

令和4年度職員意識調査報告書

令和5年（2023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	10

1. 調査概要

【調査目的】

市の組織風土やリスクマネジメントの取組、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

【調査概要】

- 調査期間 : 令和4年(2022年)11月18日(金)から同年12月28日(水)まで
※紙媒体のみ、令和5年(2023年)1月18日(水)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及びインターネット)により実施
職場のPCの配置状況等によりe-電子での調査が困難で紙による調査を希望する場合は紙媒体により実施
- 設問構成 : 選択式 42問、記述式 2問
- 職員数 : 2,470
- 有効回答 : 1,400
- 回収率 : 56.7%

【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3年度と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」「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。

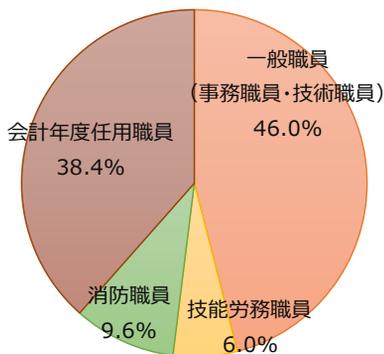
2. 総括

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。設問によっては技能労務職員の否定的な回答がやや多い傾向にあるが、母数が少ないことに留意が必要である。
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昨年度に引き続き全体の80%を超えており、微増ながら改善の傾向である。一方、依然として会計年度任用職員の約27%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、職員全体でみると概ね認知されているが、職種別にみると会計年度任用職員の認知度がやや低下傾向にある。また例年同様職種による認知度のばらつきが認められるため、引き続き各種通報制度の周知を継続したい。
リスクマネジメントに 関する取組	行動計画について、一般職員及び消防職員の60%前後が「行動計画を知っていて、実行している」と回答しているが、技能労務職員及び会計年度任用職員では30%前後に留まり、ここ数年は同様の傾向で推移している。行動計画に対するより一層の周知を図り、実行を推進したい。
ハラスメント	この期間（令和3年11月1日から1年間）において、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

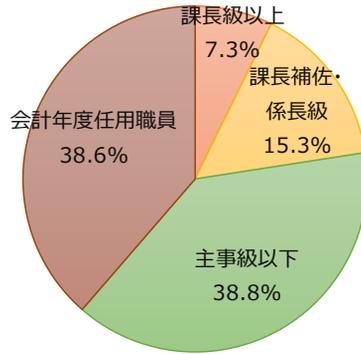
I. 基本情報

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)	639	46.0%
2 技能労務職員	83	6.0%
3 消防職員	133	9.6%
4 会計年度任用職員	534	38.4%
計	1,389	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	101	7.3%
2 課長補佐・係長級	211	15.3%
3 主事級以下	537	38.8%
4 会計年度任用職員	534	38.6%
計	1,383	100.0%

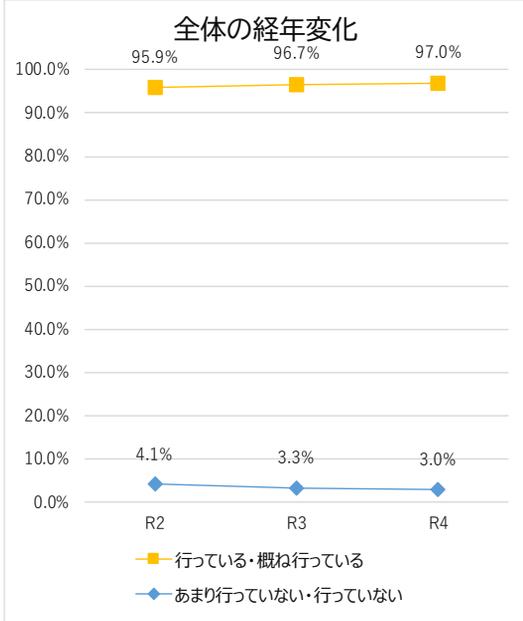
※ 主事級以下には任期付短時間勤務職員を含みます。

あなたの所属についてお答えください。

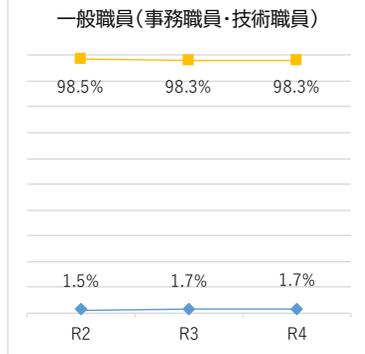
所属名	回答数	割合
1 共生共創部	73	5.3%
2 総務部	129	9.4%
3 市民防災部	104	7.6%
4 こどもみらい部	275	20.0%
5 健康福祉部	154	11.2%
6 環境部	99	7.2%
7 まちづくり計画部	35	2.5%
8 都市景観部	49	3.6%
9 都市整備部	97	7.1%
10 教育文化財部	197	14.3%
11 消防本部	133	9.7%
12 上記以外の部局	30	2.2%
計	1,375	100.0%

II. 組織風土(コミュニケーション、職場環境)について

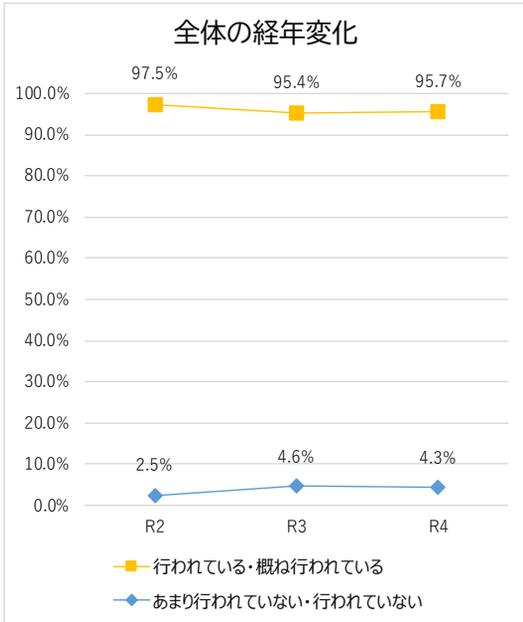
あなたは、「上司」に対して、業務上の報告・連絡・相談を行っていますか。



全体では、「行っている」又は「概ね行っている」という肯定的な回答が合計95%を超えており、例年と同様の傾向を示している。

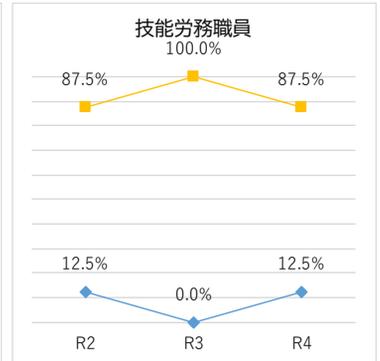
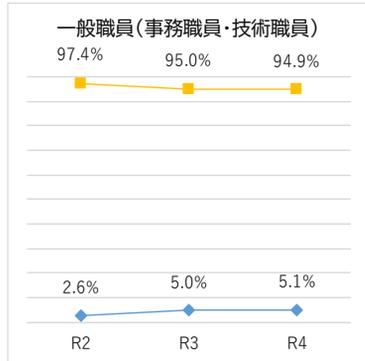


