

生活保護行政に関するアンケート (自由記述データ一覧)

【アンケート概要】

- 目 的：本市生活保護行政の検証及び改善方策を検討する「生活保護行政のあり方検討会」における議論の資料とするため。
- 対 象：調査票1 平成19年度以降の保護係職員、保護係OB職員 75名
調査票2 全職員（医療職を除く） 1488名
- 期 間：平成29年2月20日（月）から2月23日（木）
- 方 法：無記名方式（庁内LAN 公開羅針盤アンケート機能を使用）
- 回答状況：調査票1 回答者数： 61名 回答率：81.3%
調査票2 回答者数：977名 回答率：65.7%

調査票 1 (自由記述)

II ジャンパー・グッズ関連

- II-Q2 ジャンパーやグッズにどのような意味合いがあったと思っていましたか。 . . . 1
- II-Q3 なぜ10年間、ジャンパーやグッズを製作・使用する慣行が続いたと思いますか。 . . . 4

III ケースワーカー業務について

- III-Q1 ケースワーカーとしてのやりがいはどこにあると感じていますか。 . . . 7
- III-Q2 ケースワーカーとしてどのようなことで困難や苦勞、悩みを感じますか。 . . . 9
- III-Q3 ケースワーカーの仕事を行うにあたり、判断に迷うときはどのようなときですか。また、迷ったときにどうしますか。 . . . 12
- III-Q4 ケースワーカーとして日頃心がけていることはありますか。 . . . 15
- III-Q5 ケースワーカーとしての技量の向上の機会（たとえば、研修など）の機会は確保されていると感じていますか。また、どういった点で、そのように感じていますか。
<十分に確保されている：24人／十分に確保されていない：37人> . . . 17
- III-Q6 保護係の仕事を行うにあたり、実際に受けて印象に残っている研修はありましたか。あれば、どのような研修でしたか。 . . . 20
- III-Q7 保護係の仕事を行うにあたり、受けたいと思う研修や必要だと感じている研修はありますか。あれば、どのような研修ですか。 . . . 22
- III-Q8 優れたケースワーカーの条件は、何と考えていますか。 . . . 24
- III-Q9 他の部署の職員は、ケースワーカーの仕事について理解があると感じますか。なぜ、そう感じると思いますか。 . . . 26
- III-Q10 ケースワーカーの仕事に携わる以前は「生活保護」についてどのように感じていましたか。 . . . 29
- III-Q11 ケースワーカーの仕事に携わったことで「生活保護」についてどのように感じていますか。 . . . 31

調査票 2（自由記述）

II 生活支援課について

- II-Q1 生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。 . . . 36
- II-Q2 人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。 . . . 52
〈はい：19人/いいえ：644人/どちらともいえない：314人〉
- II-Q3 今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。 . . . 78

III 生活保護受給者について

- III-Q1 生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。 . . . 109
- III-Q2 不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。 . . . 138

IV ジャンパー等の件について

- IV-Q1 生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。 . . . 165
- IV-Q2 今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。 . . . 197
〈他人事ではない：682人/特に感じない：295人〉
- IV-Q3 現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。 . . . 214
〈連携・協力関係が取れている：638人/取れていない：339人〉
- IV-Q4 全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。 . . . 241

調査票 1

II-Q2 「ジャンパーやグッズにどのような意味合いがあったとっていましたか。」

II-Q2 「ジャンパーやグッズにどのような意味合いがあったとっていましたか。」
生活支援課が発表している通りですが、さらに加えるとして、当時偽装離婚による不正受給が多くなり、数百万円の返還金に加え、判明しないと今後得ていたであろう数百万も加えて、税金の不正使用に対する憤りが新たに出てきました。一部の数%不正に対して何と戦っているのかとの大学教授の指摘がありました。その数%であれ適正な実施を妨げが制度の信頼を壊しているとの認識であり不正受給者にのみ向けられていました。
他課に比べ精神的にきつく、また日常的に身の危険を感じながら業務にあたるのは、実際にこの業務に従事した人しかかわからないと思います。その中でチームワークの証でした。
不正受給が発生しないように連携して取り組んでいくチームになろうという意味。
沈滞していた職場での意識を、共通の物品を共有することにより、連帯感を高めあらためて、業務に向かう気力を奮起させる。
現場の職員は多忙であるため、職場の一体感を向上させる目的で作成され、文言の意味はさして重要視していなかった。
ジャンパーやグッズに関しては、課内の結束を高めるという感覚しかありません。
時に出くわしたくない業務を行う際に、一人ではなく係全員が同じ境遇に立ち、共に助け合っているという意味があるものとして着用していました。記載されている内容は不適切であり、部活のノリと言われてしまえばそうですが、チーム一丸となって業務を行っていったための、精神的な支えになっていた部分があるため、受給者へのメッセージという物ではなく、係が一丸となるための共通のメッセージという意味合いがあったとっていました。
アルファベットの意味合いは深く考えておらず、あくまでもデザインとしてとらえていた為、内容については、報道等によって初めて把握した。
生活保護受給世帯に対して、ケースワーカー数が不足している中で、生活保護の不正受給者が増えてきたことから、不正受給に対して、ケースワーカー全員が一致団結して取り組んで行こうといった意味であると思っている。
特に考えたことがなかった。
不正受給や不条理な暴力に負けずに連帯感を持って頑張ろう。
係員全員で同じ仕事をしているため、連帯感を持ち、何か困難なことが起こったらみなで協力して解決していこうという気持ちの現れ。単純にみな同じものを持って協力していこうというものであって、特定の誰かにメッセージを送るためのものとは一切考えたことがなかった。
公式発表でもあったとおり。モチベーション向上及び連帯感の強化の為であったと認識していた。
現場の職員としては、職員の一体化を図る意味合いと解釈していた。チームロゴ程度の意識しかなく、内容を深く考えていなかった。
SHAT という合言葉の様なもので、職員の一体感を生み出している意味はあったと思われる。
辛く困難な仕事を進めるに当たり、お互いに支えあい、仕事をするうえで孤立してしまうことがないよう、一体感を持って業務を行うためのものであったと思う。
特段の意味合いはなく、保護係職員としてのチーム名、またはデザインとして認識していた。
新聞やニュース等でも報道されているとおり、一致団結して、過酷な現場に向かうための士気を高める効果があったと思う。
大変な仕事なので皆で頑張っていこうという気持ちが込められたものだった。
単にお揃いのグッズなだけで、特に意味合いは感じていなかった。
ジャンパーは同じ業務に従事しているケースワーカーとしての連帯感や士気を高める意味で着用していたと思う。
お揃いのグッズを作製することで、職員間の団結を高めようとする意味合いがあったと考えている。
ただ単に防寒着の意味合いで着用していると思っていて、メッセージ等について読んだり考えたりしたことはなかった。
文字の意味等はさて置き、課内で一致団結して厳しい業務を乗り越えるための結束力を高めるもの
同じ業務を行う者同士で一致団結しようという意味合い。
職場の一体感の向上。
職歴が浅く、着用時の雰囲気は分かりかねるため、先輩 CW から聞いた話には留まってしまうものの、意味合いという観点では組織の団結力を高める目的であったと聞いております。
不正受給を許さないという意味合いがあったとっていたし、今も思っている。
不正受給をなくすという士気を高めるため。市役所内で嫌な職場とされる中で、職員間の連帯感を高めて、業務に励むため。
係としてのチームワークを高める
不正受給を許さないというメッセージが込められているとっていました。
おもに作業着としての意味合い。また課内意識を高めるものとしての着用。

II-Q2 「ジャンパーやグッズにどのような意味合いがあったとっていましたか。」

<p>ジャンパー購入当初は、入庁直後であったため、課に配属されたら購入するものとして、深くは考えていなかった。チーム福祉として連帯感を高めるためのツールとしていた。裏面の英文等に対して、疑問を持たず着用してきたことは反省しなければならない。</p>
<p>職員の一体感を出すため。モチベーションの低下を防ぐため。</p>
<p>内部的には連帯感を高めて孤立しがちなワーカーを心理的に支えるとともに、執務室内でユニフォームを着ることで、受給者に「組織として対応している」と意識づけることによって、不当な要求や不正受給を防止する効果があった。</p>
<p>情けない話だが記載内容については、まったく把握出来ていなかった。</p>
<p>「不正受給は許せない」というメッセージ、課としての連帯感を上げるためのもの</p>
<p>清潔とは言えない業務が多いので、被服の汚れ防止。職員を鼓舞するため。</p>
<p>特に文章等は意味はなく、課で揃いのものを購入し、結束を固めるものだと思っていた。</p>
<p>現在では、結束力を高めるシンボルになっていて、深い意味はなかったと思う。</p>
<p>グッズ類は生活支援課内で内輪のグループとしての結束を強める目的であった。私自身、物品に関して何かと思うところはなく、ジャンパーに記載された内容については看過できない内容であり、件の酷い内容が、世間のバッシングを受けて当然と思われる。またジャンパーの記載内容は聞き覚えがあった。(書かれていた同様の内容に聞き覚えがあった)</p>
<p>報道等でなされている内容を把握していた 精神的な支柱として最初は作成した。グッズについてはわからない。同じ大変な思いをしているものどうし、よくわからない連帯感や他に対するとんがった気持ちがあったと思う。しかし、本来のセーフティネットの機能をないがしろにしたりとか、仕事自体は、どこの福祉事務所よりもしっかり取り組んでいたという自負はある。</p>
<p>ジャンパーについては、防寒着の目的で作られたものという認識だった。同じデザインでそろえて作成したことについては、代々引き継がれてきたものだという認識で特に意味合いについては考えたことはない。</p>
<p>「SHAT」は保護系のエンブレムのようなものだと考えていたので、それが記載されている単なる記念品だと思っていた。</p>
<p>生活保護担当職員の現場の士気を向上させる目的、また同部署を異動された職員に今までの精神的負担の大きい業務を行ってきたことへのねぎらいの意味が込められているものと考えていた。</p>
<p>ジャンパーについては、職員の連帯感、意識高揚。グッズについては存在すら知らず。</p>
<p>日常のケースワークは当然、力を入れた上で不正受給に対しては、厳しい姿勢で臨むことが、生活保護受給者全体のイメージ改善につながるとともに(現に受給者に対する厳しい目があります)、健全な生活保護行政の運用に繋がるとの考えが根底にあったのではと思います。またジャンパーを作ること自体には、チームとしての一体感を生み出すという意味があり、文章には当時の cw の厚い想い、それは小田原市という地域のためという意味があったように思います。</p>
<p>在籍時期においては、ジャンパー、ポロシャツ、フリースがあり、他のグッズは無かったと思うが、係内の連帯感を高める意味合いであったと認識している。</p>
<p>オリジナルユニフォーム的な意味合い。</p>
<p>チームウェアとして従前から課内で着用されているもので、記載された英文の意味までは理解しようとしていませんでした。</p>
<p>厳しい業務内容に対して、どうにかしたいという想いを持っていた。どんなに相手を信用しようとしても裏切られてばかりで、挙句開き直って逆切れされる。そのようなことが続けば、仕事に対するモチベーションが下がるのは当然である。それでも踏ん張って皆で頑張ろうとしていたということに尽きる。それだけ仕事内容、生活保護制度に対する不満が溜まっていたということである。</p>
<p>業務内容・業務量ともにハードなセクションであることに加え、身の危険のある職場であることから、現場・職員の士気を高め、一体感を生み出す狙いがあったと思っています。実際、職員数の多い職場であるにも関わらず、非常に仲が良く、「助け合い」ながら業務を遂行していました。他のセクションに比べ、年休や夏休も非常に取得しやすい環境でした。</p>
<p>揃いのジャンパー等を着用することによって団結力を強める意味合いがあったと思っていた。</p>
<p>連帯感を高めるために作成したものと思われるが、揃いのジャンパーを作成するという発想は社会人として理解に苦しむ。</p>
<p>通常業務の窓口で刺されるなんてことは考えもせず、傷害事件以降、窓口対応には皆が怖い思いを感じていました。特に、トラブルに発展する不正受給の事案に対しては、福祉事務所として、保護係として、ダメなものにはダメだと言おうと、立ち向かうという気持ちが必要であり、チームとして取り組もうという思いでジャンパーを作製しました。不正受給はゆるさないという取組は、生活保護制度を預かるワーカーとしての実務の上にあったものでした。そういった苦境を強いられている保護係を、俺たちを見捨てるな、俺たちは負けない、保護係をなんとかしてほしいという思いを込めて、「(チーム)保護(を)なめんな」という文字をアルファベットでデザインしました。切り取られて報道された「生活保護なめんな」という言葉は、どこにも書いていないですし、誰一人として思ってもいないと思います。</p>
<p>今思えば、表現が不適切だったと思いますが、意図するところは、決して受給者を威圧する目的ではなく、生活保護を適正に実施するために、自らが公正であらねばならないこと、暴力や不正に屈することなく、全員で力を合わせて頑張っていこうという連帯感を高めるための象徴のようなものであったと思います。公正であらねばならない、不正を許さないという自らに向けたメッセージにより、職員全員がモチベーションを維持し、公務員としての職業倫理をもって業務を遂行できたと思います。不正を見過ごす方がトラブルもなく楽だったかもしれません。しかし、不正を許すことは、正当な受給者や納税者を裏切る行為だと思いました。背景には、当時、全国的に報道された滝川市生活保護費不正受給事件や本市の事件等があったと思います。</p>

Ⅱ-Q2 「ジャンパーやグッズにどのような意味合いがあったと思っていましたか。」

生活保護制度の適切な運用のために頑張っても、けがをして痛い思いをするだけだ、という気持ちに負けずに頑張ろうとした。

全文を読んだことがなかったが、「不正受給をする人を許さない」「不正受給をする人は悪である」というメッセージであることを想像していた。

意味があったとは思っていませんでした。配属された時にはほとんどの職員が所持しており、部活のジャージを購入する感覚でした。「SHAT」の意味については、配属当初に「不正を許さない」という意味であると聞いたことがあったので、係全員が同じ気持ちを持って同じ仕事をするために、目に見えるものを作ったのだと思っていました。グッズについては今回初めて存在を知ったものもありますが、GWの仕事と一緒に仕事してきた仲間を忘れないでもらうために作ったのではないかと考えています。

ジャンパーについては、係の一体感を表すものと思っていた。グッズについては、「SHAT」が係の一体感を表すマークとして引用したものと思っている。

保護なめんな、悪を罰するという趣旨であることは理解していたが、細かい表現までは理解していなかった。

II-Q3 「なぜ10年間、ジャンパーやグッズを製作・使用する慣行が続いたと思いますか。」

II-Q3 「なぜ10年間、ジャンパーやグッズを製作・使用する慣行が続いたと思いますか。」
シンボル化し、仲間意識の醸成の延長線上にあったためであると思う。深い意味を考えるとなく、思いが至らなかった。
不正受給を許さないという強いメッセージの良い側面だけが引き継がれ、記載されている文言の下劣さが英文で書かれているが故に十分に引き継がれなかったことが原因だと思います。
何か伝統のようなものになっていたのだと思います。文章や作成の経緯等は自分も今回初めて聞き、大変驚きました。作成することが、きつい職場での結束感を深める、といったものになっていたのではないのでしょうか。
職員の連帯感、意識高揚のため
作成から年数が経過したことで、内容云々の意味は薄れ、単に職場の制服、共通の衣装ということで着用している人間がほとんどではないかと感じている。文言の深い意味まで相手方にひけらかすような習慣はなかったと思う。
連帯感を感じていたものと思われる。
人事異動で従事者が変わっていく中で、作業時や防寒目的での着用され、特段、文言に注意を払うことなく、使用されていたため。
厳しい職務の中、連帯感を持ちたかったのではないかと。
当初製作した目的、意図は「不正受給撲滅と組織の一体感を向上させること」であったと思うが10年の年数を経て職員も入れ替わるうちに次第に当初の意図・目的が薄れてしまったのではないかと。
どうい意味合いで作製され、どのような場面で使用するべきか、また英字の内容が引き継がれていなかったため。
ジャンパーについては非常に大変な仕事であり、団結していかなければならない仕事であると周囲も理解してくれていたため、仕事に必要なものであると認識されていたことが原因であると思われる。他のグッズの製作・使用については、市の規定に違反するものではないためであると思われる。
チームワークに優れ一丸となっている反面、現行に対する疑問が発生しなかったため。
SHATという言葉で、業務に対する職員の高揚が図られていたためだと思います。
良い悪いはさておきモチベーション向上及び連帯感強化のために一定以上の効果が表われていたため、節度を保って着用する(職場内外では着用しない等)限りでは継続も止むを得ないという雰囲気があったと思う。ただし私が異動後、ジャンパーやポロシャツ以外にもキーホルダー等のグッズが次々と制作されていた件については関知していない。外から見た意見を言わせてもらうのであれば、明らかに余剰(不必要)なものであると思う。
慢性的な人員不足や業務量の増加により、精神的・身体的な負荷が高い職場であったため、モチベーションを失わないで仕事をするために必要なものの一つとなっていたからだと思います。
「不正受給は許さない」という思いはケースワーカー全員共通なので、着用すること自体が駄目だという考えにはならなかったことが主な原因ではないのでしょうか。後々入ってきた職員は、恐らく共通のユニフォームという認識くらいしかなかったのではないかと。
ジャンパーやグッズの製作が、新人を迎える際や先輩を送る際の恒例行事のようになっており、文言の意味合いをすることもなく、「製作する」という行為のみが引き継がれてしまったことが原因であると考え。新人で保護係に配属された場合、まだ役所としてのルールや雰囲気が分からないまま、製作し、着用してしまっていた、ということがあると思う。それが代々続いてしまっていたのではないかと。
英文に関しては、英語が書いてあるくらいにしか捉えられないと思います。保護なめんなに関しては、認識をしていた人もいるかと思いますが、これは「生活保護受給者全体に対するメッセージではない」と誰しもが分かりきっていたことで、内部に対する想い(俺らもがんばっているんだぞ)という想いや不正受給者に対するメッセージではとっていたのでしょから敢えて正すことはなかったのだと思います。後は慣例です。それがその組織の慣わしというか、形であるのであれば従おうという感覚になったのではないのでしょうか。
文字の意味等はさて置き、課内の団結にいい影響を与えていたから文字が残ったことについては、職員の異動に伴い、エンブレムや文字の意味を理解している人がいなくなったから
新しく配属されると、先輩ワーカーが着用していることから、連帯感を持ちたいとよく考えずに購入していたと思う。「Team HOGO」の記載があるジャンパー等での訪問は不適切だったが、上司からも指摘しにくかったのではないかと。
いくつか要因があると思います。箇条書きで失礼いたします。・異動してきた職員は、良い悪いは別として、高校や大学の学祭等の際に作成するユニフォームと同じ感覚だった。・記載されている英文については、どんな内容であるのか、あまり意識していなかった。・先輩 CW や SV も着用していたため、保護係としてオーソライズされていると思っていた。・「不正受給を正す」ということに考えが偏り、生活保護制度や受給者に与える影響にまで考えが及ばなかった。・職員同士の仲が良いこともあり、苦楽を共にした異動職員の労を労うとともに、異動しても「仲間」という考えが強く、慣行を見直すどころかエスカレートしていった。・事務職ばかりの職場であり、「福祉」という意識が薄かった。
それぞれの意見や考えを言い出せない空気はないと思います。しかし、それまでの事務所内の体制や方向性に対して、それが疑いなく是と考えてしまう雰囲気はあったかもしれません。新入職員として配属されることも多い部署なので尚更かもしれません。

II-Q3 「なぜ10年間、ジャンパーやグッズを製作・使用する慣行が続いたと思いますか。」

<p>当時の生活保護業務の現場にいなかった私には、こと内情に関しては推し量ることしかできないものであると考えます。ジャンパーやグッズなどはある種結束のシンボルのようになっており、日常の多忙な業務の中で、真にその文言に注視することがなかった状態が継続した結果であると考えます。</p>
<p>職員の連帯感を高める目的で作ったものであり、新規入庁・異動職員に購入を勧めていたことで、断りにくい状態であったことと、すでに職場の多くの人が保有していたので、問題としてとらえなかったこと。</p>
<p>当時の職員が異動し、何があったか知らないままジャンパーやロゴだけが残ってしまったため。</p>
<p>新卒採用の職員が多く配属され、元々あるジャンパーに疑問を思わなかったため。また、もし疑問に感じて新卒採用職員が上の職員に言うことは出来ないため。</p>
<p>それぞれが生活支援課に配属されたらジャンパーを購入することを、慣行とっていて、背面に書かれたメッセージの意味を知ろうとしなかったため。</p>
<p>連帯感を高めるためのツールとしていた。英文の意味等深く考えてこなかったことが原因。</p>
<p>前述のとおり、不正受給者に対して意識が行っていたので他の多くの善良な受給者に対する配慮がなかったことが原因だと思います。</p>
<p>製作者の意図は既に風化しており、全く若手は知らず、知らされることもなかった。英語であったため何が書かれているかも分からなかった。作成者以外は誰も知らなかったと思う。誰かが内容に気づけば、もっと早く止められたかもしれないが、入庁間もない職員が断ったり指摘したりできるわけがない。作成者の立場が上であったことがここまで続いた要因かもしれない。若手が何かを作ってしまう、それを上が注意するという流れにはならない状況であった。入庁間もない職員だと、先輩や上司がみな作って持っているものなら「そういうものなんだ」という感覚で何も疑わずに買ってしまふ。それをおかしいと考える機会はなかった。</p>
<p>当初の考えよりも慣習として引き継がれたものであると思われる</p>
<p>ジャンパーのデザインが今時であったのと、作成後、年が経ってから異動した職員は私もそうだが shat という全国的な専門(業界)用語があると勘違いしていたのではないかと。後は作成時の職員が証言していたが、他課の職員にアピールしたいという思いもあったと思う。</p>
<p>ジャンパー作成当初の目的が不正受給に対する取組みに関してであったにも拘わらず、いつの間にか当たり前のユニホーム的な感覚になっていったものと思う。また、ジャンパーに書かれていた文字についても、特に深く考えずに着ていたものと思う。</p>
<p>新人職員の配属が多く、なぜこれを着ているのかその真意までしっかりと引き継がれてこなかったことが原因であると思います。何もわからない新人職員が、「先輩たちが持っている。片づけ等 CW がやる必要のない仕事をするときに貸してくれる。」環境にいれば、この係の人はこれを買っておかないと不便だと感じると思います。また、生活支援課の窓口は職員でもわかりにくいところがあり、他課の様子も見えにくい職場で仕事をしていれば、これが普通なんだと感じてしまうと思う。</p>
<p>ジャンパーに書かれている文字の意味を考えなくなり、一種のユニフォームとしてとらえてしまっていたことが原因と思われる。</p>
<p>大変な仕事を皆が頑張っているならば、自分も同様に頑張るためにも着用した方がいいのではとそれぞれが思い着けてしまったこと。</p>
<p>先に答えたとおり、意味について考えたことがなかったため。</p>
<p>入庁当時に先輩職員の方に、冬場の防寒着として購入を勧められた。ほとんどの先輩職員が着用しているのを見て、購入するのが当然と感じ、デザインや内容に関して吟味することなく購入をしてしまった。毎年このようにしてデザインについて吟味することなく購入してしまったことが原因だと感じる。</p>
<p>不適切な表現だと思わない風潮があったから。また、周囲もそれを容認していたから。</p>
<p>チームワークの証であったからだだと思います。</p>
<p>保護係を保護係として一括りにして、現場の思いや声に誰も耳を傾けず、今の職員でなんとかやっているからそれでいいという組織としての対応が、10年間続いてきた理由だったと個人的には思います。10年間変わらずに、ケースワーカーが自分たち仲間だけで気持ちを保ち続けなければならなかったからゆえに、チームを抛り所に業務に取り組んでいたのだと思います。現に、ケースワーカーの気持ちを理解してくれる人は組織の中にどれくらいいるのでしょうか。今回の報道も、現場の思いや声を理解している人がいたならば、もう少し違った報道対応がなされていたのではないかと個人的に思います。</p>
<p>新しく配属された職員をチームの一員として迎え入れる意味合いがあったと思う。また、配属された時に皆が持っていたため、作らなければいけない雰囲気はあったと思う。その雰囲気が今日まで続いていたのだと思う。</p>
<p>長年にわたり冬季の防寒具として使用が習慣化してしまった</p>
<p>文言について特に気にしていなかった為。ジャンパーに関しては、代用できる正式な作業着が支給されなかったから</p>
<p>新採用職員の配属者が多く、その職員は、先輩や上司が着用している姿を見て許されるものであると認識し、それが代々引き継がれていってしまったため。</p>
<p>意識の低さ。職場内は圧力などなく、皆助け合いながら、良いチームワークでやっていたと思うが、慣例などに対し、疑問視したり、訴える人物がいなかったと思う。若い職員がかなり多い中での雰囲気もあったと思う。主査、主任クラスの職員が少ないのも、要因のひとつであると思う。</p>

II-Q3 「なぜ10年間、ジャンパーやグッズを製作・使用する慣行が続いたと思いますか。」

<p>最初配属されたときに、不正受給に対する思いが強いことを感じた。ジャンパーが作成された当時から、職場全体的に、生活保護受給者に対して厳しく対処しなければならないという雰囲気があり、その雰囲気も一緒に受け継がれていたのではないかと感じた。</p>
<p>ジャンパー、ポロシャツ、Yシャツに関してはある種の制服として意味合いが強く、値段も安価であったため、購入し続けられたと思います。つまり、ジャンパーについては内容はどうかという判断等はなかったと思います。実際にジャンパー等 SHAT 関係を持つことで連帯感が高まったと感じていました。さらに、ここ数年は様々な場所でジャンパーを着用していました(各関係機関等)が、一度たりとも指摘を受けたこともなかったことから、それだけ本当にわかりづらいものであったことも理由に挙げられると思います。それ以外のグッズに関しては、完全に内々で使用するものであり、また「なめんな」との表記もなく、あくまでチーム名としての「SHAT」を記載したものと考えられるため、これについては問題自体生じないと思います。班活動で作るユニフォームとかタオルとまったく同じと考えています。</p>
<p>多くの市民や受給者の方に不快な思いをさせてしまったことは、深く反省しておりますが、10年の間に保護係に在籍した職員は、一人として受給者を威圧する意図はなかったと思います。生活保護を適正に実施するために自らが公正であらねばならないこと、不正を許さないことを自らに戒めるためのメッセージとしていたこと、「SHAT」がケースワーカーが連帯して困難を乗り越える象徴であったことから、慣行として続いたのだと思います。当時もケースワーカーは激務でしたが、特にリーマンショック後は受給者も急増し、一人当たり約120世帯を担当していました。県内他市の多くのケースワーカーがメンタル不全となる中、本市においては、一人の故障者も出ることがありませんでした。一人も脱落することなく、業務が遂行できたのは、ジャンパーやグッズがケースワーカーを精神的に支える何らかの役割を果たしていたのではないかと思います。</p>
<p>着用者は連帯感の醸成。上司が注意しなかったのは、文言にまさかあのような表現がされていると思わなかったこと。</p>
<p>人事異動で職員が入れ替わる際、背面の意味を伝えてこなかったこと。大変な業務を抱える中で、自分だけじゃなく仲間がいるという支えの象徴として求められてきたと想像する。</p>
<p>グッズの制作は日々過酷な業務を行っていることで蓄積されるストレス発散の一つになっていたとも考えられ、故に生活保護受給者への人権、人格への配慮がないがしろにされていき、その配慮への意識が欠落したことでこのような慣行が継続したものとされます。</p>
<p>動機、目的に共感した人が多かったから</p>
<p>表記されていた内容を理解、認識することなく、単なるエンブレムや表記としてしか認識していなかった。作成当初の意図や経緯が引き継がれることなく、現物だけが引き継がれたためと思っている。</p>
<p>「SHAT」を保護係のチーム名・チームのロゴマークとして、深く考えず作成・踏襲されたものと思う。ロゴの内容等を理解していなかったことについては、自身でも猛省している。</p>
<p>ジャンパーに記載された「SHAT」という名はチームロゴであり、課配属であっても、身内のような繋がりを感じさせた。それは生活保護課が望んで配属を希望する職員がほぼいない状態で、他課からも冷やかな目でみられる職場であることから、自身らを鼓舞する目的であったと思われる。これは当初から現状まで同じである。SHAT」に所属していたことは、生活保護課に配属されていただけでなく、仲間の意味があり、OB はしばしば生活保護課に来ては、職員を鼓舞していた。また前任者から後継者へ連綿と受け継いでいるという話はプライベート時間にしばしばなされ、短くも部活動のような歴史があった。時に自身がケースワークで苦しい思いをしようとも、歴史を汚すような劣悪なケースワークはしまい、と行動抑止の働きもあった。</p>
<p>同上。止める人がいなかったのかという指摘については、その後に配属された者も当初のメンバーと同じような思いになったということではないか。むしろ私がいた時以上に苦勞をしていたような印象がある。</p>
<p>意味を理解する人間が異動してしまい、不適切なものという認識が課全体でなくなってしまうため。また、保護係内で当然のように着ていたため、生活支援課以外の部署の方も疑問に思わなかったため。</p>
<p>・困難が多い職場であり、職員の連帯感がないと乗り切れないという意識があったから。・連帯感をもって仕事に取り組むことで、係内の風通しがよくなり、全体の情報共有が持て、仕事の効率化に繋がっていたから。・連帯感があったことにより、体調が悪いと見受けられた職員のフォローがすぐできた。</p>
<p>文面等を把握しておらず、問題意識を持っていなかったから。</p>
<p>文言に着目せず、一致団結するための入口として作っていたから。学校社会におけるクラス T シャツの作成と同じ感覚であったと思う。</p>

Ⅲ-Q1 「ケースワーカーとしてのやりがいはどこにあると感じていますか。」

Ⅲ-Q1 「ケースワーカーとしてのやりがいはどこにあると感じていますか。」
生活保護業務は、いろいろな理由によって生活困窮になった方への支援は、ケースワーカー側の人間と受給者(ケース)側の人間が直接コミュニケーションを取る市役所の中でも特殊の業務ですが、自立助長に繋がった場合や支援を行うことによって生活を立ち直すことが出来た場合、本人や家族など関係者から感謝された時などはやりがいを感じた。
基本的に、やりがいを求めるとどれだけ時間と労力をかけても終わらない、特殊な仕事であると思う。
ケースから労いや感謝の言葉を受けたときやケースが自立につながったときにはやりがいを感じた。
様々な課題を抱えた受給世帯に対し、担当ケースワーカーとして多角的な援助を行える自由度の高さ
生活保護という制度の中で、最低限度の生活を保障することで困っている人を助けることができる。自立に向けた支援をできるということです。何よりほかの制度と違うことはお金を使えることだと思います。
仕事は嫌でした。嫌で嫌で仕方なかったです。しかし職場に行くことは嫌では無かったです。同じ苦労や楽しさ、やりがいを共有できる仲間や相談に乗ってくれる先輩や上司がいました。いいチームがあったので、職場に行くことは楽しかったです。その上で、生活保護制度というものに対し、困っている人を助けることができる、誰かの支えになるということに対し、やりがいを見出し、チーム保護として前向きに取り組んでいました。同様に、不正受給に対しても、ダメなものはダメだと思い、生活保護業務に取り組んでいました。保護係に配属された間の、自分がケースワーカーとして職責を果たせたことは、チームとしての結束があったから、チームの仲間いたからだと思っています。その点については、やりがいはありました。
ケースが自立するまで支援できること。
他人の人生の根幹を支えられること。
困窮者が望む形での自立を支援できた時。ケースワーカーの業務は、コミュニケーション能力も大切で、その中で信頼関係を築くことが一番大切です。そういった中で、どういったことを望み、その中で必要なことを助言し、同じ目標を持ったうえで、その人が自立できた時には、やっつけてよかったなと感じます。
・就労支援などを行っていた受給者が生活保護から脱し、自立していったとき。・受給者自身のことを心から想い、支援していた姿勢が伝わり、異動後も職場を訪問してくれて近況報告を行ったりしてくれるなど、支援の想いが理解された時。
受給者とケースワーカーの信頼が築かれ、保護からの自立が達成される時。
身寄りのない高齢者に介護サービスを導入したり、施設入所してもらい生活を安定させることが出来たとき。再就職した者が増収し自立していったとき。
生存権の保障に関わっているという事。
正直、私は「やりがい」を見出すことができませんでした。今までに、一度も福祉に携わったことも勉強したこともない人間からすると、事務的に業務をこなすだけの毎日でした。かなり適不適の分かれるセクションだと思います。
適切な支援、助言により生活状況が改善したとき。就労が実現したとき。
被保護者のアセスメントを行い、自立に向けて自分なりに考えを持ち、それが成し遂げられた際はやりがいのある仕事だと感じます。
受給者が就労を決め、少額でも収入申告があること。自立廃止になれば、尚、よし。不正就労を行っている受給者に対し、調査を行い、不正受給を暴くとき。
覚えておりません。また、二度とやりたくないのので申し上げます。
今まで誰も困窮者の本質に触れられたことがないかたに対して、正面から向き合い、相手の生きかたや考え方が変わったとき
受給者が真摯に自己の現状に向き合い、生活を立て直そうと前向きに取り組むことにより、生活保護から自立する支援ができたときにやりがいを感じます。
疾患などの自立阻害要因を持ったために保護が必要となった受給者が、保護受給により疾患を治し、自立した際など。高齢者や単身者の通院付き添いなどで、本人から感謝の言葉をかけられた際など。
全くない。
生活弱者を支え、自立に向けた手助け。
自立させ、生活保護廃止となった際
担当ケースが就労支援等により自立可能となったとき。
就労支援を行い、収入が増えて自立廃止になった場合ですが、5年以上在職し数件しか事例がありません。また、生活能力が低下した高齢者(認知症、老化)に対し介護機関等と連携し、介護施設に入所させることができた場合にはやりがいを感じました。
・生活保護受給者の中には、それぞれの背景があることを知ることができること。・その背景を知ってどういう支援をしていくかを考えること。・家庭訪問で生活保護受給者と打ち解けたとき。・社会保障の制度について知識が身についたとき。
1つは、生きる気力をなくした人が、自分の声かけによって就労するなど元気になっていくとき。人の人生の分岐点に関わるやりがいがある。2つめは、様々に策を弄した不正受給者に対し、証拠を突きつけて不正を認めるとき。

Ⅲ-Q1 「ケースワーカーとしてのやりがいはどこにあると感じていますか。」

被保護者を自立に導けた時です。また、個人の人生にとって、市役所の生活保護のケースワーカーとして関わったことにより、少しでもその先の人生に良い影響を与えられたと感じられた時です。
その方の力を発揮して、頑張っている姿が見えるときや保護から自立した際、お礼を言ってもらったとき。
やりがいを感じたことはない
支援の必要な人を支援して、本人だけでなく地域の人も安心して暮らせるようになること。
受給者を支援することにより感謝された時や、自立した時に礼を言われた時
被保護者から感謝の言葉をかけられた時。
生活保護受給者から自身の生活が向上、ないしは仕事について自立をしていったときにその受給者から謝意が伝えられたときの達成感を得られたとき、あるいは高齢者の方の暮らしをケースワーカーが支えていることを実感するときにこの業務のやりがいを感じます。
自分ひとりでは再出発が難しそうな人々を支援し、自立を可能とすることができたとき。ただ、そのようなケースはあまり多くはないような気がします。
受給者から感謝されたとき。受給者の自立に携われたとき。
働きたくても働けない人々を金銭的、精神的に支え、自立に向けて援助できる点。市役所の中で、最も市民との関わり方が深く、責任も大きい点。
被保護者との間で、しっかりと信頼関係を構築し、自立に導けたときや、困難な状況が改善されたときにはやりがいを感じられると思う。
少しでも早い受給者の自立更生に繋ぐことができたとき。
生活保護受給世帯に対して、ケースワーカーが自立の支援を行い、受給世帯が自立した生活を送れるようになること。
特になし。
多くの人と関わり、いろいろなパターンでその人にあった支援を自分で実施できること。
自立できる能力を持った受給者を適切な指導によって自立させること。
受給者に自立に向けた支援を行い、受給者が保護から脱却したとき。
さまざまな人生に触れることができる。
自立を目指す人の手助けができたとき
特になし
・自立支援により受給者が自立することができたとき。・訪問や支援をした時に、受給者にお礼を言われたとき。・就労支援等の支援を行なっているときに受給者との信頼関係を実感できたとき。
まだ現場の経験が浅く、仕事の手順や、生活保護に係る知識を習得していくことに日々時間を費やしている状況。そのため、仕事のやりがいに関しては今後意識していきます。
自立の手助けができること。
生活困窮者(金銭に限らず心身共に)に関わり、生活保護脱却の可能性の有無に関わらず、最低限度の生活を保障する役割の一旦を担えること。生活保護以外の多制度を学び、必要なケアや制度を提供・提案し、少しでも対象ケースが人生に生きがいを感じられること。その支援ができること。
自立することの手伝いができることだと思っています。できなかったことが1つずつできるようになり、担当CWがアドバイスをしてくれたり、やり方を教えてくれたりしたことで自立できたと言ってもらえると一緒に頑張ってたと思えます。
自身の判断で行える裁量の範囲が比較的広いため、自身の考えや工夫により、支援していた受給者が自立に向かって近づいたときにはやりがいを感じる。
生活困窮者が、支援により就労に結びついて生活保護から自立したとき。処遇困難ケース(病院、介護施設等から見放された)に対する支援の方向性を決め、安定した生活を送れるようになったとき。
本当にさまざまな人と関わります。困窮されている人はもちろんですが、関係機関も含めて多くの人とつながること、そして様々な知識、経験が今の自分の幹になっていることは間違いありません。
生活保護受給者が生活保護から自立するとき。
仕事上でやりがいと言えるものはない。綺麗な形で生活保護から自立できるのは極めて稀なのだから。良い仲間めぐり合ったことが唯一である。
業務の大変さ、多忙の中に、生保受給者から感謝、慰労の言葉をいただいた時の達成感と複雑多岐にわたる業務を一つ一つ習得、解決していく達成感
生活困窮者の自立を支援している点
CWとしての経験がないため、詳細は分かりませんが、生活困窮者を救ったり、自立に向けた指導が実って自立させることができたときなどに、やりがいを感じるのではないかと思います。

Ⅲ-Q2 「ケースワーカーとしてどのようなことで困難や苦勞、悩みを感じますか。」

Ⅲ-Q2 「ケースワーカーとしてどのようなことで困難や苦勞、悩みを感じますか。」
不当なことを正当化し、声を荒げて暴言を吐いてくること。不正受給を目の当たりにするとショックを受けるし、一般市民からの通報で保護受給者の不正を聞くことが多く、表面化している不正受給はごく一部であり、残念に思う。また、それを取り締まるだけの仕組みができあがっていないことも、業務を困難にしている。
こちらの説明不足もあるが、受給者に制度の説明が理解されないとき、また、本人が病気などで対応できないとき、家族や親族がまったく協力的でないとき。
ケースワーカーが常に足りない中で、処理しきれない事務や受給者対応に忙殺される毎日。常に身の危険を感じながら業務を進めなければならない、在職中は気の休まった日は1日もありませんでした。
ごく一部の不正受給若しくは不当要求に対する対応の時間が、本来支援すべき多くの人たちへ支援の時間より多くかかること。ケースワーカー不足に加え、経理・システムの作業や医療、介護関係の事務等をケースワーカーが分担して行っているため、ケースワークを行う時間に限りがある。それに伴い、時間内は電話・窓口の対応に終始することが多いため、時間外業務が増えること。
・事務量が多いこと。・担当世帯数が多いこと。・生活保護制度に沿って、要望に応えられないことを伝えるとき。・生活保護受給者に怒鳴られたり、嫌われたりするとき。
さまざまな世帯の状況にあわせ、こまかな支援を行うこと。
人格障害者や薬物経験者、元暴力団員など、処遇困難なケースの対応については、ケースワーカーの精神的な消耗がかなりあること、また、不衛生な現場に出向くことも少なくない。生活保護制度は自立を支援する制度であり、ケースワーカーが自立に向けた指導助言をする役割を担っているが、受給者にその意識はなく、給付金のように思っていることが多く、役割と受給者の意識に差異がある。
受給者の生活環境、性格等がそれぞれ異なり、それに応じた対応が求められるが、コミュニケーションが取れないことが多々あること。また、命の危険を感じる場面にも直面し、いつ、どこで、何をされるかわからないといった危機感を感じていた。
ケース対応にあたり援助方針を立てるが、この通りにいかないとき。対象にケースワークを行うと、情が湧くこともあるが、本当に欲している支援が実現不可能なとき。(ケースワークの域を踏み越えてしまうとき)提供したサポートが対象ケースの手に渡っても、消費や反故等により、無力に帰すとき。
質問12と重複するが、受給者の利益のために、すべてを行なおうとするどのような研修を受けても、どんな資質を持っていたとしても絶対に時間が足りなくなるし精神的にも不安定になると思う。その点については業務について人間しかわからない悩みだと思われる。
一生懸命仕事をしていても、それが相手に伝わらず、逆に罵詈雑言を浴びることがあり、精神的に厳しいことがある。人の死に直面する場合もある。
非日常的な経験、事務量の多さ。あまりにも多い、こちらががんばっても解決の方策がない事例 被保護者のうそやわがままの横行 もらえるものはもらっておけ的なモラルのない家族
医療、介護等、処遇困難なケースについては、最終的に生活保護ケースワーカーに丸投げされることが多い。非常に不衛生なケース宅の掃除、ゴミ出し等頼まれたこともある。素行が悪いケース(犯罪歴、元暴力団)に脅迫されたとき。
制度上、対応できないことが多すぎる。相談者や受給者から、二言目には「じゃあ死ねってことか」と言われ、親族からは散々苦情を言われた挙句「もう2度と連絡をしてくるな」と怒られ、家主等からは「もう出てってもらうから何とかしろ」と追い込まれ、医療機関からは「早く何とかしろ」とすぐ言われる。それでいて、当の本人は何にも悪びれない。更には一般市民から「何であいつが受給しているんだ。隠れて仕事しているぞ。」とか「受給者の態度が酷い」などの苦情にも対応しなくてはならない。八方塞な現場ばかりで、綺麗に解決できるのは極めて少ない。
・精神疾患がある受給者への対応。・制度上どうしても保護を廃止としたり、申請却下としなくてはならないときに、不平不満を長時間言われたり、罵倒されること。・トラブルの多さ。(受給者が警察沙汰の問題を起こす、居宅死、ゴミ屋敷の片付け、威圧的な受給者の対応、通院付添い等)・業務量の多さ。(日中、訪問やトラブル対応を多数して、戻ってきたらその記録を作成する。保護費の決定事務や調査等の対応)・介護や医療等のより専門的な知識が必要な中、専門知識が希薄な中で、専門家と対応しなくてはならないこと。・人の死に直面すること。・暴力団関係や素行の悪い相談者や受給者への対応。・受給者が簡単に嘘や不正を行なうこと。・「じゃあ死ねってことですか」とよく言われること。・制度と現状が一致していないこと。
自分自身の人生ですら経験したことがないことについて対応を求められること
ケースワーカーの業務は多岐に渡り、受給世帯も多様化している中で、ケースごとの対応をしなければならないこと。
業務量の多いうえに、なかなかこちら側の意志が伝わらなかつたり、伝えられなかつたりすること。
CWとしての経験がないため、詳細は分かりません。
こちらの説明が十分理解されず、ケースが自分の言い分だけを長時間述べ続けるときの対応。権利と義務があるにもかかわらず、権利のみ主張し続けるケースへの対応。
思うように生活保護受給者がケースワーカーの指導に従わないときや、個人的には各種必要経費の支給援助を必要と感じる場合でも、制度上支給ができなかったときにもどかしさを感じます。究極、この制度は自立助長を促す目的ではありますが、その保護受給者にとっては今後の生活で何が最善なのかを突きつけられる場面もあり、そこで思い悩むことは多々あります。
覚えておりません。また、二度とやりたくないもので申し上げます。

