

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28年3月14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	7
2	終わりに	13
	【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	14
2	科長等職員へのアンケート調査の概要	20
3	一般職員へのアンケート調査の概要	28
4	臨時職員等へのアンケート調査の概要	35

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

「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

不祥事の発生を防ぎ、より良い職場づくりを進めていくためには、各所属におけるコンプライアンス推進の取組などのサービス管理はもとより、職員の健康に配慮した職場環境の醸成が求められる。

そこで、今回の定期監察においては、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、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27年10月から平成28年3月まで

3 監察従事者

徳島県病院局監察統括監及び徳島県監察局（病院局総務課併任）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

ア コンプライアンスにどのように取り組んでいるか。

イ コンプライアンス意識は向上しているか。

ウ コンプライアンスの徹底に向けて、局長等職員はどのように取り組んでいるか。

(2) 風通し良く健康に配慮した職場環境

① 職場内のコミュニケーションはどのように図られているか。

ア 報告（ホウ）・連絡（レン）・相談（ソウ）は適切になされているか。

イ 出勤時、退勤時の挨拶はできているか、また、気軽に話し合える職場環境となっているか。

② 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。

ア 働き方の見直しができているか。

イ 超過勤務の縮減にどのように取り組んでいるか。

③ 職員の健康管理にどのように取り組んでいるか。

ア 自らの健康状態を把握し、健康管理に努めているか。

イ 局長等職員は、職員の健康状態を把握し、適切な対応ができているか。

5 監察手順

(1) アンケート調査

平成27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。

- ・ 事務局長、医療局長、薬剤局長、医療技術局長、看護局長、医療局次長、医療技術局次長、看護局次長及び事務局次長（以下「局長等職員」という。）
- ・ 医療局各科部長、医療技術企画員、薬剤科長、放射線技術科長、検査技術科長、放射線技術科長、臨床工学科長、各病棟・各室看護師長及び事務局各担当を総括する職員（以下「科長等職員」という。）
- ・ 局長等職員及び科長等職員を除く職員（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26年4月から平成27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、300人で、全ての職員から回答があった。

局長等職員	対象者	6人
科長等職員	対象者	34人
一般職員	対象者	178人
臨時職員等	対象者	82人
合計	対象者	300人

(2) 現地調査

平成27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「サービス管理」の取組状況等について聴き取り調査を行った。

IV 監察結果

1 監察の視点から

(1) コンプライアンス基本方針の徹底

職員一人ひとりが ” 病院の顔 ” として行動を

病院局では、「不祥事根絶」に向け、知事部局と同様に、家庭とも連携した「きずな・コンプライアンス」を展開しているところであり、平成27年度においては、「” もっと ” 高めよう！コンプライアンス意識（もっと！きずなコンプラ）」をテーマに、「信頼のきずなで、常に改善する取組み」を推進するとともに、毎月22日を「コンプライアンスの日」と定め、計画的に研修等を実施するなど継続反復した取組を進めている。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。

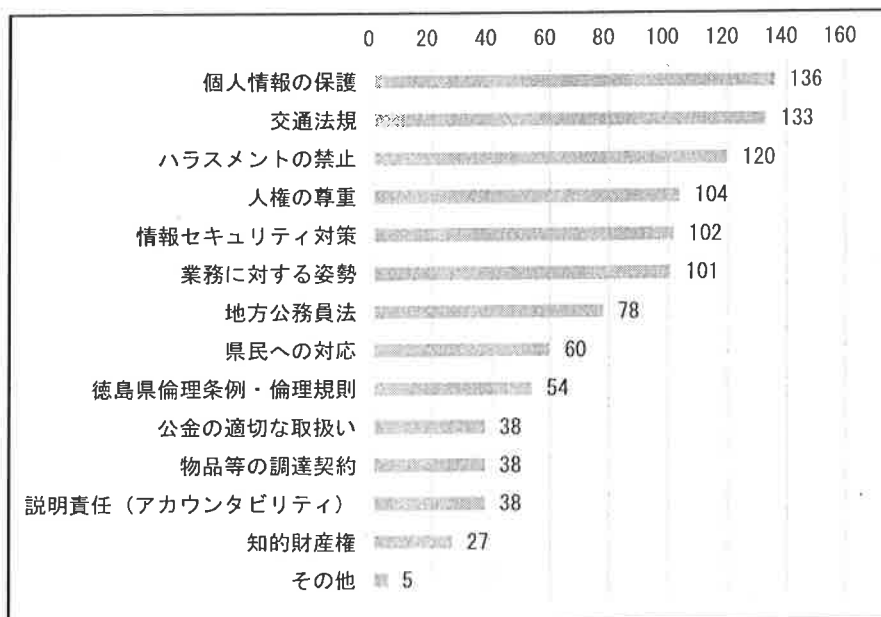
ア コンプライアンスにどのように取り組んでいるか。

■ アンケート調査結果から

- ・ コンプライアンス研修については、春と秋のコンプライアンス推進週間以外にも、多岐にわたる研修が行なわれている

< 推進週間以外のコンプライアンス研修の参加者数（複数回答） >

（単位：人）



（調査対象者数：218人）

- ・ 臨時職員等のうち 7.3% (6人) が「コンプライアンス研修を受けていない」、24.4% (20人) が「コンプライアンス推進週間を知らない」と回答

■ 現地調査（職員の声）から

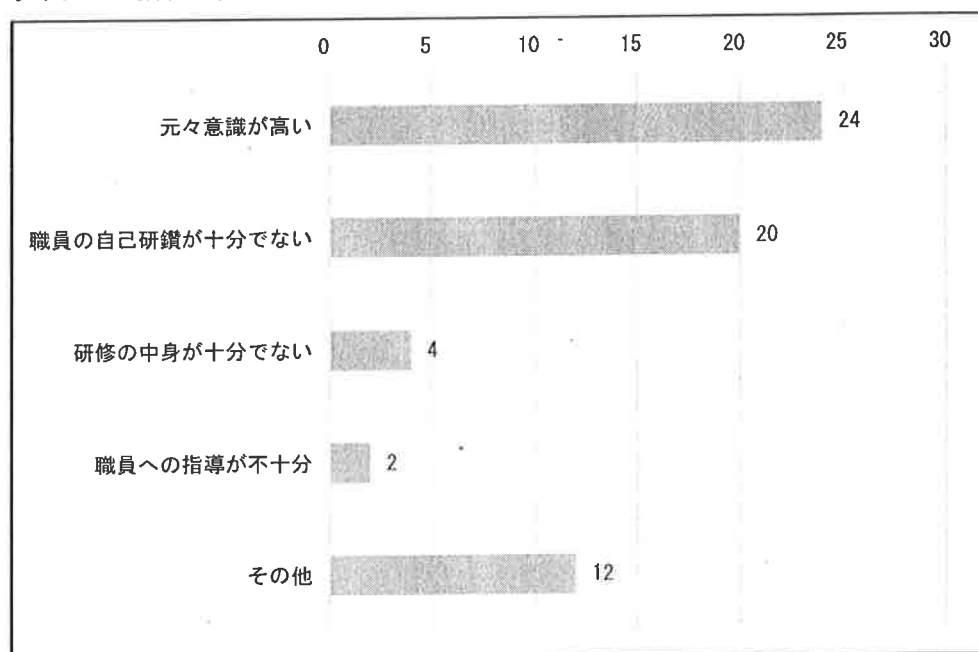
- ・ 朝礼やカンファレンスなどを通じて、普段から繰り返しコンプライアンスに関する意識付けをしている
- ・ ビデオ視聴等一方的な研修でなく、話し合い（双方向）ができれば、より効果的である
- ・ 春と秋のコンプライアンス推進週間に実施している「基本チェックシート」は、業務の内容にあったものにして欲しい
- ・ 交替制勤務となっており、職員全員が集まる機会がないことから、実効ある研修がやりにくい