課長級以上または課長補佐・係長級の方にお聞きます。「部下」からあなたに対して、業務上の報告・連絡・相談は行われていると思いますか。



全体では、「行われている」又は「概ね行われている」という肯定的な回答が合計95%を超えており、例年と同様の傾向を示している。

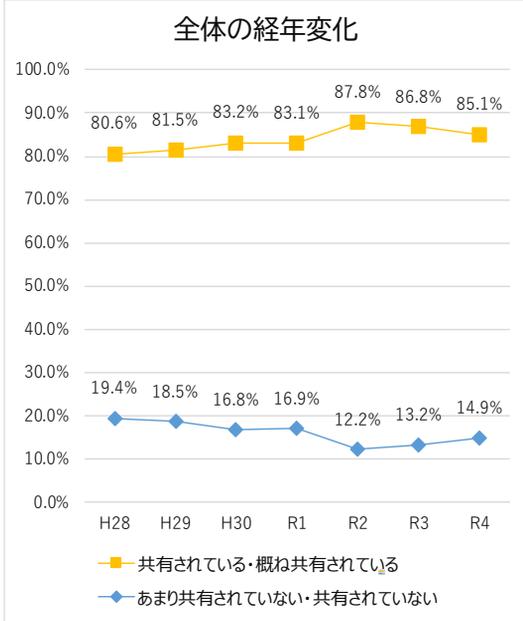
職種別では、技能労務職員の「あまり行われていない」という回答が増加しているが、母数8人のうち1人が回答したことによるものであり、留意が必要である。



この設問は部下がいる職員を対象としていることから、「部下がない」と回答した職員、主事級以下及び会計年度任用職員を除いています。

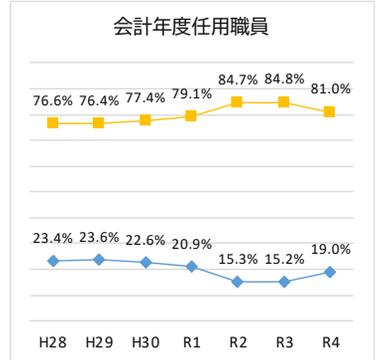
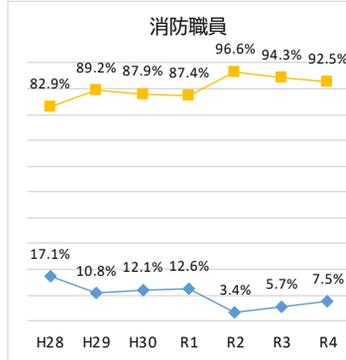
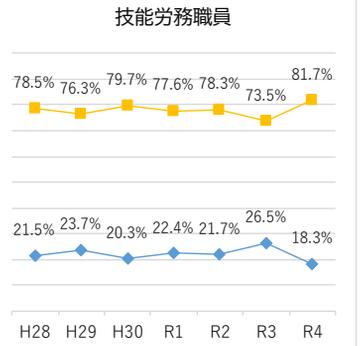
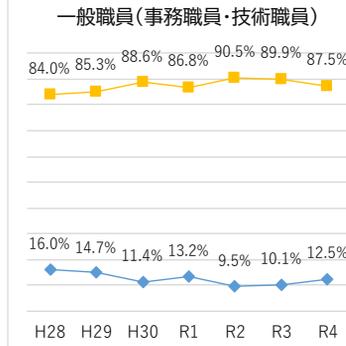
II. 組織風土(コミュニケーション、職場環境)について

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。



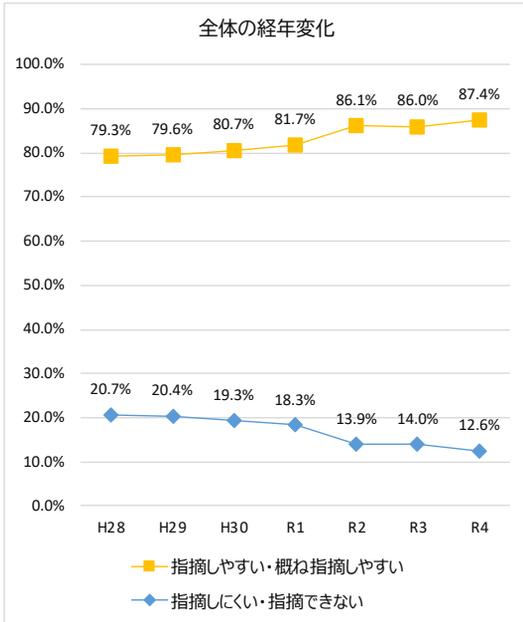
全体では、「共有されている」又は「概ね共有されている」という肯定的な回答が合計85%を超えており、令和2年度以降同様の傾向を示している。

