

職員意識調査集計結果 (概要版)

☆調査期間…… 平成26年3月18日～4月7日

☆回答件数…… [正職員] 1,364件 (回答率45.6%)

[臨時・嘱託職員] 1,072件 (回答率55.1%)

<項目>

【正職員】

基本的事項……………	1
業務に関する事項……………	2
職員に必要な能力等……………	3
人事制度等……………	4
勤務条件・サービス等に関する事項……………	6
その他……………	14
前回調査結果との比較……………	15

【臨時・嘱託職員】

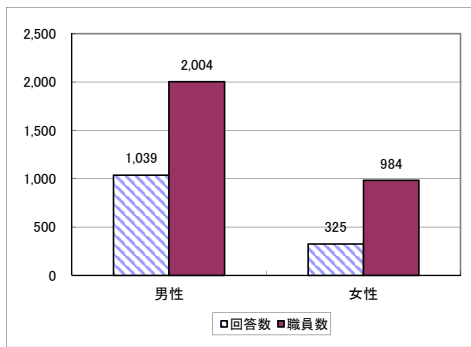
基本的事項……………	19
勤務条件・サービス等に関する事項……………	20
その他……………	27

平成26年8月
総務部人事課

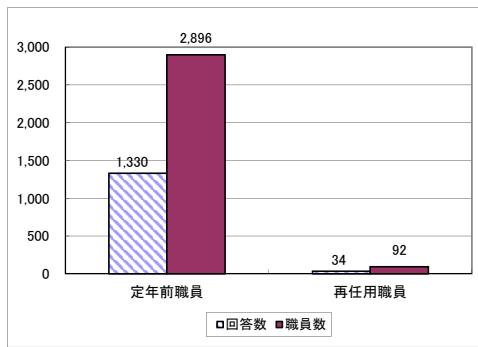
< 正 職 員 >

○ 基本的事項

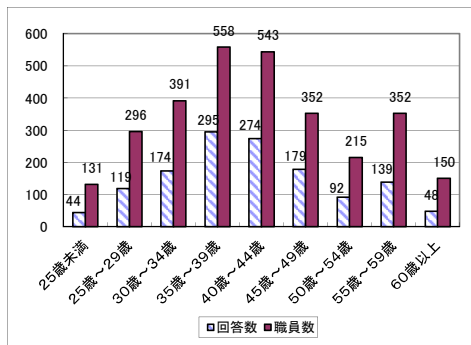
問1 性別



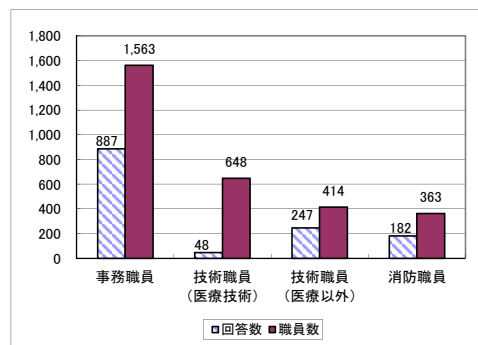
問2 身分



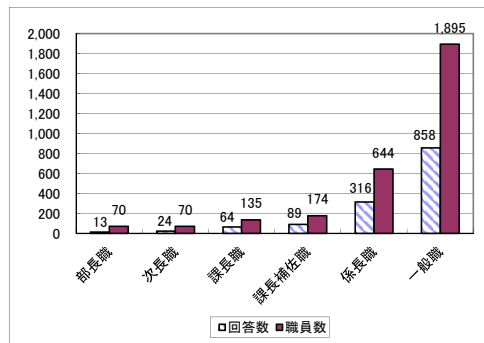
問3 年齢(平成26年3月1日現在)



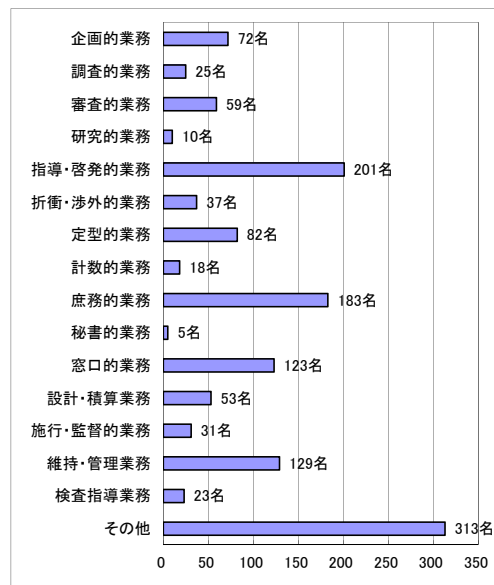
問4 職名



問5 役職

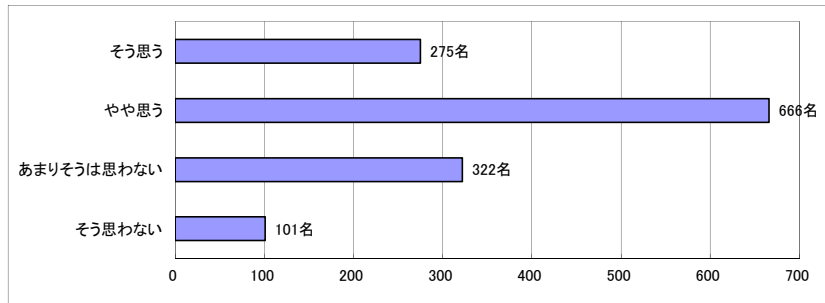


問6 主に従事している業務



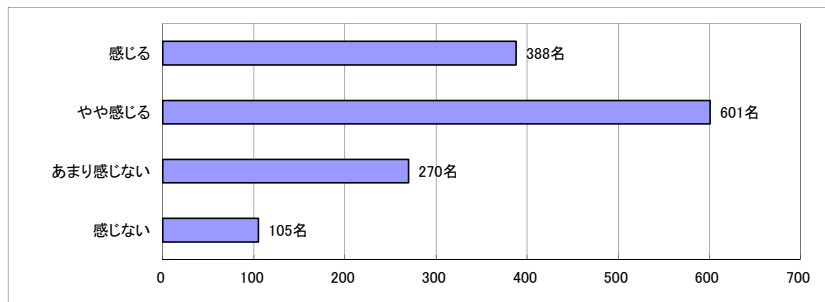
○ 業務に関する事項

問7 あなたは、現在の業務が自分に向いていると思いますか。



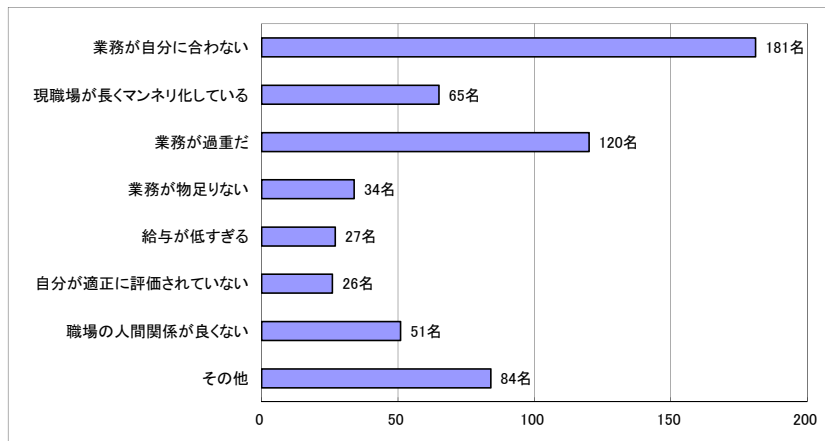
現在の業務が自分に向いていると思うかについては、「そう思う」が275人(20.2%)、「やや思う」が666人(48.8%)で、合わせて941人(69.0%)が自分に向いていると回答している。

問8 あなたは、現在の業務にやりがいを感じますか。



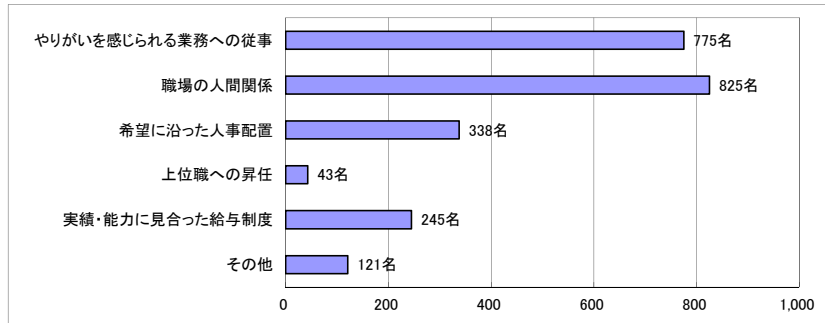
現在の業務にやりがいを感じるかについては、「感じる」が388人(28.4%)、「やや感じる」が601人(44.1%)で、合わせて989人(72.5%)がやりがいを感じていると回答している。

問8-2 (問8で「3」又は「4」と回答した方)やりがいを感じない原因はどのようなことだと思いますか。



現在の業務にやりがいを感じない原因については、「業務が自分に合わない」が181人(30.8%)、「業務が過重だ」が120人(20.4%)、「現職場が長くマンネリ化している」が65人(11.1%)の順となっている。

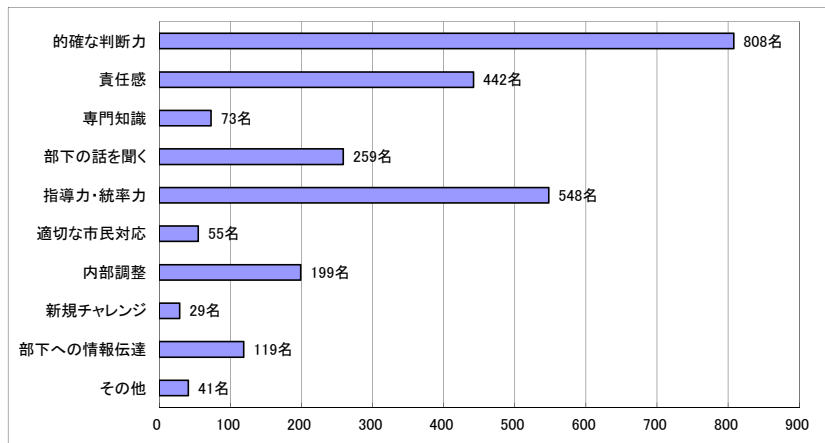
問9 あなたが意欲をもって仕事をするためには、どのようなことが必要だと思いますか。



意欲をもって仕事をするために必要だと思うことについては、「職場の人間関係」が825人(35.2%)、「やりがいを感じられる業務への従事」が775人(33.0%)、「希望に沿った人事配置」が338人(14.4%)の順となっている。