Ⅲ-Q2 「ケースワーカーとしてどのようなことで困難や苦労、悩みを感じますか。」

様々な人いて、一様の対応ではできないこと。知識も、精神力も、対人対応力など、人間としての総合力が必要だと思う。
税関係の部署も共通な点があると思うが、現場でどれだけ丁寧に対応しても、説明をしても理解を頂けず、罵声を浴びせられることもある。「若造が」という反応が多い。全く同じ説明でも年配職員や上司が入れば解決することがある。入庁間もない20代の職員が2倍以上、3倍以上の年齢の人の人生と対峙しなければならない。制度の話だけでは済まないことが多々ある。当然制度も大事で指導等を行わなければならないこともあり、精神的な疲弊はかなりのものであることを知ってほしい。ある程度年齢を重ね、社会経験を培った人で構成した方が良い職場環境だと思う。人事が思っているであろう「若手の元気」で誤魔化してはならない職場である。
まず事務量です。特に経験年数が浅いころは、訪問や面談、カンファレンスなどの様々な折衝は昼、記録作成や決定処理は夜というのが常でした。また、予定外の対応もあるのでスケジュール管理は困難です。また、CWに対して恐喝的な態度の受給者、相談者との対応なども悩むところであり精神的に追い詰められることは日常でした。蛇足ですが、その中で自分は約半年間、療養休暇をいただきました。事務所にとって大変迷惑をかけてしまいました。今こうして復帰できたのは、この福祉事務所だったからこそだと思っています
社会保障制度の枠で対処しきれない案件に直面するとき。関係機関の協力を得られないとき。反社会勢力、人格人格障害者等と対峙するとき。
ほぼ毎日感じます。出勤するだけで苦痛です。
理不尽な罵声を浴びせられたとき。薬物中毒者などの粗暴な受給者に自宅を突き止められたとき。
何かをどんなに時間をかけて丁寧に説明しても、内容を理解してもらえず、自己中心的な発言や制度の枠を超えた行為をされ、振り回される処遇困難ケースの対応時に苦労する。
ケースワーカーがどんなに親身になって関わっても、受給者自身に自立の意志がなく、制度に安住しようとしたり、また、収入等の申告義務を果たさず、事実を隠蔽することにより、制度を悪用しようとする受給者に直面した時に悩みを感じます。
業務量の多さ。権利ばかりを主張し、義務を果たさない受給者への対応に苦労する。
地域内に社会資源が少ないことではよく苦労します。被保護者の方は様々な課題を抱えています。それを解決するための資源が少なく、個別ではなく、型にはまった支援しかできないことが多くあると感じます。
誠実に行動していても裏切られるような行動をとられる
まだできる業務の幅も極端に狭く、実際に家庭訪問に伺った件数も極めて少ない。そのため私が現段階で感じている困難や苦労は、1人立ちしたケースワーカーのそれとはズレが生じることが懸念されますが、対象の自立助長を図る生活保護業務のなかで、法律はあるとしても細かい点において一体どこまでの支援、扶助が受給者にとっての自立助長につながるのか、また、つながっているのか疑問に感じることがあります。
指導困難ケースや粗暴ケースへの対応については、精神的な負担が大きい。また、被保護世帯の増加に伴い、新規調査等の業務量が増えていることも負担となっている。
基本は一人での訪問になります。過去に暴力団に加入していた方、精神疾患の方など、生活に困窮される様々なお宅に訪問することになるため、それがかなりストレスに感じる人もいるのかなと思う。また、金銭面も含めた話でのトラブルや、関係機関からは、受給者の保護者のような対応をされるため、責任が重くのしかかると思う。
精神的な疾患を患っている受給者などから、暴力的な言葉を日常的に浴びせられる。生活保護法に則った中で運用される制度だということを理解しない受給者がいる。
性格や状態が違う約100世帯の担当人員に対し、制度の中で必要な支援を行うことが主な業務であるが、単に100人の違う人間を毎日相手にするだけでも、精神的な疲労などは見て取れるものと思う。中には制度への不満で制度を超えた要求を行う方もいて、説得するも応じず、声を荒げることもしばしば。経済的弱者＝精神的弱者ではなく、非保護者＞CWとなるとときに一番苦労を感じる。
保護費で飲酒し、保護費で入院治療して退院後、保護費で飲酒し緊急搬送され医療費を保護費で支払う事例。また、覚醒剤などの薬物依存もまた同じ。これまで時間とコストを投入して支援したケースが再びスタートに戻ってしまうとこれまでの支援が無駄になり、ケースワークを否定されたようで苦労します。
常識や正当な意見が通じない方が多くいること。また、親族、不動産、大家、医療機関、介護機関、近隣住民等からのクレームが非常に多く、嫌になってくることが多い。また、全て行政が行うべきだということを良く言われ、業務外や保護手帳・法律に明記されていない様な事も多々行っていることは辛い。また、心血注いで自立を支援し、色々調べて手当や年金等が受給できるようになり、事前に受領したら返還となることを伝えておいても、受領したら人が変わり、こちらに罵声を浴びせ、返還してくれない時などは苦労を感じる。また精神疾患の被保護者が荒れた際に対応するなどは苦労する。
生活保護の制度に明記されていない、白黒ハッキリつけられない部分の対応です。
正当な理由もないのにこちらの指導に従わない時。
「自立したい」と言っていた方も、3ヶ月もすると意欲を失うこと。「保護は恥だ」と思う人ほど、言い訳がないと辛くなる。社会のせい、もらうのは権利、今まで損した分不正をしたってかまわないと、自己弁護するうちに自分への自信を失うこと。性悪説で見るといわれるが、性弱説だと思う。普通の人でも自己イメージが下がれば意欲を失うし、生育暦で損した分を取り返そうと魔が刺すこともある。弱さを前提に、母性的に受け入れつつも、父性的に不正を許さない態度は必要。

Ⅲ-Q2 「ケースワーカーとしてどのようなことで困難や苦勞、悩みを感じますか。」

<p>ケースワークだけでも大変なのに事務も多く、やってもやっても仕事が終わることがないので、毎日悩んでいます。対人援助はそれぞれの対応1つ1つに時間がかかり、解決することが難しい課題を抱えた人も多く、CW自身が葛藤することも多いため、苦勞や困難、悩みは言葉で表現することが難しく感じますし、悩みや困難が多すぎて書ききれません。</p>
<p>問題の根幹は保護受給に至る前にある場合が多く、保護受給後にそれらを解決することが困難であること。</p>
<p>自立支援しようにも、その意欲、能力に欠け、自分本位な考え方を受給者が少数ながらいること。親を自立させようと厳しく指導しながらも、その子供の顔を見るとかわいそうになること。入浴しないので体臭がすごい人がいること。仕事内容が、生産的でないこと。</p>
<p>社会福祉法でCW一人あたりの標準担当数が80世帯と決められていますが、そう定められた以降に介護保険制度がつけられ、資産申告書を毎年取得する、医療や介護の適正実施について通知で新たな調査を実施する。現在も年金を受給している世帯に対して1円単位の年金額の変更を行うなど、事務量も大幅に増えている中、改めて80世帯の根拠はなんだと考えさせられます。さらに普段のケースワークでも生活保護手帳上にない業務も多々あり、また不正受給中や不正受給している可能性のある世帯への対応に追われ、本来支援すべき世帯に対しての支援ができていない時もあります。また、各対応で脅しに近いことを言われることや身の危険を感じることもあります。警察のように自分の住んでいる場所と勤務地が考慮されることもないため、私生活にも支障があるのではないかと不安に感じることもあります。</p>
<p>生活の安定や自立に向けて支援を行おうとしても、本人に現状を変えようとする意欲がなく、自立支援が困難となることが多々あった。</p>
<p>ケースワーカーということで「何でも屋」のように思われ、仕事に限りがないこと。通院付き添いや入院の同意者、大家からの家賃滞納などを責められることもあり、精神的に辛いとすることは多い。</p>
<p>担当する受給者が精神疾患、元暴力団員、薬物・アルコール中毒者の場合など、自分の身に危険を感じる事が一番の嫌な部分でした。プライベートで家族と出かけた場合などに、市内のスーパーなので受給者と出くわすこと。(特に子供とは会わせたくない)</p>
<p>前質問では、就労支援がうまくいった例をやりがいとしてあげましたが、就労支援が本人納得のもと進み、自立につながるというのは本当に稀です。そんなことはないという有識者は言うかもしれませんが、おそらく多くのCWはそう感じているはずです。全国調査でもしてみてください。匿名なら本音が出ます。CWの仕事はキレイ事で済みません。就労支援は、多くの受給者にわずらわしく感じられてますし、自立に向けた他施策の提案は、嫌な顔をされるものです。生保CWは精神SWなどと異なります。決定的に異なるのは、生保CWは生活保護制度に基づいて可能な限りにおいて自立に向けた支援を寄り添って行っていくこと。この「役割自体」が多くの受給者から嫌がられることが実態であり、苦勞と言えます。</p>
<p>ただ生活に困窮する人々だけではなく、中には不正受給をしようとの意図を持っていたり、ただ市からお金をもらえばいい、と自身の自立について熱心に考えない人々もいる。中には職員に敵意を持っている人もあり、そういった人々とも立ち向かわなければいけないこと。また、私は年次が浅いため、どうしても年配の方が多い受給者の方にはどうしても下に見られてしまう傾向があります。年齢は変えられるものではないため、解決が難しく悩んでいます。</p>
<p>業務量の多さ。また自立に向けての援助を行ったにもかかわらず指導指示が履行されず、同じ轍を踏んで再困窮に至った時業務全般です。法的には、大学で必要単位を履修しているだけで「社会福祉主事任用資格」を得られ、CWを名乗ることができますが、その程度の間人が、他人の生命を預かるような業務に携わることは非常に怖かったです。</p>
<p>事務の量がかかり多い点。</p>
<p>適切な助言や指導が出来なかった場合やコミュニケーションが取れなくて信頼が得られずに支援の意図などが理解されなかった時</p>
<p>話が通じないことが多く、説明や、指導に膨大な時間がかかる。頼んだことをやろうとしない(もしくは理解できない)</p>
<p>理不尽に罵倒されたとき。説明を尽くしても理解されないとき。</p>
<p>他課に所属していた時は言った言わないの問題があるから1人での交渉は禁止されていたが原則ケースワーカーは1人で訪問に行ったり交渉をする。また、対象者によっては、私も経験はあるが暴言を浴びせられたり、危険な目にあうことがある。場合によっては1人で数時間交渉することもある。これは経験した者ではないと分からないであろう。</p>
<p>肉体的にはもちろんのこと、ケースワークが困難な受給者がたくさんいることは事実としてあり、なかなかこちらの指導に従ってもらえないときは、抱えている受給者は一人ではないことから、仕事に追われ、精神的な苦痛となってしまふ。</p>
<p>精神的にも肉体的にも、業務としての重圧は実際の経験者でなければわからないと思います。専門家であればそれがわかるというものでもないと思います。ワーカーの気持ちはワーカーにしかわからないというところが難しい問題だと思います。生活保護のワーカーには、ケースの生死や人生の全てが押し掛かってきます。私はワーカー時代には、その重圧から、円形脱毛症にもなりました。毎夜就寝時には驚かされていたと妻は話していました。通常的生活保護業務の苦勞に加え、傷害事件以降は、同じようなことが起こるといふ恐怖感を誰もが抱いたことだと思います。そのような部署は、市役所という組織の中では特異なものだと思います。それ故に、そういった困難や、苦勞を同じ組織の中でもワーカー以外誰も理解してもらえないということが残念であり、苦勞する点だと感じます。</p>

Ⅲ-Q3 「ケースワーカーの仕事を行うにあたり、判断に迷うときはどのようなときですか。また、迷ったときにどうしますか。」

Ⅲ-Q3 「ケースワーカーの仕事を行うにあたり、判断に迷うときはどのようなときですか。また、迷ったときにどうしますか。」
困窮や問題を抱えているが、生活保護制度で定められた法律がなく、受給者の要望に応えられない状況の判断。また市民や業者(各機関)からの板挟みになったとき。基本的には先輩職員へ相談しケース検討会議で対応。
保護手帳の記述に解釈の余地がある場合には同僚や上司に相談する
・制度上、保護却下となるが、状況的に保護が必要となる場合。⇒上司や同僚に相談、組織として判断を仰ぐ。・精神疾患が悪化した患者への対応。⇒関係課や保健所・警察等の関係機関へ相談、支援を求める。
ケースワーカーの業務を新しく教わる際は、保護手帳を参照し、法律を意識しながら先輩ケースワーカーに指導をもらっています。
自分の行ったことのない案件に遭遇した時。上司や先輩に相談する。
保護の決定、停止、廃止など、基本的には1人で判断はできないので、必ず複数のワーカーとSVで検討会議を実施し、方針を決定していました。
すぐに処分ができない資産保有者など、イレギュラーな申請があった際など。
偽装離婚などの不正受給の疑いがあったとき。証拠が揃わずに下手に刺激すれば、暴れたり、逆恨みをされたり、人権問題に問われる可能性がある。見過ごすのが無難だが、心情的に不正を見過ごしたままではいたくはない。新規申請者は悩みを、福祉に解決してほしいと頼ってくる。「あなた自身に解決する力がある」と信じて背中を押すことが大切だが、水際作戦と訴えられる危険がある。安易に受理するのは簡単だが、課題から目を背ける手伝いになる。
覚えておりません。また、二度とやりたくないで申し上げます。
保護手帳等にしっかりと判断基準がなく、県等に関い合わせても事務所判断で決めるように言われてしまったとき。このような時は上司に相談したのちにケース会議を行い判断していた。
様々な施策等を知る必要があり、常に迷うことがある。そうした場合は、所内で情報交換し適切に事務を行う必要がある。
制度上、対応ができない場合。前質問に対する答えもその極一部であり、事例が多すぎて、ここに全てを書くことはできない。元ヤクザ、チンピラ上がり、人格破綻者など対応困難ケースをあげればきりがない。同僚や上司に相談するが、最終的に各担当者が何とかするしかない。
まずは自分で保護手帳で調べ、それでも分からない場合は同僚に聞く。それでも分からない場合はケース診断会議を行う。
保護手帳の例に適合しない場合や迅速な対応が求められるときなど自分一人で判断に迷うときは、同僚のケースワーカー、上司のスーパーバイザーに相談し、ケース検討会議を開催し、最善の策を検討します。場合によっては、県の生活援護課に助言を求めることもあります。決して、独断で行動することはなく、チームで判断し、行動するようにしていました。
先輩、同僚に相談する。
どこまで就労支援を積極的に行うか。例えば、医師からの診断では就労可能であるとされているが、本人からは就労不可であるとして仕事を探そうとしない時に、就労支援をそのまま継続すべきか。
質問14参照。
経験年数の長いCWや査察指導員への相談することは多々ある。ただ制度に規定されない、自分の裁量で何とかかなりそんなもの(ex通院付添や書類提出ではなく取りにきてほしい)などは、自身の判断で行うことも多い。
生活を支援していく中で、どこまでをCWが支援するべきか迷うことはあります(各種手続きを代理して行ったり、買い物の手伝い等の家事)。自分はその際はまず対象受給者の自宅を訪問し直接目で確認し、その場で判断した状況をもって対応するようにしています。仮にその場で判断ができない場合には、事務所に持ち帰ってベテランケースワーカーに助言をもらった上で対応しています。
生活支援と自立の動機付けの矛盾
基本的に保護手帳のとおり、生活保護受給世帯に支援を行い、扶助費の支給計算を行うことがケースワーカーの業務だが、保護手帳に記載されていないような要望等があった場合は判断に迷う。このような場合は、相手にすぐに回答せず、ケース診断会議において協議し、福祉事務所として判断するようにしている。
保護費を支給してよい案件が微妙な時。迷ったら同僚、上司に相談。
判断に迷ったときは、ケース診断会議等を開催し、上司、同僚に内容の共有を行い、解決策を模索する。課内の雰囲気が高く、気軽に誰にでも相談できる体制がある。
法律が曖昧で、判断を各福祉事務所に任せている部分や経験不足のために、被保護者への対応の仕方を迷うことがあります。
受給者が希望する金品等の支給可否について。その際はケース検討会議を開催し、ケースワーカー個人の判断のみでなく、法律等に基づき、組織として判断するようにする。
基本迷うことばかり。制度ではっきりこういうものであると記載されているものは全く問題ないですが、生活状況は人それぞれ。その場で判断できないことが多々ある。原則事務所に話しを持ち帰り、検討会議を開催している。県に確認しても事務所判断でお願いします、と言われることが多いため、ベテラン職員、上司同席で制度に沿ってどう対応するか検討を行う。迷ったときは自分だけでは判断しないようにしている。

Ⅲ-Q3 「ケースワーカーの仕事を行うにあたり、判断に迷うときはどのようなときですか。また、迷ったときにどうしますか。」

迷うような事態は、往々にして類似ケースがあるため、自分として目指す方向を考えたいうえで先輩職員・上司に助言を求める。
原則や法律について何時間かけて説明しても納得してもらえない時。判断に迷う時はなるべく複数の人間に相談してから判断し、一人で悩まないように心がけている。
無理難題を受給者や病院など関係機関から言われたとき。仲間や上司に相談する。
対象ケースが苦しくていても、サポートができないとき、他制度がわからないとき。生活保護手帳内容で保護費の支給が曖昧なとき。複雑な支給済み保護費の再計算処理が必要で、明らかに時間がかかるとき。上司や同僚に相談する。精神的に苦しい場合は OB にも相談する。
生活保護手帳等 CW が準拠すべき法規またはこれに類するものに依っても CW 自身での判断が下せない事態に直面し、かつ選択肢によっては、将来的に良くない状況を招きかねないといったときに判断に迷うときです。迷ったときには SV に相談をしていました。
関係機関や受給者から支援を求められ、その内容が本来のケースワーカーの仕事ではないと思われるとき。やむを得ずやるのか、ケースワークの範疇ではないため断るのか、同僚や上司に相談する。
生活保護の制度に明記されていない、被保護者の困りごとを持ちかけられたときです。
保護手帳で判断できない事例。先輩ケースワーカーに相談する。ケース検討会議を開催し、SV を含めて、色々な人の意見を踏まえ、判断する。
SV に相談し、ケース診断会議を開催 関係する専門機関への相談
他方を活用する際の優先順位など。命に関わる決定をしなければならないとき。査察指導員やベテランケースワーカーに相談する。
保護手帳にもっていないような個別案件を判断しなければならない時。迷った時には、SV を含めた検討会議を開催。
人の一生や生死に関わる決断をすることも多く、日々悩んでしまうことばかりです。主に上司や先輩に相談することになっています。
正当な理由なく自立意思がなく、生活保護を停止や廃止するとき。
まだ経験が1年未満なので、生保全般にわたって勉強不足のため、判断に迷う時が多い。その時は、ケースワーカーの職歴が長い職員に聞く。
保護制度以外の部分での以来をされたとき等。ほかのケースワーカーに相談し、意見を求める。
対応に迷ったときには組織として対応するため、課長や査察指導員等を交えた会議の場で相談した。
仕事の範囲に迷います。時には、ケースワーカーの仕事の範囲外
生活保護の支給要件の有無の判断に迷うことがある。迷ったときは保護手帳を確認の上、上司や同僚に相談し、必要に応じケース会議に諮る。
生活保護の窓口へ来る相談者や受給者は、それ相応の思いや状況で訪れるため、その場その場の判断や言動が、その人の人生を大きく左右することがあります。そういった時には、判断を迷うときが多いです。迷った時は、先輩や同僚、上司(SV)に相談をしていました。そういった環境は、職場の雰囲気が悪くなればいけないことだと思いますし、そういった環境が当時の保護係にはありました。
法令に拠らない案件が発生した場合に、生活保護のCWが利用されることが多く、判断に困ることがある。同僚・先輩職員・上司に相談し、判断を仰ぐほか、困難事例についてはケース検討会議を開催し、福祉事務所として判断することとしている。
上司、同僚に相談報告をこまめに行う
生活保護業務の中の働きやすい点は、CW がそれぞれの担当を持っていたとしても基本的に同じ業務を行っている点です。そのため、対応に迷ったとき、わからないことがあったときは、年齢や経験年数に関わらず、SV はじめ同僚にすぐに相談します。そういった風通しの良さは、この事務所の良い点だと思います。
CWとしての経験がないため、詳細は分かりません。
判断に迷うことはたくさんあるが、人それぞれマニュアルどおりにいかないときは特に問題である。迷ったときは必ず上司(SV)に相談し、皆で考えていくようにしていた。
支援の選択肢が複数ある場合など本人の意思を優先とするのが原則ですが、明らかにその選択肢が本人の自立助長などのためにならない場合は判断に迷うことがあります。
被保護者の生活全般を支えるもしくは考える必要があるため、どこに線を引いて対応すべきか迷うことはあります。そういった際には同様の事案を他のケースワーカーが行ったことがあるか確認したり、SV に判断を確認しています。
基本は、法に則って行います。迷うときや、自己判断はできないときは、会議等で話し合いをします。
制度に合致する項目がなく、判断に迷うが結論を出さなくてははいけないとき。このようなときは、査察指導員とベテランケースワーカーを交え、対応策について検討会議を開催する。
生活保護手帳に記載のない事例の処遇など(ある程度強制的に入院させるべきかなど)があったときはケース検討会議にかけて判断を行っていました。

Ⅲ-Q3 「ケースワーカーの仕事を行うにあたり、判断に迷うときはどのようなときですか。また、迷ったときにどうしますか。」

居宅の引き払いや延命措置の適用など、一個人に責任を負われる時。
どこまでがケースワーカーの仕事なのかが曖昧であるため、関係機関との連携について判断に困ることがある。相手の意向に耳を傾けながらもできないことについてはできないと伝えるようにしている。
どこまで支援・対応することが、本人のための自立になるか迷うことはあります。また個人情報などの取り扱いにどこまですべきか迷うこともあります。訪問時に家の前の話さなければよいのか、家に入るとの場所を見られなければよいのか、名札をつけることはいいのか、市役所の窓口もどこに設置すればよいのか。迷った時は所内や受給者と個別に話し、判断をしています。個人的には生活保護制度は当然としてあるべき制度であるため、そこへの差別意識が全くなくなることが一番良いと考えてもいます。
調べる、仲間や上司に相談。迷うときはいろいろあります。
認定すべき収入か、認定しないべき収入かの判断。これによって保護受給者の手持金が大きく変わることがある。基本的には条文等を読み直して判断するが、それでも迷う時は県等に確認している。
受給者の生活全般に渡って、保護費を支給することができますが、本当にこのお金を支給することが本人のためになる(自立につながる)のかといった迷いは常に感じていました。また、他のセクションはどれも予算不足に嘆いている中で、本当にこのお金を支給することが市として正しいのかといった迷いもありました。

Ⅲ-Q4 「ケースワーカーとして日頃心がけていることはありますか。」

Ⅲ-Q4 「ケースワーカーとして日頃心がけていることはありますか。」
健康であること。
相手の言葉には基本耳を傾けるようにしている。それがたとえ無茶なことであってもまずは聞くこと。
お客様の保護からの自立を支援すること。
精神面を含めた、健康管理を心がけていた。
医療・介護等関係機関・者との連携に努めながら、受給者一人一人が抱えている状況を考慮した上でその人に適切な自立支援やケースワーク(自立が難しい方には QOL の向上等の支援)を行っていくこと。
境界線を引くこと。共依存してしまつては仕事にならないので、良い意味で受給者の立場に立ちすぎないように意識している。
相手の話を聞くこと、自分一人の判断で動かないこと。
適正な保護を実施し、困窮や平等性につけがけないよう配慮。
自分が保護の職員だと思われないように、自分はなるべく私服に近い恰好で出かけ、ネームプレートとも訪問時は首にかけないように、などの注意を払っています。
受給者の生活環境、性格等を可能な限り把握した上で、対応するようにしている。
相手の話しをよく聞く。出来ないこと、出来ることの線引きをしっかりと行い相手に伝える。
担当地区の受給者がどのような生活を送り、どのような援助を受けてきたのか、可能な限りケースファイルを参照して、対象の生活を俯瞰するよう心掛けています。
経済的に困っている人の立場に立ち業務に取り組むようにしている。しかし、どんなに困窮してしようと、支援できないことについてはできないと説明し、法律に基づいた業務を行うように心がけている。
多忙なので、月締めなどに注意して仕事の優先順位をつけて、効率よく仕事を進めるよう努めている。
支援する姿勢、いわゆる上から目線にならぬよう行動
判断をスピーディーに行うよう心掛けています。
悩んだら自分で抱え込まず周りに相談する
生活保護の制度から逸脱しないようにしています。
生活保護費の適切な支給。
ケースの心のテリトリー内に踏み込まない。感情移入しないこと。客観的に物事を見ること。保護の受給要件に合うか合わないか。ストレスを発散すること。病まないこと。
CWとしての経験はありませんが、公正な職務の遂行に心がけていました。
偏見を除外し、全受給者に対し真に平等な姿勢で対応すること
相手の生活に直結していくため、迅速な対応を心掛けていた。相手方の立場にたつて、話を聞く。
・受給者との信頼関係。・困った人への親切な対応。・こちらの意見を一方的に言うのではなく、聞く耳を持つこと。・受給者が理解できるように、制度や指導を分かりやすく説明すること。・制度上、できないことはできないと毅然とした態度で対応をする。
受給者それぞれに合った援助方針を立て支援する。
他法他施策の知識、関係機関との交流、保護制度の理解、相手にとっての自立とは何か、生活保護制度の問題点は何か、私や私以外の CW のメンタル。
どのようにしたら被保護者が自立した生活を送れるか。また、福祉事務所全体としてより効率的に遺漏なく事務処理を行えるかの模索。
・相手の話を聞くこと。・相手に寄り添うよう努力すること。
相談者、受給者に主体性を見出すことです。私は相談者に対して、「あなたは今後の生活をしていくなかで、どのような目標やビジョン、希望や要望を持っていますか」と必ず聞きます。生活保護を申請の時点では、理由が何であれ生活困窮状態の場合が大半なので、調査を経ての保護決定により、最低生活を保障します。しかし、世帯状況はそれぞれであり、その原因もそれぞれです。そのため、目標やビジョンが定められない、また薄らいでしまうというのはとても問題です。もちろん、働く能力がある方については自立に向けての意識を持ってもらわなければならないですし、それ以外にも、傷病をもった方は治療に向けて治療に専念する、高齢者の方は日々の健康維持や生きがいの発見を促す、などなど。自立に向けてもちろんですが、その人がなんとなくではなく、意識を持って生活できることを心掛けています。
被保護者と信頼関係を気付くことには配慮しています。時にお金のデリケートな話もしなくてはならないため、ワーカーと被保護者がなんでも言い合える関係を気づくことが大切と考えています。
保護手帳に書かれていることを遵守すること。
原則に従ったケースワークを心がけていた。
その人にとって、幸せになるにはどうしたらよいか。

Ⅲ-Q4 「ケースワーカーとして日頃心がけていることはありますか。」

頑張ろうということ
常に生活保護受給者の目線に立って業務を行い、受給者とともに適切な支援を考えていくように努め、受給者からの相談や検討事項について電話のみの対応で済ませるのではなく、可能な限り受給者本人との面談(相手との対話)をもって取り組むように心掛けています。上記の場合、必然的に訪問(外出)の頻度が増え、時間外勤務も多いというデメリットはありますが、受給世帯の自立助長や生活の安定に貢献できればという意識でやっております。
制度として可能なことは説明する。水際作戦のようにできることをあかかもできないかのように説明し、制度を歪めないように注意していました。
保護手帳に従い、受給者や市民全体に公平な判断をする
ケースワーカーが「自立を強いる」敵になってはうまくいかない。「制度上、このままだとまずい。そうはさせたくない。」と、制度を敵に支援者の味方になること。そのためには、不正受給対策や就労支援などは事務所として徹底して行う必要がある。その上で、初めて「あなたの課題は、あなたが解決するものだ」と課題を返し、自身で考え始め、自分で選ぶとする。その手伝いをする母性的アプローチの前提には、父性的な厳しい制度運用が前提に必要なので、徹底してやった。
適切な制度運用
特記事項なし。
法律に沿った支援をすること。相手がどのような人物か観察すること。自立に向け、どういった道筋がたつか考えること。
相手(受給者)の主訴を理解し、とにかく結論を急ぐことを心がけていました。膨大な業務量をこなさなければいけないため、時間をかければかける程、受給者にとってもCWにとっても、良い方向には進みません。
基本的に相手の話をまずは聞くこと。そのうえでできること、できないことをしっかり説明し、理解を得る努力をすること。状況によっては厳しい態度で臨む覚悟も必要。上記のことは、ほとんどの職員が当然できていたと思う。そんなことは当たり前として行動しても、それでもどうにもならないケースがいたのは事実である。「制度ですから」の一言でぱっきり終わっていいなら、そんな楽なことはない。そしてそんな安易なことを言う人間はあの課にはいないと思う。みんな一生懸命理解をしてもらおうとしている。
様々な受給者がいたので、できる限り冷静に話を聞くように心がけていた。
被保護者及び相談者に寄り添った視点でいることです。優しさも厳しさもすべてその人のことを思っている行動であると、きちんと伝えることが大切だと思うし、傾聴することも心がけています。
生活保護受給世帯ごとに支援方針や支給する保護費が異なるため、受給者宅訪問時にはケース記録の確認をすることや、保護費支給額の再チェックをすることなどを心がけていた。
言葉遣い、態度、身だしなみ。
覚えておりません。また、二度とやりたくないで申し上げます。
保護が必要な人にはしっかりと受給をさせること。受給者にとっては、自分が頼れる最後の人だということ。
自分が健康でないと受給者(ケース)に対して適切な支援ができないため、まずは自分の健康管理(肉体的だけでなく精神状態の管理も含めて)。受給者(ケース)に対しての言葉がけなど出来るだけコミュニケーションを取るよう心がけていた。
ケースワーカー自身の体調管理。実現不可能なことや曖昧な情報は伝えない。対象ケースのサポートに必要な情報は可能な限り提供し、必要に応じて話し合いの場を設ける。精神疾患ケースの場合、一度で言葉を鵜呑みにせず、何度か話し合いの場を設け、本心をくみ取る。状況によってケースワーカーの精神状態が不安定になることもある。自身の精神状況を把握する。
傷病や高齢者の世帯においては、安定した生活を送れるように見守ること。その他世帯においては、受給者の自立への支援を行うこと。
忙しくても訪問や電話などでケースの話は頻繁に聞くように心掛け、何か問題があっても早期に対応できるように気を付けていた。
まずは、相談者の話を聞く。それから、有効と思える活用可能な制度について説明を行うよう気を付けている。
業務を行う中で、生活保護制度の目的を 生活保護制度の目的を勘違いしないよう、意識している。
保護手帳に則った適正な生活保護業務の実施。
まずは相手の訴えを聞くこと、そののち必要・可能な支援を一緒に考えていく。
保護制度は最後のセーフティネットであること。
丁寧な説明相手の立場に立った考え方
精神的に病まないよう、仲間の動向に注意する。
まずは相手の話を聞くこと。主張を遮られたり、話しを聞かずに反論するとすぐに喧嘩になってしまう。時間はかかっても話しを最後まで聞く。話しが終わらなければ時間外まで訪問が延びてしまうことも多々ある。しかし、少しでも信頼してもらいたいと思うからこそ、しっかりコミュニケーションを取ってから対応することを心掛けている。

Ⅲ-Q5 「ケースワーカーとしての技量の向上の機会(たとえば、研修など)の機会は確保されていると感じていますか。また、どういった点で、そのように感じていますか。」

Ⅲ-Q5 「ケースワーカーとしての技量の向上の機会(たとえば、研修など)の機会は確保されていると感じていますか。また、どういった点で、そのように感じていますか。」
 回答: 十分に確保されていると感じている: 24人

<p>県監査の実施状況からも、現在でもCWの質については県内でもトップクラスであると思う。但し、組織として年齢構成にあまりに隔たり(若年化)が、あるため組織としては未成熟な面が多いと思われる。技量の問題ととらえる事は今回の件の本質からはずれると考える。なぜ、このような事を書くかというと、対策を誤るとハードな職場の職員の負担を結果として増やすだけになることを私は恐れている。</p>
<p>私がこの仕事に就いてから、1か月も経たないが、(時期的なものもあるとは思ものの)既に数回研修や勉強会が開かれているため。</p>
<p>日々の業務の合間に、所内研修を行ったり、県の研修等に参加したりしているからです。業務量の多い現在の職場でこれ以上研修等に参加する時間をつくることは実際難しいと感じます。研修の時間が増えて、通常業務が滞ってしまうことは本末転倒だと思います。</p>
<p>日々のケースワークをきちんと行っていれば必然的にワーカーとしての技量は向上していくと感じる。</p>
<p>研修の機会は十分に設けられていると感じるが、他市と比べると、研修の機会が少ないように感じる。</p>
<p>分からないことがあれば、どんなことでも先輩職員が教えてくれた。1年目の時には県が行う研修への参加もあり、研修の機会は十分であったと考えている。</p>
<p>新規職員については、1年間先輩職員が先生役を努めるほか、月に1度程度課内の実務研修を実施している。</p>
<p>配属されて3ヶ月程度はベテランCWが「指導者」として付き、相談、面接、調査、訪問、決定などあらゆるフェーズで指導するため。</p>
<p>毎月行う所内会議にくわえて、福祉関連の知識や対応方法を習得するために係内において研修会を実施していたから。具体的には具体的な事案を挙げて、シミュレーションする等の研修を実施した。</p>
<p>CW同士で切磋琢磨していたから。</p>
<p>職場の雰囲気がよく、分からないことについて非常に聞きやすい環境である</p>
<p>人事異動のサイクルが比較的長く、他部署に比べ経験の長い職員が多い。</p>
<p>職場内での研修や課内会議が定期的であり、ケース会議で困難事例の解決策に触れる機会があるため。</p>
<p>座学の研修はあまり役に立たないため、ケース会議にはベテラン職員と新人のメンバーに加えるよう配慮し、知識や考え方の伝承になるようにしていた。(してもらった)</p>
<p>新人時に受ける県主催の研修、様々な自治体の取組・情報交換となる全国ワーカー研修、医療扶助の連絡協議会など、一定の必要な研修は確保されていた。しかし、実際のケースワークでは様々な事例があり、毎月行っている所内会議で勉強会的なことを行っていた。</p>
<p>県の研修が年に何回もあり、他市との意見交換もそこで行うことが出来る。</p>
<p>課内独自で、定期的に研修会を開催し、ケースワークについて悩みの共有、情報交換等で積極的に開催していた。</p>
<p>県が開催する研修会や事務所内で行う事例研修等、研修等の機会は充分あると思う。</p>
<p>県などへの研修にも積極的に参加させているし、課内の研修も実践に即し実施している。</p>
<p>毎月、知識的な研修会が開催されている点。また、処遇困難時含め、先輩職員と一緒に検討及び対応をしてくれ、そういった機会に多く触れることにより技量の向上は図れると感じるから。どちらかというと、技量向上の機会は多くあるが、それを享受できる能力を有する者が少ないことが問題であるような気がする。</p>
<p>ケースワーカー業務として、小田原市は本当によく進んでいるし、みんなの意識は高いと考える。県の施行監査結果でもわかるとおり、他市と比べてもしっかりと行っているし、ひとりひとりの意識は高いと思っている。</p>
<p>所内研修や県主催の研修などに参加できている点</p>
<p>自主的内部点検を行う班を作っており、保護制度の研修を定期的に係員同士で行っている。また県の監査結果を確認してもらえれば一目瞭然であると思うが、県内の福祉事務所の中で保護適正実施ではトップと言っても過言ではないほどの評価を頂いている。ジャンパーの件は間違いなく不適切であったが、このことで業務の方も適当に行っているとは思わないで頂きたい。</p>
<p>ケースワークの知識や技術は、OJTで習得することが多く、実際の事例に基づく知識や技術であるため非常に有益ですが、経験により個人差が生じてしまうことがあることから、毎月、ケースワーカー全員が参加する会議を開催し、情報の共有を図るようにしていました。足りない分は相互に補うことにより、十分確保されていると感じています。</p>
<p>Ⅲ-Q5 「ケースワーカーとしての技量の向上の機会(たとえば、研修など)の機会は確保されていると感じていますか。また、どういった点で、そのように感じていますか。」 回答: 十分に確保されていないと感じている: 37人</p>
<p>研修等はあるものの、業務量の多さから時間を割くことが困難。</p>
<p>支援者として対人技法を学ぶ場が少ない。他方他施策の知識は、自立支援プログラムと内部研修で補えるが、傾聴技法やひきこもり等の精神病理の理解、支援NPOや福祉施設の現場見学等の支援者と関わる機会が少ない。小田原には福祉職の勉</p>

Ⅲ-Q5 「ケースワーカーとしての技量の向上の機会(たとえば、研修など)の機会は確保されていると感じていますか。また、どういった点で、そのように感じていますか。」

強会があり、そうした会に参加することで福祉的な視点について考えさせられた。福祉の素人集団が、日々苛烈な生活保護業務の鬱憤を話しているワーカーの中だけにいては、思考が偏っても修正の機会がない。
普段のケースワーカー業務の中で身に着けていくことが基本となっているため
配属時に県が行う研修が主であり、その後に定期的な研修の場は設けられていないという現行制度
日々の業務で追われて、自分が現役の時でも充分とは言えなかったが、今は自分たちで行う自主研修の機会もないと聞き、状況は後退している。
ケースワーカーごとに意欲差、能力差が生じ、技量に差がでる。福祉業務を希望していない、福祉的な知識を持たない職員にとっては生活保護受給者に対応することは、他課を経験している者ほど苦しんでいる。目標を保護脱却と決めてしまうと、尚更、無力感を感じやすい。事務職職員のケースワークを支えているものが「良心」のため、良心と福祉的な見方を混在している者は独善的な行動をする。(一時的に過激なことを言う者もいる、一方でなんでもよしと手放しな職員もいる。ケースワーク内容に差が出るのは最終的には各々の良心になっている)
知識のない新規入庁後すぐに100世帯近い世帯数を担当として持つため、指導担当はいるものの、何もわからない状態で接することが多いため。しかし、机の上での研修で学べることには限界があることは事実であるため、多くの時間を研修に割いてもおおきな 効果は得られないと思うのも事実ではあると思う。
福祉関係ににとどまらず、非常に多岐・広範にわたる知識と実践力が必要になる職種の為、職場内外での教育・育成体制は全国規模でバックアップしていくべきと考える。
事務処理や課としてのタイムスケジュール等、改善の余地は潜在的にはあるものの、現行の体制が相応の効果を上げていることと、改善の余地を見出す時間的余裕が捻出できないため。
・他法他施策の知識のなさ。・若年齢の職員が多いため、年輩の方々への対応。(発言に説得力がない。)
新規採用で配属され、わけも分からぬまま現場に投入。すぐに4月の支給日があり、何の知識も無いまま指導をしなくてはならない状態だった。受給者からは「新人か」と笑われたりもした。それは経験と知識が圧倒的に不足していることに起因する。技量の向上は、日頃の現場で培っていた。他法他施策の勉強を個人的に行う等、自分自身が向上しようと努力するしかない。
研修の場があっても全てケースワーカーが参加することは、通常業務から不可である。また、研修に割くべき時間も確保が難しいと思われる。
OJTで先輩から後輩へと見よう見まねでスタートしなければならない点。生活保護制度自体もそうであるが、福祉制度もほとんど知らず、人生経験もほとんど無いなかで、配属と同時にケースワーカーとして働きださなければならない点。
経験不足を補う研修が必要。
日々の訪問、記録、計算等の業務に時間を要していること。
配属されたときは、何もわからない状況で、判断しなければならぬので不安だらけだった。基礎をしっかりと身につけてから業務にあたらないと難しい職場であると感じている。
県(生活援護課)や国(厚生労働省)の研修はあるが、回数、内容など満足できるものではなく、また、参加したい研修があるが、業務が多忙なため、日程などが合わずに研修に参加できない場合も見られた。
人との関わり方(精神疾患や元暴力団関係者、男性恐怖症に女性とのかかわり方)への具体的な研修等はなかった。
日々の業務が忙しく、外部の研修にはなかなか参加できない。たまに県等の主催する研修に参加できても、制度の運用などの説明がほとんどであったため、他の自治体や関係機関の実例を学ぶことができる研修を行ってほしかった。
技量の向上には、福祉事務所内での研修のほかに、他の福祉事務所の業務を実際に現地に視察し体感することが有効な方法の一つと考えられ、神奈川県が実施する研修の内容では限界があると思われます。
制度説明や法解釈などについては一定の機会があると思うが、あまりにもイレギュラーな事例が多いためそのような意見交換会や対処法などについて確立されていない
今回のように、人権に関することについては十分ではなかったかと思います。
そもそもケースワーカーの素質がなんだかわかりません。質問 14 の回答でも記載しましたが、事務量も多い中で社会福祉士の資格や経験があっても CW はできないと思います。研修も大事ですが、結局は現場の経験が一番重要です。100 人いれば 100 とおりのケースワークが存在します。
実務についての研修はあるが、生活保護制度の理念等についての研修がない。
心身に病をかかえている受給者も多い中、大学で必要単位を履修しただけのただの事務職には対応できない案件があまりにも多過ぎます。いたづらに時間を消費していただけです。研修等で全てをカバーできるとは思いますが、現場対応の技量向上につながるような機会は確保されていないと思います。
日常業務が忙しく余裕がないため
近年は自主的な研修や勉強会によって、全体の知識の底上げが図られているが、配属当初はほとんどそのような機会がなく、知識の継承が不十分であると感じていた。
通常の業務に追われて研修に参加する余裕が少ない
他自治体の職員と意見交換をする機会が少なく、他市事例を参考にすることがあまりない。

Ⅲ-Q5 「ケースワーカーとしての技量の向上の機会(たとえば、研修など)の機会は確保されていると感じていますか。また、どういった点で、そのように感じていますか。」

ケースワークには技術が必要だと思います。ただ人と接するだけでなく、援助技術を展開することが求められます。そういった視点での研修や講習は不足していると感じます。

研修などの機会が増えても、頻繁に出席しては普段の業務に支障が出る。出席しても平気な環境を作ることが必要だと思う。

悩みが多いから

ケースワーカーとしての基本的な作業や1・2年目のCW向けの研修は行っているが、技量の向上の機会はないように思う。

研修は豊富に行われているが、どうしても日々の業務の煩雑さにより、十分に共通の認識として理解されていない部分がある。知識がないが故に、業務の能率さが大きく変わるため、もう少し知識を深められる場面があると良いと思います。

標準数よりもケースワーカー自体が不足しており、新たに配属されたケースワーカーもすぐに担当を持ち、ケースワークを実践しなければならない状況にある。福祉事務所内の先輩ケースワーカーからの研修は受けるが、国や県の研修を十分に受けさせてあげられていないと感じる。

研修に行っても対応できないようなことが多々起こるため、場数を踏んで、みんなに対応できる意識を持つことが重要だから。

技量というのが、技術、知識的な面なのか、福祉部門の精神的な部分かによるが、技術、知識は各種県主導の研修や所内研修などで向上が図られている。精神的な部分に関しては不足していると感じる。

Ⅲ-Q6 「保護係の仕事を行うにあたり、実際に受けて印象に残っている研修はありましたか。あれば、どのような研修でしたか。」

Ⅲ-Q6 「保護係の仕事を行うにあたり、実際に受けて印象に残っている研修はありましたか。あれば、どのような研修でしたか。」
所内研修での事例検討研修
すべての研修が印象に残っていますが、現場の学んだことを上回ることはないです。
県主催の新任ケースワーカー研修で、他市のケースワーカーの実体験や対応策など、現場の経験談などは印象に残っている。
課内で実施する実務研修(所内研修)
・精神課先生の精神疾患・処遇困難ケースへの対応等の研修。
ない。
申し訳ありませんが、事務的な研修しか受講経験がなく、印象的な研修はありません。
新人のときの所内研修。その際は話を聞いてもイメージは湧きませんでしたが、徐々に慣れていくにしたがって、フィードバックして理解できた間隔がありました。
小田原警察署との合同研修
特になし。
他市の生活保護担当も参加する、新人向けの県の研修会。他市の方々とも交流ができ、有意義な研修だった。
特記事項なし。
年金制度や、社会保険制度についての研修。生活保護の取り扱いについての研修。
新任ケースワーカー研修。県主催で行われた最初の研修で、ケースワーカーって大変なんだと感じたから。
県主体で実施の新任地区担当者研修
神奈川県が行う法令的な事務研修但し研修で解決する問題ではないと考える。
担当しているケースの中から、処遇困難のケースを抽出して事例検討を行う研修
今まで参加したどの研修も印象に残っています。どの研修も仕事をする上で必要な知識を学ぶいい機会になっていますが、特に他法他施策についての研修はどれも覚えておかなければならない内容ばかりでした。
自主的に職場で行った勉強会は非常に役に立ったし印象に残っている。外部講師を招いての研修や、国、県主催の研修は残念ながらほとんど印象に残っていない。
配属当初に行った課内研修。それまで知らなかった保護の実情や、これから自分が行わなくてはならないケースワークについて説明を受け、この仕事を続けていけるか不安になった。
全国ケースワーカー研修は、今でも記憶に残っています。同じような境遇、苦労が分かち合えるワーカーが全国にたくさんいるということを知った研修でした。
特になし。
先輩 CW 主催の職場内研修です。事務的な面が中心でありましたが、非常に実務的であり、生活保護制度の実情や CW のつらさ等を学ぶことができました。
配属 1 年目に行われる先輩職員からのケースワーカー業務に関する説明
県主催の新人ワーカー研修。
特にありません。
特になし。
特にありません。
異動してきた年度に県の生活援護課が主催する研修を受講した記憶はありますが、実際に受けて印象に残っている研修はありません。
ひきこもり支援団体の研修。当事者の声を聞いたり、支援者の話を聞いて、単に就労支援をするだけでは追い詰めると考えさせられた。警察所との不当要求対策の研修。自分たちのかかわりが、一触即発で危険になると実感した。発達障害に関する研修にも行った。「就労せずに怠けている人」という対象者について、アスペルガー障害を学んで苦しい理由がわかった。適切な支援の方が就労につながるとわかれれば、「怠け者は働かせろ」の所内でも認められるのでは。
警察署での研修。医療機関主催の研修。
所内で他の課に講師を依頼して自主研修を行っていたが非常に参考になった。
神奈川県主催のセルフケア研修。対人援助職が陥りがちな「共依存」にならないために心がけておくことを学んだ。心がけておくことは、常に被保護者との間に「境界線」を引き、相手の人生に飲み込まれないことが大事であるということ。
覚えておりません。また、二度とやりたくないもので申し上げます。

Ⅲ-Q6 「保護係の仕事を行うにあたり、実際に受けて印象に残っている研修はありましたか。あれば、どのような研修でしたか。」

県の実務研修があり、具体的な内容を学ぶことができた。実践的な内容が多く、日々悩む仕事の一助にすることが出来たと考えています。
県が開催した、話し方研修。話し方のプロの講師がわかりやすく楽しく講義をしてくださり、その後の面談時に活用できたと思っている。
他方他施策の活用研修。より実務的で、今回は雇用保険に関する研修でしたが、他ジャンルの施策についても勉強したいと考えます。
なし。記憶にないだけかもしれませんが。個人的には研修などはそこまで、必要ないようにも思います。なぜならケースが抱える事情は様々、性格も様々なので杓子定規でいかないので。
内部研修(先輩職員からの実践に即した研修)
わかりません。
ない。
全国ワーカー研修。様々な自治体と意見交換でき、それぞれの違いなどを感じることができた。
新配属時に職場内で受けた研修。外部研修は概念的な理想論が多く、職務にはあまり役立たなかった。
他の地域のケースワーカーとの共同研修
県の新任地区担当員研修。他市のケースワーカーとグループワークを行い、普段のケースワークにおいて困っていることについて意見を出し合い、解決策をみつけるという内容の研修。
新採用職員が受ける、ケースワークについての研修。多岐にわたる業務の説明を受け、驚いた記憶がある。
年金制度、指定難病、障がい施策といった生活保護法以外の施策の研修。実務に直接役立つうえ、受給者を含む市民から問い合わせがあった際に、制度概要までの説明を行えるようになった。それまでは他課なので～課に聞いてくださいと言っていたが、それだと相手は突っぱねられた印象を持ってしまう。研修を受けて説明にも自信が持てたし、説明後に信頼も得られた。実務に直結するような研修は保護適正実施に効果があり印象に残る。
県が主催した新人ワーカー研修は基本的なことを学ぶにはいい研修であったとおもう
配属直後に所内で受けた、CWとしての仕事は何かという研修。
特になし。
精神疾患をお持ちの方や人格障害者の方など健常者ではない方との窓口での接し方の研修
初任者研修
研修としては特に印象に残るものはないが、他市職員から話を聞く機会では、参考になることが多かった。
特になし。
とくになし
県で行っている生活保護業務新人研修。人権研修は人種や部落等に偏り、あまり思うところはなかった。初歩的でだけでなく思われるが福祉ってなんだろうを考える研修が必要と思われる。
ない
特になし。
外部研修であれば、医療現場職員による研修。精神疾患患者との接し方については、一定程度の知識を有していない場合、誤った対応を取ってしまう可能性があるため、保護係の仕事を行うにあたり、ためになる研修であったと記憶している。
他の福祉事務所のケースワーカーと処遇困難ケース等の事例をあげながら、解決方法を考えた研修。
特になし。

