

令和6年度職員意識調査報告書

令和7年（2025年）6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
外部からの言動に関するアンケート	
I 議員からの言動に関するアンケート	14
II 市民（事業者を含む）からの言動に関するアンケート	16

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

【調査概要】

調査期間 : 令和6年(2024年)11月29日(金)から12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 : 2,473

有効回答 : 1,899

回収率 : 76.8%

【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 : 令和4、5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。

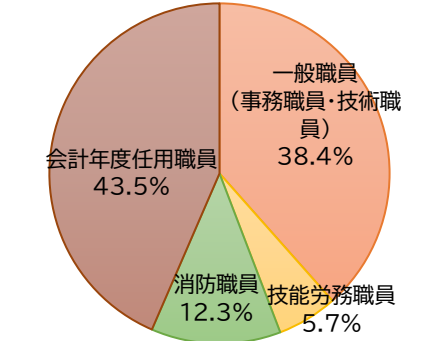
2. 総括

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昨年度に引き続き全体の80%を超えているが、依然として会計年度任用職員の27.1%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、概ね認知されており、どの制度も昨年度に対して認知度が向上した。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5年10月1日から令和6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

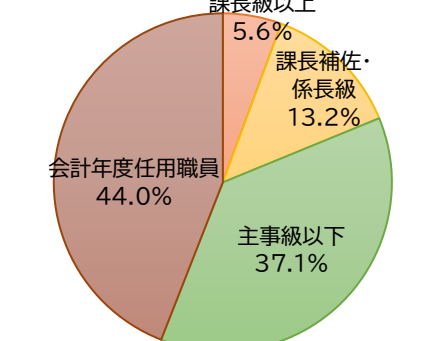
I. 基本情報

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)	724	38.4%
2 技能労務職員	108	5.7%
3 消防職員	232	12.3%
4 会計年度任用職員	819	43.5%
計	1,883	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	106	5.6%
2 課長補佐・係長級	248	13.2%
3 主事級以下	699	37.1%
4 会計年度任用職員	829	44.0%
計	1,882	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。

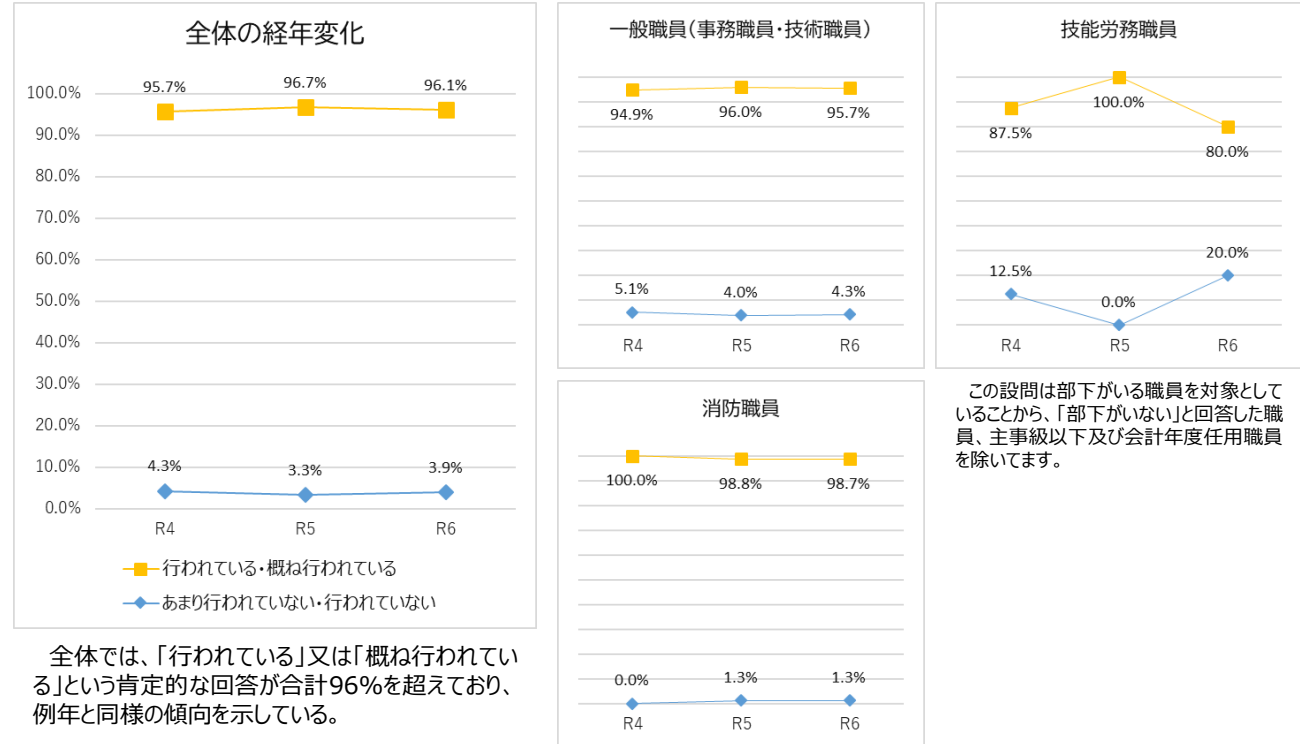
所属名	回答数	割合
1 共生共創部	86	4.6%
2 総務部	141	7.5%
3 市民防災部	135	7.2%
4 こどもみらい部	269	14.4%
5 健康福祉部	191	10.2%
6 環境部	139	7.4%
7 まちづくり計画部	42	2.2%
8 都市景観部	57	3.0%
9 都市整備部	118	6.3%
10 教育文化財部	419	22.4%
11 消防本部	233	12.4%
12 上記以外の部局	43	2.3%
計	1,873	100.0%