イ コンプライアンス意識は向上しているか。

■ アンケート調査結果から

- ・ コンプライアンス意識が向上していると回答した職員は 72.5% (158人)
- ・ 変わらないと回答した職員は 27.1% (59人)
- ・ 変わらないと回答した職員 (59人) は、その理由として、「元々意識が高い」(24人)、「自己研鑽が十分でない」(20人)、「研修の中身が不十分」(4人)、「職員への指導が不十分」(2人)と回答

<コンプライアンス意識が昨年度と変わらない理由（複数回答）> (単位：人)



(調査対象者数：59人)

ウ コンプライアンスの徹底に向けて、局長等職員はどのように取り組んでいるか。

■ 現地調査（局長等職員の声）から

- ・ コンプライアンス会議の開催やビデオ研修を毎月実施している
- ・ 病院長を中心に、毎週水曜日に院外清掃活動を行い、住民や職員との交流に努めている
- ・ 人数が多く、入れ替わりも多い臨時職員等に対しては、コンプライアンス意識を浸透させるよう特に留意している
- ・ コンプライアンス研修等においては、具体例を挙げて、わかりやすく説明するように心掛けている

・ ・ さらなる徹底に向けて ・ ・

コンプライアンス週間の取組は、知事部局に準じて、「チェックシートによる自己検証」、「eラーニング研修」などが行われているが、内容は行政職員向けのものとなっており、今後、病院職員の職務内容に即したものに改善し、より実践的、効果的なものとする工夫が必要である。

また、臨時職員等は職員数の3割近くを占めており、まさに病院業務を支える大きな役割を果たしているが、コンプライアンス週間を知らない職員も多くみられることから、取組のさらなる周知徹底が求められる。

病院は、交替制勤務を余儀なくされるなど、特殊な勤務環境にはあるが、コンプライアンスの取組については、受け身の姿勢を改め、職員一人ひとりが「推進者」となり、“病院の顔”として行動すべきである。

(2) 風通し良く健康に配慮した職場環境

信頼の ” きずな ” を深めて職場力の強化を

① 職場内のコミュニケーションはどのように図られているか。

職員同士が悩みや課題を共有しながら、意欲をもって業務に当たれるような職場環境であることは、コンプライアンス意識の向上にも大きな効果があると考えられることから、職場内のコミュニケーションをさらに深めていく必要がある。

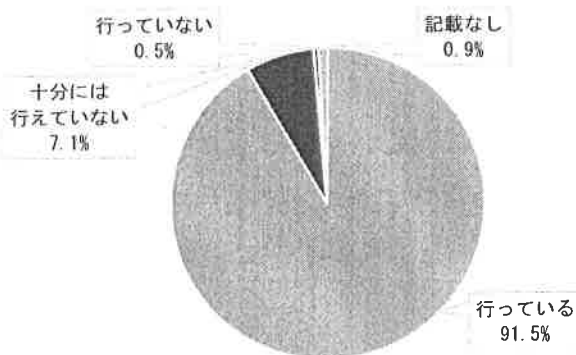
ア 報告（ホウ）・連絡（レン）・相談（ソウ）は適切になされているか。

■ アンケート調査結果から

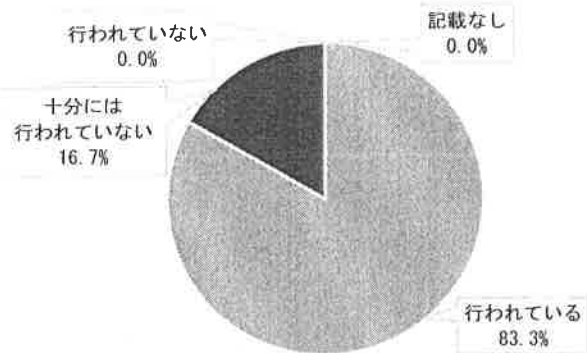
（部下（科長等職員及び一般職員）から上司（局長等職員）へ）

- ・ 上司への報・連・相について、部下は91.5%が「行っている」と回答
- ・ 一方、上司は16.7%が「十分には行われていない」と回答

<部下の認識>



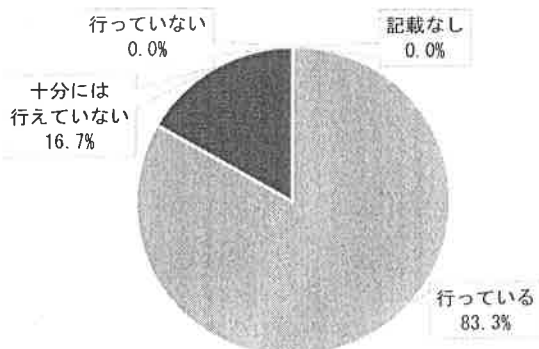
<上司の認識>



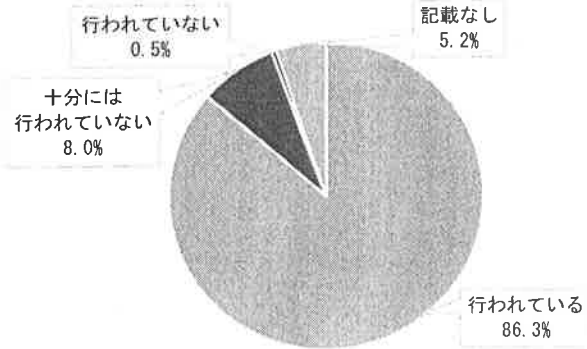
（上司（局長等職員）から部下（科長等職員及び一般職員）へ）

- ・ 部下への報・連・相について、上司は16.7%が「十分には行えていない」と回答
- ・ 一方、部下は8.5%が「十分には行えていない」、「行われていない」と回答

<上司の認識>



<部下の認識>



イ 出勤時、退勤時の挨拶はできているか、また、気軽に話し合える職場環境となっているか。

■ アンケート調査結果から

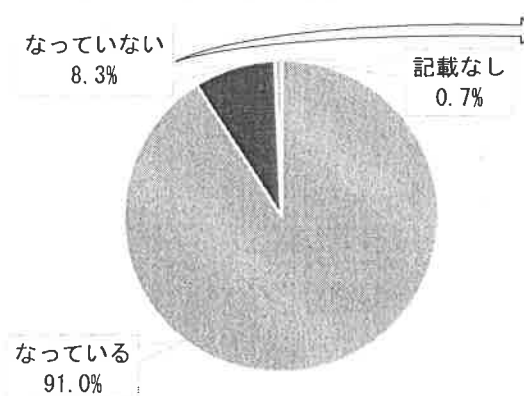
(出退勤時の挨拶)

- ・ 出退勤時の挨拶ができていない一般職員が 1.1% (2人)

(気軽に話し合える職場環境)

