

令和 7 年度コンプライアンス調査報告書

令和 8 年（2026年） 3 月

目 次

1. 調査概要	1
2. 総括	2
3. 調査結果	
I 基本情報	2
II 組織風土（コミュニケーション、職場環境）について	3
III 鎌倉市や職場で生じた不祥事案（事務ミスや処分事例など）について	6
IV 通報制度について	6
V セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査	8
VI パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査	9
VII 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する調査	11
市民（事業者を含む）からの言動に関するアンケート	13

1. 調査概要

【調査目的】

市の組織風土やハラスメントの状況及び各種通報制度の認知度等について、現状を把握するとともに、経年変化を計ることで、今後のコンプライアンスの推進に活かすことを目的として実施

なお、今年度からコンプライアンス調査に名称を変更

【調査概要】

調査期間 : 令和7年(2025年)10月29日(水)から11月21日(金)まで

調査対象 : 鎌倉市職員

(会計年度任用職員を含み、弁護士、嘱託医等の一部の非常勤職員を除く)

調査方法 : e-kanagawa電子申請システム(LGWAN回線またはインターネット回線)により実施
紙による調査を希望する課等の職員には、紙媒体により実施

職員数 : 2,532

有効回答 : 1,959

回収率 : 77.4%

【集計方法】

単純集計 : 各設問における回答者全員の結果を示す

クロス集計 : 平成28～令和6年度の同調査との経年変化及び職種別(「一般職員(事務職員・技術職員)」「技能労務職員」「消防職員」「会計年度任用職員」)の結果を示す。

なお、割合の算出に当たっては、小数点第2位を四捨五入しており、端数の関係で合計が100%にならない場合があります。

【本報告の性質】

本調査は、本市のコンプライアンスにおける現状の問題点を洗い出し、対応すべき課題を整理することで、今後のコンプライアンスの推進に向けた取組に活用することを目的としています。なお、本調査は、業務全般の課題やコンプライアンス違反などの不正行為等の摘発や特定を目的とするものではありません。

【母数の違いによる回答結果への影響】

設問により回答の母数が異なります。そのため、それぞれの回答が当該集計区分(割合)の結果に与える数値上の影響度が異なります。例えば、母数の少ない集計区分(割合)では、1つの回答が与える数値上の影響度は高くなります。したがって、集計区分(割合)ごとの結果を比較する場合は、母数の違いについても考慮する必要があります。

【匿名調査による回答の正確性】

本調査は、匿名で実施することで、回答内容により不利益を被ることに対する回答者の心理的不安を排除し、より率直な回答が得られるようにしています。しかし、その一方で、記名での調査と比べ、匿名での調査は、回答者が特定されないため、意図して不適当な回答を発生させやすくなる可能性があります。そのため、本調査結果は、概ねの傾向を示しているものとして活用します。

【経年比較における令和4年度の件数等について】

令和4年度は、令和3年度の紙及び電子の複合調査から、原則電子調査のみとしたことにより、回収率が56.7%に低下しました。そのため、経年比較において、他の年度と比較して令和4年度の回答者数等が少ない傾向があります。

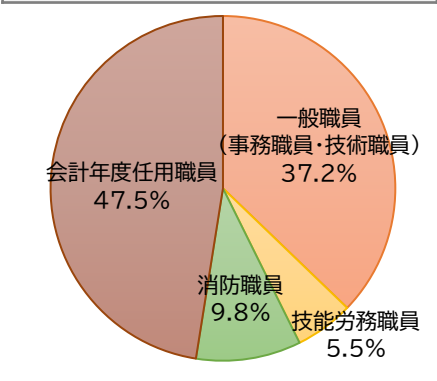
2. 総括

項目	総括
組織風土 (コミュニケーション、職場環境)	組織風土について、ここ数年と同様に回答は概ね肯定的であり、業務上の報告・連絡・相談や必要な情報共有、悩み、相談対応など良好な職場環境及びコミュニケーションが醸成されていることが確認できる。ただし、技能労務職員および会計年度任用職員は、否定的な回答がやや多い傾向にあるため、留意が必要である。
鎌倉市や職場で生じた不祥事案 (事務ミスや処分事例など)	これまでに鎌倉市や職場で生じた不祥事案について、「自分事として捉え留意している」という肯定的な回答が全体の約80%を占めるものの、依然として会計年度任用職員の31.1%が「事案自体をあまり知らない」と回答しているため、不祥事案の周知を継続したい。
通報制度	各種通報制度について、どの制度も概ね認知されており、引き続き、研修等さまざまな機会を捉え、各種通報制度の周知に努めたい。
ハラスメント	この期間（令和6年10月1日から令和7年9月30日まで）に、セクハラ、またはセクハラと思われる行為、パワハラまたはパワハラと思われる行為、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を受けたことは「ない」との回答が大半であるが、依然として当該行為が「ある」との回答もあるため、取組を継続して限りなくゼロに近づけたい。

3. 調査結果

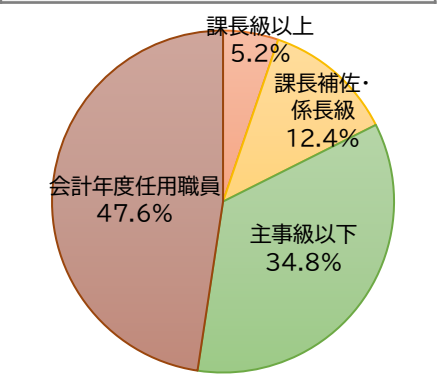
Ⅰ. 基本情報

あなたの職種についてお答えください。



職種	回答数	割合
1 一般職員 (事務職員・技術職員)	726	37.2%
2 技能労務職員	107	5.5%
3 消防職員	192	9.8%
4 会計年度任用職員	927	47.5%
計	1,952	100.0%

あなたの役職についてお答えください。



役職	回答数	割合
1 課長級以上	102	5.2%
2 課長補佐・係長級	241	12.4%
3 主事級以下	678	34.8%
4 会計年度任用職員	928	47.6%
計	1,949	100.0%