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。

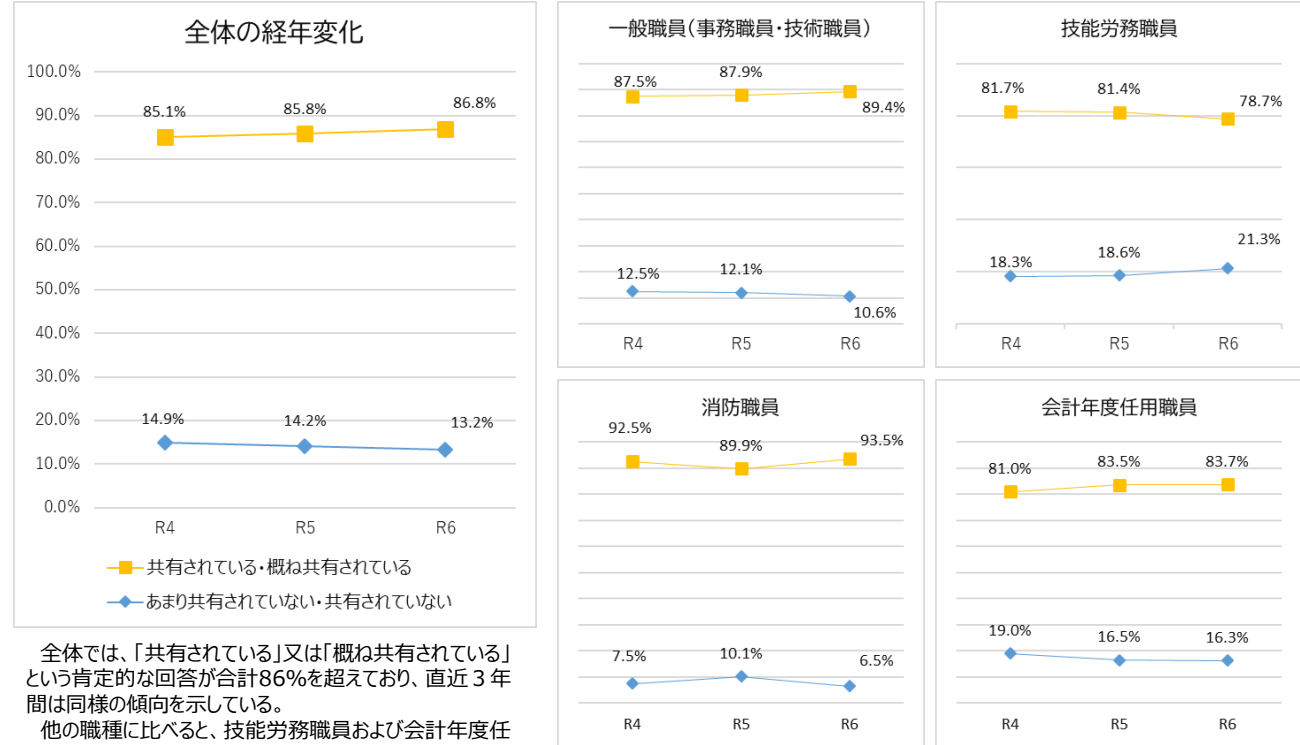


課長級以上または課長補佐・係長級の方にお聞きます。「部下」からあなたに対して、業務上の報告・連絡・相談は行われていると思いますか。

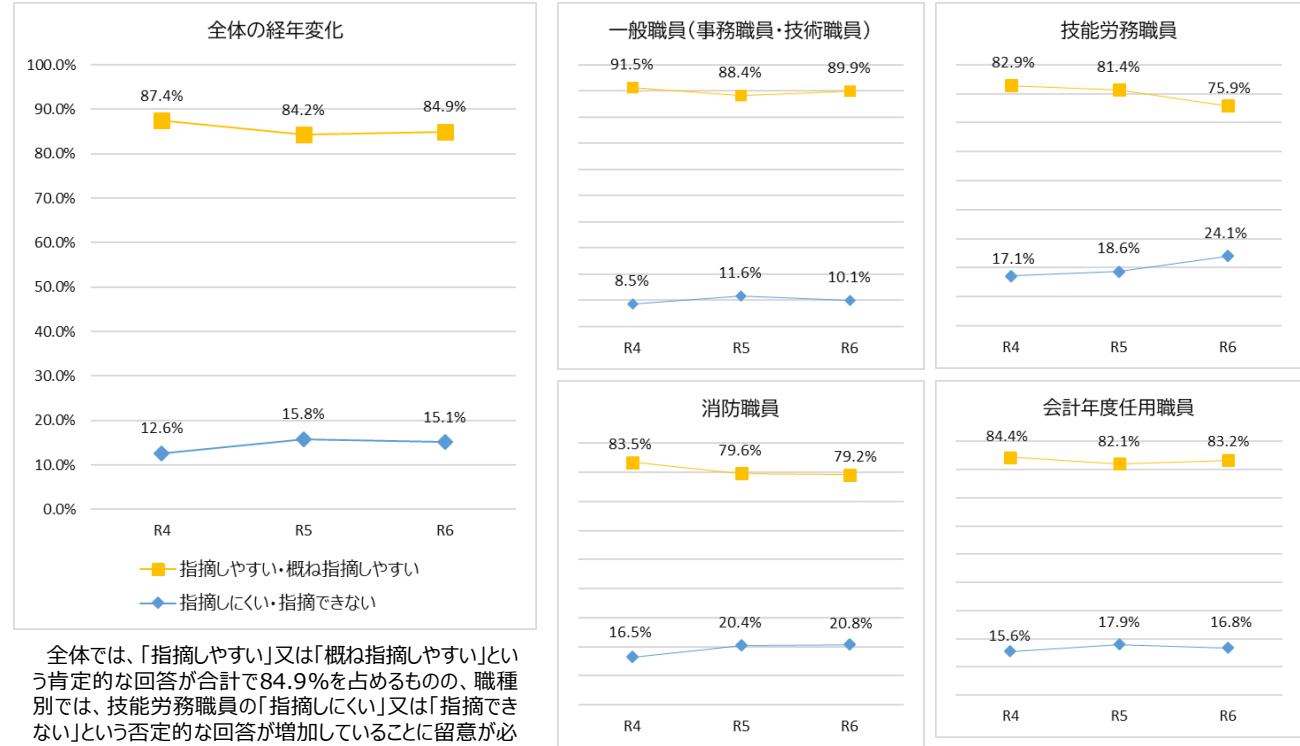


Ⅱ. 組織風土(コミュニケーション、職場環境)について

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。

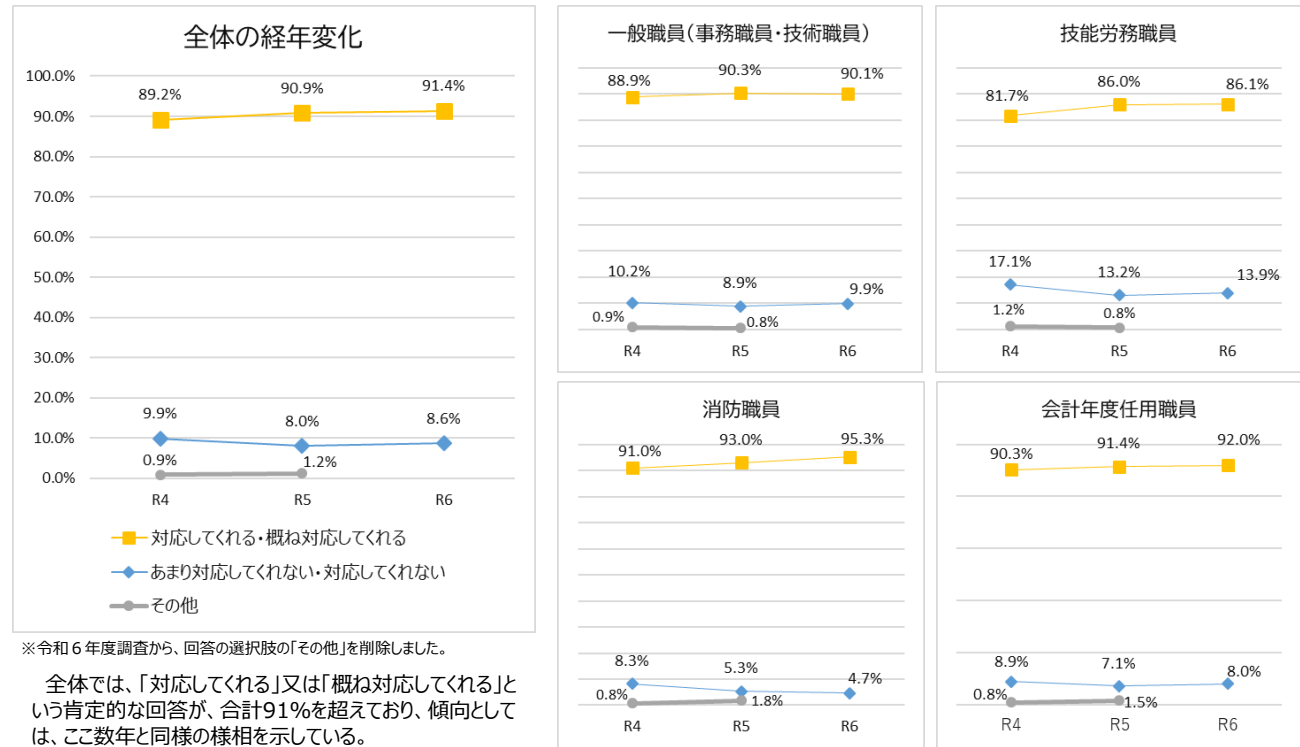