Ⅲ-Q7 「保護係の仕事を行うにあたり、受けたいと思う研修や必要だと感じている研修はありますか。あれば、どのような研修ですか。」

Ⅲ-Q7 「保護係の仕事を行うにあたり、受けたいと思う研修や必要だと感じている研修はありますか。あれば、どのような研修ですか。」
他の自治体のベテランケースワーカーによる研修は効果が期待できる。また、業務におけるCWの精神的な負担を軽減できるような研修があれば望ましい。
生活保護業務をしていると偏った考えを持ってしまうこともあるかと思うため、他課や他市との交流が図れる研修があれば、良いと思う。
生活保護制度に対する解釈や保護手帳にないような出来事への対応策を話し合うような研修には参加したいと思う。
人格障害の方に対する接し方、粗暴な相手に対する組織的対応(通常の暴力排他的なものとは、性質が違うものであると思われる)
コーチング研修。相手が安心して自分の気持ちを話せる傾聴技法と、相手の弱さを批判せずに受け入れ、支援する技法として重要だと感じました。私は、自費で研修しましたが、研修後に受給者への関わり方が変わりました。また、CLCA や福祉法人、ホームレス支援団体を招いた協働勉強会があるとよい。外部の視点や、適切ななかかわりをした際の好事例、プレ就労的な農作業、セルフヘルプグループの効果などがわかれば、ワーカーの持ち手が増える。
実践的な研修が今少なくなってしまったので、もう一度受けてみたいと考えています。
ソーシャルワーカーとしての研修は受けたいと思います。
処遇困難な事例に対し、過去どのように解決に導いたか等、実務に基づいた対処法を学べる研修
スタンダードを知るという意味において、ケースワークの基本的な知識や技術の研修は必要だと思います。
他市の優れた点を実際に見て学ぶ研修。
話し方や、自分自身のメンタルヘルスを維持するための研修。
・他法他施策(年金、障害施策、介護施策等) ※異動当初に必要。・窓口対応のノウハウ(特に若い職員)・市役所一般の予算や議会事務について(若い職員)
・生活保護業務は相談をはじめ、相手とのコミュニケーションを取ることが必要不可欠なため、相談(インテーク)やコミュニケーションスキルの向上のための研修・健常者の対応だけでなく、最近増加している精神疾患をお持ちの方、人格障害者の方、また認知症や疑いのある方の接し方の研修
生活保護行政で書籍などになっている福祉事務所のノウハウを学ぶ機会であったり、地域にある社会資源とうまく連携している事例を聞き、本市の保護行政に参考となるような講習を受けてみたいです。
特になし
福祉関連全般。・年金・小児医療・障害者医療・高齢者医療等
処遇困難ケースの対応方法を個々に事例を挙げて検討する研修の充実
他地域で同じ位の規模の福祉事務所職員との交流意見交換
交渉、説得のための研修
現場対応の技量向上につながる研修は必須であるように思います。受給者だけでなく、福祉団体・医療機関・介護機関等とも接する機会の多いセッションですが、みなさんプロの方です。学生時代に福祉を専攻していた職員は別だと思いますが、ただの事務職では知識を詰め込むことはできても、そもそもの考え方や価値観が追いつきません。
母子支援、青年期の精神疾患、性の知識普及貧困の輪を強めないため、若年層、とくに18歳以下に焦点をあてる必要がある。昨今、学習支援を導入したが、仮に一つ偏差値の高い学校に行けたとしても、その後の生活困窮の可否には直結しない。
介護機関との連携がますます必要になると思いますので介護認定や介護サービスの知識が必要だと感じます。
基本的な市民対応について研修。業務に関わる関連部署の基本的な業務内容についての研修。
受けたいと思う研修ではなく、他部署職員に生活保護制度や現状について周知、理解がなされる研修を開催してほしい。
ない。他の部署の職員に経験させるべき。
効率的な業務実施に関しての研修等
事務職としての一般的な知識を習得、再確認する場
知識的なものについては後から自然とついてくると考えるし、仕事における知識は、その人のやる気及び能力次第でいくらでも習得率は変わってくると考えるため、どちらかという実践における研修が一番有効であると思う。
護身術
現場投入前に対処困難事例等を交えた知識の習得をすること。知識と経験が何よりものをいう場である。更にはメンタルを強化する研修。多かれ少なかれメンタルはやられてしまう。また、研修ではなく、組織が守ってやるからと思いついてやってくれ、頑張ってくれという想いが欲しい。組織が守ってくれないのであれば、頑張るものも頑張れない。もし以前からそういう想いを抱いているというならば、それを声と態度に出して伝えて欲しい。
普段の業務に役立つ実務研修。

Ⅲ-Q7 「保護係の仕事を行うにあたり、受けたいと思う研修や必要だと感じている研修はありますか。あれば、どのような研修ですか。」

実際の援助困難ケースを持ち寄り、どのように対応すればよいのかしっかりと答えを示してくれるような研修が必要であると感じた。
覚えておりません。また、二度とやりたくないで申し上げます。
基本的にはありませんが、あえて研修をやるということであれば、実務的な研修ではなく、特に人権等に配慮すべきデリケートな職場であるということを認識する研修を配属初期に設けたほうがいいかもしれません。このような問題を防止するために。実務的な研修を新たに設けるというのは、ただ単に職員の負担増につながりそうなので反対です。
ケースワーカーの心構えについて
特になし
特になし。
特になし。
自立に向けた社会的資源へのつなげ方、その見つけ方。
経験を補う研修
ベテランケースワーカーの経験や話を聞く機会がほしい。
県や他市職員との意見交換会
実際に業務を担当しているケースワーカーやスーパーバイザーが勉強会形式で行う研修であれば、受けたいと思う。
交渉の技術の研修法律的な運用の研修
人権関係
心理学等を利用した対応法研修。
様々な先輩ケースワーカーの話が聞ける座談会のような研修があれば参加したいと考えております。
統合失調症の理解や支援方法、障がい施策、高齢者施策など他方他施策(保護法以外の施策)について学ぶ機会が欲しい。課内だけではなく、他課にも協力をお願いしての学ぶ場があるとよいと思う。これまでは担当課で聞いてほしいという対応であったところが、ある程度の説明は可能となり、完全ではないがワンストップサービスに近い対応ができると思う。
研修ではないが、処遇困難ケースを共有し事務所全体で対応できるような仕組みを作りたい。困難なケースをケースワーカー1人で対応するには限界があるため、上司も含めケースの対応をお願いしたい。
個人的には、先輩方や上司(SV)に恵まれ、日々の業務の中で、たくさんのことを教わり、実践の中で多くのことを学ばせてもらったと思っており、敢えて必要だったと思う研修は特にありません。強いていうならば、生活保護制度と絡む、多くの福祉制度を、独学や実践以外で学べる機会があった方がよかったかもしれないと思います。
質問 22 の回答に記載しましたが、他の福祉事務所への視察を積極的に実施するべきだと考えます。また、生活困窮者の立場を熟知している人権団体の研修も業務の参考になるのではないかと考えられます。
医療、介護、保険の基本的な研修。研修ではないが日常的に専門的な事を相談できる相手先の確保。
他法他施策の活用を図るうえで、年金、障害福祉関係、高齢介護関係の業務について
民法についての研修。受給者がトラブルになった際に適切な助言ができるように。
生活保護業務は他法他施策の知識ですが、対人援助についての研修も必要だと感じます。
現在、所内での研修機会は組織的に増やしており、以前より特に新人で学ぶ機会は格段に多いです。それは、これまでの現業職員が必要を感じてきたからの現在の取り組みです。しかし、あくまで事務所内での研修であるため、片寄が出てしまうことも否めません。そのため、ほかの福祉事務所との合同での研修などはこれまで以上に増えるといいと思います。
医療、介護等についての専門的知識を有する研修会。
ケースワーカー同士がざっくばらんに話し合う場の創設
実践の研修と基本理念などの研修
対人援助の面接基礎研修。生活保護制度に則り指導助言をするため、理解力に乏しい人にはなかなか理解してもらえないことも多々ある。噛み砕いて説明しても理解してもらえないこともある。そのため精神疾患を持った方や激昂しやすい人への面接技術研修を受けたい。
まずは庁内の研修

Ⅲ-Q8 「優れたケースワーカーの条件は、何と考えていますか。」

Ⅲ-Q8 「優れたケースワーカーの条件は、何と考えていますか。」
福祉マインドのある職員
保護手帳に則り生活保護業務を実施すること。
受給者の能力を引き出し、自立に導くこと。
多種多様の出来事に対して、迅速かつ確に行動できることや、一人で抱え込まず、上司や他のケースワーカーへの相談ができることも必要だと考える。
相手のためにいいことと悪いことを言い切れる勇氣 本当に相手に対して心をぶつけていける行動力
十分な知識を有し臨機応変に対応できる相手の立場にたち物事を考える相手が理解できるよう丁寧に説明する
幅広い知識量を持つとすること相談者や受給者に信頼されることアンテナを高くはることまわりに SOS が出せること
受給者に対する的確な指導、アドバイスに加え、丁寧な訪問や窓口対応、電話対応が日常的に継続できるケースワーカーだと考えます。
・受給者と信頼関係を築くことができる。・個々の相談者、受給者に合わせた相談や指導ができる。・他法他施策に精通し、的確な指導・判断ができる。・相手の言うことに聞く耳を持つ。・決断力と行動力。・できないことはできないとはっきり言え、それに代る代替案を提示できる提案力。
十人十色の生活保護受給者の方に対し、現時点で最も必要とされる支援は何か(早期の就労自立、生活環境の安定)を的確に判断し、それを行動(支援)に移せることが優れたケースワーカーには求められると思います。
相手の話を聞けること。制度の話は後でタイミングを見て話をすればよい。まずはコミュニケーションを取ることが大事。信頼関係が構築されれば不正は起こらない。相手を怒らせることなく話を進めている人は共通して、相手のペースに合わせて話を聞いている人である。
さまざまな制度を知り、さまざまな機関の役割を知り、対応による対人観察・ケア方法を知り、必要な人へ必要なものを提供できる者。次点で対象ケースに必要な保護費を適切に支給できる者。次点で適切に計算処理ができる者。
ケースワーカーをやりたいと思う気持ちがあること
他の関係機関と連携し、また、他制度などをきちんと理解した上で対象受給者の援助ができる。
ケースに寄り添い行動できる職員、専門知識を取り入れて実践していく
援助を行うために必要となる多くの法律や制度に関する知識を有し、コミュニケーション能力が優れており、偏見や先入観を持つことなく、誰に対しても公平に接することができること。
常に被保護者の気持ちに立ち、寄り添えること。
相談者と信頼関係を築き、腹を割って話し合える関係になること。
フットワークが軽く、仕事をためないこと。(分からないことだらけなので、わからないことはすぐ聞いて対応できること。)優しすぎると難しいとも思います。
被保護者の状況を冷静に捉え、適切な支援を行うこと。被保護者の wants ではなく needs を把握できることが大事。
生活保護制度の目的は受給者(ケース)の自立助長もあるので、自立助長のため、受給者(ケース)の状況に応じていつ、どのような支援が必要なのか、状況に応じ臨機応変で適切な指導・助言が出来るケースワーカー。
知識が豊富で、1人1人にあった支援をできる。相手の立場に立って物事を考えられる。
自分の身を、身体的にも精神的にも法的にも守れることが最低条件だと思う。その上で、どこまで受給者に関わっていけるかによって優劣がきまるのではないかと考えている。
質問19と重複します。医療・介護等関係機関・者との連携に努めながら、受給者一人一人が抱えている状況を考慮した上でその人に適切な自立支援やケースワーク(自立が難しい方には QOL の向上等の支援)を行っていくことができる CW です。
何をもって優れたといえるのか不明。被保護者を自立させた件数が多いのが、優れているのか、扶助費の多寡に拘らず必要な支援を行うCWが優れているのかとらえ方によると思う。各担当の性質、性格に合ったケースワークができていけるかが大事ではないか。
仕事と割り切れる職員。感情を入れすぎると身がもたない。
傾聴し、相手にふさわしい支援を適切迅速に行えること。
相手の「自立」したい気持ちに火をつけるひと。自他の区別を持って相手を操作しようせず、その人の気持ちが動くように働きかけること。また、「できない理由」を探すのではなく、望ましい状態に向けて最大限に模索する臨機応変さ。
受給者の側に立った、熱意ある指導ができる人
積み上げた経験以外に、新たな知識を吸収する意欲を持ち続け、受給世帯に過不足のない保護費を支給するだけでなく、自立に向けた取り組みを行えること。
保護手帳に基づき、厳しい指導ができること。それが自立助長につながると考えているため。
対応が迅速であること、法律を熟知していること、受給者に対して誠意をもって対応すること。

Ⅲ-Q8 「優れたケースワーカーの条件は、何と考えていますか。」

覚えておりません。また、二度とやりたくないで申し上げます。
被保護者に寄り添い、制度を完璧に理解したうえで、判断ができる人だと思います。
コミュニケーション能力、交渉力、人生経験、事務処理速度、嫌だと思うことに臆せず直ぐに行動するハートの強さ、精神的な強さ。現在の生活支援課で言えば、他の CW への教育能力及び業務効率化を考え実践する力も必要であると思われる。
・仕事を溜めず、困ったら相談。・訪問業務を怠らない・窓口接客について、積極的に対応する。・優先順位を仕事をする。
気力、体力、向上心、一貫性等。
強い忍耐力
膨大な事務を処理することと、併せてケースを処遇する両方の能力を所有している
相談者の主訴を見分けること。
行動力がある人。コミュニケーション能力が高い人。相手との対話でなにを求めているかを聞き取り、素早く動くことによって、信頼を得れるし、業務も円滑に進む。
生活保護の適正な実施を行えるケースワーカーであること。
申請者の生活状況等実態把握するための対応能力
ある程度は自分のことを犠牲にできるくらいの強い福祉精神を持っていることに加え、受給者の自立のために、時には厳しくなれること。また、強靱な心身の持ち主であることも重要だと思います。「やる気」や「根性」だけで、どうにかなるセクションではないように思います。
冷静な交渉能力と迅速な事務処理能力。後は気持ちの切り替えの早さ。
手帳に基づき適切な対応をとることができるケースワーカー。困っている人に対してできる限るの支援や、可能であればほかの制度の提案を促し、迅速に対応することのできるケースワーカー。
豊富な知識等に基づく適切な指導。決断力と行動力に基づく現場対応力。
保護受給者の自立までの道のりを考えることができ、導けること。
人と関わることが上手で、事務を迅速に行える人間だと思います。しかし、どちらもすぐれるためには時間的余裕がとても必要だと感じます。
アセスメントとソーシャルワークができ、事務処理能力も高いこと。しかし、生活保護すべての仕事において言えますが、大事なのはケースワーカー個人で対応するには限界があるため、組織対応すること必要であるため、そういう意味では組織を動かせるケースワーカーが優れていると思います。
知的に優秀で、精神的にタフなこと
受給者それぞれに応じた援助方針を立て、自立に繋がる支援を見出すこと。
受給者とどれだけ真剣に向き合えるかということだと思います。受給者に寄り添うことも必要ですが、時と場合によっては、受給者の自立支援のために、受給者の意にそぐわないことも言うことができることだと思います。
優れたケースワーカーの定義がわかりません。たくさんの人を保護してあげるワーカーなのか、不正受給はダメだといえるワーカーなのか、淡々粛々と事務的作業をこなすワーカーなのか、不正に目をつむり問題は一切回避するワーカーなのか、強力に自立支援を行い自立させ保護廃止へとできるワーカーなのか、病まずにケースワーカーとしての業務を全うするワーカーなのか、何をもちょう優れたケースワーカーというのでしょうか。優れたケースワーカーとはどういう条件なのか、逆に教示していただきたいです。
公正に職務を遂行できるCW。
そのような条件はないと思います。専門知識があればいいわけでもないし、対人援助だけが上手くてもだめだと思います。ただし、知識が浅くても良いケースワークをする人もいますし、ケースワークが苦手でも知識が豊富な人もいます。私はそれぞれに優れた点があるので、それぞれ優れたケースワーカーであると思います。「優れたケースワーカー」が対人援助も知識も”完璧”な人のことを指すのであれば、生活保護に関する業務すべてを完璧にこなせることが条件だと思います。
迅速かつ積極的な業務実施が行える者
危険察知能力があること。業務処理が早いこと。
迅速な判断と豊富な知識。あとは生まれ持った適正。市役所の一般事務の仕事とはかけ離れているため、適正がないと続けられない。最初から、医療、介護職を目指している者とは志が違う。
全ておんぶにだっこ、というわけではなく、その人自身の自主性や自立に向けての意識を引出し、しっかりと自立に向けての方向性を定め、達成させてあげることが出来ることではないでしょうか。
お客様の立場に立って考えつつ、できることはできる、できないことはできないと即座に判断できるケースワーカー。

Ⅲ-Q9 「他の部署の職員は、ケースワーカーの仕事について理解があると感じますか。なぜ、そう感じると思いますか。」

Ⅲ-Q9 「他の部署の職員は、ケースワーカーの仕事について理解があると感じますか。なぜ、そう感じると思いますか。」
理解されていない部分もあると感じる。大変そうというイメージが独り歩きし、実際にどのような制度なのか、どのような仕事をしているかが他課にいると関わりが少なく、ほとんど見えてこない。
福祉健康部内では、自立支援のための様々な施策に繋げるため、他課にまたがって調査等を行うが、協力的であり理解があると感じる。
当時は、あまりなかったと思われる。あまりにも、驚くようなことが多く、とても経験者でないと本当の苦労やいやなことは理解できないだろうと ワーカー側も思っているし、自分の置かれた状況をさげすんでいたかもしれない
ほぼない。イメージだけで語っている職員が多い。事務職員全員経験させるべき。
いろいろ庁舎内でのうわさが回るので、ある程度の理解はあると思います。
あまり理解はないと感じる。人によっては「まだ懲役なの？」と聞いてくる人もいる。生活保護の仕事というだけで「大変だね」の一言。何がどう大変であるかを考えずに「生活保護＝大変」というイメージだけで話しをしているように思える。確かに辛いこともあるが、うれしいこともある。ただその点は周囲から見えにくいので「ただただ大変な部署」というイメージで敬遠されている印象がある。
一定の理解はあると思いますが、就いた人間にしか分かり得ないこともあるかと存じます。
大変な職場であるということは理解してくれている。しかし仕方ないことではあるが、仕事内容までは理解がされているわけではないため、連携をするうえでどの課でも対応できないようなことを押し付けられるようなことは多い。
わからないです。
忙しい部署と思われてはいるが、それがどのような理解なのかは不明。
理解があるとは思えない。ケースワーカーの業務は多種多様であり、経験したことがなければ全て理解するのは難しいと思う。
完全に理解することはできないと思う。経験しなければわからないと思う。
ある程度はあると感じる。大変だねとか、よくねぎらいの言葉をかけられる。
どこまで理解していただいているかは分かりませんが、制度を理解して頂いてないが故にトラブルになりそうな場面はありました。
正直言って理解があるようには感じられません。自分が生活支援課に異動する際に、同期や異動前の部署の職員から「えらい課へ移動になったな」といった言葉を多くかけられました。この業務に同情してくれていることはありがたい限りですが、この業務に理解をしていただけているとは感じられません。
理解はないと感じていた。生活保護のケースワーカーは忙しいし、嫌な業務も多いと知っているからでしょう。
関係部署のみだと思います。生活保護は福祉制度全般を扱いますが、福祉以外をの部署は仕事上の関わりもないことから、理解があるのは関係部署のみかと考えます。
全体的に理解がないように感じるが職員個人の資質による。
あまりないと思う。業務内容等はわかっているが、実際に訪問の場や窓口での対応を経験しないと生活保護業務はどういったものか判断できないと感じる。
OB や、ケースワーカーの仕事を実際に見たことがある人は何かあれば積極的に力を貸してくれており、一定の理解は得られていると感じた。
理解があると感じない。危険、汚い、多忙といった漠然としたイメージとしてとらえられているため。
大変で不潔な方が多い事で、やりたくないという意見をよく聞きます。
市役所の他の部署と同じだと思います。ケースワーカーの仕事が特別ではないからです。
理解はあると思うが異動はしたくないという意見は多々聞く。また仕事でいえば同じ福祉部門や税関係などから自分たちでまだ解決できそうな案件も生活保護に回されているようには感じる。
業務に携わってから、日が浅いため、まだ外部にまで目が配れておりません。
あると思います。ワーカーの仕事は生活を支えるだけあり、さまざま部署に確認することが多くありますが丁寧に情報提供を頂けます。
大変な仕事だと思われると思う。他の部署の職員も窓口で怒鳴ってる人や不潔な人を目にしているから。
「ケースワーカーの仕事は大変そうだ」程度の認識はあると思うが、経験者でない限りは理解があるとは言いがたい。
経験のない職員はないと思います
当時は、感じませんでした。そう思ったからこそ「(チーム)保護(を)なめんな」という思いを胸に、みんなで一生懸命になって、チームを盛り上げて、生活保護制度に取り組んでいました。その延長線上に、不正受給に対しても、ダメなものダメだと言おうという取組を行っていました。

Ⅲ-Q9 「他の部署の職員は、ケースワーカーの仕事について理解があると感じますか。なぜ、そう感じると思いますか。」

<p>経験者以外の職員は、全く理解がないと思います。最後のライフラインであり、金銭支援のできるセクションであることから、あらゆることを完全に押し付けられる側でした。市役所全体に言うことかもしれませんが、自分の手から業務と責任が離れば、他のセクションのことは知らぬ存ぜぬといった印象です。</p>
<p>分からない。</p>
<p>他の部署の職員は、ケースワーカーは大変な仕事であると思っているが、実際に何が大変なのかは理解していないと感じる。実際のケースワーカーの現場では、毎日のように多種多様な出来事が起こっている事実を知らないからだと感じる。</p>
<p>大変な課であると捉えられていると思う一方で、先輩が前に他課へお客さんが来たものの、臭いがひどいため生活支援課に案内すると言われ憤っていたのを聞きました。何か面倒があれば生活支援課に、と考えられている傾向があるのではないのでしょうか。</p>
<p>理解があると感じない。生活保護を受給した瞬間に、他課は関わりを止めてしまう。</p>
<p>生活保護の仕事の過酷さはわからないと思う。自立を支援し、不正を取り締まるようがんばるほどに訴えられる危険や、最悪自分や家族が暴力を受ける危険と隣り合わせということが理解されていない。</p>
<p>実際に経験しないと理解できないと思う。</p>
<p>あります。普段の業務の中では理解がないと感じることがあまりありません。</p>
<p>一部の人や経験者は理解してくれていると思う。</p>
<p>OB 以外の職員については感じない。私も「元気のある人材が多い」と聞いて異動した。それは事実であるが、士気を高めるため「無理して元気である」という側面もある。また、職員は自身を鼓舞するためアドレナリン過剰に出ている状態にあると感じる。このことを上層部も含め理解している職員は少ないと思う。今回の問題は技量や研修では解決できない問題と考える。なぜなら大人なら人権の重要性は理解出来るはずだし、中学生レベルの知能レベルなら表現が不適切のことは判断できるからである。部署によって仕事があまりに違う役所の組織的(人事的)な問題が根底にあると推定する。</p>
<p>理解はない。実際現場にいないと大変さや困難等は分からない。逆にケースワーカーも他の部署のことを知らないのと同じだと思う。</p>
<p>わかりません。ただ忙しそうという言葉をよく言っていただけなので業務量が多いことについては理解されていると感じる。</p>
<p>感じない。大変だと言ってももらえることが多いし、気にかけてくれる方も多くいて、助けられることが多いため、本当にありがたいが、具体的に何が大変なのかなどは見えていないとは思えないから。個人としては、ここより大変な部署はたくさんあると思うし、そこまできついとは思わない。ただ、つらいこともあるのは確かであるが、それは他部署で経験がない人だとなかなかわからないのではないのかと思う。</p>
<p>自分の場合、窓口での傷害事件等を聞いていたこともあり、配属されるまでは危険で事務量の多い大変な部署というイメージが強かったです。同様の声を聞くことは多いため、同情はされていると思いますが、配属されたくない部署としての印象が強く、理解には至っていないと思います。</p>
<p>理解があると思うのとないと思うのと半々です。「大変だね」と声をかけてくれる職員の方もいます。生活支援課には行きたくないと言う人もいます。</p>
<p>理解はない。医療・福祉関係知識の少ない職員は多く、障害や病気に抵抗がある人は多い。しかし福祉職・医療職が最善とは思わない。人権研修で生活困窮者への接し方を考えるより、そもそもの福祉現場や付随する知識を得ないと、仮に対象ケースを相手にしても配慮すらできない。</p>
<p>ある人と無い人の差は大きい。経験者や福祉健康部内でも人によりけり。同じ境遇を共有し、何とか現状を良くしていこうと思う人でなければ、連携もうまく進まない。そもそもケースワーカーという仕事自体、役所内では好まれない仕事であると感じている。出来れば関わりたくないというのが多くの職員の本音ではないか。理解をしてもらうには全職員にケースワーカーを経験してもらわなければならない。特に他人事のように言う人間は、一度死体の第一発見者になるなど辛い経験をしてみてはいかかが。</p>
<p>職務の大変さについて同情されたこともあることから、ある程度理解しているものと思います。</p>
<p>とにかく大変な仕事であるという理解はしていただいていると思う。しかし、具体的にどこが大変かという点については全部は理解してもらえないだろうし、それは他の課の仕事も同じだろうと思う。</p>
<p>ケースワーカー経験者や福祉健康部など業務に関わりのある部署の職員は理解はあると思われるが、その他関係ない部署の職員の理解は低いと思う。一般的にはケースワーカーは大変であるというイメージがあると思うが、やはり直接、その業務に関わりがないとなかなか理解してもらえるのは難しいのではないのかと思う。</p>
<p>あまり理解されていないと思う。質問26のとおり研修を各職員に実施してほしい。(入庁〇年目で行う研修のように実地で数日間研修を実施)</p>
<p>福祉分野の他の職場の職員にはかなり理解がある</p>
<p>理解はないと感じる。実際に現場にいないければ苦労はわかってもらえないと思う。</p>
<p>ない方が多数であると感じます。被保護者や相談者は課題を抱えていることが多く、対応が難しい方もいます。他部署から「話の内容がよくわからないけど、そちらで対応してください。」と依頼されたことも何度かあり、厄介事は生活支援課に思われているように感じます。</p>
<p>大変であるという認識は持っていたいただいていると思うので、そういった意味では理解していただいていると感じている。</p>

Ⅲ-Q9 「他の部署の職員は、ケースワーカーの仕事について理解があると感じますか。なぜ、そう感じると思いますか。」

ある。ねぎらいの言葉をかけられるから
大変な部署という理解はあるように思える。
実際に生活保護業務に携わったことのある人以外はこの業務を理解しようと思わないと思うし、できない
理解はあまりないと感じます。そもそも市役所全体として他の仕事に対する理解は少ないと感じます。特別理解があるかな いはわかりませんが、来たくない職場とは思われていると思います。
わからない。大変だとは想像してくれているだろうけど、市役所の仕事で死体を見たり、ごみ屋敷の清掃、生活保護のケースワ ーカーは何でもやってくれると思っている一般人との対応等経験する前の想像を超えていた。このような職場はそうはないと思 う。そのような職員が殆どなので、理解があるかと質問されても回答に困る。
「保護で大変だね～」という趣旨のことは当時かなりの職員から言われたので、理解が全く無いとは思いませんが、実際に行き たいという声は聞いたことが無いです。

Ⅲ-Q10 「ケースワーカーの仕事に携わる以前は「生活保護」についてどのように感じていましたか。」

Ⅲ-Q10 「ケースワーカーの仕事に携わる以前は「生活保護」についてどのように感じていましたか。」
身近ではないことだったため、どのように感じていたかと言われても、特にない。未体験な現場で想像もつかず不安ばかりだった。
あまり意識もしておらず、知識も全くなかった。
資本主義にあって 働かざるものがどうして福祉を受けているのだろうか。家族もなく孤立した方々
正直申し上げて、不正受給をいかに厳しく取り締まっていくかが問われる部署であり、最下層の人間に対し、市の税金をもって援助を行っているといった悲観的な印象しかありませんでした。
できればやりたくない業務
自分の周りに生活保護受給者、ケースワーカーがいなかったのが、深く考えたことがなかったのが上記のとおり危険、汚い、多忙といったイメージです。
制度の詳細はよく知らなかったが、普段付き合いのある人間が多く配属されていたことから、大変な部署である、いろいろな人間がいて行政がやる仕事かと思うような仕事があるとは聞いていた。感じていたことと聞かれると微妙だが、「生活できない方を支援する」、扶助費を支給するのがメインではないとは把握していた。
健康に暮らしていれば、自分の人生において関わる世界ではないと思っていました。実際には病気だけでなく、さまざまな理由で生活保護が必要な状況になることがあることを知りました。
この仕事を始める前も、生活保護について少し学んでいたため、大変な仕事だろうなと思っていました。また、以前から法律が実情に即していないな感じていました。
やむを得ない事情で生活が出来なくなってしまった方を支える重要な制度。
汚い、怖い、できれば関係したくないものでした。
生活困窮、激務、汚いといった印象。
制度自体をあまりよく知らなかった。
ケースワーカー以外の経験がない。学生時代は現場に直面する仕事として懂れていた。
生活困窮者を支援する制度というくらいの認識でした。単に不足分のお金を支給するという業務。
生活保護に対する思いは特にありませんが、ケースワーカーの仕事は大変そうだなという思いはありました。
やむを得ない貧困で、最低限の生活をしている。
テレビのニュースでよく報道されていたが、身近なものと思っていなかった。不正受給がよく取り上げられているな、という印象であった。
窓口での傷害事件があまりに印象に残っていたため、そのような行動に出る受給者が相当数いるようなイメージを持っていました。また、有名人の親族の受給といったニュースから、不正が横行しているものの、取り締まれない現状があるものと思っていました。
専門知識を身に着けた福祉の専門家
不正受給するような人はほとんどおらず、嘘をついて保護を受けたがるような人は少数で、大多数の人は自立に向けて頑張って生活をしていると思っていた。
高齢の方が受けるものだと思っていた。
怠けている人が受ける制度。
ひきこもりの問題を解決したかった。自分自身が受給者と関わることで、相手の人生を変えよう。自関わった価値を見出そうとしていました。一生懸命支援した女性が、実は偽装離婚だったとわかったときは、人間不信になりました。
精神疾患の人がほとんどで今まで関わったことのないような人がたくさんいるというイメージでした。
生活保護という制度があるということしか知らなかったため、プラスにもマイナスにも感じてはいなかった。
障害や病気で働けない人が受けているものだと考えていた。
具体的にどのような制度なのか、ほとんど知識がなかった。生活保護は、ごく一部の市民が受給しているものと考えていた。
傷病世帯や高齢世帯等自立して生活することが困難な世帯が最後のセーフティネットとして生活を支えるための制度だと思っていました。
あまり深く考えたことはありませんでした。高齢、病気、障がい等で生活に困っている人がいる、その人たちを支援するために存在する、社会的に必要な制度という印象で、正直、身近には感じていませんでした。また、優しい、助けるといった福祉的なイメージを強く持っていました。
予備知識は全くなかった。
・「生活保護」自体、どんな制度が良くわかっていなかった。・配属されるとき、役所でも行きたくない課だと回りから聞いた程度。

Ⅲ-Q10 「ケースワーカーの仕事に携わる以前は「生活保護」についてどのように感じていましたか。」

問題を抱えた被保護者が多く、身の危険を感じることもある業務である。
生活保護は権利であり、民衆が長い歴史のなかで勝ち取ってきた素晴らしいものであると感じていました。資本主義の世であっても、どうしても生活に困ってしまう人もいます。そんな人々を保証してくれるものであり、大切に守っていかなくてはならないと考えていました。
きつい、危ない、汚いという印象
業務量が多く、大変な職場であるというイメージであった。
生活保護受給者は怠け者、自業自適。努力すれば、改善する道はあるのに何かと理由をつけて、自らその道を絶つ。
自分には関係のないものと思っていましたので、特に何も感じていませんでした。
経済的に生活困難な方が受ける制度。
過酷な現場であるということは日ごろから聞いていたので、正直、配属されたときは不安であった。
市役所に勤めればそのうちするかもしれない仕事、ぐらいにしか考えていなかった。
忙しい部署であると感じていた。
その制度の存在すら認識がありませんでした。
大変だろうなという印象はありましたが、生活保護を身近に感じたことはなく、本当に現実感はありませんでした。
高齢や傷病で働くこともできず、年金や手当等の収入だけでは生活に困窮する世帯が生活保護を受けていて、ケースワーカーはこういった世帯が自立して生活を送れるよう支援していくもの理解していた。
つらく、きつい仕事
いろいろな問題を抱え困窮した人が受ける制度であり、いずれは自立していく人のための制度である。また、一部とはいえ不正受給者がいるとは思っていなかった。
忙しいし、どなられたり、死体を見たり嫌な業務が多い。
社会保障の一部。
存在を意識したことがなかった
肉体的にも精神的にもハードな職場。実際まわりの先輩にも同様なことを言われてきた。
当該職に就いて初めて制度自体の存在を知りましたので特にありません。
「生活保護」は特殊の人が受けるものだと思っていたが、ケースワーカーの仕事に携わって、誰でも受給する可能性が高く、決して特別なものではないものだとして認識を改めさせられた。
生活困窮者に対する生活費の援助。
漠然であるが、生活保護自体が頑張っている人が損をしてしまうような制度であるという印象であった。
憲法の定めに基づいて、国民の最低限度の生活を保障する制度であり、業務に携わるケースワーカーという仕事は数多い受給者の生活を一手に引き受ける多忙な業務であるといった表面的な印象しかありませんでした。
あまりイメージがなかったように思います。ただ入庁する直前に職員関係者から大変だと聞かされたので、そのようなイメージは多少あったと思います。
最後のセーフティーネット。
生活困窮者に対する支援のみを行う場。各種申請の手続き支援等を行わないものと思っていた。
タフな仕事
大学で社会保障を学んでいたため制度を知っていたが、特に良くも悪くも感じていなかった。必要な人に必要な金銭支援を行う制度であることは学んでいたが、ここまでその人の人生に深く入っていく仕事だとは思わなかった。

Ⅲ-Q11 「ケースワーカーの仕事に携わったことで「生活保護」についてどのように感じていますか。」

Ⅲ-Q11 「ケースワーカーの仕事に携わったことで「生活保護」についてどのように感じていますか。」
本業務に携わるものは、しっかり制度を理解し、受給者に説明でなければならないとあらためて強く感じた。
二度とやりたくないので申し上げます。
さまざまな事情の人が受給していることが分かり、その人たちに分け隔てなく生活保護を実施することで、完璧ではないものの救うべき人を救っているため、はまず生活保護という制度がしっかりと機能しているということは感じた。それと同時に保護を受けたくて受けている人はいないといわれることに対して違和感を覚えるようになった。受けたくて受けている人は確かにほとんどいないが、受けるべくして受けている人、つまりその人の行動や考え方を見るとどうやっても生活保護になってしまうような人と多く出会ったからである。現場を経験してわかったことは外部から言われる多くの意見はどれも間違っていないが、どれも正しくはないということであった。その中で苦勞するのが生活保護のケースワーカーとしての役割であると感じている。
一人でも多く保護から自立できるように支援しなくてはという思いと同時に、仕事をする上では知識量、行動力、事務処理の効率など、日々様々な人の支援のためにはとても労力をつかうものという思いはあります。
正しく制度が運用されていないと感じました。真面目にルールを守っている方も多くいますが、そうでない人も多く、人を信じるのが怖くなりました。
受給者全員がそうとは言えないところですが、早期に自立を目指そうと努力するかた、わずかな生活保護費でも貯蓄をして自分なりに生活を工夫されるかたがいることを実感し、人の生活を支えることの重さを痛感しました。
ハードな職場であることは変わりがない。若い人ではないと業務を限定させないと厳しいであろう。
生活保護の制度は、最後のセーフティネットとして必要だと思います。ただし、制度の適用には慎重さが必要だと思います。本来、受給すべきではない、不正に利用しようとする人も現実には少なからずいるというのが、実際にケースワーカーとして仕事に携わった者としての実感です。生活保護制度は、性善説を予定しているため、申請の段階では、いわゆる水際作戦と揶揄されるように申請を拒むことは適当ではないと思いますが、誰も完全な善人、又は悪人ではないため、全てに疑いの目を向けるということではありませんが、ケースワークの中で明らかになった不適切や不正な行為等については、躊躇せずに正していくという視点を持たなければいけないと思います。
生活保護制度は生活保護法が昭和 25 年に施行されて以来、既に 65 年以上続く制度ですが、近年の社会情勢の変化などによって制度自体に疲弊や矛盾が生じている感もあります。実際にケースワーカーの業務に携わり、本当に支援が必要な方には「最後のセーフティネット」として必要不可欠な制度であると思いますが、悪意のある不正受給者などを目にする強い違和感というか怒りを感じることもあります。国(厚生労働省)による生活保護制度やシステム自体の見直しも必要であると思います。
こんなにも多くの市民が生活保護を受給しているとは思わなかった。なくてはならない制度だとは思いますが、生活保護を受けまいと最低賃金で働いている人より、就労せず生活保護を受けている人の方が収入が多くなっている現状には疑問を感じる。
自分はワーカーを経験できたことは財産だと感じています。生活保護がどのようなものか肌で感じて理解できたし、今の自分の考えの根幹を作ってくれたのは保護係での経験と、そこで一緒に働けた職場の仲間です。確かに壮絶な現場ですが、一度は経験すべき職場だと思います。
人の生命を守る最も大切な制度。
自分の財産になったと思う。公務員の原点の仕事であると思う。
常に忙しく考え動き回る仕事である。
仕事と割り切っているので、特に感じていない。
法や多くの規則に基づいて支援を行っているが、それに当てはまらない事案が当たり前で起こり、判断に困ることが多いと感じる。正しい判断をしたとしても受給者から非難されるケースもあり、非常に難しさを感じる。
生活費の支援のみならず、社会的自立やつながりもひとつの自立と考えるようになった。金銭面での自立は保護の仕事で目標とするところだが、人とつながりのない受給者が多いことを実感し、本当の意味での自立は金銭面での自立にくわえて、社会とつながり、生きがいを見出して生活できることが必要であると、実際にケースワーカーの仕事に携わり感じたことでした。
なくてはならない制度だと実感しています。たくさんの方の生活保護になるまでの背景を知り、誰が生活保護になってもおかしくないと思うようになりました。
今回の事件ではないが、実際の業務を行うと本当に支援が必要な人間とそうではないのかと思われる人間がおり、そこに葛藤を感じる。限られた人員、財政かつ決められた制度内で無制限に手を伸ばすことはできないが、やろうと思えば深くまで個人の生活に介入できる仕事と感じた。思いの強い職員は深くまで介入しすぎて、仕事が回らなくなったり、周囲との温度差でやる気が削がれる。精神的に滅入ることもあると思う。自分も自分ができる範囲ならやってあげれば良いと思う口なので、周囲にやりすぎだと言われると、が逆に申し訳なさを感じる。
自立のために制度を利用するのではなく、働かないために制度を利用する方が多いように感じています。
生活困窮者への生活の保障という前提は当然です。しかし、同じ制度の中で相反する不正受給への対応もしなければいけないことに制度的な限界を感じます。どちらもおろそかにしてはできませんし、実際事務所として様々な工夫や取り組みもしてきました。また、同じ制度のものであるにも関わらず、各福祉事務所への裁量次第とされてしまうも、逆に苦慮する点のひとつだと思います。

Ⅲ-Q11 「ケースワーカーの仕事に携わったことで「生活保護」についてどのように感じていますか。」

<p>本当に困っている人、支援をして頑張ってもらいたいと心から思えた人は極一部。制度が時代に追いついていない。数十億という税金を使っているのに、このような状態でいいのか。それでも本市は良いんだと言うならば、それ以上は何も言えない。臭い物に蓋をするのであれば、そのような組織には未来はない。アンケートには正直な想いを書いてきたが、それを「反省が無い職員がいる」と結論付けるなら悲しいことだが、それでもいい。</p>
<p>非常に曖昧な制度であると感じています。どこまでやればよいというものでもなく、終わりのない仕事で、でも財政的には限界があり、憲法第 25 条の関係もあり、行政の立場であるが故市民からの要望も強く、生活保護への意見は世間的にも分かれ、CW の基準数も何が適正かわからず、その答えを出してくれる人もいない。現場の CW としては生活保護制度を適切に運営するためには、繰り返すようですが、組織対応が一番求められると思います。</p>
<p>市の予算の大半を占める、社会保障費。その中でも生活保護費に係る医療扶助費は相当なものであると知りました。なのでその点に携わるケースワーカーの職務上の公平性や透明性は強く意識していこうと思っております。</p>
<p>自己責任論をかざすのは間違っていると思うが、正直、もう少し自分で何とか出来ないのかと思うこともあった。生活保護になる手前のセーフティネットの拡充も必要ではないかと思う。</p>
<p>保護受給が真に必要な受給者がいる一方で、毎月自動的に保護費が入ることに甘えている受給者も相当数いる。例、医師から「身体を治せば就労できる」と言われていても、治すための努力をしないものなど。</p>
<p>保護制度の原則は自立助長を促す制度であるが、高齢化の現状がありそうはいかないケースが多くなっている。ただし、やむを得ず受けるものであって、働けるのに働かない人や医療費を不正受給する医者や受給者には厳しい罰則を設けるべきであると感じる。受給を妨げることは絶対にあってはならないが、例えば、やむを得ない事情がない限り、医療費 1 割負担とするなど制度面での規制は必要だと感じる。</p>
<p>必要なセーフティネット。世の中が法ができたときから大きく変わり、制度と乖離してきている部分もある。本当に困っている人は心の底から支援して援助したい</p>
<p>生活保護は決して悪いことではなく、それぞれが抱える問題も考慮した上で必要なこと。日本国民全員が有する権利であって批判されるようなものではない。しかし、やむを得ない理由で受けている方もいれば、制度の穴や CW の目をかいくぐって保護受給をしている者も実際には存在する。国民の血税で賄われているものをそのような不正な手段で受給していることは、と同時に感じる。困窮者への支援と、税金の適正な使用が生活保護業務としての必要なことであると思う。</p>
<p>実際に配属された感じたのは、確かに業務量が多く大変な職場であるが、職員が一致団結して職務に取り組んでいたことから、マイナスイメージが払拭されました。</p>
<p>事件になるような表面化する問題は一部であり、むしろ本当の問題は生育環境や長年にわたる心身の不摂生といった背景にあると感じています。不正受給が問題なのも事実ですが、不正によって金銭を得ることよりも、そこに至ってしまう経緯をどう正すかが必要とされていると思います。しかし、自分も含め多くのワーカーが過不足のない生活保護費を支給することで精一杯で、受給世帯の自立に向けた取り組みをしたくても取り掛かれないう状況があります。</p>
<p>必要な制度ではあるとの思いは変わりません。生活保護法がもっと現場の状況に合わせて変わってくれるといいなと思います。</p>
<p>生活保護の仕事は厳しく困難なときもあるが、やりがいも大きい仕事であり、仕事に対するプライドも醸成された。</p>
<p>ケースワーカーとしての側に立っていえば、とても大変な職場であると思う。体調には気を付けていかなければならない。</p>
<p>必要な制度であるが、改正が必要な制度であると感じている。捕提率の低さや不正受給に対する罰則や食糧クーポンなど、必要な人に必要なだけ支給できる制度の改正が必要だと感じている。</p>
<p>多種多様な人がいて、それぞれ異なった問題を抱えている。それらひとつひとつに対し、法律にあてはめ、支援していく形は簡単でもあるが、しがらみも強いので、むずかしさもある。生活保護全般としては、これからも対象者が増えていくであろう中で、財源にも困る。国、市の将来を考えた中で、かなり力を入れていかないといけないポイントだと思う。</p>
<p>困っている人を支援するために存在する、社会的に必要な制度という印象は変わりません。しかし、実際の現場での業務は質・量ともに、現場経験のないような方が、机上で論ずることができるようなものではないと思います。本来は日本全国で同じ取扱いをしなければならない制度であると思いますが、国の定める曖昧な基準の下、実際の現場運用は地方自治体任せであり、受給者にも CW にも負担が大きい。「福祉」の観点から鑑みても、平等性に欠け、本当に必要な人に支援が行き届かず、時折、「不正受給」も摘発される。業務量が多いだけでなく、緊急対応や揉めごとも頻発し、業務内容的にも非常にハードです。必要な制度であることに間違いはないと思いますが、平等な判断がなされないこと、現金支給が中心であること、CW には法的な調査権はあっても身を守ってもらえるわけではないこと等の難しい課題を抱えているように思います。</p>
<p>最も大切な社会保障のひとつ</p>
<p>一度保護を受けると何としても保護を受け続けたいと思う人も一定数おり、そういった人に自立の意思を持たせることは困難である。また、悪意を持って不正受給を行っているケースについては、現在の制度ではその証明が困難である。このような状態を改善するためには実情に合わせて制度を変える必要があると思う。</p>
<p>・セーフティネットとして、本当に必要な人に適切に適用されるべき制度。・本当に困っている人たちはたくさんいるのでそういう人達を助けていかななくてはならない。ただ、一度保護を受給すると、就労をしないでお金をもらえるため、就労意欲が低下する等、自立することはなかなか難しく、制度運用に課題は多い。・困った人達を助け、自立の支援をしても、嘘や不正受給が多く、虚無感を感じることも多い。・「不正受給はわずか2%等で何と戦っているかわからない」とも専門家に言われているが、実際、立証できなかつたり、見えない部分で不正受給は多数ある。また、件数の問題ではなく、市民の税金が不正に使用</p>

