

鎌倉市 御中

**平成30年度職員意識調査
【報告書】**

平成31年3月



Contents

1. 調査概要	2
2. 総括	5
3. 基本情報	7
4. 組織風土（職場環境、コミュニケーション）について	12
5. 職場で生じた不祥事案について	17
6. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査	23
7. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査	29
8. 通報制度について	35
9. 市のコンプライアンスに関する取組について	41



1. 調査概要

1. 調査概要

【調査目的】

組織風土や、法令違反及びハラスメントなどの問題の端緒等を把握し、今後のコンプライアンス推進の活動の検討に資することを目的として実施

【調査概要】

- 調査期間 : 平成31年1月22日（火）～1月31日（木）
- 調査対象 : 鎌倉市職員
（常勤、非常勤・臨時的任用職員を含む。※産業医、嘱託医等の一部の非常勤職員は除く。）
- 調査方法 : 調査用紙を活用した紙調査
- 設問構成 : 選択式38問、記述式3問
- 配布数 : 2,409
- 有効回答 : 2,183
- 回収率 : 90.6%

【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年度、29年度の同調査との経年比較及び職種別（「一般職員（事務職員・技術職員）」
「技能・労務職員」「消防職員」「非常勤職員（アルバイト含む）」）の結果を示す

1. 調査概要

【本調査の性質】

本調査は、コンプライアンスにおける貴市の現状の問題点の洗い出しを行い、対応すべき課題を整理することによって、今後のコンプライアンスの推進に向けた取り組みに関する検討に活用することを目的としています。本調査を通じて、貴市にてコンプライアンスを推進する上での課題やその前提となる職場環境の現状を把握することで、実態に即した効果的な取り組みの検討に有用な調査報告となります。なお、本調査は、貴市内における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した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】

集計のカテゴリーにより母数が異なるため、それぞれの回答が当該カテゴリー全体の回答結果に与える、数値上の影響度合が異なることに御留意下さい。例えば、母数の少ないカテゴリーでは、1つの回答が与える数値的な影響度は高くなります。したがって、各カテゴリーごとの比較をする場合は、母数の違いについても考慮してください。

【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によって、回答内容によって回答者が不利益を被ることに対する心理的不安を排除し、より正確な回答が得られるようにしています。しかし、その一方で、匿名での調査は、回答者が特定されないため、意図的に不適切な回答を記名式の調査よりも発生させやすくする可能性があります。そのため本調査結果は、必ずしも詳細かつ正確なデータとは限りませんが、概ねの傾向を示しているものとしてご活用ください。

【本報告書の利用上の制限】

貴市は、以下の事項を了承された上で、本報告書を利用されるものと認識しております。

本報告書は、本契約書に記載の目的のために貴市に対して提供されるものであり、契約書で合意された目的以外には使用することはできません。本報告書は平成31年2月1日から平成31年2月12日までに開示された資料に基づき作成されています。従って調査期間以降に生じた事象は、本報告書に反映されていない可能性があります。また、本報告日以降、貴市の事業内容や事業環境及び経済状況の変化等により本報告書の内容が影響を受ける可能性があります。本件業務は、調査・分析の結果等を記載するもので、いかなる意見の表明を意味するものではありません。本報告書で記載された情報をどのように判断するか、また、収集した情報（調査・分析結果及び助言事項を含む）に基づきどのような意思決定を行うかは、貴市の責任においてなされるものです。



2. 総括

2. 総括

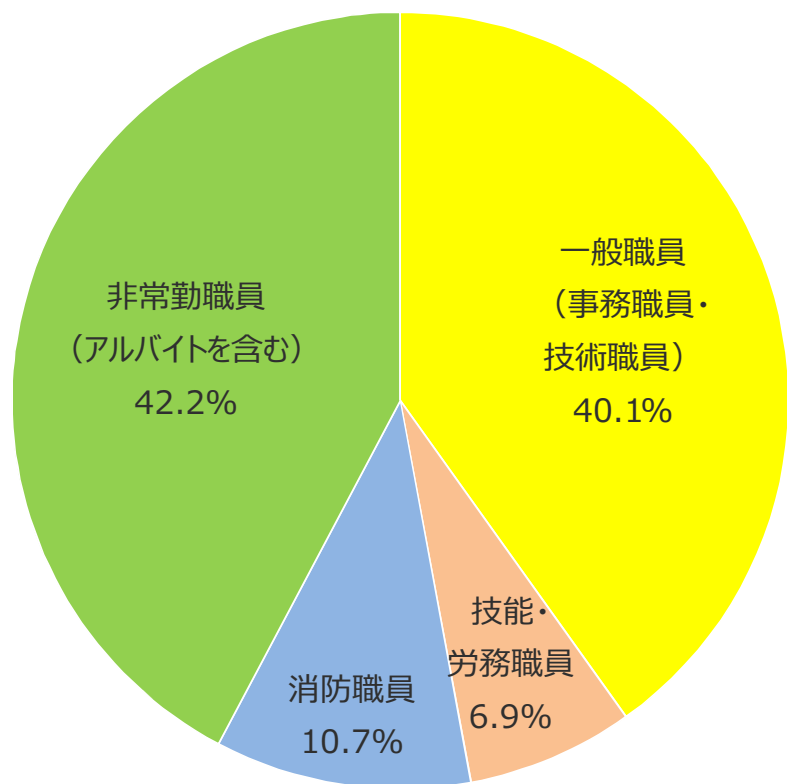
項目	総括
組織風土（職場環境、コミュニケーション）	<ul style="list-style-type: none"> 概ね肯定的な回答であり、業務に関する情報共有や悩み・相談対応など良好なコミュニケーション環境が醸成されていることがうかがえる。経年的に大きな変化はみられない。 「業務上の問題が生じたときに指摘しやすいか」との問いに対して、一般職員は90%近くが「指摘しやすい」との回答であったが、その他の職種では約20～25%の職員が「指摘しにくい」と回答しており対応が懸念される。
職場で生じた不祥事案	<ul style="list-style-type: none"> これまでに職場で生じた不祥事案について正規職員は概ね「自分事として捉えている」と回答する一方で、非常勤職員（アルバイト含む）の半数近くは「事案自体をあまり知らない」と回答しており、昨年からあまり変化がみられない。 この1年において法令等に違反する行為に直面することはほとんどないとの結果であり、疑わしい行為も含めて直近3か年では徐々に改善されてきている。ただし、少なからず違反行為、または疑わしい行為があるとのことであり留意されたい。
セクシュアルハラスメント（セクハラ）	<ul style="list-style-type: none"> この1年においてセクハラ、または疑わしい行為を受けたことは「ない」との回答が大半であるが、今回、一部の行為の回答が増えていることもあり、引き続き、限りなくゼロになるよう対応が期待される。 具体的な内容に関する問いに対して、「その他」が上位に挙げられた。選択肢以外の行為についてもセクハラと捉えられていることがうかがえるため、留意されたい。
パワーハラスメント（パワハラ）	<ul style="list-style-type: none"> この1年においてパワハラ、または疑わしい行為を受けたことは「ない」との回答が大半であるが、周囲で散見されるものも含めると、挙げられた行為の数は相当数あり、より一層の対応が期待される。 具体的な内容に関する問いに対して、「その他」が上位に挙げられた。選択肢以外の行為についてもパワハラと捉えられていることがうかがえるため、留意されたい。
通報制度	<ul style="list-style-type: none"> 「公益通報制度」「ハラスメント相談制度」「市長ホットライン」について、技能・労務職員及び非常勤職員の認識度が相変わらず低い。非常勤職員は、有事の際は「利用したい」としており、より一層の周知策が期待される。 これらの制度に関しては、信用性の面で一部の職員から疑念を持たれている。制度の有無だけの周知に留まらず、具体的な手続きやフロー、関与職員などについても明らかにしていくことが期待される。



3. 基本情報

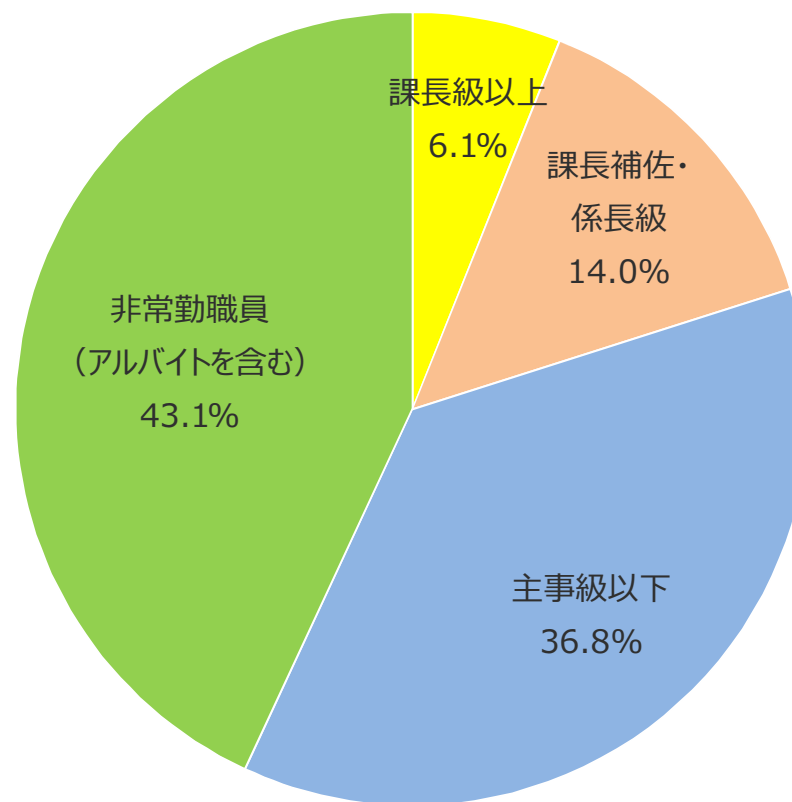
3. 基本情報

【職種別】



計	一般職員 (事務職員・ 技術職員)	技能・ 労務職員	消防職員	非常勤職員 (アルバイト を含む)
2,176	872	151	232	918
100.0%	40.1%	6.9%	10.7%	42.2%

【役職別】



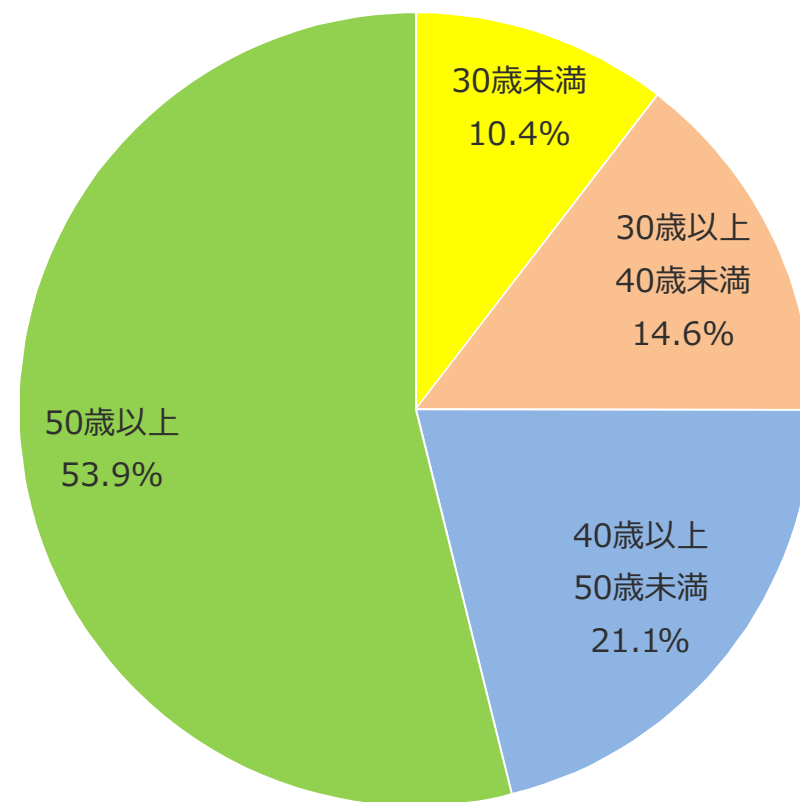
計	課長級以上	課長補佐・ 係長級	主事級以下	非常勤職員 (アルバイトを 含む)
2,159	131	303	795	930
100.0%	6.1%	14.0%	36.8%	43.1%

3. 基本情報

【所属別】

所属名	回答数	割合
共創計画部	82	3.8%
行政経営部	51	2.4%
総務部	168	7.8%
防災安全部	42	2.0%
市民活動部	143	6.7%
こどもみらい部	389	18.2%
健康福祉部	210	9.8%
環境部	147	6.9%
まちづくり計画部	30	1.4%
都市景観部	55	2.6%
都市整備部	139	6.5%
教育部	280	13.1%
文化財部	56	2.6%
消防本部	237	11.1%
上記以外の部局	114	5.3%
計	2,143	100.0%

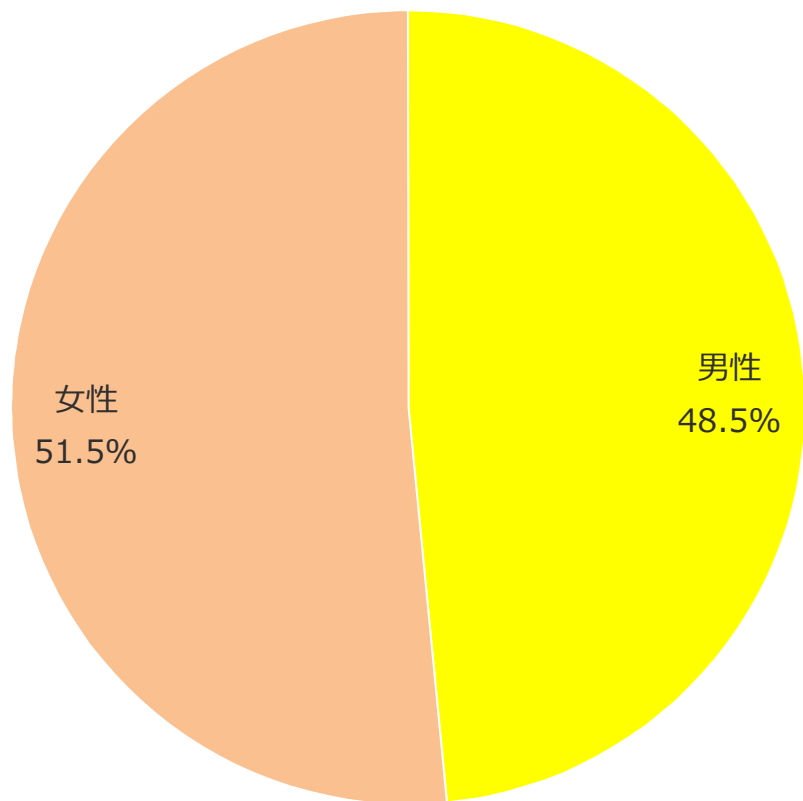
【年齢別】



計	30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上
2,165	226	316	456	1,156
100.0%	10.4%	14.6%	21.1%	53.9%

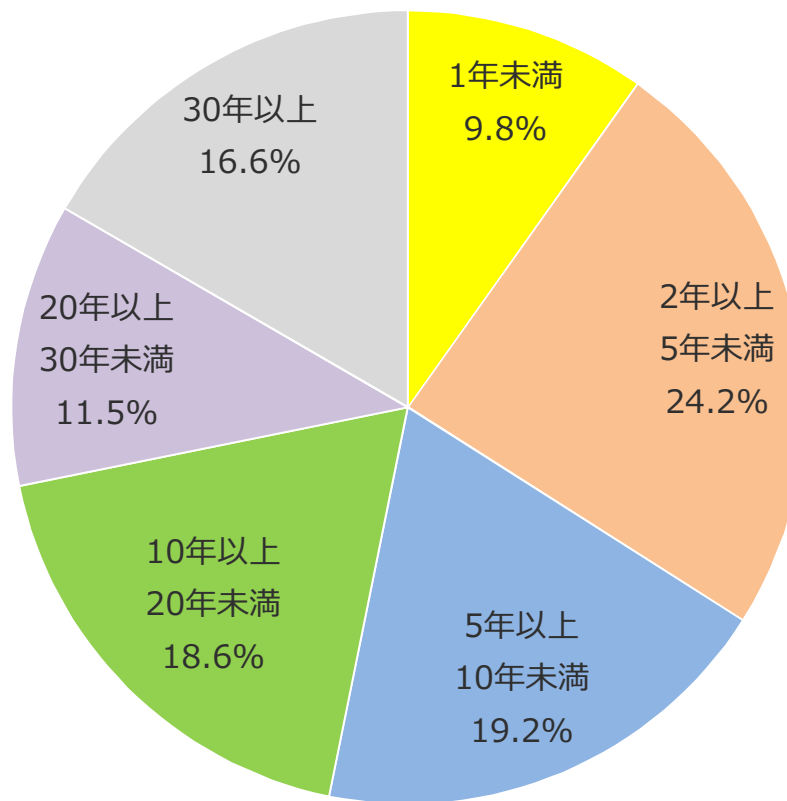
3. 基本情報

【性別】



計	男性	女性
2,163	1,048	1,115
100.0%	48.5%	51.5%

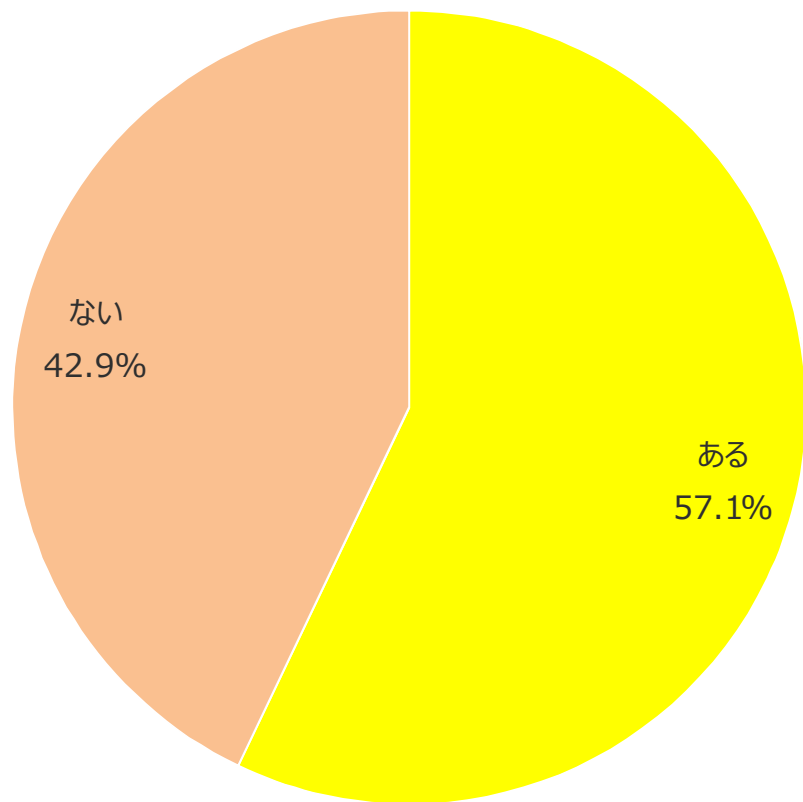
【在籍年数別】



計	1年未満	2年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上
2,158	212	522	414	402	249	359
100.0%	9.8%	24.2%	19.2%	18.6%	11.5%	16.6%

