

[不祥事に関するアンケート結果]

はじめに

平成25年12月6日から同月27日にかけて本市全職員を対象に行った、不祥事に関するアンケートについて、回答結果は下記のとおりでした。

回答者数等

職員数	5,284名（正規職員3,015名、臨時・嘱託職員2,269名）
回答者数	1,907名（正規職員1,470名、臨時・嘱託職員366名、区分未回答71名）
回答率	36.1%（全職員数に対する割合：正規職員48.8%、臨時・嘱託職員16.1%）
※職員数は平成25年12月現在の人数です。	

1 質問1 [性別について]

質問1は、回答者の性別について選択肢から選択するもので、その回答結果は下記のとおりです。

選択肢	回答者数	回答者数に対する割合
男性	1,086名	56.9%
女性	821名	43.1%
合計	1,907名	100.0%

2 質問2 [年齢について]

質問2は、回答者の年齢について選択肢から選択するもので、その回答結果は下記のとおりです。

選択肢	回答者数	回答者に対する割合
20歳未満	5名	0.3%
20～29歳	314名	16.5%
30～39歳	417名	21.9%
40～49歳	577名	30.2%
50～59歳	504名	26.4%
60歳以上	90名	4.7%
合計	1,907名	100.0%

3 質問3 [勤続年数について]

質問3は、回答者の勤続年数について選択肢から選択するもので、その回答結果は下記のとおりです。

選択肢	回答者数	回答者数に対する割合
5年未満	505名	26.5%
5～9年	240名	12.6%
10～15年	200名	10.5%
15～19年	187名	9.8%
20～24年	260名	13.6%
25～29年	195名	10.2%
30～34年	221名	11.6%
35年以上	99名	5.2%
合計	1,907名	100.0%

4 質問4 [所属部署について]

質問4は、回答者の所属部署について選択肢から選択するもので、その回答結果は下記のとおりです。

選択肢	回答者数	回答者数に対する割合
政策調整部	41名	2.1%
総務部	99名	5.2%
市民部	144名	7.6%
福祉子ども部	356名	18.7%
健康保険部	152名	8.0%
産業観光部	28名	1.5%
環境部	65名	3.4%
都市計画部	73名	3.8%
建設部	102名	5.3%
教育委員会	275名	14.4%
消防局	265名	13.9%
市民病院	19名	1.0%
企業局	180名	9.4%
その他	21名	1.1%
未回答	87名	4.6%

合計	1,907名	100.0%
----	--------	--------

※ 総務部には、議会・選挙管理委員会・監査委員会の各事務局、出納室を含んでいます。

※ 健康保険部には、保健所を含んでいます。

※ 産業観光部には、農業委員会事務局を含んでいます。

5 質問5 [役職について]

質問5は、回答者の役職について選択肢から選択するもので、その回答結果は下記のとおりです。

選択肢	回答者数	回答者数に対する割合
臨時・嘱託	366名	19.2%
一般	636名	33.4%
係長級	260名	13.6%
主幹級	190名	10.0%
課長補佐級	233名	12.2%
課長級	119名	6.2%
次長級	24名	1.3%
部長級	8名	0.4%
未回答	71名	3.7%
合計	1,907名	100.0%

6 質問6 [具体的な不祥事、不祥事に繋がるような事案の心当たりについて]

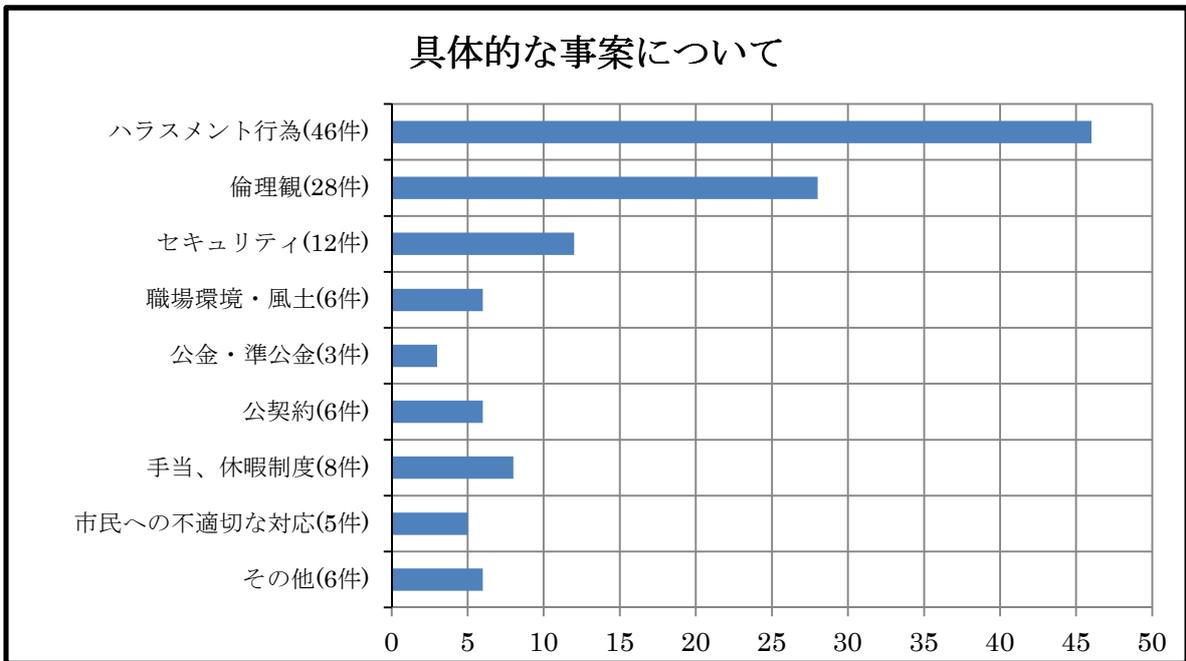
質問6は、具体的な不祥事案や不祥事に繋がりそうな事案について、心当たりがあるかどうかを選択肢から選択するもので、その回答結果は下記のとおりです。