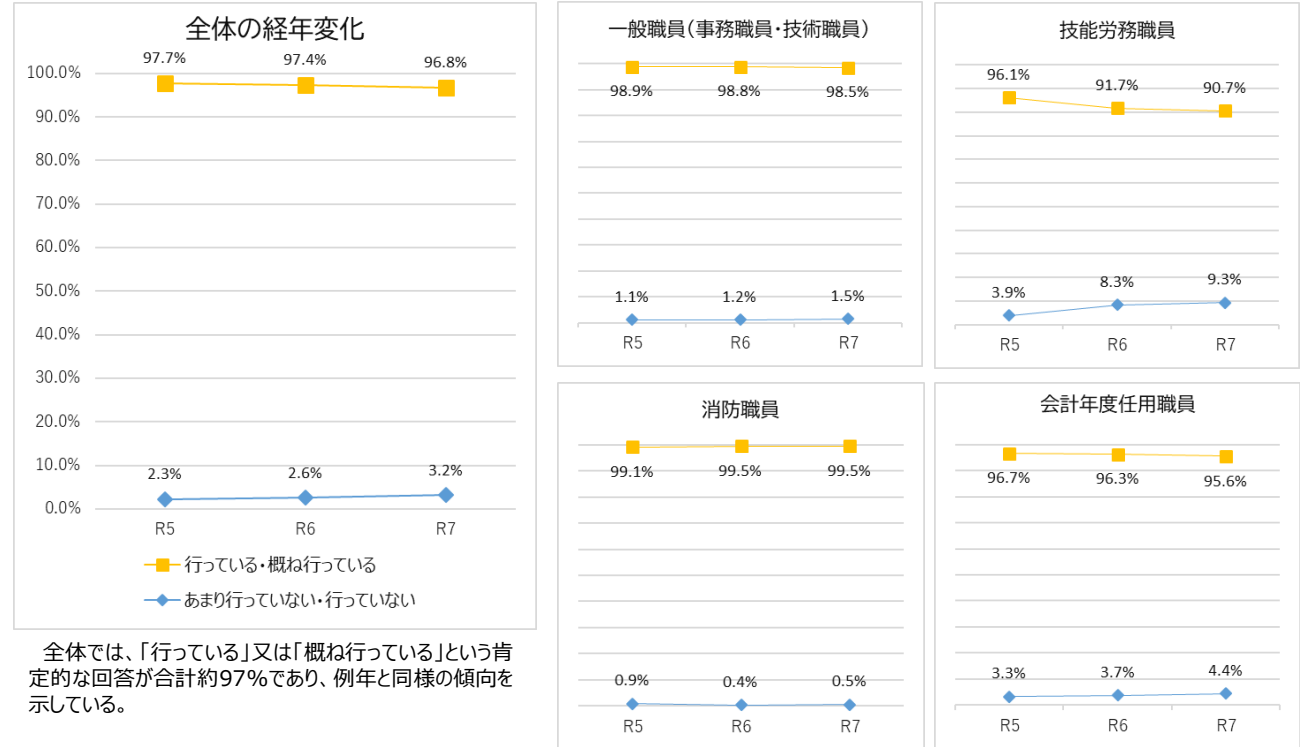
※ 主事級以下には任期付短時間勤務職員を含みます。

あなたの所属についてお答えください。

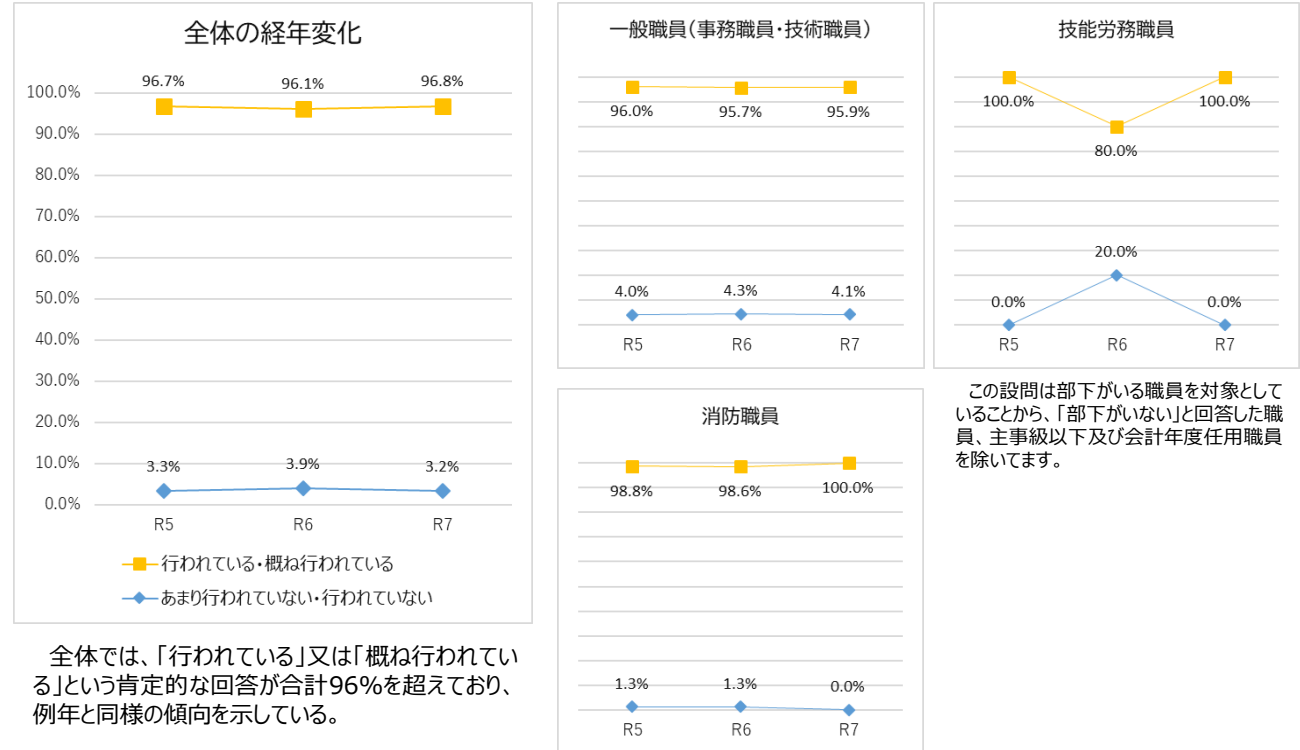
所属名	回答数	割合
1 共生共創部	92	4.7%
2 総務部	157	8.1%
3 市民防災部	153	7.9%
4 こどもみらい部	316	16.3%
5 健康福祉部	174	9.0%
6 環境部	124	6.4%
7 まちづくり計画部	44	2.3%
8 都市景観部	69	3.6%
9 都市整備部	107	5.5%
10 教育文化財部	465	24.0%
11 消防本部	192	9.9%
12 上記以外の部局	48	2.5%
計	1,941	100.0%