Ⅲ-Q11 「ケースワーカーの仕事に携わったことで「生活保護」についてどのように感じていますか。」

<p>されていることには我慢がならない。そのため、通常ケースワークに加えて不正受給をなくそうと自発的に積極的に取り組んだ。今後も不正をなくす取り組みは続けるべき。</p>
<p>生活保護制度自体や他法他施策との関連に改善すべき点が多くあると感じ。生活保護受給者が最低限の生活が送れるようにするには、常に現場の意見を取り入れて、制度の改正を行っていくべきであると思う。</p>
<p>日本が平和で、かつ発展し続けてきた裏には、生活保護制度というセーフティネットがあったからこそのものであるということを理解しました。その反面、福祉を盾に生活保護のお金をどうにかしようという人たちも多い世界だと知りました。報道では数%の不正受給という言葉も耳にしましたが、個人的な感覚ではもっと大きな数字が裏には隠れていると思っています。生活保護は、福祉として大切な制度でもあります。反面、グレーな世界、数字だけでは事の真相は何もわからない世界でも感じています。生活保護制度という世界をどれだけの国民が理解しているか、同じ国内の制度でも狭義な世界が生活保護の世界だと思えます。そこで働くケースワーカーとは、誰にでもできる仕事でもなく、誰ならできるという仕事でもない、難しい仕事の世界が生活保護だと思えます。</p>
<p>「生活保護」受給によって経済的には保障されたにも関わらず生活に問題のある要保護者が一定数存在し、ケースワーカーの負担となっている。市職員も外部の人間も「生活保護」受給者というだけでケースワーカーが解決するものという考えに直面することがある。人間的に困難だが経済的な保障のほかに生活の質を改善するような支援が必要なのではないかと感じている。</p>
<p>恥ずかしながら、「生活保護」に対するイメージは「白紙」でした。社会人一年目生活保護 CW として働くまで、生活保護という言葉に「関心」を持ったことがなかったためと思われる。しかしながら、実際に生活保護 CW として職務についてみると単身暮らしという報告なのに実は息子が入り込んでいて、働いていないという報告なのに本人同意のもと車内を調べさせてもらった給料明細が出てきたなど人に対する「不信」が増大されたように思います。</p>
<p>ワーカー一人でどれだけ支援しても、人 1 人を救うのは難しい。それより、自立支援員のように専門性のある職員を雇うことの効果が大きいとわかりました。心ある優しい大人たちがもっと関わるようになれば、もっと支援環境が整うと思う。小田原市には、シニアバンク、社協の生活応援隊、民児協などの様々な地域資源があり、「なにかやってみよう」という方はいる。「生活保護」というとプライバシーの問題がありなかなかつながらないが、市民活動と福祉をつなげていきたい。</p>
<p>本当に障害や病気、高齢等の理由で生活保護を受けている人がいる一方、怠けて働かないだけだと感じてしまうような人や不正に保護を受けている人が多くいることに驚いた。また、人間性が疑われるような人がたくさんいると感じた。</p>
<p>テレビや、新聞で語られる情報だけを一方的に許容しているだけでは、とても想像ができないような実態があると思いました。生活に困ることなく、普通に生活をしていけば、関わる世界ではないですが、非常に身近にある大切な制度であると思いました。</p>
<p>一度、生活保護を受けたら自立することが難しい制度であると感じた。受給者が生活保護から脱却するモチベーションは逆に無くなるため。社会情勢や時代の変化に応じた制度の見直しが必要。</p>
<p>本当に支援を必要とする人にとって、必要不可欠なもの。金銭的な給付だけではなく、生活の安定、心の安定を目指して、支援していくことが必要。報道等の生活困窮者と実際の生活困窮者のギャップに違和感を感じる人が多い。生活に困っているといいながら、訪問するたびに新型の家電が増えていたり、ブランド品を購入していたり。自炊すれば良いものの既製品を購入し、食費がないというもの。親族は金持ち(社長、他市町村の議員)なのに援助しないもの、絶縁しているといいながら、休日には仲良く出かけている親族。働く気力のない 20 代～30 代の受給者。少額の年金生活の高齢者も過去の生活歴を見ると自由気ままに生活してきた者が多い。仕事に携わった後も一部の受給者については、質問 32 の回答の意見に変わりはありません。</p>
<p>制度としては古く、人を奮起させづらい悪しき制度。期待できない年金制度を思うと、いずれは自身降ってくる可能性もある。全日本人的な問題。決して身の遠い世界ではない。職場としては、良心の多い職員ほど潰れやすい職場。ケースワークを 1 対 1 対応のようにシステムチックにすることはできないため、職員により適正がでてくる。他市のように任期が短いことが望ましい。</p>
<p>確かに素晴らしい権利であったものの、想像以上に不正受給や自身の自立を熱心に考えない人が多く、非常に落胆しました。理想と現実という言葉が、この職場に配属され一番自分で意識した言葉です。</p>
<p>制度自体はあるべきものと思うが、安易に生活保護を受けることがよいものなのか疑問に感じる。他の制度に比べ、罰則が甘いと感じる。</p>
<p>必要な制度。自分は経験して良かったと今なら言える。</p>
<p>困窮している人を救う必要な制度ではあるが、現金を渡すことはどうなのか。現金を渡すからギャンブル等の浪費をすることになるのではないかと感じる。</p>
<p>最初は自分の想定を超えたことが良く起こるため、生活保護とは一般人では考えのつかない知らない世界のような印象であった。次第にそれが普通となり、何が起ころうと(例えば独居老人の遺体を発見する等)何も感じなくなり、逆に生活保護に対して何も感じなくなった。</p>
<p>不正受給を行う人がいるために、正当に保護を受給している人まで悪く見られてしまうのだと感じた。本当に保護が必要な人のためにも、世間の誤解がないよう不正受給を抑制しなければならないと思った。</p>
<p>「健康で文化的な最低限の生活」とは何のことを指しているのか分からなくなる。</p>
<p>正直なところ、特に希望したわけでもなく、社会人としての経験もなく、専門の教育をうけたわけでもない事務職の人間がいきなり担当している仕事ではないと思う。人件費が安い、辞められると困るなどの理由で非常に若い職場となっているようだが、事務職であれば、ある程度市役所の仕事が終わっている主任・主査クラスの方が本来行うべき業務であると思う。6 年間保護</p>

Ⅲ-Q11 「ケースワーカーの仕事に携わったことで「生活保護」についてどのように感じていますか。」

の仕事をしてきたが、市役所において事務職の人間が当然知っておくべき知識(契約、予算、議会など)が、まったくといっていいほど身につかなかった。

本当に必要としている人もいるような、必要とされている制度

生活保護を受けるようになるまでにいろいろな経緯を持った受給者がいると感じた。

受給者の増加により量質とも能力が試されている

調査票 2

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」
大変な課だと思います
生活保護の受給者もいろいろな方がいられると思われるので、仕事は大変ではないかと思う。
忙しい部署であり、直接市民との金銭に関するやりとりをしなければならないので難しい部署と考えられる
ケースさん次第で対応するために通常の勤務時間外の対応があるためにきつい。ケースさんが死亡し、その後の対応を行うため精神的にきつい。(死亡してから発見されるまでに時間が掛った場合等々)危険。
生活に困っている世帯に必要な支援を行うという社会保障の根幹を担う課
特に考えたことはない。
生保が大変
若い職員が多い。市業務全般に関わる業務の知識を覚える必要がある。
業務量・内容的にも大変で厳しい職場と思う。
独立ないし孤立しているイメージ。
仕事が大変
正当な理由で支援を受けなければならない市民と不正に受給している市民の両者間で、(大げさな言い方ですが)人の生き死にを扱っている課と おもっております。
生活に支援が必要となる市民が対象であり、支援が得られるか否かは市民にとって死活問題となることから、担当職員は市役所の中で最も苦勞が多いのではないかと思う。
かなりきつい業務を行っている。
生活保護業務を担当している。他関連業務は、直感的にイメージされません。
本当に支援が必要な市民のためには、絶対に必要な部署であり。市として支援をする必要があります。但し、不正受給をしている市民への対応に苦勞されているだろうと察します。
職員が大変ストレスを抱えているイメージ。
業務量が多く、市役所の中でも1、2を争う大変な職場だと思う。
文字通り、生活、自活できない人達を支援していく部署。
生活保護者に対して対応する部署。大変で一部には一般常識が通用しないような人の対応をすることがあると思う。
様々な事情を抱えた市民の方々に対応するので、大変な業務である。
生活保護受給者への訪問や電話での対応等、大変な業務と思う。
少数だとは思いますが自己主張が強い方もいられるので、そのような方の印象が残り、結果として、大変な課だというイメージはある。
住民の生活の最後の砦として、主として経済的に困難を抱えている市民を支援している。対象者には、単なる経済的な問題だけでなく、社会や家族との関係がうまくいっていない市民も多く、その個々の状況に応じて支援する重要であり、大変な仕事をしている。
生活困窮者の支援
他の市町村より簡単に生活保護の申請を許可していると感じます。
経済的弱者を支援する部署
様々な家庭環境、考え方の市民の方に寄り添いながらその方の自立をめざし相談にのっていく
業務が多忙、さまざまな人がいて対応が大変
福祉政策の一部門として生活保護等の事務を担当している
生活保護受給者の生活を守るために、生活保護費の受給に係る業務や生活保護受給者のケースワークを行うなど日々、多忙な業務をこなしている部署というイメージ
業務量が多く、常に残業をしている職員がいるイメージです。
業務内容が多く大変だが、課内の結束が強い。市民対応は毅然とした態度で対応するが、人柄は良い人が多い印象。
職員一人当たりの担当受給者の人数が多く、行動範囲も広いと思う。
市民対応が大変な印象。
市民の方も本当に色々な方がいらっしゃるので、日々大変だろうなと思う。

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

飲酒状態で電話を掛けてきたり、窓口で大声を上げ、机を叩いて乱暴な言動をするなど、比較的、困難で要求度の高い方を相手にしており、精神的な負担が大きい。日中は窓口対応や訪問等で席を外すため、事務処理は時間外に行うことになり、残業が多い。独居の方が亡くなったときに家屋清掃をしたり、不潔な身なりや異臭を漂わせる方と接するなど、衛生面で不安や負担が大きい。
大変な部署であると認識している。専門知識がない一般行政職では、対応が難しいと思う。
大変な業務を受け持つ所管
大変な感じ
やむを得ない事由により自力で生活することが困難な方を支援する部署
庁外なのであまりイメージがありません
市民の生命に関わる重要な仕事
業務内容についての詳細は不明ですが、今回問題となった事案を考慮すると、業務量が多く、またストレスがたまりそうな課であるイメージを持ちます。
少数精鋭で対応している。職員1名に対して受け持つお客様の数が多く、多忙な環境。逆恨みされることもあるため(切り付け事件)注意が必要な職場。先に記載した大変な職場であると同時に、受給者から感謝され、やりがいも感じることができると考えている。
接客する相手が大変で、精神的にも大変な部署であるため、行きたいと思わない職場の1つだというイメージ。
知識、接遇技術のほか、精神的なタフさも要求される、厳しい職場
・様々なケースの対応をしていて大変な仕事内容・仕事量は報道を見て知ったが、精神的にも辛いイメージ・トラブルなども多く想定されるため、ある程度のベテラン職員でなければ難しいの ではないかと思う
市民と直接接する機会が多い職
大変な仕事
取り扱い件数が多く大変な部署。責任が重い。
非常に多忙な職場であり、体力的・精神的にも大変厳しい職場というイメージ。
生活支援費の支給日に、毎月来庁している方々をみていると、本当に支給が必要なのかと思うような方もいる。ワゴン車でまとめて連れてきているケースを目撃することもあり、対応する生活支援課の大変さを感じている。ジャンパー等をみていると、チームワークで対応しているという印象を持っていた。
精神的に厳しい部署
業務が多忙、精神的にも負担のある仕事
制度と現実の板挟みによる負担が大きい。仕事のゴールが見えにくく、達成感が得にくい。しかし、他者の生活支援のため、立ち止まることはできず、常に前を向かなければならない。
時間外業務も多く、休日にも急遽仕事になり大変な課だと思います。
生活困窮者が自立するよう支援する課。
・生活保護を受ける方に対して、親身に相談を受けているイメージ・生活保護家庭の訪問や窓口対応に苦慮しているイメージ 仕事量や精神的にも大変な業務なのかなと思います。
社会保障のセーフティネットとして不可欠。また、最近は格差社会が叫ばれる中で、今後その役割が重要になるかもしれません。
生活保護ケースワーカーとして勤務経験があるので勤務実態を承知している。イメージは持っていない。
生活保護世帯が増加する中での対応に苦慮していると感じている。
十分に理解していないが、“大変な仕事”というイメージ
生活保護を受けている人に対して、その方の生活全般を一年中を通してサポートしているイメージを持っています。
日中はケース訪問、戻って事務作業、休日返上で受給者のお世話などと本当に大変な職場であると知っております。
常に市民が来庁し忙しい。相談業務が多い。
精神的に苦勞されていると思います。
かなり難しく大変な課だと認識しています。(1)受給者や、申請者との関係。受給資格はあっても8割の方は支給できないと新聞にあります。貧困の問題になりますが、本当に大変な方に優しく申請、支給できるようにと願っています。
忙しい部署
生活困窮市民を支える最前線の部署であり、業務が人の生死に直結する大変苦勞の多い職場というイメージ。

Ⅱ-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

人数不足。残業が多い。仕事がつい。
生活保護を受ける市民の対応は、色々な背景があり、実際に携わっていない者にはわからない苦労があるのだろうと推察している。
採用職種は、一般事務職であることがほとんどなので、福祉職種に携わる職員の大変さを感じます。
生活保護相手にしている部署。
多様な方との対応が必要で、神経を使う職場のイメージです。
残業が多い。休日自宅に連絡が入るなど、心身とも大変な業務自身には務まりそうにない。
とても大変な仕事をよくやっていると評価している。
若い職員が多く団結力がある、職員の配置は年々増員しているが従来から基準を満たせないでいる、対象者の生活の細かい面まで調査をしたりするため他課に係る制度まで勉強が必要な所管、残業が多い。窓口での口調などは少し気になることはあった
きつい
今回の件で、ジャンパー等の作成は問題があるが、業務は懸命に行っていると思うので、とても残念に感じました。
保護世帯との対応に苦労が多く、時間外勤務が多いイメージです。
激務
大変忙しく、職員が足りていない。
生活保護を申請する人の手続きをする所、最低限度の生活をするための人たちのサポートをするところ。
ジャンパーなど作った経緯については理解できる箇所はあるが、表現の仕方が悪かった。また、ジャンパーを何年もの間、仕事で着ていたことについては遺憾に思う。
大変な職務だというイメージです。
暴力団崩れなどの不正受給者の対応に苦慮しているイメージ。
責任の重い職場だと思う。相手の生活に100%関わらなければならないので精神的にも辛いし、終わりが無いので気持ちが休まら無いと思う。
仕事が大変
複数の要生活支援者の担当を持ち、忙しく過酷な業務内容だと考える。若手が元気で、一体感があり、業務は大変であるが、助け合ったり、課内の雰囲気は良いイメージである。
大変な仕事と思っている。
要支援者も様々な人がいると思うので対応が大変なのではないか。
自分の考えている正義が通用しない職場。膨大な業務量。流した汗が報われるのか。
体力だけでなく、相当な精神力が必要な部署。夜も遅くまで勤務されており、また、土日もなく出勤されている現状も承知している。また、担当職員数を増やしても、対象者数がそれ以上のペースで増加している現状では、基準を満たすまでに至らないように感じる。
生活困窮者への対応など、事務処理面だけでなく、メンタル的にも厳しい所属と感じている
以前、窓口で傷害事件があったので怖いイメージです。
人手不足により精神的・肉体的に大変。
精神的にきつい職場
ジャンパーに書いてある文言は知らなかったので衝撃だったが、その位大変な職場なのだと思う。保険課も大変厳しい職場である。
精神的、肉体的に負担が大きい部署だと受け止めている。
市民対応が大変な課
激務で非常にデリケートな部署
わかりません
精神的にも体力的にも過酷な業務である
生活弱者等を支援する課
本当に支援が必要な方へ受給をしているのですか。

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

<p>激務である。人間性に大きな問題を抱えた市民を相手に行政サービスを執行しなければならず、正論を主張すれば事勿れ主義で叩かれる。また、本当に困窮した市民と触れ合うことで自身の心にも傷を負わなければならない。いつ自殺者が出てもおかしくない。</p>
<p>忙しく、苦勞し緊張している部署。望んで異動してきた人がいない。苦勞が報われない。人間不信に陥りそう。</p>
<p>タフな職場。行政職員として多くのエッセンスが含まれている職場。</p>
<p>一生懸命仕事をしている。生活保護の仕事は大変。</p>
<p>病気やけが、あらゆる困難に困っている方々の相談に乗り、サポートする課。大変な、すごい仕事だと思う。</p>
<p>構造的問題を抱えている</p>
<p>様々な生活保護対象者に対する対応について重責ある任務だと感じる。</p>
<p>誠心誠意、一生懸命に対応していると思う。</p>
<p>生活保護受給者が増える中、事務処理も含め、とても大変で苦勞がある部署だと思う。</p>
<p>福祉事務所の一部門。</p>
<p>ケースワーカーの人数が不足し、1人が抱える対象人数が肥大化しているため、なかなか保護費の受給状況が把握できない。一方で、保護率の削減を求められており、庁内でも税徴収同様、担当者に厳しい職場だと思う。</p>
<p>特別なイメージはない</p>
<p>市民に対する言動は、常に意識しなければならない部署。</p>
<p>仕事内容の詳細が分からないためイメージできない。</p>
<p>仕事内容が、精神的に大変な課である</p>
<p>元気のある若い職員が多く、先輩職員が後輩職員の面倒をよくみており、一体感がある。対象者一人ひとりの状況への対応を要し難度が高く、訪問・電話・窓口での対応を通し、ストレスがかかる職場。</p>
<p>夜遅くまで残っていたり、聞いた話では休日も生活保護受給者の関係で呼び出しがあったり、大変忙しい課であると思っている。</p>
<p>社会福祉政策において重要な部署であると思う。様々な事情のある人を相手にするので、それぞれの対応が難しいと思う。生死にかかわる場面に遭遇することもあると聞いている。とてもきつい部署だと思う。</p>
<p>特になし</p>
<p>・生活保護の窓口・職員は大変そう</p>
<p>生活を支援することができる大事な課である。</p>
<p>日常的に時間外勤務が行われ、激務である。</p>
<p>ケースワーカーは精神的にも大変な業務だと思う。</p>
<p>ストレスの溜まる職場</p>
<p>大変な部署</p>
<p>残業の多い大変な職場。</p>
<p>生活保護者及び生活困窮者自立支援者を対象とした中で、様々な方を対応していかななくては行けないので大変な業務だと思います。</p>
<p>生活保護者とかかわり、規制してゆくなかで大変な部署かと思われます。</p>
<p>職場としての雰囲気は、職員間の繋がりが強い課であると思う。</p>
<p>仕事が出来ない人又は仕事をして生活が苦しい人を助ける課</p>
<p>精神的なタフさが求められるシビアでディープな世界で、とても大変。</p>
<p>多くの多様な世帯を担当していて大変。</p>
<p>人が生まれてから亡くなるまでのあらゆる世代に関わるセーフティネットの担い手。受給者が増加する中、適切な人員配置がなされておらず、残業が常態化している。人の生死に直結する仕事であるため、時に罵声を浴びせられることもあり、モチベーションを保ちにくい。一方で、所属内の団結力が強いというイメージもある。</p>
<p>あまりよくない</p>
<p>精神的にも時間的の制約的にも、厳しい課であると感じている。</p>
<p>とくにイメージは持っていません。</p>
<p>若手中心で元気がある課、チームワークが良い課という印象を持っている。</p>

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

<p>市民によっては、対応が困難になることが予想され、職員の交渉術や技量による部分で業務を遂行しているイメージがある。勤務時間外の勤務が多い。</p>
<p>生活保護受給者とのやり取りなどで心身とも疲れてしまう部署だと思います。以前あった生活保護受給者の殺傷事件を踏まえて身に危険を感じながらの業務であると思います。</p>
<p>チームワークがよく、上席の者が、係員の面倒をよく見ているといます。無理難題を訴える市民に根気よく対応しています。しかし、言葉等、粗雑な感じがします。</p>
<p>職員の数多く、大変な業務</p>
<p>実際に担当したことはないですが、市役所の業務の中で、もっとも厳しいものの一つだと思います。そんな中で、気持ちをしっかり持って職務を全うしている生活支援課の職員は立派だと思っています。自分が同じように出来る自信はありません。</p>
<p>非常に大変な職場であると思う。人の生活に直結する業務であり、さまざまなケースを担当し、処遇困難な事例も少なくなく、ストレスも大きくかかるであろう。時間外の勤務も多く、大変な様子である。</p>
<p>保護という市民を守るイメージから支援といった自立に向かい支え助けることを目指していくといったイメージに変えようとしているものと思っていた。</p>
<p>良くも悪くも思いません。</p>
<p>市民生活の根幹を担う部署であり、役所の中ではライン部門としてハードな業務を強いられる部署(社会の介護職・保育職のように大事な職なのに人手が担保されない部署)。</p>
<p>いろいろ事情のある市民の対応に苦慮しているイメージです。</p>
<p>精神的・肉体的な負担が大きい</p>
<p>精神的にも肉体的にも大変な職場ではないかと感じています。</p>
<p>業務内容を全て把握しているわけではないが、マスコミ報道や対象となる人からも大変な職場という認識はある</p>
<p>担当する対象者が多く、休日も対応するなど多忙であるイメージ。</p>
<p>難しい市民の方も多く、業務量も多いようなので、大変な職場だと思う。</p>
<p>生活保護の受給者に対する対応に苦慮していることを聞いていたため、個人個人のストレスがかなり蓄積する職場とのイメージ。</p>
<p>また、各種福祉制度に精通する必要もあって優秀な職員が配属されていると感じるが、「成果」が現れにくい職場にあって、もったいないとも思う。※生活保護制度を卑下して言っているのではない。</p>
<p>時々自席に間違い電話がかかってくるのですが、大変だろうなと思っています。</p>
<p>苦情などもありそうなイメージで大変そうです。</p>
<p>非常に大変な課(職員にストレスがかかる課)であると思います。</p>
<p>大変な職場かつ、役所として重要な職場。</p>
<p>現在所属しているケースワーカーは個人的にはよく頑張っていると思います。ただし、今回の事件が象徴するように一歩間違えれば、受給者との関係性において、主従関係を築きやすいので、その点は今よりも更に配慮をすべきだと思います。</p>
<p>精神的にも肉体的にも負担が大きい</p>
<p>精神上公私がつきにくく大変な仕事だと思います。</p>
<p>・若手職員が多く、公私にわたってまとまりのある職場であると同時に調子に乗り過ぎる面もあるという印象。</p>
<p>肉体的にきつく、精神的につらいという印象。比較的若い職員が多く、連帯感があるのではないかな。</p>
<p>気苦労が絶えない大変な職場。</p>
<p>どこの部署も限られた人員のなかで、困窮した市民に対応する部署というイメージ。自分の部署と類似したイメージを持つ。</p>
<p>市が行う事務のひとつの課</p>
<p>あまりよく理解していない</p>
<p>全職員が市民から悪い印象で見られる。</p>
<p>不適切な表現を使ってしまったことは反省すべきだが、その他はそれほど悪いことではない。</p>
<p>キビしそうですね。</p>
<p>業務内容がきつい上に、残業が多い職場</p>
<p>市役所における厳しい職場の一つと思う。</p>
<p>どこも大変な仕事を抱えているとは思いますが、特に対人関係でのストレスの増大や業務量の多さ及び幅広い知識・経験を要すなどの面で大変な課というイメージがある。</p>

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

生活保護世帯が仕事の対象となることから、常に気を使い多忙なイメージ。
忙しい部署
一人で多くの担当者を抱え、様々な事柄に配慮しながら業務を進めなくてはならず、大変な激務であるというイメージを持っている。
市民対応が主な業務であり、精神的にきつい職場である
身体や精神上の理由で日常生活を送ることが困難な住民の相談支援業務を行う精神的にも身体的にも大変な業務を行っている部署。
大変な業務とは思いますが、それは生活支援課だけの話ではないと思う
生活が困窮している住民の支援を行う。
市役所の中で幾つかある、国レベルでの対応が必要な業務を担っている課と認識している。
社会のセーフティネットとしての重要な役割を担う部署
大変ご苦労が多い課だというイメージを持っている。
危険も伴う大変な業務だと思います。他市ですが、生活保護担当の知り合いがおり、何があるかわからないので保険に入っているという話を聞き、驚いた記憶があります。職員の安全確保が必要な職場だと思います。
非常に繁忙な職場保護費の給付に当たっては、公金の支出であり、その可否決定について、慎重な対応を求められる職場
仕事上の接点がないので生活支援課のイメージは特にありません
いま大変な中、がんばってやってるんだろうな。というふうに思っています。
職務に関連することが少ないので詳しくはないが、忙しそう。
常に言動に注意が必要で細かな気配りや駆け引きが必要なイメージ。
仕事が非常に激務である。ゆえに、仕事量が多いため、職員の負担も多い。また、職員数もかなり必要となる現場である。
特別なイメージは持っていない。
支援者と市民の間に挟まれた立場であり、人間関係のトラブルが多そうである。
大変な部署
生活保護受給者の中には精神疾患を患っている者や生活レベルの低い者も多く、その対応に苦慮しているんだろうな。
人と接する仕事で大変そうなイメージがある。
組織として一生懸命取り組んでいる。
業務量が多く、大変忙しい職場。毎日残業している。生活保護受給者を訪問することがあり、時には汚い家にも上がらないといけない。生活保護受給者が亡くなっている場面に遭遇する可能性もある。所属職員同士の結束が固い。時には、人の生き死にを左右してしまう、左右させてしまう仕事で、精神的にキツイ仕事。受給者と市内で遭遇すると、何となくお互いに気まずい。
担当者は仕事が大変で苦労している
大変なイメージ
さまざまな市民の家庭状況がある中、それぞれに応じた対応をしていく仕事内容で、きめ細かな目配り気配りが必要とされると共に、きちんと公平に受給者の見極めをすることが求められる仕事であると思う。
今回、はじめてイメージを認識した。
生活保護者など、生活にお困りの方へ必要な支援を行う担当課
業務の専門性が非常に高く、職員のモチベーション維持が難しい印象のある部署。
特殊すぎ
ケースワーカーが常に足りていない部署。私の在籍時も約120軒を担当していた。
特になし
生活保護受給者が増加する中で、業務量も多い課
・業務が大変
生活保護者の相談、対応を業務とする
大変そうだ。(でも他の部署でも、違う面で大変だったりし、生活支援課が特別でもない。)
精神的にも肉体的にもとてもハードな仕事をされているイメージがあります。
様々な背景を抱えている方がいらっしやると思うので、対応が複雑そうで大変な仕事だと思います。

Ⅱ-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

忙しい。
よくわからない。
市民との対話の密度が高く、プライベートもある程度把握しなくてはならない。とても重要だと思う。
心身ともに疲労度の高い部署である
大変そうなイメージ
生活保護についての仕事をしているので、窓口対応が難しそう。
生活支援課は保護行政とともに、自立支援対策を行っている課であり、業務が個人の生活に立ち入る内容であり、窓口を含め大変であると感じている。
若い職員が多く元気がよいが、一方で横柄な態度で市民の方と接していた。
厳しい職場であるが、活気をもって仕事に取り組んでいるイメージ。市民の権利を守るという観点では、大きな意義を感じる仕事だと考える。
大変な(困難な)部署だと思う
生活に色々困ってる方々を相手にしていますので、支援を求めてこられた方々の様々状況に合わせて対応しないとイケないので。生活支援課の職員の精神状況は強くないと大変なイメージがします。
なんか大変そうだな
やはり業務は厳しいという印象。ひとりの職員が抱えるプレッシャーは相当あると思う。
生活保護の担当課ということ以外あまり何も思っていない
最低限の社会生活を営むうえで何らかの理由により生活困難者を支援する
非常に忙しく、業務が大変である。また、生死にかかわる仕事をしているので、非常に気を使う業務を行っている。
今回報道されてしまったが、不正受給がある限り不正受給者に対しては、屈することなく立ち向かってもらいたい。
①様々な制度などを熟知したうえで、相手に応じた対応が求められる総合的な職務遂行が必要で、困難さのある職場②窓口に加え自宅訪問など多忙な職場③職員の団結力の強い職場
生活保護の対象者が年々増加し、一人の職員あたりの事務量も増大し大変な職場だと思う。
生活保護受給者の増加により一人の担当者が受け持つケースの数も多く、業務量が多い。年齢や性別、世帯構成などいろいろで、対応する業務範囲も広く、精神的、肉体的にも大変な部署。
語弊かもしれないが、弱い立場の者に対応する部署
精神面、肉体面ともにキツイ職場
仕事の内容は、多岐にわたり、かつ、担当者の思い描く市民サービスと異なったことを要求する人もいるため、一般の市職員よりも精神的ストレスが高い職場というイメージがある。
・受給者の生殺与奪を握っており責任重大・日中はケース対応、定時後に事務処理で激務・行旅病人や気性の荒いケースの対応もあり、肉体的にも精神的にもハード
特になし。
生活保護の方を適正か不適正か判断する部署
がんばっていると思う
福祉の充実をするという使命がある一方で、対応が困難な市民や事案に接することも多く、感情的なバランスをとることが難しい職場であると思う。
時間外が多い。様々なケースがあるため対応が大変。精神的な問題がある場合あり専門的なノウハウが必要。課内のチームワークは良く、助け合って仕事をこなしている。
若い人が多く、連帯感がある。
生活が困窮し、肉体的にも精神的にも余裕のない市民を救済するとともに、不正を働こうとする人に対し毅然とした態度で対応する信念をもった部署。
いろいろな面で生活に困っている方の相談の所(経済的にも精神的にも)
生活保護受給者並びに今後生活保護受給者となる人達への対応
少数人数で苦勞をされているイメージ
若手及びやる気のある職員が多く活気があるとともに、同様の職務を担う者同士、互いに相談や情報交換し合える連帯感がある職場。職務内容が厳しいため心身ともに負担が重く、異動希望者がほとんどいない部署。
生活困難者を助けたい方が集まる場所。

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

<p>社会保障の最後の砦として、医療・介護保険制度、年金制度、奨学金制度、民法上の家族制度など様々な制度を熟知していないとできない業務である。さらに、ごく一部ではあるが、何週間も入浴していないのではないかと思われる臭気が数メートル先から感じられる人や、居丈高な人、自分本位な人を支援するタフな仕事でもある。優秀でストレス耐性の強い職員が多い。優しくしたい気持ちと制度の適正な運用との板挟みでストレスのたまる職場であると思う。</p>
<p>受給者に対し職員数が慢性的に不足している。受給者や申請者の生活に深く関わると相当ストレスのかかる職場と思う。</p>
<p>生活支援課の職員は、生活困窮者の対応に日々追われ、色々とメンタル的にもきついと思う。無くてはならない職場であり、普通に業務をこなして当たり前だと思われ、一般の市民には苦悩が伝わり難い。</p>
<p>生保のケースワーカーは大変な仕事であるというイメージである。仕事量も多いように見えるし、数多くの法令の理解と、四六時中の呼び出しもあるのだろう。また、きれいな仕事だけではない。</p>
<p>仕事が大変なのはどの課も同じ。したがって特別なイメージは持っていない。</p>
<p>経験がないので推して知るしかないのですが、難しい業務であると思いますし、壮絶な現場の話も聞きます。今回のジャンパーなどの一連のことなら、表現方法を誤ったと思いますし、謝罪の必要はあると思いますが、その気骨といえますか、やる気のようなものを否定したり責めたりはしていません。</p>
<p>市民とお金とが絡んでくると思うので、大変な部署と思う</p>
<p>今回の黒ジャンパーの件でNHKのニュースで取り上げられた事で全国の皆さんに悪いイメージがついてしまいました。この時に白いTシャツ等も作ったことを言えばよかったのですが。</p>
<p>広範な知識、対人スキル、柔軟性や事務処理能力等さまざまな分野が鍛えられる業務で、ここで評価が高い職員なら、ある程度、資質が担保されるような気がしている。</p>
<p>若手職員が多い。危険な場面に遭遇することが多そう。孤独死の場面に立ち会うことがあるなど、精神的に辛そう。</p>
<p>大変な職場だと思う。</p>
<p>・生活支援の通常業務の他、夜間・休日などの突発的な業務も多く、精神的にも肉体的にもハードで大変な職場であると思う。 ・社会的弱者への支援でやり甲斐がある職場であると感じる。</p>
<p>ダーク</p>
<p>特にイメージなし。</p>
<p>特になし</p>
<p>業務量が多く、対人関係の仕事が主になっていると思えるので肉体的にも精神的にも非常に大変な部署であると思います。</p>
<p>セーフティネットとして大事な業務を担う一方、受給者一人一人に対して状況に応じて対応していかなければならないため、大変そうなイメージ</p>
<p>大変忙しい職場であるイメージしている。</p>
<p>・保護費支給日に、市民相談室・ロビーに掛けて長蛇の列ができる。 ・封筒ごとを回収している人が、列の近くに複数(見てはいけないもののように感じた)にいる。</p>
<p>対応する相手の生活がかかっているので責任が重く、精神的に大変な部署だと思う。</p>
<p>少ない職員数で多数の生活保護対象者等の対応で大変なご苦労があると思う。</p>
<p>業務内容を考えると、精神的に大変なイメージ。</p>
<p>対応が大変な仕事だと思います。</p>
<p>非常に大変な職場だと認識しております。</p>
<p>特になし</p>
<p>肉体的にも精神的にも非常にきつい、本市の中で3本の指に入る過酷な職場。携わりたくない職場。</p>
<p>生活保護の受給業務を行っているため、対応が厳しいこと。問題となった不正受給者への対応は非常に厳しいと見え、対応する職員が大変ではないかと思われる。</p>
<p>日頃から、様々な相談や支援に携わり、特に厳しい意見や恫喝などに晒されるなど、精神的にも肉体的にも非常に厳しい業務を担っている。</p>
<p>今回の報道を受けて移動したくない所属や業務の多さ、市民対応の難しい所と感じた。</p>
<p>生活困窮者を相手にしており、仕事がハード</p>
<p>大変！ストレスがたまって精神的に参りそう。</p>
<p>とてもストレスが溜まる大変な部署だと思われます。</p>
<p>憲法に基づいた生活に密着した事務を遂行する課であり、その苦労は大変なものと考えている。</p>
<p>大変</p>

Ⅱ-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

現在置かれている状況は厳しいと思うが「支援課」と言う課名の原点を踏まえるべきだと思う。
正直言って、この問題が発覚するまではCWの心身ともにハードな業務というイメージのみであった。
ケースワーカーは気苦労も多く、精神的に負担が大きい部署だと思う。
生活保護の支援をしている課
お金を扱うこともあり、精的にも体力的にも大変だと思う。
業務が広範囲にわたり、大変だろうなというイメージ。また、客層のイメージは非常に悪く、職員の意識も低下していく環境にあると感じる。
仕事で色々と苦労しているイメージ
待遇に大変、気を使う。
人間の尊厳は、何にもまして守られなければいけないと考えます。それを可能にしている金銭によるセーフティーネットが生活保護であると考えます。そういった意味では、市役所中一番の市民サービスをおこなっている課であり、あるべきだと思います。同じ部内でみられる姿は、若い職員たちがまとまりをもってがんばっているのだなど、好感を抱いていました。しかし、「のり」がいいのと受給者を下にみるような感覚はどこでクロスしてしまったものかと思います。
きつい業務の、人数も足りない厳しい職場環境であり、残業も多く、他者からの目も厳しい「損な職場」だと思います。
庁内各課の業務に精通している必要があり、制度の認否に際し様々な境遇の対象者について調査業務を実施することは非常に大変な部署であると考え。一部報道に見られるような福祉に理解が乏しいことはないと思う。
お金を扱うこともあり、いろいろな事情を抱えている方とのかかわりもあり、精神的にも体力的にも大変だと思う。
業務量が上に、質的にも重い、大変なお仕事だと思っています。
生活保護を取り扱う職場。市役所では、大小違いは有るがどの職場でもトラブルや危険は付き物だが、業務性質上合わない職員もいる。手の掛かる受給者ばかりではないので、メリハリをつけマネジメントしていけば仕事のし易い職場。ただし、ワーカー同士話しているだけの無駄な残業や学生意識が抜けない若手職員を集めるから変な仲間意識が生まれ今回のような事件が起きてしまった。傷害事件は単なる言い訳、大学生の馬鹿なサークルの事件と一緒にレベル。
生活保護業務に従事し、困難な業務に従事している職場である。
また、精神的にも肉体的にも大変だと思う。
小田原市民の生活を守るための重要な職務ですが、その一方で、厳しい職務環境があり、職務の遂行が一筋縄ではいかない、というイメージがあります。
たいへんな部署である。
経験者の話を聞き、仕事の幅の多さ、仕事量の多さ、ケアする市民の方の状況など過酷な現場というイメージを持っています。
若手職員が多く活気があり賑やかな感じがするが、ケースワーカーそれぞれが問題や課題を抱えて苦しんでいる。それが故に課としての団結力が強い。
不正受給者でなく正当に受給している人にも生活面等で不満があるが、言えないので大きなストレスを抱えそう。人間不信に陥る精神的に大変なイメージがある。
ひとことと言うと非常に大変。個々に違う世帯の生活内容の対応でかなり神経を使う。
とても忙しい職場。人が足りていない職場。
忙しい。事務仕事は定時後。
非常に大変な業務をよくこなしている印象です。人数が不足しているという声を良く聞きますが、1件1件の内容が複雑であり、潰していくのに時間がかかり、その辺りも負担であるなという印象です。
生活保護を受けなければ生活できない家庭に対し、自立生活ができるよう個別に対応しなければならないため、とても大変な業務だと思う。
業務多忙な職場であり、接遇する市民等が平常心であるとは限らないこともあり、精神的にかなりの負荷がかかっているように思われる。社会の歪を正面から受け止めなくてはならない部署である。
一部の市民等の不正や苦情を対応していると思うので、精神的に負担が多い課ではないかと思う。
よく分かりません。
①全ての受給者ではないが社会的不満や役所への不満を抱え態度で表す相談者が多く、対応にあたってストレスを感じる部署 ②相談内容や支援する内容が多岐に渡り、専門スキルを元々備えている訳ではない一般職員にとって業務量・質ともに多大な負担を強いるイメージ ③直接的暴力等で危険が伴うイメージ
市民相手の大変な職場だと考えています。
大変な課だと思います。

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

心身ともに消耗する職場。日中は、生活保護受給世帯の相談に乗り、自立支援を促すとともに、新規申請の受付対応を行い、夜間休日は詳細な調書作成を行う非常に多忙な職場。窓口では暴力団まがいの脅しをかけられるようなことが多々あり、精神的に辛いイメージがあります。
大変そう
生活支援課についてのイメージは良いとは思えません。
大変な職場。
生活保護を要する人についての審査・判断をするため、精神的ストレスの高い職場環境
担当の職務内容をあまり知らなかった。
たいへんな仕事
仕事が大変である。
勤務時間内にとまらず、勤務時間外にも市民対応の職務に就かなければならない。
大変ハードな職務内容だと思います。
・仕事が大変(昔でいう3Kのイメージ) ・よくがんばっている・若い人が多い ・ノリがよい
生活保護 生活困窮者自立支援 ホームレス支援等を行っている場所苦情や、相談と日々の苦労が絶えない部署だと思う。
それぞれの家庭の状況に応じて相談にのったり対応したりと、細やかな対応が必要な所管
大変な職種だと思います。
人の誕生から死まで、人の命を預かるとても大変であり大事な職場であると考えている。ジャンパーの件など反省すべきところは反省し、これから市民の信頼回復にむけて取り組んでいかなければならない。制度の適切な運用など、業務については今までも適正実施につとめているので今後も継続していく。
大変な仕事だと思う
いろいろなケースの方の対応で、ご苦勞が多いと思います。
多くの生活困窮者の相談を受け生活保護決定の諾否を判断し、その生活に関わる必要のある困難な職場。
いきたくない部署
過酷で、やりがいにも欠ける業務。
非常に大変な業務を担っている部署であるというイメージがあります。
いろいろな生活保護受給者がいて対応が大変だろうな・・・と思います。
生活保護を本当に必要としている方もいると思いますが生活保護を利用し労働せずにいる住民対応に苦慮し職員自身が危険な目に合うこともあると感じ孤独感が発生してしまう課だと感じます
生活保護の相談の対応や、受給申請に伴う調査をしたり、受給の手続きをしたり、生活保護からの自立を促すことなど、多岐な業務のため困難な仕事と思われます。
一般的な勤務時間内以外の勤務も多いと思われるため大変な仕事だと思います。
仕事量が多く遅くまで残っている
市役所の中の所属のひとつ
職員が若く活気がある職場
以前、生活保護業務をしていた。当時は係であったが、一人当たりの担当ケース数は、現在のそれより多かったが、係としてのまとまり感があった。不正受給は許されることではないが、それ以外にも老単(一人暮らし高齢者)など、課題は多く、一致団結しなければならない問題はほかにもある。何年前に、例のジャンパーを組織的に着用しているのを見て、はずかしく、また、気分が悪くなった。そこで、「見どころがある」と思った生活支援課職員にジャンパーの着用を指摘すると、「(良くないとは思うが)着用していないと浮いてしまう」旨の回答があった。組織的な腐敗。小田原の福祉は終わったと感じた。
生活保護の業務を所管している。他者のプライベートな部分を扱い、業務量が多いことから、身体的、精神的にとってもストレスの溜まるハードな部署と思います。
職務がハードであるとのイメージがある
自業自得
特に無し
・生死に関わることがあるので大変な職場だと思う。・他法優先など福祉制度全般を学ぶことができると思う。
業務内容的には心身ともに負担が大きいと感じる。その反面、若手も多くチームとしての一体感があるように感じる。
精神的にとっても辛いと思う。

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

若い職員が多い。多忙である。
大変そうなイメージ
大変な業務を行っている部署で、ストレスが溜まりそうな課。担当業務で休日でも呼び出され、私生活に影響が出そう。
福祉の専門知識・経験、体力(機動力)を必要とする職場
精神的にも体力的にも大変なイメージ。
要支援者への対応、配慮等については重要であるが、大変であるというイメージがある。
仕事がつつい・大変そうというイメージです。遺体の確認をするという話を聞いたことがあり、衝撃でした。倉庫に遺骨が置いてあったり、生活保護者が施設に入所した場合等の部屋の片づけを行うなど、事務仕事とは別の業務もあり、大変さを感じます。また、窓口でも大声を出している人がいたり、生活保護受給者が毎月2回、保護費を受け取りにきますが、さまざまな方の対応をしなければならないこと、現金を扱う怖さも感じます。
大変な仕事
非常に厳しい環境で業務に従事することを要求される職場と認識している。セーフティネットの継続は、色々な視点・意見がある中で実施していく必要があるので、行政職員としてかなり高度な判断等を要求されると思う。
非常に大変である、イメージ。残業と苦情対応で日々追われ、市民のために仕事をしている、充実感は得られないのではないかな。
生活保護手当の業務など、相手のある仕事であり、ストレスはあると思う。
非常に忙しいイメージがある。
生活保護世帯の対応をするケースワーカーというイメージ。時に死に直面すること、常識をこえる汚い場所での対応もあること、暴力等の危険もありうることなど、一般事務の中では大変な部署だと思っています。
他課と比べ業務内容が厳しい。人数が多いように見えるが実際は少ない。
特になし
生活保護受給者が増加しているのに、対応する職員の確保が追い付いていないことから、極めて多忙な職場というイメージがあります
仕事が激務であり、日々受給者への訪問のため、外出している。過去に道路の段差で躓いて「10万円よこせ」と言ってきた受給者がいた。どうみても健康そうだった。判断も難しく世論と行政との間に立っているイメージ。
業務が多忙であるのみならず、職員の判断が市民生活に直接的に影響を及ぼす割合が強く、また、それによるストレスも大きい職場というイメージ。
経済状態だけでなく、様々な家庭環境、病気、障害等を抱えている方々を対象とする場合が多く、一人一人に寄り添った支援をするのが大変な課だというイメージがあります。
大変、労働時間が長い
特になし
生活支援課の大変さは所属していなくても理解する。
仕事がハードであるが、職員が一丸となって仕事に当たっていて、雰囲気の良い職場であるというイメージを持っている。
仕事がなく生活に困っている人に支援する課
異動先として考えたことや、情報収集したことがないので正直分からない。ただ、窓口での事件をはじめに、不正に関する問題は全国的な課題であると思うので、正義感の強い職員を守る対応策は必要である。
生活困難者を支援する。ケースワーカーとしての専門的知識を持っている職員がいる。
案件ごとに事情・状況が違う複雑な業務。悪質な申請・受給者に時間を取られ、真に助けを必要とする者に十分な時間を割けていないイメージ。
生活保護を受ける人に基準にのっとって対応はしていると思うが、対応が大変なイメージがある。また相手がいくら困窮しているとは言え、非課税世帯や生活保護の方の横柄な態度の方も多印象を受けるので、こちらも感情がある人間なので、公正な判断での対応をできているのかわからない。
生活するにあたって、支援する方の状況を把握し、必要な支援をしていく。
とても大変であり、社会的底辺な人々を相手にする最終的なセーフティネットの窓口。
小田原地方の経済状況により経済的弱者が多数いることに対応することは必要であといえども、覚悟のいる仕事と思う。
分かりません。
福祉行政の最前線であり、市役所の業務としては最後まで残るべき業務。
揺りかごから墓場までのお世話をする大変きつい職場。

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

良くないイメージ(不正支給)生活困窮者に対する救済
生活に困窮している人を助けられる一面を持ちながらも、厳しい対応もしなければならない立場にあり大変そうな部署という印象。
時間中の事務処理ができないことから多くの時間外や休日出勤を行わなければならない。
大変な業務だと感じる
極めてプライベートな問題を扱う難しい仕事を担う課であると思っています。
特になし
大変な仕事をしてるイメージ
業務量が多く、カウンター越しに大きな声を出す市民が多いというイメージがある。
精神的に辛い課
生活保護受給者が増え続ける中、抱えるケースの件数も増え、それぞれが抱える課題の複雑化にも対応しなければならず、大変な職場だと思う。
生活保護受給者の自立支援は、業務量も多く、様々なタイプの人を相手にしなければいけないことから、体力的にも精神的にもハードな仕事というイメージがある。そのため、異動したくない課の一つである。
生活保護利用者に対して、少し強引な物事の進め方をしているように思います。しかし、それは受給者に積極的に関わっているとも見えるため、一概に悪いことだとは思えません。本人の意思では状況が好転せず、強引にでも動いたほうが結果的に本人にとっては良い方向に動くこともあると思うからです。
仕事が大変そうなイメージ
肉体的、精神的ともに負担が大きく、大変なイメージ。
業務が多忙そう
それと同時に、対外的には支給基準に基づいた対応のため、断らざるを得ない状況もありえ、窓口でのトラブルも想定できる。そのうえ、対象者の状況から慢性疾患や衛生面への配慮や時には死亡事例への対応と事務職としては精神的な負担も高いと思われる。その中で、ごくわずかながら不正支給は全国的にも発生しており、監視・チェックを含めて日常的に多忙な中で適時対応するのは、大変な苦勞をされていると思う。
特に強いイメージは持っていない。
ケースワーカー人員数が不足している中、昼間は各生活保護受給者の対応、夜間に事務処理と大変である。
市民の個人の生活を左右する重要な部署だと思う。故に慎重さ、思慮深さ、思いやりや決断力等、他の部署以上の能力や資質が必要な業務だと思う。
「大変そう」というイメージ
きつい仕事をしている職場
市民のために動いてくださっている
生活困窮世帯の生活全般に関わる大変な仕事であり、休日、時間外対応が求められる場合も多々あり、窓口対応、現場対応、関係機関との調整など、精神的にも身体的にもハードな面がある。しかしながら、市役所の業務全般に生活保護世帯を通じて関わることになり、そうした経験は、若手職員にとっては、その後の異動先での能力発揮につながっているものと考えている。
大変な部署だと思う。
生活保護行政を担うための専門的知見が必要な部署
対象者が多く、個人の見られたくない生活状況を把握しての仕事であり、過酷な勤務ではあると思います。
市民の困り感を受け入れ、対応していく。また、苦情・意見などの対応もあり、大変であると思っている。
大変ストレスの多い業務
生活困窮者が多く、支援が複雑で大変だと思う。市の職員としての自覚と自分の意思をしっかりとっていないとつぶされてしまう。
生活保護世帯のお世話で、大変な仕事でも、職員は連帯感をもって仕事をしている
生活保護の不正支給等のご対応で、ケースワーカーの方をはじめ、かなり大変な職場であるとお察しいたします。しかし、今回の件で、組織の問題として所管課内で声を出す人がいなかったのか不思議です。
仕事の面では、精神障がい者なども含め問題を抱えている人の対応が大変であり、ストレスも多い。仕事はきっちり、まじめにやっている。若い人が多く、比較的人間関係は良く、まとまっており、のりが良い。
職員一人、一人への負担が大きいです。精神的な負担がかなりある部署と思っています。
いろいろな業務があり大変な職場