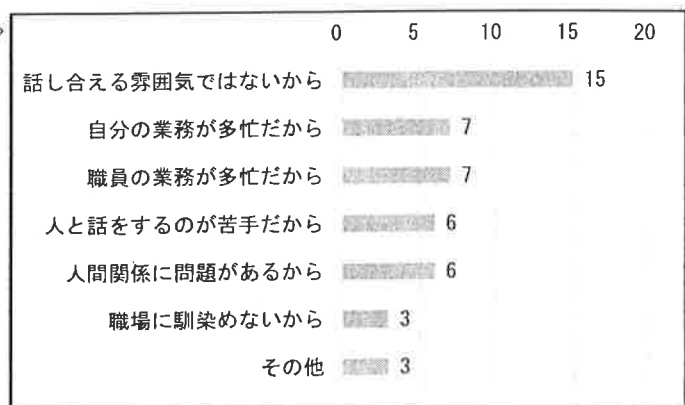
- ・ 気軽に話し合える職場環境になっていないと回答した職員が 8.3% (25人)
- ・ その理由として、「話し合える雰囲気でない」60% (15人)
- (上司に悩みを相談できる職場環境)
- ・ 上司に悩みを相談したことがない職員が 21.4% (63人)

<気軽に話し合える職場環境になっているか>



(調査対象者数：300人)

<なっていない場合の理由(複数回答)> (単位：人)



(調査対象者数：25人)

■ 現地調査(職員の声)・アンケート自由記述から

(気軽に話し合える環境とするための工夫)

- ・ 笑顔でコミュニケーションをとることを心掛けている
- ・ 率先して挨拶の励行を行っている
- ・ 毎日、病棟ミーティングを行う際、疑問点など自由に言えるよう持ち回り制にしている
- ・ 週に1度はカンファレンスを行い、問題等について全員に周知するよう努めている
- ・ 昼休み等に雑談を交えてコミュニケーションを図っている
- ・ 業務上の悩み事等を持ち帰らないように伝え、悩み事など話を聞くようにしている
- ・ 他職種の職員と一緒に食事をする等のコミュニケーションの場を設けるようにしている

・風通しを良くするために・

「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」が十分できていない、気軽に話し合える職場環境となっていないと回答した職員がいたことから、その要因を十分に検証し、改善に繋げる必要がある。特に、医療現場における報告、連絡漏れは、患者の生命に関わる重大事故に繋がる恐れもあるため、注意が必要である。

出退勤時の挨拶は、「社会人としての基本」であり、職員同士の「心のキャッチボール」にも通じるものであることから、挨拶の励行を徹底すべきである。

また、悩みを抱えながらも上司に相談したことがない職員も見受けられることから、個人面談の機会を活用するなど、より意思疎通を図る工夫が必要である。

今後とも、局長等職員においては、その役割の重要性を再認識し、風通しの良い職場づくりに、引き続き、積極的な取組をして欲しい。

② 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。

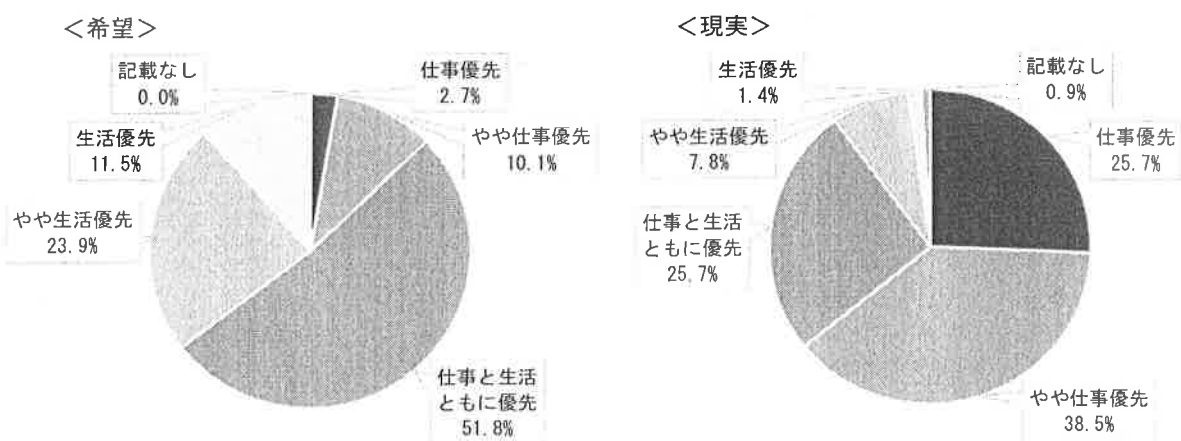
心身ともに健康で豊かな生活を過ごすためには、「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた取組が重要であり、仕事と生活の両立は、組織運営においても、公務能力の向上による円滑な医療サービスの提供に繋がるものである。

ア 働き方の見直しができているか。

イ 超過勤務の縮減にどのように取り組んでいるか。

■ アンケート調査結果から
(仕事と生活のバランス)

- ・ 希望としては、「仕事と生活ともに優先」したい職員が 51.8%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 25.7%に留まり、「仕事優先」、「やや仕事優先」を併せると 64.2%である

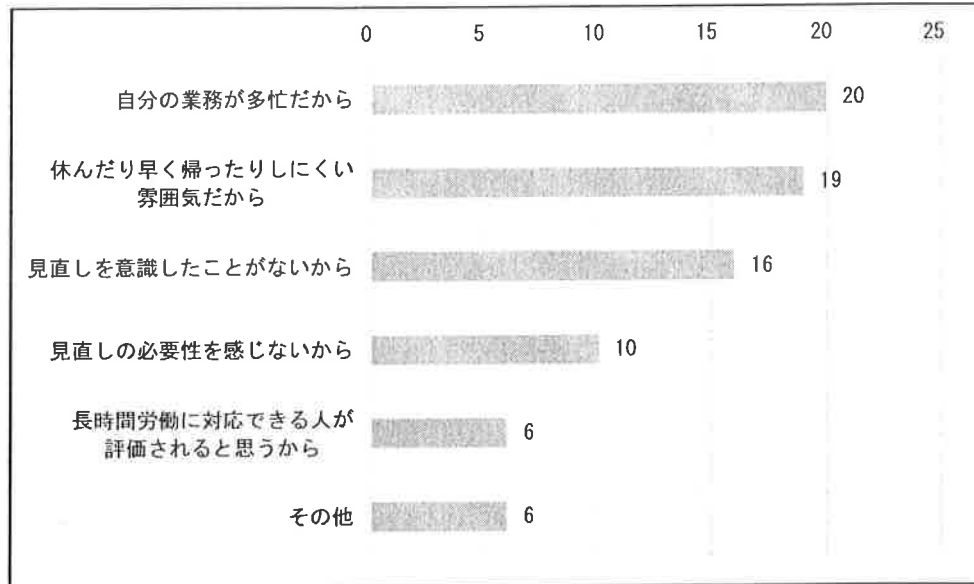


(働き方の見直し)

- ・ 科長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 30.2% (64人)、その理由としては、「自分の業務が多忙だから」(20人)、「休んだり早く帰ったりしにくい雰囲気だから」(19人)、「見直しを意識したことがない」(16人)と回答した職員が多かった

<働き方の見直しをしていない理由(複数回答)>

(単位:人)



(調査対象者数:64人)

(ワーク・ライフ・バランスの向上のために必要なこと) *自由記述から抜粋

- ・ 夜間・休日待機の分担
- ・ 業務を分担し合える人間関係やチームワーク
- ・ 十分な休養や趣味などプライベートの充実、気分転換による心身の健康

(所属の超過勤務等)

- ・ 局長等職員の 100.0%が超過勤務時間数が多いと認識
- ・ 局長等職員の 83.3%が特定の職員に業務(残業)が偏っていると回答
- ・ 科長及び一般職員の 15.6%が時間当たりの成果を意識していない

■ 現地調査(職員の声)から

- ・ 業務改善委員会の開催など、所属全体で業務の改善に取り組んでいる
- ・ 業務改善のためには、分担、平均化が重要
- ・ 研修の開催場所が特定の場所に集中しており、勤務地からは時間がかかる