Ⅱ. 組織風土(コミュニケーション、職場環境)について

あなたは、「上司」に対して、業務上の報告・連絡・相談を行っていますか。

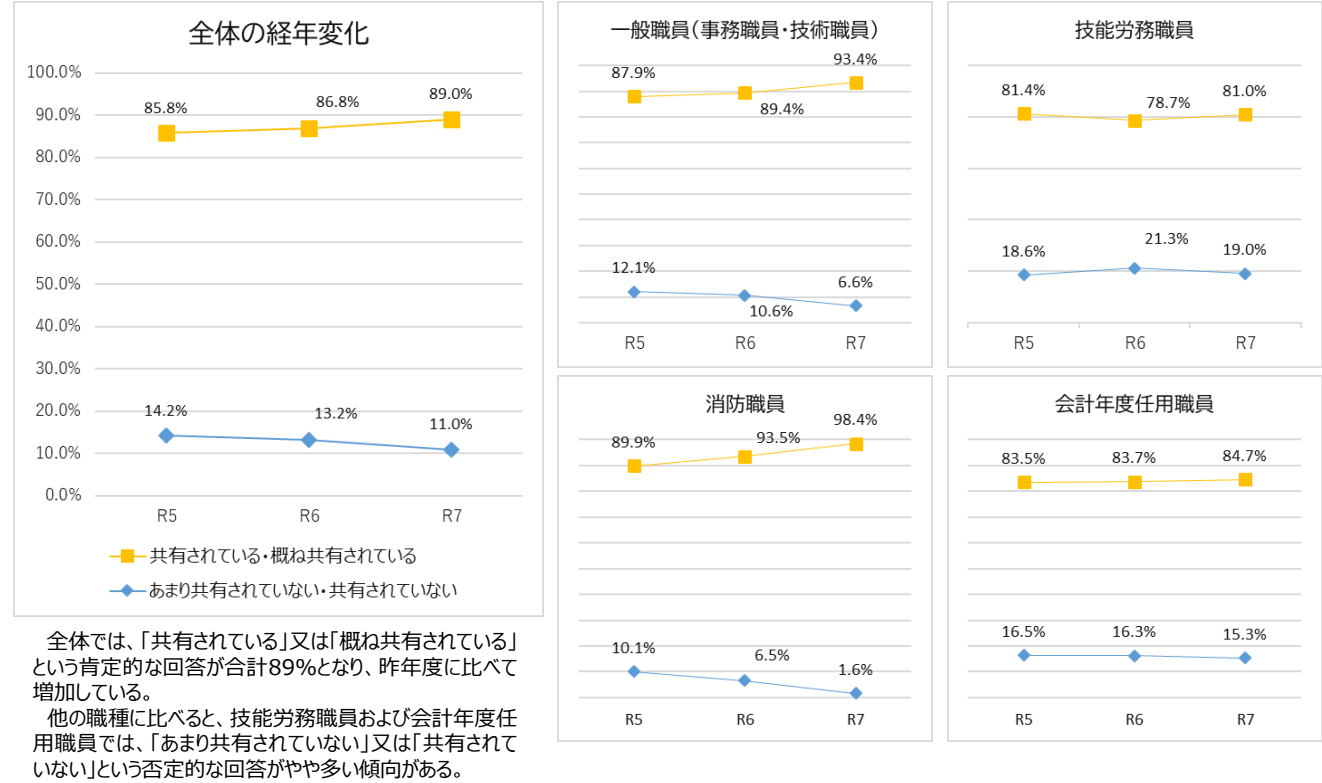


課長級以上または課長補佐・係長級の方にお聞きます。「部下」からあなたに対して、業務上の報告・連絡・相談は行われていると思いますか。

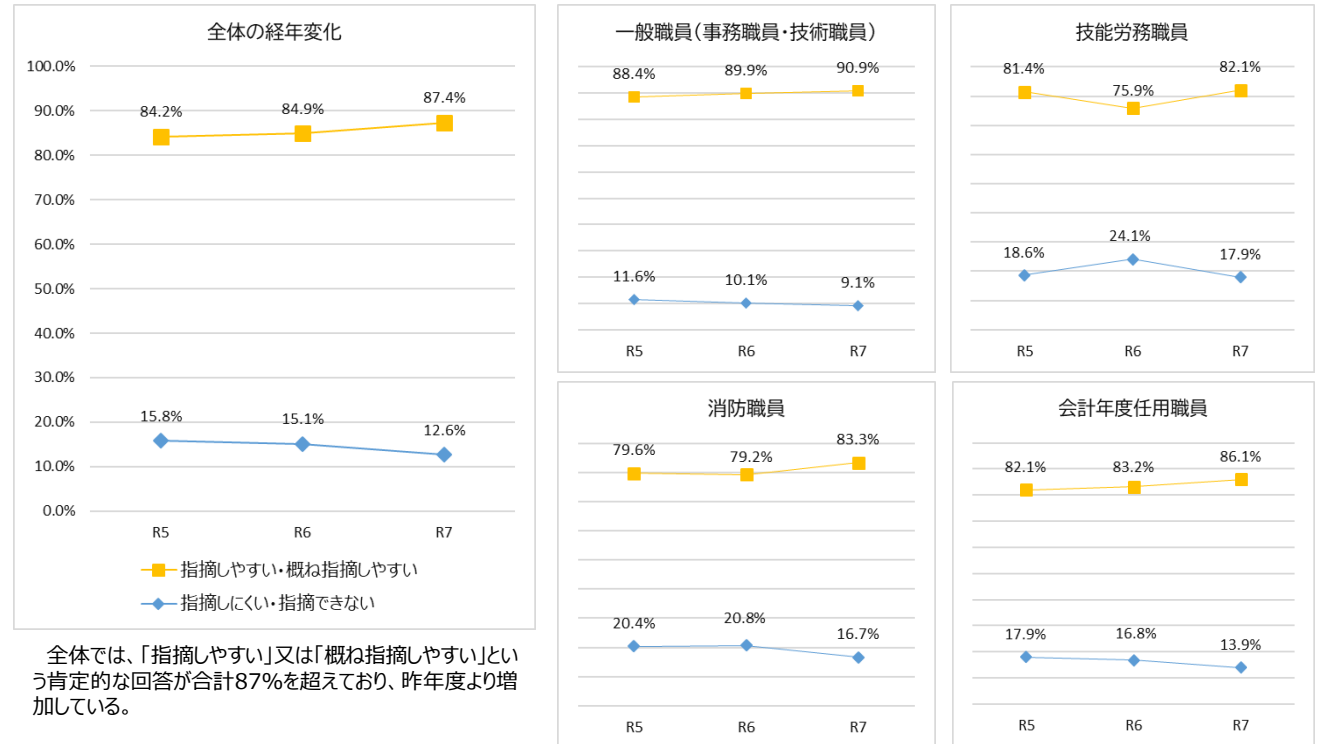


Ⅱ. 組織風土(コミュニケーション、職場環境)について

あなたの職場（所属する課）では、業務に関して必要な情報が共有されていますか。



あなたの職場（所属する課）では、業務上の問題が生じたときに、指摘しやすいですか。



Ⅱ. 組織風土(コミュニケーション、職場環境)について

あなたの職場（所属する課）には、あなたが業務に関する問題や悩みに直面したとき、相談しやすい雰囲気がありますか。

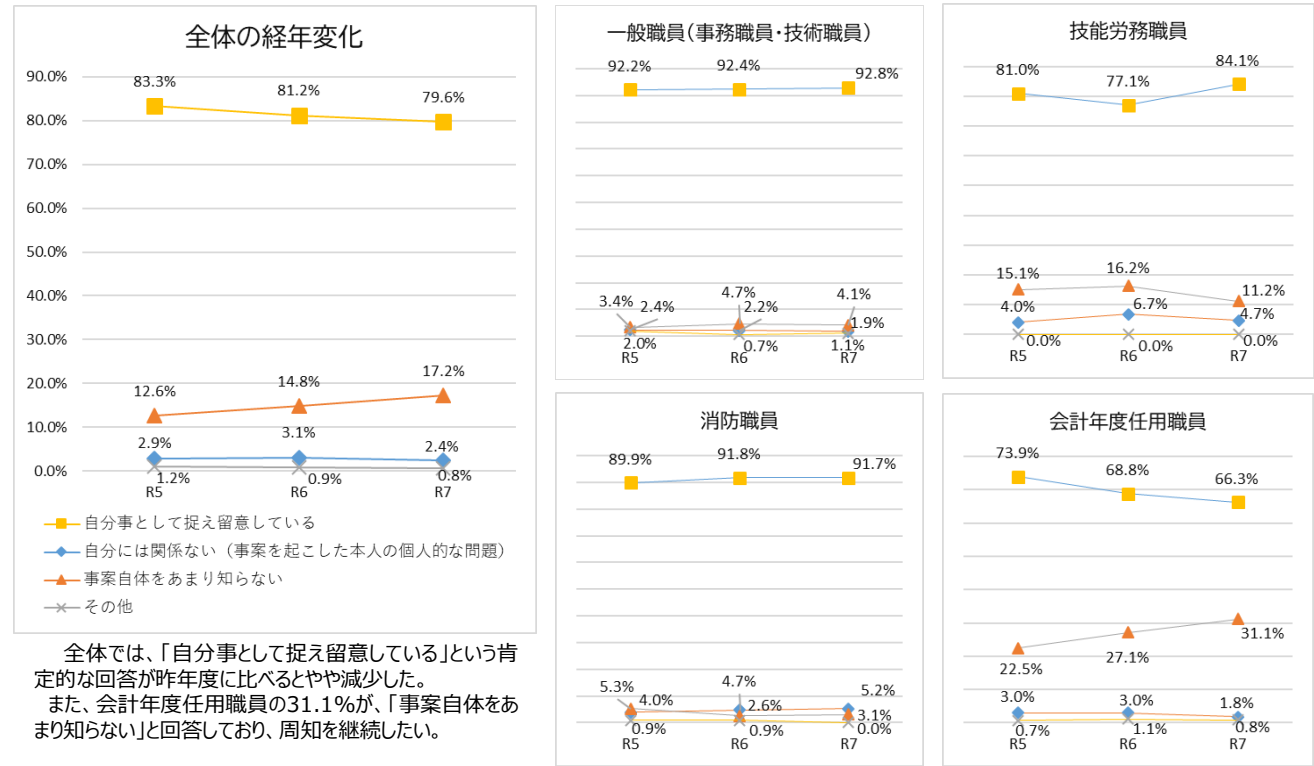


あなたの職場（所属する課）には、あなたが業務に関する問題や悩みを相談したときに、適切に対応してくれる雰囲気がありますか。



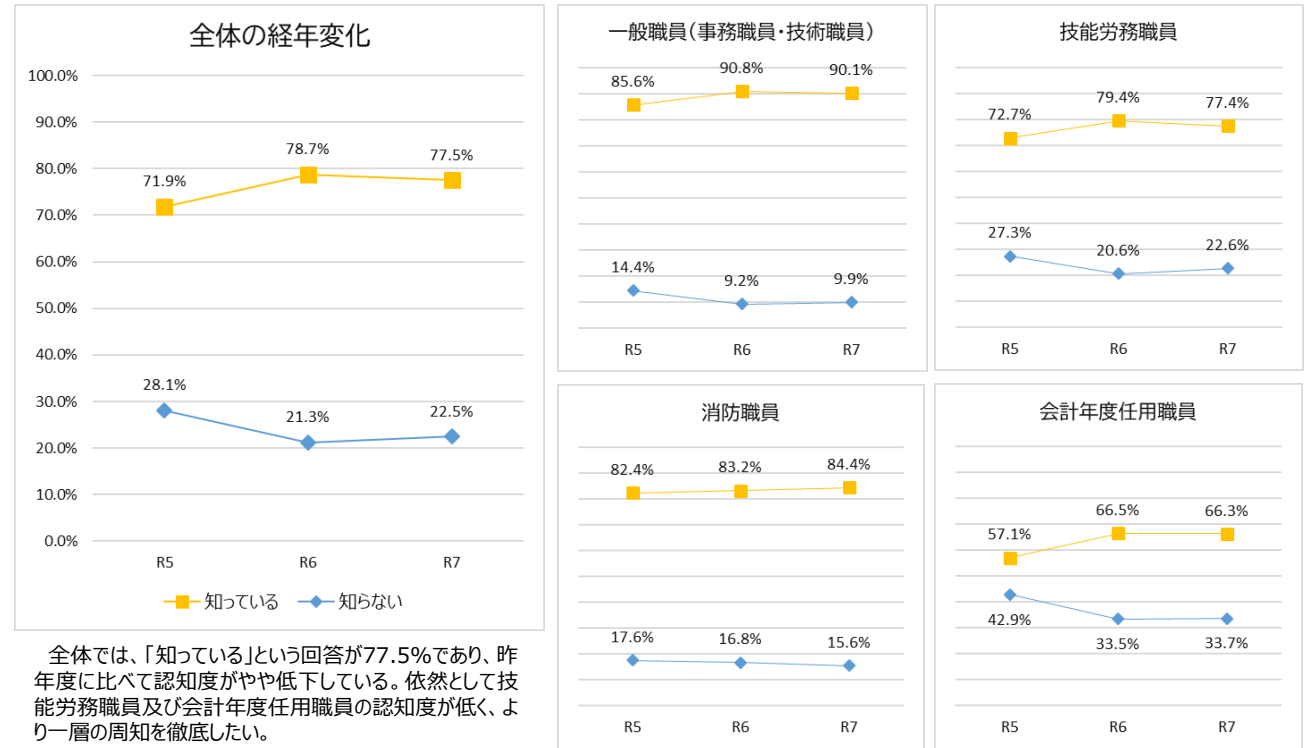
Ⅲ. 鎌倉市や職場で生じた不祥事(事務ミスや処分事例など)について

あなたは、これまでに鎌倉市や職場で生じた不祥事をどのように捉えていますか。



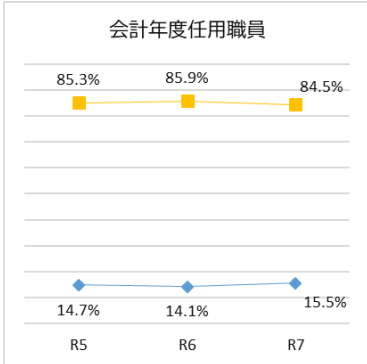
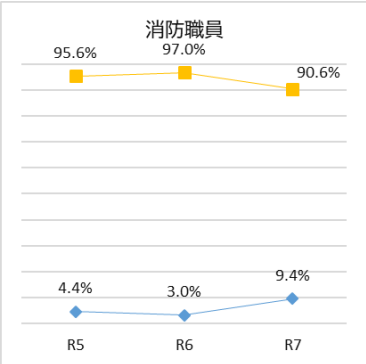
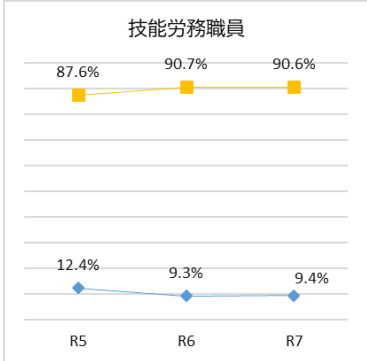
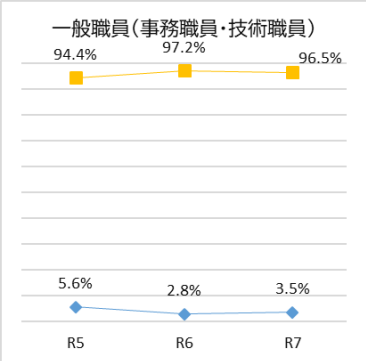
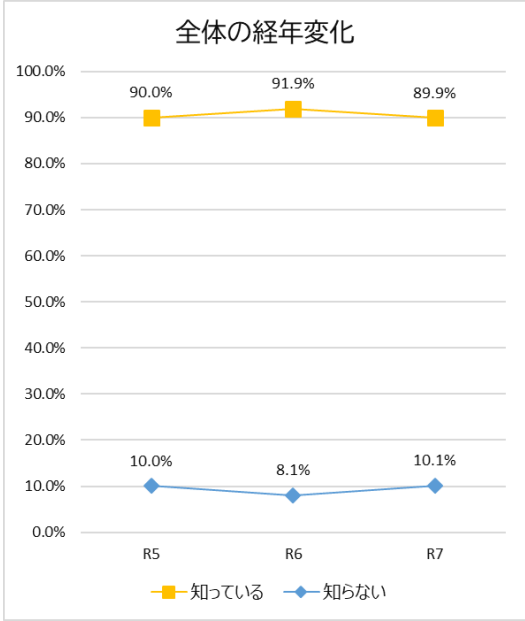
Ⅳ. 通報制度について

