75.5%
カ バレーボールなどのレクリエーション	7人	14.3%
キ その他 ※ 内訳「ソフトボール等」、「申し送り」	3人	6.1%

問5 あなたは、出勤時、退勤時の挨拶はできていますか。

1 できている	49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6 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、互いに指摘し合えますか。

1 できる	37人	75.5%
2 できない	9人	18.4%
記載なし	3人	6.1%

(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	1人	11.1%
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	4人	44.4%
エ 自分の意見を伝えるのが苦手だから	5人	55.6%
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	1人	11.1%
キ その他	0人	0.0%

問7 あなたは、上司に悩み(業務以外も含む)を相談したことがありますか。

1 ある	27人	55.1%
2 ない	18人	36.7%
記載なし	4人	8.2%

(再問) 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	14人	77.8%
イ 職場の業務が多忙だから	2人	11.1%
ウ 相談できる雰囲気ではないから	1人	5.6%
エ 職場に馴染めないから	0人	0.0%
オ 人と話するのが苦手だから	0人	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	0人	0.0%
キ プライベートなことだから	4人	22.2%
ク その他	0人	0.0%

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	61.2%
2 知らない	15人	30.6%
記載なし	4人	8.2%

【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	19人	38.8%
イ 定期的な運動	12人	24.5%
ウ 十分な睡眠、休養	32人	65.3%
エ 飲酒または喫煙を控える	4人	8.2%
オ 趣味を楽しむ	23人	46.9%
カ 何もしていない	4人	8.2%
キ その他	0人	0.0%
記載なし	4人	8.2%

(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	1人	25.0%
イ 面倒だから	1人	25.0%
ウ 仕事が忙しいから	2人	50.0%
エ 家庭のことが忙しいから	3人	75.0%
オ お金がかかるから	0人	0.0%
カ その他	0人	0.0%

問10 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	26人	53.1%
2 ない	20人	40.8%
記載なし	3人	6.1%

(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	22人	84.6%
イ 精神的な不安	5人	19.2%
ウ その他	0人	0.0%
記載なし	2人	7.7%

(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	12人	46.2%
イ 上司	1人	3.8%
ウ 同僚	9人	34.6%
エ 職場以外の友人	5人	19.2%
オ 家族	14人	53.8%
カ その他	2人	7.7%
キ 誰にも相談していない	3人	11.5%

問11 あなたは、県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	43人	87.8%
2 受検していない	6人	12.2%

(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	1人	16.7%
ウ 仕事が忙しいから	0人	0.0%
エ 個人的なことだから	2人	33.3%
オ その他 ※ 内訳〔回答票を入れ間違えたため〕	1人	16.7%
カ 実施時期(7月)に採用されていないから	1人	16.7%
記載なし	2人	33.3%

問12 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(予定を含む)	47人	95.9%
2 受診していない	2人	4.1%

問13 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	11人	22.4%
2 要経過観察	24人	49.0%
3 要精密検査	7人	14.3%
4 要治療	5人	10.2%
記載なし	2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	2人	16.7%
2 精密検査を受診した	1人	8.3%
3 医療機関を受診した	5人	41.7%
4 既に治療中である	4人	33.3%
5 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	1人	50.0%
イ 病院等に行くのが面倒だから	1人	50.0%
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%

※ 最後に、コンプライアンスの徹底や風通し良く健康に配慮した職場環境の醸成に向けて、何が必要と思いますか。どのようなことでも御記入下さい。(主なものを抜粋)

- ・現在実施している月1回のコンプライアンス研修の継続
- ・今の上司の方には、不満はありませんが、上司の方の性格により、その職場の雰囲気、がらりと変わると思います。性格を変えるのは難しいと思いますが、包容力のある方を上司にしてほしいと思います。
- ・同じ職場の中でなく、第三者にメールなどで相談などをできるしくみを作ってくれれば、もっといろんなことを相談しやすいです。パワハラなどのいじめは、直接その場の人が言うと、陰でもっといろんなことになりそうなので。
- ・県職員としての自覚と挨拶・声掛けによる明るく風通しのよい職場づくり
- ・情報交換・情報共有
- ・個人の素養にもよるが、定期的なコンプライアンス研修が、実際に確実に効果を上げているかは疑問がある。
- ・職場内での話しやすい雰囲気作りが大切だと思います。
- ・人としての常識を持って、職場においても、家庭においても生活し、充実させる。人を不幸にしないことを考えながら生きていくこと。