・ ・ 働き方の見直しに向けて ・ ・

働き方の見直しは、子育て中など一部の職員だけでなく、全職員が自らの問題として捉えるべきである。

職員同士が、個々人の多様性を理解し合い、互いに助け合う職場風土の醸成に努めて欲しい。

加えて、超過勤務、業務の偏りの解消に向けても、局長等職員によるトップマネジメントはもとより、職員一人ひとりが業務の効率化を意識しながら、勤務することも重要である。

③ 職員の健康管理にどのように取り組んでいるか。

質の高い医療サービスを提供するためには、職員一人ひとりが健康であることはたいへん重要である。また、働き盛り世代から健康管理にしっかり取り組んでいくことは、高齢化が進行する社会全体の重要な課題でもある。

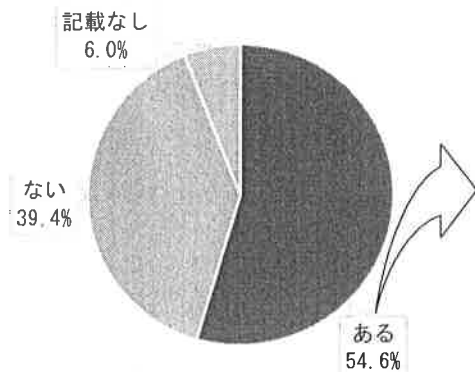
ア 自らの健康状態を把握し、健康管理に努めているか。

イ 局長等職員は、職員の健康状態を把握し、適切な対応ができているか。

■ アンケート調査結果から

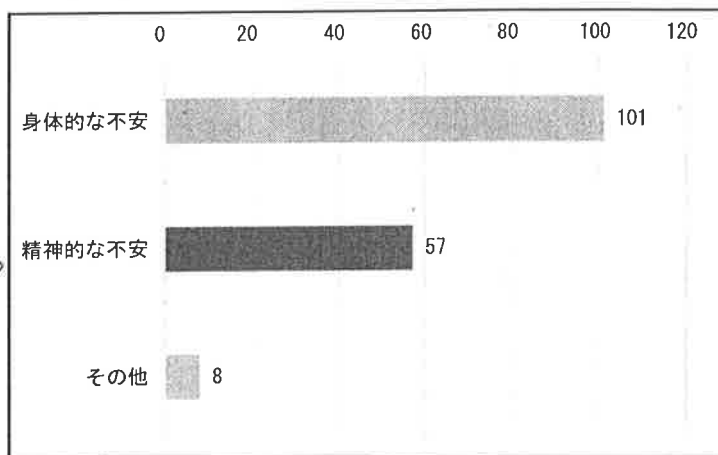
- ・ 健康に対して不安を抱えている職員が 54.6% (119人)
- ・ そのうち精神的な不安があるとした職員が 47.9% (57人)
- ・ 定期健康診断等を受診していない職員が 4.6% (10人)
- ・ 定期健康診断等で何らかの所見が見られた職員のうち、何もしていない職員が 44.2% (54人)
- ・ 上司へ健康不安に係る相談をしている職員は 24.3%にすぎない
- ・ 所属へ人間ドックの結果報告ができていない職員が 20.5%

<健康に対して不安はあるか>



(調査対象者数：218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：119人)

■ 現地調査（職員の声）から

（健康管理について）

- ・ 所属内の医師に相談している
- ・ メンタルヘルスチェックは、パソコン等で手軽にできるようになれば使ってみたい

（病気休暇等取得者への対応）

- ・ 精神性疾患の場合、医師の診断書だけでは病状が把握できない

○職場復帰ができた個別の事例

- ・ 病気休暇等取得直後は本人との連絡が困難であったが、家族の協力を得て徐々に連絡が取れるようになった
- ・ 連絡者を決めて、電話などを通じて間が空くことなく連絡を取った

・ ・ みんなが健康で働けるために ・ ・

職員一人ひとりが不調の早期発見・未然防止に努め、病院局が実施する各種事業を活用するなどして、自らの健康の保持・増進に繋げていく必要がある。

また、健康診断等を受診していない職員がいたことから、受診を徹底するとともに、健康管理を個人の問題として捉えることなく、組織としても、常に職員の健康状態の把握に努め、必要に応じて適切な指導をされたい。

昨今、職員の受けるストレスは拡大傾向にあると言われており、メンタルヘルス不調に陥った職員の早期発見と適切な対応が望まれることから、互いに気づきあえる職場環境の醸成に努めるべきである。

・ ・ 円滑な職場復帰に向けて ・ ・

精神性疾患による病気休暇等を取得する職員が、円滑に職場復帰できるよう適切に対応を図ることは、所属における重要な役割である。

病気休暇等を取得することとなった職員に対しては、初期の対応が重要であることから、休暇に入る段階において、安心して療養に専念できるよう、休暇中の連絡方法やフォローアップ体制等について、可能な範囲で意思疎通を図っておく必要がある。

また、長期間の休職となった職員に対しては、「徳島県病院局職員の職場復帰支援制度」における「試し出勤」などを活用し、本人や家族、所属、主治医等関係者が連携して取り組むことが重要である。

2 終わりに

職員の不祥事の発生を未然に防ぎ、より良い職場環境の醸成に繋げていくためには、コンプライアンスの推進をはじめとする「サービス管理」の確保に加え、職員のモチベーションを高める観点からも、「健康に配慮した職場づくり」が重要となってくる。

そこで、今回の定期監察においては、「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、新たに、ワーク・ライフ・バランスの状況や職員の健康管理に対する取組に着目し、監察を行ったところであるが、総じて、こうした面での職員の認識は、未だ深まっていないと言わざるを得ない。

「ワーク・ライフ・バランスの実現」は、職員の健康保持増進に有効であり、仕事に対するモチベーションの向上にも繋がることから、今後、更なる取組が求められるところではあるが、一方で、バランスが崩れることにより、組織全体の公務能力の低下、また職場の人間関係をも壊す要因になりかねないことを認識しておく必要がある。

また、医療現場においては、職員は大きなストレスを受けやすく、精神的な不安を感じている職員も多い。職員自身がストレスに気づき、これに対処する「心のセルフケア」は、精神性疾患の未然防止に繋がる有効な手段であることから、昨年12月から法律で義務化された「ストレスチェック制度」等も活用しながら、ストレスの少ない職場環境への改善に努めて欲しい。

不祥事の未然防止に向けた取組は、職場での繰り返し、繰り返しの指導や研修等を通じて、コンプライアンスの一層の徹底を図るとともに、局長等職員自らが率先垂範して、職員同士が気兼ねなく、自由に意思疎通が図れる雰囲気醸成することが重要であり、特に、全職員数の3割近くを占め、入れ替わりが頻繁な臨時職員等への徹底を強力に推進していくことが求められる。

職員一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者であるとの自覚と高い倫理観を持って、常に自らが”病院の顔”として、県民の期待と信頼に応えられるよう行動することを強く望むものである。

【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27年10月22日から11月20日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成26年4月から平成27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6人のうち回答者6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。また、複数回答可の設問についても、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ため、和は100%とはならない。
 - ・ 「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対する取組について

問1 コンプライアンス推進週間の取組以外に、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	4	6.7%
イ 徳島県倫理条例・倫理規則	5	8.3%
[法令の遵守]		
ウ 交通法規	6	10.0%
エ 個人情報の保護	6	10.0%
オ 情報セキュリティ対策	6	10.0%
カ 知的財産権	3	5.0%
キ 公金の適切な取扱い	3	5.0%
ク 物品等の調達契約	4	6.7%
[業務への取組姿勢]		
ケ 業務に対する姿勢	5	8.3%
コ 説明責任(アカウントビリティ)	4	6.7%
サ 県民への対応	5	8.3%
シ 人権の尊重	5	8.3%
ス ハラスメントの禁止	4	6.7%
[その他]		
セ その他	0	0.0%