あなたは業務において、法令等に違反する行為、または疑わしい行為に直面したときの通報窓口として、「鎌倉市職員公益通報制度」があることを知っていますか。



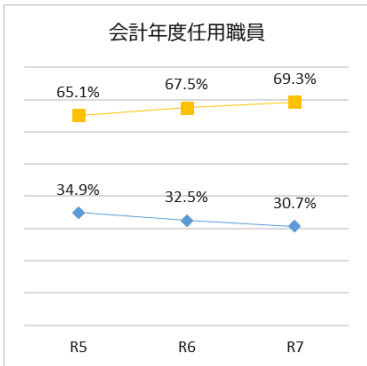
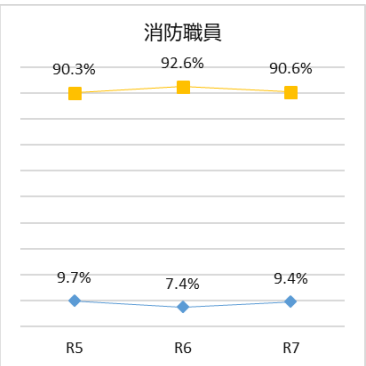
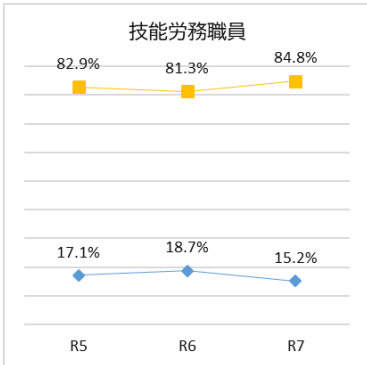
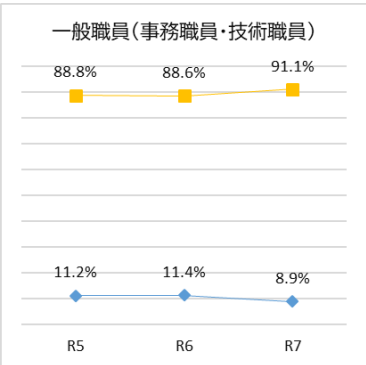
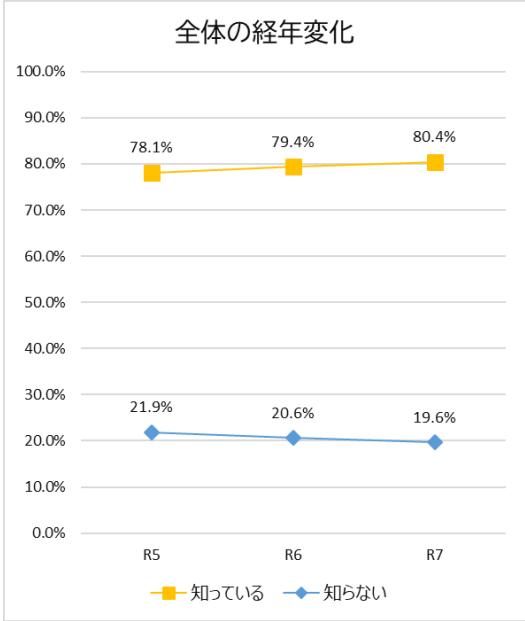
IV. 通報制度について

あなたは、職場におけるハラスメントの相談窓口として、「ハラスメント相談制度」があることを知っていますか。



全体では、89.9%の職員が、「知っている」と回答しており、直近3年間は同様の傾向を示している。
一方で、消防職員の認知度が低下しており、より一層の周知を徹底したい。

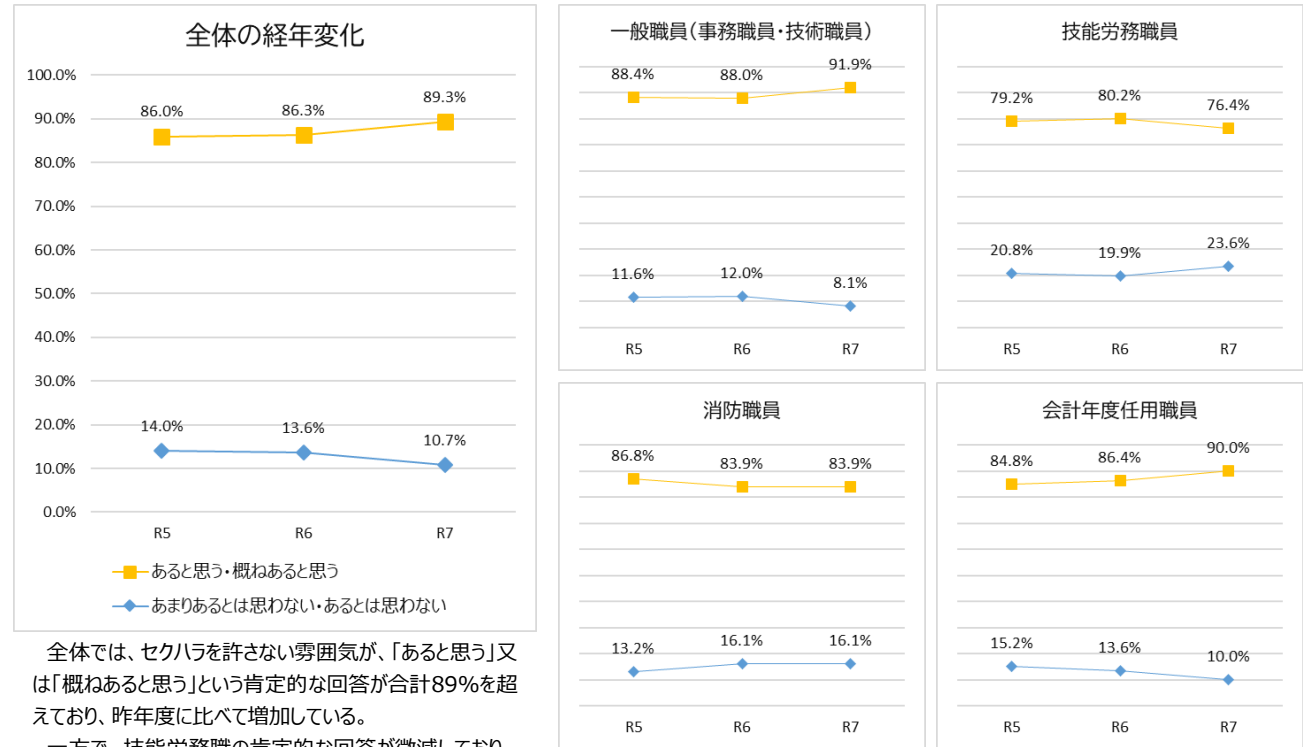
あなたは、不正行為や不正と疑われる行為、各種ハラスメント行為などについて、市長に直接通報できる、「市長ホットライン」があることを知っていますか。



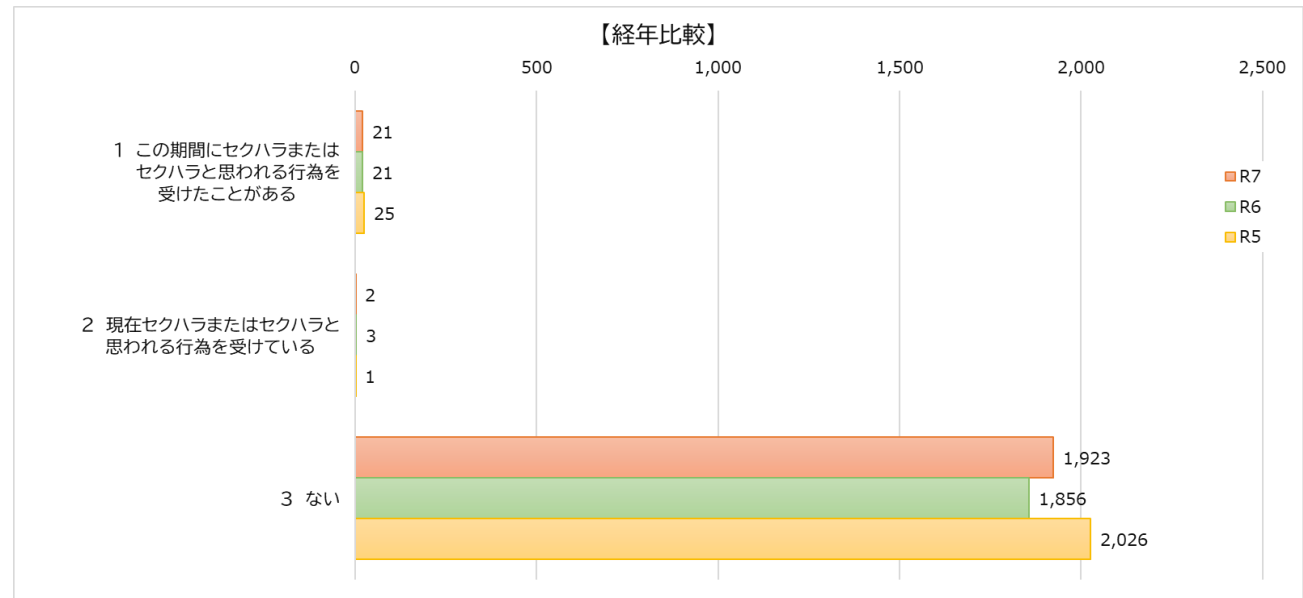
全体では、「知っている」という回答が80.4%と、昨年度に比べて認知度が向上している。引き続き、周知に努めたい。

V. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

あなたの職場は、セクハラを許さない雰囲気があると思いますか。



あなたは職場において、この期間（令和6年10月1日から令和7年9月30日まで）に、セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことはありますか。（選択肢1と2は複数回答可）