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

不正をもくろむ者が少なからず居て、本当に支援が必要な者に同様に接しなければならず、精神的に疲れる部署。
精神的にタフでなければ勤まらない、大変厳しい職場の印象があります。
・とにかく大変な職場・若い職員が多いが、まとまりがあって、とても頑張っている。・体力、精神力が強くないとたない。・平日の昼間は現場回り、帰庁後に残業して書類作り。土日も出勤している。・いろいろな人が来るのでストレスが多い。・入庁したての頃は、一般の事務職員がやれる仕事なのか？とっていた。
・関連法令が多く、高度に専門的な職場。・多忙、過酷な現場を有する職場。・市民からのニーズや注目度が高い職場。・コミュニケーション能力を要求される職場。
事務量が膨大で、時間外が多い
対象者との対応が大変そうなイメージがある。若手が多い分、行政マンとしての経験値は低いいため、トラブルも多いのではないかな？
すみません。あまり詳しいことがわかりません。
窓口に来る人の中には対応が難しい人が多く、大変な職場だと感じている。
一生懸命仕事しているなと感じている。
相当大変な仕事。その割に評価されてない。
市民の生活を守る重要な仕事。ただし危険な面や大変な面も併せ持った大変な仕事。
支援が必要な人物か見極めるのに神経を使うことが多いと思う。
様々な事例があり、直接対象の方と接するので制度的なことをしっかりとつたえつつ、臨機応変な対応が必要で大変な仕事だと思います。
生活保護者の対応で、繊細な対応が求められる部署だと思う
よくわからない。
大変な部署
支援対象となる人が多いと思うので、大変な部署だと思います。支援対象となる人で、独居高齢者、持病を抱えている人など、特有の大変さがあるので、非常に困難な場面に出くわし、精神的に負担がかかると思います。
多忙なイメージ。若い人が多いイメージ。
・だが、人権教育が申請者側にも行き届いているため、「何とか助けてもらえるのが当たり前」という意識が根強いと感じる。・メディアの切り取り方が悪いだけで、不正受給自体推奨されるものではないことは自明の理。
特別なイメージはない。窓口に来られる人や相談内容は異なるものの、多くの部署で理不尽な要求を受けることはある。ただし、人数も含め、適正な人員配置がなされているか検証する必要はあると思う。
市民の役に立つやりがいのある課である反面、支援を必要とする方一人ひとり違うので、そのニーズに添うことが難しいという課題を抱えている課。そのためには、組織一丸となって情報を共有して取り組むことが必要な課であるというイメージがある。
ケースワーカーは、市民生活直結の最前線にいて、対応等の気苦労が絶えない大変な部署であると思う。
対人折衝がきつい。仕事量が多い。健康を崩しそう。
生保の受給者はいろいろな方がいるので対応が大変だという感じと、以前は職員が一致団結している感じを受けていました。「まずは、仕事として大変だろう」というイメージである。あくまでイメージであるが生保対象者も一筋縄ではいかない人が多いように思える。
若い職員が多く、元気で勢いがある。常にランナーズ・ハイ状態のような。また、そうでないとやっていけないのだろう職場。そんな年齢層や雰囲気の子供、なんとなく下に見られてしまうようなところを感じる。
比較的、年齢層の若い職員が頑張って忙しく働いているイメージ。また、人権に関わる仕事を行うため、非常に重く、重要な仕事であるというイメージです。
大変そうな職場のイメージが有るが、生活保護者の片付けごみの減免申請を受けるくらいで、殆ど接点が無い。
3K(キツイ、キケン、コワイ)
業務上、時折接することがありますが、漠然とですが、とても大変な部署だと思います。
かなりのたいへんな仕事だ。福祉の基盤の仕事。現場で、対人する仕事なので、危険な部分もあるだろう。
仕事が大変である。
気苦労の多い仕事を担当して下さっているという印象があります。
いろいろな人が居て大変な職場だと思います。
市民への対応が大変な課だと感じました。
生活保護給付を行っている部署

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

生活保護者資格認定審査、受給者世帯(個人)の各種給付に関する事務並びに生活指導等の業務に従事しているため、担当する受給者によっては時間外対応やメンタル的なケアなども必要となっている。特に、5大疾病の一つである精神疾患を併せ持つ方も多いのと推測できるため、職員のストレスも過大になる傾向にあり、職員のメンタルヘルスも重要である。
大変な部署だと思います。
仕事の内容が厳しく、異動したとしても自分には務まらないと思う。ケースワーカーに若い職員ばかり配置されるのも疑問。対象者は、様々な意味で経験豊富で、若手の職員が相手に変な意味でなめられないようにするために必至なのではないかと思う。
CW経験しているのでイメージはなく、実態を把握している。
生活支援課は業務量が多く、精神面で負荷の多い職場とのイメージがある。しかし、職員間では、生活支援課だけではなく福祉健康部全体が同様のイメージを持たれているようである。
時間外での対応が多く、担当者の負担や責任が重い職場。
非常に大変な激務
一般事務職員がケースワーカーとして配属されており、一概には言えないが、他部署に比べて仕事量、責任負担や休日、時間外の急な対応も多く、かなり個人のストレスが大きい職場。
他市も含めた一般論として、大変そうな部署であると思っています。
生活に困っている立場の人達を支援する仕事をする課
生活支援申請の審査業務をしているため権利意識のある方々からのクレーム対応が大変との印象
雰囲気も仕事内容も他の部署とは異なった独特なものを感じます。特に、そこまで市の職員が行うのか、という強い印象があります。
とても大変な仕事をしている、職員同士の団結力が強いイメージ
一生懸命やっているのに報われない。
若手が多い。残業が多いが夜間職員同士の会話が騒がしく職務に集中して従事しているのか疑問。ケース対応に難渋する印象。
生活保護課の事務は保護業務のほかに自立支援業務もあるが、いずれも辛い業務を担っているイメージがある。
非常に重要な仕事であるが、仕事量と職員数の適正化が大きな課題であるように感じる。
関わりがないのでイメージは特にありません
これまで同じ課の中で、また部内で誰もこの件を改善しなかったのが不思議でならない。誰が見ても批判をあびるのはすぐわかったはず。小田原市職員として、同担当のOBとして情けなく思っている。真面目に生きてきて、生保基準すれすれで、生活している市民が不公平感を持たないように、この事件にめげず、不正受給者対策はより一層強化していくべきだと強く思います。
厳しい。仕事が不規則。若手が多い。
今回のジャンパーで報道されたものについては、擬似ワッペン・過激表記のジャンパー作成・着用は、そのタイミングで大きなニュースがなかったのがタイミングが悪かったと思う程度でしたが、次にマグカップ・キーホルダー及びTシャツ作成等報道された件では、重大視しないといけないことだと感じています。なぜ一度に公表しなかったのか、隠蔽と取られても仕方がないと思います。また、退職者や異動者記念品にしていることは悪ふざけ、行き過ぎているし、管理監督者(課長)はなぜ止めなかったのか?生活保護者を軽視してしると思われても仕方がないと感じます。
生活保護受給者や申請者への対応の中で苦労も多いとは思いますが、反面、市民サポートを通して喜びも感じられる職場残業が常態化していて、定時帰宅できない職場仕事の誇りよりも悲壮感を持った人たちが多く職場人手が足りないが放置されている懲罰的職場。
生活保護者への対応等を担っている。
支援者の直接対応で大変な課
直接、市民と接するところであり、市民の生活に直結する部署であり、大変な仕事であると思っています。
やり過ぎの感ありでも10年もそのまま来てしまったことのほうが、そもそも大問題!
生活保護制度を担当している部署で最後のセーフティーネットとなっており、人助けをしている。
他部署と同様に特別なイメージはない
特にありませんが、接遇が非常に重要な部署だと思います。
大変な業務を担っている部署
今回の報道があるまで特にイメージはない。
臨機応変な対応が求められる部署。

II-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

若い体育会系の男性職員が多い職場
事務内容に加え、人員も不足している状況があり、庁内の事務の中では大変な事務をしているというイメージがあり、多くのストレスがあると感じる。
個人の裁量が大きく、組織的な統制がなされていないイメージ。
過酷な職場だが、通常では得られない体験をすることのできる稀有な環境
仕事が雑な感じ。ケース対応は大変。
業務が大変。ストレスがたまる。
市民に対して直接窓口などで対応しており、精神的ストレスが懸念されるイメージがあります。
生活保護ケースワーカーの経験あり。業務内容がかなり特殊であり、「なぜ、こんなことをしなければならないのか」と理不尽さを感じながら、業務に当たった記憶が強く残っている。ケースワーカーは「何でも屋」であり、本来の業務以外のことも、他にやり手がないとの理由で、強いられることが日常的であった。他の職場との業務内容の比較から、不公平感も感じていた。健康被害も心配しながら業務に当たっていた。
大変な部署
非常にストレスフル。しかし、そのために、お互いに助け合いの意識が生まれるので職員間の関係は良好。また、様々なケースの人生を知ることができ、自身の人生に多くの学びを与えてくれる職場である。
・日常的に精神的にも肉体的にも大変な仕事・昼夜無関係な仕事・従事者の生命、財産が脅かされるか、具体的な危険が及ぶ仕事
現実と行政の狭間にある難しい部署
生活保護の審査や保護費の受給についての担当
多くの人の人生に関わる仕事で、ストレスの多い職場
日々心労が絶えないだろうと思います。
業務が過酷比較的若い職員が多い幅広い知識が必要
業務はハードである上、担当者の人間性がそのまま表れてしまう職場。
職員ひとり当たり100名以上を受け持っていると聞いていますが、とても忙しい部署であると感じます。
チームワークが良い
受給者や生活困窮者など基本的に生活に困った方の対応となることから業務でのストレスが多いと感じます。
本庁勤務に所属したことはないのでもわかりませんが・・・2007年の事件や、今回の件を見てもストレスが溜まり、大変な職場だと思われまます。
仕事が精神的にも肉体的にも過酷 3K
一年中人生相談を受けるのが仕事なので、大変だとは思。しかし、その気晴らしの仕方が中高生並みだった。
人気がない部署だとか、誰も行きたがらない部署だとか、所管課長がテレビで発言してましたが、あれは大失言だと感じました。あれを聞いた生保の方たちはどう感じたでしょうか。それこそ、ジャンパー以上の問題ではないでしょうか？
・残業が桁外れに多い。・個別のケースを扱うのできめ細やかな配慮が必要。・とにかくたいへんそう。・専門職者が多い。・今回の問題については共感できる部分もある。・当時の事件の真相を一部分しか知らないのでは何とも言えない部分もある。
・生活困窮者のセーフティネットとして重要な仕事・申請者が受給対象とならなかった場合や、窓口で暴れた者又は、騒ぎ出す者への対応が非常に困難・独居の受給者が亡くなった場合や行旅死亡者の現場に立ち会わなければならない非常に厳しい職場
私にはとてもできそうにない、とても重要な業務を担っている課だと思います。
大変な仕事。
憲法に規定された最低限度の生活を市民に保障する重要な行政サービスを担う部署であるとのイメージがあります。
何とも思っていない。
気力も体力も使う厳しい所管。行政に不満を持つ市民も多いのではないかと感じており、そうした市民に直接に接するので相応に気遣いもあるのではないかと。
仕事が大変な課
執務時間内はケース宅に出向くことが多く、日々、残業。ハードワークで、心身ともにつらい職場という印象がある。そのようなハードな仕事を職員のチームワークで乗り切っていると感じている。
所属する職員には若い世代の方が多いと思いますが、理想を持っている人ほど、現実を見て感じる疑問に胸を痛めることがあるものだと思います。それでも、日々の仕事を前向きに全うするために、所属する課員の方々は特に一体感をもって助け合うことを大切にしているという印象も持っています。

Ⅱ-Q1 「生活支援課についてどのようなイメージを持っていますか。」

想像したことがない

保護申請者及び受給者との折衝など、肉体的、精神的に大変な職場

問題が起きてから生活支援課の存在及び職務内容の詳細を知りました。自分自身には馴染みのない部署ですが、生活に困っている人を助ける行政窓口なので重要な課だと思います。生活保護の申請受け付けや処理を行う部署なので、大変重要な課です。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

はい:19人

いいえ:644人

どちらともいえない:314人

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」 回答:はい:19人
やりがいがあるし、自分なら今回のようなことにはならないと思う。
正義を貫く性格のため、皆さんと一致団結し改善していきたい。
生活支援課は、市民と直接相対し、人としての最低限度の生活が送れるよう支援するとともに、その生活を確保するということは、市民の健康にもしっかりと目を向け対応していくことが必要になってくる職場だと思っており、そのためには健康について専門的な視点から支援できる職員が必要になると思うからです。
不正受給者を撲滅する
職務を通じて様々な学びを得られる職場だと思います
基礎自治体で管理職になるなら一度は経験すべき業務だと考えるので
以前、生活保護業務を経験し、精神的・肉体的にも大変な面もあったが、結果が直接見えることや相手や関係者から感謝されることも多くやりがいがあり、人と直接、接する仕事が好きなので、再度、業務を経験してみたいと思う。
福祉の仕事に携わりたいので
配属されなければ、内情も分からないから。
移動希望する職員が少ないと思われるので。
課内のメンバーに知り合いが多いから話を聞くと自分に合っていそうだから
長年、救急業務に従事していたため経済的困窮、精神的要因から救急要請する方や自殺企図する方を多く見てきた。このため、受給者への精神的支援や119番通報する要因などに興味がある。ただし、今となっては自分の立場、職責から異動は無理だと思う。
人員不足のようなので。
職業に貴賤なし。CW業務はできないが、自立支援業務は可能。人生の視野が広がりそう。
厳しい環境であるがやりがいのある職場
今回のジャンパー問題の有無にかかわらず、非常に厳しい職場なので、できる限り協力したい。
やりがいがある。しっかりした支援をすれば、生活困窮から脱することができる。また少しでも生活が改善でき、自立した生活ができれば、ケースワーカーも支援する意味も出てくる。
生活支援課のこれからのため、現在の職員とともに、生活保護課の再建に関わりたい。よりより生活保護業務のため、この苦しい状況と一緒に乗り越えていきたい。現職場の知識を加えて、よりよいケースワークを実施してみたい。多くの入れ替わりが予想されるが、奮起しなければ続けることが苦しい職場ではある。また踏み間違うことがないように、よりより職場環境を作る一翼を担いたい。
生活支援課の業務内容がどれほどのものか体験したいから。
II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」 回答:いいえ:644人
現在の自分の生活状況では、親の介護に追われ、残業も出来ず完璧な仕事が出来ない。
一般的には、市民でもあり、かつ弱者として扱わなければならないことは理解できるが、現実には難しいと思う。
社会不適合者と判断される市民との対応に恐怖心があるため。また、自殺した受給者の対応(死体と出くわす等)といった話も聞いたことがあるため精神的に対応していける自信がないため。
生活にかかわることの市民対応ですので、精神的な疲労がかなりあると推測され、十分なりフレッシュ期間が取れそうにないため。
職種が違うため
ケースワーク業務は肉体的にも精神的にもつらい。
職種が違うこと、本来の生活保護の運用について疑義があるため。(現在は大臣通達で給付しているが、本来は外国籍の方には給付しないものと考えていることや年金よりも高額なことなどの疑義)
技術職(消防)のため該当しない
私は現場活動が好きなので現場にいたいです。

Ⅱ-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

保育士として採用されているので、保育園の勤務を希望したいため
体力的にも精神的にも負荷がかかりすぎる。
他にやりたい仕事があるから。
現在の職種でできることがあるから。生活支援課と連携、協力していきたい。
人(被保護者)の死に関わる業務もあり、自分には対応できないと思う。
業種が違うから
消防のため。
あえて希望はしない。特にやりたい仕事と考えてはいないだけ。
ケースワークができる専攻科目でないため
障害事件も以前起きているので。
十分な働きができない。
職種が異なるため
世間からのイメージもあり、今のタイミングでの異動は希望しません。
実数の残業時間をつけられないかもしれないため。仮に残業代が全て出ても精神面、体力面で追い込まれると思うため。
業務内容に耐えられそうもないから。
業務が大変そう
ケースワーカーになるカリキュラムを学んでいないため、ケースワーカーにはそもそもなれない。なれたとしても、行政としての理屈が相手に通じにくく、福祉事業をしているという誇りを持って仕事をして、やりがいを見失ってしまいそうなので。
消防部なので。
仕事がハード。個人的に福祉行政全般に苦手意識が強いため。
今年度退職であるため
個人的に、気力と体力が追いつかない印象がある。
自分の能力では対応できないと思うため。
現在の所属で専門性を高めたいため。
他に担当したい事務があるため、生活支援課への配属は希望しない。
精神的にも肉体的にも大変そうな仕事に見えるため。
自分は、精神的にも肉体的にも耐えられないと思うから。
①サポートする側の事務的な事をはじめ支援する業務量が多大なイメージがあるから ②該当する市民に対し人的&精神的ストレスを感じ、それを受け止めきれないと思えないから
基本的に土木職員のため、選択肢にはない。(考えていなかった。)
心身ともに忍耐が必要なキツイ業務と感じられ、自身がその任務に耐えられるか自信がないため。
過去に配属されたことがあるため。
異動不可のため。
消防職であるため。
精神的にも難しい仕事であると考え、希望したことはありません。
消防職であるため。
心身ともに弱いため。家庭の事情により、急な残業などに対応できない。
自分の仕事に遣り甲斐を感じているため。
理由なし。
他にやりたいことがあるから。
・仕事のきつさや衛生面など、健康上の不安要素が多い。
庁外で長く専門職として勤務してきたため、生活保護関係に関する知識も少なく、今後勉強していくのも、自分の現状を考えると厳しいかと思うので。
全く経験がないため。

Ⅱ-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

技術職が異動できるのですか？
消防職で採用されているため。
・身体的にも精神的にも辛い仕事であるため。
・相手とのコミュニケーションが難しい・時間外でも急な対応を迫られる
・心身ともに負担が大きい業務という印象があるため、全うする自信がない・限定的な市民と携わる業務であり、配属を望んでまで従事したいものではない
業務量が多く忙しい。正当に業務を遂行しても、申請者や受給者、その関係者から逆恨みされる可能性があると思うと非常に憂鬱。
特になし
人間の生活そのものに直接かかわっていく仕事なので、様々な状況に対処していかなければならず、精神的に弱いところがあり、すべて引きずってしまう自分にはハードルが高い職場と思います。
我慢強く仕事を続けるイメージしかないから
嘱託員のため異動対象でない
異動先に当てはまらない部署
業務量が多く、残業や休日出勤をしている人を多く見るので希望しない。
すでに所属していたことがある。
専門職(土木)のため、配属されることを考えたこともない
一度在課したことがある。
滞納者を相手にしているから多少は顧客の層がわかる。パチンコや競馬に散在し、タバコ臭い人も多い。低所得者層は個人のわがままで収支のバランスを崩している者が多く、彼らに市の血税を支給することにやりがいを感じられるとは思えない。
教諭として教育委員会の出先機関に勤務しているため
福祉健康部以外へ異動したい。
担当している仕事が終わっていないため、きちんと引き継ぎまたは目途が立つまでは異動の希望は出しません。
まだ子どもが小さいため、急遽の現場対応などがあると、対応が難しいため。
担当する人数が多くいつまで経っても仕事が終わらない、「担当ケースワーカー」となってしまうことから休日・夜間でも呼び出される、訪問先や相手によっては身の危険がある等、仕事に対してはマイナスイメージしか持てないため。
消防職員であるためです。
若手職員が多く、騒がしい職場環境が合わない。生活保護受給者に対して「汚い」というイメージがある。
精神的に厳しそうであるため。
現在の仕事が、特殊であるため。
消防職なので。
「生活支援課に是非行きたいです」とは思わない。
メンタル的な理由で療養休暇をとっている職員がいるため。
技術職であるため。
保育士採用なので
私自身、消防の職務に従事しているため、消防以外の配属は望んでいない。
業務内容が大変過酷でありながら、適正な人員数が配置されていない職場であるため
職務上異動が無いため。
他に希望する職務があるため。
そもそも生活支援課ケースワーカーになるための資格が無いため希望が出来ません。
本庁勤務でないため。
生産性がない部署だから。
忙しい部署のため
消防吏員のため
一人で訪問する際に身の危険を感じる。

Ⅱ-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

関心はあるがきつそうなイメージがあるため(実態がわからない)、あえて希望を出す勇気がでない。
近くの部署で勤務していた際に精神的にきついエピソードをよく見聞きしたので、希望したいかと聞かれれば絶対希望しません。
多忙な業務のため
質問3で記入したような業務を行う必要があるため。
業務上、困窮者の実情に寄り添うことから精神的負荷が大きい印象がある。業務の多忙さも重なり、心身の健康を維持しながら業務にあたっていくことに不安を感じるため
消防職員だから、現場で今できることをまずはしっかりやりたい。
福祉関係の人が嫌いだ
技術職だから。
幼稚園教諭の仕事をしたいので、生活支援課への移動はしたくない。
職種が土木技術職のため。
小田原市という組織として、郷土としての「小田原愛」はあるが、今の私の能力では、全うな精神を維持することが困難。
消防職のため
対人調整等が主な業務となると私には難しいと考えています。
専門職であるので。
職種として考えていませんでした。
技術職のため
自分には合わない
技術職であるため
可能な限り避けたい為
長らく別の課を希望しているから。
消防署勤務
働く環境がよくない。
対市民、対職員のどちらにおいても人間関係で苦労しそうなので。
生活保護という難しい制度を担う非常に難しい業務であるため
生活支援課の人が刺されたことを知っているからです。
職場の風とおしも悪そうだからメリハリが無く毎日ダラダラと残業しているように感じるから
日々、人生の底辺を生きている方々の相手をするのはメンタル的に辛い。
障がい福祉課でも個性的な方の対応をしてきたため。
平日土日祝等も24時間民生上の事務連絡が必要だから
自身の希望部署ではないため。
現在は学校現場からの配属であるため
家庭の事情で残業が出来ない状態であるため、生活支援課での業務をすることは不可能である。
生活保護者数が右肩上がりなのに対して、職員数に変化が見られないと感じる。様々な圧力や、私生活に影響のある恫喝などを受けることがあると聞いている。
精神的にきつい職場であるため
前述のとおり、給与と仕事が見合っていない。また、強制的な会費徴収はどうかと思う。
過去に配属されていたため。
いろいろな市民やその要望に対応する度量がないと思う。
係員時に業務経験がないため
業務量が多く、大変忙しい職場。毎日残業している。生活保護受給者を訪問することがあり、時には汚い家にも上がらないといけない。生活保護受給者が亡くなっている場面に遭遇する可能性もある。時には、人の生き死にを左右してしまう、左右させてしまう仕事で、精神的にキツイ仕事。
未経験業務のため

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

今回の騒動でいいイメージがなくなった
時間的・体力的に自身には難しいと思う。
知識と経験がない。
課(仕事)の希望は基本的に考えたことはないが、ケースワーカーの仕事を考えると女性では難しい点がありそうな気がするのです。
自分の適性には合っていない。
社会教育方面の興味が強いから。
今日まで、自分は技術職であるため、畑違いの部署に配属を希望したことがない。また、そのような事を考えたことも無い。
関心の方向性の比較による。
消防職のため
家庭および年齢的な事情により、極端に不規則な業務は困難。
技術職のため
生活保護を受給している方にうまく対応できる自身がないから
年齢的に厳しい
業務内容が厳しいため、行政職員として関わりたくない。
一度経験しているため、ほかの業務に携わりたいため
現在所属しているため、回答不可。
業務が大変(困難)であるから
なるべく時間外を行わない部署を希望しているからです。
残業が多く、精神的にも大変そうだから。
精神的・体力的に勤まらないと思う。
技術職のため
感情移入しやすく公私の切替があまりうまくないため、多くの受給世帯の苦しい生活状況が自分ごととなり、家に帰っても多くの受給世帯のことが頭から離れず、普通に生活している自分の家族や他課の職員との意識のギャップに悩み、精神的に病んでいくと思うからです。
出先機関のため。
生活支援課へ配属されない職種のため。
配属されている職員の方々が、非常に大変な苦労をされている。自分が異動したらできるとは、思えない職務内容であるため。
かけた労力と成果が釣り合わない印象が強い。過去に自分も類似した業務を担当していたが、打って響かない相手に訴えかけ続けるのは、並々ならない意思の力が必要。正直言って、自分にそれができる自信がない。これまで担当してきた職員には申し訳ないが、やりたくないというのが本音。
部局が別
あまりにも理不尽な住民と接触する仕事なので、精神的に持たないと思います。
専門職なので異動しないからです。
業務に特殊性があり、業務量も多い職場であると感じているため。
以前の所属でも生活保護受給世帯に接する機会があり、生活支援課とも一緒に対応するようなことが多くあった。生活支援課の大変な部分を少なからず感じていることもあり、また似たような仕事の所属でもあったため、人事異動の際は違う所属で新しい経験をしたいと思います。
設問3のイメージが強いから
大変そう。
今回の報道の件もだが、様々な意見が分けれる案件を抱えていて大変そう。
現在福祉部門にいるため、次に異動する際には、見識を広げるため、別の分野の担当課を経験したい。現在の部署も非常に業務量が多いため、引き続き業務量の多い部署に配属になるのは身体的につらい。
業務の多忙さよりも、自己の適性に合わないと考えられるから。
人と接する仕事に自分は向いていないと思うから。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

私は、彼らのように自分にも人にも厳しくできない。自分にも人にも甘い人間だから通用しないと思います。
現在の課が良いので
性格的に不安はある。そもそもの設問の意図が不明である。
専門外なので…。
現在の仕事を継続したいという希望である。正直なところ体調面での不安もある。
現職継続希望
ずっと教育現場で働いてきて、行政についての知識が乏しいため
現在色々なケースに携わる中、生活支援課も同じようなケース展開になると思うため。
精神的・肉体的に対応できると思えない。
消防署希望のため
技術職員のため
異動にあたっては他に希望する部署があるため
体を壊すため。
消防職員
強く希望する移動先があるからです。
土木技術職であるため、その分野で仕事をしたいため
自分の能力を活かすべき場が他にあると思っている。
私は共感しやすい性格なので、話を聞いてるだけですべての方に支援を受けさせてあげたいと思ってしまう。支援を受けなくていい人にきちんと断ることができないかもしれないため。
部が違います。自分の希望する業務内容ではありません。
やりたい仕事があるから。だから耐えています。
家庭を取り巻く状況、体力的な面から、希望したいとは思っていない。
消防(救急)業務優先のため
質問3と同じ。残業が多い。休日も自宅に連絡が入るなど、心身とも大変な業務
現在は教育指導課指導主事であるが、学校への復職を第一希望とするため。
特に理由なし
再任用で、期限が残り少ないため。
健康面を損なう恐れがあるため。専門性を持った人が従事したほうがよい。
メンタル的に耐えられない。仕事量が多い上、無給時間外勤務も多い。仕事の内容に対して、他の部署と待遇の差が無い。
今まで経験していないし、年齢的にも新しい業務に対応するのは難しい。
正直このような問題が起きた後ですので、今は希望したくありませんが、機会があれば異動したい気持ちは多少あります。
他に配属を希望する部署があるため。
職種が異なるため。
仕事内容に魅力を感じない。私が望む仕事ではない。
少数だとは思いますが自己主張が強い方もいられるので、大変な課だというイメージがあるので。
人情や金銭的な内容に深く入り込むように見え、市民とのトラブルが多い気がする。
技術職であるため
専門的な知識がないため
消防職員であるため。
精神的にきついと思います。
メンタル的に厳しい
生活保護受給者への対応が自分には困難だと感じるため。
以前にCWではないが、同じ職場で事務的な仕事に携わったことがあり、時には一緒に行動することもあり結構苦痛だった。

Ⅱ-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

仕事の内容が大変であるが、職員の人数や専門職が少ない現状であるので
生活支援課の業務を遂行できるだけの体力や気力、もとより福祉に対する深い理解が足りないと感じているから。
あえて希望する職務内容でない。
健康面に不安があり、激務に耐えられないと思うから。
自分の能力を十分に生かせない
消防部なのでそちらへの移動がありません。
これまで生活保護行政に携わったことがないことや、精神的なタフさも求められる職場において自身の性格なども考えると、異動は望まない。
受給者の中には精神障害の方等もいて、自分には、とても対応できそうもないから。
大変そうなので
体力的に厳しい
技術職のため専門性を活かしたい
生活支援課の仕事を十分に理解していないため。
他人に厳しく接することがうまくできず、諾否判断で必要以上に感情移入して正当な結論を出せなくなると感じるため。
生活保護行政ではないが福祉健康部での経験があり、他の部局も経験したい。
教育現場からの出向の立場のため。
・心身両面で、もたない
危険な場面に遭遇することが多そうで怖い。精神的に辛そうで、自分に耐えられる自信がない。
計画的な仕事が出来ないので、自分に合わないと思うから。
質問3の回答と同じ。
現時点では、他人をサポートできる状況にないと思うため。
肉体的にも精神的にも負担が大きい
現在の自分の生活形態を考えると、生活支援課の業務に耐えられるか不安になります。
すでに2回在籍した
消防職員のため、範囲外を思う。
土木技術で採用されているので、技術力を活かした課への配属を希望する。
大変そう
希望しようとしたら家族に猛反対された。
以前に福祉部にいたことあるが、自分のセンスは既に時代遅れだと思う。
業務内容が自分が行いたいものと違うため
配属不可であるため。
技術職であるため
一筋縄ではいかない方々と話をしなくてはならないから
生活保護の受給に関係し、平塚市の窓口で刃物による、ケガの記憶があります。
専門知識がないため
生活保護者の言い分が正当なものであるか判断するのは難しく、その対応は困難であると思われるため。
業務量が多く、体力的、精神的負担が大きい
専門職のため
今の所属へ異動してきたばかりなので。
自分には務まらないと思うので
希望していく部署ではない。
女性なこともあり、ケースと対応するのが怖い。
困難な職場であり、自分には務まらない

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

最前線の業務(2階)から離れたいから。
イメージのとおり。
肉体的、精神的に大変な職場であると感じるため
正直、生活支援課の業務を全て把握できてはいるわけではないが、漏れ聞こえてきている部分だけでも非常に厳しい業務にあたっている印象が強い。市民のセーフティネットとして重要な部署であることは理解しているつもりであるが、あえて自らその業務に希望はできない。
大変そうだから。
今の職業をやりたくて入所したから。
希望する理由がない。
近くで生活支援課の仕事を見ていて、ケースワーカーは強靱な体力と精神力が必要であり、自分にはそのような受け皿にはなれないと感じるため。
消防人だから。
技術職のため、異動はないと思っている。また、人権等の専門知識も必要であることから、誰でも良いというものではないと感じる。
体力的にも精神的にもついていけない自信がないため
技術職であるため
切りつけられた職員もいることを考えると、行きたい職場ではありません。
クリエイティブな仕事とは言えないから。
生活支援課以外に配属したい課があるため
消防職なので
1、他に希望する部署があるため。2、福祉系の専門的知識は修めていないため。3、性格的に向いていないと感じるから。
今後も消防業務等に従事したい。
大変！ストレスがたまって精神的に参りそう。
このようなアンケートをとるということは、配属されることに悪いイメージがあるのかとってしまうため。
市の様々な課の中でもかなり厳しい課と思われること、精神的に病んでしまう可能性があるのではないと思われることによる。
消防職のため
建築技術職であり、自らが組織に発揮できる能力が充分でない。
精神的にも肉体的にも大変で自分には勤まらないと思うから。
自分にできるかどうか自信がない。
休みの時でも担当者に急な事案が起きれば出向かなければならぬため。
自分の能力が発揮できないと思うため。
漠然としたイメージですが、個々の人に対し感情移入をしてしまいすぎてつらくなりそうな気がする。そういった気持ちのフォローアップも課内でしか行えなっていないイメージがある。
申請者から逆恨みを買いたいような業務。
見聞きしていると辛そうだから。
業務内容を理解していないため
自分のやりたい仕事は他部署にあるので。
福祉関係の部署は今のところくに希望していない。
自身には適性がないと感じるため
激務、金銭が絡む、人の生活を左右する決定をする
監督者以上は担当者の気持ちが分かる経験者になるべきであると考えから。
他に配属希望するところが存在するから。
技術職で入庁しているため。
仕事は誇らしいものと思うが、様々なケースの方々に寄り添い、時に理不尽な要求・状況に耐えながら継続してサポートしていかなければならない点は非常に厳しいと感じるため。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

比較的若い職員が多いというイメージや自分自身に経験がないことなどから
自分の性格から判断
福祉健康部での勤務時、精神的負担が大きかったため。
経験、体力等から業務を遂行する自信がない
窓口の対応について命がけの部分もありそう。
技術職であるためスキルが活かせる職場を希望する。
経験したことの無いセクションなので、不安であるため
消防なので
技術員なので。
もっと他にやりたい仕事があり、そちらのほうが優先順位は高い。
業務内容もわからない・クレーム対応等の対処法がわからない
自分の判断で人が死んでしまう可能性があると思うと耐えられる自信がない。怒鳴る相手を日々相手にして、通常の状態 でいられる自信がない。
業務内容もハードな上、評判もあそこまで下がると配属されていたと思えない。今までは、一致団結したい課だったのに、市 役所は、一度ニュースになると、上の人たちには守ってもらえない冷たい組織だと思う。生活支援課のイメージ低下というより、 小田原市役所の対応に不信感が生まれた。
指導主事(教員)だからです。
消防吏員のため
今までに考えたことはありません。
専門外であるため
自分が行いたい業務と大きく異なるため
色々なケースがある上に、抱えている件数も多く、生活に直結するシビアさもあり、経験すれば自身を向上させることができ るとは思うが、現実的には厳しい。
消防職員のため
前年、無理をして体調を崩し、やっと体の調子がだんだんとよくなってきている。もう少し様子を見て、本調子まで待ちたい。ここ でまた、壊れたら、愚の骨頂だ。
明らかに感謝される勤務ではなく、逆に嫌われるまた恨まれる部署である。勤務とはいえ割に合わないと感じます。
現状として、市民のイメージがかなり悪くなっているから、あえて希望したくないです。
保育士という資格のもとで、現在仕事をしているから
技術職員なので、専門知識を生かした仕事がしたい。
ケースワーカーとしても専門的知識がないため
以前生活保護ではないが福祉健康部でケース対応を含む窓口業務を経験しており、福祉関係以外の職務に従事したい。係員 での職務経験のない係長職にとっては敷居が高い印象もある。
職務に耐えられる自信がありません。
専門職ということもあり異動は現実的ではないが、今回のようなことを耳にすると、働きにくい環境に思える。
質問3・4に記載のような状況のため
ケースワーカーの条件を満たしていない。
すでに経験しているため
幼稚園教諭として幼児期の教育に関係する部署にかかわりたい。
保育士という専門職で働きたい
正直、今回の報道で市民からの目がより一層厳しくなったと思います。別の課にいる現在でも、報道前に増して市民対応に配 慮しなければならない状況になっています。その状況下では、生活支援課で働くことは難しいと考えるからです。
・窓口で暴れるものへの対応に恐怖感がある。・受給申請を却下した場合、逆恨みで自分や家族に危害が及ぶかもしれないと も考えてしまう。・独居の受給者が亡くなった場合や行旅死亡者が発見された場合に、現場に立ち会って精神的に耐えられる かどうか自信がない。
今の職務に遂行することを希望しているからです。

Ⅱ-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

現在の配属先での職務にやりがいを感じているから。
自分が責任をもって対応する自身が無い。ただし、人事異動で配属されれば、その職務に向き合うしかないと考えている。
技術職であるため。専門的な知識がないため。
現在は、栄養士として勤務していますので、他の業種への異動は希望いたしません。
消防職員のため
建築技術に関する専門職であり、建築主事が不足している状況下で、生活支援課への異動は建築行政に支障があると考えからです。
技術職のため
体力的に自信が無い。精神的にもつらいことが多いと思う。
自分は心の病気になる可能性が高いと思う。近隣に受給されているかたが多いので困る。
現在の業務を継続したいからです。
1人への負担が大きい。
自分の職種と異なる為。
自分は消防専門職のため
人への同情心が強く、誰に対しても親身になり過ぎてしまう性格ゆえ、個々のケースで自分の判断や措置について深く悩み、迷いすぎてしまい、結果として業務が的確に、迅速にできないと思われる。精神的にも体力的にも自分には相当困難。
自分には向いていない
身の危険を感じることもありそうだから。
受給者対応に自信がないため。
苦勞しそうであるから
既に経験済みであり、異動に際しては出来るだけやったことのない仕事を担当したい。
職種が違うため。
負担が大きい職場のため
生活支援課で関わる市民は様々な事情を抱えているイメージがあり、自分には荷が重いと感じる。また、男性の職場というイメージが強い。
消防職員として業務したいため。
私は建築職なので、適材適所ではないと思うからです。
以前福祉部署にてケースワーク業務をしていたが、業務を遂行するための精神的負担が大きすぎる。
仕事の進め方や性格に合わない。
消防職員なので、消防以外は考えられない
精神的に耐えられなさそうだから。
3月で退職のため
技術職であるため
質問3と同じ
残業ができないため
自分が希望している仕事と違うから。業務量が多い上に、福祉職でない事務職には精神的にきつい仕事だから。
専門外のため。
具体的な職務の内容がわからない。今、生活支援課へ移動すると市民からのクレーム対応で仕事にならなそう。
自分の技術が生かせないと思うから。
問題を抱える市民とどこまで向き合えるのか、メンタル面での自信が無い
職務が違うので、希望しません。
専門職として働いているので異動は希望しない。
消防部だから
自分の心身の状態を鑑みると適応できないと思います。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

不正受給者や働く意欲ない人の相手をしなければならないこともあるため、精神的に厳しいイメージがある。
生活保護費の増加傾向の中、どこに仕事のやりがいを見出せばよいのか想像できないため
技術職員のため
自分はタフではないため、勤めきれないと思うため
業種が違うため
待遇やコーチングでも限界はあり最初からやる気のない人への対応はそもそも困難であるから
自分には向いていないと思うから。
学芸員のため
特に理由はありません。
資格を活かして今の課にいて、やりがいも感じているので他の課に移動したくありません。
業務内容が市役所内部でも異質
以前希望したことがあるが、学生時に必要な単位の取得がなかったため。
今は建築や都市に関する業務に興味があるため。
勤まる自信がない
現所属の事務をまだ行っていきたいと考えているため。
今の所属で続けたい
公私で気持ちの切り替えができず、入り込み過ぎて自分が病んでしまいそう。
救急現場等で生活保護受給者と接したことが何度かあるが、理不尽な方が多く、対応に苦慮した経験があるから。
残業が常態化している課にはいきたくありません。
技術職であり事務系は望まない
自分が、心を病んでしまうかもしれないので。
精神的肉体的に厳しい職務環境であるため
・大変そうだから。
今の状況で異動希望したいとは思いません
仕事が大変である。
現在の状況から、精神的に耐えられる自信がないから。
専門的な知識や豊富な経験が求められるため。
精神的負担大きい、と思われるため。
人数が足りておらず、係員一人が抱える負担が大きいと考える。
生活保護受給者の対応に難しさを感じるため
消防のため
人間の生々しい部分に常に接する仕事であること。心情的にはなんとかしてあげたいような場面でも制度上でできなかつたり、あるいはその逆のケースもあり、自身の状態を保つのが難しいこと。
土木職であるため。
消防吏員として採用されたため、消防部以外は希望しません。
消防部のため
人数不足で残業が多い。どの部署も人員が余っているわけではないが本職が採用された30年近く前から聞いていた評判が変わっていない。きつい仕事で残業も多いと身体がもたない。市役所全体で人員配置を考えるべきであったと思う。
希望はしないが、配属された場合は職務に全うします。
現業職員だから。
生活にも困っているような市民への対応が多く、精神的に参りそう。また、多忙で残業が多い。
消防であるため
気が短かいので耐えられないと思う。また、福祉全般にいえるのだが、どうしても憐憫の情を禁じえず、公平に業務を執行する自信が無い。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

専門職であるから
精神的、肉体的な負担が大きそうで、対応できるか不安なため。
自分は力不足だと思う
家から職場までの距離が遠いので、勤務日以外に生活保護受給者の緊急時の対応が発生した場合に迅速に対応できないため。
自分に務まるかどうか、心身ともに不安があるから。
自分がやりたい分野が別にあるため
専門職として、現在の部署の仕事を希望するから
部署が違う。
市民対応の仕事に疲れているため
ケースワーク業務を行う資格要件に欠けているため。過去に他部署にて生活保護受給者宅で刃物を突き付けられた経験、勤務後に待ち伏せをされた経験があり、恐怖であるため。
別の課への異動を希望しているため。
異動不可能
技術職であるため、本業務を全うしたい
現在の専門職で経験を積んでいきたいため。
若い時期は、経験したいと考えていたが、40歳を過ぎ、このタイミングでは配属は希望していない。
職種が違うため
自身、業務内容に向かない、適さないとされるためです。私見ですが、単に職員を増員するというだけでは、今回の事件に関わらず、今後の生活保護制度の運営にほとんど変化が見られないと思います。財政的な問題や人材的な問題もあるかもしれませんが、保護の専門職の採用や職員外の適切な人材登用など、違った側面から工夫をしていくことも必要ではないかと思えます。
福祉資格の取得など専門的な知識がないと、市民対応が十分に行えるのか不安があるため。
仕事がハード
元から希望する業務とは異なるため。
部外のため。
一人の負担が多そう
人の生死に携わる可能性もある部署で、精神的にとっても辛いと思うので。
消防職員だから
職種が異なるため
消防採用だから。
色々な課がある中で希望したいと思わない。
消防職員であるため。
今回の一件でそう思いました。
消防職のため移動はないであろうが、救急活動で少なからずそのような現場に赴き対応しているため、ご苦労は理解できるため積極的な移動は希望しない
肉体的、精神的にも辛い職場というイメージのため、好き好んでは異動したくは無い
技術系の職員であるため
大変そうだから。
私は技術職であるため基本的には異動することはないからです。仮に事務も技術も関係ないのであれば、異動希望することに抵抗はありません。
他の福祉健康部の部署を希望したいため
現在の課でしばらく業務に打ち込みたいため
職場環境に耐えうるだけの、心身の強さを持ち合わせていないため。
精神が病む
今の業務がやりがいがあるから。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

自分にそこまでの責任は精神的にきついと思うため。他市の生活保護部署に自分よりかなりタフで元気な友人が異動したが、メンタルで休む直前までいった。(1年で異動した)友人の話を知っていると難しいと思った。
消防業務に従事したいからです。
職種が違うため。
当分異動希望を出す予定はない
精神的、肉体的に辛そうである。アレルギー体質なので、衛生的に汚いところには、いけない。
消防で採用されたので。
体力的な面での不安があるため
外部部署(消防本部)
職種が事務ではないから
業務量が多いため
生活保護を受けている方々のプライベートな部分を知ることは、仕事であったとしても辛いものであり、業務量が多く残業が増えることは、私としては耐えることが難しいので配属は希望したくありません。
現状では、生活支援課への異動は考えられないので。
消防職だから
定年まであとわずかであるため。20~30歳代であれば、一度経験したい分野である。
消防士として今後も働きたいから
消防とは職種が異なるため
どんな仕事をしているのかわからないため
生活保護受給者との対応をはじめ、過酷な業務だと思うため。
もともと、生活支援課にかぎらず、福祉系の職場で仕事をしたいと思ったことがない。
家族の介護等のため、体調がすぐれず、厳しい勤務は困難さが伴うため、できれば従事したくない職場ではある。
心身ともにハードだから
殺されてしまうこともあるから。
性格的に合わないと思うから
残業が多いので。人員が足りていないと聞くので。
職種が違うため
業務内容がまったく違う
生活が苦しく、心に余裕のない人達を対象に対応しなければならない状況なのに、専門的な知識や経験をもった第三者的な立場の機関も無く、また一人あたりの負担が大きいように思われるから。
他に携わりたい仕事があるので
大変だから。
現在の職責に使命感を有するため。
現状では家庭の事情により残業や休日の呼び出しに対応できない。
自分が精神的・体力的にもたないと思う。
現在の職場で仕事を続けたいと思ってるからです。
今回の問題がまかり通っていたことが恐ろしいから。
介護が必要な親を抱えている。
質問3の回答のとおり。
現在の職場に来たばかりなので。
質問3に対する回答と同様です。申し訳ないと思いますが、体力的にキツイと感じます。
窓口対応でガンガンとやられるのは耐えられない。頻度もそれなりに多そうなので回復が間に合わず精神的に引きずりそう。
自分には生活支援課で行っている仕事をこなせる自信がないため。精神的なダメージを多く受けて立ち直ることが困難ではないかと思うため。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