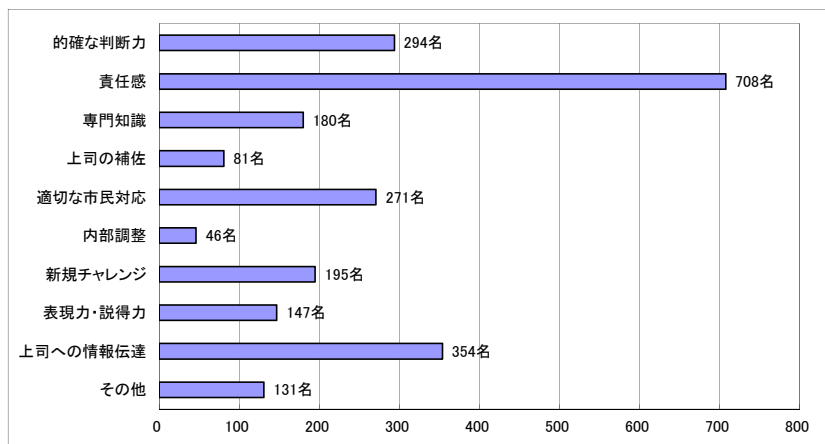
○ 職員に必要な能力等

問10 直属の上司に望む行動(能力)は何ですか。



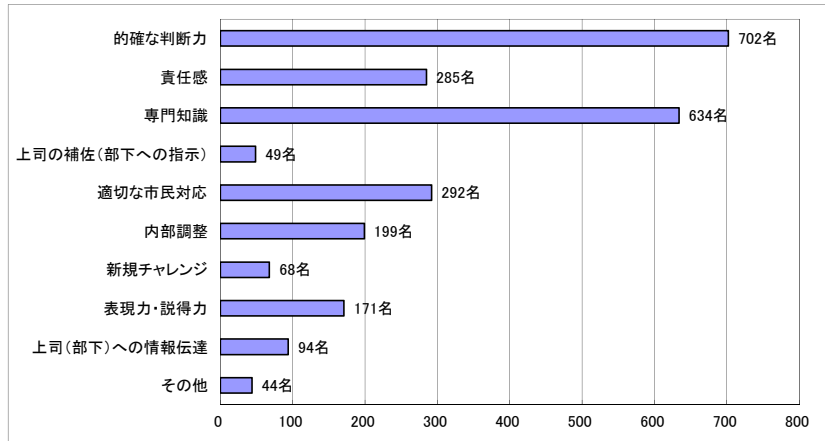
直属の上司に望む行動(能力)については、「的確な判断力」が808人(31.4%)、「指導力・統率力」が548人(21.3%)、「責任感」が442人(17.2%)の順となっている。

問11 直属の部下に望む行動(能力)は何ですか。



直属の部下に望む行動(能力)については、「責任感」が708人(29.4%)、「上司への情報伝達」が354人(14.7%)、「的確な判断力」が294人(12.2%)の順となっている。

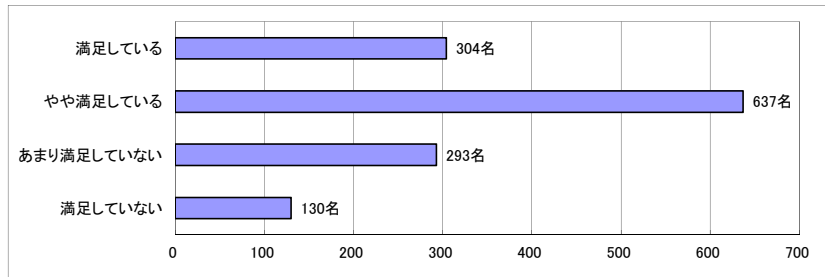
問12 あなたが従事している業務で、成果を挙げるために求められる能力は何ですか。



従事している業務で成果を挙げるために求められる能力については、「的確な判断力」が702人(27.7%)、「専門知識」が634人(25.0%)、「適切な市民対応」が292人(11.5%)の順となっている。

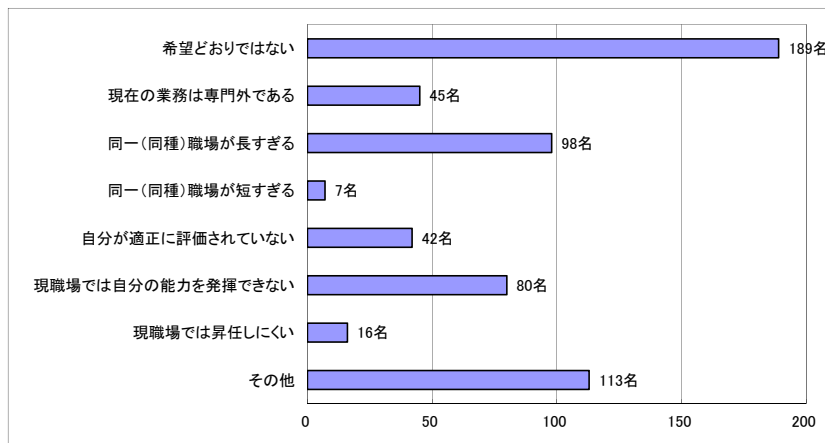
○ 人事制度等

問13 あなたは、自身の人事異動(配置)に満足していますか。



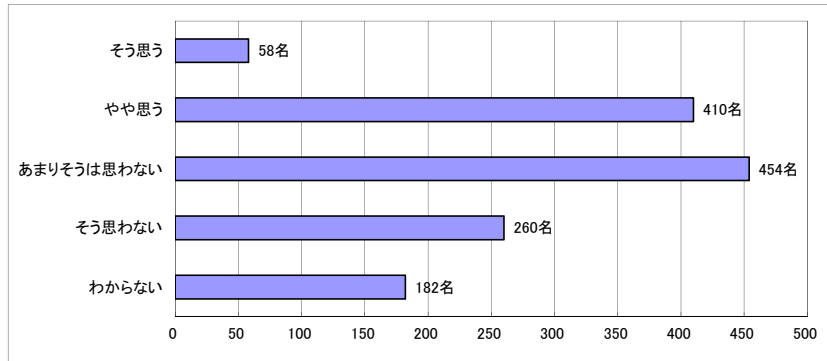
自身の人事異動(配置)に満足しているかについては、「満足している」が304人(22.3%)、「やや満足している」が637人(46.7%)で、合わせて941人(69.0%)が満足していると回答している。

問13-2 (問13で「3」又は「4」と回答した方)満足していない原因はどのようなことだと思いますか。



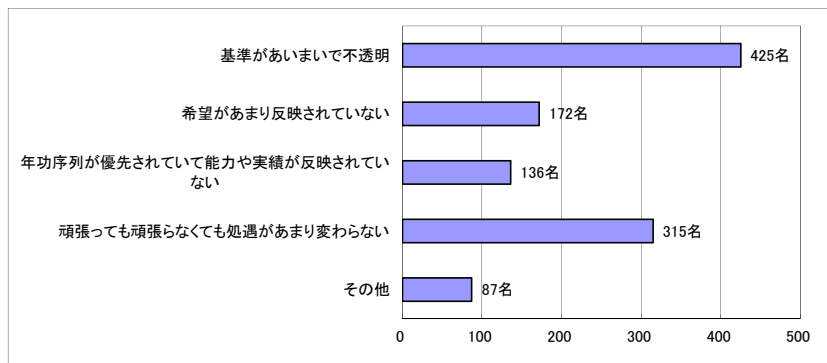
自身の人事異動(配置)に満足していない原因については、「希望どおりではない」が189人(32.0%)、「同一(同種)職場が長すぎる」が98人(16.6%)、「現職場では自分の能力を発揮できない」が80人(13.6%)の順となっている。

問14 現在の人事異動や昇任のしくみは適正だと思いますか。



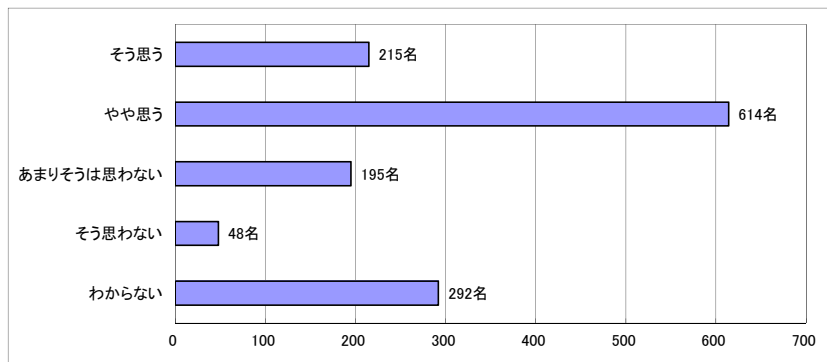
現在の人事異動や昇任のしくみが適正だと思うかについては、「そう思う」が58人(4.3%)、「やや思う」が410人(30.1%)で、合わせて468人(34.4%)が適正だと思うと回答していることに対し、「あまりそうは思わない」が454人(33.3%)、「そう思わない」が260人(19.1%)で、合わせて714人(52.4%)が適正だと思わないと回答しており、適正だと思う者を上回っている。

問14-2 (問14で「3」又は「4」と回答した方) どのような点が不適正だと思いますか。



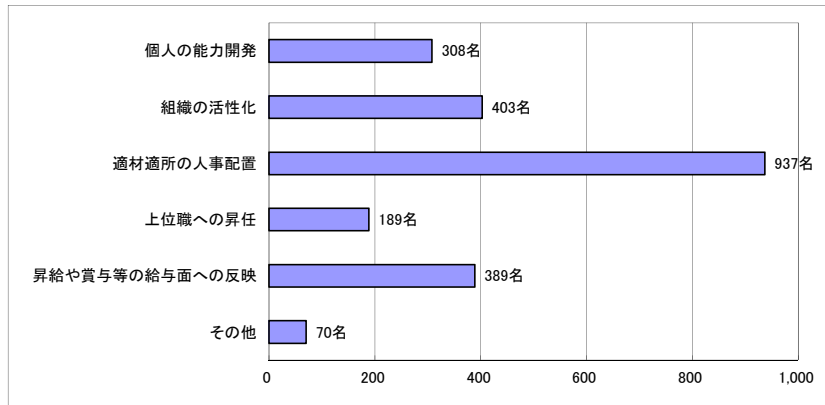
現在の人事異動や昇任のしくみで不適正だと思う点については、「基準があいまいで不透明」が425人(37.4%)、「頑張っても頑張らなくても処遇があまり変わらない」が315人(27.8%)、「希望があまり反映されていない」が172人(15.2%)の順となっている。

問15 あなたの業務に対する評価は適正だと思いますか。



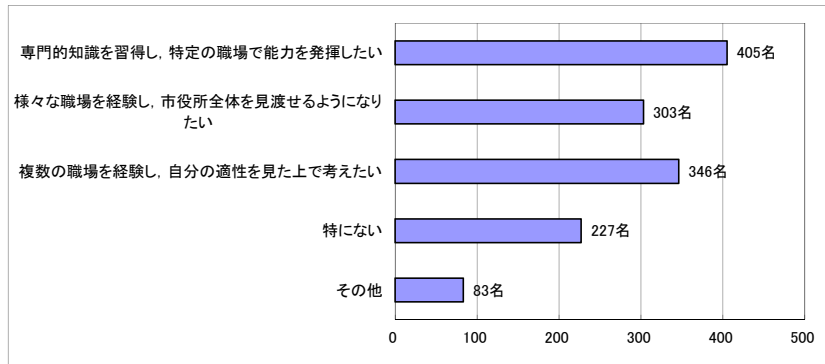
自身の業務に対する評価は適正だと思うかについては、「そう思う」が215人(15.8%)、「やや思う」が614人(45.0%)で、合わせて829人(60.8%)が適正だと思うと回答していることに対し、「あまりそうは思わない」が195人(14.3%)、「そう思わない」が48人(3.5%)で、合わせて243人(17.8%)が適正だと思わないと回答している。

問16 現在、管理職を対象に人事評価を実施し、評価結果を勤労手当の成績率判定に活用していますが、今後、人事評価を一般職まで拡大した場合、評価結果をどのように活用すべきだと思いますか。



人事評価の結果をどのように活用すべきかについては、「適材適所の人事配置」が937人(40.8%)、「組織の活性化」が403人(17.6%)、「昇給や賞与等の給与面への反映」が389人(16.9%)の順となっている。

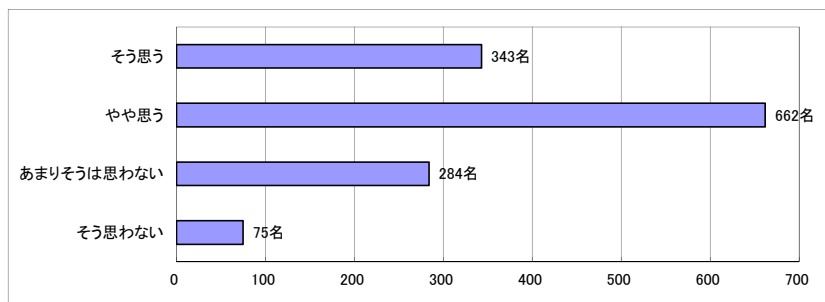
問17 自分の能力を最大限に発揮するためには、今後どのような処遇を望みますか。



自分の能力を最大限に発揮するために望むことについては、「専門的知識を習得し、特定の職場で能力を発揮したい」が405人(29.7%)、「複数の職場を経験し、自分の適性を見た上で考えたい」が346人(25.4%)、「様々な職場を経験し、市役所全体を見渡せるようになりたい」が303人(22.2%)の順となっている。