あなたの職場（所属する課）では、業務上の問題が生じたときに、指摘しやすいですか。

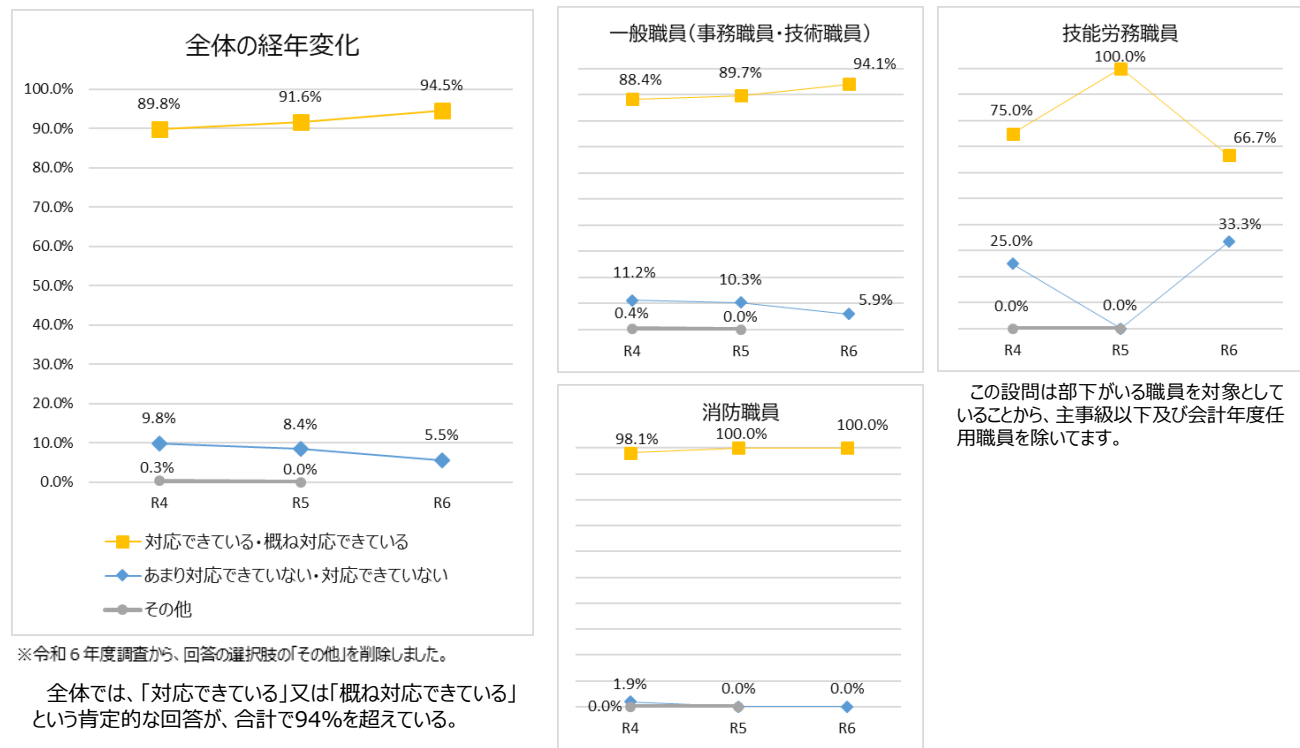


Ⅱ. 組織風土(コミュニケーション、職場環境)について

あなたの「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。

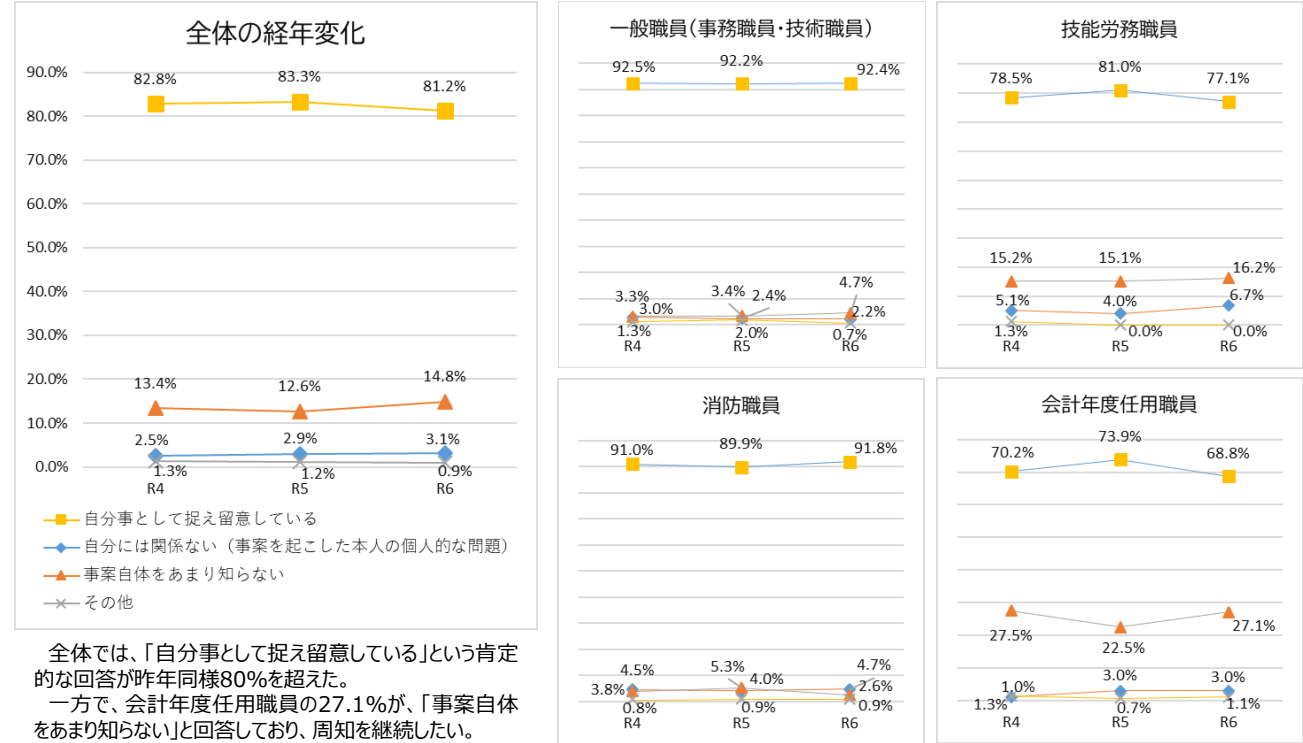


課長級以上または課長補佐・係長級の方にお聞きます。あなたは、「部下」から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき、適切に対応できていると思いますか。