問2 職場におけるコンプライアンスに対する意識は(昨年度に比べて)どうですか。

1 向上している	6	100.0%
2 変わらない	0	0.0%
3 低下している	0	0.0%

(再問) 変わらない場合や低下している場合は、その原因は何だと考えますか。(複数回答可)

ア 職員への指導が不十分	0	0.0%
イ 研修の中身が十分でない	0	0.0%
ウ 元々意識が高い	0	0.0%
エ 職員の自己研鑽が十分でない	0	0.0%
オ その他	0	0.0%

2 職場環境について

【職員相互の情報共有】

問3 あなたは、口頭による職員への「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」を行っていますか。

1 行っている	5	83.3%
2 十分には行えていない	1	16.7%
3 行っていない	0	0.0%

(再問) 十分には行えていない場合や行っていない場合、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	1	50.0%
イ 職員の業務が多忙だから	1	50.0%
ウ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
エ メール・文書で行っているから	0	0.0%
オ その他	0	0.0%

問4 口頭による職員からの「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」は行われていますか。

1 行われている	5	83.3%
2 十分には行われていない	1	16.7%
3 行われていない	0	0.0%

(再問) 十分には行われていない場合や行われていない場合、その理由は何と考えますか。
(複数回答可)

ア 自分の業務が多忙だから	1	50.0%
イ 職員の業務が多忙だから	1	50.0%
ウ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
エ メール・文書で行っているから	0	0.0%
オ その他	0	0.0%

問5 どのようにして職員の業務を把握し、その進行管理を行っていますか。(複数回答可)

ア 職員からの報告(口頭)等	6	28.6%
イ 回覧・立案書等の文書	4	19.0%
ウ 職員への業務の進捗状況等の確認	6	28.6%
エ 職員の会話	5	23.8%
オ その他	0	0.0%

【コミュニケーション】

問6 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	6	100.0%
2 できていない	0	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 別室のため、職員と会わないから	0	0.0%
イ 挨拶をしても返してくれない	0	0.0%
ウ 挨拶をする習慣がない	0	0.0%
エ 人と話をするのが苦手だから	0	0.0%
オ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
カ その他	0	0.0%

問7 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	6	100.0%
2 できていない	0	0.0%

(再問) できていない場合、その理由は何と考えますか。(複数回答可)

ア 挨拶をしても返してくれない	0	0.0%
イ 挨拶をする習慣がない	0	0.0%
ウ 人と話をするのが苦手だから	0	0.0%
エ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
オ その他	0	0.0%

問8 職場内で気軽に話し合える環境となっていますか。

1 なっている	6	100.0%
2 なっていない	0	0.0%

(再問) なっていない場合、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	0.0%
イ 職員の業務が多忙だから	0	0.0%
ウ 話し合える雰囲気ではないから	0	0.0%
エ 人と話をするのが苦手な職員がいるから	0	0.0%
オ 職場に馴染めない職員がいるから	0	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
キ その他	0	0.0%

問9 職場内で気軽に話し合える環境とするために、何か工夫をしていますか。

具体的にご記入ください。

<ul style="list-style-type: none"> ・笑顔でコミュニケーションをとることを心掛けている。 ・職員との雑談(昼休み等)。 ・(上司から)積極的に声をかけ相談にのる。

問10 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	6	23.1%
イ 個人面談	4	15.4%
ウ 職員に対する声かけ	5	19.2%
エ 飲み会	4	15.4%
オ 休憩時間などの雑談	5	19.2%
カ バレーボールなどのレクリエーション	2	7.7%
キ その他	0	0.0%

問11 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	6	100.0%
2 ない	0	0.0%

【ワーク・ライフ・バランス】

問12 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	0.0%
2 やや仕事優先	2	33.3%
3 仕事と生活ともに優先	4	66.7%
4 やや生活優先	0	0.0%
5 生活優先	0	0.0%

問13 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	33.3%
2 やや仕事優先	2	33.3%
3 仕事と生活ともに優先	2	33.3%
4 やや生活優先	0	0.0%
5 生活優先	0	0.0%

問14 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	6	100.0%
2 少ないと考えている	0	0.0%

問15 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	33.3%
イ 業務の見直し・廃止	3	20.0%
ウ 業務の平準化(所属内のサポート体制の確立等)	5	33.3%
エ 計画的な業務執行の管理	2	13.3%
オ その他	0	0.0%

問16 業務(残業)が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	5	83.3%
2 偏っていない	1	16.7%

(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	22.2%
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	2	22.2%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	4	44.4%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	0	0.0%
オ 急な事業の追加があったから	1	11.1%
カ その他	0	0.0%

【心身の健康管理】

問17 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	21.4%
イ 定期的な運動	2	14.3%
ウ 十分な睡眠、休養	4	28.6%
エ 飲酒または喫煙を控える	0	0.0%
オ 趣味を楽しむ	4	28.6%
カ 何もしていない	1	7.1%
キ その他	0	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	0.0%
イ 面倒だから	0	0.0%
ウ 仕事が忙しいから	1	100.0%
エ 家庭のことが忙しいから	0	0.0%
オ お金がかかるから	0	0.0%
カ その他	0	0.0%

問18 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	4	66.7%
2 ない	2	33.3%

(再問) 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	66.7%
イ 精神的な不安	2	33.3%
ウ その他	0	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(予定を含む)	3	50.0%
2 人間ドックを受診(予定を含む)	3	50.0%
3 受診していない	0	0.0%
4 その他	0	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」、「要医療」などと診断されたことがありますか。

1 ない	0	0.0%
2 要経過観察	2	33.3%
3 要精密検査	2	33.3%
4 要医療	2	33.3%
5 その他	0	0.0%

(再問)「1」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	33.3%
2 精密検査を受診した	0	0.0%
3 医療機関を受診した	3	50.0%
4 保健師等の保健指導を受けた	0	0.0%
5 既に治療中である	1	16.7%
6 その他	0	0.0%

(再々問) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。

1 病院等に行く時間がない	1	50.0%
2 病院等に行くのが面倒だから	0	0.0%
3 自分は大丈夫だと思っている	0	0.0%
4 費用が高額であるため	0	0.0%
5 特に理由はない	0	0.0%
6 その他	1	50.0%

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

1 いる	3	100.0%
2 いない	0	0.0%

(再問) 行っていない場合、その理由は何ですか。

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

問22 あなたは、職員から健康に関する不安について、相談を受けたことがありますか。

1 ある	4	66.7%
2 ない	1	16.7%
記載なし	1	16.7%

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	3	50.0%
2 いない	2	33.3%
記載なし	1	16.7%

■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27年10月22日から11月20日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成26年4月から平成27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34人のうち回答者34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。また、複数回答可の設問についても、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ため、和は100%とはならない。
- ・ 「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対する取組について

問1 コンプライアンス推進週間の取組以外に、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	9	5.0%
イ 徳島県倫理条例・倫理規則	12	6.6%
[法令の遵守]		
ウ 交通法規	23	12.7%
エ 個人情報の保護	22	12.2%
オ 情報セキュリティ対策	19	10.5%
カ 知的財産権	5	2.8%
キ 公金の適切な取扱い	6	3.3%
ク 物品等の調達契約	10	5.5%
[業務への取組姿勢]		
ケ 業務に対する姿勢	17	9.4%
コ 説明責任(アカウンタビリティ)	8	4.4%
サ 県民への対応	10	5.5%
シ 人権の尊重	19	10.5%
ス ハラスメントの禁止	19	10.5%
[その他]		
セ その他 ※ 内訳 [メンタルヘルス]	2	1.1%