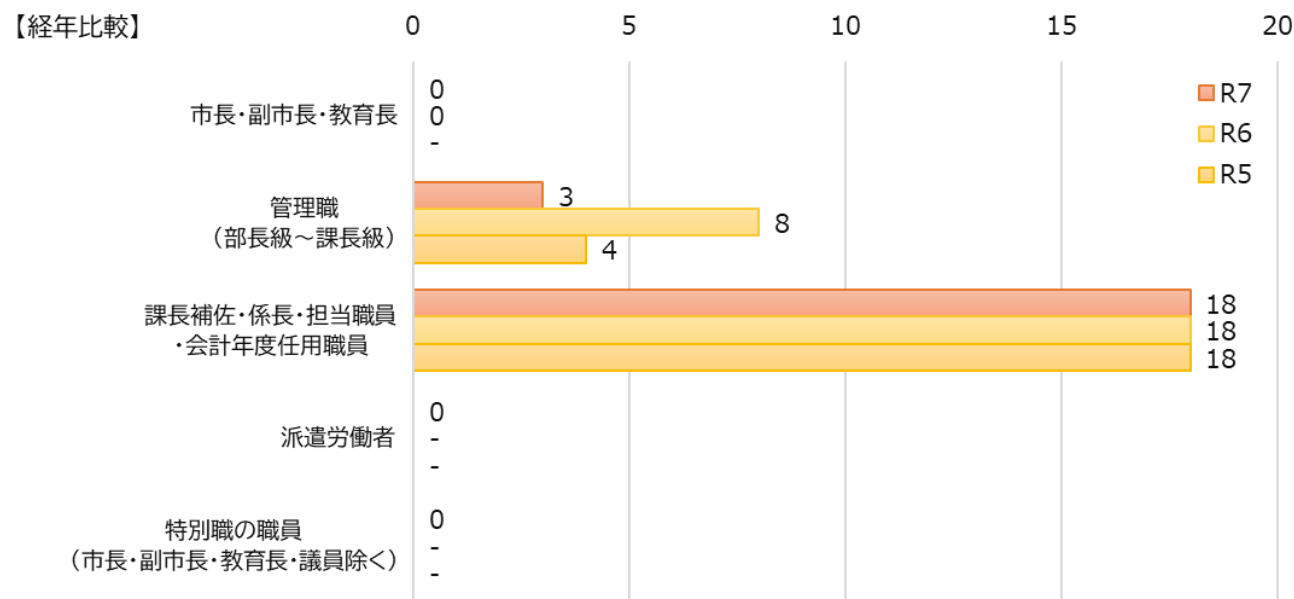


ほとんどの職員（98.2%＝1,923／有効回答1,959）がこの期間及び現在において「セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことはない」と回答しており、昨年度（97.7%＝1,856／有効回答1,899）と同様の傾向を示している。

引き続き「セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことがあるまたは受けている」との回答を限りなくゼロに近づけたい。

V. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

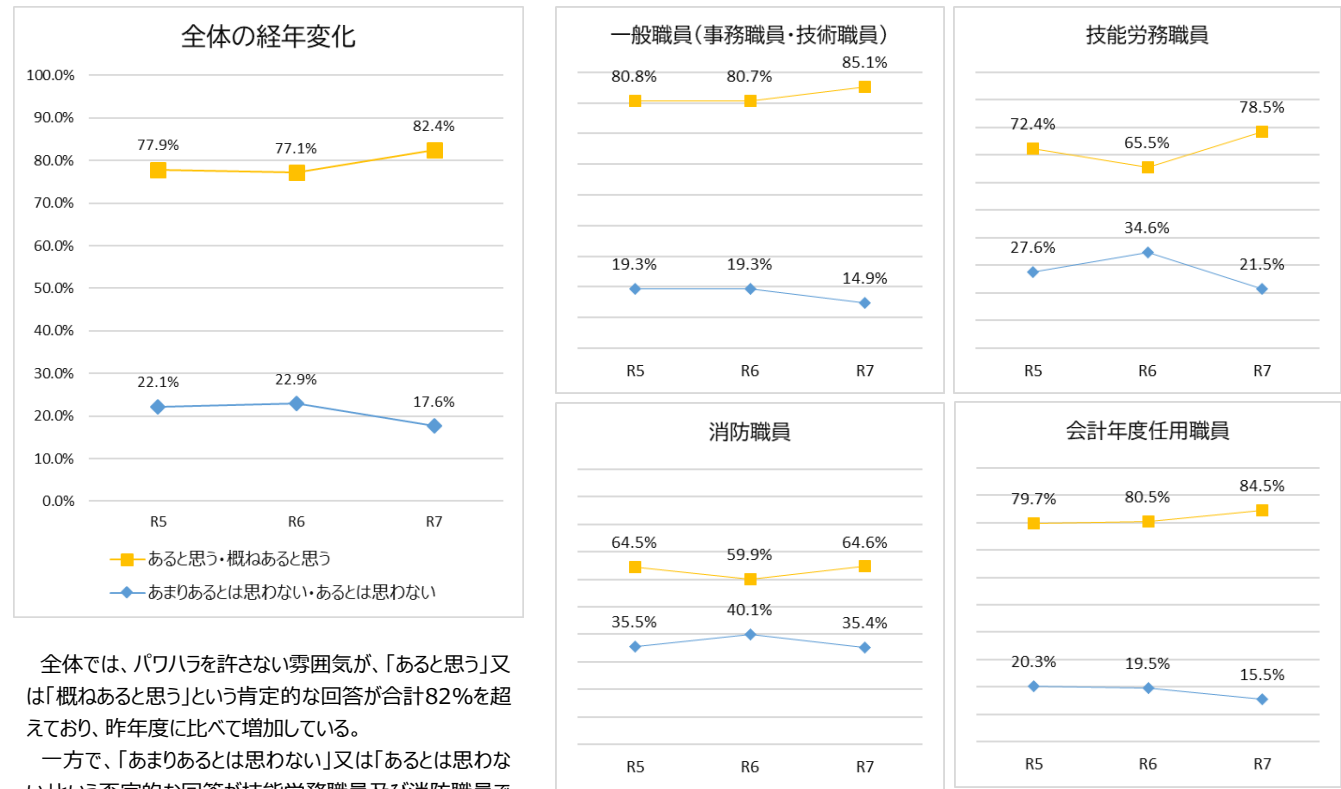
セクハラまたはセクハラと思われる行為を「1. 受けたことがある」または「2. 受けている」に回答した方にお聞きします。
あなたが受けたセクハラまたはセクハラと思われる行為は、具体的に誰によるものでしたか。(複数回答可)



※令和6年度調査から、「市長・副市長・教育長」の選択肢を設置し、令和5年度までの選択肢「管理職（課長級以上）」を、「管理職（部長級～課長級）」としました。
※令和7年度調査から、「派遣労働者」と「特別職の職員（市長・副市長・教育長・議員除く）」の選択肢を追加しました。

VI. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査

あなたの職場は、パワハラを許さない雰囲気があると思いますか。

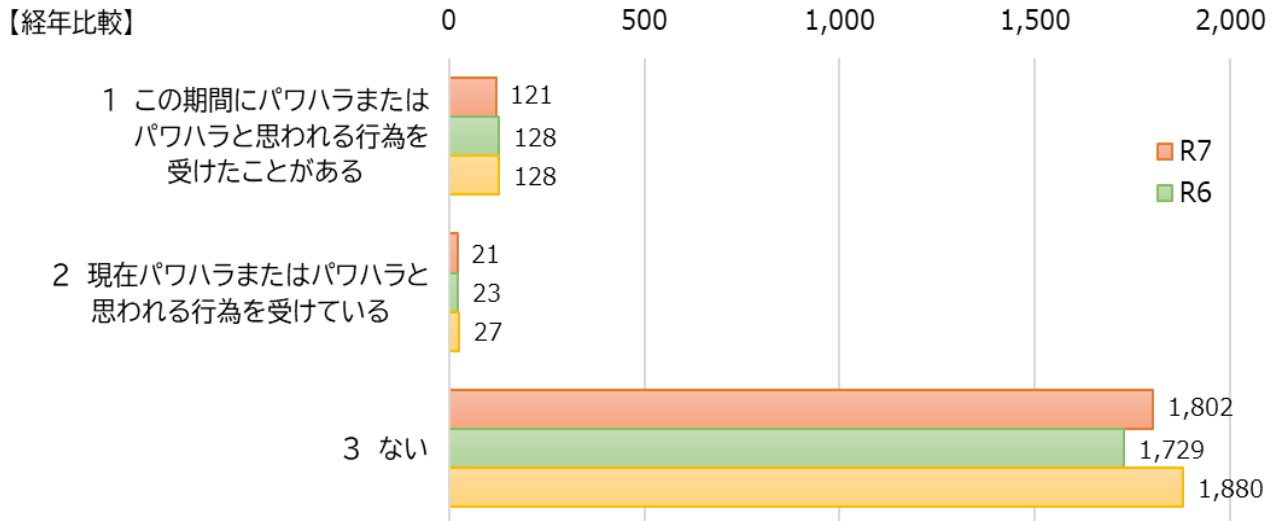


全体では、パワハラを許さない雰囲気が、「あると思う」又は「概ねあると思う」という肯定的な回答が合計82%をを超えており、昨年度に比べて増加している。

一方で、「あまりあるとは思わない」又は「あるとは思わない」という否定的な回答が技能労務職員及び消防職員で微増しており、より一層の意識啓発に努めたい。

VI. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査

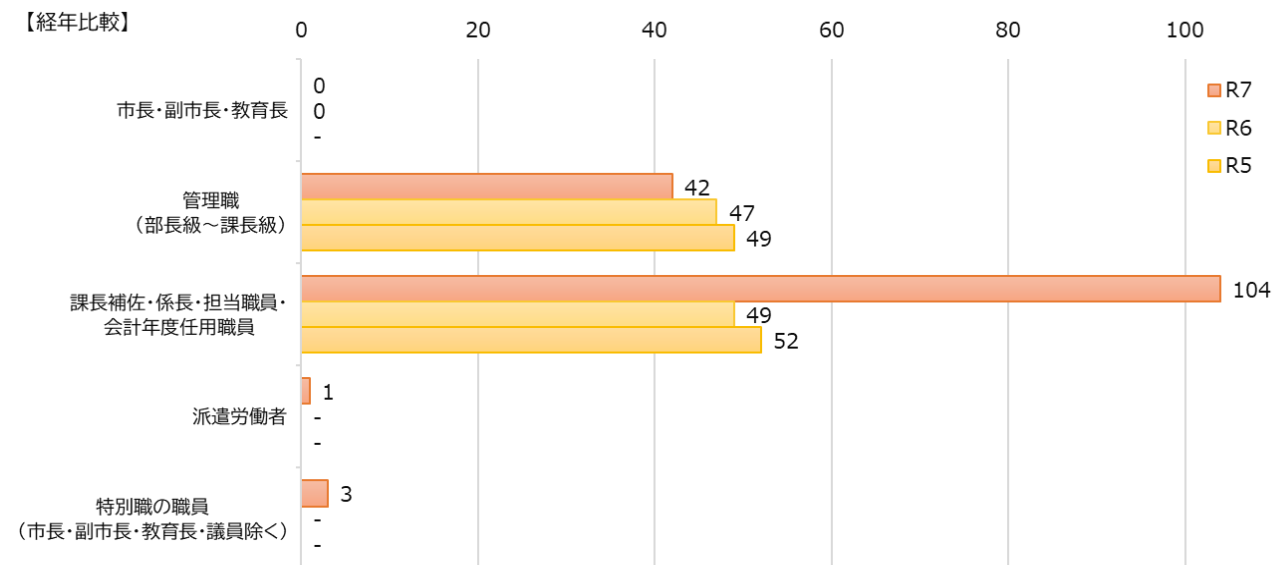
あなたは職場において、この期間（令和6年10月1日から令和7年9月30日まで）に、パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことはありますか。
（選択肢1と2は複数回答可）