・過去在籍していたことがあるが、福祉職ではないので一度やれば十分である。
他にやりたい仕事がある。
専門外
人手不足。業務膨大。多くの専門知識が必要。精神的に非常にきつい。
自分と同じ職種の方がいないので、上記質問の回答としました。
激務であるため。
自分には務まらない。
私は技術職で採用されたので事務職である生活支援課に異動されることがないと思われるので。
専門的な知識や経験が全くないため、現時点で自分から希望はしないと思います。
資格を活用できる業務をしたい。
気苦労が絶えない大変な職場だから
消防職なのでいいえとしか回答できません。
私の所属から、新入職員にも買わせるなど、悪しき風習が残っているようなので、他のことでもこのような風習が波及していると思う。
実際の状況は把握していないが、イメージがよくないため。
危険を伴う業務だから。
消防なので
身体的にも精神的にも大変な職場であることを客観的に見て感じているため、進んで行きたいとは思えない。
業務が大変で、正義感があるとストレスが溜まりそう。
他に異動したい課があるため。ネガティブな話を良く聞くため。
自分の今の能力では、無理だと思います。
生活支援課のことをすべて理解してはいるわけではないですが、自分には向いていないと感じるからです。
職種が違うため
社会福祉士やケースワーカーなど専門的な知識を持った方でないと、生活支援を求めている方に寄り添い支援していくのは難しいと思うからです。
自分自身にあった職場がどこか分からない状況で、生活支援課を「希望」することはない。ただし、異動内示が出れば全うします。
知識がないため。
大変そうであるため。また、人を疑ってかからなければならぬ状況も予想され、やりがいを見出すことが難しそう。
積極的に生活支援課へ異動したい、という考えは今までなかった。また、経験職員から話を聞くと、孤独死の現場に立ち会ったり、ゴキブリがいたり、と、壮絶な体験を聞くので。
事案対応できる自信がない
職種が違うため。
消防部のため。
消防職です
専門が土木技術職員であるため。
適性を欠くと思うため
消防職員として採用されているため
技術職のため、不可能
サービス、業務内容を自分が十分にこなせるとは思わないため。
消防吏員のため。
やりたい仕事ではない。
市役所に入庁する際に生活支援課以外のやりたい仕事があり、今でもその課に配属されたいという気持ちが強くあるため。
自分が精神的に参ってしまいそうです。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

残業が多いため。役所の中でも厄介な部類のお客様を多く取り扱う部署のため。
仕事量が多く、こなせる自信がない。窓口に来る市民に上手に対応できる自信がない。
技術職のため
救急搬送時に生活保護世帯に行くと、殆どの場合是一般世帯よりも片付けが出来ていなく、酒タバコ等で浪費をして生活保護法 60 条違反である世帯ばかりであるので、日常的にその様な相手の対応をするのは苦痛でしかないから。
ケースワーカーとしての配属となると、家庭訪問等の数をこなすことが体力的に自信がない。その分、他の係員への負担が大きくなってしまう。
消防署なので
保護費の不正受給をしている世帯には、正して欲しい気持ちもあり、それを伝えたい思いもありますが、不正受給者から家族の顔を知っているなどの脅しや、近所で出会ってしまうことを考えた場合、家族への被害等が少なからず出る(市内で暮らしづらい)ことが予測されるため。
心労が溜まって業務が継続できない。
業務量が多く、休日も仕事になってしまうことから、家族との時間がなくなってしまう可能性があるため。
技術職のため。
今回の件を考慮するのか、しないのか、質問の意味が見えない。
窓口対応や事務量を鑑みると、精神的にも肉体的にも負担が大きいため。
技術職員のため
病気持ちには負いきれない職務です。
消防吏員であるため
他にやりたい仕事がある。
今回の事件に至った経緯を取り上げるマスコミが少ない。
イメージに記載した内容と同じ
専門職として働いているので異動は希望しない。
自分にはメンタル的に耐えられない気がするため。
心身共に耐えられそうにないと感じるため。
人権問題等に直面するため窓口対応等に苦慮すると感じるため。
他に希望する部署があるため。
仕事から「やりがい」を見つけにくいような気がしているから。
私は一般職ではないので。
男性でないと勤まらないかと。
自分の能力、知識では業務に対応出来ない。
生活支援課とか福祉の部署は、市民の横柄な態度や暴言に日々耐える感情労働だ。理不尽な市民に対しては職員は穏やかでも毅然とした態度をとりたいが、不可能なのが現状。それは現場の職員をフォローしようとする所屬長や、市長や理事者たちトップが職員を守る気持ちがなく、現場の様子をしらないからと考える。市民は大部分が普通の人で一部の人だけが横柄なのだが、怒鳴られたり罵倒されたり1、2時間ずっとクレームやいやみを聞いてたりすると職員はへこたれてしまう。
警防課のため不可能
当方職種の専門外であり、業務に貢献できる自信がないため。
定年退職だから。経験が無いので難しい。大変な仕事を受け持ちたくない。
職種が違うため。
一歩間違えれば、人の生死にかかわる仕事だと思うと、気が滅入ってしまいそうだから。
周りの反応を見ると大変そうな印象があり、業務をこなせるか分からないから。
消防のため
職種が違うため。
異動においては、現在とこれまでの職務経験を効果的に活かすことができると考える部署を希望するものであり、生活支援課についてはその候補として優先順位が低いものと判断しているためです。
不衛生感、臭い等の点で、生活保護関係事務に携わるのが、辛そう

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

自身が、技術職員であるため
体力面で不安があるため
業務上、受給者が自宅で死亡していた場合など、その処理の補助など実施していると聞いている。業務なので仕方ないとの見方もあるが、精神的にはなかなか厳しいかと思う。
消防職なので
大変な部署だから
対応に気を使いすぎて体を壊しそうだから。
消防吏員のため。
事務職でないため
現在の所属を希望している
精神的に厳しいと思うから。
行きたい理由が見つからないです。
生活支援課の職員が対応する市民は特殊な方が多いです。私は福祉職ではなく専門的な知識を持っていないため、そういった方々への対応が厳しいと感じます。ですので、異動したいとは思いません。
とても精神的に持つとは思えません。
消防職員として、採用されているため。
消防職だから
どの部署でもそれなりの苦労はあると思いますが、目に見えて苦労が伺える部署は避けたい。
出来るものならば、生活保護に限らず経験したい。
人手不足による業務量過多や知識を身につけられるかが不安であるため。
一度も経験したことがない
専門知識がない。
業務を行った結果、市民に喜ばれるような仕事をしたい。
ケースワーカーの業務として心身ともに厳しいイメージがあり、配属したいとは思いません。
大変さを聞いているので、配属されたら仕方ないと思いますが、自ら希望をしたいとは思いません。
技術職員のため。
質問3の回答イメージが強いため。
担当者の負担や専門性が高いため、専門分野の知識や資格を持った職員が対応するべきであると考える。
接客する相手が大変で、精神的にも大変であるため、病んでしまいそうだから。
消防だから
異動がない。
過去に、生保に異動と言われて退職してしまった職員もいたと思う。配属されたら覚悟を決めてベストを尽くすが、積極的に希望はしない。
福祉職ではなく、別のある分野への配属を希望しているため
治療中の病気もあり、心身ともに職務に耐えられないと感じる。
自分が耐えられるとは思えない。つぶされる。鬱になる。
福祉以外の課の経験がないので、経験したいため。
消防で把握できる生活保護受給者の救急要請・救急搬送だけでもかなりの量があり、それ以上に扱っていることが容易に想像がつくため。また、見えない物事を判断し、その人の生活状況を左右する責任の重い部署のため。
技術職だから
消防職員として活動したいから
若いころに生活保護の業務を経験していればよいが、この歳で異動しても足手まといになるだけで何の役にも立たないと思う。
福祉のケースワークは、専門的な知識やスキルをもって人が行うべきだし、そうしたしっかりとした対応ができないから。
大変な感じ

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

質問3への回答にある理由により、希望したいとは思わない。
現在、福祉健康部に所属しているので、次は他の業務を経験したい。
パワハラが横行していると聞くから
いろんな意味で業務が大変そう
消防なので移動の可能性がありません。
福祉になじまないから。
対応できる専門的な知識を有していないため。
精神的、肉体的に負担が大きい部署だと思っているため
コミュニケーション能力が低い自己評価から適さないと考えています。
精神的・肉体的に大変だから。
大変さがわかるので、自ら希望する部署には指定しない。しかし、仕事なので配属されれば自分なりに頑張る。
・異動をしないと考えている職種のため
自分には適していないと思う。
1人が担当する対象の方の人数について、小田原市では国の基準をこえた人数が担当となっており、職員1人に過度の負担がかかっているため。
業務内容からは希望していない。
大変だとは思いますが、実際にどのような苦労や体験があるのかわからず、自分がそこでやっていけるか不安が先行してしまう。
仕事が多様で激務なため。
職種が異なるため。
職種が違うから
家庭の事情により
専門的な知識がないから。職員の年齢層が低く、経験のある職員がいるイメージがないので、現場で働くのが不安だから。
感情的になる恐れがある
質問3の回答と同じ
ありえないため
以前から大変というイメージがある中、今回の騒動でなおのこと風当たりも厳しそうと率直に感じるから。
セクションが違う。勉強不足。さじ加減で物事を見るので、人を平等に扱える自信がない。
適材適所ではないと思われるから
強靱な精神力が必要であるため、自ら配属を希望する気持ちになれない。
消防のため
技術職のため
仕事ハードであり、自分の適性には向かないと考えるため。
生活保護のケースワーカーを経験したことがなく、能力面でも自信がないため。
・激務であり、ワークライフバランスが取りづらい印象があるため。・予算、契約、議会対応等の業務が少ない印象があるため。(個人的にこの3業務はどの課においても必要となる業務と考えているため、これらの業務を多くこなせる課に異動したいから)
生活支援課に特別行きたくないというわけではないが、現状、今の課でやり残して、取り組みたい仕事はまだあるし、異動してみたい課は他にあるので、配属は希望しない
市民対応が大変、面倒そうなため。受給者の生活に関わりたくないため。仕事に対するやりがいを得られなさそう。個人的に生活保護の制度、受給者に不満を感じているため。
家庭事情で残業が長時間難しいため。
接遇に大変、気を使いそうである
消防吏員配属のため
II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」
回答:どちらともいえない:314人
異動の決定は自分の意思ではどうにもできないと思っているから。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

基本的に、配属の対象者とはならない立場である。
出先機関であるため、原則異動による配属はないと考えます。
現実的に不可能だから。
違う係とはいえ、1年間一緒に仕事をした者として、各職員が内心どう思っていたかは分からなかったし、直接、保護業務に携わっていなかったこともあるのかもしれないが、それほど悪い雰囲気のある職場ではないと感じている。
元々関心があるわけではないから。敢えて異動を希望しないが、辞令があれば、嫌でもない。
社会福祉主事任用資格がない。
人事異動に関しては、自分が希望する・しないでは決められないと考えているため。
適正な審査・判断をしたとしても恨まれる気がします。
積極的に移動したいとは思わないが、配属された場合には真面目に職務に取り組みたいと思う。
頑張りたいと思う人たちの状況を変えるための手伝いをしてみたいと思うが、大変なケースも多そうなので実際に配属になった場合にやっつけられるかが心配。
技術職であるため、現在のところ配属される機会はないと思うが、生活支援課が人手不足の場合には、職種関係なく配属して業務に取り組むこともありだと思っている。
現在が市民対応の部署であり、クレーマーが多いことから、市民対応から離れた部署での仕事に従事したい。
やってみたい気持ちはあります。
土木技術職のため
多くの専門的知識が必要となる部署であることから、既に管理職であり経験のない自分でその長がとまるかどうかかわからないため(今回の件に対応できないといった意味ではありません)。
仕事なので配属されれば配属先に行く。
考えたことがない
自分に勤まるか不安もありますが配属されれば頑張れる自信はあります。
命令なら従う
技術職のため希望はしません。しかしながら、現在の部署は、同じように許認可の窓口であるため、市民の要望をお断りすることも多い部署です。よって、時に厳しい対応を迫られる心情的な状況はよくわかります。
現在、副部長のため
異動を命じられればそれに従うのみです。
技術系職員のため
配属される可能性が現実的に少ないため
職務内容を詳しく知らないため。
なし。
重要な業務であるが、たいへんさのイメージもあるため。
体力的にも精神的にも過酷な職場だというイメージを持っているため、やっつけられるかという不安と、ただ配属となった場合には、貴重な良い経験となるとは感じられるため。
消防職
特に希望する理由がない。
今後異動する可能性は十分にあると思います。ただ、今は障がい福祉課の仕事を継続していきたいので、異動は希望はしていません。今後、異動になった際は専門職としてどのようなケースワークができるのか考えながら働いていきたいと思っています。
技術職員であるため生活支援課に配属されるという発想があまりありませんでした。
強く希望することもないが、嫌ではない。配属となれば、職員として業務に努めます。
自身の雇用形態のこともありますが、女性だと仕事の内容によっては厳しいと感じるところがあります。
興味がない
業務内容も大変そうだし生活支援課の業務内容を深く把握できていないため、特に異動希望はない。
配属の可能性がない。
生活に困っている人を救うという高い志を持ち、やりがいのある仕事ではあると思いますが、大変な事例を聞くと身が引けてしまう気持ちもあります。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

大変な仕事であるが、チームワークは良いと感じている。仕事は職場の人間関係が大切だと思っているから。
配属を希望する理由もないし、希望しない理由もないため。
事務職ではないため。
生活支援課の業務についてしっかりと把握していないため。
職種が違うためピンとこない。
現実的にありえない。
既に配属されていたことがあったため。しかし、再度異動となっても、他課を経験したことにより、違った目線で生活保護を見れる可能性もあるため、どちらとも言えない。
現実的に、生活支援課への配属とならない。
消防職のため
人事に関しては、希望がそのまま通るということはないと思いますので。この設問は、希望をとる、とらないという意味にも聞こえますがいかがですか。
誰もが配属される可能性があり配属されたらやらざるを得ない。
行けと言われれば職員なので行けが、適性があるか分からない。
担える職を持っていない
希望しても消防職から出ることはない。
技術職のため、現実的には生活支援課への配属はないと思います。
詳細な業務内容が分からないため。
人事異動については組織の決定に従います。
職種が違うため
消防のため
私自身の問題ですが、移動対象者ではありませんので。
大変な業務ではあると思います。
福祉部門以外への異動を希望するため。
選択肢にない。
現実的に配属されない
今後は専門的な資格を持つ職員の配置も必要であると思われるが、逆風の中で市民の信頼を再度勝ち取るという困難な業務に従事したいとの思いもあります。
現業職のため
やりがいがありそうだと思う反面、過酷な業務が多そう
派遣であるため
現実的に、生活支援課への配属とならない職員であるため
生活保護業務の経験者であるため、将来的に再度配属された場合にはやむを得ないものという認識はあるものの、係員と係長以上とでは責務の度合いに差があるため、不安もある。
保護系の業務は量、質共に重く、特に様々な困難を抱えたケースに対応する事は向き不向きがあると思う。しかしその一方で課自体の人間関係は非常に良く、困っている仲間を助け合う雰囲気があるため。
人事異動従うので、どちらともいえません。
・これまで配属先の希望についてはあまり考えたことが無いため。
今のところおそらく異動の対象部署にはなならないと思う。
生活支援課に限らず、色々な意味で大変な課は多くある。生活支援課への配属だけ特に希望することもない。
職場の空気感は好きではないが、担当する業務はやりがいはあると思う。ただ、それ以前に異動先の希望が通るとも思っていないので、どちらでもよい。
消防職のため
業務は大変だが、生活保護を必要とする市民にとっては大切な業務であり、誰かがやらなければならない業務である。
残業が多そうだから。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

職種的に生活保護受給者の生活習慣病対策が必要と考えるため
技術系職員だから配属は難しい
自分には他部署への人事異動がないからです。
技術職なので、働ける可能性があるのか不明なため。
技術職のため
経験がないため
技能職のため
配属的に不可能。
自分にその業務をこなせる自信がありません。
市役所の中の仕事の内容としてはやりたいものの一つだが、他にもっと生きたい福祉分野があるから。また、質問3のような根本的な人権意識についての違和感を感じる今の状況では職場の中にいることは苦しくなりそうに感じる。
技術職のため。
今回の件を経て配属を希望する、しないという判断ではない。そもそもどちらともいえない。
いずれの課に対しても、課名を出して異動希望を出したことはない。
どの部署に配属されても、やることは同じ市民の目線で考えること。
現実的に生活支援課への配属はないため
業務を通して非常に大きな知見を得ることができると思う。一方で、対応できるのかどうかの不安がある。
専門課程を履修していないので、異動はないかと思う。
市民対応に接遇が大変苦慮される部署であり、業務に見合った達成感が得られないと思うため。
他の部署に異動した経験も無く、他の部署に異動を希望しているためただ、福祉職に異動を希望しているので、嫌ではありません。
市として必要な業務であるので、異動したらしたで、やらざるを得ない。
現実的に配属されない
自分が適正かどうか分からないため。
組織に属すからには、与えられた職場を、自分が必要の職場と捉え、職務を全うするしかない。とはいえ、職場環境が大きな支えとなるのは間違いない。
消防職員であり、他の資格を有してるため。
向き不向き、今の所属とまったく異なった分野であるため。
消防部なので異動はできません。
市職員として一度はケースワーカーの仕事を経験しておきたいと考えるが、いざ配属されたときに仕事をこなしきれるか不安。
事務職ではないため。
専門的知見がなく、能力を発揮できないと思うため
現実的に、生活支援課への配属とならない
通常の業務は大変ではあるが、その反面、やりがいを持てる仕事であると感じているため。
技術職の配置場所ではないと思われる。
現実的に、生活支援課への配属とならない
消防署配属のため
異動を命じられたら、与えられた職務に対して、前向きに業務を行うが、つらい職場というイメージがあることから自ら配属を希望したいとは思わない。
他部局への異動は基本的にないため。
理系であるため異動してもケースワーカーにはなれない。
土木職員としては、自ら積極的に希望する職種でないと思うから
異動できないため
一般事務職ではないため配属されない

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

技術職
まず、異動先は自分の希望どおりにはならないと基本的に理解している。命令された部署で職務をしっかりと行うだけです。
大変そうなイメージはありますが、仕事としては割り切って務めなければならないからです。
消防のため
福祉の精神は cool head warm heart。これを後輩職員に継承していきたいという想いが半分、いとも簡単にあのジャンパーを生み出す組織ゆえ、煙たがれるだけだから止めておこうという想いが半分。(後者のほうが割合が高いかなあ)
職種的に異動の可能性がないため
本庁勤務ではないので分からない
消防の採用だから
対象外
わからない
生活支援課について十分な知識を持っていないため
消防職なので異動は困難ですが、現場活動で生活保護受給者への対応もあるので、生活支援課の業務内容等を学びたいです。
配属希望を聴取されないため(管理職であるため。以後、回答者が特定されることになるため、アンケートへの回答は気が進まない)
想定不能
具体的な業務内容がわからないため
技能職なので、配属は限られているので、人事については、わからない。
どんな仕事をしているかわからないので
わからない。
絶対に配属されたくないと思わないから
多くの方が来庁し、訪問調査等もあるから。
希望したいと思わないし、希望したくないと思わない
技術職であるので、知識を生かしたい。
消防部であるため
業務内容の詳細もわからず、勝手なイメージでしかないため現時点では、どちらともいえない。
現実的に、生活支援課への配属とならない
職種が違う。
異動がないため
消防職員のため。
積極的に希望はしない
仕事の内容を具体的によく知らないということもあるが、異動と決まればその職務を遂行するものだとも思う。
技術職のため
業務内容的に生活保護受給者と接する機会があり、少なからず生活支援課の大変さがわかります。
専門職での採用で、イメージがわかない為。
やりがいがある一方、大変そうにみえるから
異動先については、別の部署を希望しているため。
条件に合わないため
異動の可能性がないと思うので。
通勤の便が良いところ(自宅から公共の乗り物で通勤が不便)を希望のため。
特に福祉に強い思い入れが無いので、希望もしていないし、そうかといって、異動したくないということを言うも失礼だと思います。
自分のイメージと実態との差があるのか携わって把握したい気持ちもある。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

・より多くの現場の仕事を体験したいと思うが、仕事内容から希望はしない。
職種が異なるため
技能職のため
どこの部署も何かしら大変な事がある訳で、希望等はなく仕事ならどこでもやります。
どちらでもよい
異動することがない。
市民の生活に直結するので、自分に受け止めるだけの懐がないかもしれません。
具体的な配属のイメージが湧かないから。
人事異動の可能性がないため
現実的に配属とならない
消防職なので、このまま消防部に居たいのですが、困っている人を助けるという意味では、目的は同じだと思います。
大変な仕事ではあるが人によって向き不向きがあると聞くので、自分がどちらであるか正直わからないため
技術職員のため
理由なし
希望が配属に反映される確率を参考にしたいと思います。
技術職のため、移動先として考えたことがないため
技能職だから
専門職なので配属がない。
消防職のため
現業職・大卒ではないので、異動できない。
理由なし
配属変更不能なため。
OBです。
現実的に生活支援課への配属にはならないため
職務上、異動することができません。
質問5にこのような問いを設定していること自体に問題があると思います。これは企画部なり、人事担当部署が「生活保護」自体を「きつい」「きたくない」職場として、あえて言えば、蔑視しているのではと感じてしまいます。そんなにみられる職場に行きたいかどうかは、どちらともいえないが当たり前ではないでしょうか。仕事としては苦しいながら、やりがいがあったとは、はるか昔の経験者として、行きたいといたい気持ちがあるのですが。
詳しい職務内容は、理解していないため
生保のケースワーカー、障がいケースワーカーと並んで、保険課も保険料の徴収など厳しい職場と思う。市政の最前線であり、基礎自治体の職員であれば、誰もが一度は経験すべきであり、同じ職員ばかりが経験すべきではない。
福祉部局に配属されたことが無く、イメージができないので何とも言えない。
ありません。
異動の辞令があれば従事したいと思います。ただし、知識等が不足しているため研修やチーム対応等フォロー体制の強化をお願いしたいです。
これまで経験したことがないことから、どちらともいえないを選択した。
あの忙しさに、心身がついていけるかどうか不安なため。ただ、辞令がおりればやらざるを得ないし、やりたくないなどと言えるものでもないと思う。生活支援課にかかわらず。
消防部のため配属はない
配属はない
配属となれば全力で取り組む所存ではある。異動は本職についた時から人事異動については受け入れるのが当たり前だと思う。生活支援課をすすんで希望したいとは思わない。自分の性格を考えると合わなそうだから。
記入要領のとおり
正確な情報が無いことと、現在の人員配置数から異動には不安がある。
消防部なので、当課への異動がないため。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

大事な部門だとは思いますが、人員数部門などに不安
特に配属を希望してはいませんが、配属されたくないとも思わない。人事により配属された場合は、精一杯、職務を全うしたいと思う。しかし、現状、部分休業を取得させていただいているため、できれば、部分休業が取りやすい配属先だとありがたいとは思っている。
希望したいとは思わないが、生活に困っている方の健康意識は高いとは思えず、必要な食事や医療がうけられているのか、確認や介入が必要であると思うから。
特段理由はありませぬ
私の部署では他の部署には移動がないので物理的に難しいと思います。
教諭として勤務しているため知識がない為。
ケースワーカーの資格が無いため配属されることはないが、生活支援課が嫌だと感じたことはない。
生活支援課がというのではなく、現在のところは、異動したいと考える部署はないため。
扶助費が年々増加していること、それに伴い自治体に負担が増えていくなかで国からの交付金が減少しているので財源確保が必要になります。収入未済額の圧縮と不能欠損の削減、税だけでなく「料」の分野においても徴収事務の専門性が高まっていることにより、私は徴収事務に従事したいからです。
職種から
重要な仕事だが、切れ目がなく休まらないから。
配属される可能性がないため。
健康の視点から、そして家族単位での支援などは、保健師の業務にもかかわってくるのが大きいと考えるため。
仕事が大変なのはどの課も同じ。職員一人ひとりが配属された課で最大限のパフォーマンスを発揮すべく努力するのは当然のこと。したがって配属先はどこでもよい。
「匿名アンケート」と称しながら、職員の誰もが匿名性の確保を信じていません。そのようなアンケートに正直に回答するのは極めて危険なことです。回答内容により生活支援課へ異動するのではないかと誰もが信じて疑っていません。私もそう認識していますので、全ての回答につき留保します。それでも情報システム課に聞けば誰の回答か分かってしまうのですね。懲罰的に生活支援課に異動になっても、市の仕事は全て市民から与えられた職であると私は思っていますのでかまいません。
該当職ではないため
土木技術職のため、現実的に配属はないのではないかと思います。ですが、生活支援は、まさに生活の根幹に関わる業務であると感じますし、市役所の業務は、ある意味全て「生活支援」の一言でくれてしまう気もしますので、内容に関心はあります。短期間でも業務を経験させて頂けると、より理解が深まったり、現在の自身の所属を別の視点から見直せたりと、好影響もあると思います。
どの部署でも経験が大事。
職種的に配属されることはない。
今の市役所の置かれている状況や、他課の業務の話を聞いていると「どこに行っても大変」という印象で希望したい業務はないため。
消防職員のためその部署へ異動することはない
異動の対象ではないため
現在就いている仕事にうやりがいを感じているため
究極的には異動は希望制ではないと考えているため。
大変意義のある仕事であると理解しているが、実際に受給者を目の前にして関わっていくというストレスも強いと予想されるため、積極的に希望するとも、しないとも言えないという心境。
希望できるような立場ではないため。
行政に携わる身として、社会保障の根幹である生活保護に係る業務を学び、知ることは大切であると考えているが、厳しい環境や苦悩などをケースワーカーから話を聞くと正直ためらってしまうところがある。
自分が技術職であるので、異動する部署の対象とはなっていないと認識しているため。
対応できるとは思えないため
行かないで済むなら行かない方がいいけれど、そういう人が多くて、それでも人員をやりくりしていった結果が今だというのであれば、簡単に行きたくないとは言えないです。
ケースワーカーの資格を満たしていないから。
経験として知っておく必要がある業務とを感じるが、知識不足もあり不安も感じている。

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

希望したくないというほど詳しい仕事内容はわかりませんが、大変そうなイメージがあるため、自分が対応できるのか不安があります。
消防職員のため
生活に苦しむ市民の大きな力になっているが、一部の不正受給をはたらく者や、理不尽な行動をとる者に対して苦勞と思う。しかし、全ての職員が生活支援課に配属され、経験すべきであると思う。
異動の可能性はありません。
そこに「福祉行政」の根幹となる理念があると考える。しかし、一人の職員としては、そこに身をおくことに対する不安やとまどいもある。
大切な仕事であるので、経験はしたほうがいいかもしれないが、やり切れる自信がないため。
是非職場環境を見てみたいです
消防
特になし
保健師なので、保健師として仕事がしたい。ワーカーではなく、生活保護受給中のかたの健康増進、健康課題に取り組めるのであれば、希望したい。
異動は基本的には拒否できないと思うので。
現実的に、生活支援課への配属とならないと思う。
今現在も窓口ですし、一人一人と関係を築くという面では自分の性格にはあっていると思うが、実際に窓口以外の課も経験してみたい。
今後配属される可能性が低いからです。
自分の体力には自信がないけど。どうしても配属されたら、頑張りますが、自ら希望したいはないと思います。
・この項目があること自体が疑問。希望しようがしまいが、担当部署として存在する以上誰かが担当するのであるからとても不愉快。生活支援課でなくても同様・自ら希望して配属されるかという意味なら否。
サラリーマンなので辞令が出れば
考えたことが無かったため。
自分の専門職は違うので。
ワーカーの資格がないため
現実的に配置とならない。
配属予定がないため。
職場の種類でよし悪しは判断するものではない
技術系職員のため
生活支援課の業務を十分に理解できていないため
いずれは生活支援課で働いてみたい気持ちはありますが、現在は障がい福祉課での仕事で、まだまだやりたい事もあるので、現段階では希望しません。
以前は配属を希望しましたが、おそらく、当時は女性だから配属してもらえなかったと思います。現在は未就学児の育児中で残業等が困難なため、現実的に生活保護の仕事は難しいと思っています。(残業なし等の配慮をしていただけるなら、配属の希望はあります。)重要な仕事だと思いますし、ケースワーカーの仕事に関心があります。
どの職場でもいろいろな苦勞があると思うので、どの職場に配属されても同じだと思う。
対象外のため
技術職のため
もう若くないため、勤まるかどうか不安である。特に、いろいろな制度を知らないと仕事にならないが、それを覚えられるかどうか不安である。
今の時代には必要な仕事だと思うから。
生活支援課での業務は、市民のいのちや暮らしを守ることに直結する業務であり、非常にやりがいがあります。ですが、今回「人権研修会」で講師の方がおっしゃっていた言葉の中で、生活支援課の最大目的は、「生活を支援する」ことであり、市職員がカッターナイフで負傷させられる事件さえ含めて業務である、という旨を伝えられたように感じました。講師の方の考えが、一般の考え方であれば、身の危険を感じながら行う業務に、勝手ながら恐怖を感じてしまい、どちらとも言えません。
専門職のため
配属されないため

II-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

相談業務・福祉に関心があるため。
現在在課中のため、将来的な再配属についてはまだわかりません。
人事異動で配属になったのならそこで精一杯やるしかないの、どちらともいえない。
技術職で入庁のため
組織なので移動となれば仕方がないが、自ら移動したいとは思わない
経済格差と健康格差は密接な関わりがあり、経済的に困窮されているかたは健康状態が良くないことが多いと言われていま す。このため、生活支援のためには健康支援も必要と考えられますが、現在は保健師の配置がないためどちらとも言えま せん。
消防職であることから、市民の生命に直接関わる職務に誇りを持っている。
詳細な業務を知らないため
具体的な業務内容を把握できていないため
かつて福祉政策課に配属されたこともあり、自分の力が生活保護行政の一助になればと思う反面、ハードな職場であることか ら、健康面、体力面で不安があるため
市役所として、重要な職場と考えているため、その資格があると認められれば、拒まないため
職務内容をきちんと把握していないため、何とも言えない。仕事であり、命令であれば異動する。
事務職であれば、誰でも生活支援課への異動の可能性はあるが、他の部署と比較しても業務内容が特殊であり、相応な覚悟 がいるため。
生活支援課に限らず、異動であればどんな業務でも仕事としておこなうつもりであるから。
そこまでの業務が自分にやれるかわからないので。
出来れば今まで所属していた業務に関連する仕事をしたいため
消防部であるから。
その課以上に希望したい課があるため。
現時点では、生活困窮者のために多忙な業務をこなしているイメージがあるので、希望したくないと思う反面、生活困窮者の生 活を守るためにはなくてはならない部署であるため、人事異動であれば、受け入れる。
とりわけ、配属を希望したい、したくない部署ではない
現在の仕事はほとんどデスクから離れることがないため、現場仕事かどのようなものなのか、まったく検討もつかない。
どこの職場に行きたいという気持ちはないため。
当該課への異動は想定出来ない。
現在所属しているため。
特になし
人事異動であり、他の所管についても希望通りにいくとは限らないため。
市の職員だから異動と言われれば仕方がない。
配属的に不可能
専門性も必要であると思うので、自分には難しいと思っています。
どちらともいえない
消防署からは一般的に異動が困難であるため。
人事異動は、公募とは違い業務命令なので、本人の希望するしないに関わらず、受け入れるしかないと考えます。ただ、本人 の社会環境などによって配属が難しいこともあろうかと思しますので、どちらともいえないにチェックしました。
現実的に、生活支援課への配属とならないと思うため
教育委員会と文化部の部署のみ配属されてきたため。
技術職なので
私自身、事情により家が貧乏で高校生ときに小田原市の生活保護を受けていたことがあります。その経験から、生活保護に 関する実情や受給者・受給希望者の気持ちは少しはわかるとは思っていますが、その分、私情を持ってしまいそうなので、私が 生活支援課の職員になることが良いのかどうか分かりません。
社会福祉系の知識が不足しており、ケースワーカーとしての要件は満たさないとされるため積極的な希望はないが、その他 の事務で人員が必要であれば

Ⅱ-Q2 「人事異動の際、生活支援課への配属を希望したいと思いますか。また、その理由は。」

現実的でない。
今の業務が2年目のため今後も継続して勉強していきたいため。
実際の業務がイメージしづらいため。
市民と密接に関わる仕事なので、市民を支援すると考えればやってみたい仕事ではあるが、現場は想像よりも過酷だと思う。罵声を浴びることもあるだろうし、健常者だけでなく、罹患者、高齢者、障がい者などへの対応、各関係機関との連絡・調整も考えると精神的にも肉体的にも厳しいのではないかと思う。希望するほどの自信がない。
消防職とは異なる仕事であり、自分自身が生活保護等についての認識が不十分であるため。
自分が決めることではないかな、と思っています。適材適所はほかの人が判断したほうが正しいと思いますので。
不正受給者から暴力行為を受ける可能性があるため。
人事異動の対象ではないが、これから初めてケースワーカーを担うのは、年齢・体力的に無理と考える。親の介護等もあり、時間的に自由の効く職場を希望している。
事務内容がよくわからない。
本当に保護の支給を必要とする人とそうでない人との境目の見極めが難しく、一人の方の一日一日の生きる術を左右する、責任の大変大きい任務だから。
周りからの情報から、現在の職場の雰囲気と少し近いところがあるイメージを持っており、現在とは異なった雰囲気職場で仕事してみたい気持ちもあるため。
市職員として異動の辞令が出れば、それに従う。
精神的なタフさが要される職場であると思うから。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」
不正受給は許さないという信念を持ち続けてほしい。
不正受給には正々堂々と向き合ってほしい。また、本当に支援が必要な方へのサポートを強化してほしい。
福祉の精神は cool head warm heart。罪を憎んで人を憎まず。悩みは多いと思うが、給料の半分は「悩み代」、良いケースワーカーほど悩みが多いもの。そう考えられる組織になってもらいたい。
仕事がつらい、大変だという思いは十分伝わってきます。そうした中、同じ思いを共有する仲間同士、一致団結して立ち向かうという意気込みも理解できます。ただし、その意気込みが本来の生活保護制度の趣旨から逸脱しない形で、本当に保護を必要としている人は誰なのか、それはどういう境遇に置かれた人たちなのかといったことを常に念頭に置きながら、原点を見失わない組織になってもらいたいと思います。
今回の件は世間的にみてちょっと度が過ぎてしまったと思っています。もう一度リスタートするつもりで、かつ基本いままでのような心構えで業務には取り組んでいただきたいと思います。税金ですから。
・職員の意識を高めることや不正受給と疑って対応することは大切であるが、改めて市民の目線になり、市民、相談者を第一に考えた行動、言動に努めていただきたい。
士気が落ちるのが心配ですが、弱い立場の人たちのために、引き続きがんばってもらいたい。
業務の性質上、団結することが心の支えになるのであろうから、常識の範囲内でそういったことを行うようにしてほしい。
ケースワーカーの仕事は、生活保護受給者の生命線を握っており、その責任は非常に重いことを認識し、職務を遂行してほしい。
生活支援課に係らず、役所内においてその課がやるべき仕事を淡々と行うべきと考える。
生活支援の基本的な考え方をもう一度勉強して、市民から誤解のないよう業務に取り組んでいただきたいと思います。
一度失った信頼を取り戻すのは大変だと思うので、これから信頼回復に努め、少しでも早く市民から信頼される組織になってもらいたい。
特に意見なし
市民の付託に応える組織であるべき
全国的にクローズアップされ、周りから厳しい指摘を受けているが、指摘は真摯に受け止めたうえで、自分の仕事に誇りを持って、業務を進めていただきたい。
情報発信には慎重になってもらいたいですが、別の問題が生じる可能性が高いので、過剰な修正もやめた方がいいと思う。緩やかに教育水準が高まれば良いのではないか。
サービス対象者を軽視するような文言が入っていたジャンパーを着て、業務に従事していたのは残念なことだと思う。早くイメージを刷新して欲しいです。
もっと職員を多く配置して、職員一人当たりの負担を軽減したほうがいい。
特になし。
支援が必要な市民に対しての、適切なサービスが提供できる組織の実現
一所懸命対応していますが、公務員として、職業人としてのモラルを高めてもらいたい。
自分たちの仕事をもっと他の方法でしっかりアピールしてもらいたい。
大半の職員から希望されない部署に加えて、職員が刺されたという事件以降、一丸となって業務を遂行しようとする気持ちはとてもよく分かりますし、応援したい気持ちでいっぱいです。ただ、ジャンパー問題はある意味、学生気分、サークル活動的に見えます。グッズなどで示すのではなく、もう少し違う視点での気合いを見せてほしいです。
市役所は何が問題だと考えているの、教えてもらいたい。毅然とした態度で臨む意志がなければ、任務の遂行はできない。漠然と考えなく着用しているならば、ポリシーを持ってと思う。指摘されたら誤ればいいものではない。ジャンパーなどを制作するに至った心情は、無視ですか？
モチベーションを落とさず、これからも一致団結し不正は許さず適正に業務を進めてもらいたい。
職務柄、生活保護の不正受給に近い市民等を扱う機会もあるため、同情するところもありますが、「不正受給は許さない」という信念は持ち続けていただきたい。
公務員としてふさわしい組織
一致団結してのりきってもらいたい。
ケースワーカーさん等の精神的ケアに十分に配慮された組織
がんばってもらいたい
今回のジャンパー等の件を受け、生活支援課は大変な仕事をしていると思いました。そのようななか、さらに大変だとは思いますが、受給者一人一人の立場に、気持ちに、寄り添う対応ができるといいのかなと思います。忙しいと人の気持ちは、相手を感じやる余裕がなくなると思います。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

生活支援課だけではなく、自分の課も含めてですが、課の中で、一人ひとりが自分の考えをきちんと伝えられる、またそれをお互いに受けとめていける関係であることが大切だと思います。
人権に配慮しつつ、適正な業務遂行が出来るよう、組織一丸となって取組んでいただきたい。
援助業務ということを念頭に置き、相手のことを考えて仕事するのは当然のことだと考えるが、硬くなりすぎず、連携の取れた風通しの良い職場で、何でも気軽に話し合える環境は続けてほしい。
仕事と割り切り、対応できるとよと思う
人権には配慮していただきたいが、不正をしている受給者には臆することなく対応していただきたい。
今回の件を踏まえて、一致団結して、より結束力を強めていってもらいたい。そして、生活支援課の見本になれるようになってもらいたい。
生活保護制度について改めて組織全体で理解していただきたいですが、各職員は真摯に業務に取り組んでいることも分かるので、その気持ちは今後も持ち続けてほしいと思います。
適正かつ効率的に業務を行う組織。
日々の職務と対応する受給者で、やりきれない気持ちや、色々な葛藤が毎日ある中でどうしても、初心忘れべからずが薄れてきてしまうのかもしれませんが、誰にでも誠実に対応できる組織であるべきかと考えます。
市民からの信頼回復
日々業務多忙な職場であり、所属の方の御苦勞を考えると今回の件は非常に気の毒な気がします。表記が不適切だったことは改善すべきですが、所属の方が健康を害することなく皆さんで助け合って困難な業務を乗り越えられる組織であることを願っています。
相手の気持ちになって対応する。
正しい人権感覚を持って業務にあたってほしい
大変な仕事だと思いますが、一度落ち着いた状態で客観的に見て今回のジャンパーなどの作成はどうだったのか考えてほしいと思います。
不正受給は当たり前で、大事なのは不正受給を取り締まることよりも、保護すべき人を保護することのほうが大事だという認識を共有する組織
生活支援課だけでなく、市全体に言えることだが、増員などで個人の仕事を軽減、心に余裕がある組織に。
仕事をしている中で、不正受給者に腹が立つのは仕方ないと思うが、大半が生活に困って生活保護を受給している人だと思うので、そういう人達を中心に考えて仕事してほしい。
個々のケースへの対応は本当に大変だと思います。支援の対象の方を含め、市民の方が安心して相談ができる組織だとよいと思います。
・常に冷静に複眼的な視点を持ってもらいたい。
組織として肅々と事務にあたってほしい。攻勢である必要はない。
関係省庁等のホームページを毎週見るなど、法令等の動向を見たり確認したりして、慣習ではなく、法令等に基づいた行動してもらいたい。
あの手この手で不正受給をしようとする人は沢山いると思うので、不正受給されないように未然に防いでほしい。
相手に伝えるべきことは、伝える必要はあると思いますが、内輪でグズを作って気持ちを盛り上げるような組織に疑問を感じます。透明性のある組織になってもらいたいです。
「なってもらいたい」という目線での考えはないが、人員に余裕があり、専門的な技能を有した職員が在籍することで、より効果的な支援が望めるし、職員の負担も減ることになると考える。
一致団結して、本当に必要としている方の支援者に対して優しい厳しさを持った組織になるとよいと思います。
現場でいろいろな人やお宅を訪れるので、今回の件について、同様な感情を持つことはあります。中には不正に受給していたり、生活保護を受けているのに、自分の好き勝手に生活している人がいるのも事実だと思います。働こうとせずに、ギャンブルや酒、趣味、に生活保護費をあてる人達です。そのような人たちに、どのように自立を促していけるのか、衣食住だけでなく、自立をさせていくことに重点を置き、対策を取らねばならないとおもいます。そのためには生活支援課単独ではなく、他の課もサポートしていけるような組織の構築が必要だと思います。
今感じる課の一体感は保ちつつ、節度をもって肅々と業務にあたってもらいたい業務の内容から変えがたいところもあると思うが、職員の負担が和らぐような組織的なサポートも検討して貰いたい。
ジャンパーについては、不適切な表現があったと思うが、生活支援課の職員は前を向いて業務を遂行していただきたい。
思いは内に秘めてがんばってもらいたい。
萎縮しないでほしい。
連帯感を持ってもらいたい。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

奉仕の気持ちを忘れずに。
ジャンパーを作成したときの思い(経緯)がうまく引き継げていなかったのが問題でもあったのかな、と思います。また、配属されたら購入必須のような雰囲気でもある気がしたので、そういった意味でも、一致団結は必要ですが、自主性も尊重してほしいです。
真の生活困窮者に誤解を与えない対応と、不正受給を許さない組織。そして、今回の事件にめげることなく、頑張してほしい。
厳しい仕事だと思うので、お互いにケアし合ったり、やり方に疑問があれば話し合ったりできる組織であってほしい。そのためには増員や、環境を整えることが必要ではないか。
一人頭の業務量が多く、残業をしている職員が多いイメージがあり、大変な中こなしていることに尊敬をしますし、職員同士団結して士気を高め合うことはない変良いことだと思いますが、今回は士気を高める方向を見誤ってしまったのかなと思います。今後は、別の手段で士気を高め合って欲しいですし、生活支援課だけではなく、周りの課、部署でもサポートできる体制があったらいいなと思います。
今回のことがあり大変だとは思いますが、今まで通り仕事に力を注いでほしい。
自分が当事者であれば、ジャンパー作りに賛成していたかもしれない。しかし、あからさまにわかる内容だったので、少し配慮が足りなかったのではないか。
信頼を得られるようにしてほしい。
個人情報取り扱いもあるが、不正受給対策などは部、若しくは全庁的に対応を相談できる環境づくりをお願いしたい。
今回のジャンパー等の問題のように市民にマイナスイメージを与え、組織の志気を高めるのではなく、職員と市民の双方にメリットが生れるような組織作りを行ってほしい。
以前から職員は真摯に職務に当たっている。今回のことをもって生活保護業務が適切に行われていないような印象を与える報道もあるが、決してそのようなことはない。ただし、ジャンパーの文言や、それを着用して業務を行っていたことは不適切であったため、誰からともなくそういうことに気づき、問題提起できる職場になってほしい。
表現が不適切だったことは問題だが、趣旨は間違っていないと思うので、モチベーションを落とさないで欲しい。ただし、受給の可否権限を持っていることから、権力を持っていると勘違いしやすい環境にあると思うので、気をつけて欲しい。
生活支援課に限らず、もし良くない慣習などがあるのであれば、正した方がよいと考えている。
仕事は大変で同情はするが、せめて世間の一般常識は最低限、わかまえて仕事に取り組む組織、市民から信頼される組織であってほしい。
課の仲間で団結し、前向きなキャッチフレーズを持ってチームでがんばってほしいと思う
今まで通り公正な判断をもって支援を必要とする市民への援助を行っていただきたい。威圧的、或いは差別を感じさせる表現は避けるべきだと思う。
生活支援課だけの問題ではないが、人材及び人数を厚くし、「ああ、小田原のCWね」と蔑まれることのないようにしてほしい。
大変な業務だと思うが、相談に来る方々の立場に立って対応して欲しいと思う。
上から目線で「～になってほしい」とは思いません。こういった場合ケースワーカーを、偏見に凝り固まった役人のようにみなしたり、逆に誹謗中傷の被害者のように同情したりしがちですが、受給者を含めた市民のため、過度の思い入れも眩めせず、バランス感覚を持って業務を続けてほしいと思います。ただ、「悪は絶対許さない」「自分たちは絶対正義」という、一方的に相手を敵とみなす物言いには違和感を感じました。
結束力が高い組織
生活支援課のみではなく、どの課、係とも特別な感情を持つこと自体おかし。しなければならない業務をたまたま配属された職員が行っているだけ。大変な業務なら誰でも一度は携わるようにするとか、開かれた環境にするべき。
生活保護の方に対する文言が記載されたジャンパー等を着用しない部署になってほしいです。
一人一人の方は本当に毎日大変な思いをされながら業務にあたってらっしゃると感じます。「生活支援課にどうなってもらいたい」というよりも、今回の事で傷ついている気持ちをケアしてあげて欲しい。
生活保護受給者には様々な人がいて対応が難しいと思うが、受給者を恨むことなく、生活弱者として温かい目をもってほしい。
生活保護が必要な方に確実に支援ができるようにしてほしい。
ジャンパー等については、不適切であったと思いますが、これからも大変な業務に頑張ってもらいたいと思います。
危機管理をもっと持っていたらと思います。
本当に必要な方を見定め、正規受給者にはしっかりと寄り添っていただき、不正受給者には今後も凜と立ち向かってほしい。
弱者に対する思いやりがある
ジャンパーを着て訪問等をしていただけて、職員の対応にも異常なやりかたをしていたと思わない、対応職員や専門職の適応人数の配置。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