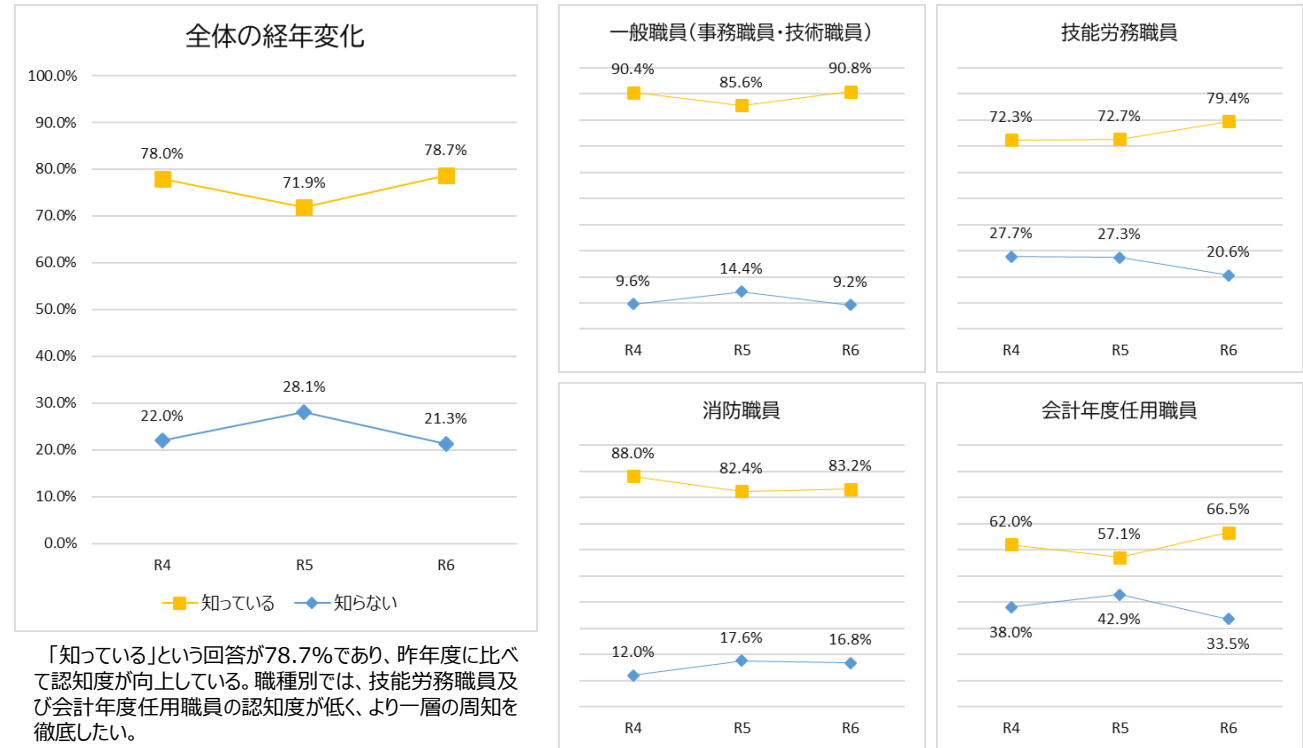
Ⅲ. 鎌倉市や職場で生じた不祥事(事務ミスや処分事例など)について

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。



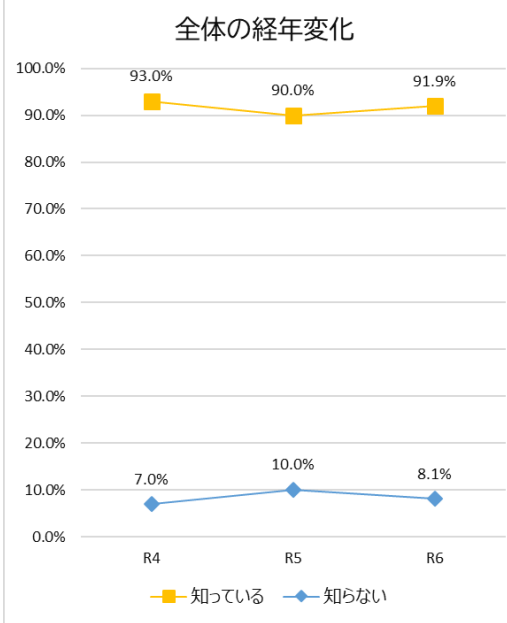
Ⅳ. 通報制度について

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。

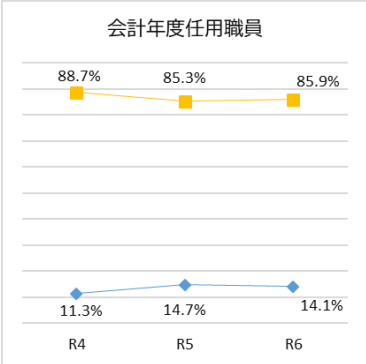
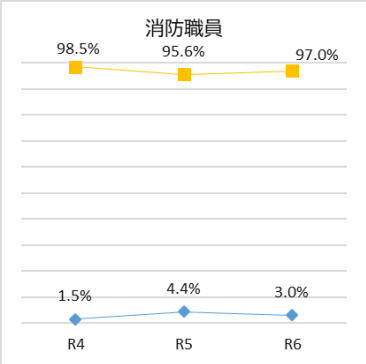
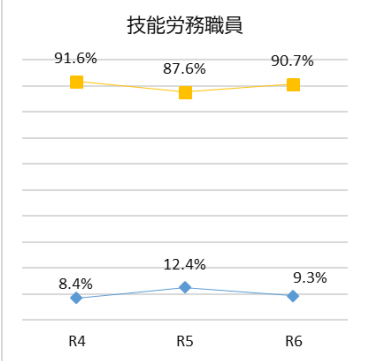
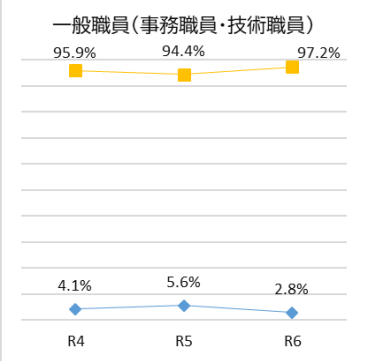


IV. 通報制度について

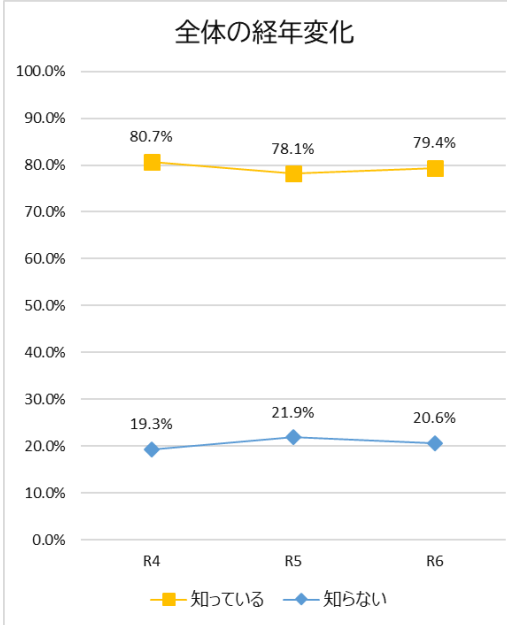
あなたは、職場におけるハラスメントの相談窓口として、「ハラスメント相談制度」があることを知っていますか。



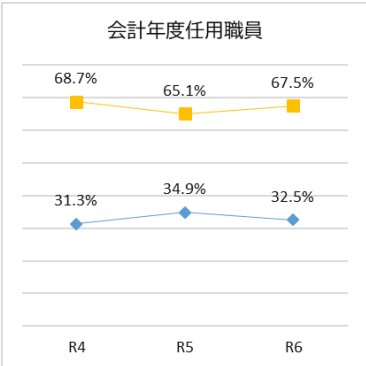
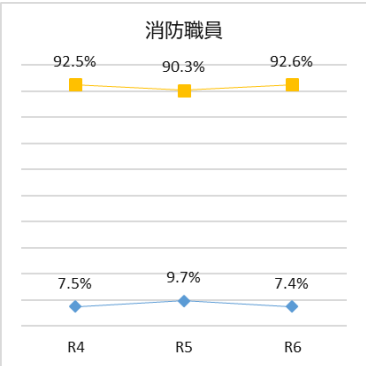
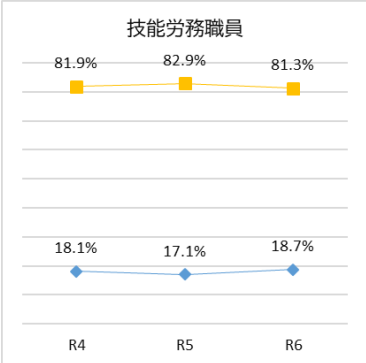
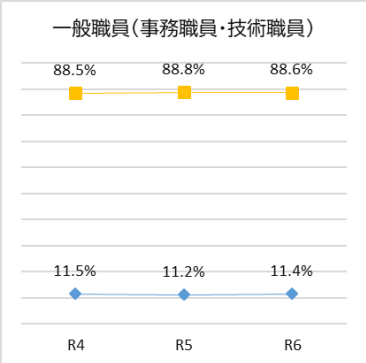
91.9%の職員が、「知っている」と回答しており、直近3年間は同様の傾向を示している。引き続き、周知に努めたい。



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。

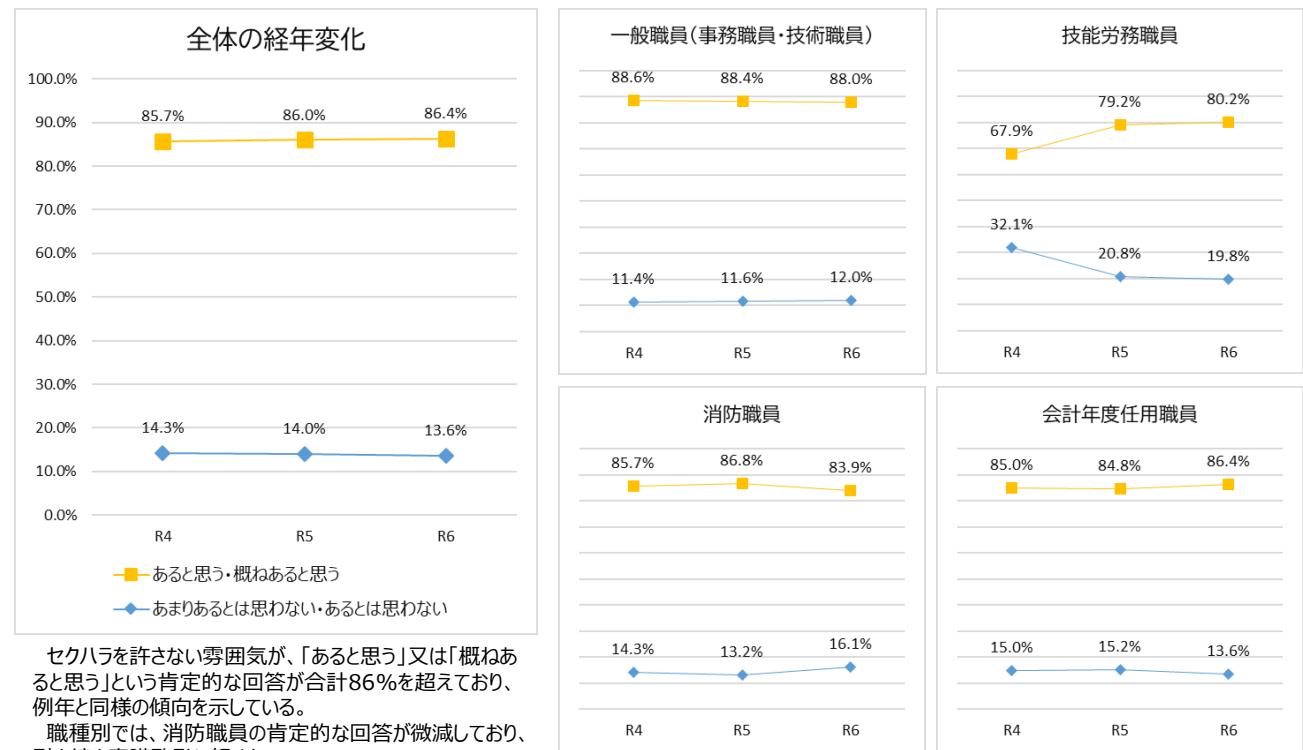


全体では、「知っている」という回答が79.4%と、昨年度に比べて認知度が向上しているが、以前から課題である技能労務職員及び会計年度任用職員の認知度が、低い水準で推移しており、周知を徹底したい。