ほとんどの職員（92.0%＝1,802／有効回答1,959）がこの期間及び現在において「パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことはない」と回答しており、昨年度（91.0%＝1,729／有効回答1,899）と同様の傾向を示している。

引き続き「パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことがあるまたは受けている」との回答を限りなくゼロに近づけたい。

パワハラまたはパワハラと思われる行為を「1. 受けたことがある」または「2. 受けている」に回答した方にお聞きます。
あなたが受けたパワハラまたはパワハラと思われる行為は、具体的に誰によるものでしたか。（複数回答可）

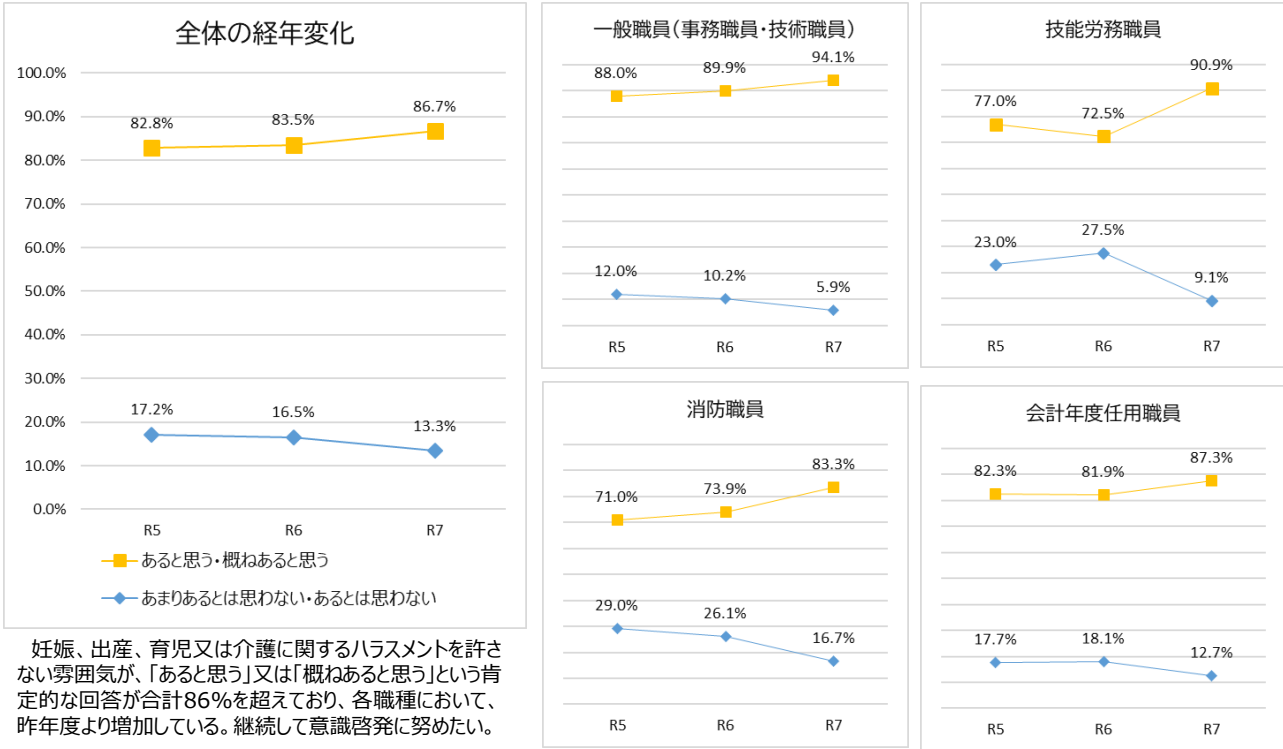


※令和6年度調査から、「市長・副市長・教育長」の選択肢を設置し、令和5年度までの選択肢「管理職（課長級以上）」を、「管理職（部長級～課長級）」としました。

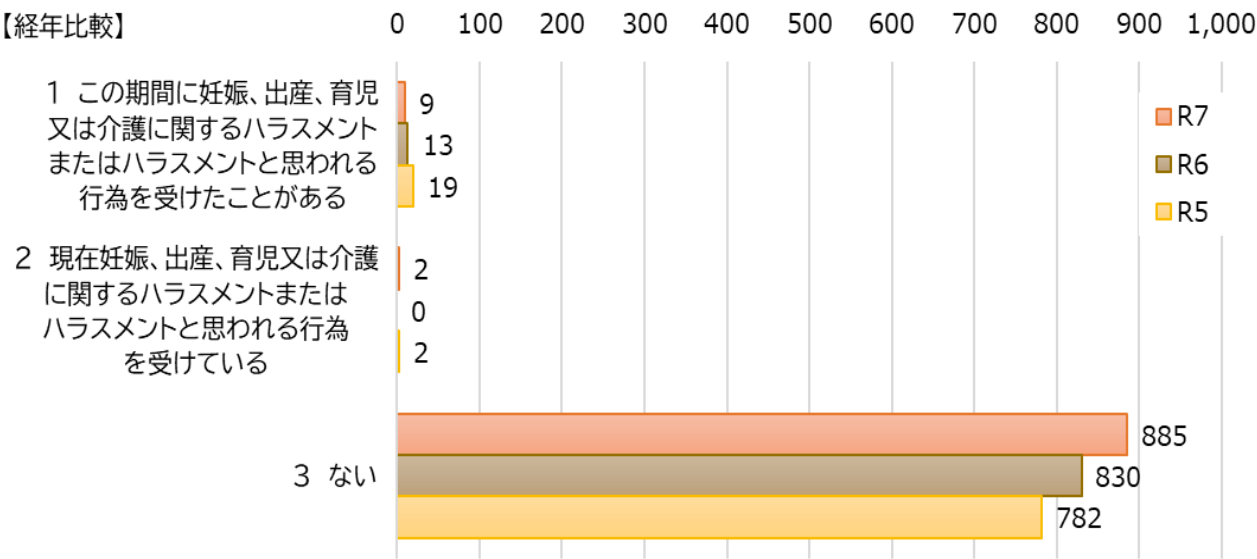
※令和7年度調査から、「派遣労働者」と「特別職の職員（市長・副市長・教育長・議員除く）」の選択肢を追加しました。

Ⅶ. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する調査

あなたの職場は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを許さない雰囲気があると思いますか。



あなたは職場において、この期間（令和6年10月1日から令和7年9月30日まで）に、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を受けたことはありますか。（選択肢1と2は複数回答可）

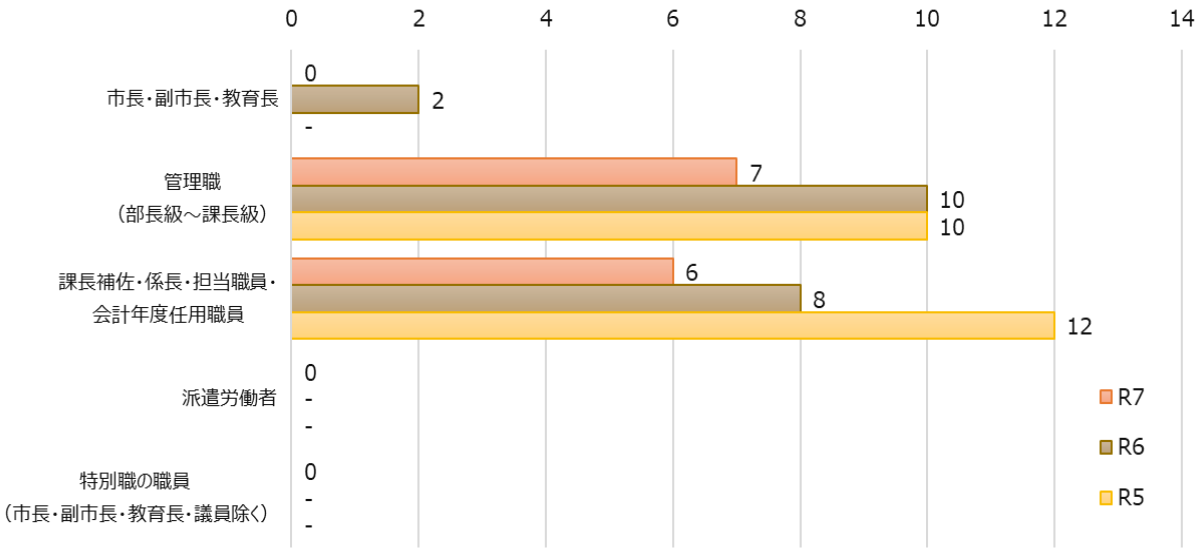


「ハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を受けたことがある」または「受けている」との回答が一定数あるため、限りなくゼロに近づけたい。