一方で、「あまり共有されていない」又は「共有されていない」という否定的な回答が技能労務職員に多く見られ、この傾向は平成28年度から解消されていない。

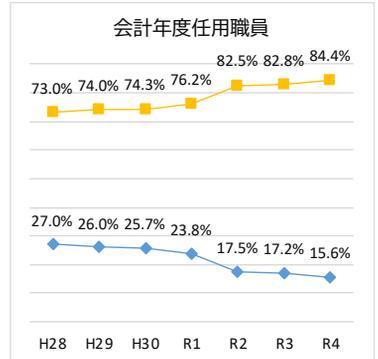
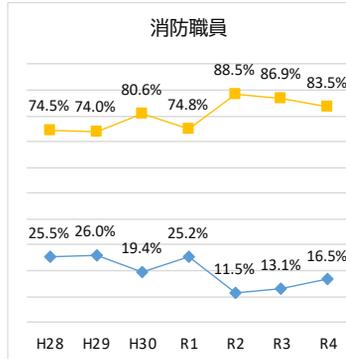
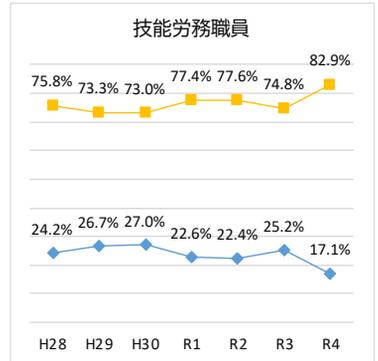
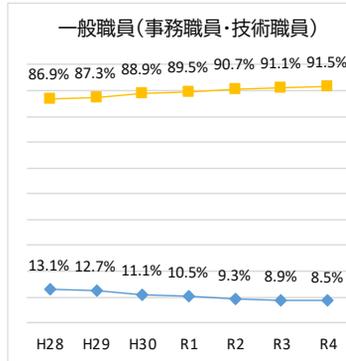


※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

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。



全体では、「指摘しやすい」又は「概ね指摘しやすい」という肯定的な回答が合計87.4%と微増しているが、傾向としては令和2年度以降は同様の様相を示している。

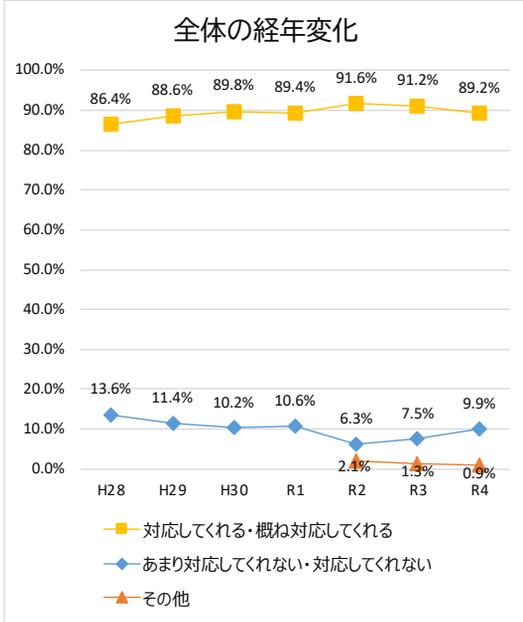


※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

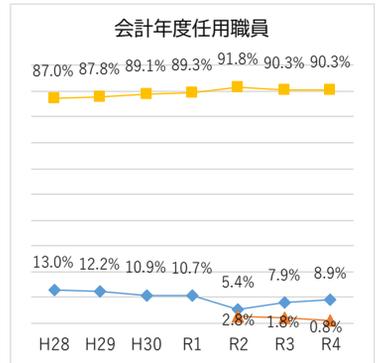
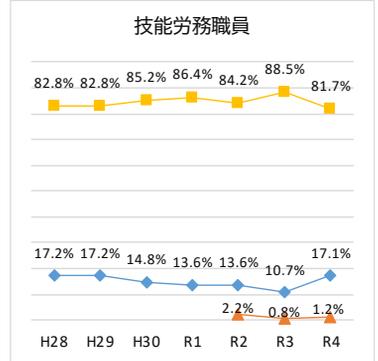
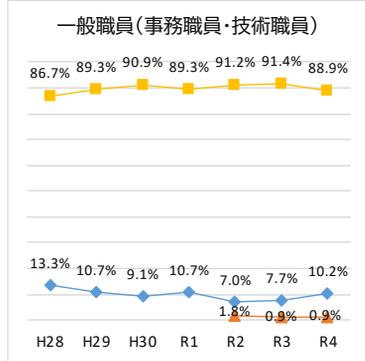
II. 組織風土(コミュニケーション、職場環境)について

あなたの「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。

令和2年度調査から、回答の選択肢に「その他」を加えています。

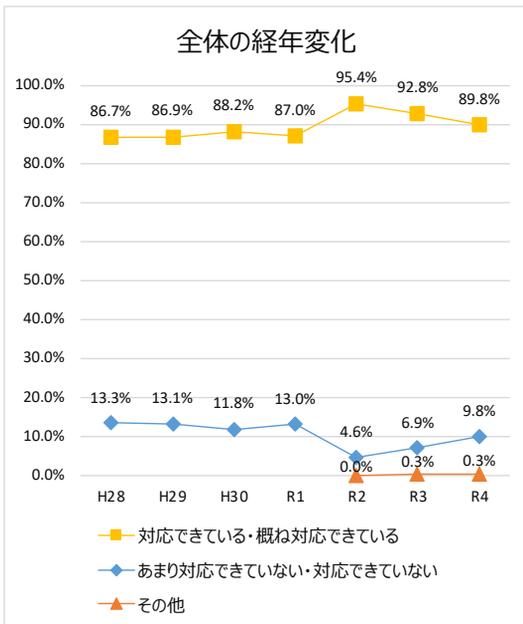


全体では、「対応してくれる」又は「概ね対応してくれる」という肯定的な回答が、89.2%と90%を切ったが、傾向としては、ここ数年と同様の様相を示している。



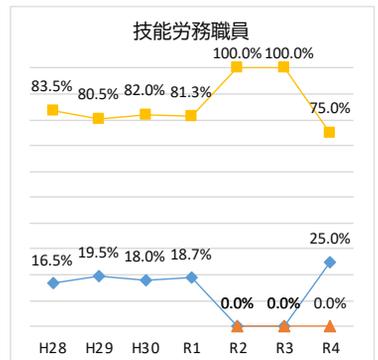
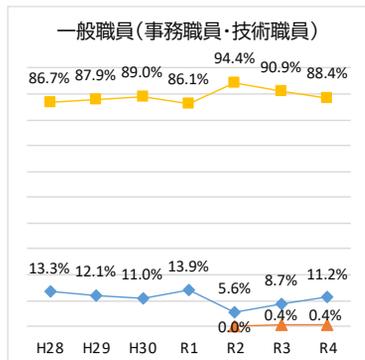
※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