問2 あなたのコンプライアンスに対する意識は昨年度に比べてどうですか。

1 向上している	27	79.4%
2 変わらない	7	20.6%
3 低下している	0	0.0%

(再問) 変わらない場合や低下している場合は、その原因は何だと考えますか。(複数回答可)

ア 上司からの指導がない	0	0.0%
イ 研修の中身が十分でない	0	0.0%
ウ 元々意識が高い	4	57.1%
エ 自己研鑽が十分でない	2	28.6%
オ その他	0	0.0%
記載なし	1	14.3%

2 職場環境について

【職員相互の情報共有】

問3 あなたは、口頭による上司への「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」を行っていますか。

1 行っている	30	88.2%
2 十分には行えていない	3	8.8%
3 行っていない	0	0.0%
記載なし	1	2.9%

(再問) 十分には行えていない場合や行っていない場合、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	1	25.0%
イ 上司の業務が多忙だから	0	0.0%
ウ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
エ メール・文書で行っているから	0	0.0%
オ その他 ※ 内訳 [「自分の不手際」、「言うタイミングを外すことがある。」]	2	50.0%
記載なし	1	25.0%

問4 あなたは、口頭による部下への「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」を行っていますか。

1 行っている	29	85.3%
2 十分には行えていない	4	11.8%
3 行っていない	0	0.0%
記載なし	1	2.9%

(再問) 十分には行えていない場合や行っていない場合、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	0.0%
イ 部下の業務が多忙だから	1	20.0%
ウ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
エ メール・文書で行っているから	3	60.0%
オ その他	0	0.0%
記載なし	1	20.0%

問5 口頭による上司からの「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」は行われていますか。

1 行われている	28	82.4%
2 十分には行われていない	4	11.8%
3 行われていない	0	0.0%
記載なし	2	5.9%

問6 口頭による部下からの「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」は行われていますか。

1 行われている	24	70.6%
2 十分には行われていない	5	14.7%
3 行われていない	0	0.0%
記載なし	5	14.7%

【コミュニケーション】

問7 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	33	97.1%
2 できていない	0	0.0%
記載なし	1	2.9%

(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 挨拶をしても返してくれない	0	0.0%
イ 挨拶をする習慣がない	0	0.0%
ウ 人と話するのが苦手だから	0	0.0%
エ その他	0	0.0%
記載なし	1	100.0%

問8 職場内で気軽に話し合える環境となっていますか。

1 なっている	30	88.2%
2 なっていない	3	8.8%
記載なし	1	2.9%

(再問) なっていない場合、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	1	25.0%
イ 職員の業務が多忙だから	2	50.0%
ウ 話し合える雰囲気ではないから	0	0.0%
エ 人と話するのが苦手だから	0	0.0%
オ 職場に馴染めないから	0	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
キ その他	0	0.0%
記載なし	1	25.0%

問9 職場内で気軽に話し合える環境とするために、何か工夫をしていますか。
具体的にご記入ください。

- ・ 率先して挨拶の励行を行っている。
- ・ 他職種の職員と一緒に食事をする等のコミュニケーションの場を設けるようにしている。
- ・ 毎日、病棟ミーティングを行う際、疑問点など自由に言えるよう持ち回り制にしている。
- ・ 週に1度はカンファレンスを行い、問題等について全員に周知するよう努めている。
また、必要に応じて医療安全などの各担当部門に連絡を入れている。
- ・ 部署会、病棟会等を月に1回開催し、意見交換をしている。
- ・ 話しやすい雰囲気をつくり出せるよう、昼休み等に雑談を交えてコミュニケーションを図っている。
- ・ 常に科員の様子に気をつけ、ストレスが多くなってきたと感じたら、食事会等の息抜き企画(飲み会やバーベキューなど)を行っている。
- ・ 業務上の悩み事等を持ち帰らないように伝え、悩み事など話を聞くようにしている。

問10 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	23	24.0%
イ 個人面談	12	12.5%
ウ 職員に対する声かけ	17	17.7%
エ 飲み会	13	13.5%
オ 休憩時間などの雑談	28	29.2%
カ バレーボールなどのレクリエーション	1	1.0%
キ その他	2	2.1%

問11 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	29	85.3%
2 ない	4	11.8%
記載なし	1	2.9%

(再問) 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	33.3%
イ 上司の業務が多忙だから	1	16.7%
ウ 相談できる雰囲気ではないから	1	16.7%
エ 上司と日頃話す機会がない	0	0.0%
オ 人と話をするのが苦手だから	0	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
キ その他	0	0.0%
記載なし	2	33.3%

問12 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	28	82.4%
2 ない	5	14.7%
記載なし	1	2.9%

【ワーク・ライフ・バランス】

問13 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	5.9%
2 やや仕事優先	6	17.6%
3 仕事と生活ともに優先	21	61.8%
4 やや生活優先	5	14.7%
5 生活優先	0	0.0%

問14 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	18	52.9%
2 やや仕事優先	10	29.4%
3 仕事と生活ともに優先	6	17.6%
4 やや生活優先	0	0.0%
5 生活優先	0	0.0%

問15 あなたは、働き方の見直しをしていますか。

1 している	23	67.6%
2 していない	11	32.4%

(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	0	0.0%
イ 見直しを意識したことがないから	0	0.0%
ウ 休んだり早く帰ったりしにくい雰囲気だから	4	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	2	16.7%
オ 自分の業務が多忙だから	4	33.3%
カ その他 ※ 内訳〔業務において、今は転換の大事な時であるため。〕	1	8.3%
記載なし	1	8.3%

問16 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	24	46.2%
イ 業務の見直し・廃止	11	21.2%
ウ 業務の平準化(所属内のサポート体制の確立等)	11	21.2%
エ 計画的な業務執行の管理	6	11.5%
オ その他	0	0.0%

問17 業務(残業)が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	21	61.8%
2 偏っていない	13	38.2%

(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	5	15.2%
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	6	18.2%
ウ 他に切り分けのできない業務が多いから	14	42.4%
エ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	3	9.1%
オ 急な事業の追加があったから	1	3.0%
カ その他 ※ 内訳〔「特殊業務のため担当できる者が限られるため。」、「事情により、超勤ができない人がいるため。」、「システムの不具合、トラブルのため。」〕	4	12.1%

問18 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	30	88.2%
2 いない	2	5.9%
記載なし	2	5.9%

問19 ワーク・ライフ・バランスの向上のためには、どのようなことが必要と思いますか。
 具体的にご記入ください。

- ・ 時間内で業務が終えられる勤務体制と年休を取得しやすい環境によるプライベートの充実。
- ・ 日頃からの自己研鑽による対応力の向上。
- ・ 業務の見直し、計画的な業務遂行効率化による超勤縮減。
- ・ 業務内容や業務量を把握し、適切な人員配置を行い、夜間・休日待機などの個人に係る業務負担の偏りをなくす。
- ・ ノー残業デイの厳守。

【心身の健康管理】

問20 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	15	31.3%
イ 定期的な運動	7	14.6%
ウ 十分な睡眠、休養	13	27.1%
エ 飲酒または喫煙を控える	1	2.1%
オ 趣味を楽しむ	7	14.6%
カ 何もしていない	5	10.4%
キ その他	0	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	0.0%
イ 面倒だから	1	11.1%
ウ 仕事が忙しいから	3	33.3%
エ 家庭のことが忙しいから	4	44.4%
オ お金がかかるから	1	11.1%
カ その他	0	0.0%