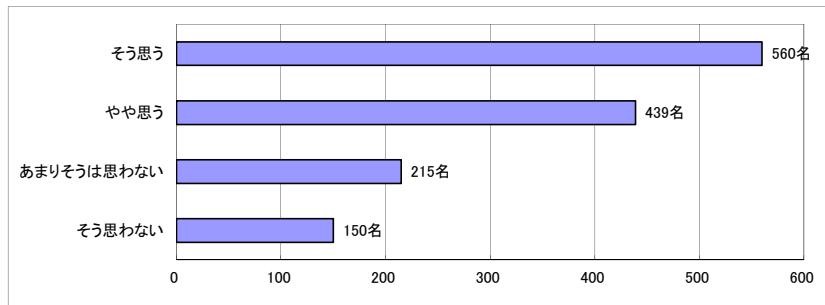
○ 勤務条件・服務等に関する事項

問18 あなたは、業務の内容や責任に見合った給与を受けていると思いますか。



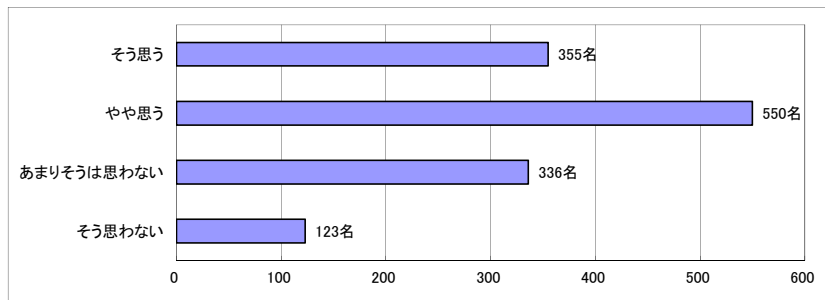
業務の内容や責任に見合った給与を受けていると思うかについては、「そう思う」が343人(25.1%)、「やや思う」が662人(48.5%)で、合わせて1,005人(73.6%)が業務内容や責任に見合った給与を受けていると回答している。

問19 あなたの職場では、休暇が取りやすいと思いますか。



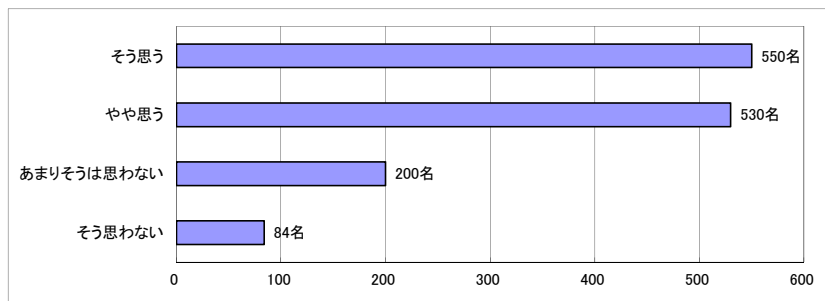
自身の職場では、休暇が取りやすいと思うかについては、「そう思う」が560人(41.1%)、「やや思う」が439人(32.2%)で、合わせて999人(73.3%)が休暇が取りやすいと回答している。

問20 あなたの職場では、男女共同参画を推進する雰囲気があるとと思いますか。



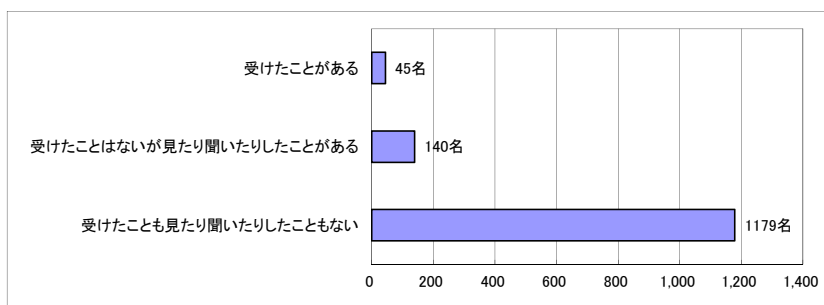
自身の職場では、男女共同参画を推進する雰囲気があると思うかについては、「そう思う」が355人(26.0%)、「やや思う」が550人(40.3%)で、合わせて905人(66.3%)が男女共同参画を推進する雰囲気があると回答している。

問21 あなたの職場では、セクシュアルハラスメントを許さない雰囲気があるとと思いますか。



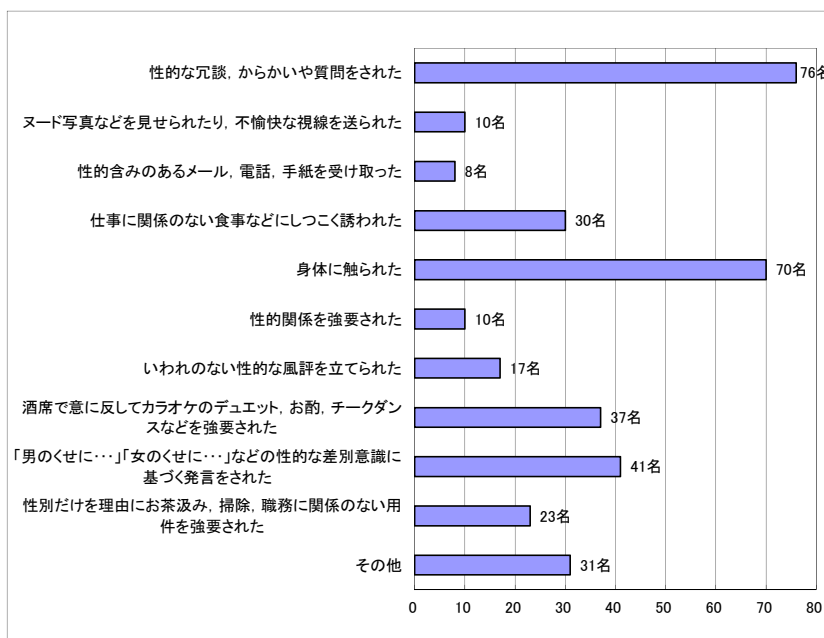
自身の職場では、セクシュアルハラスメントを許さない雰囲気があると思うかについては、「そう思う」が550人(40.3%)、「やや思う」が530人(38.9%)で、合わせて1,080人(79.2%)がセクシュアルハラスメントを許さない雰囲気があると回答している。

問22 最近、職場でセクシュアルハラスメントと思われる行為を受けたことがありますか。または、他の人が職場でセクシュアルハラスメントと思われる行為を受けているのを見たり聞いたりしたことがありますか。(既に報道等で公表されているものを除く。)



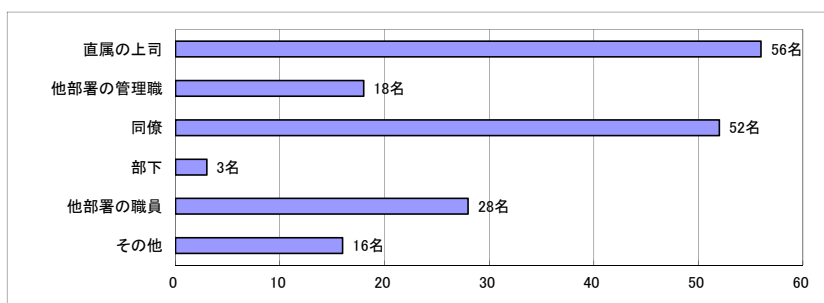
職場でセクシュアルハラスメントと思われる行為を受けたり、見聞きしたことがあるかについては、「受けたことがある」が45人(3.3%)、「受けたことはないが見たり聞いたりしたことがある」が140人(10.3%)となっている。

問22-2 (問22で「1」又は「2」と回答した方)そのセクシュアルハラスメントと思われる行為は、どのようなものでしたか。



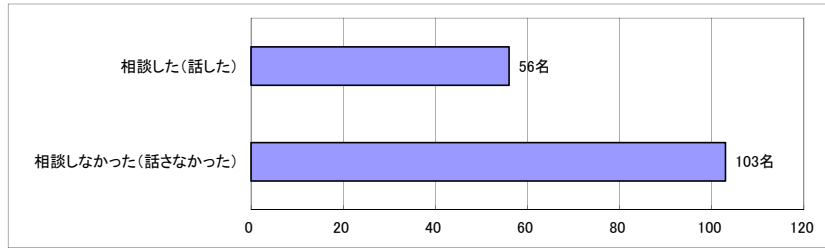
実際に受けた(見聞きした)セクシュアルハラスメントと思われる行為の内容については、「性的な冗談、からかいや質問をされた」が76人(21.5%)、「身体に触られた」が70人(19.8%)、「『男のくせに…』『女のくせに…』などの性的な差別意識に基づく発言をされた」が41人(11.6%)の順となっている。

問22-3 (問22で「1」又は「2」と回答した方)セクシュアルハラスメントと思われる行為を行ったのは誰でしたか。



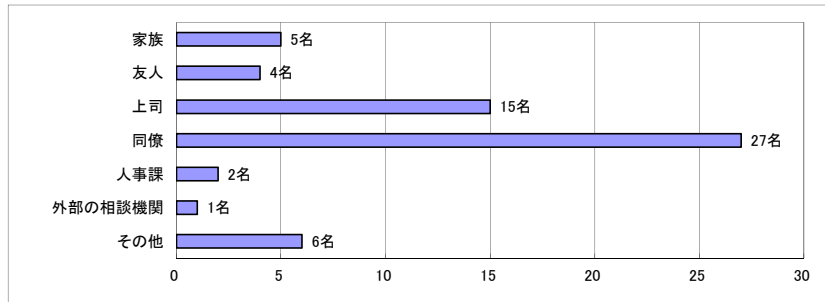
セクシュアルハラスメントと思われる行為を行った者については、「直属の上司」が56人(32.4%)、「同僚」が52人(30.1%)、「他部署の職員」が28人(16.2%)の順となっている。

問22-4 (問22で「1」又は「2」と回答した方)そのことをあなたは誰かに相談しましたか(話しましたか)。



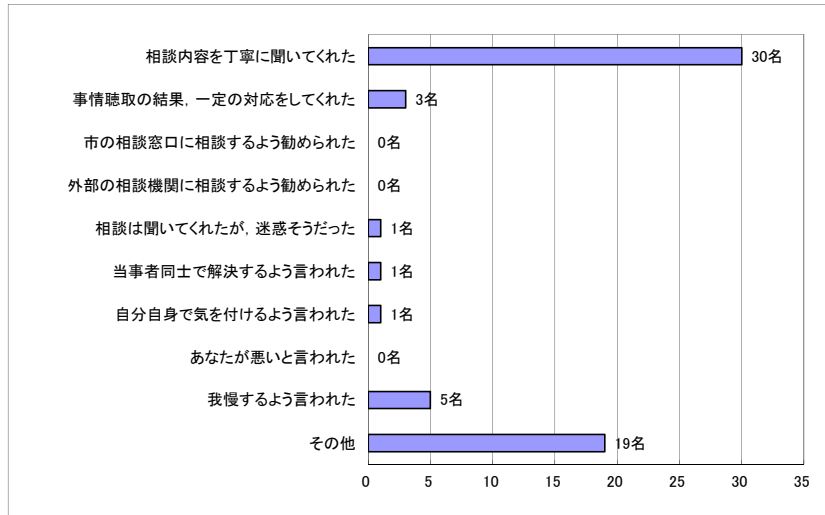
セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを誰かに相談したか(話したか)については、「相談した(話した)」が56人(35.2%)、「相談しなかった(話さなかった)」が103人(64.8%)となっている。