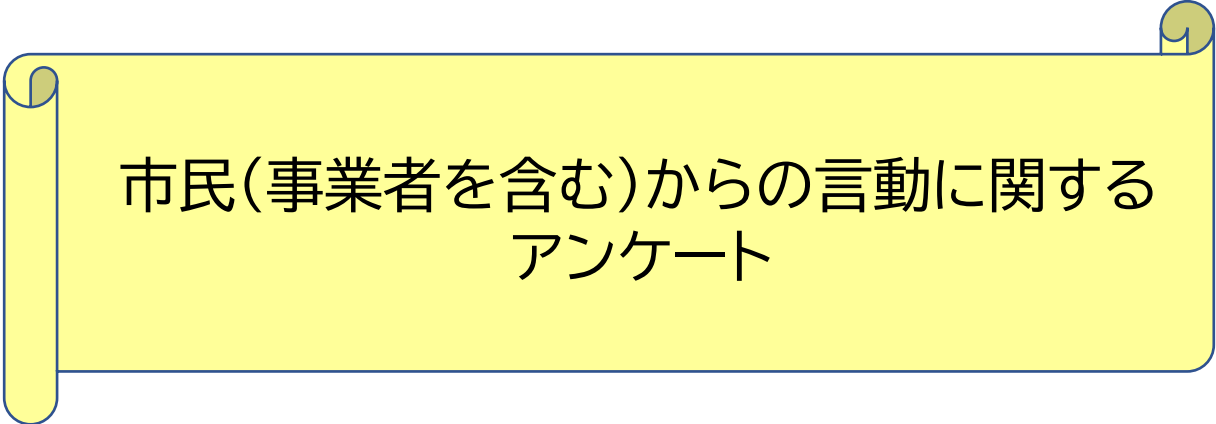
VII. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する調査

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を「1. 受けたことがある」または「2. 受けている」に回答した方にお聞きます。
あなたが受けた妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントまたはハラスメントと思われる行為は、具体的に誰によるものでしたか。（複数回答可）

【経年比較】



※令和6年度調査から、「市長・副市長・教育長」の選択肢を設置し、令和5年度までの選択肢「管理職（課長級以上）」を、「管理職（部長級～課長級）」としました。
※令和7年度調査から、「派遣労働者」と「特別職の職員（市長・副市長・教育長・議員除く）」の選択肢を追加しました。

A yellow rectangular scroll with a blue border and decorative circular tabs at the corners. The text is centered within the scroll.

市民(事業者を含む)からの言動に関する アンケート

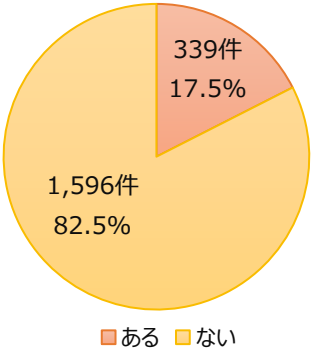
市民(事業者を含む)からの言動に関するアンケート

問 1 あなたは、令和 6 年10月 1 日から令和 7 年 9 月30日までに、市民（事業者含む）からハラスメントと思われる行為を受けたことはありますか。

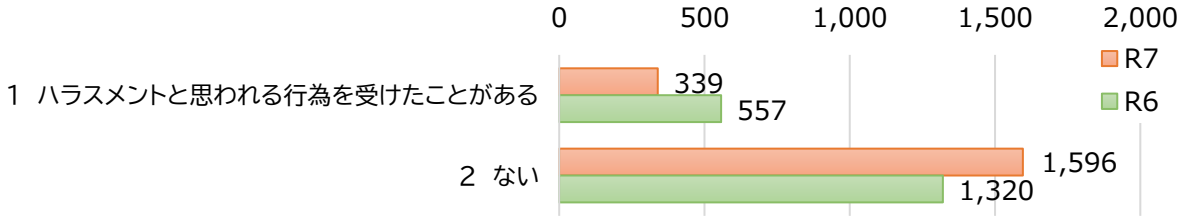
【当該年度全体】

n	
ある	ない
339件	1,596件
%	
17.5%	82.5%

【全体】
n=1935



【経年比較】



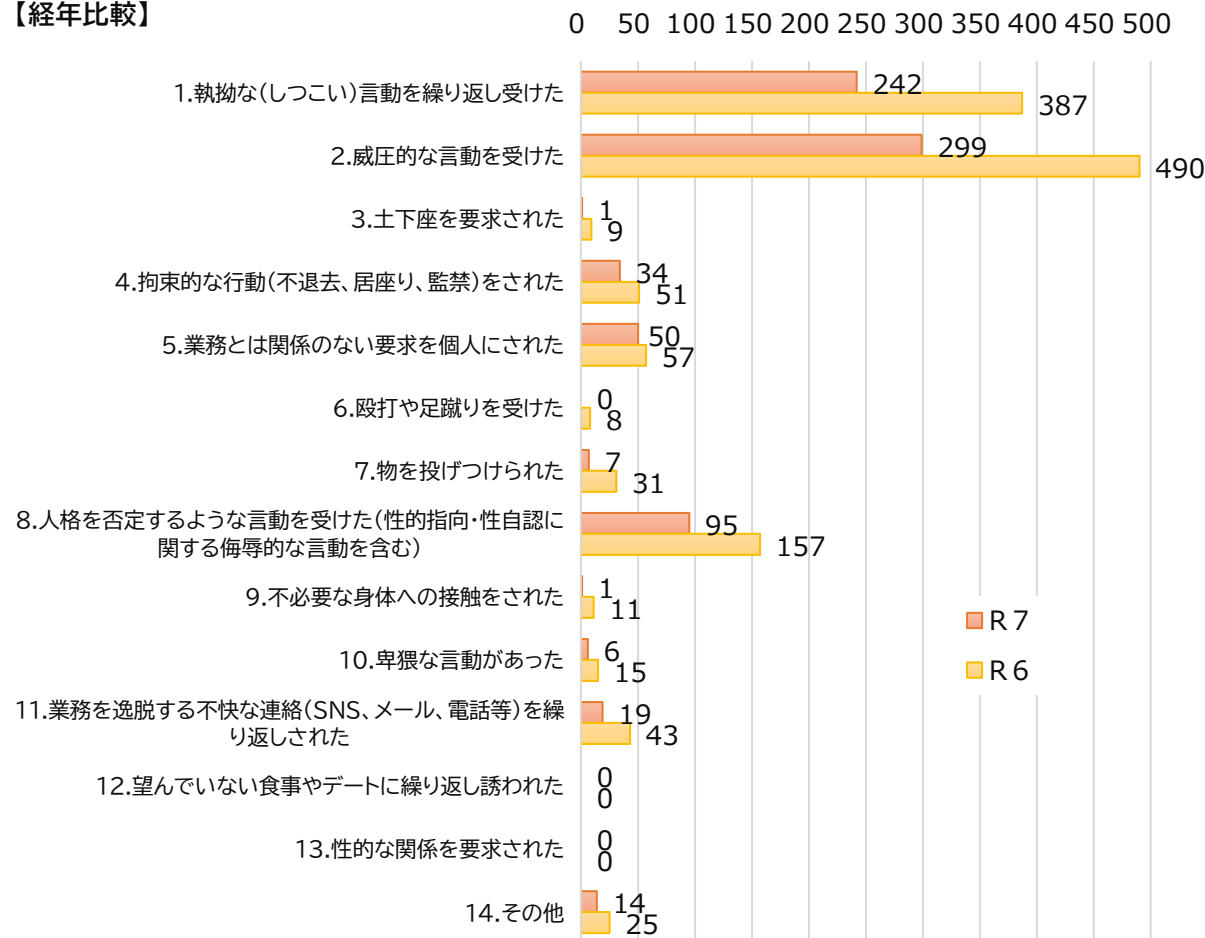
市民(事業者を含む)からの言動に関するアンケート

問 2 （問 1）で「 1. 受けたことがある」に回答した方にお聞きします。
あなたが受けたハラスメントと思われる行為の具体的な内容はどのようなものですか。（複数回答可）

【当該年度全体】

1.執拗な（しつこい）言動を繰り返し受けた	2.威圧的な言動を受けた	3.土下座を要求された	4.拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）をされた	5.業務とは関係のない要求を個人にされた	6.殴打や足蹴りを受けた	7.物を投げつけられた	8.人格を否定するような言動を受けた（性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）	9.不必要な身体への接触をされた	10.卑猥な言動があった
242	299	1	34	50	0	7	95	1	6
11.業務を逸脱する不快な連絡（SNS、メール、電話等）を繰り返しされた	12.望んでいない食事やデートに繰り返し誘われた	13.性的な関係を要求された	14.その他						
19	0	0	14						

【経年比較】



「その他」の主な具体的回答

- 用事のある職員が自席にいない旨を伝えたところ、保留を許さず通話状態にしたまま待つと言われ、数十分業務を妨害された。また、上記と同じ方で、折り返しご連絡でも良いか何うと激怒され、公務員に向いていない、辞めた方が良く、過度な侮辱をされた。
- 行政として既に結論を出した案件について、他課や県まで巻き込み執拗なまでに繰り返し要求を受けている（文書・メール・窓口・情報公開・わたしの提案など）。
- 業務中に言動を見張られる。悪口を言われる。特別待遇を要求される。