一丸となって業務に取り組む姿勢は変えないでほしい。さらに今後は、若手だけで一丸となるのではなく上司、できれば部長まで一丸となってほしい。
怒鳴りつける市民も多くみられるため、理不尽な要求に対し、職員をバックアップしてくれる弁護士等の生活支援課をバックアップする体制が必要。
そもそも怖い思いをしたりするから一体感を持つためにジャンパーを作成したのではと思います。生活支援課のみで孤独感を感じてしまうと思うので生活支援課がどうこうではなく市で全体で対応してほしい。支給対象か否かを判定するのは生活支援課でない部署が良いと思う。審査まで生活支援課だと支援する課の信頼がなくなる。
疑問・不安なことがあったら、話題に出し、話し合い、解決できる組織
市民から見て、例えるなら”気は優しく、力持ち”のような、印象が持たれるような組織。
市民から必要と思われるような組織になってもらいたい
仕事が大変なことをアピールすることなく、黙々と仕事に打ち込む組織
問題に負けず、がんばっていただきたいです。
団結しやすい雰囲気はそのままに、しっかりと線引きができていけばよいと思う。
人を尊重・尊敬することがまず第1にある職場になってほしい。
自分が知る範囲では、仕事に熱心に取り組んでいる職員が多かったので、今回の件で萎縮したり、やる気を無くしたりせず、引き続き前向きな気持ちでがんばって欲しい。福祉分野は、高齢者、障害者、ひとり親世帯等、複合的な理由で生活困窮となっているケースの相談が多いと思うので、専門職によるワン・ストップサービスで、受付専任職員を置けないかと思う。
個人の常識の向上。
現状とおりでよいと思います。
結束力を今までと同じように保ってほしい。
今後、二度と同じ問題を起こさず、本来の役割を全うし、生活に苦しむ市民のために力になってあげて欲しい。
・ジャンパーの表現は悪かったが、市民のために不正を正そうという意識は継続して、一致団結して保護の適正化に努めてもらいたい。・人の命に掛かる仕事であり、ストレスも溜まるが多々あると思うので、引き続き職場内の風通しがよく、職員間での密に連携できる組織になってもらいたい。
現状でいいと思う
大変な職務だと思いますが、市民の信頼が回復できるように、がんばってもらいたいです。
大変だと思いますが市民のため、小田原のために正しいと思ったことをしてほしい。
厳しい仕事とは思いますが、使命感を持ってやってほしい。
負担にならない程度に、フリーダムではなくお互い注意できる関係の職場。
市が行うことができる重要な役割なので、もっと人や金を投入した方がよい。
生活保護業務に精通したケースワーカーを育成し、しっかりと法令順守しながら不正を許さない姿勢を持った組織になってほしい。
常日頃から仕事に追われ、心身ともに疲れ切っている職員が多いように感じるので、人員増加や仕事量を適正に配分してほしい。
偏見を持たないが、悪い事は許さないという信念を忘れない。
作成した当時の課長や係長が気が付いて然るべきだったのではないかとと思われる。
課としての協力体制をとるのはよいと思うが、ジャンパーなどを作成することまでしなくてもよいのではないかとと思う。市民のために働くことを意識し、誠実に仕事にあたってほしい。
生活保護を受けている人のみならず、広く一般の方に見られる立場であること、また、市職員は常に市民から厳しい目で見られていることを意識し、市民に対し胸を張れるような態度・対応に勤めてもらいたい。
悪質な不正受給を許さないという気持ちは無くさず、他の方法で対応しながら、正当な受給者には親切丁寧な対応を心がけてもらいたい。
慎重に物事を進めながら、一致団結した組織をめざすべきではないでしょうか。
生活支援課だけでなく、これは全庁的に同じかなと思います。「公僕」の意味をしっかりと認識しましょうってことになると思います。ちょっとこの質問、「人ごと」で「上から目線」ですね。仕方ないか。
市民目線で業務を遂行する組織
信頼を回復する組織
仕事への取り組み方を考え直し、市民から信頼される組織になってほしいです。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

今まで同様に、市民の気持ちに寄りそうことを優先した組織。
設問の設定がおかしい。生活支援課は、独立した「組織」ではない。小田原市として、どうするかではないのか。この設問を考えたあなたは、他人事なんですね。
市民の立場にたった組織
一般常識を持った組織になってほしいです。
不正受給の補正にウエイトを置かず、要支援者のサポートにウエイトを置いてもらいたい
不正受給を許さないという姿勢は、本当に必要な人に届くことにつながるので賛成だ。予算が増えない以上、今後も取り組むべき優先課題だと思う。
課の皆さんがどのような対応を心掛けていたか不明ですが、どこの部署も基本は同じであり、しっかりとコミュニケーションを取り、一人で抱え込まないようにしていただきたい。
違う方法で姿勢を表現してほしいです
大変な業務内容であるとおもうが、今まで以上に市民の方々に寄り添った組織
人員不足や警察や消防のように社会福祉主事として公務を行う場合には十分な1～2か月程度の研修が必要である。また警察OBや市や県のOBなど社会福祉制度を熟知したヘルパーが必要。
今まで以上に、誇りを持って取組んで欲しい。
外部への配慮を持つようになってもらいたい。
一般職ではなく全てが専門職である組織
もともとが一体感ある職場だと思っはいるので、その雰囲気は保ちつつ、より一層生活保護困窮者の方に対し、寄り添う姿勢で業務にあたっただければよいと思う。
問題意識を持つ。
この騒動になる背景には色々理由があると思いますが、公務員としての自覚を忘れず市民やメディアからの目を気にしてほしいです。
色々なグッズでの表現はまずかった面はあると思うが、引き続き正義感強く職務にあたってもらいたいと思う。
気持ちを高めようと職員達が着用し、業務していた事は気持的にも充実していたのかなと思います。今後は、問題等共有し職員同士でコミュニケーション等行なえば負担が軽減するのではないかな。
今回問題になったようなやり方はどうかと思うが、職員の団結力を高めようとする姿勢は悪くないと感じる。方向性はそのままやり方をもう少し考えてほしい。
つらさを笑いや勇気に変えることは良い効果をもたらす場合があると思うが、残念ながらユーモアでは済まされない内容だったと思う。つらさを「つらい」だけで表現するより良いと思うので、ジャンパー等で意思表示せずとも、その気持ちは忘れずにいてほしい。
基本的にはこれまで通りでよいのではないかな。
不適切な表現であったということは、正さなければなりません、不正受給は許さないという精神はそのままに、現在もそうであるように、今後も生活に困っている人々の支援をする組織であればと思っています。
批判に負けず、生活保護法の骨子をしっかりと認識し、真面目に生きている市民も納得する運営を効率よく行ってほしい。担当者がオーバーワークにならないように、仕事のポイントをしっかりと上司が認識し、適法で効率の良い仕事の進め方を指導していくべき。
生活支援課の職員が今回のことをネタにして笑っているのを目撃した。自分は今回の事件のせいで「死ぬ」「職員やめろ」と完全にとぼっちりで市民に電話などで罵倒された。よく分からずにジャンパーを着ていて「自分たちのせいじゃない、作った人が悪い」と思っているのだろうし、気持ちも分かるが、そういう職員がいることをもっと意識して言動を改めてほしい。
職員の団結力を高めるのは大事だと思います。しかし、市民に分からないようなやり方はよくない。
一人くらいはまずいと思った人がいるはずだから、風通しの良い環境をつくって、意見できるようにしてもらえたら良いです。
様々な角度から支援が必要な方の気持ちや立場を考慮して、支援に当たることのできる組織になってほしいと考える。
市民から信頼されるような組織になってもらいたいです。
ジャンパーの問題は、配慮にかけていたと思います。しかし、必要以上に萎縮しないで、市民のために自信をもって業務にあたっただけです。
今回のジャンパーを作らなくてすむような組織。
体力的にもメンタル的にもかなり大変な職場であると思う。今回の件については、普通ならば、少し考えればわかることだと思うが、それを考えることもできないくらい大変な業務内容であるのではないかとも思う。生活支援課にどのような組織になってもらいたいとは特に思わないが、もう少し生活支援課の個々の職員が余裕を持って仕事出来る環境を整えて欲しいと思う。
風通しの良い職場になってもらいたいです。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

生活支援課はチームワークが大切だと思うので、チームワークを大事にできる組織になってほしいです。
生活支援課は本市の組織の一部であると考えます。
人権に配慮しつつ、これまでのチーム力を活かしてもらいたい。
せっかく仕事自体はきちんとしているのだから、市民の誤解を招かないようにしてもらいたい。(不正を正すこと自体は良いことですが、市民の目に触れるところに「なめんな」「クズ」は表現が悪い)
今回の案件により、今まで行われてきた適正な業務に支障が生じないようにがんばってほしい
生活に困っている市民を支援する組織
ジャンパーという形ではなく、チームワークを高められるような別のものを考えて、組織が一丸となってほしい。
支援する方をきちんと把握し理解した組織になってもらいたい。
ジャンパーがクローズアップされ、現在の生活支援課だけが取り上げられておりますがこのやり方そのものに違和感を感じます。本当の原因がどこなのか????人権????
今回の問題で生活支援課ももっとしっかりしろよ、何やってんだよとは思わなかった。公の人が着るジャンパーではないと思うし、ナメナ等の表現に対しては誰かが疑問に思うべきであったと思う。しかし他課の職員も詳細な表記はともかく SHAT のジャンパーを着ていることは認識していたし、組織としての認識が甘かったなと思う。
公平かつ透明性のある組織。(いままでもそうであると思う。だからその不正受給撲滅の気持ちが強いのだと思う。でも、その実態や現状に関する周知に欠け、誤解だけを招いてしまったんだと思う。)
ジャンパーの問題は、書いてある文字、内容が問題であり、職場の意思統一を図るためのユニフォーム製作は、いい組織だったからできたのではないか。意思統一を図るために、一部の生活支援を受けている方を敵としてしまったのが問題で、一部の本当に支援費を必要とする方々を味方とする発想が必要だったのではないか。
ジャンパーではない別の方法で、組織内の結束力を高めて、課全体で協力して、大変なケースの対応をしていける組織。
不正を許さない、職員の士気を高める、と言うのは良い考えだと思うので、その路線は保って行ってほしい。ただ、表現したりする方法等には、公務員としてより慎重さが必要だったと思う。
市民のためになっているはずですから……。変わらず、必要な事務はコツコツと。
困っている人に寄り添うというスタンスは持ち続けてほしいです。これまで自分がかかわった生活支援課の方々は、実際に寄り添ってくださいました。
今回のことは、その方法を間違ってしまっただけ。これまでのように課内で団結し、高い意識をもって業務に臨んでもらいたい。同時に、その仲間内の団結を客観的に見ることのできる意識や、立場をもってもらいたい。良い意味で一步引いた視点で見て、抑えるべきところを抑えられるようにできたら良いのではないか。
全て法律のルールにのって、個人な主観的の意見とか感情を見せずに、折れずに、そして過剰な同情とかもせず。法律通りに話を通して、やっていけばよいと思います。
市民から見ても暖かい課だなーと感じる職場。不正受給を許さない厳格に審査できる気概も忘れないように。
いろんな方面からの様々なご意見が来ていると思うが、懲りずに業務を頑張って頂きたい。
自分自身の仕事に誇りを持ち続けてほしい。
・まずは自省し、ケースワーカーとしてプロ意識を持った組織となって欲しい。・主事級中心ではなく、それぞれの職級がいるバランスが取れた組織が望ましい。
生活保護業務を、慎重にとりくむ、組織を希望します。具体の業務内用は、承知していませんが、業務量とのバランスが、難しいと感じます。
不正受給者に対して強い感情を持つのはいいが、社会人として律した態度で職務にあたる理性的な組織になって欲しい。
指摘された部分は直して、それ以外は今までと変わらない組織でいいのではないか。
課内のチームワークは良いと思うので、今のまま継続していただきたいが、公務員として、常に市民から見られているという姿勢をもう少し持ってほしい。
非常に大変な業務を担っていることは十二分に理解しているので、こうしたことで叩かれないようにしてほしい
ジャンパー等グッズの件、課のメンバー間の連帯感を感じました。ですが、黒いジャンパーはある意味威圧的に感じました。今後もクリーンなイメージで、明るい課であればいいと思います。
受給者やその周りの目をもっと意識するべきだと思った。
引き続き不正防止に対する熱意を持ち続けてほしい
生活支援課に限らず、市民目線で見るとき、違和感を感じる職場であってはならないと思う。生活支援課の職員は、誇りをもって業務を遂行していると思うので、その思いで続けて頑張ってほしい。
通常時にジャンパーを着ていたことは残念だが、生活支援課は保護対象者に対してきちんと気を遣っていると思う。一握りいる不正受給者には断固とした態度は妥当である。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

士気を高めるため、同じ業務をこなすチームとして連帯感を高めるためにジャンパーをそろえることはよいと思うし、非難されるべきことではない。但し、記載する表現が悪い。気持ちはわかるが、節度ある表現がされるべきであったと思う。そのあたりを踏まえ、反省すべきは反省し、チーム一丸となって取り組んでほしい。
職員を増員し、しっかりした体制のもと、職務に従事していただきたい。
弱者最優先
生活保護の不正受給を防ぐための査察は重要。今までどおり、しっかりやるべき。
・受給者の不正を正すのもしなければならぬが、まずは自身の環境の見直しをし、今回の事件を踏まえて、団結力がより高い課になってほしい
卑屈にならないように。
職員同士のまとまりは持ちつつ、福祉の理念や仕事の意義を一人一人が理解して仕事に邁進してもらいたい。
今回問題となってしまったが、不正受給に対しては毅然とした対応を継続していただきたい。
弱い立場の市民に対して、配慮と思いやりを持って業務にあたってほしい。良識ある職員であってほしい。
職員が健康的に、前向きに働けるような組織。
人権意識の醸成はいうまでもないが、生活支援課異動後もメリットが感じられる職場になってほしい。
基本、職員相互の連帯感や高いモチベーションを維持するための職員の自助努力は認められるべきと感ずます。ただ、細やかな配慮や若干の想像力は必要だと思います。
今回は、ジャンパーのデザインに問題があり、その意味が社会的に批判を受けているものだと思う。組織としては生活困窮者に対して親身になり、また個人ではなく、複数で対応できるような組織になればいいと思う。
大変な時期だが、誤りは真摯に受け止め立て直してほしい。
職員にはいろいろなタイプ(性格)の人間がいるので、みんなが意見を自由に言えるような組織になってもらいたい
歴代の所属職員が持っていた「正義感」や「団結力」といった良い部分が、間違った形で表明されてしまったものと考えます。悪いことであるのは当然ですが、このことがきっかけで職員が委縮してしまい、組織の良い部分まで失くってしまうのは残念です。
一体感を持って取り組んでもらいたいが、だからこそ客観的な意識を持ってほしい。気持ちはわかるが、仲良しグループにはならないように。
業務への姿勢は今まで通りで良いと思う。生活保護者への配慮は今まで以上に気をつけてもらいたい。不正受給をなくするという姿勢は正しいと思う。
生活支援課に配属された人たちにしか分からない事情が恐らくあり、ジャンパーで覚悟を示したい気持ちは十分理解できる。ただ、社会的な反響が大きいので、今後、文字にした部分は気持ちの中で共有するぐらいに収めるのが良いと思う。
どの課でもそうだが、課内だけの共通認識が常識ではないことを確認できるように他課や他組織との交流も必要だと思います。
生活保護を含め、生活支援、福祉的支援が本当に必要な人に対して適切な支援が迅速に出来る体制、組織になってもらいたい。また、悪質な不正受給に対しては、組織として厳しい視点を持って毅然とした体制・態度で臨んでもらいたい。
不正受給者の撲滅や、怠慢な方に対して毅然とした対応に心がけていただくことも重要であるが、今回の問題のように、生活に困窮されている方々に誤解を招くようなことは避けていただきたいと思います。
引きつづき、皆で不正受給に対する士気を高め合い、正義感を持った組織でいてもらいたいです。
チームでまとまって、節度ある支援をしていって欲しい。
士気を上げるためのもので、気持ちがわからないことはないが、マグカップ、ストラップ等は少し度が過ぎていたのではないかと思う。
(生活保護行政の現状をあまり理解できていない上での回答だが、)課題や困難を複数の職員で共有できる組織
生活保護の本来の理念や目的をもって、仕事ができるチームとなってほしい。
上から目線ではなく、市民に寄り添うような組織。
実際の業務への影響度合いが不明なので、はっきりした意見は言えない。ただし、「不正受給は敵だ」の姿勢の強調が、見方によっては問題だった。現実には「勧善懲悪」ドラマのようにはいかないはずだが、生活支援課が「正義」を決め、善悪を裁くかのように受け止められるものだった。「上から目線」と言われてしまう内容だったのでは。(ただ、課員の皆さんの「気合入れ」「団結心」のためでしょうから、批判はできません。) 「不正受給」に関する対応の在り方としては、質問 12・13 のとおり。
ノリのいい人、声の大きい人の声ばかりが取り上げられるような雰囲気を見直すべきではないかと考えます。
大変な職場内では特に課内のチームワークは必須です。今回、このような事態にはなりましたが、引き続き風通しの良い職場であってほしいです。
正しい事と間違っている事を正しく判断し、適正な対応ができる組織になってほしい。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

反省すべきところは反省し、受給者や市民の信頼を早く回復する。常に受給者の目線や市民の目線を考え、行動し本当に困っている方へ必要な支援を実施し、制度の適正な運用に務める。職員間ではいろいろな意見・助言が言い合える環境をつくっていききたい
職場内で結束することは大事であるため、道具などを使わずに業務を遂行してほしい。
・税金であるので、不正受給に至らないよう今まで通り業務にあたってもらいたい。
市民の気持ちに寄り添い、様々な対応ができる組織。どの課で業務をしても、心も体も健康に働くことができることが1番大切だと思います。
「生活支援課にどのような組織になってもらいたいか」という設問は、違和感がある。なぜこのような事態が起きてしまったのか、その背景を考えて全庁的な対策が必要と感じる。生活支援課の掲げる「不正受給の根絶」は、決して間違っているとは思わなが、いささか、表現方法が幼稚であったと思われる。
市民から批判を受けないような良い組織になってほしいです。
市民目線を考慮した業務遂行ができる組織をお願いします。
不正者には厳しく、本当に助けが必要な方には寄り添っていけるような組織。
ジャンパー製作時期には傷害事件もあり内部の士気を高めるために大変だったと思います。現在までに時間も過ぎて、これからは、名のとおり支援をすることに力を向けてほしい。
市民対応に苦慮した場合、個人で解決しようとするのではなく、組織全体で話し合って対応策を見出せるようになってほしい。
何のために費用を使うか、法律や、相談者のためになっているかを考える組織になってほしい。考えている人は当然いるが、客観的に発言できる状況ではないのだと思う。
組織はともかくとして、働いている職員の心が壊れないように祈っている。
人権を念頭に、使命に燃えて業務に取り組む組織
取り扱っている仕事内容がハードであり、特に精神的にダメージを受けやすい内容であるので、士気を高めたり、一体感を持つことは大切だと思います。難しい事例などをひとりで抱え込んでしまうことがないようにしてほしいです。
大変だとは思いますが、お金のことだけでなく、柔軟な考えをもつことが出来るような明るい組織になれたらよいと思う。
本当に困窮している市民に救いの手を差し伸べられる
おかしいと感じたことを職員が自由に発言できるような組織
生活支援課にというより、生活支援課を管理する上司や市全体の体制をしっかりとしてほしい。優秀な上司を配属しないようにしているのではないか。若い職員だけに任せて良い職場ではないと思う。「学生のノリ」を改めさせ、管理してほしい。
この機にクリーンなイメージを発信していけるような組織。
職員一人一人の負担が軽減することで、心のゆとりを持って丁寧なケース対応ができるような組織
不正にはきちんと対処する部署。
正しく受給している方に信頼してもらえるような組織になってもらいたいと思います。
生活支援課が変わることも必要であるが、組織としてのバックアップや研修等も必要と感じる。(その他課でも通じる場所がありますが。)
人権に配慮する必要がある。
生活支援課のみならず、市全体が内外問わず相手を思いやる心と正しいことを正しいと言えるなど、常識ある組織になってもらいたいと考える。
結束力を高めることは素晴らしいことだと思うので、閉鎖的にならずに、誤った方向に組織が向かっても気付けるような環境作りをしてほしい。そのためには人員を増やし、身体的、精神的な負担を、現在に比べ軽減し、勢いだけでなく、一度立ち止まって、冷静な判断を行えるような環境作りをした方がよいと思う。
同情心や善意から色々やっけてあげてしまうことが多いと思いますが、逆に規則などによって、すべきでないことはできないと事務的に対応することで、トラブルが減るのではと期待します。
表現の仕方に問題がありましたが、自分たちの士気を高めようという考えは良いと思います。市民の方に寄り添った対応が大切だと思います。
多忙なのはわかる、一部の保護世帯がとんでもなくひどいのはわかる、クレーマーに屈せず保護世帯すべてを平等に正当に扱ってほしいとおもう。できるできないのすみわけをきちんとし仕事量の低減を図ってほしい。
生活支援課の職務内容が分からないため回答不可
文字の内容こそ問題にはなったが、オリジナルジャンパーを作ること自体は、一体感を高めるという意味では賛成。(文字の内容は別として)汚れる仕事でもあると思うので着用は理に適っていると思います。様々な市民がいるので、周囲の目は気にしたほうが良いと思います。が、組織としては特に変わる必要はないと思います。市民の言いなりではやっていけない仕事だと思います。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

めげずにがんばって貰いたい
どのような組織になるのを考えるのは、まさに組織の仕事だと思う。
生活支援課で勤務する職員の人権が尊重される組織。
今もけて悪い組織ではないと思います。辛い業務を続けていくうえで一つの「団結力」の発露が少し学生ノリが過ぎた、ということだと思っているので。ただ、公務員であり、それ以前に社会人であるということ、自身が思っている以上に一挙手一投足が外からは見られているということに意識を向けてほしいと思っています。
業務に励んでもらいたい。
各ケースワーカーの業務負担となりうる軽減策を考え、職員が働きやすい環境が保てる組織になってもらいたい。
市職員としてあるべき立場で市民に接して行ってもらいたい
専門性が問われる事務ではあるが、特定の職員が長きに亘り課に留まるのではなく、決まった期間で職員がローテーションできる組織であって欲しい。
・問題になったから生活支援課なのでしょうか？・小田原全庁の意識として捉えるべきでは？
大変苦勞が多い部署ではあると思いますが、生活保護受給者に対する思いやりの気持ちを忘れないで欲しい。大変だと思います。
不正に対しては、今まで通り、立ち向かってほしい。
調子に乗って、目立つような特殊な行動は控えてほしい。
国が行うべき。常識で考えておかしいと思う受給者に多く接する。
職員の倫理意識を高めて仕事をする
今回の件で、職員のやる気がなくなってしまうのが心配。一生懸命仕事をしているのを知っているので、引き続き頑張ってもらいたい。
上司はもちろん、係員もお互いに、周りに流されずに、よい悪いの判断をきちんと持ち、疑問を持ったことは、課内で伝えられるような雰囲気があるとよいのではないか。
ベテラン職員、専門的な知識を持つ職員が多くいる職場。職員の精神的サポート体制が整えられた職場。
法令を学び、不正受給を定義づけ、職務に望んでいただきたい。ジャンパーにスポットがあたっているが、そのほかは、ちゃんと職務を全うしていると信じている。
悪ふざけはやめましょう。
現在では、過去の職員が行っていたことにあまり良く考えずにジャンパーなどを利用していた職員も多いと思う。モチベーションを下げることなく、今後も市民のためにがんばって欲しい。
変わった姿をみんなにPRできるよう、がんばってもらいたい
ノリや勢いが場を支配するような雰囲気で仕事をしないでほしい
不正を許さない気持ちは変えず、真摯に対応すればよろしいのではないのでしょうか。
職場の問題ではなく、個人の資質の問題だと思う
今まで通り一致団結した熱い組織でいてほしい。ネガティブな意見に負けず、高め合えるいい組織でいてほしい。
常日頃、自分自身も意識思って仕事をしている、「住民サービス向上」です。
多様な見方、意見があると思うけれど、職員が仕事に対して取り組む姿勢は間違っているわけではないと思うので、市民の方にも応援されるような組織であってほしいです。
問題があったが、以前通りチームとしてがんばってもらいたい。
余計なお世話かもしれませんが、普通に仕事に取り組んでいただきたい。
ジャンパー等の内容も知らずに持っていた人も多だろうし、報道されるような意識を職員が持っていたとは思えない。そのため、特に変化は求めない。
奇抜な対応になってしまったが、職務を全うしてほしい
今回の件では、批判もありましたが前向きに業務に取り組んでもらいたいと思います。
ジャンパーに入ってた文字の意味以外は、決して悪い行動ではないと思っています。今回のジャンパーの件で、市民からの風当たりは強くなるかもしれませんが、負けずに頑張ってもらいたいです。
生活支援課に限った話ではないが、一般のひとが市役所を見てどう思うか、という意識を無くしてはいけないと思う。そういう組織に戻ってほしい。
今までと変わらず、若手の元気な職場であってほしい。
生活支援課というよりも小田原市の組織の風潮を変えてもらいたい。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

生活支援課が問題ではない。もっていえば生保の仕事がもたらしたものではない。そういうことをする職員がいることが問題。また、受給者に対する接し方など引継ぎができていないことや職場内で自由にもの言えない雰囲気の問題。今回のことは人権問題ではなく職員の資質の問題。最初に作った一部のお調子者の職員は異動先でも何らかのトラブル等を起こす可能性大。社会人として大人としての自覚が足りない。職員課の責任も重大。
上司がもっとケアをする。ジャンパーの文言の内容はわからなかったというようなことがないようにもっと興味を持つ。
不正受給を許さないという今の姿勢を大切にしつつも、組織の暴走に自制が効く組織。
生活支援課に限ったことではないが、前例にとられることなく、常に客観的な判断が個々においてできる組織。
差別的な目線での業務はしないでもらいたい。不正受給の取り締まりはきちんと対応することが必要。
外国籍の生活保護者は、憲法及び入管法で保護する必要の無い対象なので、外国籍で生活保護を受給申請してきた相手に対して、自国の大使館等に行く様に促し、酒タバコ等で生活保護法 60 条違反をしている者達への対応を厳しくして欲しい。
まずは、申請・受給者の気持ちや状況を確・丁寧・冷静に理解することから改めて取り組んでいければと感じます。
今回の問題を教訓にして改善していつてもらいたいです。
市民に信頼される、頼られる組織になっていただきたい。
言葉に不適切な部分はあるが、不正受給者を認めない姿勢は今後も徹底していつてもらいたい。
みんなで頑張る方向を間違わないようにする。
人の命に係る最後の砦となっていることについて、良い意味で認識して、日々の業務に当たってもらいたい。
質問3で回答したまとまりの良さを活かして、庁内の模範となるような正しい判断ができる組織になってもらいたい。
不正受給を許さないというスタンスではなく、本人の自立に向き合って扶助費の削減につながるように動ける組織になるといいと思います。
大変な仕事だと思うので、意識を高めるのは大変だと思うが、物を作成しなくても一致団結できるような職場になるといいと思う。
今後同様な指摘を受けないよう節度のある組織になってもらいたい。
ジャンパー等を作成した経緯がよくわからないが、それ以外は、他の組織と同じと思う。
そのような気持ちになることはわかるが、あまり表には出さないようにしていただきたい。でも、連帯感は大事であると考えてるので、チームワークは変わらず高めていただきたい。
課内での風通しを良くし、負担感が解消できるような組織になってもらいたいです。
もともと団結力がある職場のように思えますが、職員に負担が偏らず、ストレスをためないよう、職員間の交流や他課との交流が密な組織。
心安らかに業務にあたれる部署になってほしい
弱い者の味方であるという誇りを、今まで通り大事にされれば良いと思います。
生活保護とは何のためにある制度なのかをもう一度考え、二度と今回のような問題が起こらないように職務にあたることのできる組織になってほしい。1人あたりの業務量(担当件数)を減らし、今までより余裕を持ち仕事に取り組める組織になってほしい。
誰かを傷つける可能性を畏れてもらいたいが、萎縮することなくいきいきとした組織であってほしい
志は、現在のままで職務にまい進してほしい
やってはいけないことですが気持ちは分かります。いい機会だったのでジャンパー問題が報道された際に小田原市の不正受給者の実態を全国にアピールするのはどうだったでしょうか？
生活保護制度を利用する市民に対し、上から目線にならないような組織になってもらいたい。
不正受給を絶対に許さない姿勢は今後も続けていただきたい
これまで以上に、熱い思いと冷静な目で、主観的・客観的視点を保ちつつ業務を遂行していただきたい
先輩職員が新人職員をよく指導できるよう、専門的な知識も含めた研修の充実。課内のコミュニケーションを密にし、管理者が職場をよく把握すること。
これまで、課内のチームワークの良さは庁内随一と思っていましたが、今回の件はその負の面が裏目に出たと思います。従来培ってきたノウハウや職場内の連携は維持しつつ、従前の体制に疑問をもつ雰囲気を作っていきたくです。
仕事への意欲をなくさないでほしい
表現は不適切であったが、不正受給を許さないという姿勢は必要であるので、保護が必要な方にはきちんと保護決定を、不正受給者には毅然とした態度で臨むよう、この件で萎縮することの内容にしてほしい。
この経験をチャンスとして人事の配置等組織を見直し、一致団結して職務に当たっていただきたい。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

団結して継続していただけると良いです。
組織自体は、問題ないと思います。
今回の問題については社会的な批判がある一方で、生活支援課の団結力が垣間見えたと思える部分も少なからずありました。その団結力を別の部分で発揮できれば良いのかと個人的に思います。
公務員倫理の範囲内で団結してもらいたい
市民の立場に寄り添った対応。当事者意識を持つこと。
いけない事はいけないといえる勇気
特になし
昔から、生保の係は若手が多く、みんな仲良しというイメージがあった。今はそのころよりも体育会系な印象があるが、それでもみんなで一丸となってがんばっている部署というイメージはある。困難なことに直面しても、お互いに支え合いチームワークで乗り越えていってほしいし、それはできているものと思っている。
親切丁寧に対応するとともに、不正受給に対しては厳格な対応をお願いします。
今回の件は、問題はあるが、通常行っている業務を確実に実施すれば良いと思います。
委縮せずに今まで通り業務に従事して欲しい。グッズの作成などは子供じみているところがあるので、その点は改めた方が良いでしょう。
個人の感情より市民全体を重視できる組織
今回の件は生活支援課だけの問題ではなく市役所全体の問題である。よって生活支援課がどのようになるかの前に、小田原市役所という組織事態が変わらなければならないと私は思う。また、生活支援課の職員が不足しているのであれば、仕事量に対して人数があり余っている部署の職員を異動させるなど、生活支援課の職員の負担を減らす方法はいくらかでもあると思われる。
仲間同士の結束力はそのままに、しかし同時に公務員であるという自覚を持って、節度ある行動を意識した、真に強い組織になっていきたい。
生活保護法に限らず、福祉全般、ひいては行政全般にかかる広く深い知識・経験を求められることから、福祉職や、上級職の配置を増やすことが必要なのではないでしょうか。現状は市民一人ひとりの人生に関わる職務には「若すぎる」組織なのではないかと思います。
本当に生活が困窮している受給者には手厚く。不正受給者に対しては厳しく。これをこれまで以上にはっきりさせ、小田原市は不正受給を許さないというスタンスを強固にしてほしい。全国に注目されている今であれば、それを広く知らしめるチャンスであるとする。
生活支援課への異動希望が増えるような組織
今回の問題を受け、本市の悪いイメージを払しょくして、外部に何等かの形で発信してもらいたい。
ジャンパーの文言に問題があったかもしれないが、今まで通り、課が一丸となって取り組んでほしい。人員を厚くするなどして所属する職員の負担を少しでも減らしてほしい。
マスコミに左右されず堂々としてほしい。
ジャンパーに書かれた内容は過激であったかもしれませんが、仕事の重み(人の生活がかかっている)や業務量を考えれば、こういうものを作って士気を高めるといったことは理解できる。ジャンパーの存在は生活支援課職員以外の庁内にいる職員も知っていたはず。内容まではわからなかったにしても誰でも気づき、是正することはできたはず。そういう意味では「生活支援課にどのような組織になってもらいたい」という質問は不適切で、市全体としてどのような組織になるか考えたほうが良い。しいて言えば、ジャンパーの問題以外、市民に対して懇切丁寧にやってきたことには自信をもって、これからも続けてほしい。
生活支援課にというよりは、自分も含め、全職員が改めて市民の立場になり、市民のためにを一番に考えなくてはならないと思います。
職員一人一人が公の職であることを第1に考え行動すること。
団結心、連帯感、士気の高揚は必要であるが、違う形で考えていくべき。常に福祉の心を第一にできる組織になってもらいたい。
共通した認識をもっている組織
今回は手法の誤りであって、志の問題ではないと思う。その志や良しなので、どうか萎縮せず堂々と業務を遂行して欲しい。「なまじ頑張ると叩かれる」とは思って欲しくないし、思わせてはいけません。
体育会系の人以外もいた方がいいのではないかと。「右にならえ」の考え方が行きすぎた結果、今回のような問題がまた起きないように。
特に大きく変わる必要はないと思う。
ジャンパーの問題は、不正受給者に対する言葉の書き方の問題だと、考えており、引き続き不正需給のことを考えながら仕事に取り組んでいただきたい。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

<p>団結して大変な仕事を乗り切ろうという気持ちはそのままに、その先にある市民の人々の気持ちをより配慮できるような課になってほしいです。</p>
<p>一般職員が異動する職場では無く、福祉関係の専門職として資格・知識があり、福祉的な考え方の出来る職員が携わり、「不正受給が発生することが恥ではなく、対象者を助けられなかったことが恥じである」という考え方で仕事をする職場になってほしい。</p>
<p>いろいろな市民の捕らえ方があると思いますので、市民の目を気にするようしてもらいたいです。</p>
<p>組織が変わっても関係ないと思う。方向性は違ったが、共通認識を持って団結していたんじゃないかと思う。</p>
<p>毅然とした対応をしながらも、受給者の立場に立った対応ができる組織</p>
<p>反省すべきところは反省して、チームとしての結束力は庁内一強い組織でいてほしい。</p>
<p>生活支援課の問題というより組織全体が市民目線になっていないと感じている。</p>
<p>特になし。生活支援課だけの問題ではない。</p>
<p>今回の問題は、仲間内で頑張ろうという気持ちを鼓舞しようとした行為が、対外的にどのように受け取られるかイメージできなかったこと、また、そういう行為を後から異動等してきた職員も含めて振り返ってみることがなかったことから、長期にわたり放置されてしまったことにつながったと思う。生活支援課には、互いに支えあう仲間意識は持ちつつ、一方では、自分たちの行為を客観的に見つめながら仕事を進められる組織になってほしい。</p>
<p>物では無く、心に志を</p>
<p>正当性があり、市民からも認められる組織。</p>
<p>業務が大変だとは思いますが、別の方法で団結して今後がんばっていただきたいです。</p>
<p>日々の仕事に流されすぎないで、本来の意義を大切にしてほしいと考えています。</p>
<p>大変だと思うが一人で解決するのではなく課として一つ一つの問題に取り組みあのような服で統一感を出さないようにする。</p>
<p>通常の仕事が正常に評価されるよう、誤解をあたえないよう頑張してほしい</p>
<p>常に市民のことを考慮し活動してもらいたい。</p>
<p>ストレスの少ない組織</p>
<p>全体の奉仕者であることを再認識してもらいたい。</p>
<p>様々な意見があると思いますが、市民のためにを念頭におきつつ、職員同士が一丸となった組織になってほしいです。</p>
<p>市民の命を支える仕事に対する「やりがい・誇り」を全員が持っている組織。</p>
<p>起きてしまった事は仕方がないので、これまで当たり前のように捉えてきたことを、もう一度見直し、さらにチーム力を高めた生活支援課になってほしい。</p>
<p>仕事の本質を見直していただきたいと考えている。</p>
<p>外野がこれを論ずるのはあまりに無責任な気がしますので、回答できかねます。</p>
<p>・前向きに業務を遂行してほしい</p>
<p>今回の件は、生活支援課だけの問題ではないと思う。生活支援課がどうこうではなく、市役所全体として、もっと想像力のある職員にあふれるとよいと思うが、そのためには、「余裕」が不可欠。ただ、本市には、その「余裕」を確保しようとする覚悟がない。</p>
<p>今までも実施して頂いていると思いますが、最低限度の生活に困っている人に対し、親身になって接してあげて欲しい。</p>
<p>今回のような軽率な行動を慎み、公務員としての自覚と責任を持った組織を望む</p>
<p>生活保護法の適正な実施が生活支援課のミッションであって、それ以上でもそれ以下でもない。</p>
<p>「生活保護は最後のセーフティーネットであり、制度を適時適切に活用した中で、被保護者が自立していく道筋(シナリオ)を、被保護者と一緒に作り、実現していくのだ。」という気概を持つ職員の集団。</p>
<p>英語の文の「私たちはあえて言おう・・・カスである」部分以外の部分はこれからもしっかり持ち続けてほしい。もともとの生活保護の制度に問題がある。(今回の件でも擁護の意見が多いことから分かる)ただ、反対意見者が弱者を前面に出して制度を変える方向にいかないのは分かるが頑張って制度自体を変えてほしい。</p>
<p>支援が必要な方は、生活支援課以外の課でも対応している。庁内関係各課で連携を取るなどして、市として一丸となって取り組む体制の整備も含めた検討が必要ではないか。そして、市全体として業務を支えていくことが望ましい。</p>
<p>生活支援課のケースワーカーを経験していないので答えられません。それよりも他課で不適切な勤務態度の職員(再任用含む)が見受けられます。そちらのほううがよほど問題視されるべきです。</p>
<p>団結心は引き続き内面に秘めつつ、法令等に基づいて肅々と業務を行うプロ集団であってほしい。</p>
<p>問題なし</p>

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

いけないことは、いけないと言える勇気を持つ。
しっかりした人員体制をとり、専門性を高め、物がなくても一体感をもっていたきたい。
今回のことは反省してもらおう、しかし卑屈にならぬように堂々と業務を遂行してほしい
今以上に一致団結し、納税者と受給者のために頑張ってもらいたい。
・「生活支援課がどのような組織になるか」ではなく、庁内全体がどのような組織になるかを考える必要がある。
真に支援が必要な人々に対し親身で優しい部署であってほしい。
生活支援課に限らず、市民目線で考えて執務を行えるようにしたい。また、職場内で意思相通が図れるような組織が良いと思う。
職員間の連帯感を高めようとするのは結構。ただし、相手を思いやる気持ちが欠如していたことは否めない。相手を思いやる気持ち、相手の立場に立って物事を考えるようとする気持ちを持てる組織になってほしい。
人権を考慮した公正な組織
職員数を増員し、適正な業務量とするべき。
業務は大変だとは思いますが、市民の心情に寄り添い、信頼回復に努めてほしいと思います。
今回の問題については、確かに不適切な表現であったと思うが、作成当初に関わった人達しか、書かれている内容について理解していなかったのではないかな。そのことを考えれば、今まで通り職員一丸となって職務に当たる職場であってほしい。
普通に仕事を頑張ってください。
職員が平和に仕事ができ、雰囲気の良い組織になればいいと思う。それは生活支援課だけの問題じゃないだろう。
方法は間違っていたが、不正受給に対しての姿勢は変えないで欲しい。本当に必要としている人には手厚く、不正には厳しい小田原というイメージを発信していただきたい。
生活支援課だけでない。小田原市役所独特の雰囲気等改善する必要がある。なぜ仲良くやれないのか、意地を張り合うのか、よくわからない。
どの部署にいても仕事に対するモチベーションを維持することは大切で、記者発表等のおり、今回の目的がそこにあるならば、方法論だけの問題かと思う。
生活保護申請の可否を的確に行い、本当に必要と思われる人には手厚く保護できるような組織になってほしい。
表面だけ変えても、心の中まで変えることはできないと思う。今まで以上に、仕事に徹してほしい。
職員の連帯感が必要だと思います。しかしながら、その連帯感が間違った方向にいかないように相互で確認でき、話ができるような組織になってもらいたいです。職員の中には今回の問題について疑問に思っていた人もいたと思います。
これまで以上に、管理・監督者が現場担当者へ声かけや気配りをし、担当者が孤立しないようにしてほしい。
生活支援課の問題ではない。小さなことでも普段から前例を見直す習慣が必要。
仕事量が不適切で余裕がない職場は、人に対して思いやりを持ってなくなりやすい。一定の余裕をもった組織体制・環境になってほしい。また、意識改革という点では、職員研修、倫理研修、コンプライアンスなどの分野に明るい人材を上手に活用してほしい。
今回の件は配慮が足りないことは当然であり猛省すべきであり、このことを踏まえこれまでどおりしっかりと業務推進してもらいたい。
市民ファースト。市民の暮らしを最優先に考えてほしい。
支援を必要とする皆さまとの関係は、「ラポール」と呼ばれる状態になること。
私的な意識を業務で発信しない課
引き続き、正当な志を持ち続けてほしい。
心身ともに大変だと思いますが、少しずつでもモチベーションを上げて風通しの良い職場になってほしい。
・委縮することなく今までどおりがんばってほしい。・生活支援課だけの問題にせず、組織についてのきれいごとではない検討が必要。
ジャンパーの文字やエンブレムはよくないが、今の団結力は継続してほしい
一人一人の市民の気持ちに寄り添うことのできる組織
本来の趣旨不正受給はだめだと言うことをしっかりと組織で発信するべきだと思う。大変な部署とっているので頑張ってもらいたい。今まで以上に市民への対応が大変になるが、ブレないで強い気持ちでやってもらいたい。
市民と一体になってほしいです。
生活支援課だけでなく、自分も含めて、お客様の立場にたって対応することを心がけて日々の業務を行うべきだと思います。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

<p>守秘義務を順守すれば個人の考えは問わないので、ストレスをうまく別の方法で解消し、従前どおり職務にあたれば良いと思う。</p>
<p>有識者が主導で事務を進めたほうが良いのでは？</p>
<p>別のことで、一致団結し不正受給を行わせないようにしてもらいたい。</p>
<p>生活保護のジャンパー等の問題もありましたが、大変な相談内容や対応をしている課だと思います。悪いイメージばかりではなく、保護のチームワークは素晴らしく助け合うところもあると思います。良いところは失わないでいただきたいです。</p>
<p>ジャンパーの件に関しては、作成する考えが理解できないが、周りで気がつかなかったことや止める人がいなかったことにも問題があると感じる。悩みを少人数で抱えず、風通しのよい職場、そして、各の課の状況を把握するが必要と感じる。</p>
<p>表現等に行き過ぎた部分はあったが、困難な業務の中で連帯感が強く、いいチームであることは認めても良いと思う。ただ、今回の経験を真摯に受け止め、正すところは正し、毅然とした態度で業務に取り組める組織になってほしい。</p>
<p>福祉のあり方を履き違えることのないような職場環境の醸成を求める。</p>
<p>地味で裏方的な部署から日の目を見れる部署になってもらいたい。</p>
<p>不正受給者に対するの対応をしっかりとしてほしい</p>
<p>チームワークがある職場だと思っている。信頼関係がある分、業務中に課員同士でも馴れ合い(課員同士での話し言葉など)が出ないような雰囲気を作ってほしい。</p>
<p>不正受給は許さないという気持ちは持ち続けながら、市民に対して親身になり、本当に困っている人を見極め、仕事に対しての誇りをもち、仕事を頑張してほしい。困った時、悩んでいる時に互いに相談したり、上司にも日頃から気軽に話せる状況を作り、力になってもらえるようにしてほしいと思う。</p>
<p>多くの職員がジャンパーを着ていることや、ジャンパーの表現に対して、歴代の上司が、疑問を持って深く追求しなかったことが一番の問題だと考えられる。職員一人一人の意識改革も重要であるが、上司が職員の行動などをしっかり把握できれば、同様の事件は起こり得ないのではないかと思った。</p>
<p>これまで以上の連帯感を持って、業務に取り組んでいただきたい</p>
<p>生活支援課だけの問題ではなく、どの課でも起きることなので、目の前の一人一人のお客様に真摯に向き合っていくことに尽きると思う。</p>
<p>専門職というわけではないが、経験によって正しい目を養って、正しく生活保護制度が提供できる集団であって欲しい。生活支援課がどうこうというより、市の中で生活支援課をどう思っているのか、大変な仕事だが大事な仕事であることを皆が認識しているのかが問われる気がする。</p>
<p>人員を増加し、ゆとりある業務態勢で対応できること</p>
<p>保護担当みんながみんなジャンパーの意味を知っているとも思えませんので、何とも言えません。</p>
<p>文章の表現の行き過ぎに気が付ける職場環境になってもらいたい。</p>
<p>周りからのバッシングは相当強いと思うが、くじけることなく業務は粛々と行ってほしい。</p>
<p>・誰にでも同じように対応して。</p>
<p>特になし</p>
<p>市職員になる人間として、奉仕の志は持って入庁してと思うので、その気持ちは持ち続け業務に邁進して欲しいと考えている。</p>
<p>市民と同様、テレビのニュースでしかジャンパー等の問題について知らないで、問題の本質的な部分はわかりませんが、今回勤務中も着用していたという話を聞きますが、同じ庁舎で働いている職員の方は誰も知らなかったのか、見て見ぬふりをしていたのか、という部分も疑問です。生活支援課のみの問題でなく、課を超えても意見が言い合えるような組織だといいいのではないかと思います。</p>
<p>生活保護の不正受給に対する対抗策を打つことは、税金の有効活用のためには重要であると思う。ただ、今回は悪乗りが過ぎたと思うので、改善していただきたい。</p>
<p>組織の一部として、風通しの良い職場環境作りと市民と接触する部署として、また生活に困っている人と直に話をする部署として仕事としては勿論ですが、相手の立場で答えを、そして助言を出し、生活支援課の窓口を訪問した市民等が心穏やかに帰れるような部署になってもらいたいと思います。マニュアル通りではなく、杓子定規ではなく相手の身に立った仕事、心からの触れ合いがある組織作り。生活支援課として、困った人の要求に全て答えられなくても聞く耳を持って寄り添った対応をして頂きたい。</p>
<p>常識的な配慮ができるように職員の質の向上が必要だと思います。</p>
<p>今回の件を真摯に受け止め、業務に励んでもらいたい。</p>
<p>不正受給者にへりくだることなく、正当な受給者の助けとなってほしい。</p>
<p>様々な意見を言われると思うが、引き続き連帯感を持って取り組んでほしい。</p>