問22-5 (問22-4で「1」と回答した方)誰に相談しましたか(話しましたか)。



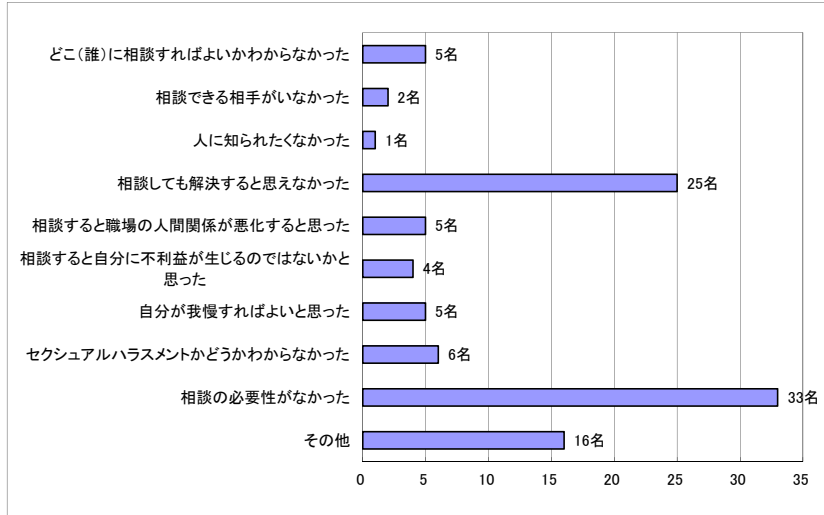
セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを誰に相談したか(話したか)については、「同僚」が27人(45.0%)、「上司」が15人(25.0%)、「家族」が5人(8.3%)の順となっている。

問22-6 (問22-4で「1」と回答した方)相談した(話した)人は、どのような対応でしたか。



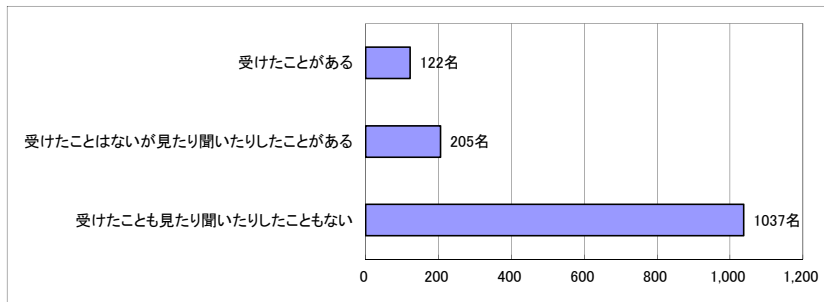
セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを相談した(話した)相手の対応については、「相談内容を丁寧に聞いてくれた」が30人(50.0%)、「我慢するよう言われた」が5人(8.3%)、「事情聴取の結果、一定の対応をしてくれた」が3人(5.0%)の順となっている。

問22-7 (問22-4で「2」と回答した方)相談しなかった(話さなかった)理由はなぜですか。



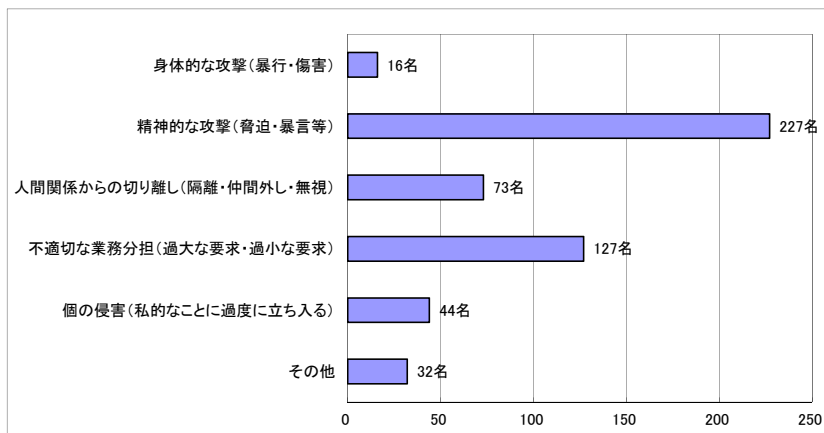
セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを相談しなかった(話さなかった)理由については、「相談の必要性がなかった」が33人(32.4%)、「相談しても解決すると思えなかった」が25人(24.5%)、「セクシュアルハラスメントかどうかわからなかった」が6人(5.9%)の順となっている。

問23 最近、職場でパワーハラスメントと思われる行為を受けたことがありますか。または、他の人が職場でパワーハラスメントと思われる行為を受けているのを見たり聞いたりしたことがありますか。



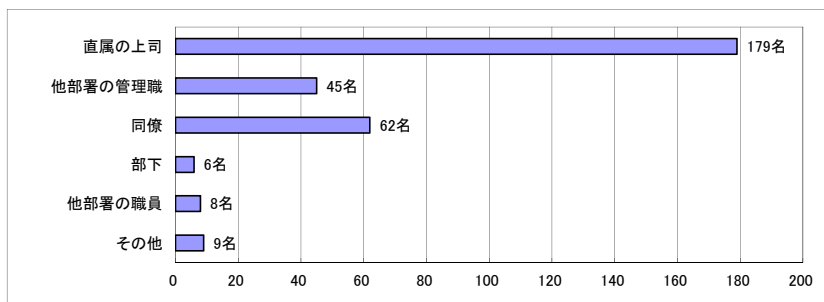
職場でパワーハラスメントと思われる行為を受けたり、見聞きしたことがあるかについては、「受けたことがある」が122人(8.9%)、「受けたことはないが見たり聞いたりしたことがある」が205人(15.0%)となっている。

問23-2 (問23で「1」又は「2」と回答した方)そのパワーハラスメントと思われる行為は、どのようなものでしたか。



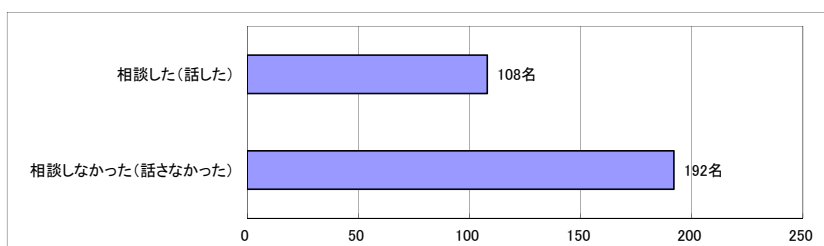
実際に受けた(見聞きした)パワーハラスメントと思われる行為の内容については、「精神的な攻撃(脅迫・暴言等)」が227人(43.7%)、「不適切な業務分担(過大な要求・過小な要求)」が127人(24.5%)、「人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)」が73人(14.1%)の順となっている。

問23-3 (問23で「1」又は「2」と回答した方)パワーハラスメントと思われる行為を行ったのは誰でしたか。



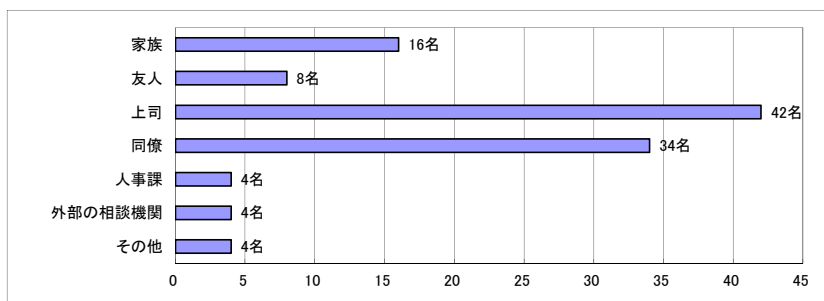
パワーハラスメントと思われる行為を行った者については、「直属の上司」が179人(57.9%),「同僚」が62人(20.1%),「他部署の管理職」が45人(14.6%)の順となっている。

問23-4 (問23で「1」又は「2」と回答した方)そのことをあなたは誰かに相談しましたか(話しましたか)。



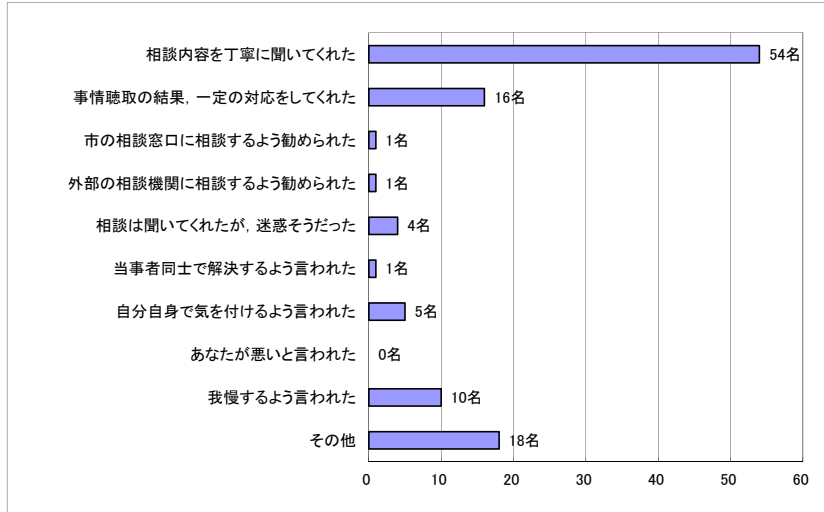
パワーハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを誰かに相談したか(話したか)については、「相談した(話した)」が108人(36.0%),「相談しなかった(話さなかった)」が192人(64.0%)となっている。

問23-5 (問23-4で「1」と回答した方)誰に相談しましたか(話しましたか)。



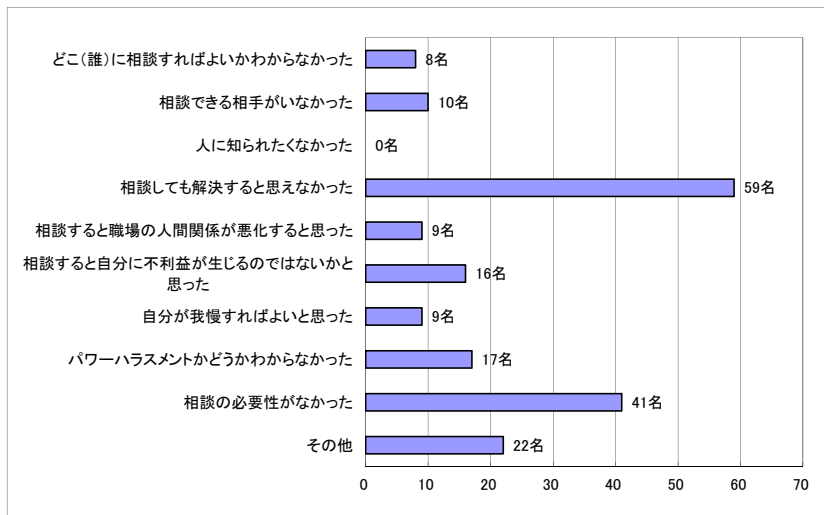
パワーハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを誰に相談したか(話したか)については、「上司」が42人(37.5%),「同僚」が34人(30.4%),「家族」が16人(14.3%)の順となっている。

問23-6 (問23-4で「1」と回答した方)相談した(話した)人は、どのような対応でしたか。



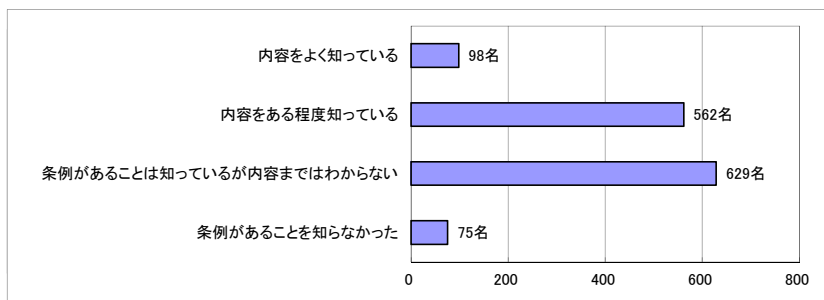
パワーハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを相談した(話した)相手の対応については、「相談内容を丁寧に聞いてくれた」が54人(49.1%)、「事情聴取の結果、一定の対応をしてくれた」が16人(14.5%)、「我慢するよう言われた」が10人(9.1%)の順となっている。