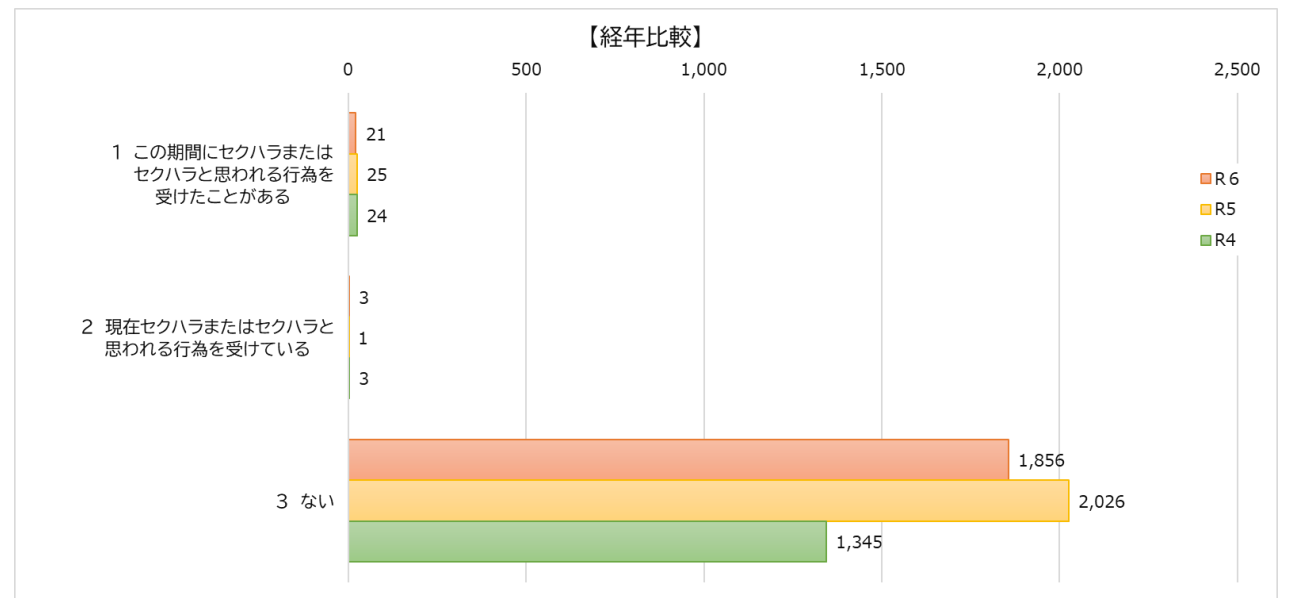


V. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

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5年10月1日から令和6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）

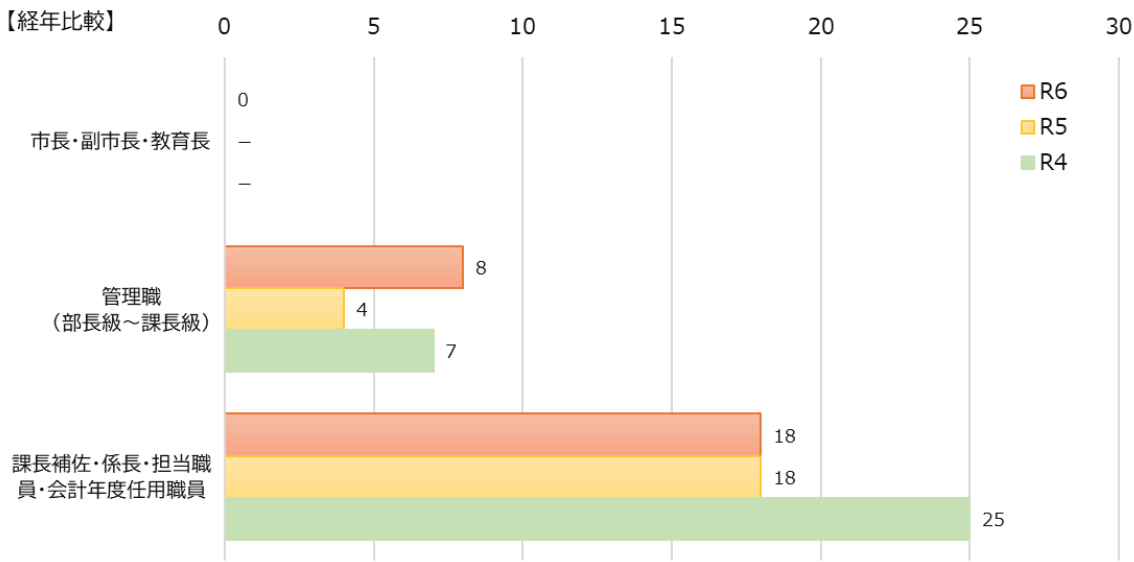


ほとんどの職員（97.7%＝1,856／有効回答1,899）がこの期間及び現在において「セクハラまたはセクハラと思われる行為を受けたことはない」と回答しており、昨年度（98.3%＝2,026／有効回答2,061）と同様の傾向を示している。

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

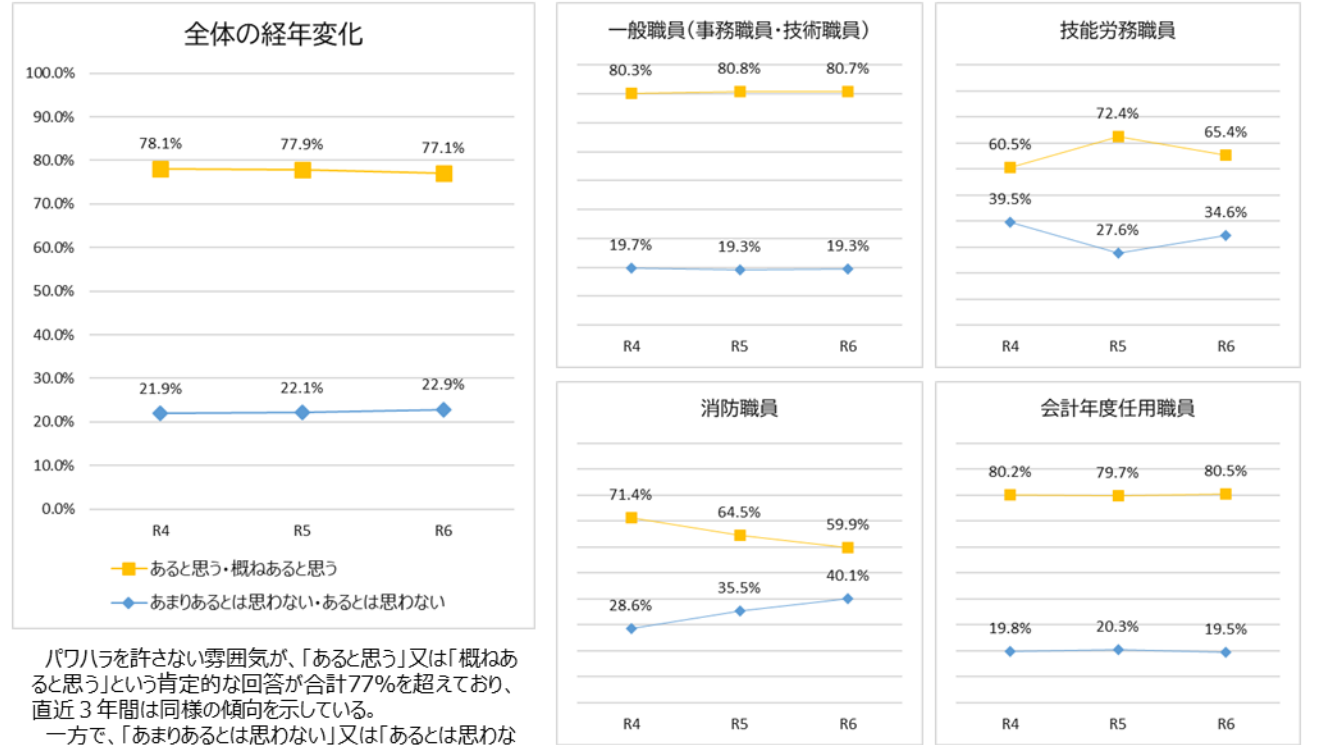
セクハラまたはセクハラと思われる行為を「1. 受けたことがある」または「2. 受けている」に回答した方にお聞きます。あなたが受けたセクハラまたはセクハラと思われる行為は、具体的に誰によるものでしたか。（複数回答可）