問21 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	18	52.9%
2 ない	10	29.4%
記載なし	6	17.6%

(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	15	50.0%
イ 精神的な不安	7	23.3%
ウ その他 ※ 内訳〔運動不足による体重増加〕	1	3.3%
記載なし	7	23.3%

(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 上司	2	6.5%
イ 同僚	6	19.4%
ウ 家族	12	38.7%
エ その他 ※ 内訳 [「友人」、「医師」]	3	9.7%
オ 誰にも相談しない	2	6.5%
記載なし	6	19.4%

問22 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)	5	14.7%
2 人間ドックを受診(予定を含む)	23	67.6%
3 受診していない	0	0.0%
4 その他	0	0.0%
記載なし	6	17.6%

問23 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」、「要医療」などと診断されたことがありますか。

1 ない	3	8.8%
2 要経過観察	11	32.4%
3 要精密検査	11	32.4%
4 要医療	3	8.8%
5 その他	0	0.0%
記載なし	6	17.6%

(再問) 「1」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	5	16.1%
2 精密検査を受診した	8	25.8%
3 医療機関を受診した	9	29.0%
4 保健師等の保健指導を受けた	0	0.0%
5 既に治療中である	0	0.0%
6 その他 ※ 内訳 [「生活習慣の見直し」、「治療を検討中」、「食生活の改善」]	3	9.7%
記載なし	6	19.4%

(再々問) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。

1 病院等に行く時間がない	2	18.2%
2 病院等に行くのが面倒だから	0	0.0%
3 自分は大丈夫だと思っている	1	9.1%
4 費用が高額であるため	0	0.0%
5 特に理由はない	2	18.2%
6 その他	0	0.0%
記載なし	6	54.5%

問24 人間ドック受診の方にお聞きます。所属に検診結果の報告を行っていますか。

1 いる	18	62.1%
2 いない	4	13.8%
記載なし	7	24.1%

(再問) 行っていない場合、その理由は何ですか。

ア 報告することを知らなかったから	2	18.2%
イ 面倒だから	0	0.0%
ウ 異常がなかったから	0	0.0%
エ 個人的なことだから	1	9.1%
オ その他 ※ 内訳〔まだ受診していないため。〕	1	9.1%
記載なし	7	63.6%

■ 3 一般職員へのアンケート調査の概要 ■

- (1) 調査時期
平成27年10月22日から11月20日まで
- (2) アンケート調査対象期間
平成26年4月から平成27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178人のうち回答者178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。また、複数回答可の設問についても、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ため、和は100%とはならない。
- ・ 「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対する取組について

問1 コンプライアンス推進週間の取組以外に、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	65	8.2%
イ 徳島県倫理条例・倫理規則	37	4.7%
[法令の遵守]		
ウ 交通法規	104	13.1%
エ 個人情報の保護	108	13.6%
オ 情報セキュリティ対策	77	9.7%
カ 知的財産権	19	2.4%
キ 公金の適切な取扱い	29	3.7%
ク 物品等の調達契約	24	3.0%
[業務への取組姿勢]		
ケ 業務に対する姿勢	79	10.0%
コ 説明責任(アカウントビリティ)	26	3.3%
サ 県民への対応	45	5.7%
シ 人権の尊重	80	10.1%
ス ハラスメントの禁止	97	12.2%
[その他]		
セ その他 ※ 内訳 {「交通安全の遵守」、「取引先との関係」、「マイナンバー」 制度}	3	0.4%

問2 あなたのコンプライアンスに対する意識は昨年度に比べてどうですか。

1 向上している	125	70.2%
2 変わらない	52	29.2%
3 低下している	0	0.0%
記載なし	1	0.6%

(再問) 変わらない場合や低下している場合は、その原因は何だと考えますか。(複数回答可)

ア 上司からの指導がない	2	3.6%
イ 研修の中身が十分でない	4	7.1%
ウ 元々意識が高い	20	35.7%
エ 自己研鑽が十分でない	18	32.1%
オ その他 ※ 内訳 [注意しているつもり。]	4	7.1%
記載なし	8	14.3%

2 職場環境について

【職員相互の情報共有】

問3 あなたは、口頭による上司への「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」を行っていますか。

1 行っている	164	92.1%
2 十分には行えていない	12	6.7%
3 行っていない	1	0.6%
記載なし	1	0.6%

(再問) 十分には行えていない場合や行っていない場合、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	22.7%
イ 上司の業務が多忙だから	6	27.3%
ウ 人間関係に問題があるから	3	13.6%
エ メール・文書で行っているから	2	9.1%
オ その他 ※ 内訳 [「部署が違うから。」、「直属の上司ではないため、相談しにくい。」]	4	18.2%
記載なし	2	9.1%

問4 口頭による上司からの「報告(ホウ)・連絡(レン)・相談(ソウ)」は行われていますか。

1 行われている	155	87.1%
2 十分には行われていない	13	7.3%
3 行われていない	1	0.6%
記載なし	9	5.1%

【コミュニケーション】

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	176	98.9%
2 できていない	2	1.1%

(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 挨拶をしても返してくれない	0	0.0%
イ 挨拶をする習慣がない	0	0.0%
ウ 人と話をするのが苦手だから	1	50.0%
エ その他 ※ 内訳 [100%はできていない。]	1	50.0%

問6 職場内で気軽に話し合える環境となっていますか。

1 なっている	165	92.7%
2 なっていない	13	7.3%

(再問) なっていない場合、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	4	14.3%
イ 職員の業務が多忙だから	3	10.7%
ウ 話し合える雰囲気ではないから	8	28.6%
エ 人と話をするのが苦手だから	5	17.9%
オ 職場に馴染めないから	3	10.7%
カ 人間関係に問題があるから	3	10.7%
キ その他 ※ 内訳 [「相手による」、「価値観の違い」]	2	7.1%

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	71	15.1%
イ 個人面談	69	14.7%
ウ 職員に対する声かけ	110	23.4%
エ 飲み会	51	10.9%
オ 休憩時間などの雑談	158	33.6%
カ バレーボールなどのレクリエーション	9	1.9%
キ その他 ※ 内訳 [カンファレンス]	2	0.4%

問8 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	142	79.8%
2 ない	36	20.2%

(再問) 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	10.4%
イ 上司の業務が多忙だから	5	10.4%
ウ 相談できる雰囲気ではないから	10	20.8%
エ 上司と日頃話す機会がない	8	16.7%
オ 人と話をするのが苦手だから	2	4.2%
カ 人間関係に問題があるから	2	4.2%
キ その他 ※ 内訳 [「自分で解決する。」、「特に相談する事がない。」、「相談しようと思わない。」、「なかなか(相談する)機会がない。」、「期待できないから。」、「解決にならない。」]	11	22.9%
記載なし	5	10.4%

【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	4	2.2%
2 やや仕事優先	14	7.9%
3 仕事と生活ともに優先	88	49.4%
4 やや生活優先	47	26.4%
5 生活優先	25	14.0%

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	36	20.2%
2 やや仕事優先	72	40.4%
3 仕事と生活ともに優先	48	27.0%
4 やや生活優先	17	9.6%
5 生活優先	3	1.7%
記載なし	2	1.1%

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	124	69.7%
2 していない	53	29.8%
記載なし	1	0.6%