問23-7 (問23-4で「2」と回答した方)相談しなかった(話さなかった)理由はなぜですか。



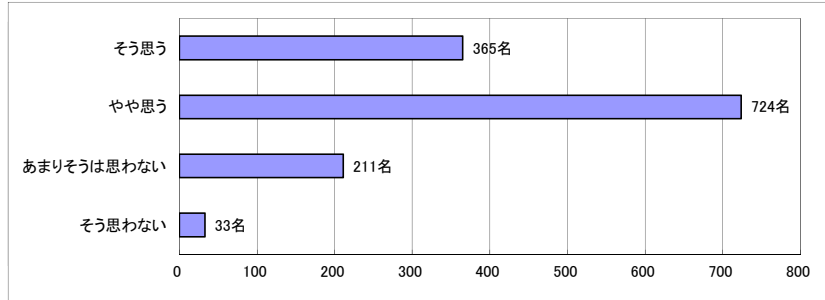
パワーハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを相談しなかった(話さなかった)理由については、「相談しても解決すると思えなかった」が59人(30.9%)、「相談の必要性がなかった」が41人(21.5%)、「パワーハラスメントかどうかわからなかった」が17人(8.9%)の順となっている。

問24 旭川市政における公正な職務の執行の確保等に関する条例(コンプライアンス条例)の内容を知っていますか。



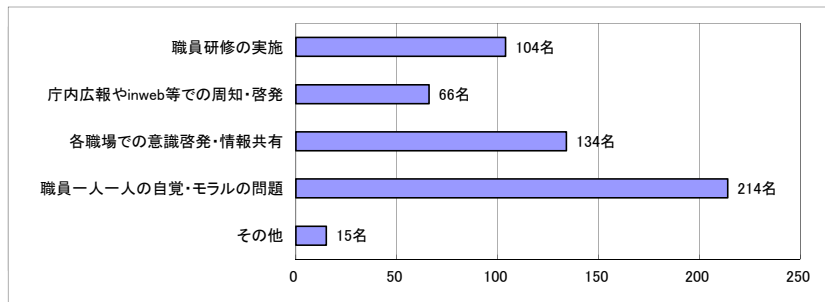
コンプライアンス条例の内容を知っているかについては、「内容をよく知っている」が98人(7.2%)、「内容をある程度知っている」が562人(41.2%)で、合わせて660人(48.4%)がコンプライアンス条例を知っていると回答している。

問25 あなたの職場は、コンプライアンス(法令遵守)の意識が高いと思いますか。



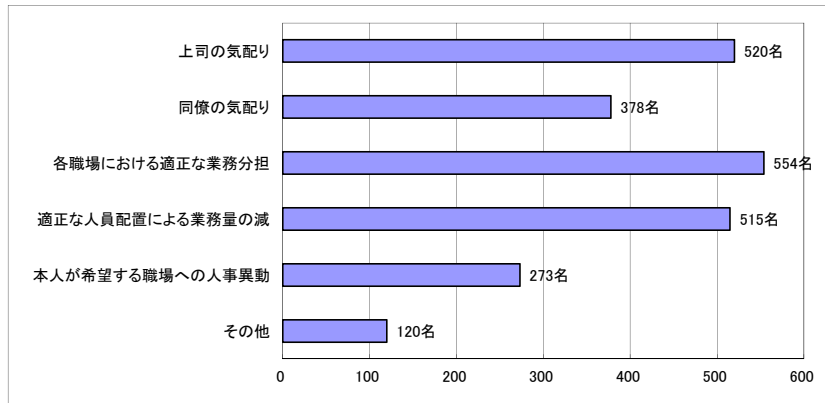
自身の職場は、コンプライアンス(法令遵守)の意識が高いと思うかについては、「そう思う」が365人(26.8%),「やや思う」が724人(53.1%)で、合わせて1,089人(79.9%)がコンプライアンス(法令遵守)の意識が高いと回答している。

問25-2 (問25で「3」又は「4」と回答した方)コンプライアンス(法令遵守)の意識を高めるためには、どのようなことが最も必要だと思いますか。



コンプライアンス(法令遵守)の意識を高めるために最も必要だと思うことについては、「職員一人一人の自覚・モラルの問題」が214人(40.2%),「各職場での意識啓発・情報共有」が134人(25.1%),「職員研修の実施」が104人(19.5%)の順となっている。

問26 心の病を予防するためには、各職場及び人事管理において、どのようなことに配慮すべきだと思いますか



心の病を予防するために配慮すべきことについては、「各職場における適正な業務分担」が554人(23.5%),「上司の気配り」が520人(22.0%),「適正な人員配置による業務量の減」が515人(21.8%)の順となっている。

○ その他

問27 現在の人事制度や勤務条件、職場環境等について、御意見があれば自由にお書きください。(主な意見)

【人員に関すること】 26件

- ・ 業務量に応じた適正な人員配置を望む。
- ・ 時間外勤務が恒常的になっている。
- ・ 特定の職員に業務(時間外勤務)が偏りすぎている。
- ・ 人員削減や複数の長期病休者により、安定した業務が遂行できない。

【人事異動(配置)・昇任に関すること】 62件

- ・ 適切なジョブローテーションによる人事異動を望む。
- ・ エキスパートとしての職員の育成も必要である。
- ・ 個々の能力に応じた適材適所が一番必要だと思う。
- ・ 昇任の基準が不明確で、適正ではない。
- ・ 自己申告の内容が反映されているかどうか疑問である。
- ・ 人事異動の内示が遅すぎる。

【給与・手当に関すること】 12件

- ・ 係長は主任や主査よりも責任や業務範囲が広いので、手当や賞与の上積みがあっても良いと思う。
- ・ 業務に有益な資格や技術を有している職員は、給与面で優遇されるべき。
- ・ 勤勉な職員とそうでない職員が同じ給与というのは不平等だ。
- ・ 業務の成果を給与や昇給に反映させて欲しい。

【執務環境に関すること】 11件

- ・ 新庁舎建設時には部局間でも意思疎通のしやすい執務環境を検討して欲しい。
- ・ 人員配置に応じた適正な執務スペースを確保して欲しい。
- ・ 分煙を徹底して欲しい。
- ・ トイレの環境改善を望む。

【その他】 90件

- ・ 仕事に対する意欲のない職員がいると周りへの悪影響になる。
- ・ 個人の能力や組織としての力を発揮できるような制度、環境を望む。
- ・ 職員のモチベーション向上に繋がるような人事評価の仕組みが必要と思う。
- ・ 管理職のマネジメントに対する意識が希薄である。
- ・ 旧技能労務職員に対する適切な対応を望む。
- ・ メンタル不全者の対策を検討すべき。

前回調査結果との比較

(正職員分)

<前回調査：平成18年12月実施>

<今回調査：平成26年3月実施>

問7 あなたは、現在の業務が自分に向いていると思いますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
そう思う	21.7%	20.2%	▲ 1.5
やや思う	46.4%	48.8%	2.4
あまりそうは思わない	24.1%	23.6%	▲ 0.5
そう思わない	5.8%	7.4%	1.6
無回答	2.0%	0.0%	▲ 2.0

問8 あなたは、現在の業務にやりがいを感じますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
感じる	28.7%	28.4%	▲ 0.3
やや感じる	45.0%	44.1%	▲ 0.9
あまり感じない	18.7%	19.8%	1.1
感じない	5.5%	7.7%	2.2
無回答	2.2%	0.0%	▲ 2.2

問8-2 やりがいを感じない原因はどのようなことだと思いますか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
業務が自分に合わない	26.4%	30.8%	4.4
現職場が長くマンネリ化している	12.2%	11.1%	▲ 1.1
業務が過重だ	19.9%	20.4%	0.5
業務が物足りない	8.2%	5.8%	▲ 2.4
給与が低すぎる	7.4%	4.6%	▲ 2.8
自分が適正に評価されていない	7.0%	4.4%	▲ 2.6
職場の人間関係が良くない	9.3%	8.7%	▲ 0.6
その他	9.4%	14.3%	4.9

問9 あなたが意欲を持って仕事をするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
やりがいを感じられる業務への従事	33.9%	33.0%	▲ 0.9
職場の人間関係	33.5%	35.2%	1.7
希望に沿った人事配置	15.9%	14.4%	▲ 1.5
上位職への昇任	1.9%	1.8%	▲ 0.1
実績・能力に見合った給与制度	11.1%	10.4%	▲ 0.7
その他	3.8%	5.2%	1.4

問10 直属の上司に望む行動(能力)は何ですか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
的確な判断力	30.1%	31.4%	1.3
責任感	14.6%	17.2%	2.6
専門知識	3.4%	2.8%	▲ 0.6
部下の話を聞く	11.5%	10.1%	▲ 1.4
指導力・統率力	23.3%	21.3%	▲ 2.0
適切な市民対応	2.2%	2.1%	▲ 0.1
内部調整	5.9%	7.7%	1.8
新規チャレンジ	1.2%	1.1%	▲ 0.1
部下への情報伝達	6.4%	4.6%	▲ 1.8
その他	1.4%	1.6%	0.2

問11 直属の部下に望む行動(能力)は何ですか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
的確な判断力	16.3%	12.2%	▲ 4.1
責任感	31.1%	29.4%	▲ 1.7
専門知識	9.1%	7.5%	▲ 1.6
上司の補佐	3.5%	3.4%	▲ 0.1
適切な市民対応	9.1%	11.3%	2.2
内部調整	2.0%	1.9%	▲ 0.1
新規チャレンジ	8.3%	8.1%	▲ 0.2
表現力・説得力	4.5%	6.1%	1.6
上司への情報伝達	13.3%	14.7%	1.4
その他	2.8%	5.4%	2.6

問12 あなたが従事している業務で、成果を挙げるために求められる能力は何ですか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
的確な判断力	29.7%	27.7%	▲ 2.0
責任感	13.0%	11.2%	▲ 1.8
専門知識	26.2%	25.0%	▲ 1.2
上司の補佐(部下への指示)	2.1%	1.9%	▲ 0.2
適切な市民対応	11.0%	11.5%	0.5
内部調整	4.8%	7.8%	3.0
新規チャレンジ	3.4%	2.7%	▲ 0.7
表現力・説得力	5.7%	6.7%	1.0
上司(部下)への情報伝達	2.8%	3.7%	0.9
その他	1.2%	1.7%	0.5

問13 あなたは、自身の人事異動(配置)に満足していますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
満足している	19.4%	22.3%	2.9
やや満足している	45.2%	46.7%	1.5
あまり満足していない	21.9%	21.5%	▲ 0.4
満足していない	10.4%	9.5%	▲ 0.9
無回答	3.2%	0.0%	▲ 3.2

問13-2 人事異動(配置)に満足していない原因はどのようなことだと思いますか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
希望どおりではない	33.7%	32.0%	▲ 1.7
現在の業務は専門外である	7.9%	7.6%	▲ 0.3
同一(同種)職場が長すぎる	17.6%	16.6%	▲ 1.0
同一(同種)職場が短すぎる	3.4%	1.2%	▲ 2.2
自分が適正に評価されていない	10.4%	7.1%	▲ 3.3
現職場では自分の能力を發揮できない	14.3%	13.6%	▲ 0.7
現職場では昇任しにくい	3.4%	2.7%	▲ 0.7
その他	9.1%	19.2%	10.1

問14 現在の人事異動や昇任のしくみは適正だと思いますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
そう思う	2.6%	4.3%	1.7
やや思う	19.5%	30.1%	10.6
あまりそうは思わない	38.9%	33.3%	▲ 5.6
そう思わない	22.3%	19.1%	▲ 3.2
わからない	14.8%	13.3%	▲ 1.5
無回答	1.9%	0.0%	▲ 1.9