3. 基本情報

【民間企業等での就業経験（1年以上）】



計	ある	ない
2,158	1,232	926
100.0%	57.1%	42.9%

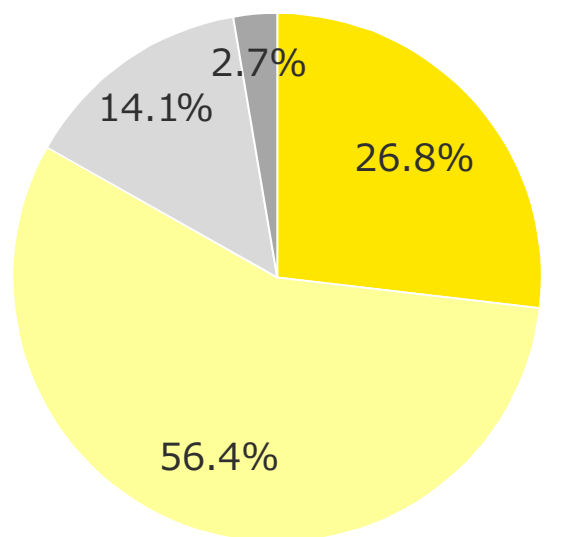


4. 組織風土（職場環境、コミュニケーション）について

4. 組織風土（職場環境、コミュニケーション）について

問8 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。

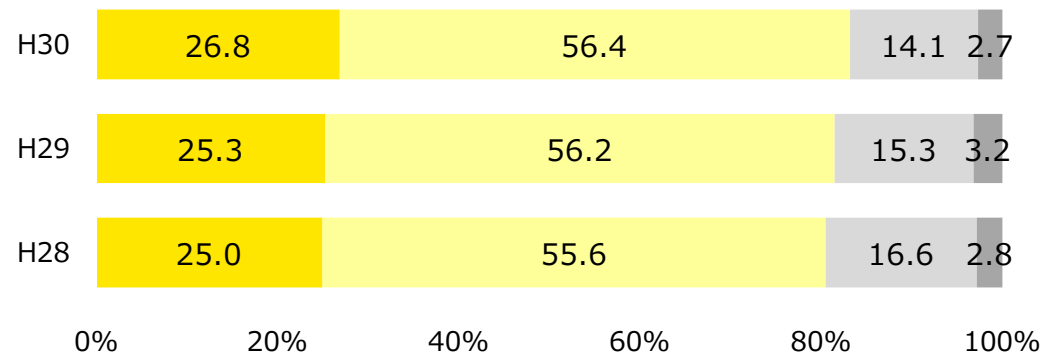
【全体】（n=2,149）



■ 共有されている ■ 概ね共有されている
■ あまり共有されていない ■ 共有されていない

- ▶ 80%以上の職員が、業務に関して必要な情報が共有されていると肯定的に回答している。
- ▶ 昨年度より、技能・労務職員及び非常勤職員の20%以上は否定的な回答であるものの、全体的には改善傾向にあることがうかがえる。

【経年比較】



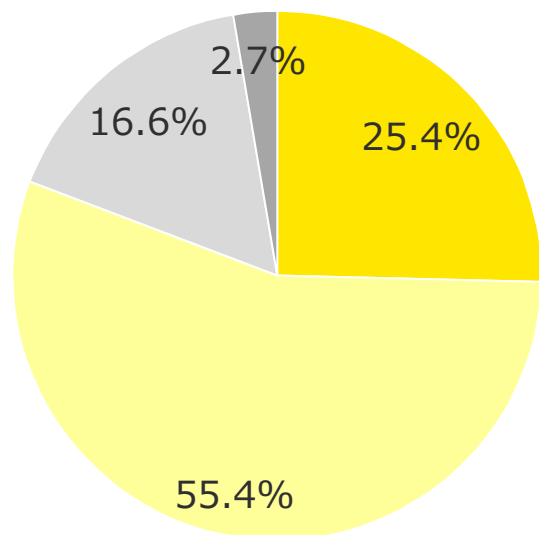
【職種別】



4. 組織風土（職場環境、コミュニケーション）について

問9 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。

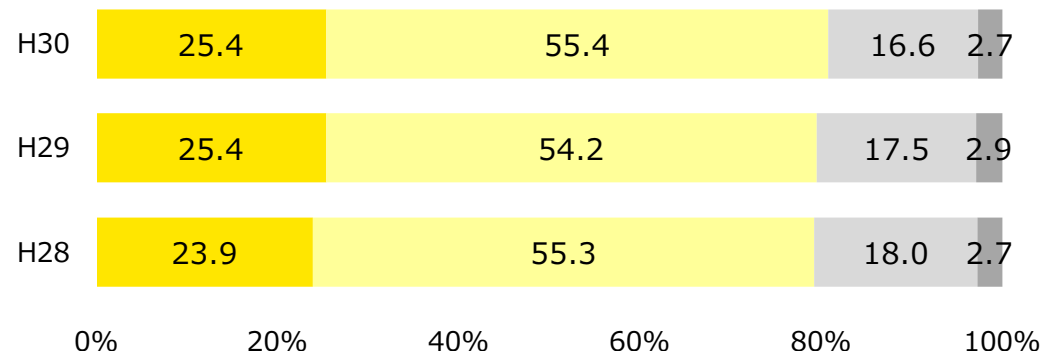
【全体】（n=2,138）



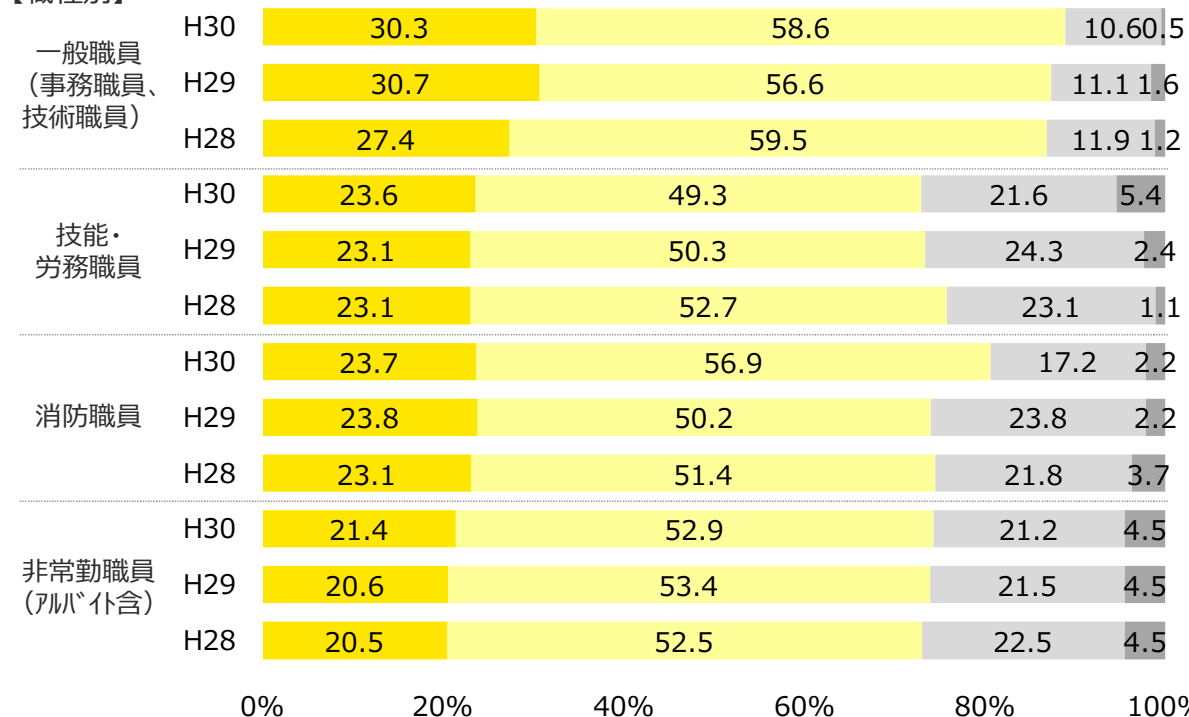
■ 指摘しやすい ■ 概ね指摘しやすい
■ 指摘しにくい ■ 指摘できない

- ▶ 80%以上の職員が、職場で業務上の問題が生じた際は、指摘できると回答している。
- ▶ 大きな経年変化はみられないものの、消防職員は昨年より改善がみられる。他方、技能・労務職員は年々指摘しにくい環境になりつつあると指摘される。

【経年比較】



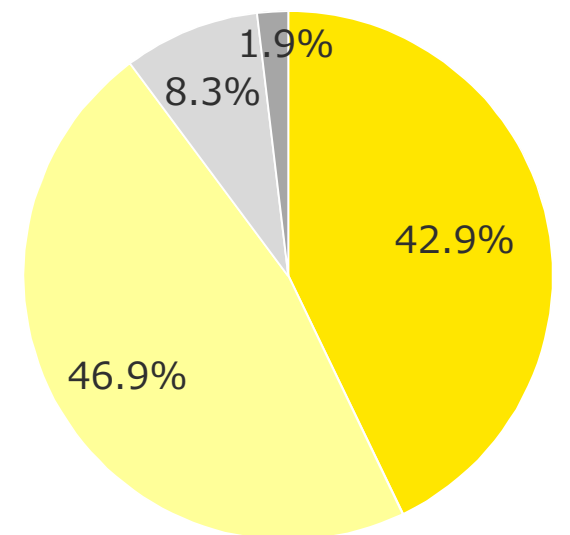
【職種別】



4. 組織風土（職場環境、コミュニケーション）について

問10 あなたの「上司」は、あなたが業務に関する問題や悩みに直面したとき、相談に乗るなど適切に対応してくれますか。

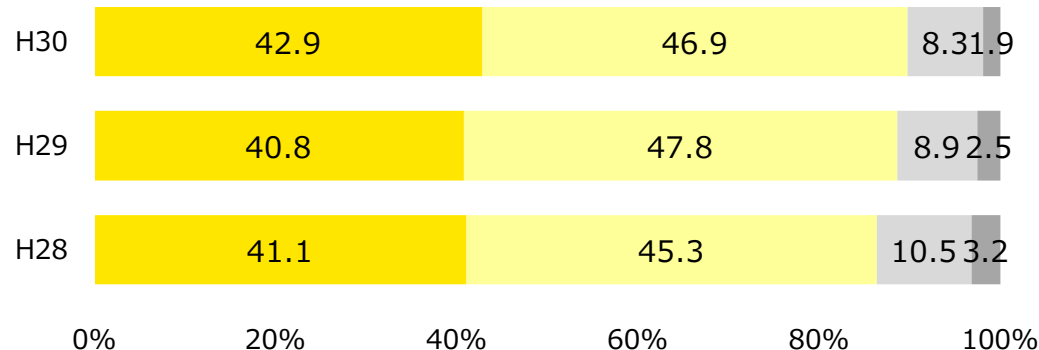
【全体】(n=2,060)



■ 対応してくれる ■ 概ね対応してくれる
■ あまり対応してくれない ■ 対応してくれない

- ▶ 90%近くの職員が、「上司」は業務に関する問題や悩みに適切に対応してくれると回答している。
- ▶ 直近3か年でも徐々に改善が図られていることがうかがえる。職種別でもそれぞれ年々良くなっている傾向にある。

【経年比較】



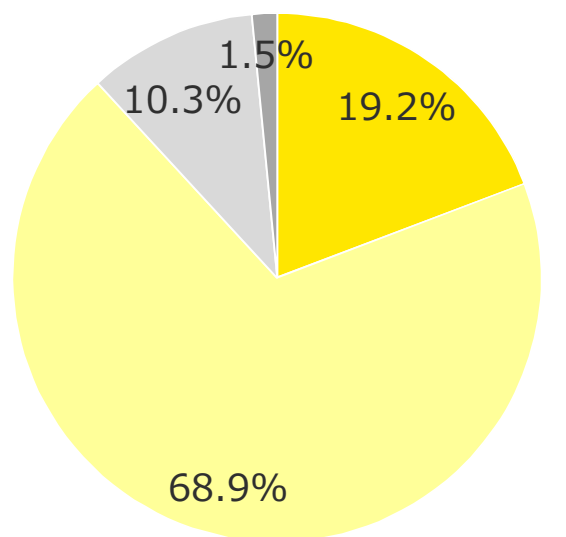
【職種別】



4. 組織風土（職場環境、コミュニケーション）について

問11 あなたは「部下」から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき、適切に対応できていると思いますか。

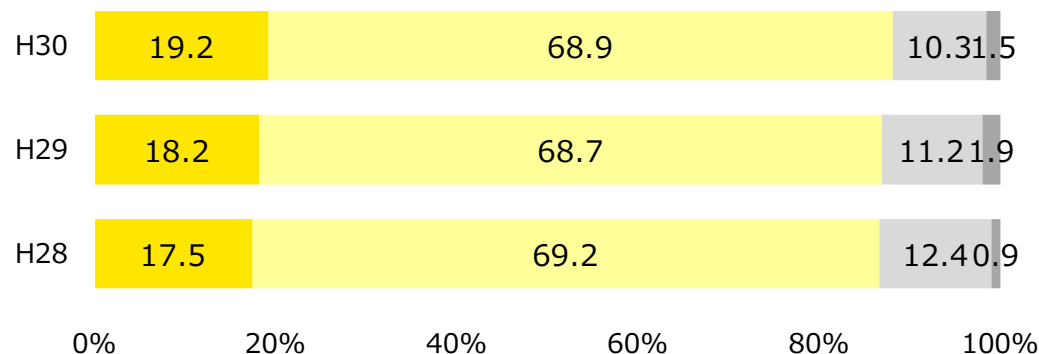
【全体】(n=1,238)



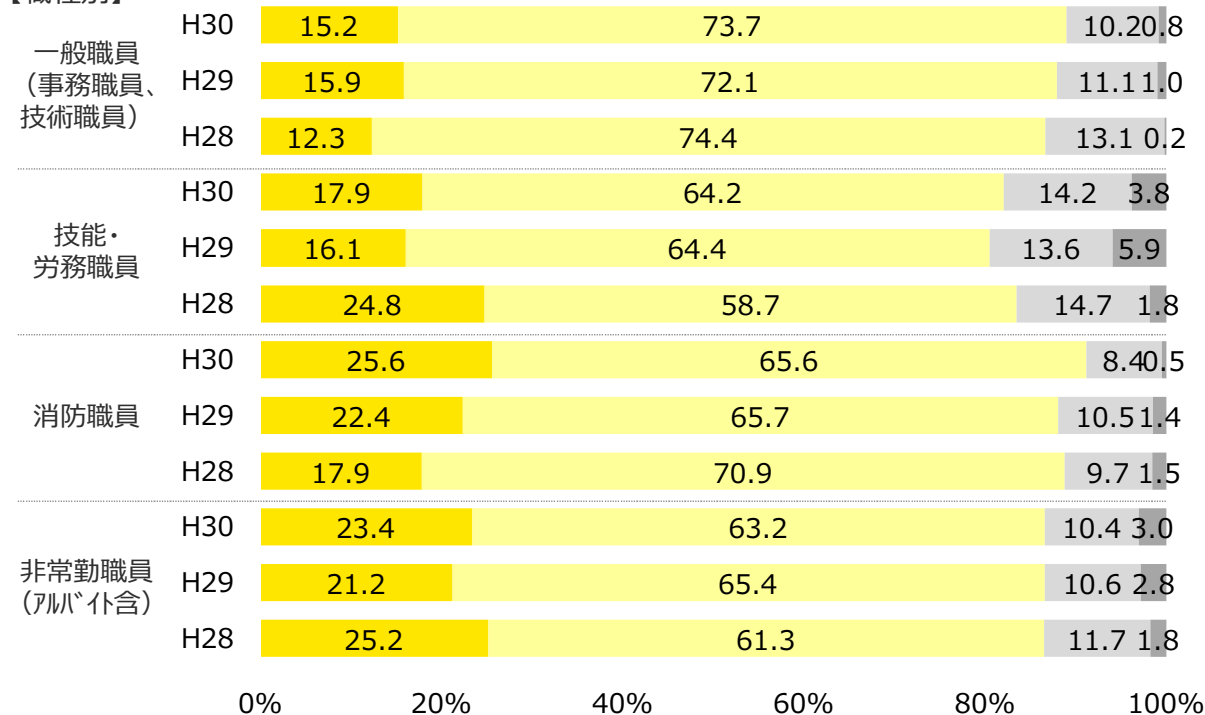
■ 適切に対応できている
■ 概ね対応できている
■ あまり対応できていない
■ 対応できていない

- ▶ 90%近くの職員が、自分自身は、「部下」からの業務に関する問題や悩みに適切に対応できていると回答している。
- ▶ 直近3か年では大きな変化は見られないものの、職種別ではそれぞれ昨年比で良くなっていることがうかがえる。