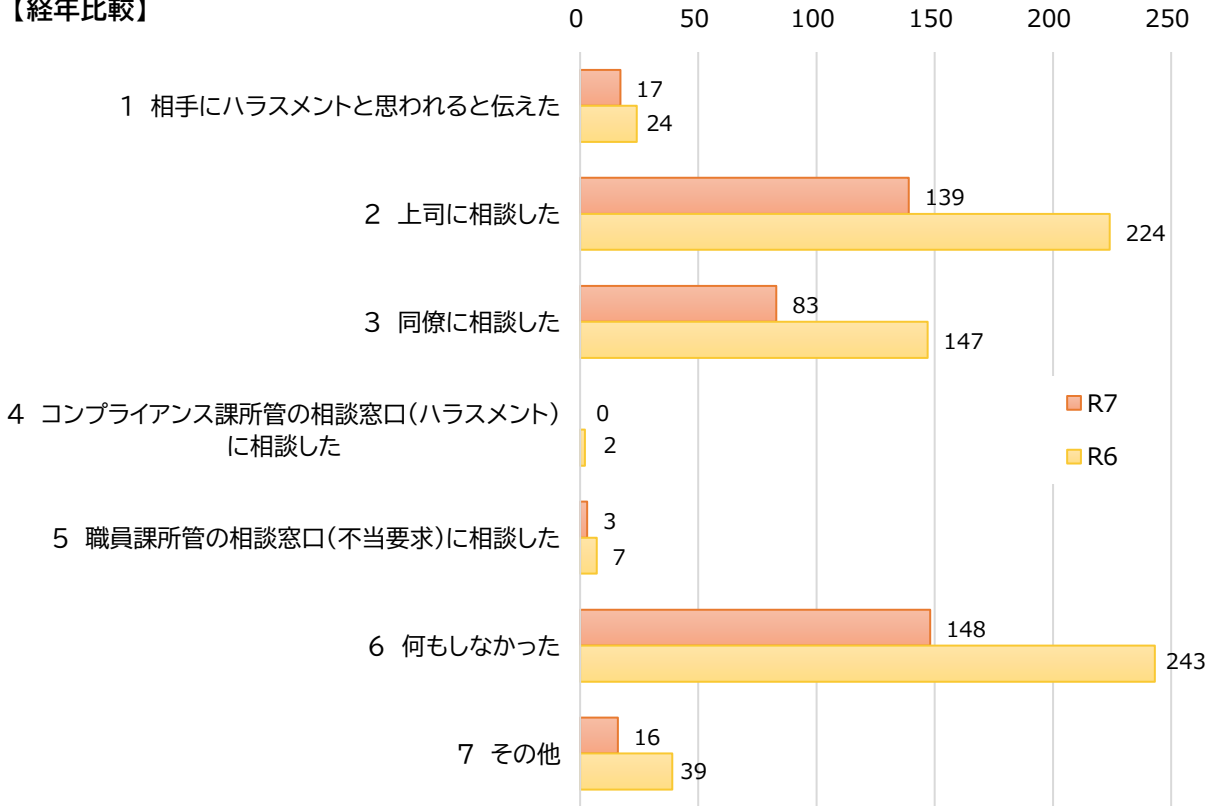
市民(事業者を含む)からの言動に関するアンケート

問3 (問1)で「1.受けたことがある」に回答した方にお聞きます。
あなたは、その時、どのような行動をとりましたか。(選択肢「6」以外は複数回答可)

【当該年度全体】

1 相手にハラスメントと思われる と伝えた	2 上司に相談 した	3 同僚に相談 した	4 コンプライア ンス課所管の相 談窓口(ハラス メント)に相談 した	5 職員課所管 の相談窓口 (不当要求) に相談した	6 何もしなか った	7 その他
17	139	83	0	3	148	16

【経年比較】



「その他」の主な具体的回答

- 部署内で共有した
- 会話を切り上げ、その業務の担当者に代わってもらった。
- 要求は受けられない旨を直接伝えた。
- 執拗に無理な主張を繰り返されたり、恫喝されたりしたが、精神疾患のある市民に対して、注意を行うことは逆効果になる恐れがあるため、受け入れた。
- 話を聞き続けた。

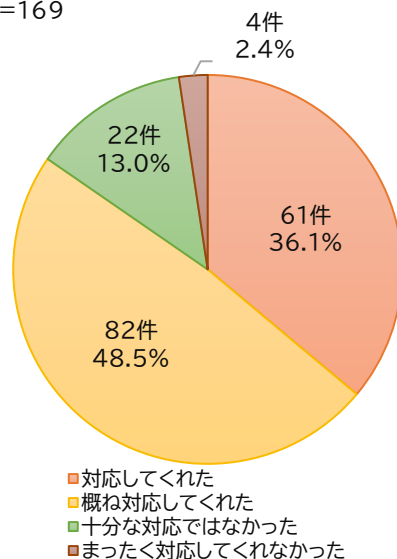
市民(事業者を含む)からの言動に関するアンケート

問4 (問3)で「2.上司に相談した」、「3.同僚に相談した」、「4.コンプライアンス課所管の相談窓口(ハラスメント)に相談した」または「5.職員課所管の相談窓口(不当要求)に相談した」に回答した方にお聞きます。
相談した相手(上司・同僚)、窓口は、対応してくれましたか。

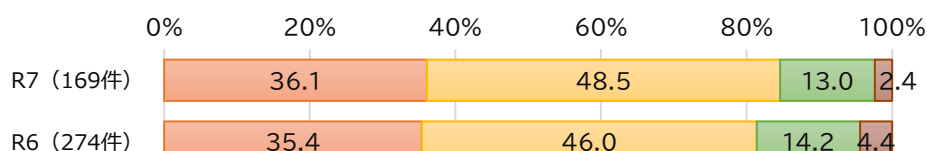
【当該年度全体】

n			
対応してくれた	概ね対応してくれた	十分な対応ではなかった	まったく対応しなかった
61件	82件	22件	4件
%			
36.1%	48.5%	13.0%	2.4%

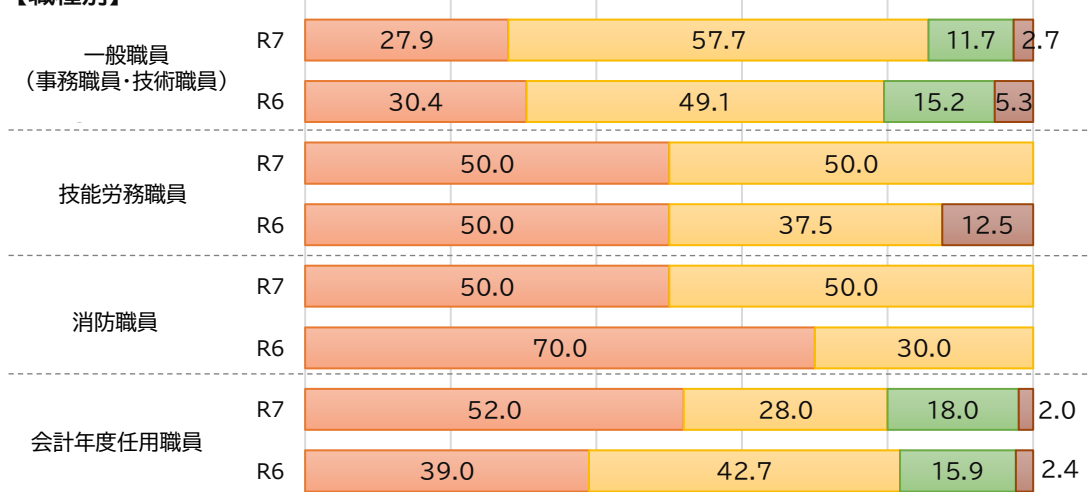
n=169



【経年比較】



【職種別】



※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員(アルバイトを含む)

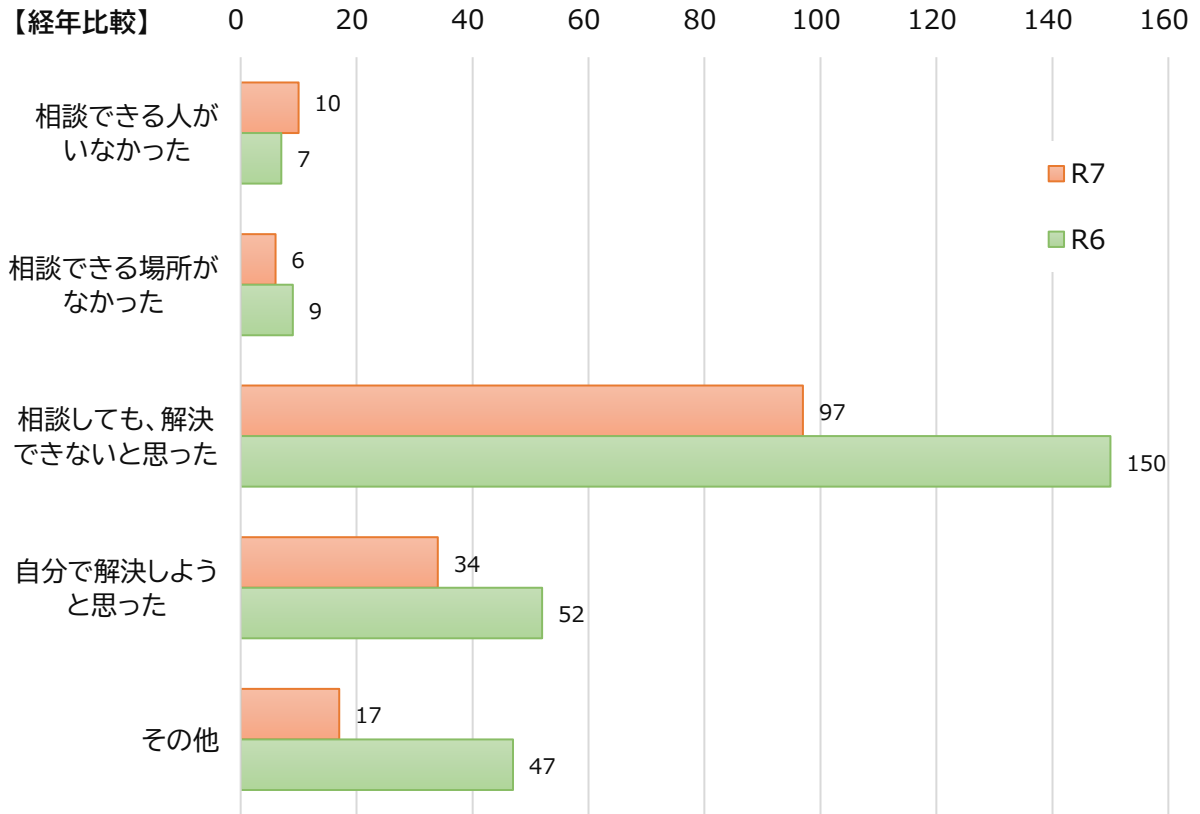
市民(事業者含む)からの言動に関するアンケート

問5 (問3)で「6.何もしなかった」に回答した方にお聞きます。
何もしなかったのはなぜですか。(複数回答可)

【当該年度全体】

相談できる人が いなかった	相談できる場所が なかった	相談しても、解決 できないと思った	自分で解決しよう と思った	その他
10	6	97	34	17

【経年比較】



「その他」の主な具体的回答

- 日常的にそのような電話がたくさんかかってくるため、業務の一環としてやむを得ないと思い傾聴している。
- いつも不特定の職員に対して同様の言動を繰り返しており、対応に慣れてしまったため問題化する意識が働いていない。
- 上司も同席していたため、上司が何とかしてくれると思った。
- 威圧言動の程度認識の基準が不明瞭であるし、報告するスキームは構築されていないので、各自が我慢したりやり過ぎたりしていることが多いと思う。