※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。

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。

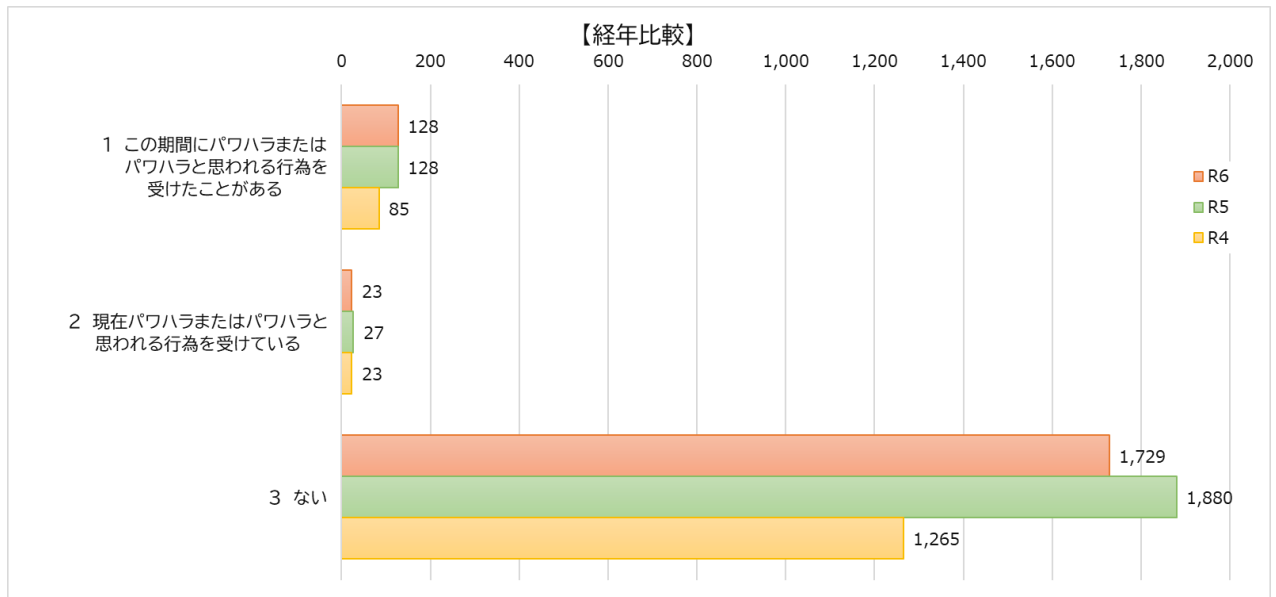


パワハラを許さない雰囲気が、「あると思う」又は「概ねあると思う」という肯定的な回答が合計77%を超えており、直近3年間は同様の傾向を示している。

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増加しており、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

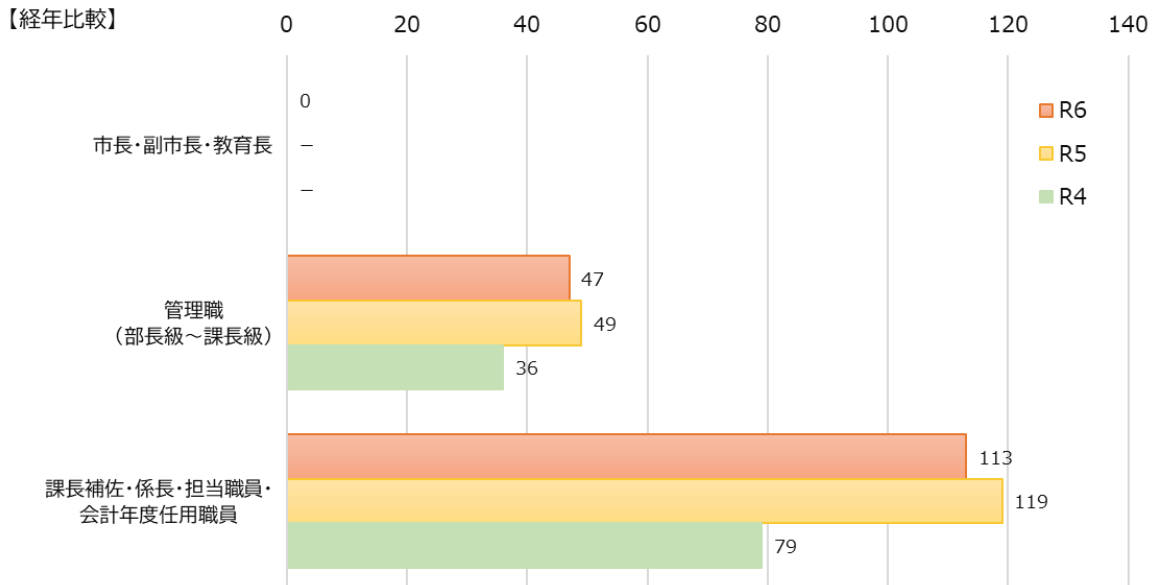
あなたは職場において、この期間（令和5年10月1日から令和6年9月30日まで）に、パワハラまたはパワハラと思われる行為を受けたことはありますか。
（選択肢1と2は複数回答可）



ほとんどの職員（91.0%＝1,729／有効回答1,899）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（91.2%＝1,880／有効回答2,061）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を受けている」との回答を限りなくゼロに近づけたい。

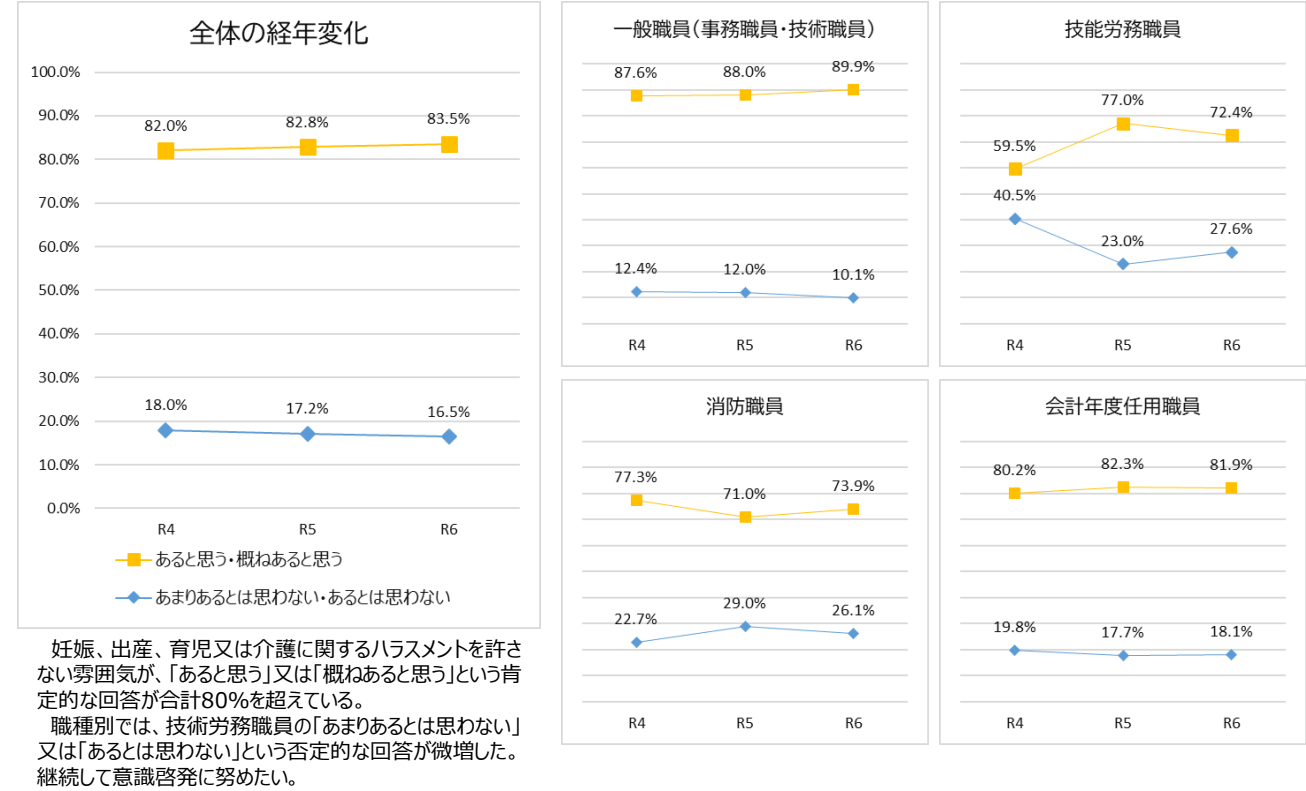
パワハラまたはパワハラと思われる行為を「1. 受けたことがある」または「2. 受けている」に回答した方にお聞きます。あなたが受けたパワハラまたはパワハラと思われる行為は、具体的に誰によるものでしたか。（複数回答可）