選択肢	回答者数	回答者数に対する割合
心当たりがある	112名	5.9%
聞いたことがある	114名	6.0%
ない	1,681名	88.1%
合計	1,907名	100.0%

7 質問7 [具体的な事案について]

質問7は、質問6において「心当たりがある」を選択した回答者が、その内容等を自由回答した結果です。

記載内容についての結果は、下記のとおりとなります。



「その他」については、具体性が無く分類できなかったものとなります。

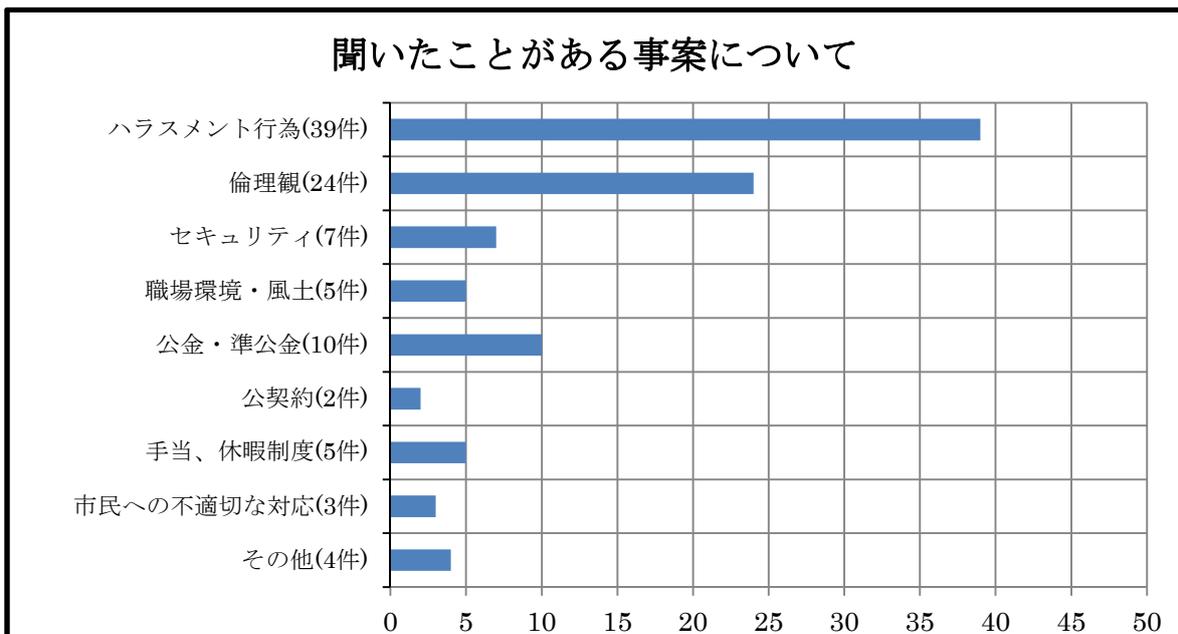
また、回答者の中には、複数の事案を記載されている方や、自由回答欄は未記入の方がおられるため、回答者数と回答件数が一致していません。

なお、ハラスメント行為には、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコールハラスメントが含まれています。

8 質問8 [聞いたことがある事案について]

質問8は、質問6において「聞いたことがある」を選択した回答者が、その内容等を自由回答した結果です。

記載内容についての結果は、下記のとおりとなります。



「その他」については、具体性が無く分類できなかったものとなります。

また、回答者の中には、複数の事案を記載されている方や、自由回答欄は未記入の方がおられるため、回答者数と回答件数が一致していません。

なお、ハラスメント行為には、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコールハ

ラメントが含まれています。

9 質問9 [不祥事がなくなる原因について]

質問9は、不祥事がなくなる原因について、選択肢から選択するもので、その回答結果は下記のとおりでした。なお、選択は複数選択可能な形式です。

選択肢	回答件数	回答件数に対する割合
職場風土	766件	19.0%
管理体制	711件	17.7%
人事制度	362件	9.0%
個人の資質	1,605件	39.9%
業務の仕方	469件	11.6%
その他	115件	2.8%
合計	4,028件	100%