課長級以上または課長補佐・係長級の方にお聞きます。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。

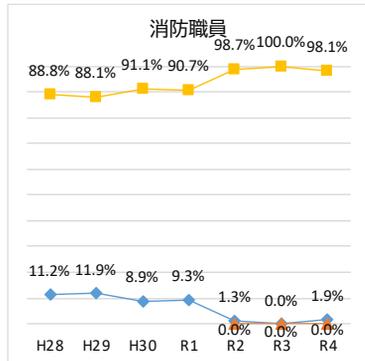


全体では、「対応できている」又は「概ね対応できている」という肯定的な回答が微減ではあるが、年々下がる傾向を示している。

職種別では、技能労務職員の後退が目立つが、母数8人に対し2人の回答であることに留意が必要である。

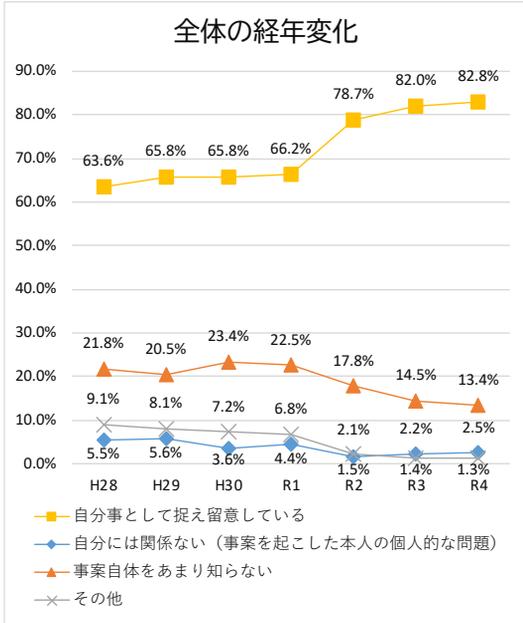


令和2年度調査から、回答の選択肢に「その他」を加えています。また、この設問は部下がいる職員を対象としていることから、主事級以下及び会計年度任用職員を除いています。



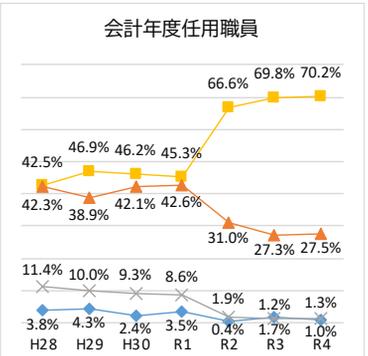
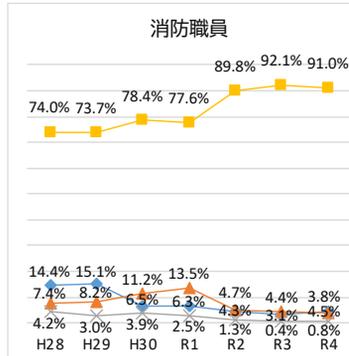
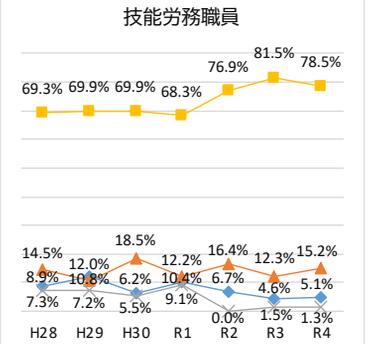
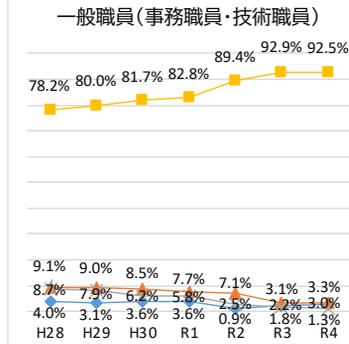
Ⅲ. 鎌倉市や職場で生じた不祥事案(事務ミスや処分事例など)について

あなたは、これまでに鎌倉市や職場で生じた不祥事案をどのように捉えていますか。



全体では、「自分事として捉え留意している」という肯定的な回答が昨年同様80%を超えた。

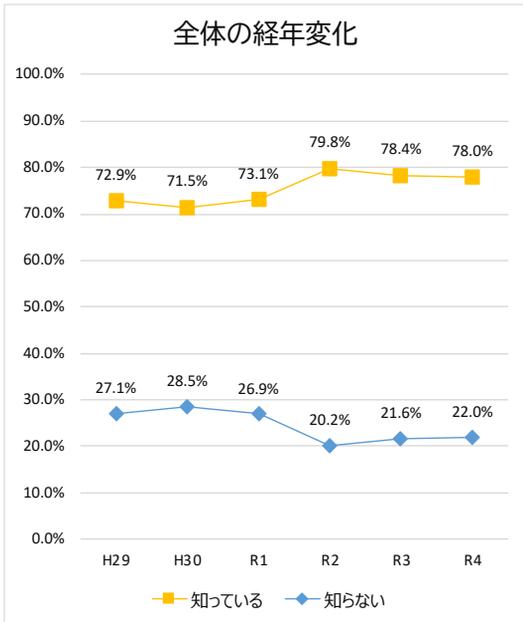
一方で、会計年度任用職員の「事案自体をあまり知らない」との回答が、依然として多い傾向にあるため、周知を継続したい。



※ 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）

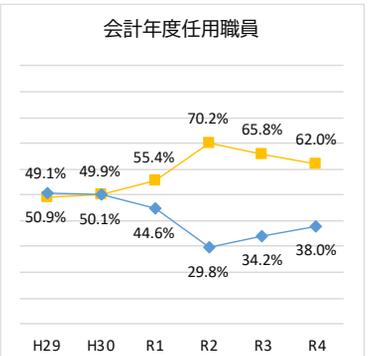
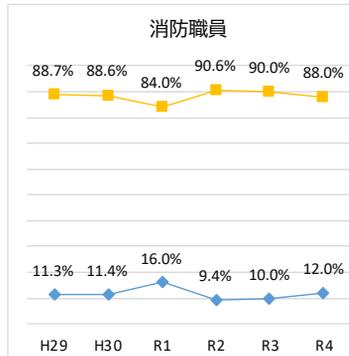
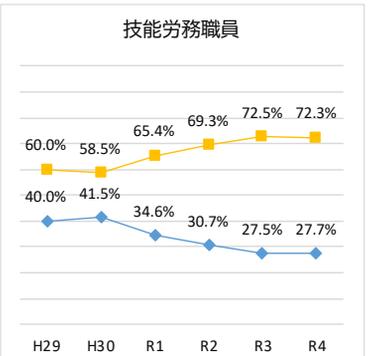
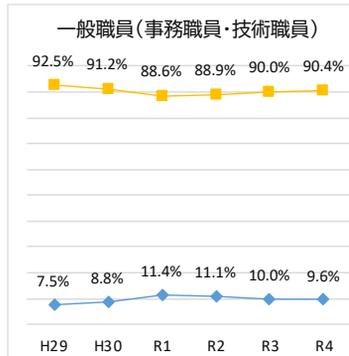
Ⅳ. 通報制度について