問14-2 人事異動や昇任のしくみのどのような点が不適正だと思いますか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
基準があいまいで不透明	43.7%	37.4%	▲ 6.3
希望があまり反映されていない	16.5%	15.2%	▲ 1.3
年功序列が優先されていて能力や実績が反映されていない	10.2%	12.0%	1.8
頑張っても頑張らなくても処遇があまり変わらない	25.3%	27.8%	2.5
その他	4.2%	7.7%	3.5

問15 あなたの業務に対する評価は適正だと思いますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
そう思う	16.0%	15.8%	▲ 0.2
やや思う	38.7%	45.0%	6.3
あまりそうは思わない	16.0%	14.3%	▲ 1.7
そう思わない	4.2%	3.5%	▲ 0.7
わからない	22.3%	21.4%	▲ 0.9
無回答	2.7%	0.0%	▲ 2.7

問16 現在、管理職を対象に人事評価を実施し、評価結果を勤勉手当の成績率判定に活用していますが、今後、人事評価を一般職まで拡大した場合、評価結果をどのように活用すべきだと思いますか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
個人の能力開発	17.2%	13.4%	▲ 3.8
組織の活性化	23.3%	17.6%	▲ 5.7
適材適所の人事配置	43.6%	40.8%	▲ 2.8
上位職への昇任	3.9%	8.2%	4.3
昇給や賞与等の給与面への反映	10.3%	16.9%	6.6
その他	1.7%	3.0%	1.3

※前回の設問：人事評価に係わって、評価結果をどのように活用すべきだと思いますか。(2項目以内)

問17 自分の能力を最大限に発揮するためには、今後どのような処遇を望みますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
専門的知識を習得し、特定の職場で能力を発揮したい	33.6%	29.7%	▲ 3.9
様々な職場を経験し、市役所全体の仕事を見渡せるようになりたい	18.5%	22.2%	3.7
複数の職場を経験し、自分の適性を見たと上で考えたい	23.5%	25.4%	1.9
特になし	16.9%	16.6%	▲ 0.3
その他	2.9%	6.1%	3.2
無回答	4.6%	0.0%	▲ 4.6

問18 あなたは、業務の内容や責任に見合った給与を受けていると思いますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
そう思う	19.5%	25.1%	5.6
やや思う	44.9%	48.5%	3.6
あまりそうは思わない	25.1%	20.8%	▲ 4.3
そう思わない	7.9%	5.5%	▲ 2.4
無回答	2.6%	0.0%	▲ 2.6

問19 あなたの職場では、休暇が取りやすいと思いますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
そう思う	29.0%	41.1%	12.1
やや思う	35.7%	32.2%	▲ 3.5
あまりそうは思わない	20.3%	15.8%	▲ 4.5
そう思わない	13.8%	11.0%	▲ 2.8
無回答	1.2%	0.0%	▲ 1.2

問20 あなたの職場では、男女共同参画を推進する雰囲気があると思いますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
そう思う	17.7%	26.0%	8.3
やや思う	37.8%	40.3%	2.5
あまりそうは思わない	30.2%	24.6%	▲ 5.6
そう思わない	10.7%	9.0%	▲ 1.7
無回答	3.7%	0.0%	▲ 3.7

問21 あなたの職場では、セクシュアルハラスメントを許さない雰囲気があると思いますか。

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
そう思う	24.0%	40.3%	16.3
やや思う	38.4%	38.9%	0.5
あまりそうは思わない	25.4%	14.7%	▲ 10.7
そう思わない	8.7%	6.2%	▲ 2.5
無回答	3.5%	0.0%	▲ 3.5

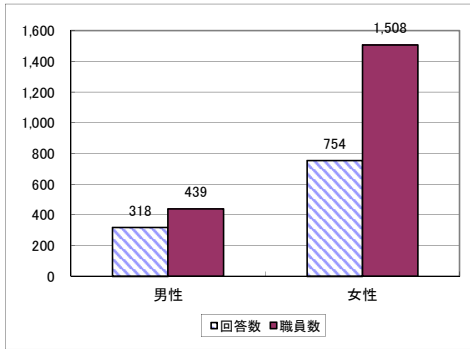
問26 心の病を予防するためには、各職場及び人事管理において、どのようなことに配慮すべきだと思いますか。(2項目以内)

	前回(H18.12)	今回(H26.3)	増減
上司の気配り	21.7%	22.0%	0.3
同僚の気配り	18.9%	16.0%	▲ 2.9
各職場における適正な業務分担	23.3%	23.5%	0.2
適正な人員配置による業務量の減	18.0%	21.8%	3.8
本人が希望する職場への人事異動	14.5%	11.6%	▲ 2.9
その他	3.6%	5.1%	1.5

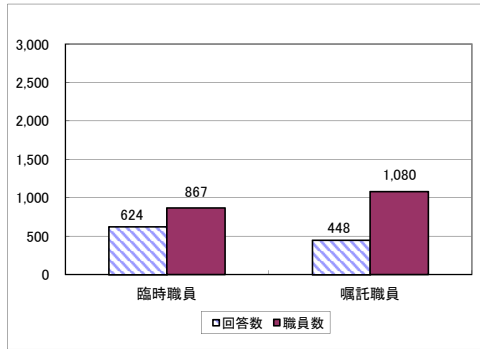
<臨時・囑託職員>

○ 基本的事項

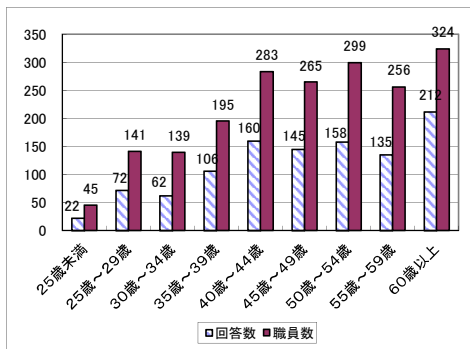
問1 性別



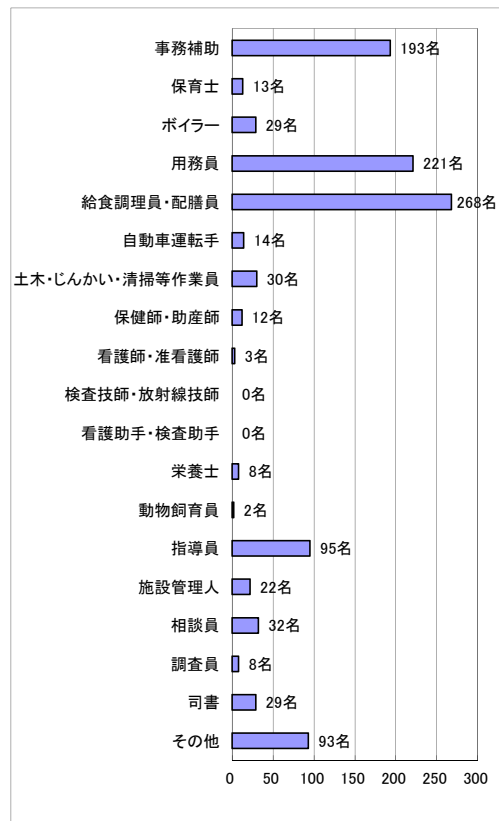
問2 身分



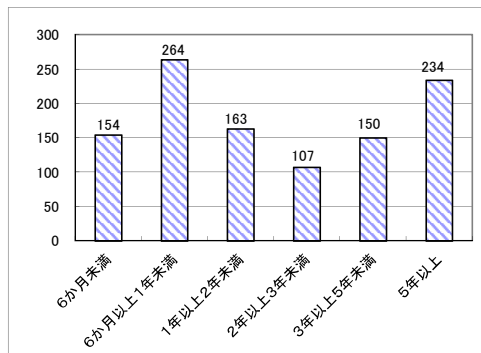
問3 年齢(平成26年3月1日現在)



問4 職種

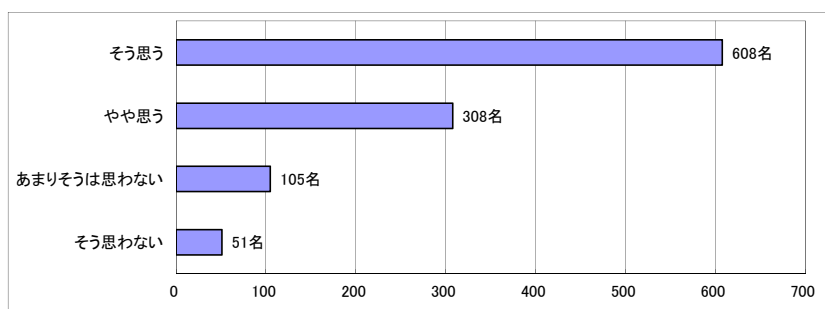


問5 雇用期間



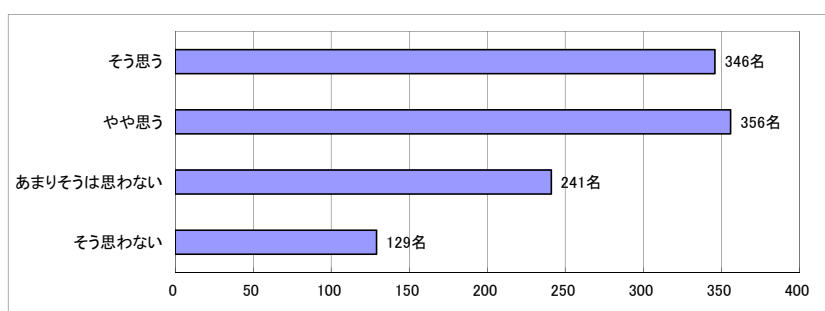
○ 勤務条件・サービス等に関する事項

問6 業務を進めていく上で正職員からの説明・指導は適切だと思いますか。



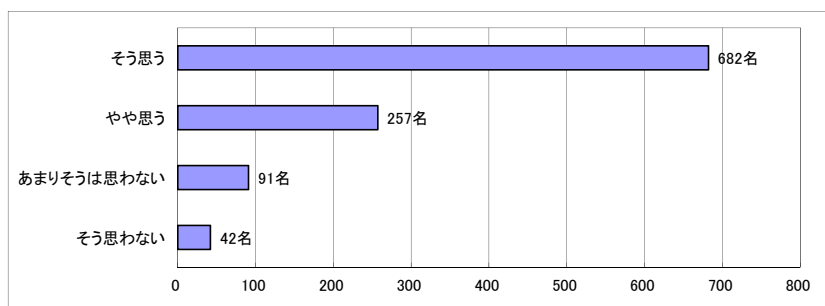
業務を進めていく上で正職員からの説明・指導は適切だと思うかについては、「そう思う」が608人(56.7%),「やや思う」が308人(28.7%)で、合わせて916人(85.4%)が正職員からの説明・指導は適切と回答している。

問7 あなたは、業務の内容や責任に見合った賃金・報酬を受けていると思いますか。



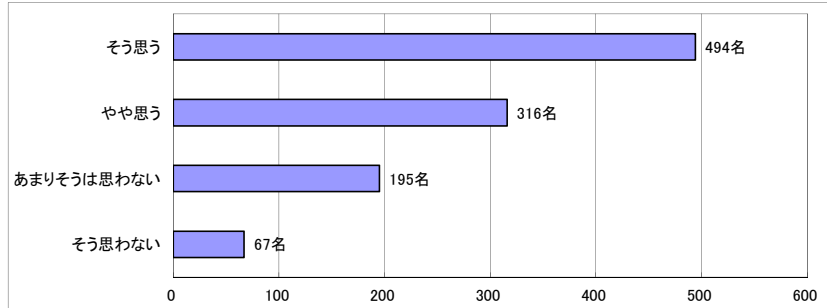
業務の内容や責任に見合った賃金・報酬を受けていると思うかについては、「そう思う」が346人(32.3%),「やや思う」が356人(33.2%)で、合わせて702人(65.5%)が業務内容や責任に見合った賃金・報酬を受けていると回答している。