【経年比較】



【職種別】



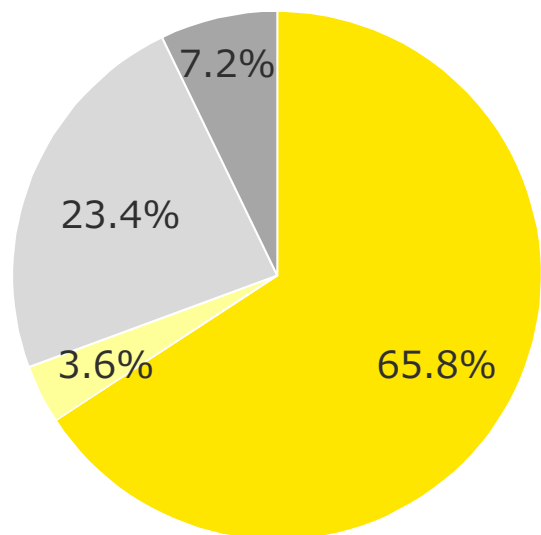


5. 職場で生じた不祥事案について

5. 職場で生じた不祥事案について

問12 あなたは、これまでに職場で生じた不祥事案をどのように捉えていますか。

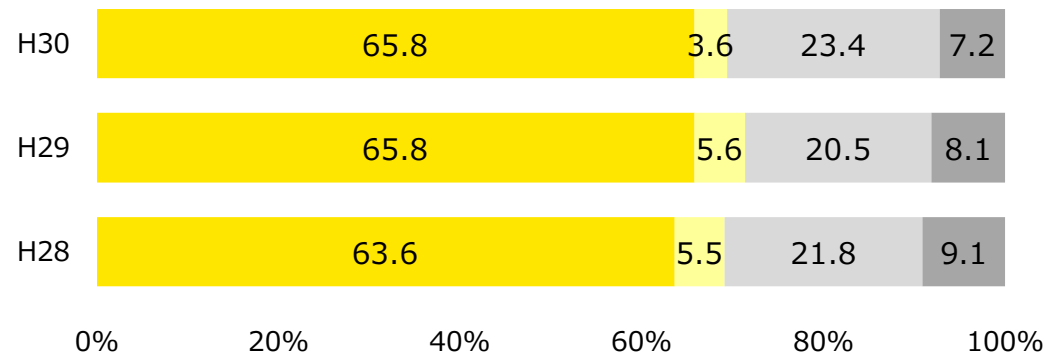
【全体】(n=2,133)



- 自分事として捉えている
- 自分には関係ない (事案を起こした本人の個人的な問題)
- 自分事として捉えていない
- 事案自体をあまり知らない
- その他

- ▶ 自分事として捉えていると回答する職員は65%程度にとどまるが、非常勤職員の回答が影響している。
- ▶ 一般職員以外は昨年比で事案自体への認識がないとのこと、全体的な周知も検討されたい。

【経年比較】



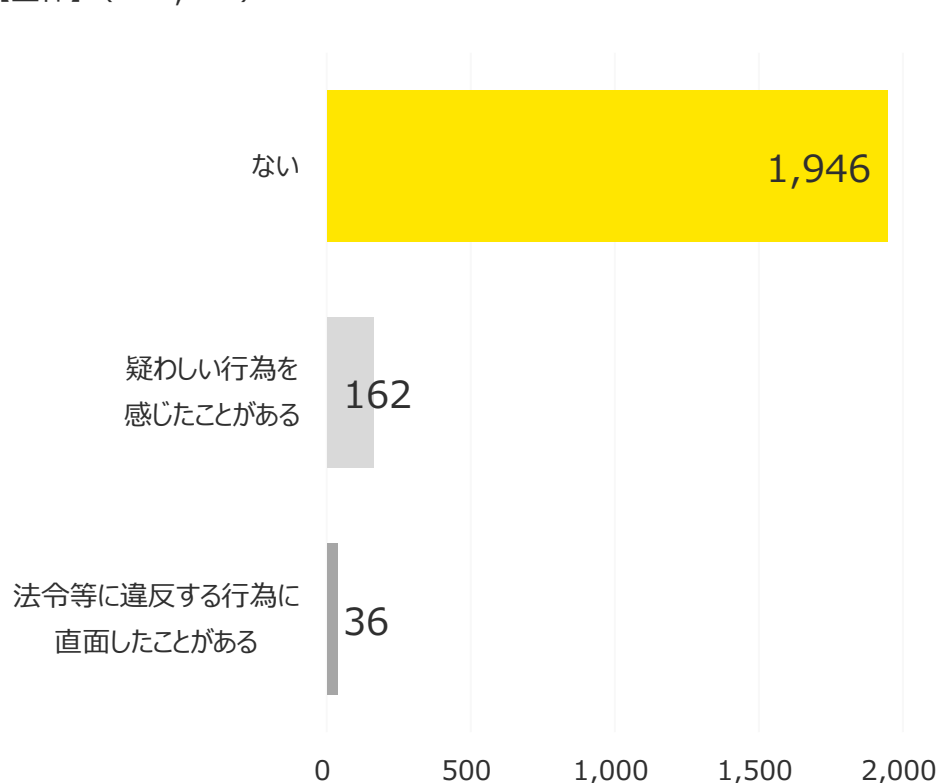
【職種別】



5. 職場で生じた不祥事案について

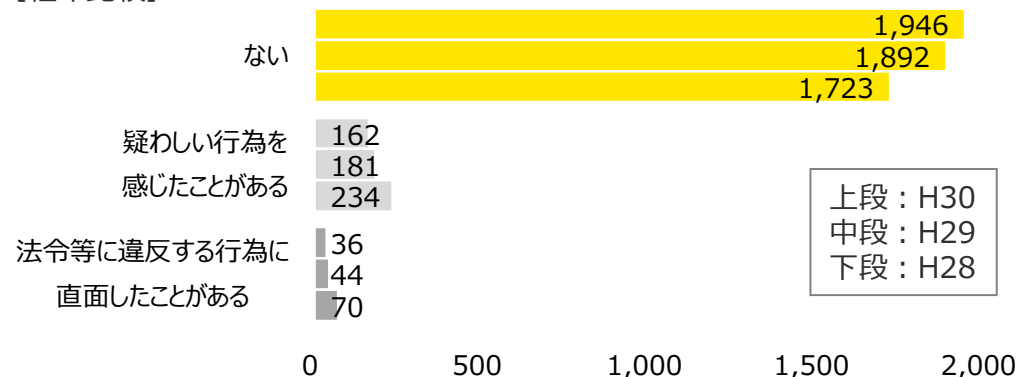
問13 あなたは業務において、この1年間（平成30年1月1日から現在まで）に、法令等に違反する行為に直面したことがありますか。（複数回答可）

【全体】（n=2,144）

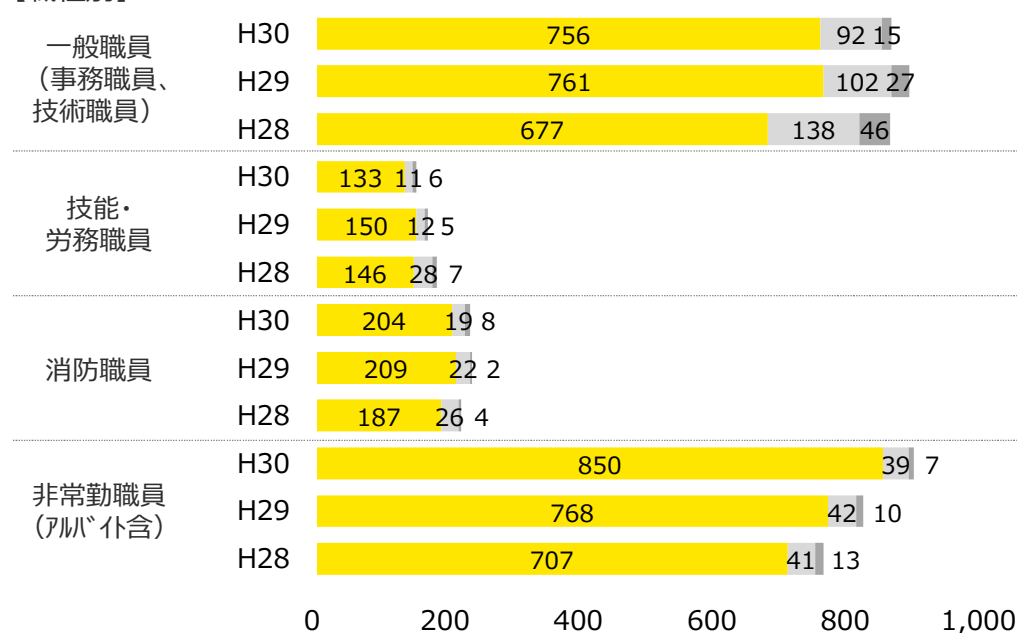


- ▶ ほとんどの職員（1,946名）がこの1年間では法令等に違反する行為には直面していないと回答している。
- ▶ 疑わしい行為、違反行為も年々減少傾向にある。

【経年比較】



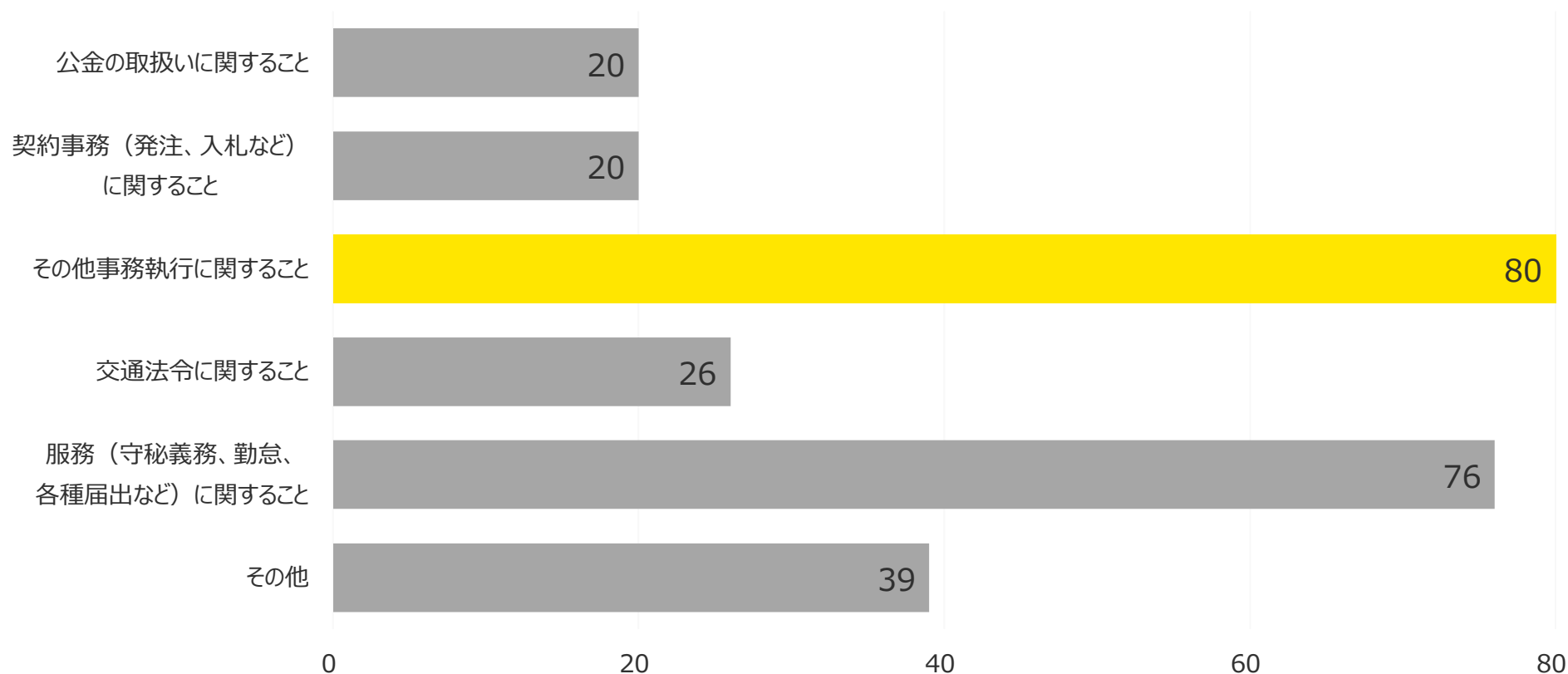
【職種別】



5. 職場で生じた不祥事案について

問14 問13で「2または3」に回答した方にお聞きます。あなたが直面した法令等の違反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)

【全体】(n=261)

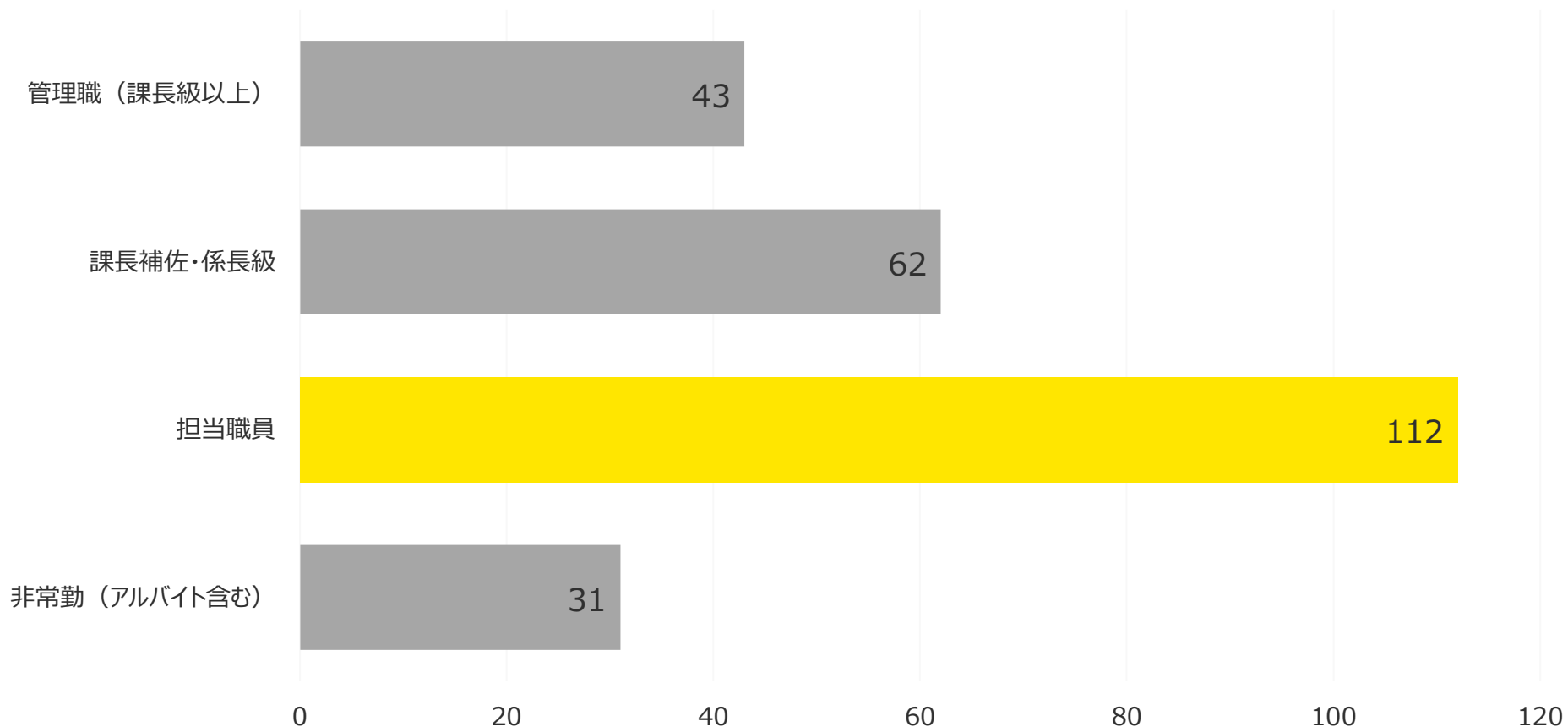


▶ 「その他事務執行に関すること」への違反が最も多く (80件)、次いで「サービスに関する法令等」(76件)、「その他」(39件) と続いた。

5. 職場で生じた不祥事案について

問15 問14を回答した方にお聞きします。あなたが直面した法令等の違反行為は、具体的に誰が行っていましたか。（複数回答可）

【全体】（n=248）

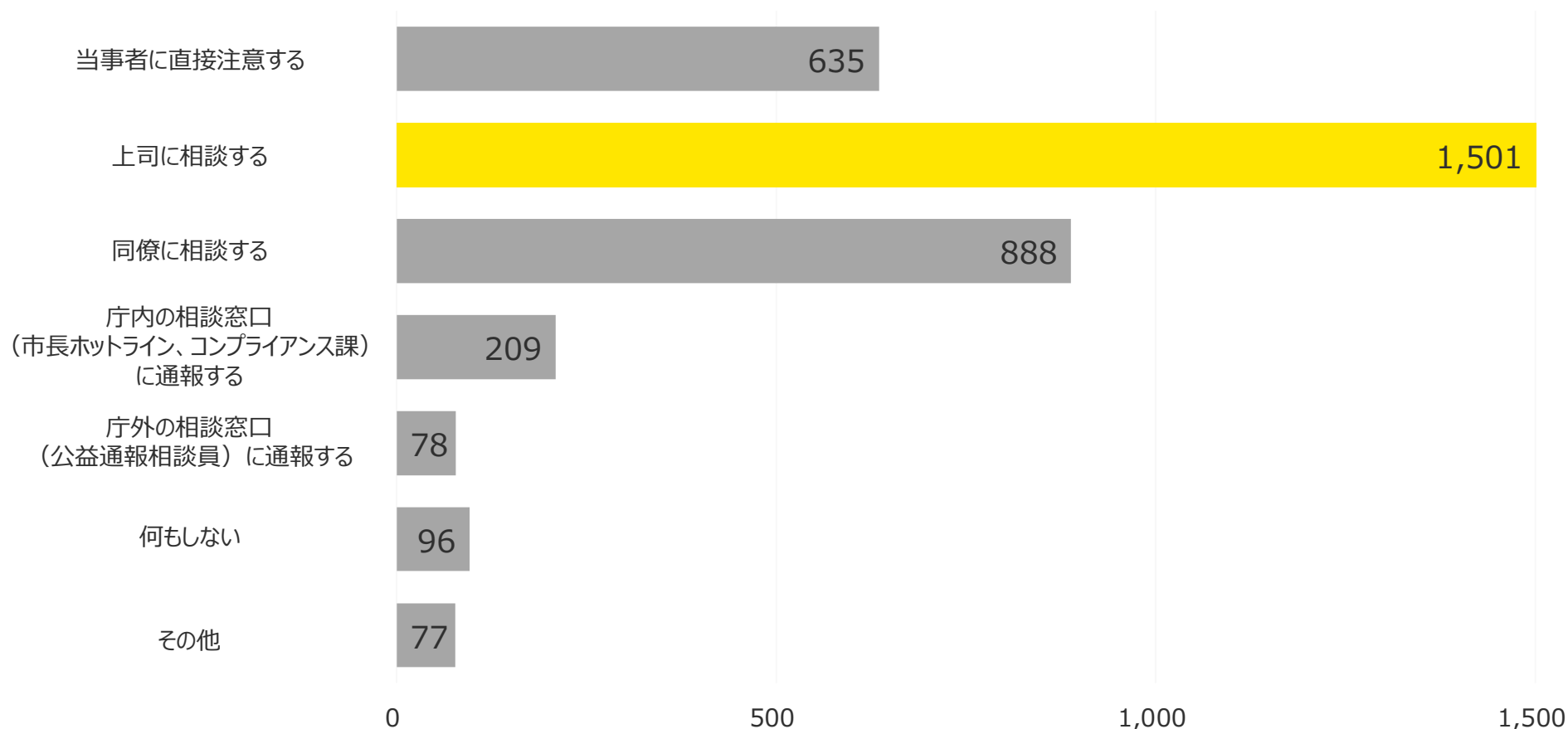


▶ 「担当職員」による法令等の違反行為が最も多く（112件）、次いで「課長補佐・係長級」（62件）と続いた。「非常勤（アルバイト含む）」との回答（31件）も一定程度あることに留意したい。