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。



全体では、「知っている」という回答が約80%であり、ここ数年は同様の傾向を示している。

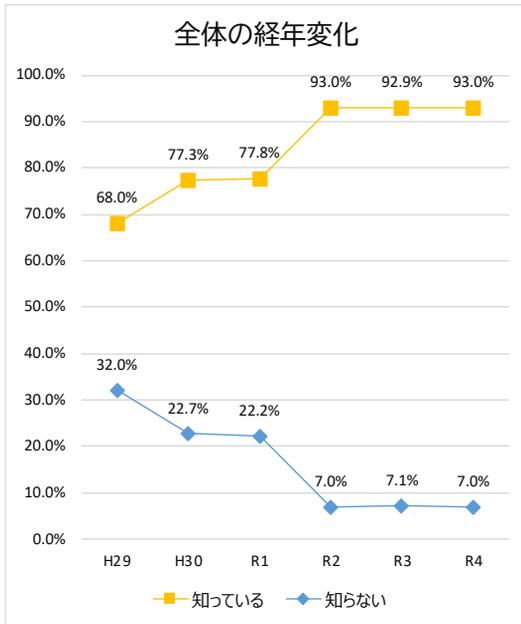
一方で以前から課題であった技能労務職員及び会計年度任用職員の認知度は、まだ十分ではなく、特に会計年度任用職員の認知度は下がる傾向にあり、周知を徹底したい。



※ 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）

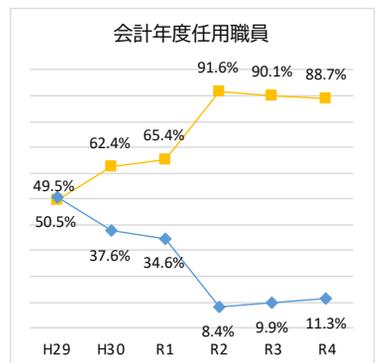
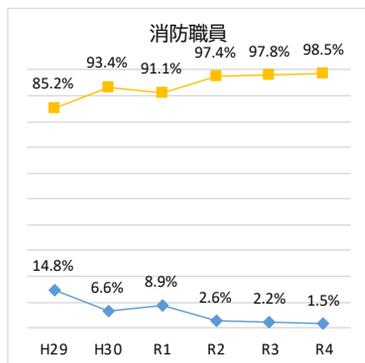
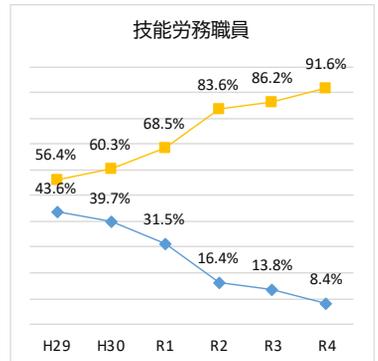
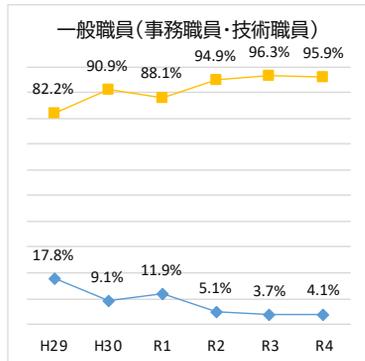
IV. 通報制度について

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。



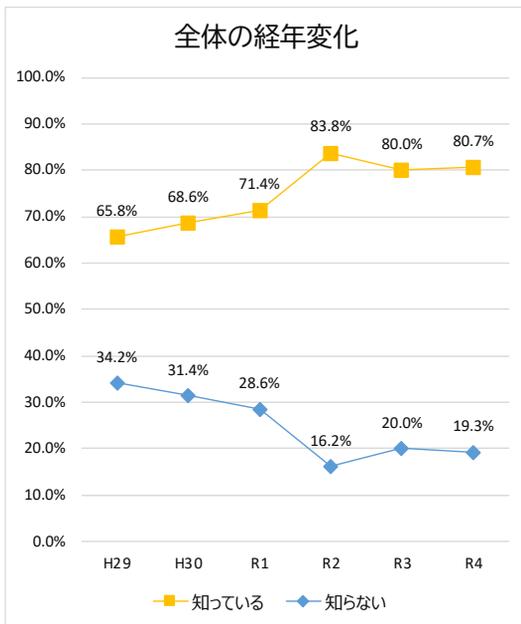
全体では、「知っている」という回答が93%であり、ここ数年は同様の傾向を示している。

一方で、課題であった技能労務職員の認知度は改善傾向にあるが、会計年度任用職員の認知度は下がる傾向にあるため、周知を継続したい。

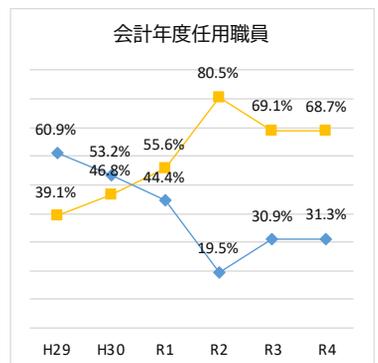
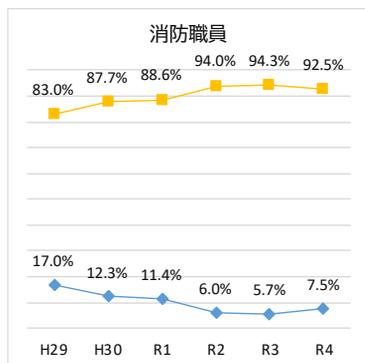
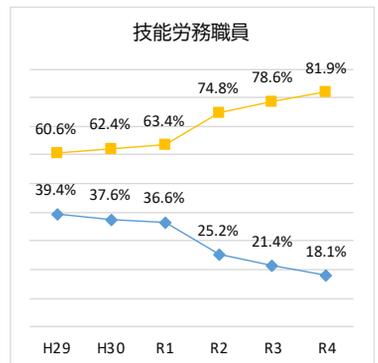
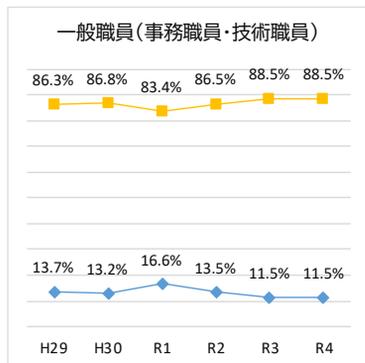