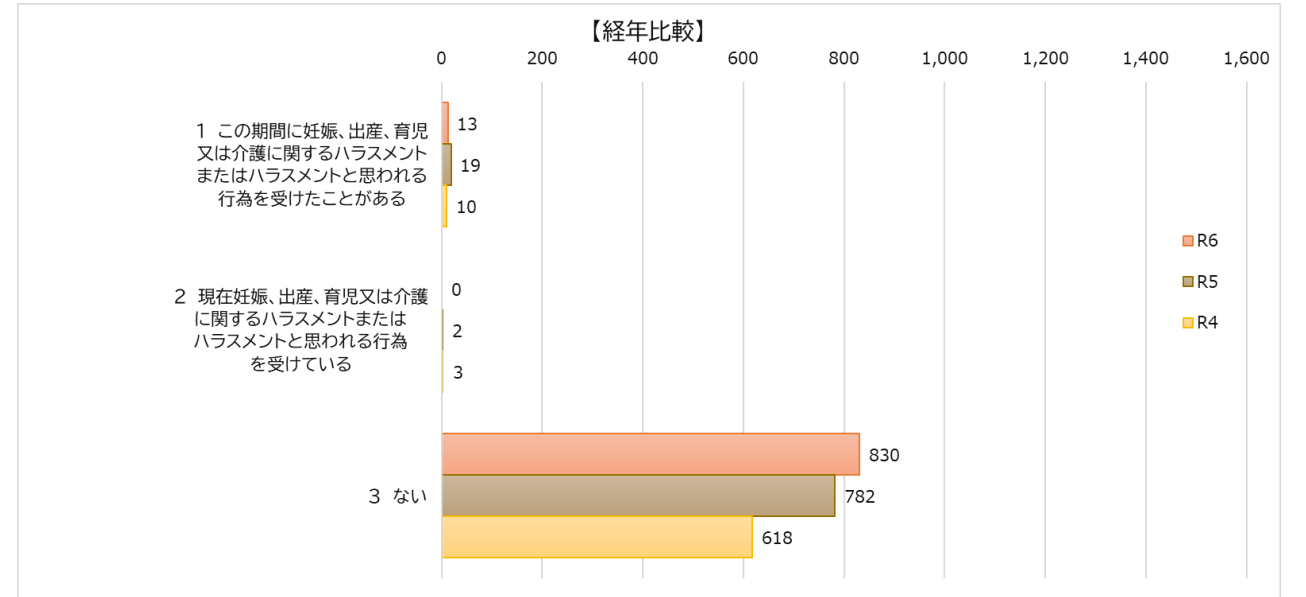
※令和6年度調査から、「市長・副市長・教育長」の選択肢を設置し、令和5年度までの選択肢「管理職（課長級以上）」を、「管理職（部長級～課長級）」としました。

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5年10月1日から令和6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）

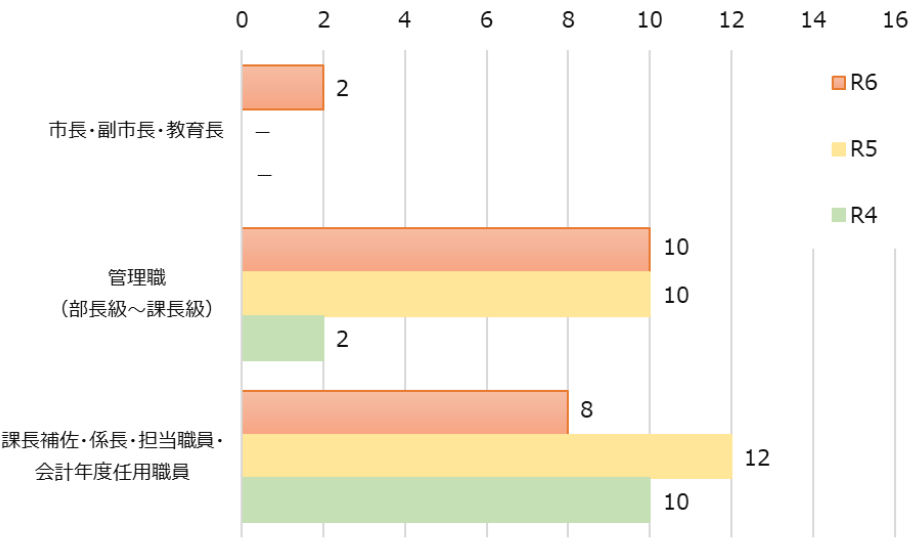


「ハラスメントまたはハラスメントと思われる行為を受けたことがある」または「を受けている」との回答が一定数あるため、限りなくゼロに近づけたい。

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】



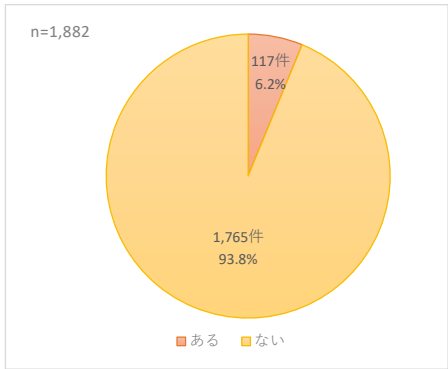
※令和6年度調査から、「市長・副市長・教育長」の選択肢を設置し、令和5年度までの選択肢「管理職（課長級以上）」を、「管理職（部長級～課長級）」としました。

外部からの言動に関するアンケート

外部からの言動に関するアンケート
I. 議員からの言動に関するハラスメント

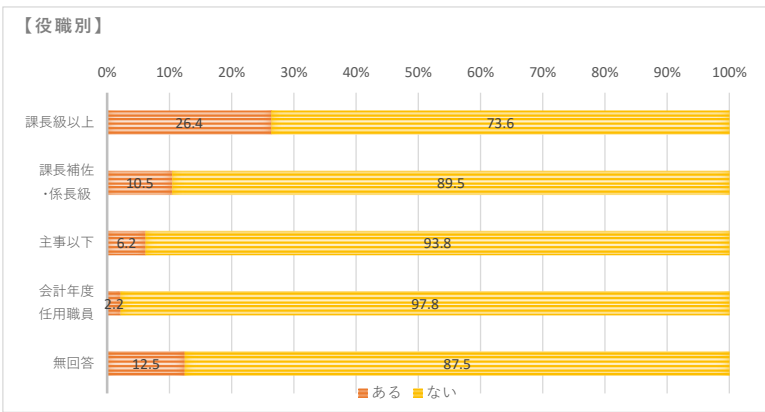
問1 あなたは、議員からハラスメントと思われる行為を受けたことはありますか。

n		n=1,882
ある	ない	合計
117件	1,765件	1,882
%		
6.2%	93.8%	



【当該年度役職別回答数】

	ある	ない	合計
課長級以上	28件	78件	106件
課長補佐・係長級	26件	222件	248件
主事以下	43件	652件	695件
会計年度任用職員	18件	799件	817件
無回答	2件	14件	16件



問2 問1で「受けたことがある」に回答した方にお聞きます。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）