問8 あなたの職場では、休暇が取りやすいと思いますか。



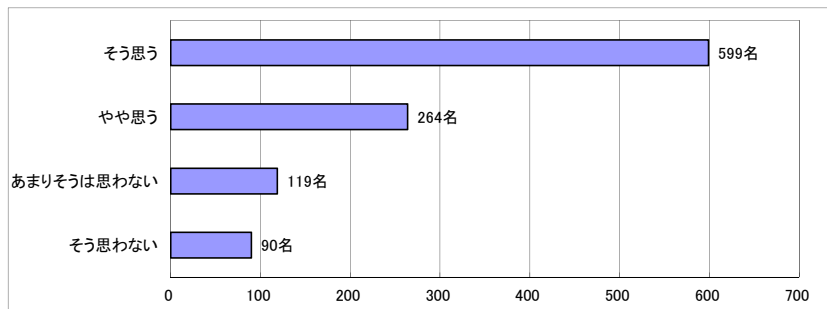
自身の職場では、休暇が取りやすいと思うかについては、「そう思う」が682人(63.6%),「やや思う」が257人(24.0%)で、合わせて939人(87.6%)が休暇が取りやすいと回答している。

問9 あなたの職場では、男女共同参画を推進する雰囲気があると思いますか。



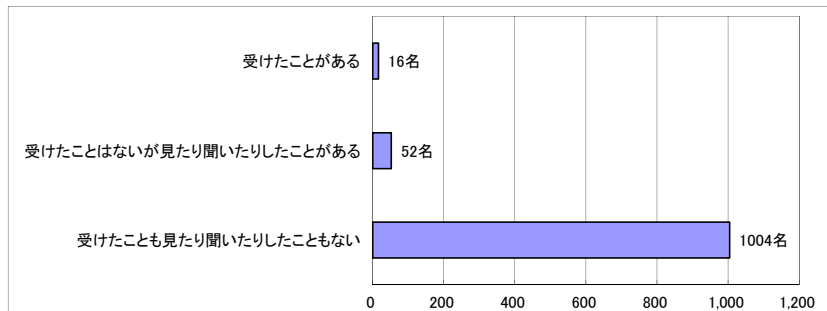
自身の職場では、男女共同参画を推進する雰囲気があると思うかについては、「そう思う」が494人(46.1%)、「やや思う」が316人(29.5%)で、合わせて810人(75.6%)が男女共同参画を推進する雰囲気があると回答している。

問10 あなたの職場では、セクシュアルハラスメントを許さない雰囲気があると思いますか。



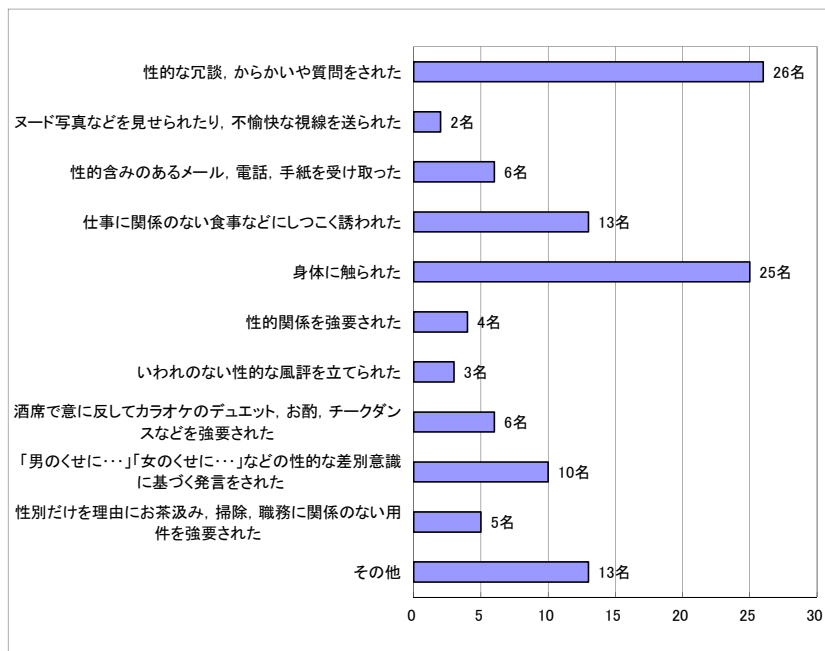
自身の職場では、セクシュアルハラスメントを許さない雰囲気があると思うかについては、「そう思う」が599人(55.9%)、「やや思う」が264人(24.6%)で、合わせて863人(80.5%)がセクシュアルハラスメントを許さない雰囲気があると回答している。

問11 最近、市の職場でセクシュアルハラスメントと思われる行為を受けたことがありますか。または、他の人が職場でセクシュアルハラスメントと思われる行為を受けているのを見たり聞いたりしたことがありますか。(既に報道等で公表されているものを除く。)



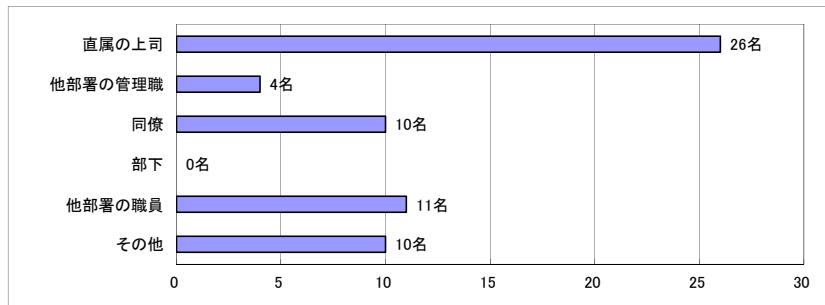
市の職場でセクシュアルハラスメントと思われる行為を受けたり、見聞きしたことがあるかについては、「受けたことがある」が16人(1.5%)、「受けたことはないが見たり聞いたりしたことがある」が52人(4.9%)となっている。

問11-2 (問11で「1」又は「2」と回答した方)そのセクシュアルハラスメントと思われる行為は、どのようなものでしたか。



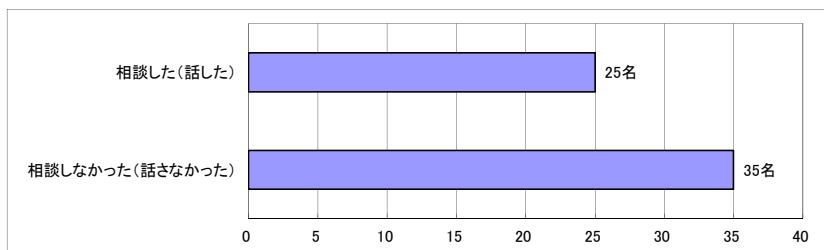
実際に受けた(見聞きした)セクシュアルハラスメントと思われる行為の内容については、「性的な冗談, からかいや質問をされた」が26人(23.0%), 「身体に触られた」が25人(22.1%), 「仕事に関係のない食事などにしつこく誘われた」が13人(11.5%)の順となっている。

問11-3 (問11で「1」又は「2」と回答した方)セクシュアルハラスメントと思われる行為を行ったのは誰でしたか。



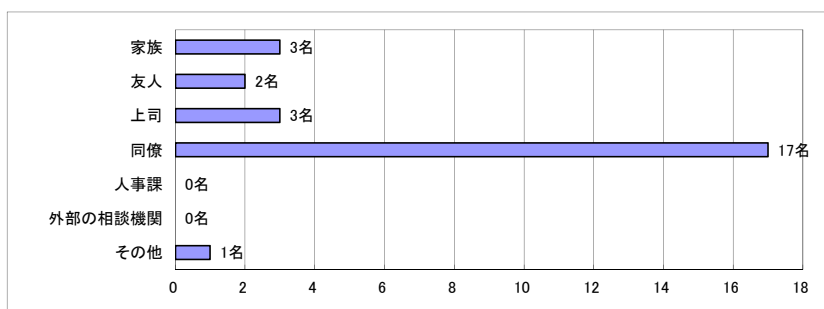
セクシュアルハラスメントと思われる行為を行った者については、「直属の上司」が26人(42.6%), 「他部署の職員」が11人(18.0%), 「同僚」が10人(16.4%)の順となっている。

問11-4 (問11で「1」又は「2」と回答した方)そのことをあなたは誰かに相談しましたか(話しましたか)。



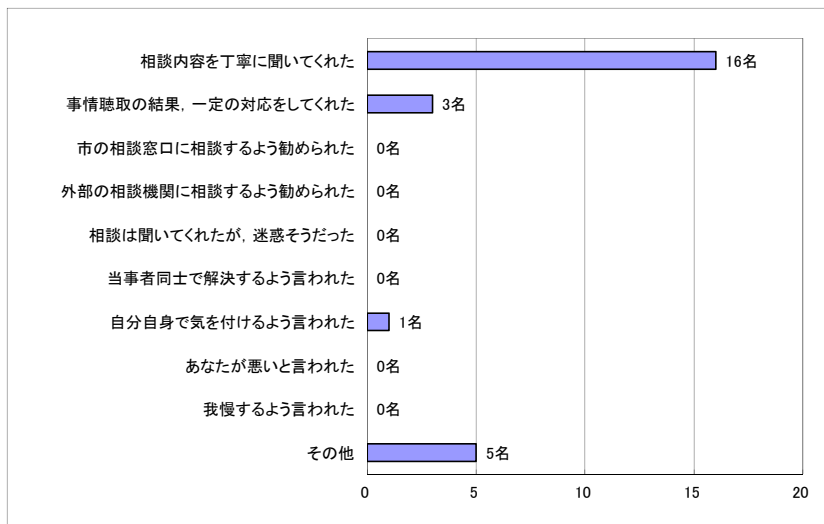
セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを誰かに相談したか(話したか)については、「相談した(話した)」が25人(41.7%)、「相談しなかった(話さなかった)」が35人(58.3%)となっている。

問11-5 (問11-4で「1」と回答した方)誰に相談しましたか(話しましたか)。



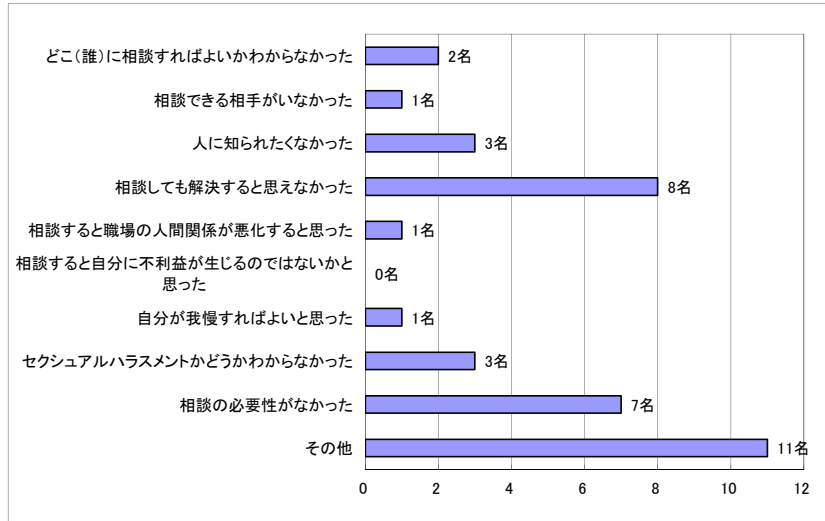
セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを誰に相談したか(話したか)については、「同僚」が17人(65.4%)、「上司」及び「家族」がそれぞれ3人(11.5%)の順となっている。