5. 職場で生じた不祥事案について

問16 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、どうしますか。（複数回答可）

【全体】（n=3,484）



▶ 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は、「上司に相談する」との回答が最も多く（1,501件）、次いで「同僚に相談する」（888件）、「当事者に直接注意する」（635件）と続いた。



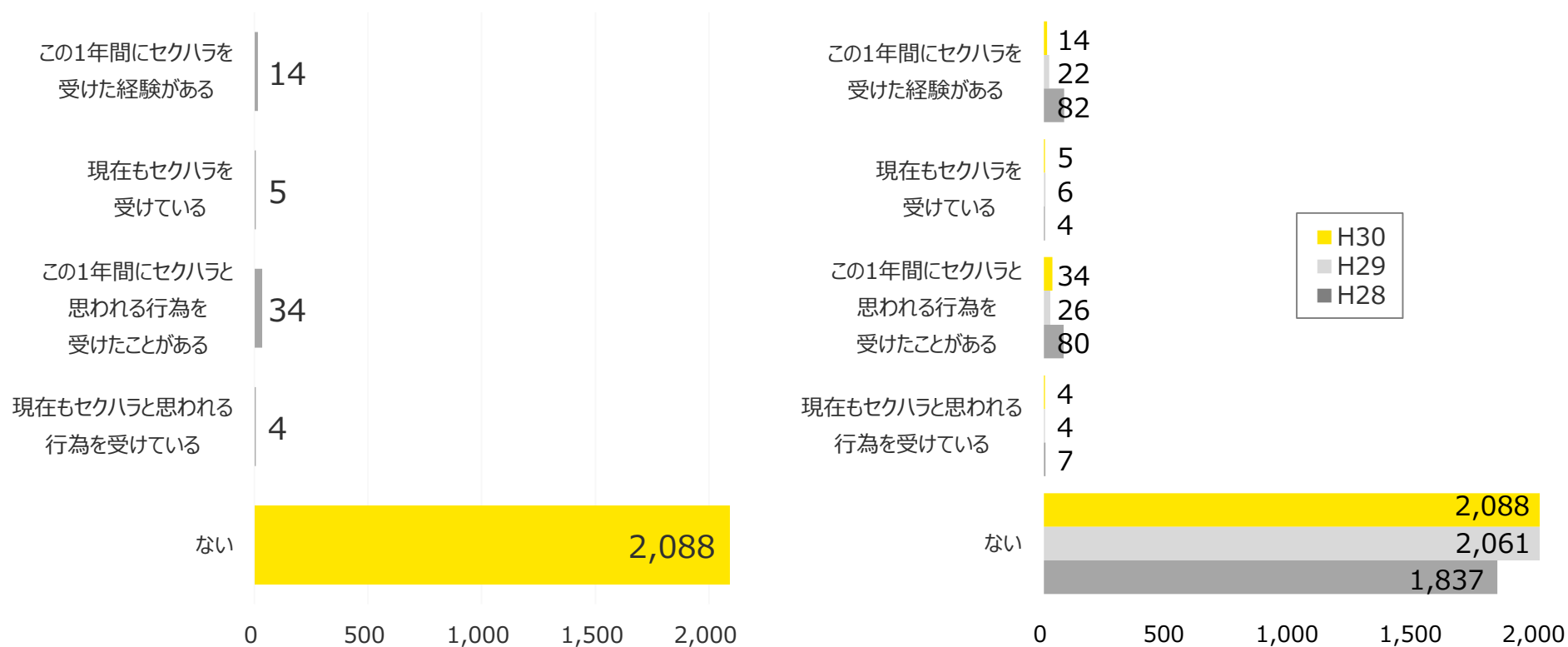
6. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

6. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

問17 あなたは職場において、この1年間（平成30年1月1日から現在まで）に、セクハラを受けた、または疑わしい行為を受けたと感じたことはありますか。（複数回答可）

【全体】（n=2,119）

【経年比較】

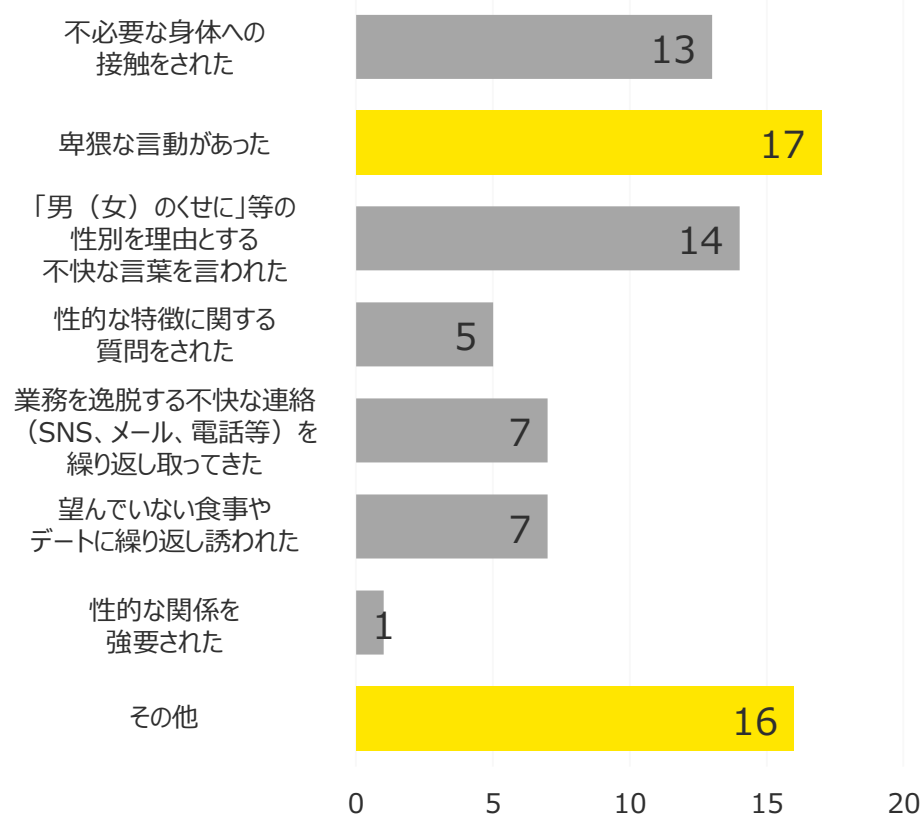


▶ ほとんどの職員（2,088名）がこの1年間では「セクハラ行為、または疑わしい行為を受けたことがない」と回答しているものの、一定程度「セクハラ行為を受けている、または（疑わしい行為を）受けたことがある」と回答しており、限りなくゼロに近づきたい。

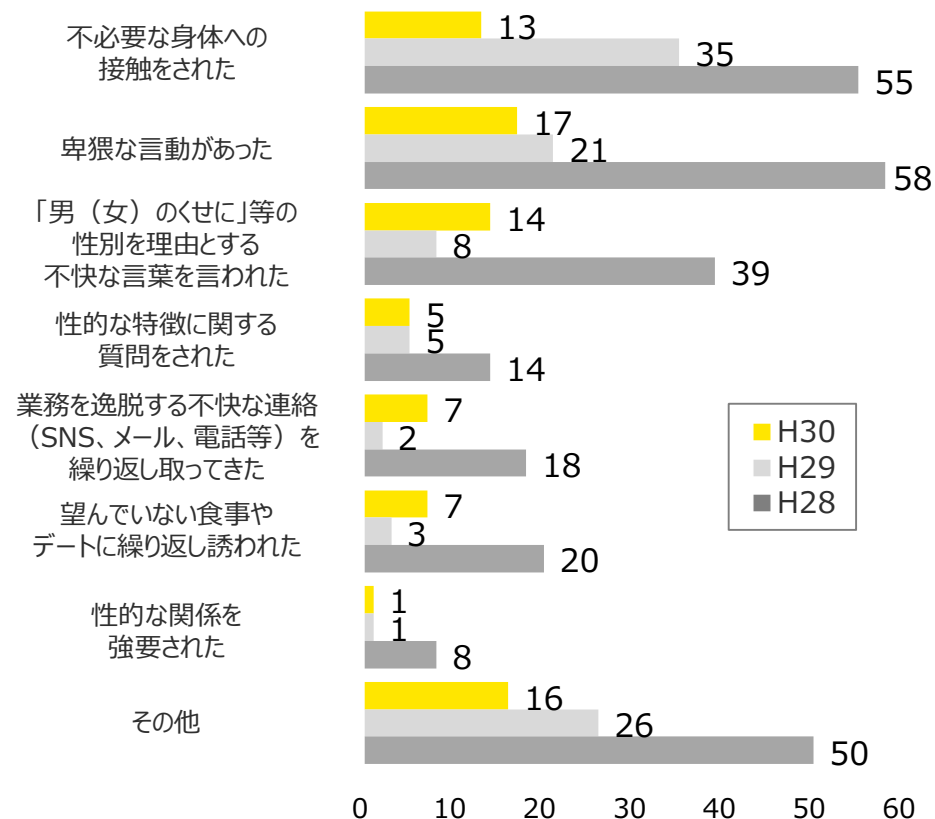
6. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

問18 問17で「1, 2, 3または4」に回答した方にお聞きます。あなたが受けたと感じたセクハラの内容はどのようなものですか。（複数回答可）

【全体】（n=107）



【経年比較】



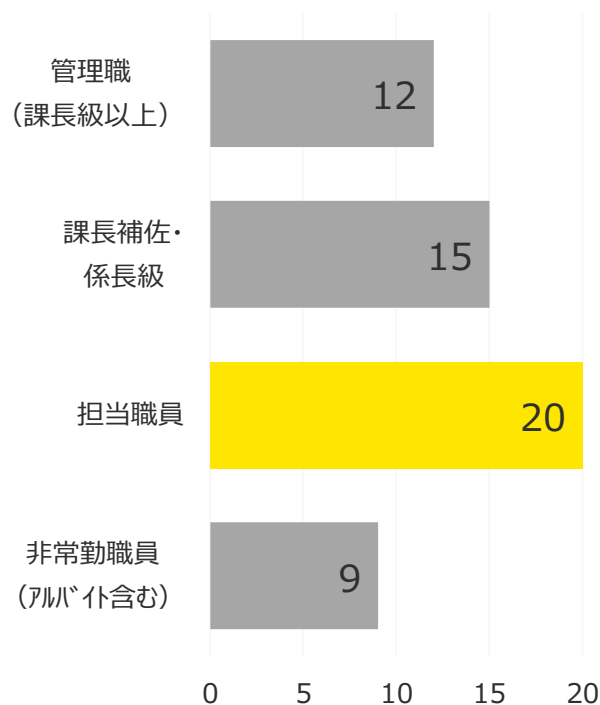
▶ 「卑猥な言動」が最も多く（17件）、「その他」（16件）、「「男（女）のくせに」等の性別を理由とする不快な言葉」（14件）と続く。一昨年からは大きく減少してきているが、昨年比で増加した項目（行為）もあり注意されたい。

6. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

（※問18を回答した方にお聞きしています）

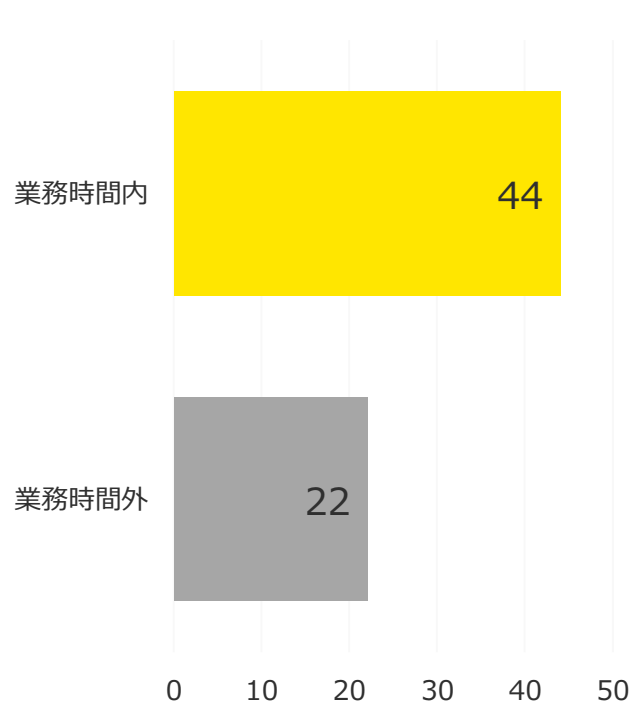
問19 あなたが受けたと感じたセクハラは、具体的に誰によるものでしたか。（複数回答可）

【全体】（n=56）



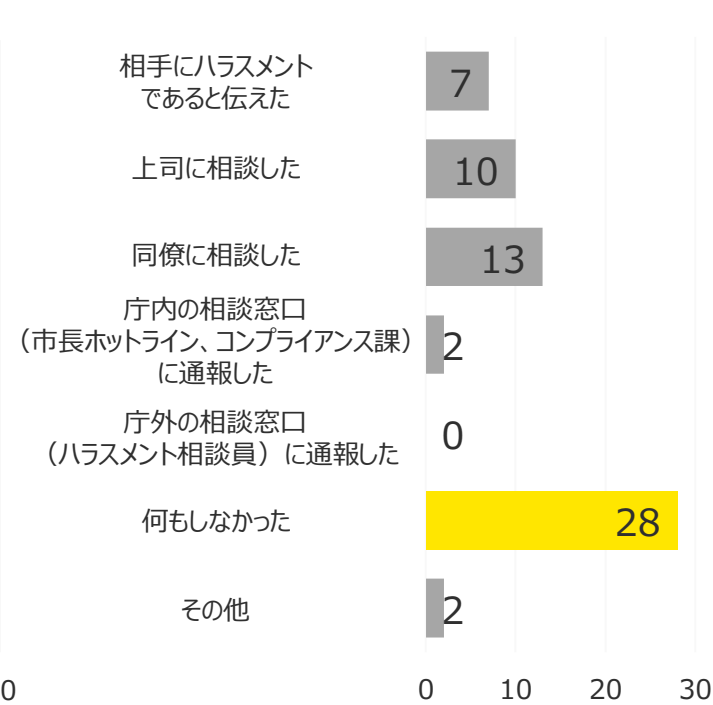
問20 あなたが受けたと感じたセクハラは、具体的にいつ行われたものですか。（複数回答可）

【全体】（n=66）



問21 あなたは、その時、どのような行動をとりましたか。（複数回答可）

【全体】（n=62）

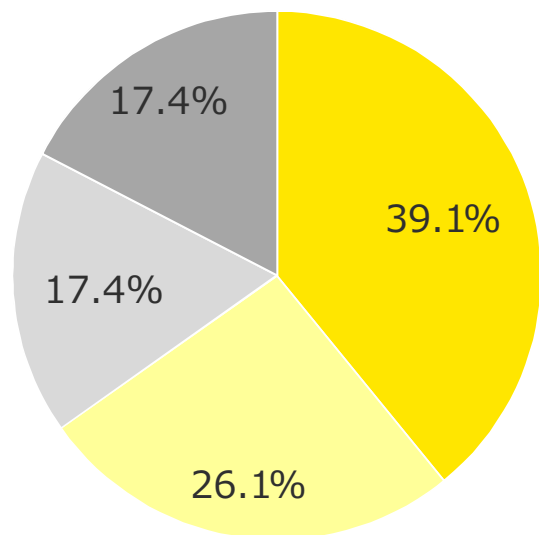


- ▶ セクハラ行為は「担当職員」からが最も多い（20件）。非常勤職員による行為が昨年の5件から今回の9件と増加している点に注意されたい。
- ▶ 被害を受けたときの行動については、「何もなかった」が最も多く（28件）、「同僚に相談した」（13件）が続いた。昨年比であまり変化はない。

6. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

問22 問21で「2、3、4または5」を回答した方にお聞きします。相談した相手（上司・同僚）、または通報・相談した窓口は、適切に対応してくれましたか。

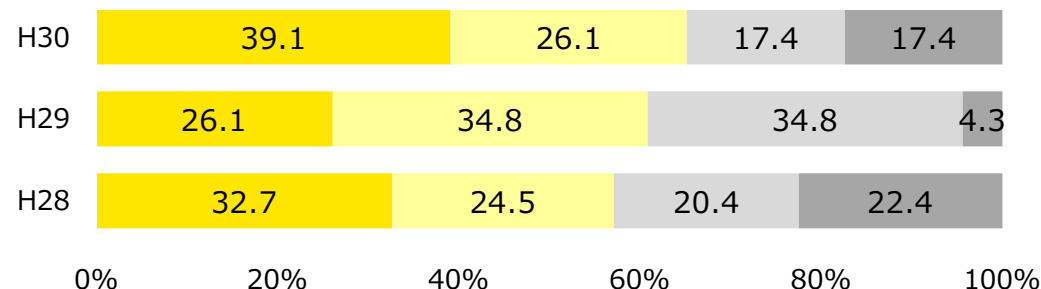
【全体】（n=23）



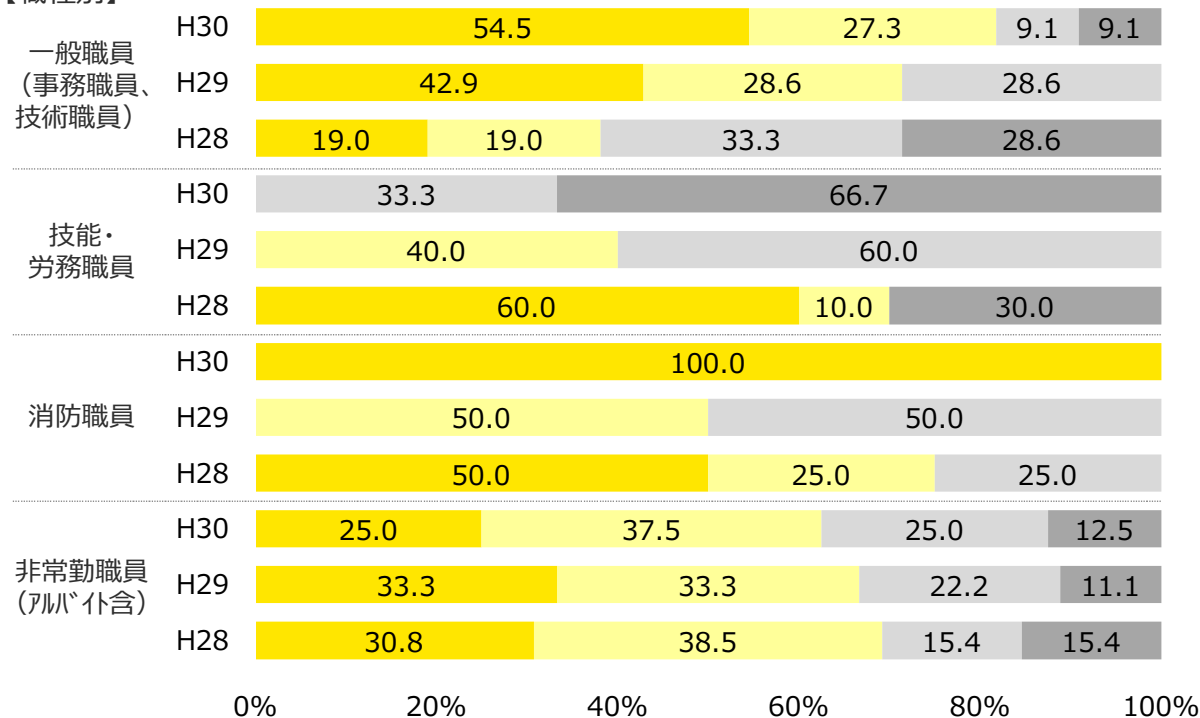
■ 適切に対応してくれた ■ 概ね対応してくれた
■ あまり対応してくれなかった ■ 対応してくれなかった

- ▶ 回答者23名中15名（約65%）は「対応してくれた」と肯定的な回答。
- ▶ 直近3か年でもその割合は増えてきており、特に、一般職員は大きく伸びている。（※母数が少ないことに留意）

【経年比較】



【職種別】

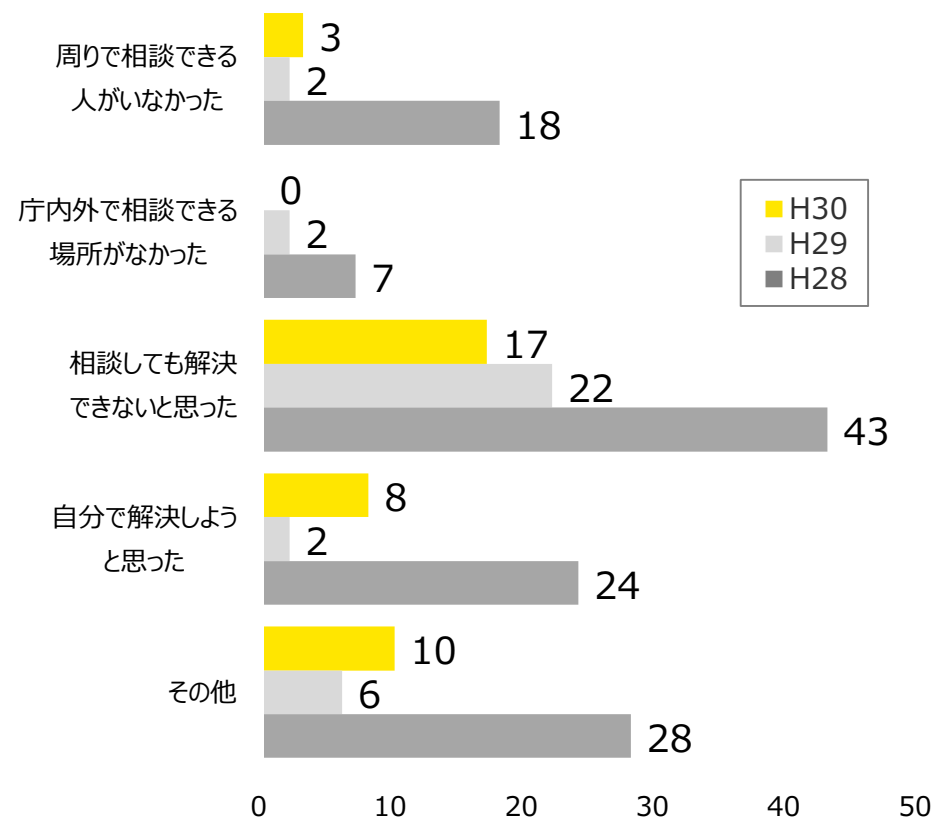
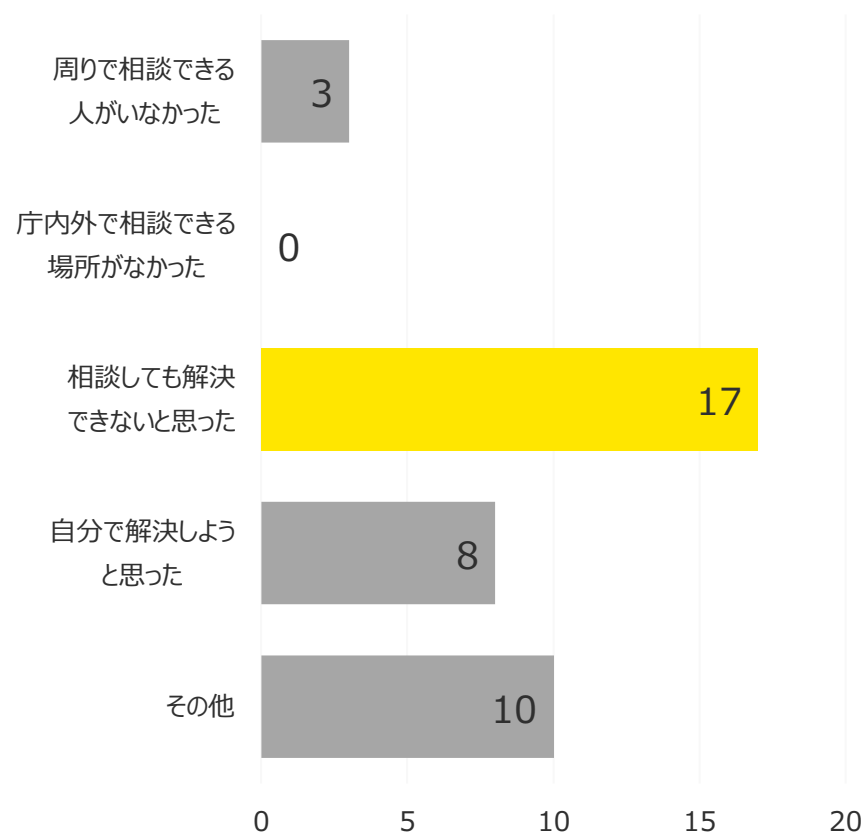


6. セクシュアルハラスメント（セクハラ）に関する調査

問23 問21で「6」を回答した方にお聞きします。それはなぜですか。（複数回答可）

【全体】（n=34）

【経年比較】



▶ 問21の「6 何もしなかった」理由としては「相談しても解決できないと思った」が最も多い（17件）。



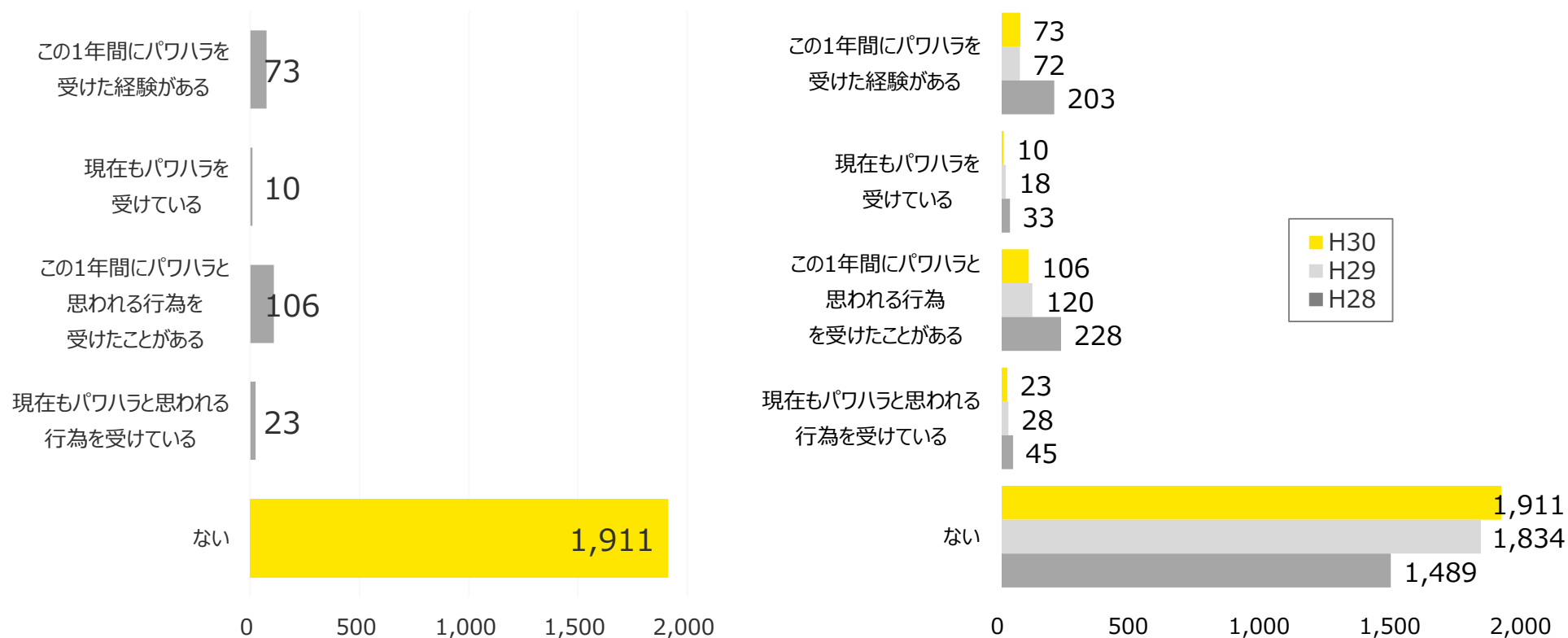
7. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

7. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

問24 あなたは職場において、この1年間（平成30年1月1日から現在まで）で、パワハラを受けた、または疑わしい行為を受けたと感じたことはありますか。

【全体】（n=2,123）

【経年比較】

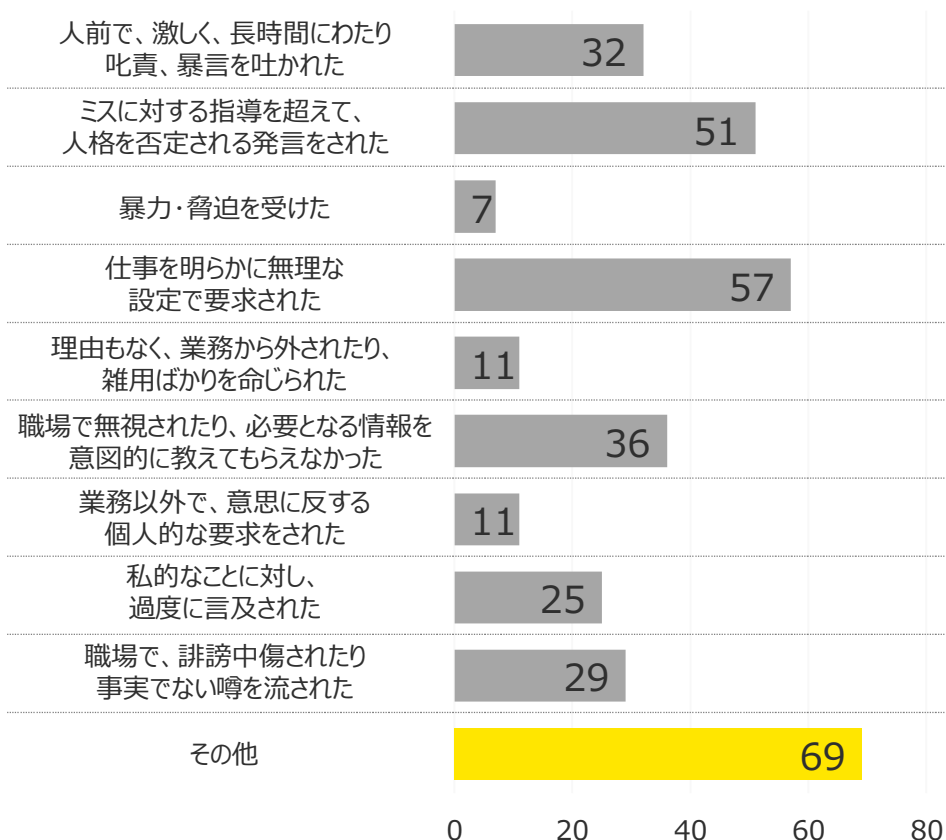


▶ ほとんどの職員（1,911名）がこの1年間では「パワハラ行為、または疑わしい行為を受けたことがない」と回答している。他方、「パワハラ行為、または疑わしい行為を受けた」とする回答は減少傾向にあるものの、一定程度おり限りなくゼロに近づきたい。

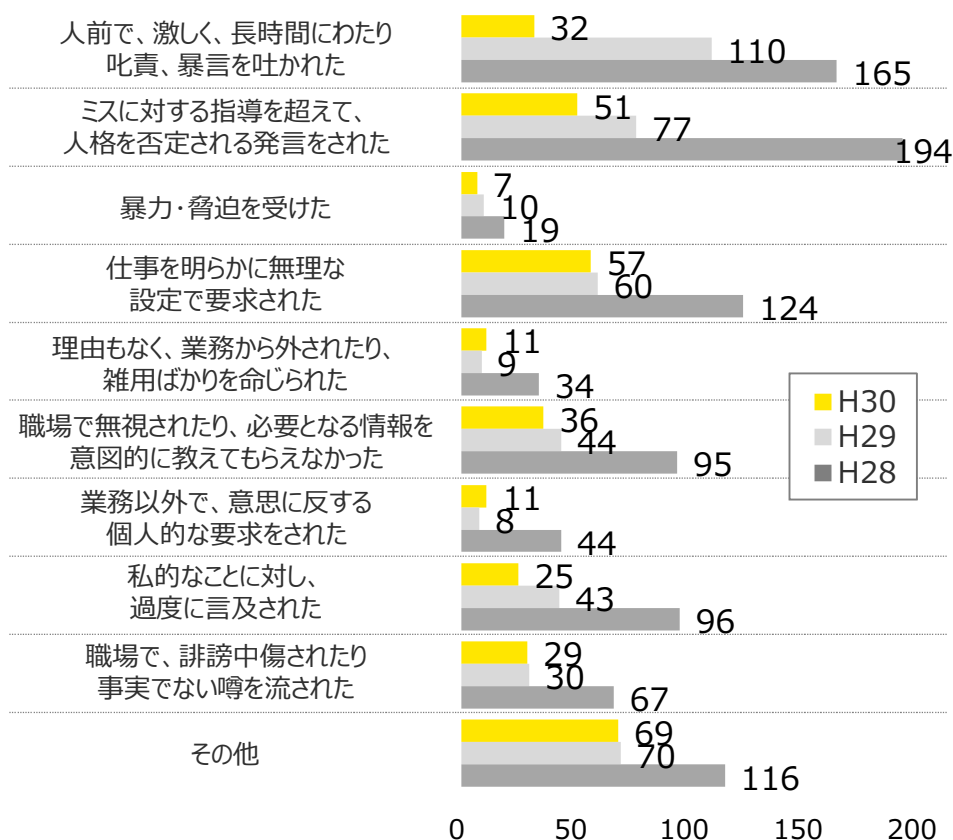
7. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

問25 問24で「1、2、3または4」に回答した方にお聞きします。あなたが受けたと感じたパワハラの具体的な内容はどのようなものですか。（複数回答可）

【全体】（n=328）



【経年比較】



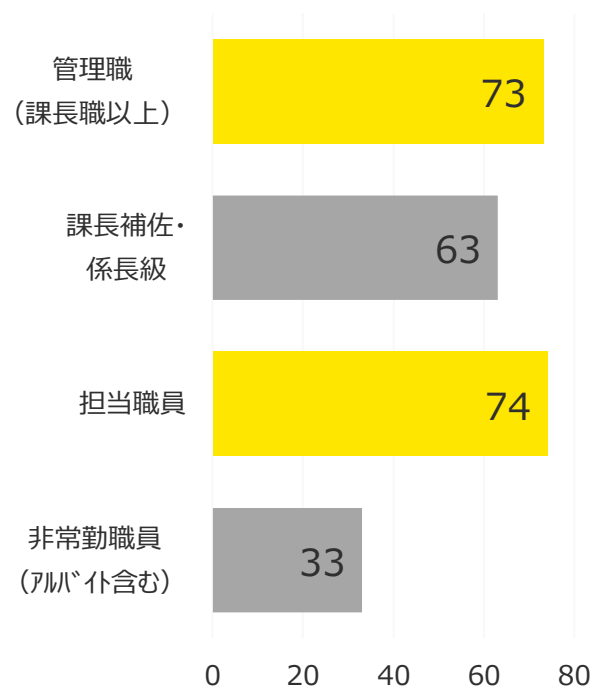
▶ 「その他」が最も多く（69件）、「仕事を明らかに無理な設定で要求された」（57件）、「ミスに対する指導を超えて、人格を否定される発言をされた」（51件）と続く。全体的には減少傾向にあるが、選択肢以外の行為（「その他」に該当）が最も多いことに留意が必要。

7. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

（※問25を回答した方にお聞きしています）

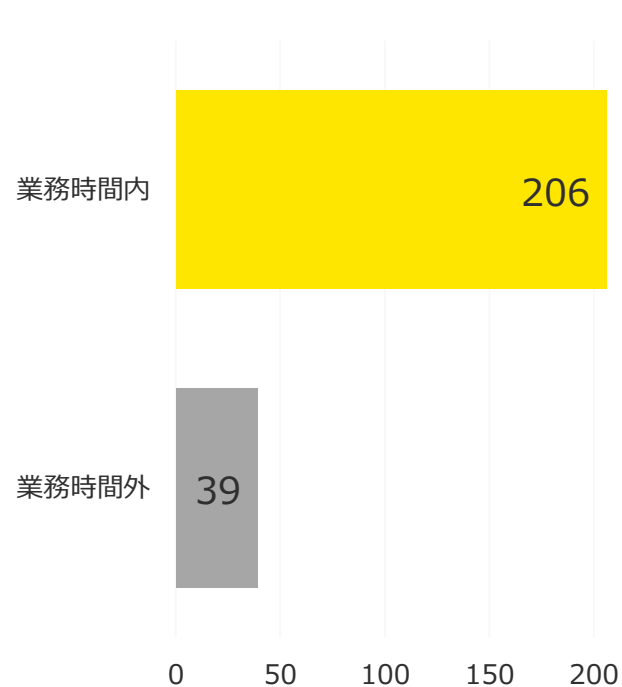
問26 あなたが受けたと感じたパワハラは、具体的に誰によるものでしたか。（複数回答可）

【全体】（n=243）



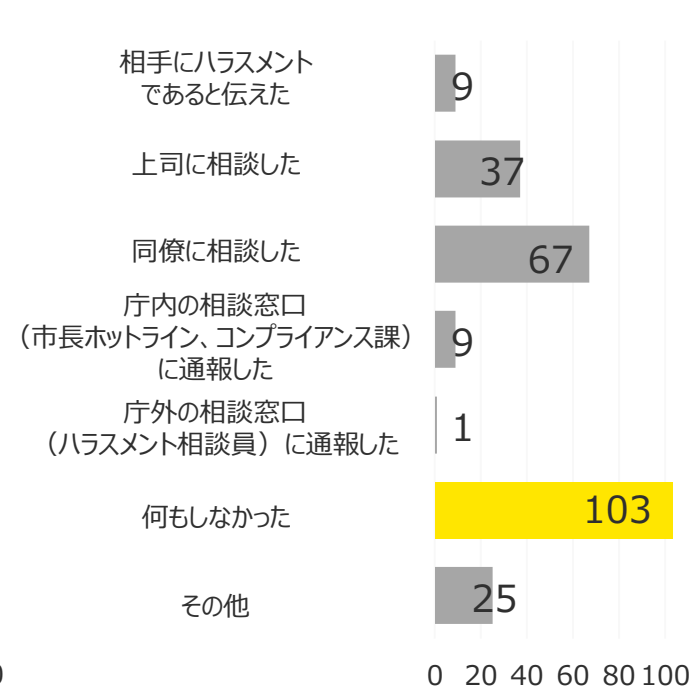
問27 あなたが受けたと感じたパワハラは、具体的にいつ行われたものですか。（複数回答可）

【全体】（n=245）



問28 あなたは、その時、どのような行動をとりましたか。（複数回答可）

【全体】（n=251）

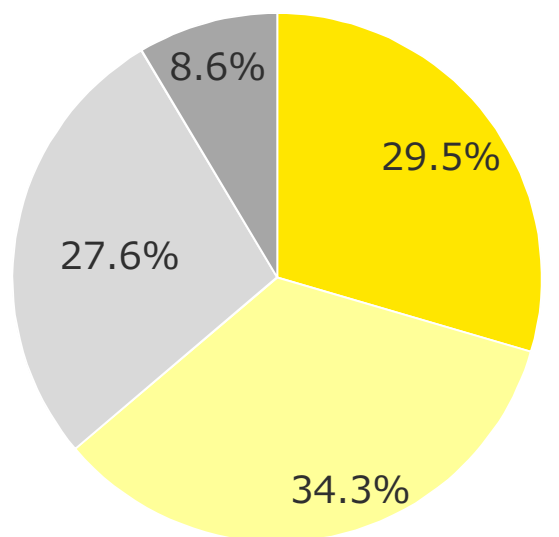


- ▶ パワハラ行為は「管理職（課長職以上）」「担当職員」からが多い（73件、74件）が、他の職種でも一定程度いることがうかがえる。
- ▶ 被害を受けたときの行動については、「何もなかった」が最も多く（103件）、「同僚に相談した」（67件）が続いた。

7. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

問29 問28で「2、3、4または5」を回答した方にお聞きします。相談した相手（上司・同僚）、通報・相談した窓口は、適切に対応してくれましたか。

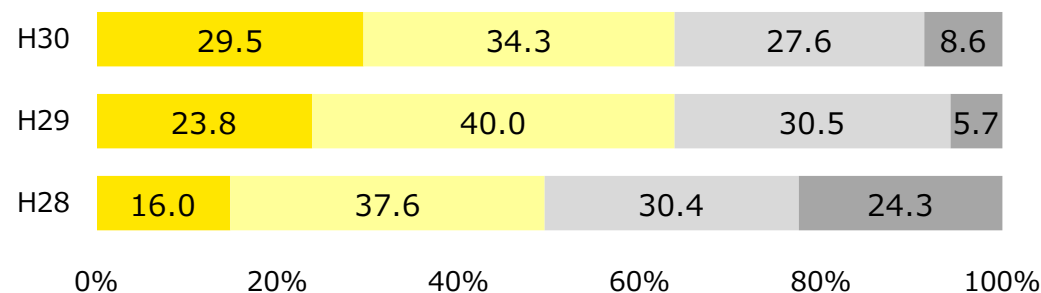
【全体】（n=105）



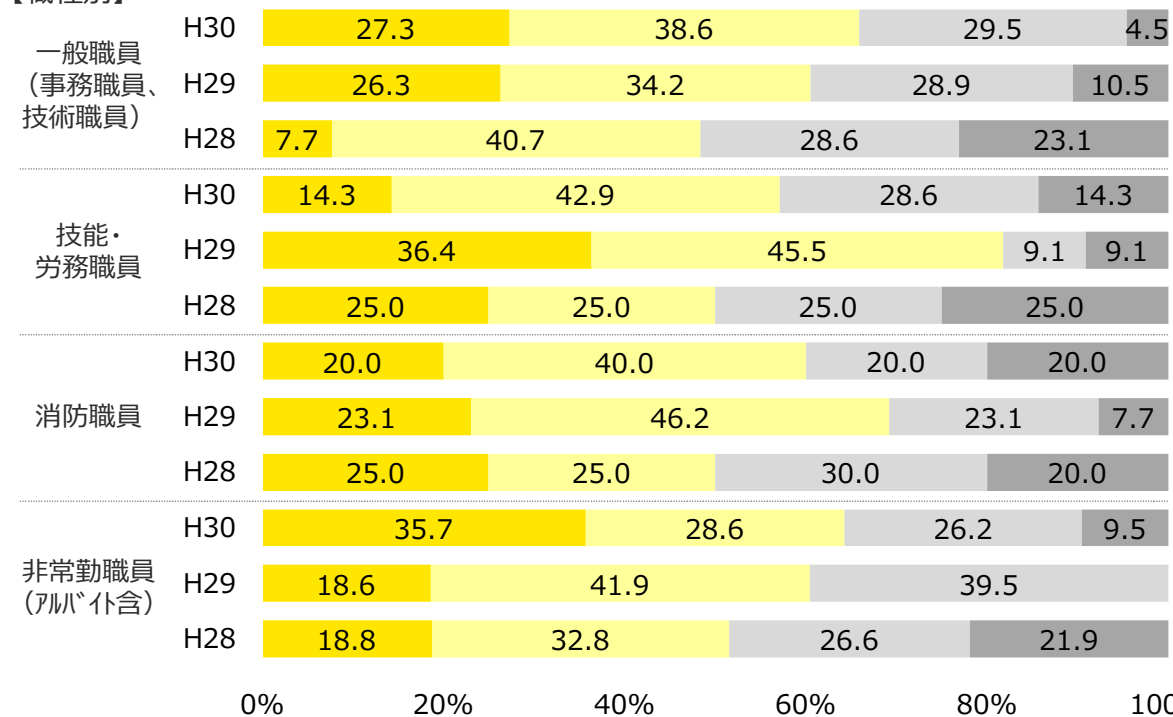
■ 適切に対応してくれた ■ 概ね対応してくれた
■ あまり対応してくれなかった ■ 対応してくれなかった

- ▶ 回答者105名中67名（約65%弱）は「対応してくれた」と肯定的な回答。
- ▶ 昨年からは大きな変化はみられないものの、一般職員、非常勤職員ではわずかに改善がみられる。（※母数が少ないことに留意）

【経年比較】



【職種別】

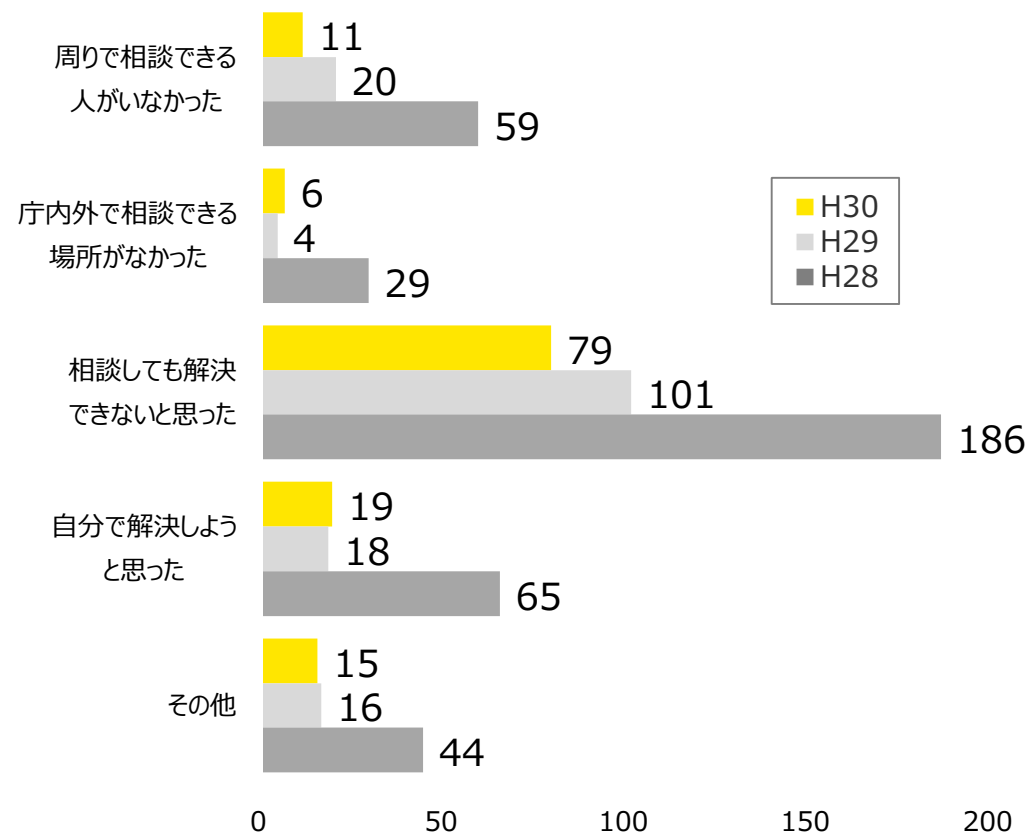
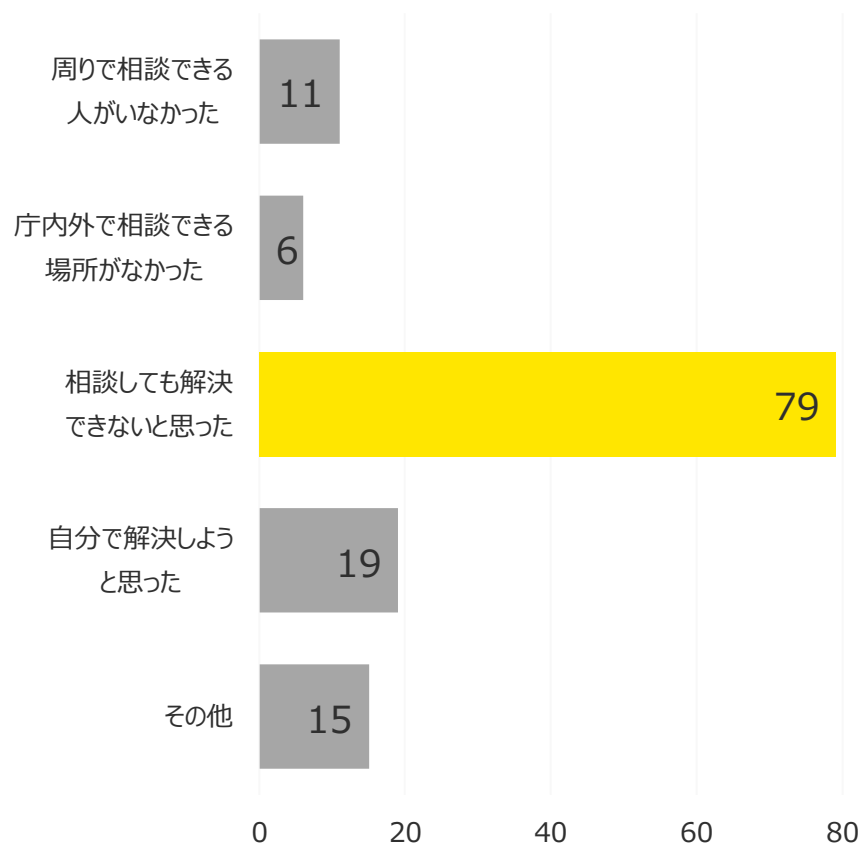


7. パワーハラスメント（パワハラ）に関する調査

問30 問28で「6」を回答した方にお聞きします。それはなぜですか。（複数回答可）

【全体】（n=159）

【経年比較】



▶ 問28の「6 何もしなかった」理由としては「相談しても解決できないと思った」が最も多い（79件）。

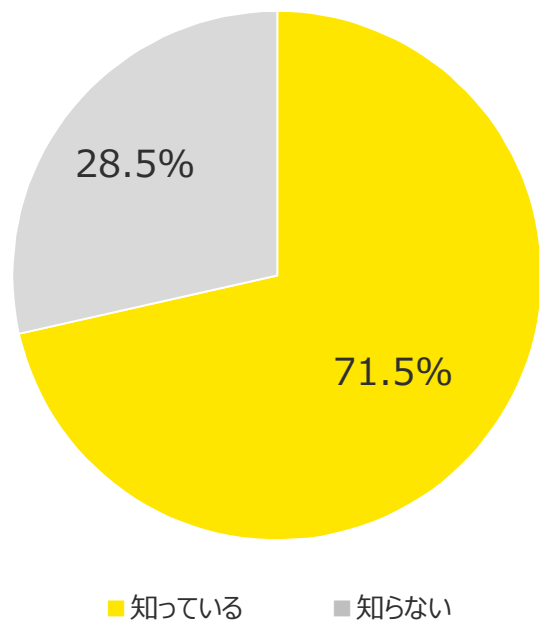


8. 通報制度について

8. 通報制度について

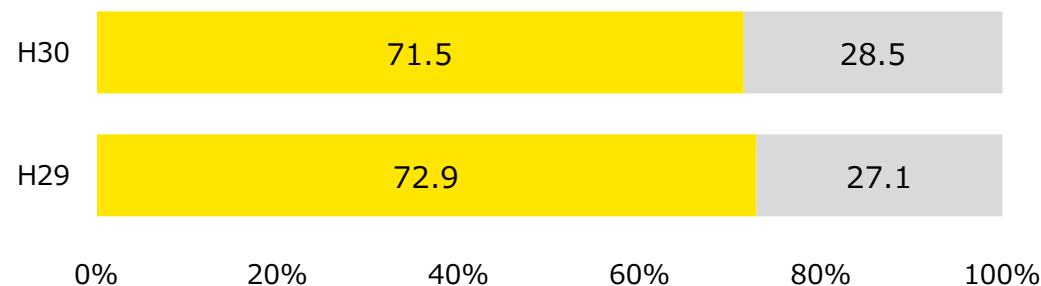
問31 あなたは業務において、法令等に違反する行為、または疑わしい行為に直面したときの通報窓口として、「鎌倉市職員公益通報制度」があることを知っていますか。

【全体】(n=2,118)