(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	10	15.2%
イ 見直しを意識したことがないから	16	24.2%
ウ 休んだり早く帰ったりしにくい雰囲気だから	15	22.7%
エ 長時間労働に対応できる人が評価されると思うから	4	6.1%
オ 自分の業務が多忙だから	16	24.2%
カ その他 ※ 内訳 「人員不足で、休めない。」、「(業務に)緊急性があるから。」、「見直しても意味がない。」	3	4.5%
記載なし	2	3.0%

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	138	51.5%
イ 業務の見直し・廃止	55	20.5%
ウ 業務の平準化(所属内のサポート体制の確立等)	30	11.2%
エ 計画的な業務執行の管理	38	14.2%
オ その他 ※ 内訳 「職員の増員」、「適切な指示簿入力」、「少人数部署なので難しい。」、「人が少ないので行えない。」	7	2.6%

問13 業務(残業)が、特定の職員に偏っていないですか。

1 偏っている	73	41.0%
2 偏っていない	96	53.9%
記載なし	9	5.1%

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	139	78.1%
2 いない	31	17.4%
記載なし	8	4.5%

問15 ワーク・ライフ・バランスの向上のためには、どのようなことが必要と思いますか。
具体的にご記入ください。

- ・業務の見直し・改善。
- ・超過勤務の縮減と業務の平準化。
- ・個人の能力及び業務の効率化に対する意識の向上。
- ・人員、人材の確保と適切な人員配置。
- ・業務が特定の職員に偏らない体制と業務を分担し合える人間関係やチームワーク。
- ・十分な休養や趣味などプライベートの充実、気分転換による心身の健康。
- ・年休を効率的にとれる職場環境。

【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	50	16.6%
イ 定期的な運動	20	6.6%
ウ 十分な睡眠、休養	102	33.8%
エ 飲酒または喫煙を控える	19	6.3%
オ 趣味を楽しむ	80	26.5%
カ 何もしていない	25	8.3%
キ その他	0	0.0%
記載なし	6	2.0%

(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	1	2.1%
イ 面倒だから	7	14.6%
ウ 仕事が忙しいから	16	33.3%
エ 家庭のことが忙しいから	12	25.0%
オ お金がかかるから	3	6.3%
カ その他 ※ 内訳 「時間が無い。」「身体がしんどい。」「不規則な仕事のため、食事、睡眠はなかなか改善出来ない。」	3	6.3%
記載なし	6	12.5%

問17 あなたは、健康に関して不安はありますか。

1 ある	97	54.5%
2 ない	74	41.6%
記載なし	7	3.9%

(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	82	57.3%
イ 精神的な不安	48	33.6%
ウ その他 ※ 内訳 [「持病」、「体重の増加」]	2	1.4%
記載なし	11	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 上司	26	16.4%
イ 同僚	28	17.6%
ウ 家族	70	44.0%
エ その他 ※ 内訳 [「友人」、「医者」]	8	5.0%
オ 誰にも相談しない	18	11.3%
記載なし	9	5.7%

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)	105	59.0%
2 人間ドックを受診(予定を含む)	57	32.0%
3 受診していない	10	5.6%
4 その他 ※ 内訳 [「通院中」]	1	0.6%
記載なし	5	2.8%

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」、「要医療」などと診断されたことがありますか。

1 ない	54	30.3%
2 要経過観察	48	27.0%
3 要精密検査	20	11.2%
4 要医療	23	12.9%
5 その他	0	0.0%
記載なし	33	18.5%

(再問) 「1」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	47	37.9%
2 精密検査を受診した	8	6.5%
3 医療機関を受診した	26	21.0%
4 保健師等の保健指導を受けた	1	0.8%
5 既に治療中である	4	3.2%
6 その他 ※ 内訳 [「(これから)受診予定。」、「経過観察(次回の検診まで)」]	4	3.2%
記載なし	34	27.4%

(再々問) 何もしていない場合、その理由は何故ですか。

1 病院等に行く時間がない	6	7.4%
2 病院等に行くのが面倒だから	6	7.4%
3 自分は大丈夫だと思っている	6	7.4%
4 費用が高額であるため	1	1.2%
5 特に理由はない	23	28.4%
6 その他 ※ 内訳 [「必要がない」、「経過観察のため」]	4	4.9%
記載なし	35	43.2%

問20 人間ドック受診の方にお聞きします。所属に検診結果の報告を行っていますか。

1 いる	35	56.5%
2 いない	13	21.0%
記載なし	14	22.6%

(再問) 行っていない場合、その理由は何ですか。

ア 報告することを知らなかったから	8	26.7%
イ 面倒だから	3	10.0%
ウ 異常がなかったから	2	6.7%
エ 個人的なことだから	2	6.7%
オ その他 ※ 内訳 [「体重増加」、「運動不足」]	1	3.3%
記載なし	14	46.7%

■ 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27年10月22日から11月20日まで

(2) アンケート調査対象期間

平成26年4月から平成27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82人のうち回答者82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。また、複数回答可の設問についても、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ため、和は100%とはならない。
- ・ 「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 あなたは、コンプライアンス推進週間を知っていますか。

1 知っている	61	74.4%
2 知らない	20	24.4%
記載なし	1	1.2%

問2 所属内でコンプライアンス研修を受けましたか。

1 受けた	76	92.7%
2 受けていない	6	7.3%

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)	74	23.9%
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)	50	16.1%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	67	21.6%
エ 守秘義務(業務上知り得た秘密を他に漏らさない)	70	22.6%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	47	15.2%
カ その他	0	0.0%
キ していない	2	0.6%

(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	1	33.3%
イ 研修が実生活に役立たない	0	0.0%
ウ 研修が理解できない	1	33.3%
エ その他 ※ 内訳(コンプライアンス研修とは、どのような意味があるのか知らない。)	1	33.3%

2 職場環境について

【コミュニケーション】

問4 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	82	100.0%
2 できていない	0	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 挨拶をしても返してくれない	0	0.0%
イ 挨拶をする習慣がない	0	0.0%
ウ 人と話をするのが苦手だから	0	0.0%
エ 人間関係に問題があるから	0	0.0%
オ その他	0	0.0%

問5 職場内で気軽に話し合える環境となっていますか。

1 なっている	72	87.8%
2 なっていない	9	11.0%
記載なし	1	1.2%

(再問) なっていない場合、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	2	11.8%
イ 職員の業務が多忙だから	2	11.8%
ウ 話し合える雰囲気ではないから	7	41.2%
エ 人と話をするのが苦手だから	1	5.9%
オ 職場に馴染めないから	0	0.0%
カ 人間関係に問題があるから	3	17.6%
キ その他 ※ 内訳〔悪口を言う人がいる。〕	1	5.9%
記載なし	1	5.9%

問6 上司や同僚に悩み(業務以外も含む)を相談したことがありますか。

1 ある	53	64.6%
2 ない	23	28.0%
記載なし	6	7.3%

(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はないから	13	39.4%
イ 職員の業務が多忙だから	1	3.0%
ウ 相談できる雰囲気ではないから	2	6.1%
エ 職場に馴染めないから	0	0.0%
オ 人と話をするのが苦手だから	1	3.0%
カ 人間関係に問題があるから	1	3.0%
キ プライベートなことだから	3	9.1%
ク その他	0	0.0%
記載なし	12	36.4%

【心身の健康管理】

問7 健康に関して不安はありますか。

1 ある	21	25.6%
2 ない	56	68.3%
記載なし	5	6.1%

(再問) 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	13	43.3%
イ 精神的な不安	5	16.7%
ウ その他 ※ 内訳〔エボラ出血熱などの感染症〕	4	13.3%
記載なし	8	26.7%

問8 職場の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)	75	91.5%
2 受診していない	1	1.2%
記載なし	6	7.3%