問11-6 (問11-4で「1」と回答した方)相談した(話した)人は、どのような対応でしたか。



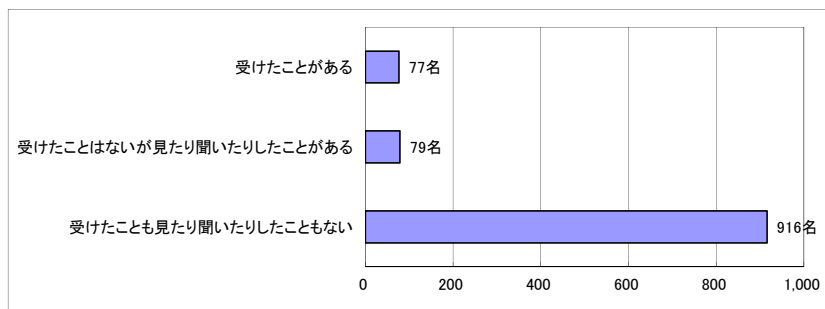
セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを相談した(話した)相手の対応については、「相談内容を丁寧に聞いてくれた」が16人(64.0%)、「事情聴取の結果、一定の対応をしてくれた」が3人(12.0%)、「自分自身で気を付けるよう言われた」が1人(4.0%)の順となっている。

問11-7 (問11-4で「2」と回答した方) 相談しなかった(話さなかった)理由はなぜですか。



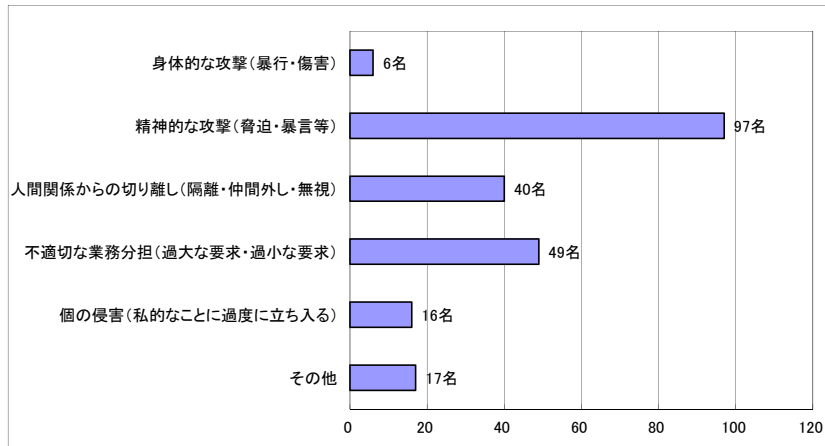
セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを相談しなかった(話さなかった)理由については、「相談しても解決すると思えなかった」が8人(21.6%)、「相談の必要性がなかった」が7人(18.9%)、「人に知られたいくなかった」及び「セクシュアルハラスメントかどうかわからなかった」がそれぞれ3人(8.1%)の順となっている。

問12 最近、市の職場でパワーハラスメントと思われる行為を受けたことがありますか。または、他の人が職場でパワーハラスメントと思われる行為を受けているのを見たり聞いたりしたことがありますか。



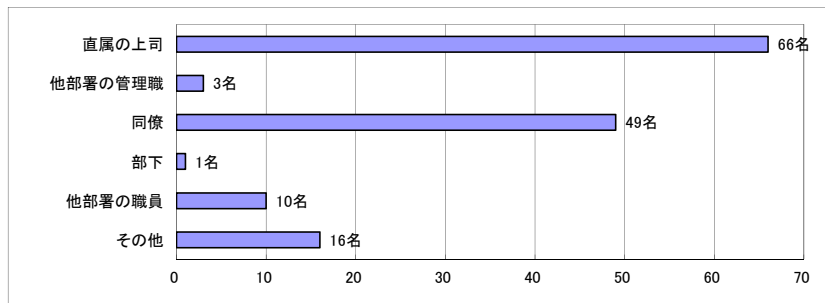
市の職場でパワーハラスメントと思われる行為を受けたり、見聞きしたことがあるかについては、「受けたことがある」が77人(7.2%)、「受けたことはないが見たり聞いたりしたことがある」が79人(7.4%)となっている。

問12-2 (問12で「1」又は「2」と回答した方)そのパワーハラスメントと思われる行為は、どのようなものでしたか。



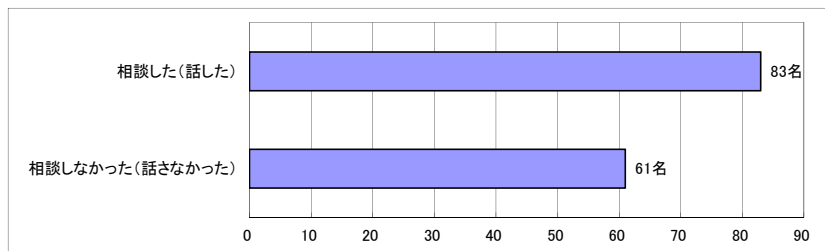
実際に受けた(見聞きした)パワーハラスメントと思われる行為の内容については、「精神的な攻撃(脅迫・暴言等)」が97人(43.1%)、「不適切な業務分担(過大な要求・過小な要求)」が49人(21.8%)、「人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)」が40人(17.8%)の順となっている。

問12-3 (問12で「1」又は「2」と回答した方)パワーハラスメントと思われる行為を行ったのは誰でしたか。



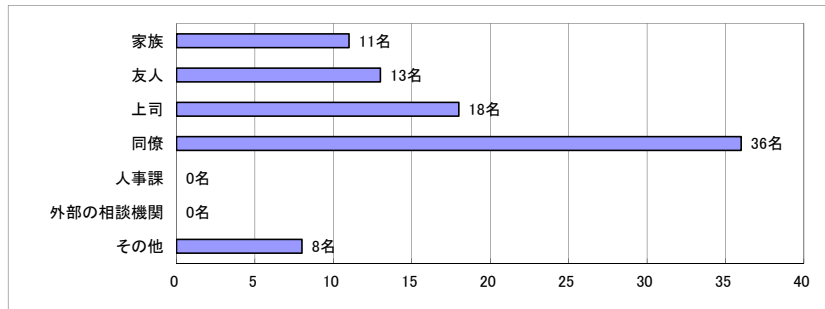
パワーハラスメントと思われる行為を行った者については、「直属の上司」が66人(45.5%)、「同僚」が49人(33.8%)、「他部署の職員」が10人(6.9%)の順となっている。

問12-4 (問12で「1」又は「2」と回答した方)そのことをあなたは誰かに相談しましたか(話しましたか)。



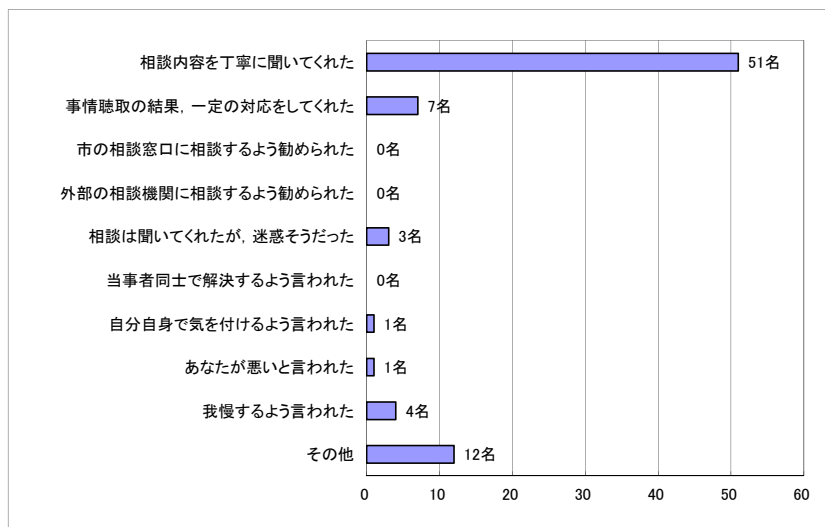
パワーハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを誰かに相談したか(話したか)については、「相談した(話した)」が83人(57.6%)、「相談しなかった(話さなかった)」が61人(42.4%)となっている。

問12-5 (問12-4で「1」と回答した方) 誰に相談しましたか(話しましたか)。



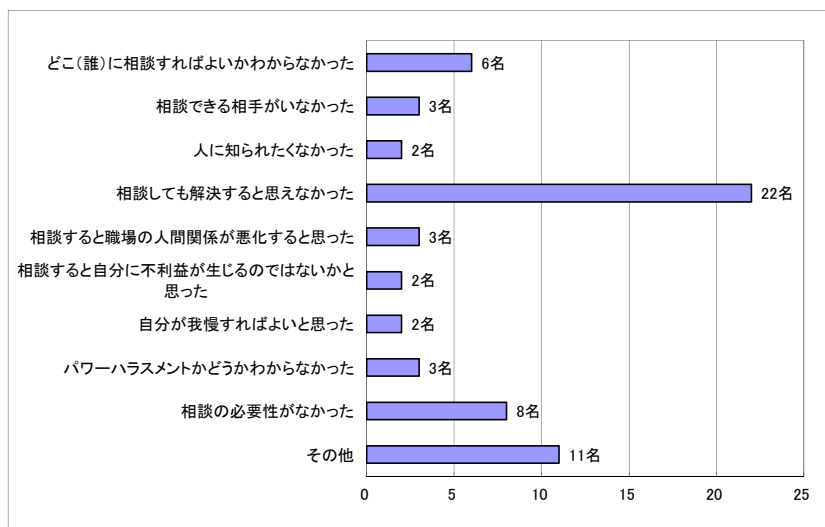
パワーハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを誰に相談したか(話したか)については、「同僚」が36人(41.9%),「上司」が18人(20.9%),「友人」が13人(15.1%)の順となっている。

問12-6 (問12-4で「1」と回答した方) 相談した(話した)人は、どのような対応でしたか。



パワーハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを相談した(話した)相手の対応については、「相談内容を丁寧に聞いてくれた」が51人(64.6%),「事情聴取の結果、一定の対応してくれた」が7人(8.9%),「我慢するよう言われた」が4人(5.1%)の順となっている。

問12-7 (問12-4で「2」と回答した方) 相談しなかった(話さなかった)理由はなぜですか。



パワーハラスメントと思われる行為を受けた(見聞きした)ことを相談しなかった(話さなかった)理由については、「相談しても解決すると思えなかった」が22人(35.5%),「相談の必要性がなかった」が8人(12.9%),「どこ(誰)に相談すればよいかわからなかった」が6人(9.7%)の順となっている。

○ その他

問13 現在の勤務条件や職場環境等について、御意見があれば自由にお書きください。(主な意見)

【賃金・報酬・手当に関すること】 52件

- ・ 賃金, 報酬を増額して欲しい。
- ・ 業務量と金額のバランスを考えて欲しい。
- ・ 時間外手当や賞与を支給して欲しい。
- ・ 勤務年数や資格に応じた賃金(報酬)体系にして欲しい。

【雇用期間・勤務時間に関すること】 44件

- ・ 雇用期間を長くして欲しい。
- ・ 用務員や給食調理員は学期雇用ではなく, 通年雇用にして欲しい。
- ・ 職場の実態に合った勤務時間にして欲しい。
- ・ 昼休みが設定されていても実際には休めない。

【休暇制度に関すること】 19件

- ・ 有給休暇の日数を増やして欲しい。
- ・ 用務員や給食調理員の学期ごとの有給休暇をもっとバランスよく付与して欲しい。
- ・ 夏休みを付与して欲しい。
- ・ 代替職員が少なく, 休みが取りにくい。

【執務環境に関すること】 8件

- ・ 職場が暑すぎる。
- ・ ロッカーや更衣室を用意して欲しい。
- ・ 給食調理器具等で劣化した物は, 新しい物と取り替えて欲しい。
- ・ 執務室, 休憩室が狭すぎる。

【その他】 125件

- ・ 働きやすく, 現状で満足している。
- ・ 正職員が臨時, 嘱託職員の業務内容を把握していない。
- ・ しっかりとした業務の引継ぎがない。
- ・ 一人一人の業務量に差があり過ぎる。
- ・ 用務員, 給食調理員の保険と年金については, 学期ごとに切らずに継続して欲しい。
- ・ 短期間での異動はなるべく避けて欲しい。