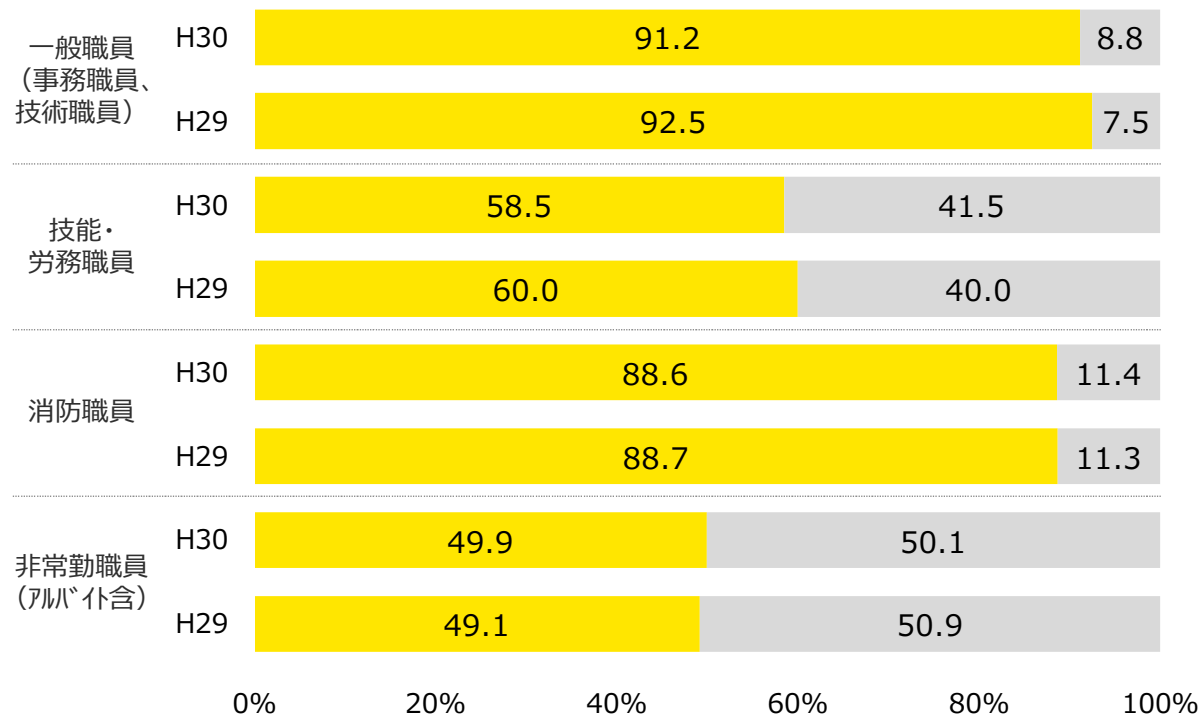


- ▶ 全体では昨年から大きな変化は見られない。
- ▶ 一般職員、消防職員については一定の認識があるものの、技能・労務職員、非常勤職員は60%を下回る状況にある。

【経年比較】



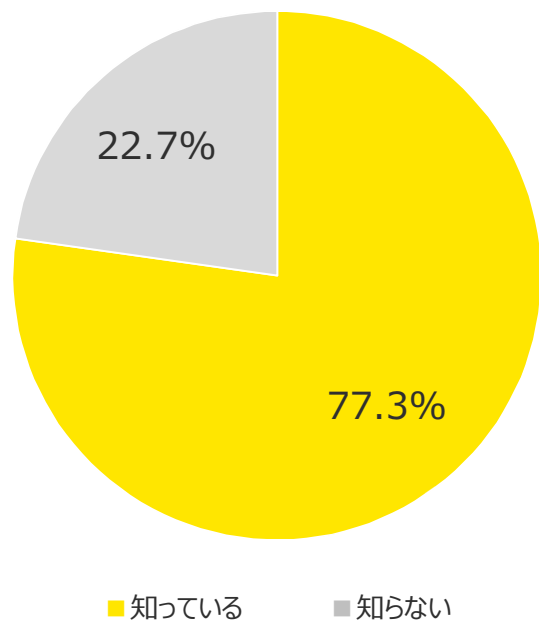
【職種別】



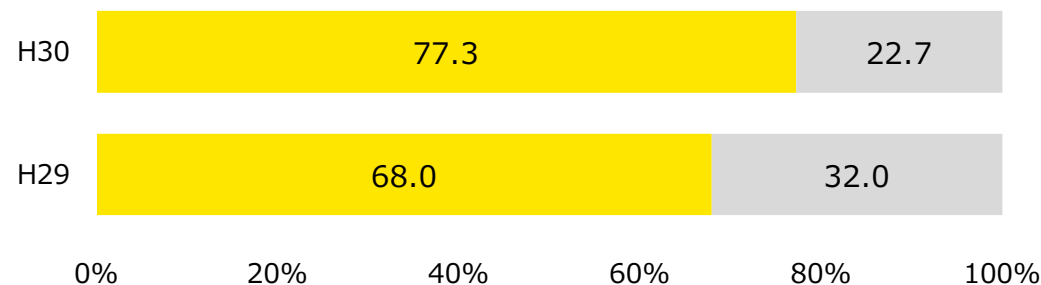
8. 通報制度について

問32 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。

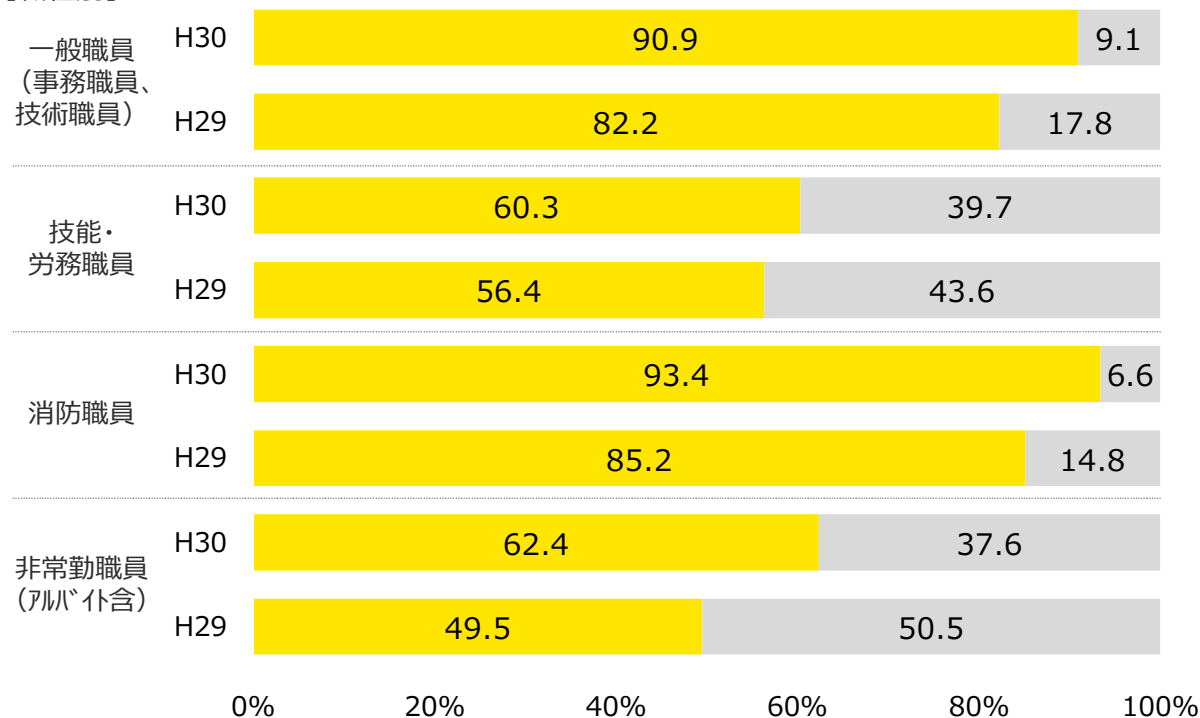
【全体】 (n=2,110)



【経年比較】



【職種別】

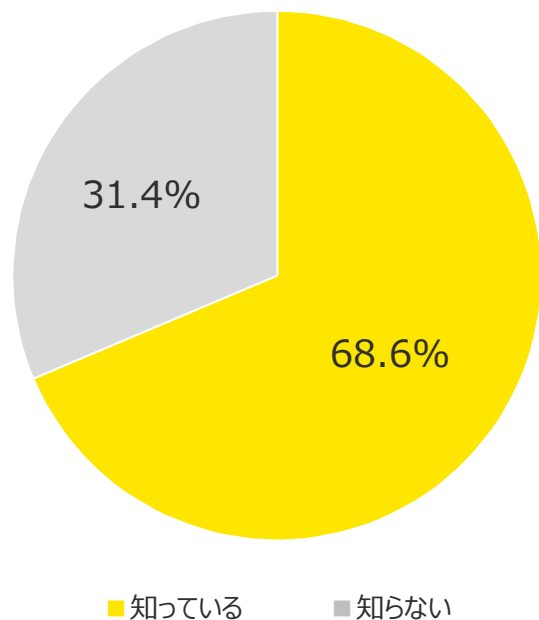


- ▶ 全体では昨年から認知度は向上している。
- ▶ 一般職員、消防職員には概ね認識されているものの、技能・労務職員、非常勤職員は60%程度であり、継続的な周知を期待したい。

8. 通報制度について

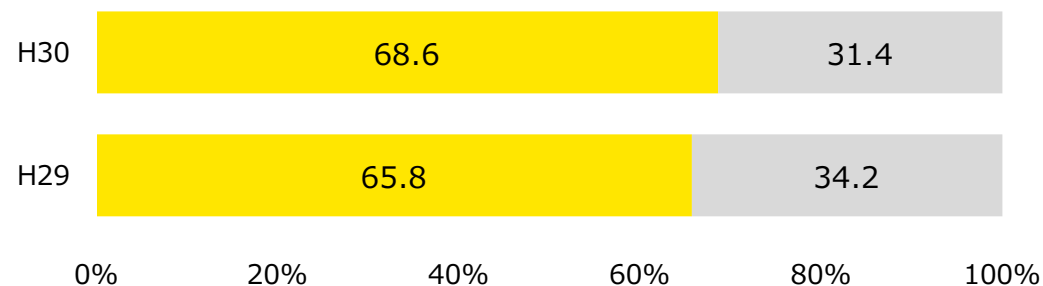
問33 あなたは、不正行為や不正と疑われる行為、各種ハラスメント行為などについて、市長に直接通報できる、「市長ホットライン」があることを知っていますか。

【全体】(n=2,116)

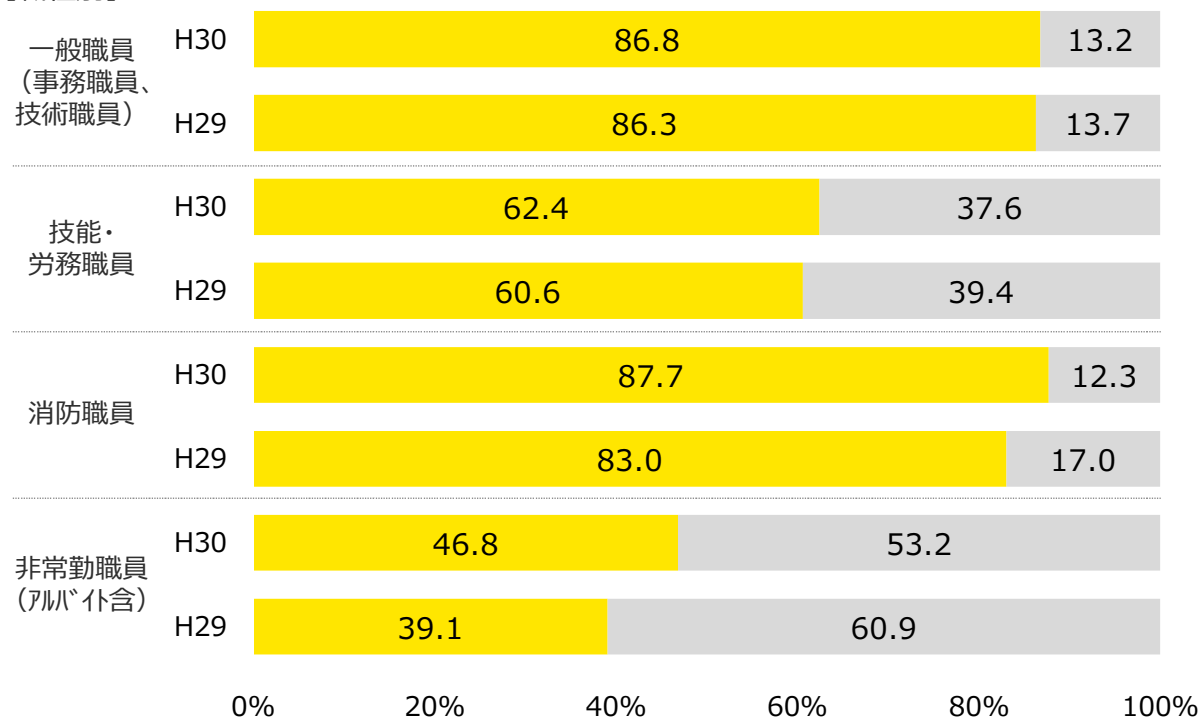


- ▶ 全体では昨年から大きな変化は見られない。
- ▶ 一般職員、消防職員については一定の認識があるものの、技能・労務職員は60%程度、非常勤職員は50%を下回る状況にある。

【経年比較】



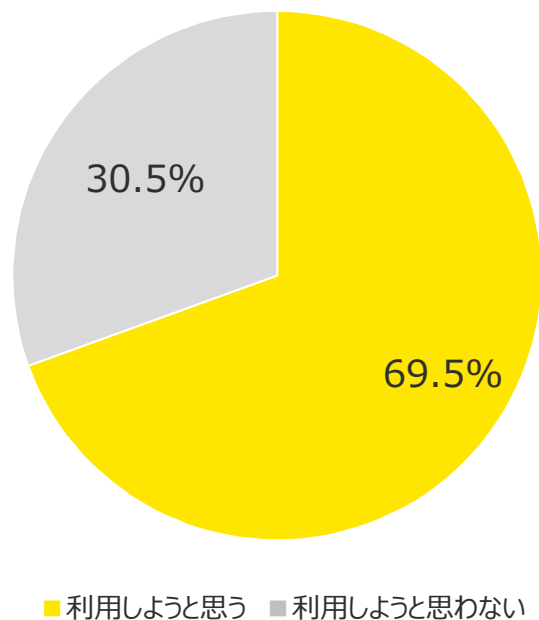
【職種別】



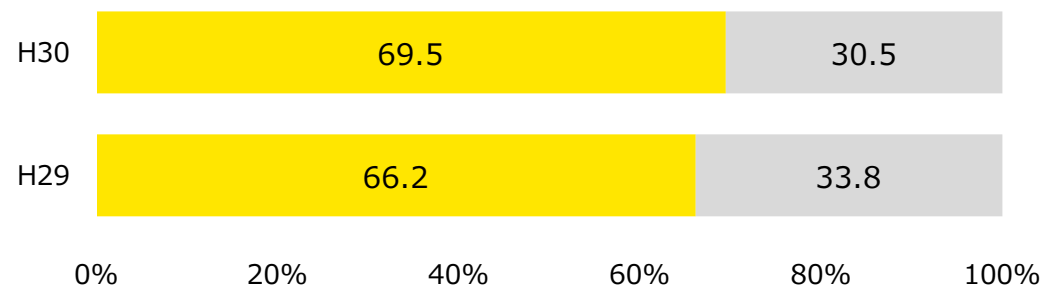
8. 通報制度について

問34 あなたは、業務において法令等に違反する行為に直面した場合や、職場においてハラスメント行為を受けたと感じた場合、またはそれらについて相談したい場合、「鎌倉市職員公益通報制度」「ハラスメント相談制度」または「市長ホットライン」を利用しようと思いませんか。

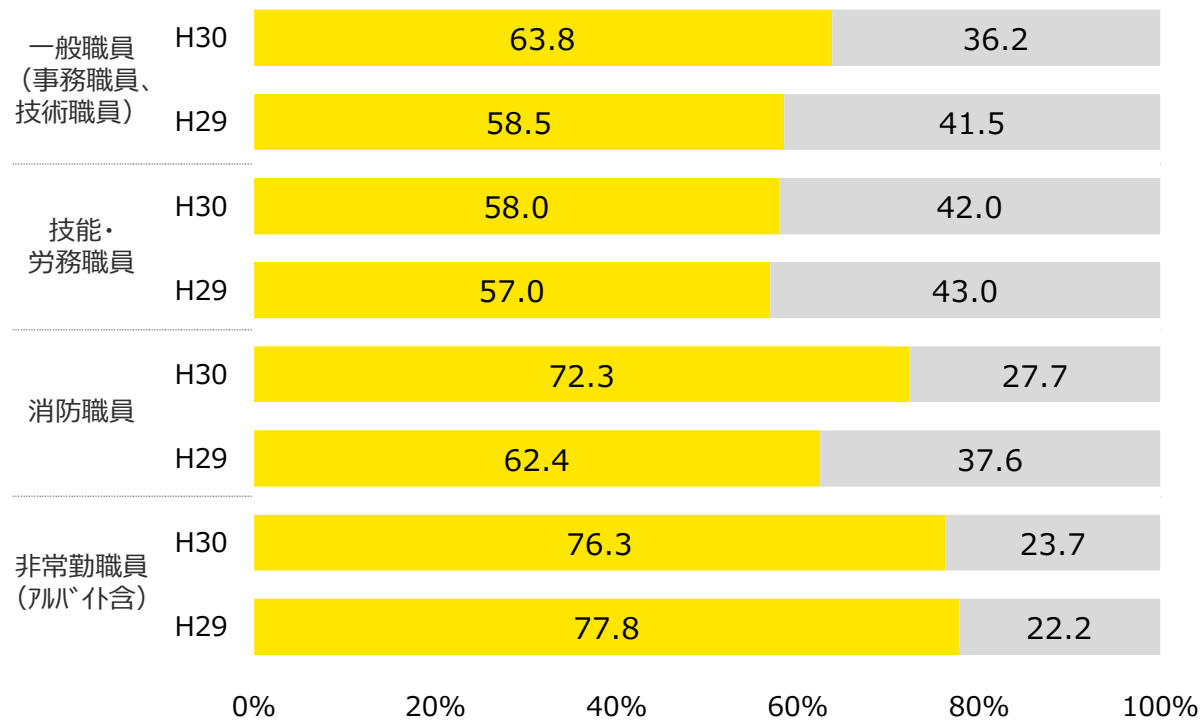
【全体】(n=2,116)



【経年比較】



【職種別】



- ▶ 全体では昨年から大きな変化は見られない。
- ▶ 消防職員は利用したいとする回答が伸びており、期待が高い。また認知度は低いものの、非常勤職員の期待も高いことから周知を急ぎたい。

8. 通報制度について

問35 【自由記述】問34で「2」に回答した方にお聞きします。あなたは、なぜこれらの制度を利用しようと思わないのですか。どのようにすれば、利用しようと思いますか。