※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

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。



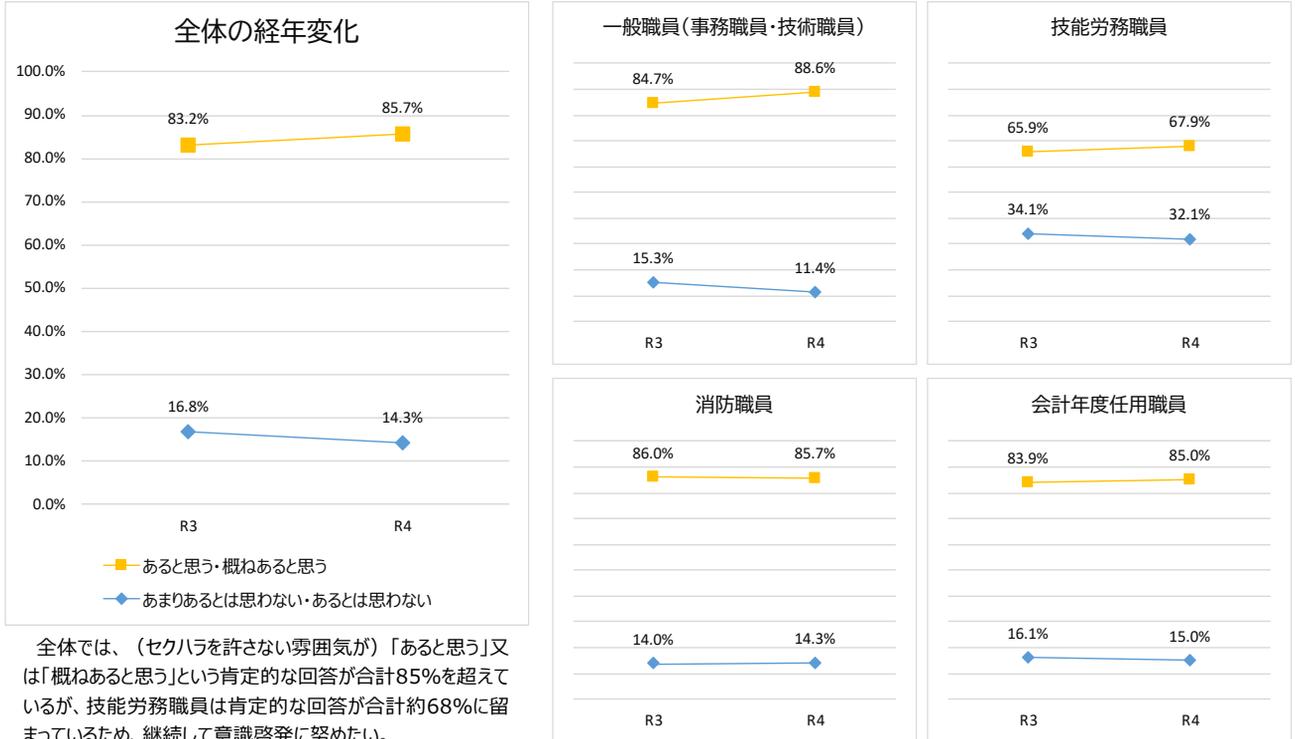
全体では、「知っている」という回答が約80%であり、昨年度と同様の傾向を示しているが、会計年度任用職員の認知度が昨年度同様低い水準で推移している。以前から課題である技能労務職員の認知度は改善の傾向にあるが、会計年度任用職員と併せて周知を継続したい。



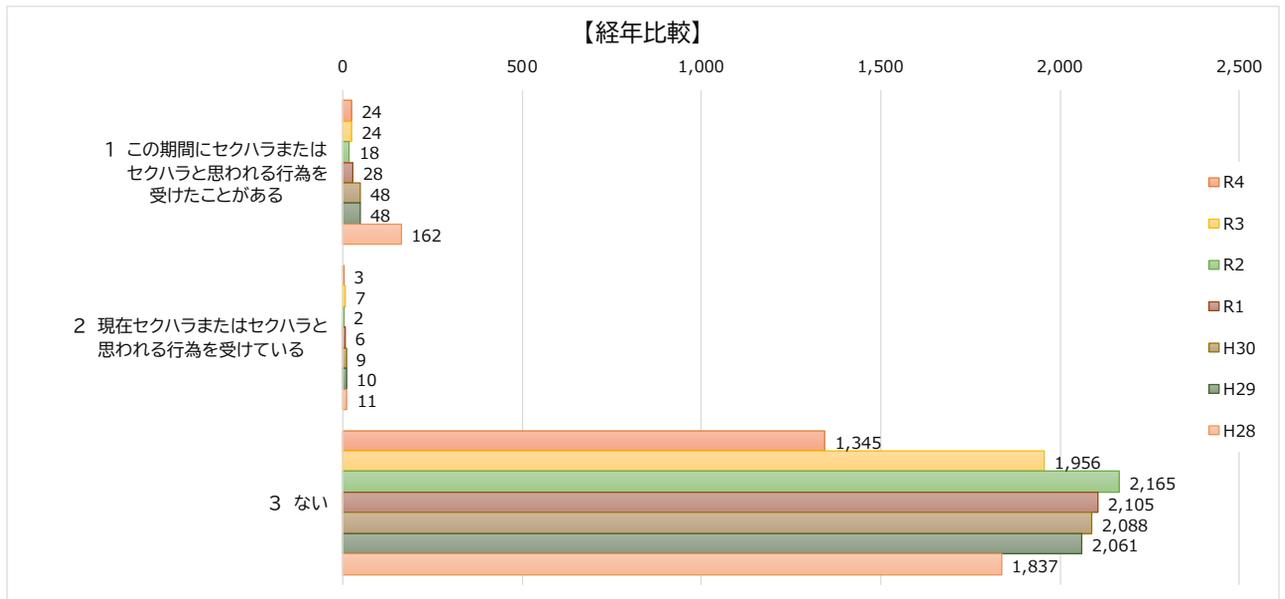
※ 会計年度任用職員は、令和2年3月以前は非常勤職員（アルバイトを含む）

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3年11月1日から1年間)、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)