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.政党機関紙の勧誘・購読について心理的圧力を感じた	10.不必要な身体への接触をされた
50	92	1	6	6	0	1	32	19	2
11.卑猥な言動があった	12.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	13.望んでいない食事やデートに繰り返し誘われた	14.性的な関係を要求された	15.その他					
4	15	0	0	14					

「その他」の主な具体的回答

- ・委員会の質疑の場で人を侮辱するような罵声やヤジを浴びせられた。また、反論しないことを分かっている、事実と反することや人を貶めることをいかにも市職員がやっているようなことを言われた。
- ・メールを送ったところ、威圧的な返信を受けた。
- ・議会本会議や常任委員会の場合、職場へのメール、職場の窓口などで、威圧的な言動、根拠のない誹謗中傷、職員を馬鹿にするような言動を見かけることが多々あります。その文言を向けられた本人は人格を否定され、非常に悲しく、惨めな気持ちになると思いますし、傍で聞いている者にとっても、非常に不快な気持ちになります。
- ・窓口においていく機関紙の庁内での配達や集金の補助、購入勧誘

問3 問1で「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）
※「受けたことがある」117件

1 相手にハラスメントまたはハラスメントと思われると思われた	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
0	33	17	0	0	71	12

「その他」の主な具体的回答

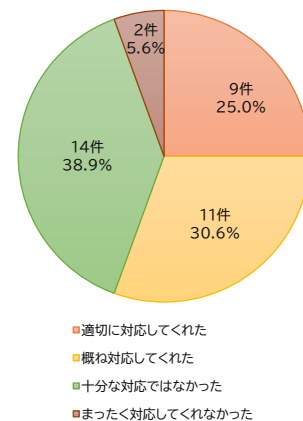
- ・昼休憩時間に機関紙を窓口カウンターに無言で置かれて困っている。係長級以上の一部の職員用の新聞配布のようですが、いつまでもカウンターに置いておくこともできず、業務外のことなので、困っている。
- ・怖くて何もできなかった。
- ・今後のこともあり、報復（無視、怒り、議会での質問増加など）など、部下、上司への迷惑など、圧を感じたり、怖くて言えない。

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。

【当該年度全体】

n				n=36
適切に対応してくれた	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	合計
9件	11件	14件	2件	36
%				
25.0%	30.6%	38.9%	5.6%	

n=36



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）

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
4	4	45	5	15

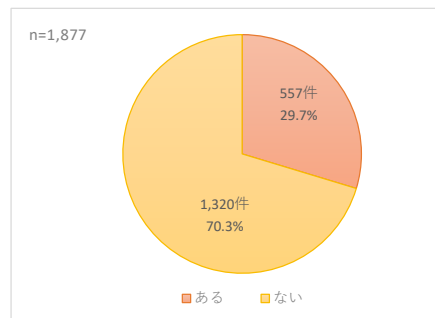
「その他」の主な具体的回答

- ・議員は市職員に何を言っても構わないという風潮がある。どんなにひどいことを議員に言われても市の職員は我慢をしなければならないという風潮もある。そのような風潮がある限り、何を言っても無駄だと思ったため。また、市職員が議員に抗議することは議員に歯向かうことと捉えられ、その報復を受ける恐れがあるため。
- ・上司も同席していたこと、やりすごそうと思ったことから、これ以上の具体的な行動にはうつしませんでした。
- ・市役所には職員より議員の方が立場がだいぶ上という風潮があります。そのためか議員も偉そうな人が多い印象です。本来議員は市民の代表という立場であり、よりよい市を築いていくために市職員とは連携・協力していくべきであり、そこには上下の関係はないはずです。まずは市全体の風潮から改善していくべきだと考えます。
- ・議員とはそんな発言をする人たちだと思ってあきらめた。

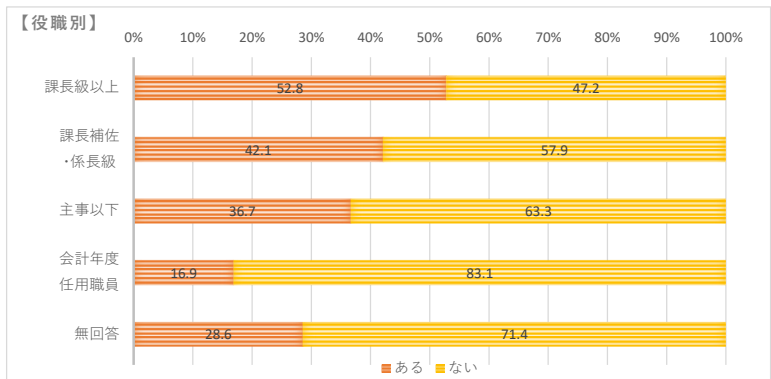
Ⅱ. 市民（事業者を含む）からの言動に関するアンケート

問6 あなたは、市民（事業者を含む）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		n=1,877
ある	ない	合計
557件	1,320件	1,877
%		
29.7%	70.3%	



【当該年度役職別回答数】			
	ある	ない	合計
課長級以上	56件	50件	106件
課長補佐・係長級	104件	143件	247件
主事以下	256件	442件	698件
会計年度任用職員	137件	675件	812件
無回答	4件	10件	14件



問7 問6で「受けたことがある」に回答した方にお聞きます。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）

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
387	490	9	51	57	8	31	157	11	15
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						
43	0	0	25						

「その他」の主な具体的回答

- ・特定の市民が定期的に職場を訪れ、必要以上の対応を要求される。
- ・同じような内容のわたしの提案や情報公開請求を複数年に渡り受けている。
- ・男性職員でなければ対応できない、配慮が必要ではない相談であるにも関わらず、男性職員を出せと言われた。
- ・顔で採用されたんだろう、と言われた。
- ・対面でのハラスメントは受けていないが、電話での罵声、罵倒、意味のわからない怒りをずっとぶつけられて困惑した。いつまでも電話を切ってもらえず、怒鳴られた。執拗に名前を聞かれ、怖い思いをした。

問8 問6で「受けたことがある」に回答した方にお聞きします。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）

※「受けたことがある」557件

1 相手にハラスメントまたはハラスメントと思われる伝えたと伝えた	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
24	224	147	2	7	243	39

「その他」の主な具体的回答

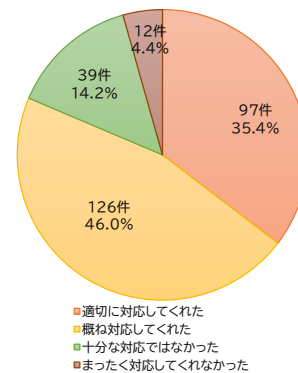
- ・気付いていないふりをしたり、その市民と遭遇しそうな時間帯や場所を避け、なるべく接触しないよう心掛けた。
- ・業務上、市民に対しては、どんな事由であれ我慢をするしかない。
- ・課内全体に共有して、対応・対策を考えた。
- ・強制的に対応を打ち切ってその場を離れた。
- ・どうしても受け入れられない要求や相手を困らせたいといった類の言動の場合は、聞き置くだけで受け止め過ぎないよう傾聴の仕方を変えている。
- ・すぐに上司が来て対応を、代わってくれた。
- ・行為を受けている時に、上司、同僚と一緒に対応してくれた。

問9 問8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します。

【当該年度全体】

n				n=274
適切に対応してくれた	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	合計
97件	126件	39件	12件	274
%				
35.4%	46.0%	14.2%	4.4%	

n=274



問10 問8で「6.何もしなかった」に回答した方にお聞きします。何もしなかったのはなぜですか。（複数回答可）

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
7	9	150	52	47

「その他」の主な具体的回答

- ・一過性の要求かつ不可能な要求であり、時間とともに過ぎ去るのを待つしかないと考えた。
- ・市としてできないという説明をする際、威圧的な言動や罵倒に近い言葉を受けることは、日常的ではないにしろまああることであり、極めて不愉快ではあるがそれも仕事のうちと忘れるようにしている。
- ・特定の数名が繰り返し職員誰に対しても同様の行動をとっており、悪い意味で慣れてしまっている。
- ・相談や解決に要する労力を割く方が無駄だと思ったので、何もしませんでした。
- ・我慢するものだと思った。市民に対してははっきりと言い返せる風潮になってほしい。
- ・名目としては、「有志市民」から「改善」を目的とした業務提案の体を取っており、断りづらい・否定しづらいものであった。
- ・相手からこちらの態度が悪いと言われてしまえば何も言えない。