「その他」については、回答者が原因を自由記載したもので、人事制度上の問題、個人の資質の問題、職場環境に起因する問題、業務形態に起因する問題といった内容が見受けられました。

10 質問10 [問題解決へ向けた提案・意見について（自由記載）]

質問10は、不祥事を起こさないようにするための提案・意見について、回答者が自由回答するものでした。

以下の6件については、多数の職員から同様の内容の提案・意見があったもののうち、その代表的な提案・意見となります。

職員研修の充実強化

- ・定期的にコンプライアンスの基本事項を確認させる作業を行い、途切れのない啓発活動を行う。
- ・不祥事を起こしたことで、人生を転がり落ちることとなった職員のドキュメンタリーを見せることにより、職員が自分のこととして受け止め、興味を持つことができる研修を行う。
- ・リーダーシップだけでなく、職員が「当事者意識を持ち、組織や上司と協働する意識と行動」と定義付けられている「フォロワーシップ」の概念を導入した研修を行う。

市役所の全ての事務を洗い出し、誰が何をやっているのか分からない、とか、一人の職員に任せっきりといったシステムを抜本的に改め、必ず複数の職員を介する、なおかつ効率的なシステムを創り上げて行くこと。

【もっと個人のスケジュールを見る化すべき】

組織という点で職員一人ひとりが何をしているのか分からない。共通のシステム等に入力する（今はできないと思いますが）、朝礼等で今日の予定を確認する等スケジュールの見える化を図れば、異常にもっと早く気づくことができるのでは。透明度が低ければ低いほど組織の闇は見えにくくなると思います。

朝礼で交通事故防止のために「安全運転のための呼称 KY カード」を用いて呼びかけを行っている。例えば、終礼を実施し、「倫理意識向上のためのカードを作成し」意識向上に努める。

年齢や上下の別なく、お互いに自由に意見が言える風通しの良い職場であれば、不祥事が起きることはない

思う。

管理職が担当者化して管理監督（チェック）を行う余裕がない。担当者もなおのこと多忙で一通りの担当業務をなんとかこなしている状況。チェック機能としての正副担当制は有名無実化している。結果、担当者任せの状態で周りから職員の「仕事」が見えなくなっており、不祥事の温床になりやすい職場体制といえる。

いくらマニュアルや通知で「チェック、チェック！」と唱えても、根本的な問題を取り除かなければ効果は期待できない。事務の質と量に見合った職員配置が必要である。

1.1 質問1.1 [ワーキンググループへの参加について]

質問1.1は、不祥事防止対策のワーキンググループが立ち上げられた場合、参加をするかどうかについて選択肢から選択するもので、その回答結果は下記のとおりです。

選択肢	回答者数	回答者数に対する割合
参加したい	127名	6.7%
参加したくない	645名	33.9%
どちらともいえない	1,131名	59.4%
合計	1,903名	100.0%

1.2 質問1.2 [その他の意見について（自由記載）]

質問1.2は、その他の意見について、回答者が自由回答するものでした。

以下の6件については、多数の職員から同様の内容の意見があったもののうち、その代表的な意見となります。

職員が津市を家族と同様に大事に愛せる意識、環境が必要と思います。

そして、温かく、思いやりのある、活気のある中でも、誠実さがある、このような市役所作りを全職員が目指していく必要があると思います。

まだまだ、公務員は民間に比べて体質が甘いように感じる。民間にも不祥事はあるが、厳しい処置が必要で個人の道徳に関する甘い認識がまだあるのではと感じる。

不祥事ばかりが目立ちますが、過労状態で、倒れかけで仕事をしている職員も多いです。過労になると、記憶力・判断力が落ち、新しい事を考える事は難しいです。

ダブルスタンダードの是正が必要。記章着用に対して厳しくチェックをするわりには、髭を伸ばしっぱなしの職員を指導しなかったり、カラフルな私服の女性職員が窓口対応していたりと、統一感がない。

ハードな側面も必要であると考えます。設計部署は隔離されたスペースで積算をすべきだと考えます。

一人の職員の不祥事で大多数の職員に迷惑をかけるということが、ここ最近の不祥事で身を持って経験し理解が深まっているように思います。

悪いことは正すことが必要ですが、一方で日々努力をしたり結果を残した職員へ称賛を送るという組織風土があまりないように感じます。大多数の職員が日々精一杯業務をこなしていますので、コンプライアンスを大切に考える上で、「人を褒める」という行為を積極的に取り入れることで、自分の業務に自信を持ち結果的に個人の意識の向上に繋がると思います。

市長をはじめトップにいる方々からこのような風土形成の斡旋をしていただけると幸いです。

13 質問13 [氏名について]

質問13は、回答者の氏名について、回答者が自由回答するもので、その回答結果は下記のとおりです。

選択肢	回答者数	回答者数に対する割合
記名	396名	20.8%
無記名	1,511名	79.2%
合計	1,907名	100.0%