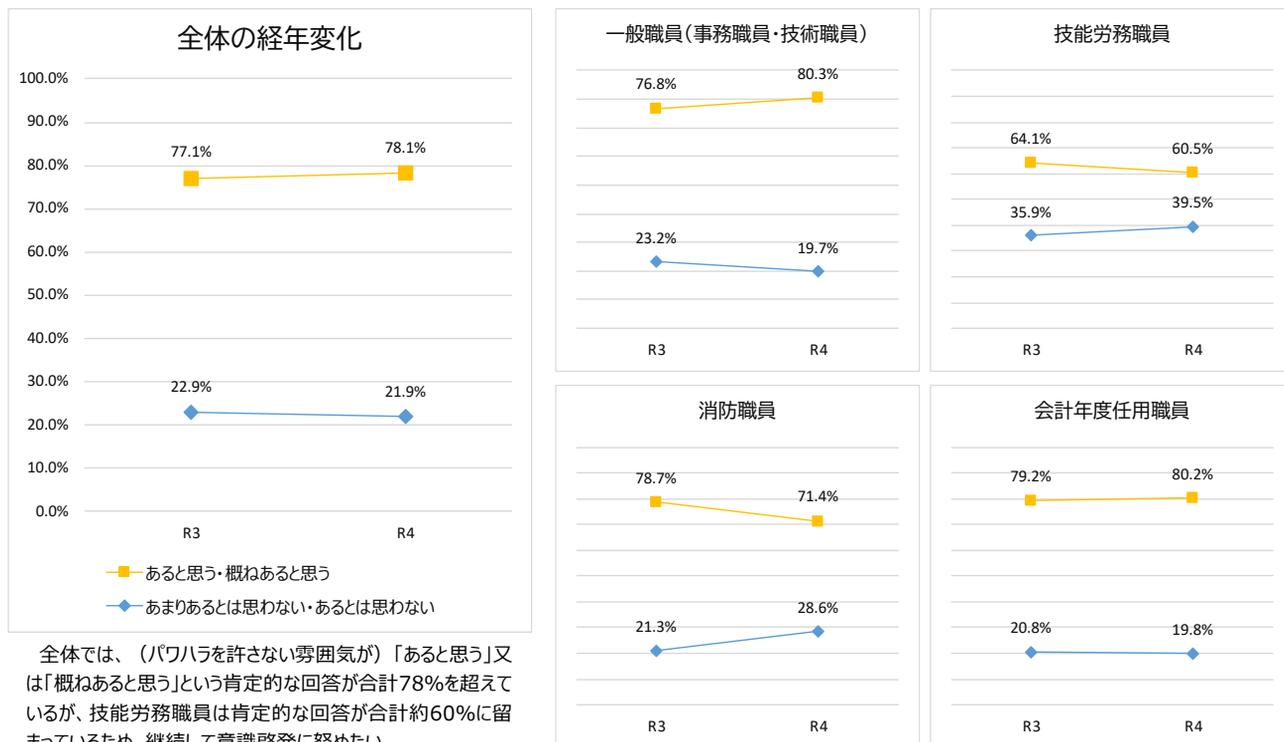


ほとんどの職員(96.1%=1,345/有効回答1,400)がこの期間及び現在において「セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことはない」と回答しており、昨年度(96.4%=1,956/有効回答2028)と同様の傾向を示している。

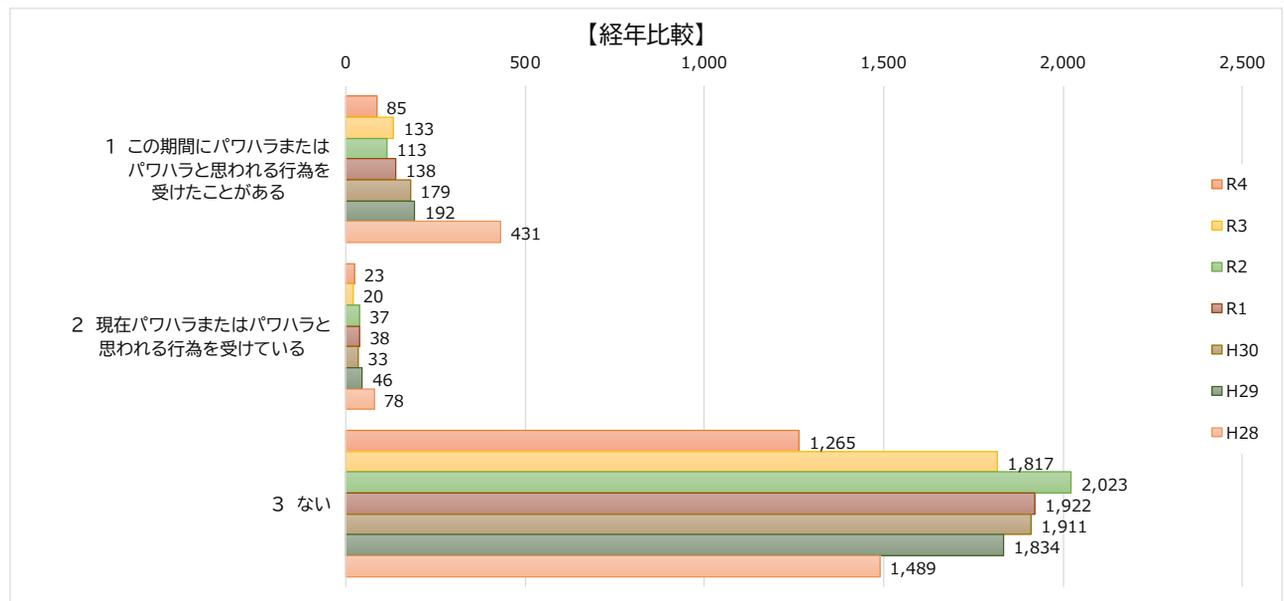
引き続き「セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことがあるまたは受けている」との回答を限りなくゼロに近づけたい。

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。



あなたは職場において、この期間(令和3年11月1日から1年間)、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)