なぜ利用しようと思わないのか

- 「個人が特定され上司に話しが周ることが容易に想像される。これまで別の人の事例を見てもそうであったから。」
- 「相談しても何をしてくれるのかという疑問がある」
- 「市の関係者には相談したくありません。他市の無料法律相談所に行くと思います。以前鎌倉市の法律相談を利用したことがありますが何も解決されませんでした。」
- 「情報がもれないよう配慮してくれていることは知っているが、現場や状況をあまり把握していない初対面の人に悩みを相談しづらいという思いがあるため。それなら同僚や上司へ相談しようと思う。」
- 「あきらかな違反行為だと確認出来ない時点での利用はできないから。まずは現場で解決の糸口を模索することが大事だと思うので、あくまでも最終的な手段としては必要だと思います。」
- 「まずは上司に相談し対応できなかった場合に利用する」

どのようにすれば利用しようと思うか

- 「分かりやすく制度等をまとめた冊子などが一人一冊あると良いと思います。」
- 「利用しようと思いますが、もっとわかりやすくポスター等で広めて欲しいと思います。」
- 「電話での相談はやりにくいので、全職員に用紙と封筒を配り、必要な時に自宅で記入し郵送できるようにした方が利用しやすい。」
- 「利用実績・効果が（できる範囲でも）公表されれば少しは身近になってくるのでは。」
- 「すぐに対応してくれる。繰り返し要求していることが少しでも他の案件で通じていればこのような制度も利用したいと思う。」
- 「利用方法が不明のため→極力人に知られたくない内容の場合、方法を聞くこと自体が人に知られることとなる。人に極力知られることなく、利用できる方法の周知が必要。」
- 「わかりやすいこと！」

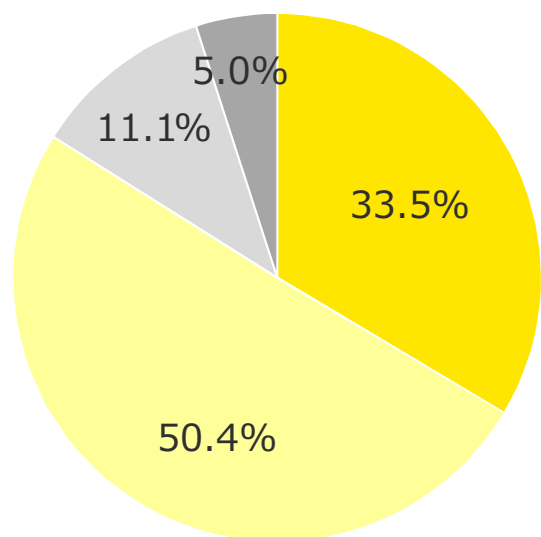


9. 市のコンプライアンスの取組について

9. 市のコンプライアンスの取組について

問36 あなたは、市のコンプライアンス推進の取組によって、コンプライアンスに関する意識に変化はありましたか。※この問は、昨年も職員意識調査を回答した方のみ回答してください。

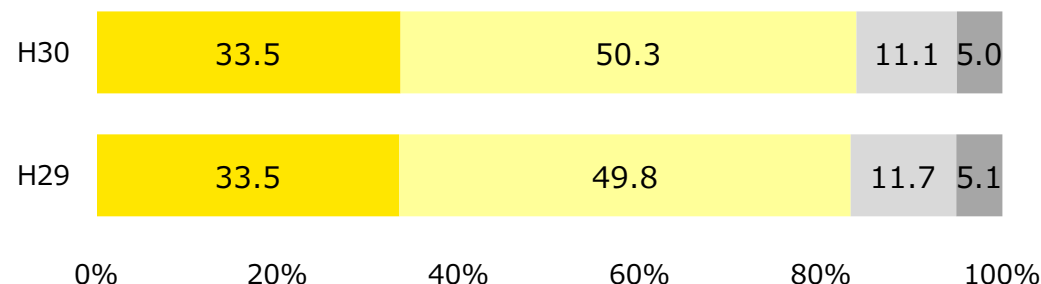
【全体】(n=1,550)



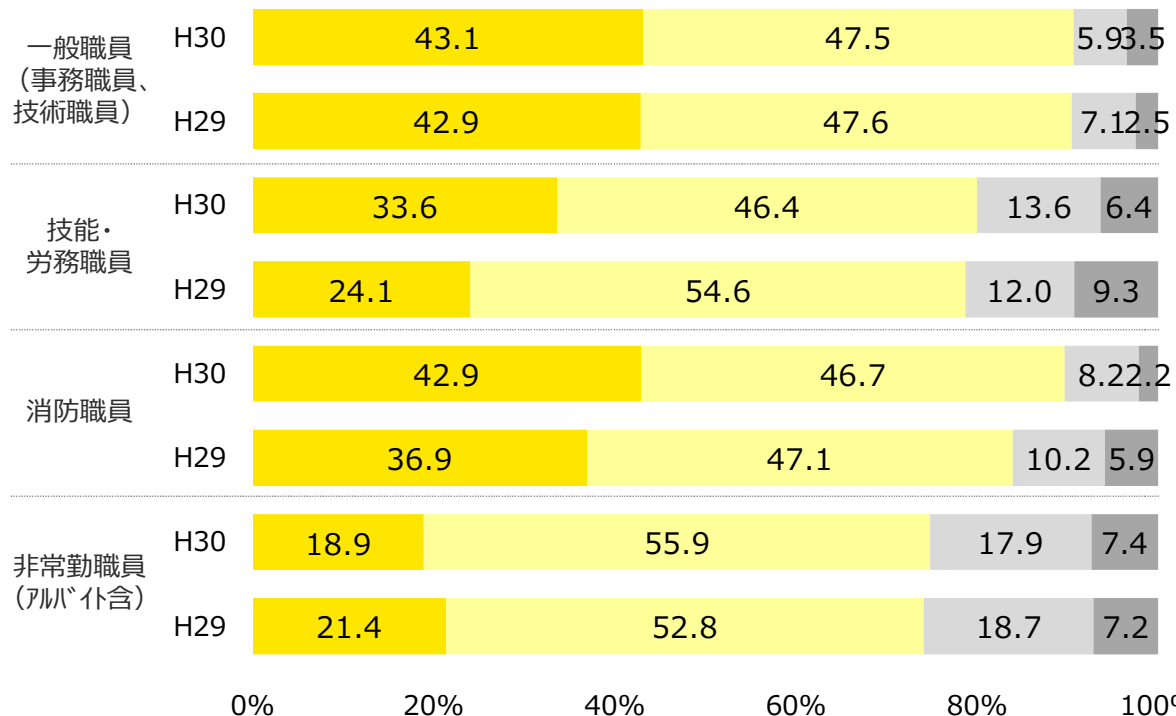
- とてもコンプライアンスを意識するようになった
- 少しコンプライアンスを意識するようになった
- あまりコンプライアンスを意識することはない
- コンプライアンスを意識することはない

▶ 全体では昨年から大きな変化は見られない。
▶ 消防職員はわずかではあるが意識の変化が見られる。様々な施策が講じられているものの、既存職員に対しては別のアプローチも模索したい。

【経年比較】



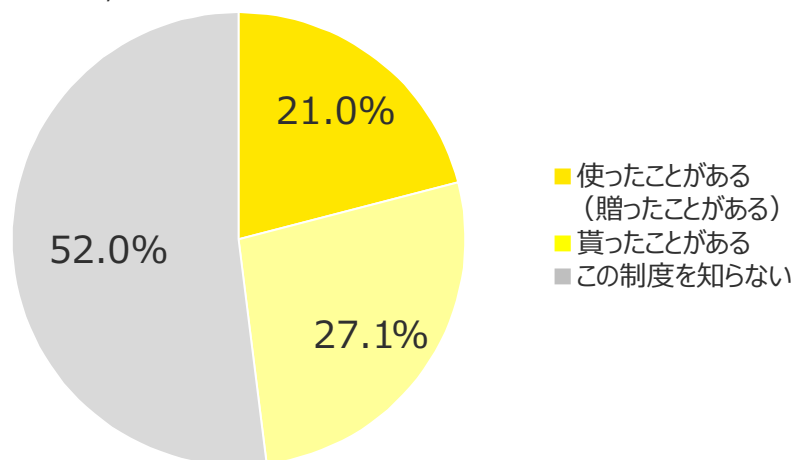
【職種別】



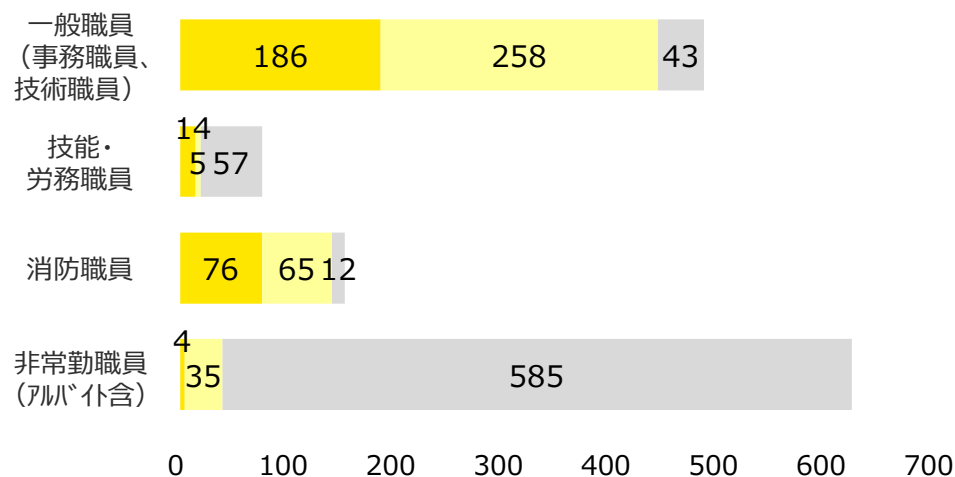
9. 市のコンプライアンスの取組について

問37 8月から導入している「Good&Thanks Card」について、
あてはまる項目を全て選択してください。

【全体】(n=1,341)

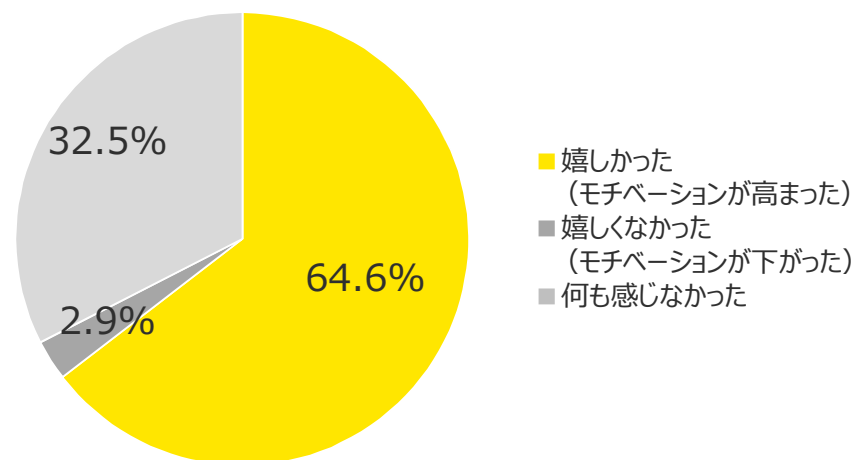


【職種別】

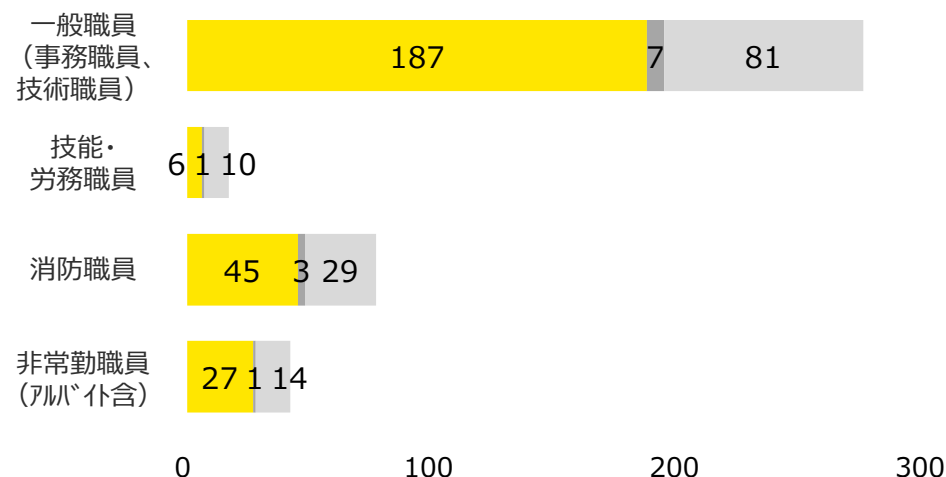


問38 問37で「2貰ったことがある」に回答した方にお聞きします。
「Good&Thanks Card」を貰ってどのように感じましたか。

【全体】(n=412)



【職種別】



9. 市のコンプライアンスの取組について

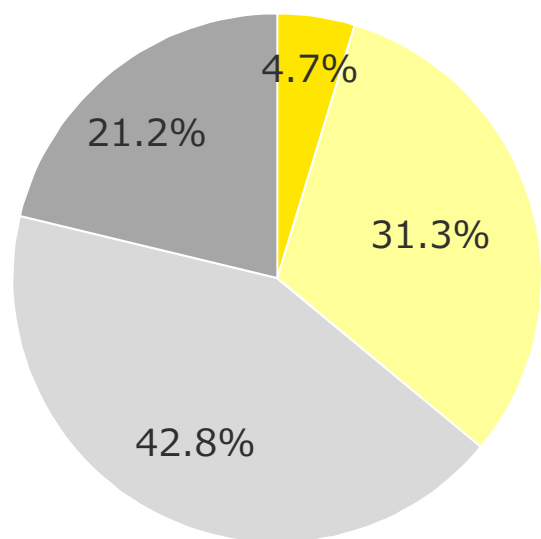
問39 「Good&Thanks Card」は、前向きな褒める行動をきっかけに、職場の仲間に関心を持ち、コミュニケーションの活性化を促すことを目的としていますが、この制度に対する改善点があれば、自由に記述してください。

- 「もっとやってみたいがカードを書いている時間がないので定型文のような文字が書いてあると助かる。」
- 「カードをもらわないことを、イコールほめられていないと感じられてしまうと、ギクシャクするなと思います。」
- 「きっかけづくり、はじめたかもしれないが会話ができなくなっている職場を作り出している根本を改善するようにすべき。本庁全体の雰囲気がよくない。気軽に会話ができる感じがしない」
- 「上から目線と捉えられそうなので使ったことがないです。（一番下っ端なので）もらえることやっぱり嬉しいので良い取組だと思います。」
- 「制度があることは知っているが発行する、されたカードの取り扱いがわからない（公文書になるのか、いつまでもどのように保存するのか）」
- 「カードの質を高めるか、電子上で贈る事が出来れば良いのではないか。」
- 「カードをたくさんもらった人をたたえる（表彰など）仕組みがあると頑張れると思います」
- 「カラーにした方が気分が盛り上がる。白黒だと何だか・・・」
- 「管理職が制度を認識していないとつかわれぬ（形骸化する）部下から上司にGoodとかThanksとか言うことはないから。」
- 「この制度があることは知っていますが非常勤職員は対象になっていないようで配られていません」
- 「試行していたchatで送れるともっと活発になると思う」
- 「実際の使用例を（使用者の同意を得たうえで）使用事例としていづらか共有した方が利用が広がると思います。」
- 「すべての庁内で働く人に対して渡せるものだといいですね（職種関係なく）」

9. 市のコンプライアンスの取組について

問40 あなたは、市のコンプライアンス推進の取組によって、職場の雰囲気や仕事のやりやすさなどに変化が感じられますか。

【全体】(n=2,110)



■ とても感じられる
■ 概ね感じられる
■ あまり感じられない
■ 感じられない

【職種別】



▶ 約65%の職員が、コンプライアンス推進の取組によって、職場の雰囲気や仕事のやりやすさなどに変化をあまり感じていないと回答している。寄与しているとは言い難い。

9. 市のコンプライアンスの取組について

問38 【自由記述】市のコンプライアンスに関する取組について、ご意見、ご提案がありましたら記述してください。

- 「業務多忙、市民の目が厳しい時代の中、いかに風通しの良い、働きやすい環境と作るにはどうしたらよいか？市全体で考えなくてはならないのでは？」
- 「具体的な提案はできませんが、もちろんコンプライアンスを高めるための方法方策は大事ですが、それ以上に職員の意識を変えていく取組みがとても重要であり根本となると思うので講師をまねいての講演等を定期的実施してほしいです。」
- 「劇的に変化するものではないと思います。地道に教育を続けて頂く中で職員間で何がコンプライアンスに抵触するのか、意識を高めていけなければと感じます。」
- 「公務員であるなしに関わらず、日本社会全体でモラルの低下を感じます。ちょっとした個人の甘えが大きな法令違反などに結び付くとも思えますので、日常的に自らの仕事への取り組み方、身の在り方を見つめ直せる様、定期的な教育、普及活動が重要と考えます。」
- 「現在の課は会話も多いのでチーム力のある組織だと思っています。現在の課が市役所の1つ目なので他の課の様子はわかりませんが課の雰囲気は上司の空気が大切だと思いますので、管理職になる方の必要スキルとして登用の時に人柄も判断材料にして頂きたいと思います。」
- 「事あるごとにコンプライアンス制度の取組（今回のアンケートも）があるので、かなり浸透してきているし、それぞれが意識するようになったと思う。幸いなことに相談したい事態に直面した事がないので、当事者となったときには積極的に活用したいと思う。きちんと対処してくれるので、あれば信用できるが、身内をかばうようなことがあれば、全く意味を持たないし最悪だと思う。」
- 「以前より「〇〇部長からの指示だから」「理事者こう言っているから」等、上からの指示で意見できない空気が薄くなったと思う（責任の回避）。コンプライアンス意識を持つことは最重要ではあるが組織の柔軟性や新たなアイデアが自由に出せる空気は確実に減っている。」
- 「この1年はコンプライアンスに対する意識を強く持たされた年でした。個々、人の資質による不祥事はともかく組織をして防げるものは防いでいくことが大事だと思うようになりました。」
- 「コミュニケーションを良くすることが組織の目的ではないですね。目的と手段が逆転しないよう、あくまでも業務を遂行する上で、という意識が必要だと思います。」