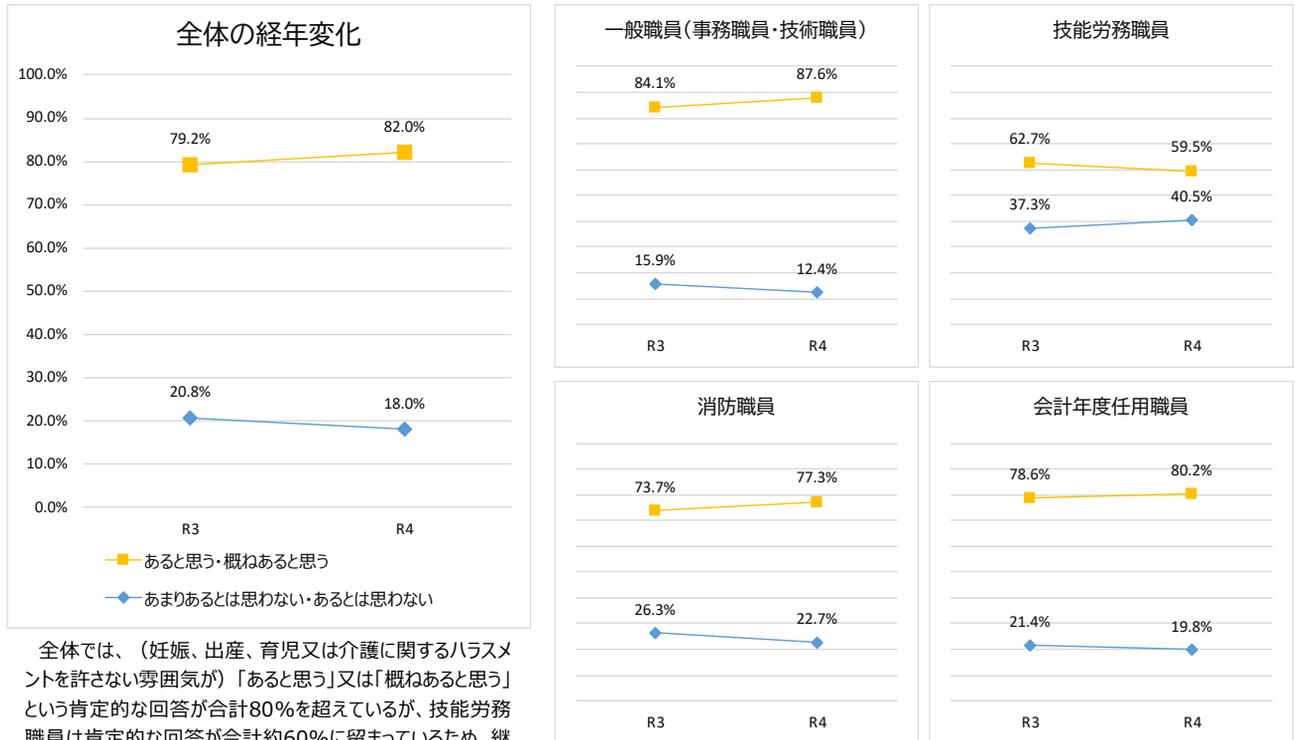


ほとんどの職員(90.4%=1,265/有効回答1,400)がこの期間及び現在において「パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことはない」と回答しており、昨年度(89.6%=1,817/有効回答2028)と同様の傾向を示している。

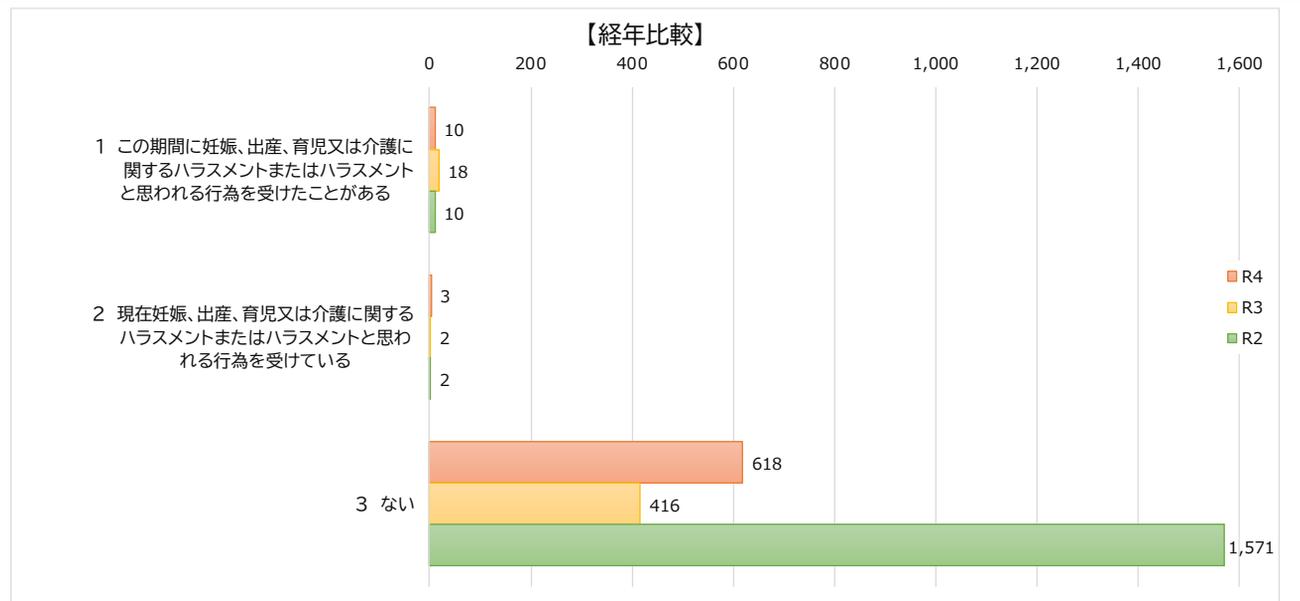
引き続き「パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことがあるまたは受けている」との回答を限りなくゼロに近づけたい。

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3年11月1日から1年間)、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)



この設問は、回答対象者を「調査前1年間に妊娠、出産した職員、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度を利用したまたは利用できる状況にあった職員」としているが、設問を新設した令和2年度には浸透しておらず、対象外の職員からの回答も多くあったと推測される。令和3年度以降は調査票に工夫を加えたため、より実態に即した対象者の回答が得られていると思われる。

調査結果については、一定程度が「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」と回答しており、限りなくゼロに近づきたい。