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

生活支援課のいいところは、若手職員が多く同じ業務を同じ期限までにみんなでこなしていくので連帯感や団結力があるところだと思います。その力が今回のように間違った方向にさえいかなければとても良いことだと思います。仲が良い中でも誰かが違和感に気づきストップをかけるような組織になるとよいと思います。
ジャンパー自体は不適切だったかもしれないが、萎縮した組織にはなってほしくない。
生活支援課の業務内容から、職員同士が結束力を持たないとやっていけないと思います。個人的には、今回はジャンパーのデザインや文言だけが問題であると感じています。職員の意識を高めるためにもグッズ等の作成については賛成です。組織として強くなってもらいたいです。
ジャンパーの件はやりすぎた感じがあるが、今回の騒動に屈せず頑張してほしい。
不正受給はしっかり取り締まってほしいです。表現の方法が適切ではなかったと思いますが担当の職員の方には今後も負けずに頑張してほしいです。
生活保護者に優しい組織
過去に窓口で仲間が傷つけられ、何かしら訴えたいのはわかるが、公務員としての自覚を持って業務に精進していただきたい。
行動が引き起こす結果を想定できるようになること。
人員増等により組織体制を改善し、職員に意識面での改善を図るための心の余裕を作ってあげて欲しい。
日頃誠心誠意業務を遂行しているので、このような軽率な行動でマイナスのイメージが付いてしまうのは残念。今回の問題をよい機会とし、今まで以上のチームワークで厳しい仕事に対処してほしい。
生活支援課は今までのスタンスで良いと思う。気持ちも理解できる。ジャンパー等への記入文字にセンスがなかっただけ(結果、誤解を招いた)。
不正を許さない姿勢を軸に団結する志はいいと思う。結果的に表現などが不適切であったことは真摯に受け止めて業務をこなしていく、このことに尽きると思う
生活保護には必要な対応でよいと思われる。
本当に受給の必要な方には、思いやりを持って対処してほしい。
生活支援課だけの問題ととらえるべきではないと考えます。保護受給者の開始理由は傷病が最も多いようですが、その中の精神疾患罹患率はかなり高いと考えられる。このため、生活支援課だけでなく高齢者や介護担当所管、精神保健担当及び医療(救急もかな)関係機関とリエゾンできるマネージャーの配置も必要ではないでしょうか。
今回の件で、立場的には市民優勢になってしまうと思いますが、悪いことは悪いと言える、また適正に生活保護を需給している方達にも、進むべき方向を指導助言できる組織になってもらいたいです。
組織として問題の解決にあたってもらいたい
ジャンパー等の不適切な行為をなくし反省すれば、現在のままで十分だと思います。
冷静な対応ができる組織
市民のために公務員として行うべきことを適切に行っていただきたい。
適切に業務を執行をしてもらいたい。
団結力を深めようという意識は素敵なことであることだと思いますが、今回のような度が過ぎた行動は絶対にしないようにしてもらいたいです。
生活支援課に限らず、職員が市民と真摯に向き合い、市民からの信頼を取り戻し、安心して生活できるように努めていくことだと思います。
クリーンなイメージの組織になってほしい。
視野が広く、リスク管理ができる組織が理想だと思います。ユニフォームというものは心理的に、グループ形成に効果があるものですが、これからは、服装ではないもので、心の拠り所を如何にして作るかが重要だと感じます。他の部署でも同様ですが。
特になし
様々な市民がいるので、様々な思いを心に持つことは自由だが、そう言った思いを課全体で共有するのではなく、個人で対処できるメンバーの集まりとなってもらいたい。
理由はどうあれ、市の職員としての自分たちの振る舞いが、市民の目にどう映るかということを客観的に判断、評価できるゆとりが持てる組織であってほしい。職員に過大な負荷がかかり過ぎていることも一因であるならば、そうした負荷が適度なものである組織であって欲しい。
問題を踏まえつつ、今後も事務を進めていっていただきたい
業務の大変さなどは外から見ている分にも理解できるし、支援する方々を害するような気持ちでジャンパー等のグッズを作成したわけではないとも思いますが、誤解されるような言動には気を付けてもらえたらと考えます。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

生活支援課だけの問題ではない。福祉政策全般のなかで、生活保護行政が包含されていく、そのために部内、関係機関との連携が図られるよう、現状の業務量が少なくなり、仕事への余裕が生まれている状態に、組織全体としてもっていく必要があると考えています。
前述の通り、受給者との関係性において、主従関係を築きやすい側面があるので、組織として、「受給者に配慮がとれた対応だったのか」を話し合いをする場を設けて、自省をしていく心がけを組織として持つべきだと思います。ただし、不正受給者はもちろんですが、不利不当な要求を突き付けてくる受給者もいると思いますが、そこに対しては厳しく対応する姿勢でいてほしいと思います。
援助の手を差し伸べる救済者であってほしい。
さすがに悪乗りしすぎていると感じる部分もありますが、正当な受給を目指すことに関しては全く否定しないので、強い意志をもって業務にあたって欲しい。
今回の部署公認の行動全てが、悪いことだとは思わないが、本当に生活支援を必要とし待っている市民のことを考え行動できる組織になってもらいたい。協力をしていかなければならない必要な課であるため。
ジャンパー等がなくても職員としての意識向上ができるような職員の育成ができる組織。
ジャンパーを作り始めた当時の人が今居るのか分かりませんが、その時からの流れでズルズル来てしまったのではないのかと思います。団結力は強いんだと思います。
チームとしてのつながりももちろん大事だと思うが、過去からの引継ぎ、生活保護受給者に対する注意などもきちんと伝えたいと思う。
市役所の中で、一番連帯感のある職場のイメージがあるので、その良さは無くさないでほしい。
日常業務の中で、これまで行っていた業務だから行うという考えのもと業務を行うのではなく、疑問に思うことは言葉にして伝え、再度考え直す姿勢をもってもらいたい。疑問に思うことは他者に言える組織。
不正は許さないという強い信念は必要であるが、それは内に秘めて職務にあたるべきであるとする。生活支援課に限らないが、職員一人一人が全体の奉仕者であるという自覚を持ち、目標に向かって一致団結した職場になってほしい。
今回は表現の悪さ、市民への配慮が欠けていたことが問題であると思うが、故意に市民を威圧するために着用していた訳ではないはず。市民目線で業務を行うことを再確認すれば良いのでは無いと思う。
市民のために重要な部署だと思うので市民から尊敬される組織になってもらいたい。
専門性の求められる職場のようなので、専門職を採用して全員専門職にしたほうが良いのではないのでしょうか。また、生活支援課に限らず、社会的弱者や立場の弱い方への思いやりにあふれた職場になるといいと思いますが、社会的弱者やものすごい貧困の経験をしたことのない職員が多いので、現実的にそうなるのはなかなか難しいと思います。
ジャンパー等の問題により、報道で伝えられている内容程度しか分かりませんが、大きなストレスやトラブルもあり、そういったことに対する士気向上のためとはいえ、やり過ぎた感はあると感じています。ですが、まずは失われた信頼回復に勤めていただき、生活保護受給者が住み良い環境づくりに励んで頂きたいと思っています。
一辺倒で物事を見ないで職務を行ってほしい。
様々な事情を持つ市民に寄り添う組織。
ジャンパーの問題にかかわらず、生活保護費は税金であるために、厳格に運用してほしい。
市民の目線で考えるようにしてほしい。
素人目線で申し訳ない。本当に困っている市民に必要な支援をしてあげて欲しい。支援を行わなくて良い市民と戦う事もあるでしょうし、本当の敵は事実を隠し通そうとする者だと思う。生活支援課の方には、戦う組織となって欲しい。テレビを見て何が問題なのか分からない。寧ろ、悔しくなった。
団結力を強くしてほしい。ただ、今回の件で好意的な意見があったことを喜んでいて、いつか痛い目にあいそうですね。
適正な支援を市民に提供する課になって頂きたいと思っています。
ジャンパーの記述内容はともかく、作成時当初の志は高いモチベーションであったと思われるので、それを忘れず、新たに再スタートしてほしい
ジャンパー等のロゴの意味が分からず使用していたと思いますが、今まで以上の熱意が必要だと思います
いろいろな意味で難しい仕事を行っているのは周りのものも周知していると思うので、それをこの組織がもう少し評価しなければいけないと思う。
セーフティネットの意味を理解し、温かくかつ厳しい人材の集団であってほしい。
変わらず頑張ってもらいたい
どのような理由があろうと、今回の件はアウトだと思うので、今後は今回のようなことがないようにして欲しい。以前と同様に活気ある職場・組織に戻って欲しい。
チーム(組織)で業務を行う意識は継続して持ってほしい。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

今回のジャンパーの件については、職員の方が持っている想いを表現する方法に問題があるように思えた。しかし、とても大変な仕事であるから、それに負けぬよう互いに団結し鼓舞しあうことは必要かつ大切なことだと思う。こういった形がよいのかいまはわからないが、職員同士の深く堅い関係を築いていくような組織になってほしい。
ジャンパー等を着ず、いままでとおりでよいと思う
奉仕者である公務員として、TPO を重んじて常識ある行動をとってほしい。
節度をわきまえる心構え
組織として、仕事内容や量を評価し、担当職員のみにも過度の負担がかからないようにする体制を構築していただきたい。
現状でも良い組織と思っている。
もう少し謙虚であるべきだと思う。自分たちの悪ノリで関係ない職員にまで多大な迷惑をかけたことを真摯に受け止めてもらいたい。
部内はもちろんのこと、庁内で独特なポジションに抛らない開かれた部署になるべき。
コンプライアンスを重視し、市民から信頼される組織になってほしい
困っている方に、親身になって、支援してくれる組織
生活保護受給者と正面から向き合って、日々の生活向上に努めていただく組織となっていたideきたい。
業務が大変なのは大変よく分かるので、仕事を増やさないためにも悪ふざけや慣行を見直してほしい。自分たちの課内の結束だけでなく、他課との結束を深めてほしい。
生活支援課だけでなく市全体の組織が昔に比べて悪くなっている。
ある程度は実際に問題のある受給者の実態を世間の人にみせても良いと思います。ジャンパーは真面な受給者から見れば不快と思うため身に着けての活動はしない方がよい。
常に市民に見られていることを意識して欲しい。
生活支援行政のモデルケースとなるような組織、と言いたいところですが安易には言えないところがあると思います。
チームで連携し合える組織
生活支援課がどのような組織となるという話ではなく、市の職員全体の意識の変更が必要であると考え、市役所全体の問題として取られてもらいたいため、生活支援課がどのような組織になってもらいたいという要望はなし。
不正受給を許さない姿勢は重要だが、その方法は誰から見ても正当なものであるべきで、今回のような問題は真摯に受け止めて意識を変えるべきだと思う。
違う手段で不正受給と向き合してほしい
チームワーク良く明るい職場になってほしい。
生活支援課が日々行っている業務の現状を把握していませんが、客観的に見てメディア等実際に取り上げられているため『小田原市』としてのイメージの低下にも繋がってしまっているため、その点は今後改善していただきたい。
今回の問題を教訓に公務員である自覚を持ちながら、職員同士の団結力は更に高めていってほしい。
発信したい内容を、発信したい相手に正しく伝わるよう精査できる組織。
今回の騒動は生活支援課が決して怠けていたわけではなく、過酷な業務の中で結束を高めようとした結果、少々過激な内容になってしまったという程度の話だと感じている。結束力を高めるという行為も決して悪いことではない。生活支援課がというわけだけでなく、市役所全体に言えることだが、どこでどういった市民や報道関係者が見ているかわからないので、いつでもどこにいても公務員という立場をしっかり認識し、言動に気を付けることを忘れないようにしないといけないと感じた。
団結意識が強いことは良いことだと思う。アイテムとして用いたものが幼稚で、配慮に欠けるものだったことは反省する点。それはそれとして、これまでとおり、互いに励まし合い、苦楽を分かち合って仕事をしていけばよいと思う。
人権について、もっと敏感にならなければならないと思う。
たまたまお揃いのジャンパーを着ただけで、そこに書いてあるような気持ちを常に抱いて職務にあたっていたとは思えないが、心身を酷使する仕事にあたっている職員を心身ともに支える組織になるといいと思う。
今まで通り団結して業務に取り組んでもらいたい。
個人的にジャンパーについては、よろしいのではないかと思います。ただし、マグカップ等の小物はやりすぎではないかと感じた。過去の事件を踏まえ、作成したと思われるが、当初の思惑と違う方向になってしまったことが問題であり、通常の業務を行えば良いと思います。
チームワークはぜひ継続していただきたいと思います。
団結して仲間との信頼は強固なもの。どんなお客さまにも対応できる自信。
被支援者それぞれに合った対応が必要なのかなという気がしますので、大変だとは思いますが、その見極めが必要なのかなと思います。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

士気を高める、結束力を高める方法は他にもあったかと思いますが、記載内容は別として、ジャンパー等での統一感は賛成です。今後も課員で協力し合える組織であってほしいと思います。
ジャンパーの文言やその存在について無頓着になっていた感はあるが、業務自体で大きな間違いがあったとは感じとれない。この件に限らず市職員の業務について、広く社会に理解してもらえるよう発信することが必要。
一番相談に行きやすい課
多くのメディアにでってしまったことも踏まえ、信用を取り戻すのは大変なことであると思う。日々の業務が大変であると思うが、日々の業務を一から見直した組織を目指して頂きたい。
今回の報道に関して、どういう経路でジャンパーの事が発覚したのかわからないが、言葉では直接言えない事をジャンパー等で表現したのではないかと思う。しかし、ある度が過ぎたのかなと思うので常識の範囲内で行ったほうが良かったのかなと思う。住民と濃厚に接触する大変な部署だと思うので特にどういう組織になってほしいという意見はありません。
今の課の体制が、それほど悪いとは思わない。今回の件で萎縮せずに、チームワークを大切にして業務に取り組んでいてもらいたい。ただ、ジャンパーの件が発覚した後に、ポロシャツやらマグカップやらの話が後から出てきた。なぜ、最初の時に言わなかったのか。言えない雰囲気だったのかもしれないが、自らの問題を隠さず言えるような組織になってもらいたい。
市民目線での組織になる必要がある。しかし、不正受給に対しては、厳しく取り締まる必要があると思う。
無意味な慣習が10年間も継続することがない組織悪趣味な悪乗りをしない組織
今回のロゴ入りジャンパー、携帯ストラップ、マグカップの作成と使用について、詳細をニュースで知った者としては、市役所の職員としてあるまじき行動ではないかと驚いています。どのような組織になっほしいかまで申し上げられませんが、行動の妥当性について指摘し合える組織であればいいかと思っています。
不正受給をなくすという志はこの財政状況の中で必要だと思うので、変わらず頑張ってほしい。
今回のジャンパーの件は反省し、しかし、課内の連帯感は今まで以上に強く持って、事務を進めてほしい。生活支援を必要とする方には優しく熱心に、でも不正受給者には毅然と接する態度は崩さないでほしい。
チームワークを持ち、一丸となって進むことがよいことかと思っています。今回の件は確かに表現や手法に良くない印象がありますが、それだけで生活支援課だけの問題ではないと思います。報道等で採り上げられていますが、全庁的にどのような組織が望ましいか聞くほうがよいかと思っています。
全体の奉仕者であることを再認識すればよい。端的に言えば、公務員は、「仮面ライダー」であるべき。不正受給している方がいるならば、毅然と何が悪くて、どうしてダメなのかを説明し、理解していただくしかない。
市民、世間に不要な誤解を与えないよう、丁寧な仕事を積み上げてほしい。
生活保護は日本国憲法第 25 条に基づいた国民の権利であることを十分に理解して、指導的な立場ではなく保護を受けることを希望する人に対して、親身に対応できる組織
基本的な姿勢は今のままでいいと思います。ただし、理想が勝ることで、現実を省みないでいると市民との間にずれが生じることがあります。常に仕事の相手(対象)が誰であるのかを念頭に職務遂行に当たっていただきたい。
難しいことではあるが、個人の感情や主義主張とは関係なく、業務であるという意識を持って、割り切って従事していただきたい。
今回のジャンパーの問題は、人権への配慮が足りなかったと感じる。生活支援課に限らず、そうした配慮は全職員が持つべきこと。
個人では行き詰まりを感じる人が多い仕事だと思うので、組織としての協力体制を強化し、感情的な部分等が先行することのないよう、係内等で共有し冷静な判断ができる場づくりがあると解消できる負担も多いと思う。
ある程度、勤務時間内に業務が終わる組織。
他都市と職員交流などをして他者の目を入れ、意識を高めたほうがよいのではないのでしょうか。
この問題は生活支援課だけの問題ではなく、どの課にも多かれ少なかれ市民とのトラブルはあると思う。最終的にはコンプライアンスが問われてくるので、必要な知識習得のため、職員の研修・教育をすべきである。
チームの意識を高めるために、統一した何かを作ることは賛成だが、全面に押し出したり、アニメの台詞を引用したりすることは反対。不正受給ではない方の為にも、もっと真剣に考えてほしいです。
市民の立場にたった仕事ができるようになってほしい
改善すべきところは改善するとともに、チームワーク、元気などは失わないでほしいと思う。
善悪の区別をはっきりとした組織になってほしい。
信用回復のためによりよいサービスを提供できるように創意工夫してもらいたい。
普通(特別な意識をしなくて良い)の職場雰囲気の良い職場仕事がしやすい職場
通常業務が忙しい中大変だとは思いますが、業務改善に向けて検討を進めてほしい。気を落とさずにこれを契機に働きやすい職場を目指してほしい。
人権に配慮した組織。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

同じものを見るにしても、視点を変えたり、表現を変えてみてはどうか。
勉強不足な部分があると思いますが、ケースワーカーの業務の部分、業務委託することはできないのかと考えています。なぜかという、今回の件は、職員の知識及び経験不足の部分があるから考えるからです。
相手の立場また市民目線で物事を判断しつつ、信念を持って職務を遂行していただきたい。
幹部職員もケースワーカー出身者であるため馴れ合いがあると思うが少なくとも管理監督者の地位にある者は社会通念上非難されかねない行動に気付き、改善できる組織になってもらいたい。
公務員倫理をしっかり持つこと。今回の件は様々な肯定的、否定的な意見がありますが、公務員倫理の欠落した問題だと思います。人権を否定しているわけではなく、公務員としてのあり方の問題だと思います。また、部下だけではなく、その上司にも同じことが言え、当時の管理監督者も含めしっかりと、公務員倫理について学ぶべきだと思います。
仕事に取り組む姿勢は変わらないでほしい。考えや意思を示す手段、表現については、時代背景等に合わせ変化させていく必要があると感じた。
若い人ばかりでなく、子育て経験をした職員の体験を生かしたり、市立病院で医療を少し知っている職員、障がいや年金の仕事経験のある職員が、ある意味スペシャル・チームを組めればと想像します。
擁護する意見もたくさんありますが、やはり泣いている人がいることを忘れてほしいです。
全体での統率をしっかりしてほしい。
お客様(市民)には丁寧に、しかし厳しく職員の方々の人間力で対応
職員の方々が頑張っていることは間違いないと思う。不正を正していく視点も大切と思うが、社会的弱者を支える仕事に誇りを持つという方向に焦点を合わせるのが良いのではないかと思う。
仲間意識を高めて業務にあたることは良いことだと思いますので、何か違うかたちでもその結束は保ってほしいです。
今回の件を機に違う手法により更なるチームワークの強化を図って欲しい。
本当に生活保護が必要な人の支援者であってほしい。
ジャンパーに記載している内容は、第三者から見れば批判されてもしょうがないが、もっと建設的な考えで明るい職場になってもらいたい。
実質、職員が思うことは理解できるがそれは心の内に留めて、生活支援とは何たるものかということを理解した上で業務遂行できる組織
課のまとまりは、非常に良いことだと思うが市民の立場に立ったまとまりを作ってほしい。
本当に困っている人を自信をもって救済する
誠意をもって職務を全うしてほしい
適正な人員を確保し、生活保護世帯からの脱却、就労支援の組織を目指してほしい。
過去の傷害事件や職務外で聞く不正受給者の横行的な話から同情する余地もあるが、やはり小田原市職員として、本来あるべき生活保護の姿を実践できる組織になってほしい。
仕事内容的には悪くはないのでは？今回の件は、今後起こらぬよう徹底し、今まで通りの業務でよいのでは。
業務的に大変な課であることは認識している。もっと人数を手当てするなど配慮し、個人への負担を軽減する。
上下関係なく、職員同士が意見や考えを言いやすい組織だといいいのではないかと考えます。
業務過多と察するので人数を増加したらどうか
小田原を代表される組織
仕事とプライベートは分けて考えるべきもの。また、自分の行動がどのような影響を及ぼすかを考えなければいけない。職員全体の危機管理意識が不足している。
隣の課の人や、同じフロアで働く職員は必ず目にしていたはずなのに、誰も指摘せずここまでできてしまったことが、恥ずかしい。詳しい背景はわからないが、少なくとも疑問をもった職員が発言できるような風通しのいい課になって欲しい。
ジャンパーなどのグッズがなくても、市民が安心して小田原で生活し続けたいと思えるよう、個々の状況に応じた支援が提供できる組織となり、市民からも本市の生活支援課はすごいと思われるような組織になって欲しい。
ジャンパーの表記は一部いすぎた部分もあったかと思うが、不正受給をなくすということは今後もどんどん進めていくべきと思う。受給相談者や受給者の対応はもとより、不正受給をなくす事は大変であると思うので、今後も課として団結して取り組んでいってほしい。
生活支援課の組織の問題ではなく、全庁的な組織の問題だと思う。
人員を増やしてあげてほしい
公務員としての意識を常に持ち合わせている組織。
常に市民の立場になり仕事を行う。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

ジャンパー問題はまずかったが、お互い助け合い・団結力のある組織。
今後も今まで通り頑張してほしい。
一人で抱えるには、ハードなケースが多いため、常に風通しがよく、話し合いや相談がしやすい職場であるとよい。
今回のような誤った方向にいかない組織、そうした際に誰かがストップをかけられるような組織。
風通しの良い組織。
そのような過激な文字の掲示にいたってしまった現状を公表すべき。小田原市は生活保護の受給が他市に比べると容易であるとうわさがある。前例などから認めざるを得ないケースが多いのだと思われる。受給資格の再確認をする必要がある。
大変な方々を相手にして仕事をしているので、組織としての連帯感が必要であると思う。本当に生活に困窮している人のために、一致団結して業務遂行していただきたい。
今のままでいい
わかりません
人間性豊かな組織に
モチベーションを落とさないようにして、配属されている職員がしっかりと働ける環境を築いていって頂きたい。市役所には欠かせない職場であるので。
チームとして1つになっている課だと思う。
やり方が良くないが、仲間の団結は意識していたと思うので同じ事のないようにしてほしい
まずは弱者の立場となって、市民第一という地方公務員としての心構えを再確認してほしい。一方厳しい職務環境の中で、連帯感の強化やモチベーションを高めることは必要だと思うので、別の形で考える必要がある。
訴えたい事柄は間違っていないとおもいますが、誤解を招く行為については、できるだけ避けるべきだと思います。
一生懸命仕事をしているのは分かっているので、違う形で団結してほしい。他課とは違うという意識が強いように思う。
ジャンパー等の問題を聞き、気持ちもわかります。違う方法で意思統一できればもっと良い組織になると思います。
世間の意見にめげずに、業務を行ってもらいたい。不正受給を許さない組織であってほしい。
不正受給への対応も大事だが、生活保護を必要とする誠実な受給者のことを第一に考えるようになるべきだと思います。
・新人でも「No」と言える職場になって欲しい。・閉鎖的な環境では「常識」であっても、周囲では「非常識」になることを自覚出来るようオープンな職場になって欲しい。
生活支援課に限らず、丁寧にまた迅速に仕事ができる人員を確保すべき
誤解されないような行動がとれ、風通しの良い職場
若手職員が多いので、ベテラン職員が良い形でプレーキをかけるような組織が望ましいと思います。
今のままでいいと思う
本当に支援が必要な弱者の人たちを救済し、社会復帰に向けての綱渡し役になっていってほしい。
現在も実施していると思うが、今まで以上に生活保護世帯(受給者)や相談者に寄り添った業務を行える組織になってほしい。ジャンパー等の問題はあったが、業務は一生懸命やっていたと思うので、忙しいとは思いますが、職員相互に協力して頑張してほしい。
社会から生存権を守る集団。
正しいことを正しく堂々と全うする課
これまでどおり不正受給に対しては毅然と対応してもらいたい。全国からの批判の矢面にたった生活支援課に対して、できる支援を全庁的に横断的に行ってもらいたい。ここで書き寄せられた意見を生活支援課に突きつけ、「ほら変われ」と迫るようなことはやめてもらいたい。課が孤立する。残酷だ。
厳しいながらも責任感を持って業務に当たっていただきたい。
ジャンパーの件をネガティブに捉えることなく、今までと同様に職務を果たしてもらいたい。
「本当の社会的弱者を支援している」と誰がみても思える組織。
今まで以上に市民のために精進してほしい
現状どおりでもよいかと思います。ただし、表向きにわかるような表現はすべきでないと思います。
不正受給は許されるものではないが、生活保護を必要としている人に迅速に対応し、信頼を回復して欲しい。
不正受給を許さないようにしてほしい正当な理由で受給している方の誤解を招く
受給者に寄り添いながら、不正は不正とはっきり言える組織。法に沿った正しいことをしていると胸を張っていえる組織。同僚に間違いを指摘できる組織。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

士気高揚を目的としたジャンパー作成には問題は無いが、適切な表現にすれば良い。
生活支援課に限らず、様々な立場の市民がいることを理解した上で、対応することが必要だと思いました。少なくとも、生活保護費を施している、とか、上から目線ではないか、というような誤解をうまないように、今回の件を受けて、当課の文書等の作成や、市民説明にも配慮したいと思いました。
現在の職員間の繋がりの強さは業務に必要不可欠であると考えます。今後は、ジャンパー等の形で表すのではなく、職員間での結束力を押し出してほしい。
個々の職員のモチベーションが保てなかったことが一つの要因であるのなら、カウンセリングや、コーチング等外部の医師や講師の助言等により、円滑な業務が行えるような体制を整えられればよいのではないかと思います。
間違っていることや、おかしいと思ったら声を挙げる。
福祉事務所としての自覚を持った組織
不正受給は許さず、税金の無駄使いをなくす組織
一定の規律は保ちつつ、今まで通りのチーム力のある組織
風通しの良い組織。
現状のままが良い。
生活支援課だけでなく、全庁的に人権に対する配慮・意識を高めていかなければならないと感じた。その中でも、特に市民と直接接する機会の多い課は、より「公務員」としての自覚を持った接遇が求められ、またそうならなければいけないのだと思う。
最低限のモラルを持ってほしい。
不正受給の問題など、世間の目が厳しい中、公平・公正な立場での職務を貫いていただきたい。
本当に生活に困っている人を支援する、市民と目線を合わせた組織
(問題を踏まえなくとも)そもそも住民に頼りにされる組織にならないといけないと思う
厳しい業務であることは周囲も理解している。アンダーグラウンド的な連帯意識を内向きに求めるのではなく、当該業務に対する職員の強い意志と自らの仕事への誇りを対外的に強く発信してもらいたい。
萎縮せず、職員一人一人、毅然とした対応ができる組織。
職員個人の見解は不要と考えます。
皆さん必死にやっているとと思うので、めげず続けてほしい。
職員の意識が低下する環境であるので、腐るなどはなかなか言いづらい部分がある。ただし、今回の問題は認められるものでもない。ただ、今回のケースとは違った形で、意識を高めていける組織を作ってもらいたい。難しそうだが……。そもそも、人の配置、専門職の採用など人事面を考えてあげる必要がある。
生活保護の不正受給は許せない行為ですが、市民に対してはすべて公平に対応して行くことが不可欠であると考えます。
やり方は問題であったが、一体感を生んで取り組む点については良いと思う。違う文言のものであったら問題にならなかったのではないだろうか。
窓口業務の中でも精神的ストレスが最たる部署だと思うので、支援課職員へのサポートが必須(「なってもらいたいか」との考え自体が「自己責任論」に思える)。またストレス負荷の大きさを考えると、人員的にもっと大人数でいいと思う。生保支援の内容が多岐に渡ることを考えれば、ひとつの課で全て行うのに無理がないか。需給前のセーフティ(予防)・支援(治療)・不正防止(手術?)とそれぞれ独立させた上で連携するのはどうか。
普段、一生懸命職務にあたっていると思うので、誤解が発生するようなことがないようにしてほしい。
問題に負けず頑張ってもらいたい。
確かに今回のようなことはしてはならないと思いますが、彼らの気持ちは十分理解ができます。お互いをカバーできるだけの余裕もない職場ですが、一致団結して取り組むしかないと思います。
横のつながりが緊密で、気が付いたことを気兼ねなく話し合える組織。
現在の心持ちは引き続き持ち続けていただきながら、頑張ってもらいたいと思う。職員のストレスを理解してあげたいし、発散の場も、別に設けるべきと考えます。周りが、生活支援課に対して職務にきちんと向き合える環境を整備する必要があると考えます。
生活支援課だけでなく全庁的に言えることであるが、今回の事件を糧に、市民や市外の方々から信頼される組織になるよう、職員が一丸となって努力すべきである。
課内のコミュニケーションを密にとり、違和感を感じるようなことがあれば些細なことであっても情報共有・意見交換が行われる組織になってほしい。
生活支援課だけが大変ではないし、思ったことを形や口にはだしてはいけない。過去があったからといって作るのはいい訳。組織・公務員の前に一人ひとりの大人としての自覚。
言い訳は言ってほしくない。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

やりきれない気持ちはあると思いますが、負けずに頑張ってもらいたいです。
今回のジャンパーの件については、生活支援課の職員が着用していたことで問題になっていますが、市全体としての問題であると考えているため、生活支課がどのような組織になってほしいかではなく、小田原市がどのような組織になる必要があるかを考えるべきだと思います。今回の件は、ジャンパーに書いてあることは何となく良い意味ではないことが書いてあると分かっている、見て見ぬふりをし続けた結果だと思います。今後は、おかしいと感じたことを率直に言える、風通しの良い職場づくりを市全体として作っていく必要があると思います。
今までどおりでよい。今回の件によって不正受給に係る判断を緩めることがないようにしてほしい。
仕事上、自身のモチベーションのため、職員間の連携を保つための活動は大事ですが、公務員としてあるべき立場を蔑ろにすることは許されません。これまでの課としての一体感は大切にしながらも、対外的に信頼される必要がある公務員としてあるべき姿をしっかりと個々の職員が認識している組織になっていただきたいと考えます。ジャンパー問題については、あくまで内輪で行っていた外に出るはずのない職員間における啓発や自身への鼓舞のような内部の活動が、時を経て、その取扱いがずばらになり、確実に誤解を招く表現を身に着けて外に出るといった過ちによって、今回の騒動に発展したものと思います。
業務に真摯に取り組んでほしい。やり方はいろいろあるとは思いますが。
客観的に正しく、誰もが納得できる方法で自己主張する組織。
生活支援をしていく中で大変なこともたくさんあると思いますがこれからも生活保護受給者の方を支援していける組織になってもらいたいです。
市民目線での対応
ジャンパーなどで訴えるのではなく、表から伝えていってほしい。
本当に生活保護が必要な市民には寄り添って、不正受給をしているだろう市民には毅然とした態度で臨んでほしい。
法律に基づいて職務を遂行する組織。ただし、健康面には注意してほしい。
生活支援課の目的を達成してほしい。
チーム意識の向上・連帯感の醸成のため、スタッフ用のジャンパー等の利用は、観光課や健康づくり課、環境部等での事例もあり、問題はないと考えている。記載された内容は、指摘されても仕方ないと思われるが、着用していた本人達全員がその内容を全て把握していたのかは疑問が残る。また、使い方の点では、市役所としての制服が廃止になったことで、訪問時の使用となった背景もあると思われる。様々な背景があって現在の状況があると思われ、厳しい業務であるが故に職場として一体感を醸成し、担当者を孤立させないようにすることは重要と思う。別の方法・手段でチーム意識をもって頑張ってもらいたい。
諸課題等はあると思いますが、不正受給者等に惑わされる事なく毅然とした態度で対応してほしい。
専門職を配置したり、人を増やしたりするだけでなく、CW のフォローアップをきちんとできる職場であってほしいと思います。
大変な課であると思いますが、チームで協力してほしいと思います。
個人的に色々と思うことはあると思いますが、そこは表に出さないようにすべきであると考えます。
・担当職務に自信と誇りを持ってもらいたい。・ジャンパーの件を反省することは必要だが、不正に対する毅然とした態度も忘れないでほしい。
気づいたときに注意しあえるような職場。人を見下すことでモチベーションを維持することは間違いだと思うので、やりがいを感じる部分を共有したほうがいい。
全員が「人の命を守る」という共通意識を持った職場
業務量が多く大変だと思うが、課内で支えあい、いいチームであってほしい。
実態を詳しく知らない立場で意見を述べることはためらいがあるが、支援を受ける側の立場をよく理解したうえで、行政としての役目をしっかりと遂行していける組織になってもらえたらよいと思う。
課の職員は、日頃から真面目に対応していると思う。ジャンパーの件は過ぎたこととして、現在所属している職員は、より結束し、同じ方向を向いた組織になってもらいたいです。
生活支援が必要な方に対して、固定観念を持たず、公平に支援できるような組織。人員を増やしてケースワーカーが一人にかかわれる時間を確保できるような組織。
大変な職場で、いろいろな受給者がいる中頑張ってくれているので、どのような組織になってもらいたいのかというのを答えるのは難しい。
チームワークを持って、情報共有してほしい。
生活支援課に限らず、この度の出来事を教訓にして小田原市役所がこれまで以上に市民の信頼される組織になるよう職員一人ひとりが努力するというに尽きる。
生活支援課に限らず、行政は、当事者や第三者からどのように見えるかということを考えながら、常に行動する必要はあると思います。ただし、人の目を気にしすぎて萎縮してしまったり、「間違ったら返してもらえばいい」という考えばかりが先行する組織にはなってほしくないです。
職員を補充して、職員が時間と心に余裕がもてる組織職員が仕事に誇りをもてるような教育と処遇が与えられた組織

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

相手を思いやる気持ちが持つ組織になってほしい
組織全体でバックアップをし負担を減らして、より良い課となってほしい。
給付支援と自立に向けた支援を生活困窮者に寄り添って進めるとともに、職務に自信を持って取り組み、市民から信頼される組織となってほしい。
市民に対してやさしい対応のできる課であってほしい。
行き過ぎなことではありますが、不正受給に対しては厳しい目でお願いしたいと思っています。
今回のミスがすべてではない。前を向いていまのままがんばってほしい。
今まで以上に頑張ってもらいたい。
不正受給者がゼロになるような組織
担当の負担が大きい中、団結して業務に当たる姿勢は必要であるとする。今後は正当な権利として受給している大多数の方への配慮をより一層図れるような組織となるよう、職員の協力体制や意欲を育てるような組織づくりのため、専門的知識を持った職員の配置も含め、人員の増員など組織の補強が必要とする。
支援について、不正に受けている市民がいるならば、それを防ぐ制度を構築するとともに、対応する職員のストレス等を軽減できるような組織の見直しを行い、クリーンなイメージの課として市民に認めてもらうべきである。
生活支援課というよりも、市役所全体として福祉業務への人的配慮が必要であると思います。
これまで以上に生活支援を必要とされる方に寄り添える組織になってもらえればと思います。
ジャンパーの表現は間違っていたと思うが、不正受給に対する姿勢は萎縮せずに毅然と取り組んでほしい。批判はあると思うが、市民の税金を取り扱っている以上、納税している人の立場にたって、適正に職務を行ってほしい。
不正受給者の実例と不正受給者の割合を公表すべき。
不正受給の根絶は引き続き続けてもらいたいと思う。
生活支援課への風当たりは厳しくなりますが、厳しい目で受給者と向き合っていただきたい。
生活支援課ではなく小田原市としてどのような組織になったほうが良い考えたほうが良い。
どこの課に所属していたとしても、制度に対する不満や文句は少なからず出てくるのは皆同じだと思います。大なり小なりそう思いながら働いていると思うので、また違った形で課内で仕事に対する意見などを共有できるようになればいいのではと思います。
違和感を感じた際に、おかしいことをおかしいと言える風通しの良い組織。
(従前も実施してきたと思うが)法律に基づく適正な事務執行を行う組織。
いけないことはいけないと言える勇気を持つ。
職員同士の人間関係がとても良い印象があるため、今までどおり勢いよく頑張ってもらいたい。
今回の件は行き過ぎた内容、市民に不快、誤解を与えるような内容だったと思いますが、精神的にも身体的にも大変な職務、職場だと思います。そんな中でチーム保護が一丸となり支えあって、このメンバーだったから乗り越えてこれたという職員も多いのではないのでしょうか。チーム保護として引き継がれている、その団結力と支える力できちんと乗り越えて、市民のために前向きにがんばってほしいです。どの職場もそれぞれ大変なことはあると思いますが、福祉職や職員数そのものが増え、職員の身体的な負担だけでも軽減されれば良いなと思います。
常に市民の目を意識する。相手の立場になって考えることができる。
職員個人の器量ではどうにもできない場合が多々あると思う。組織の団結力を、違った形で表してほしい。
団結力は必要だと思いますし、明らかな不正には毅然とした対応が必要です。それを踏まえたうえで本当に生活に困窮して窓口を訪れる人への誠実な対応が取れる職場になってもらいたいです。・難しいとは思いますが、特に若年受給者には、生活保護受給者から脱することができるよう、就職支援などに力を入れることができればと思います。これは生活支援課だけでなく、税、福祉も含めて市役所全体で考えることかと思いますが、税務局が納税猶予などの措置をしている間、福祉部局の取組で就職し、結果的に生保受給に至らずに、納税できるようになるような、市としての包括的な取り組みがあっても良いかと思いません。
常識な感覚を持つことが大切だと思います。
組織的にストレスを解消しようとした行為自体は、職員の心身の健康維持のために絶対に必要なことだったと思う。団結力を高めることも出来た。ただし、方法が拙かった。今後は、専門的、体系的にストレスマネジメントを行えるような組織になって欲しい。また、福祉支援職として専門的にストレスマネジメントが出来る職員の育成を重点目標として欲しい。そして、その知の継承も。
市民の立場になって考えられるような組織
今回のことをきちんと受けとめなければならぬが、今までも一生懸命業務を行ってきたと思う。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

毅然とした態度でこれからも頑張ってもらいたい。生活支援課職員だけで出向せず、他の部署所属長以上、市議会議員も随行で訪問し実態をもっと把握してみても如何か。
特に無し。
風通しの良い組織
ジャンパー問題があるからこそ、さらに結束力を持って仕事に取り組んでほしい。世論に負けないでいただきたい。
現在の生活支援課の職員は、大変なところですが、イメージの回復が必要と思われるが、こうなった原因として、組織としての改善、対応を考える組織
表現が好ましくないだけであって、不正受給は絶対許さないという姿勢は貫いてほしいです。
大変だとは思いますが、負けないでほしい。
問題のジャンパーを着ようが着まいが、必要な職務を遂行するのみ
生活保護受給者に対して不正受給か否かを判断する目は必要であります、中には本当に苦勞している方もいらっしゃるの、温かい目で見守ってほしいと思います。
団結力のあり、一つの目標に向かって進んで行く過程で、職員同士がフォローしあえる組織になること
移動先一番人気になる課になってほしい
今回の件にめげずに頑張ってもらいたい。
職員の落ち込んでいる気持ちを奮い立たせ、また一つにしようという考えは賛同するところです。しかしながら、そのためとはいえ表記した文言については反省しなければならないと思います。原因としては、自分たちの仕事に誇りを持ってなかったことではないでしょうか。普段かたつらい仕事で、かつ人事異動等でいやな職場に追いやられたという気持ちから、自分たちの仕事を卑下してしまっていたのではないのでしょうか。自分たちの仕事に誇りを持っていれば、自分たちの仕事を否定するような文言を表記しなかったのではないのでしょうか。
組織としての考え方をしっかり持ち、それに則ってブレることなく公務に励んでいただきたい。
①職員のワークライフバランスが保たれている。②課の組織目標が通常業務を通じて共有されている。③現場を知り、現場から問題点を拾い上げる意識と能力を持った管理監督者がいる。
今回の件はやり方は良くなかったかもしれませんが、何らかの形で発散したのかと思われます。私の仕事も市民と直接接するので、ストレスという意味では共感できることがあります。言いたいことも言えないことも多いです…。今回の件で、生活支援課の大変さがより職員には伝わったと思います(実際私は今回の件が出るまでわかりませんでした)。仕事内容が変わるわけではないので、ストレスも同じようにかかってきますが、発散方法を違う形に変え、周りのサポートの必要かと思われます。
今回のジャンパー等の問題は、やり方や表現の問題であり、不正受給を許さない姿勢は強く持っていてほしい。
ジャンパーの文言は問題があったが、結束・一体感が必要な職場会社として、専門職の採用・配置など対応が必要
正直、どの様な不正な市民がおられるか、実際の手口や対応の苦しさは直接判らない自分としては簡単に回答出来ないが、悪意のある不正者に、正當に堂々と対応してほしいと思います。その上で、新人や新規異動職員に、本当の弱者を守るに誤解のない筋論を、引き継いでいってほしいです。
きつい仕事だけに、組織、仕組みとしてしっかりと支えあえるような体制の確立。
生活支援課職員の思いの表現方法が誤っていたかもしれないが、その基となった思いや雰囲気は失わないでほしい。
引き続き、市民のために動いていくことのできる組織
生活支援課に限ったことではないが、人権、生活困窮者の支援を最優先に考え業務にあたるとともに、疑問に思ったことや改善点などについて率直に話し合える職場になってほしい。
意識の高揚や共通の認識を持つことは大切だと思うので、それは維持しつつも、受給者の方々への配慮は忘れないでほしいです。
支援が必要な方には支援をいきわたらせる組織
人権を意識すること
生活支援課の職場環境や仕事内容など、詳細はわかりませんが、不正受給者の取り締まりよりも、本当に困っている受給する権利のある弱者を確実に、救済して欲しい。
現在指摘されていることを課の職員がどのように思っているのか次第ではないか。
特になし
真に支援を必要としている人からすれば、不正受給者は排除すべき存在。今回の件で、気落ちすることなく、職務にあたってほしい。応援している。
生活支援課だけではなく、今まで当たり前と考えていたことを、本当に当たり前なのか考えることができる組織。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

表現方法としては、間違っている部分があったとは思いますが、仕事に対する思いとしては、そんなに間違っていなかったと思うので、客観的に意識しながら、思いは変えずに、より良い組織になってほしい。
生活支援課に限らず、外部(市民等)からどのように見られているのか考える。
姿勢は変えず、誤解を与えない配慮を持った組織
働いている人のメンタルが心配。不正受給は絶対にいけないことだが、今回のことで弱みを握られて、正当な仕事ができないのではないかと心配している。いま、生活支援課の中にいる人がロゴや文言を考えたわけではないので、居たたまれないのではないかと思います。自分でも相当やりにくいと感じるので、メンタル的に耐えられる自信がありません。
自分の立場から、どのような組織になってもらいたいと話すのもおこがましいですが、正義公平の立場から真剣に日本の社会保障制度を考える職員が集まる組織になって欲しいと思います。
仕事の内容等を考えると人員の増や給与面での処遇を考えてもよいのではないかと
特になし
一掃のこと、名前を変えとか。市民に認められる組織に。
生活困窮者への相談対応は、しっかりしていると思っているので、今回のことを踏まえて、改めて共通認識をもって業務を進めていただきたい。
当たり前でが違ふと感じたら伝えあえる課皆でという仲間意識を大事にしながら一人で抱えこませない。
今回の問題の有無にかかわらず、生活支援課だけでなく、本市の組織自体もとお役所仕事ではなく、市民目線で仕事をしてもらいたいと思う。
繊細な課題に取り組んでいるという意識を持って業務にあたる組織になっていただきたいと考えます。
チームワークでがんばってもらいたい
今回思わぬ形で報道機関に取り上げられてしまったが、決して生活支援課がすべて悪いわけではないと感じる。厳しい職場であるがゆえ、一致団結することは大事なこともある。ジャンパーの表記の部分に関しては、一部不適切な部分があったことは、受け止めなければならない点もある。ただし、これを機に、より団結を図り、正すところは正し、改善を図ってほしい。むしろ今回の件にひるむことなく、小田原市の生活支援課の職員として胸を張って業務に取り組んでもらいたいと思う。
生活保護申請者及び受給者の気持ちに沿った対応が必要
今回のジャンパー等の問題が再度発生しないよう、今まで以上に職員の方の結束が必要不可欠だと思いますので、今後も連帯感を持ち対応して頂きたいと考えます。
相手の立場に立って物事を考えられるような組織になってもらいたい。受給者が生活保護を受けるようになった理由は様々だと思うので、すべての人の立場に立って考えるのは難しいと思うが、受給せざるしか選択肢がなかった家庭が多いと思うので、受給世帯だと周囲には気付かれにくい方法を考えて訪問する等してもらいたい。
公務員として良識ある言動ができる組織
不正を見逃さず、努力していただきたい。
ほとんどの職員が一生懸命仕事をしていると思うのでモチベーションが下がらないようにしてほしい。
ジャンパーの表現については、学生のノリのような幼さを感じますが、団結して一生懸命頑張ろうという姿勢は褒められてもよいのではないかと思います。後ろ向きになることなく、これまで通り、頑張ってもらいたいと思います。
生活支援課の理想像より、チーム小田原として、いかにその課を、その課に配属になった職員を支えるかという視点も大事ではないか。
もし他にも改善すべき点があるのであれば、今回の事件を機に改善してほしい。大変な業務に変わりはないと思うので、改善すべきは改善し、前向きに頑張ってもらいたい。
適切な支援ができるようになってほしい
人間関係に恵まれれば、つらい仕事も乗り切れると思うので、問題のジャンパーがなくても、チームワークで取り組む強固な組織であってほしいです。
反動で、受給者が増えないよう、今までどおりやってもらいたい
これまでも、決して生活支援課職員が生活保護の趣旨を無視し、人権を否定するようなことはしていなかったと思っている。ただし、やはり今回のような報道が繰り返されたことで、市民からは「ひどい人たち」というイメージを持たれてしまったことは事実であるため、これまでと同様(これまで以上に)相手の気持ちを汲み取ってあげるようなケースワーカー、組織になってほしいと願っている。
生活保護の支援を必要としている住民の手助けを行う。
私個人の意見として、今回のジャンパー作成は裏を返せば支援課の大変さを上層部が見てみぬふりをしてきたことが発端にあると思います。
福祉についての専門家が必要かと思っています。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

今もそうだと思いますが、不正受給は許されるべきではない事なので、月並みですが毅然とした態度で業務を遂行する組織。
現状維持で構わない。
モラルの問題を改善して欲しいです。公務中にジャンパーを着用し、受給者との対応は、ダメだと思います。
今回は「悪ノリ」だったと思うが、これで消極的になって欲しくない。これからも不正受給の撲滅という気持ちは持ち続けて頑張ってもらいたい。
今回の件をしっかりと反省し、誠実で元氣な所管になって欲しい。
特になし
市民のことを第一に考えて適切な手段を用いて職務に努めていただきたい
非常に大変な職場であることはわかるし、課内の士気を高めることは理解できる。
私自身未成年のときに生活保護に助けてもらったのでより強く思いますが、このように命・生活が助かっている市民も大勢いることを認識し、理不尽なことがあってもやりがいや誇りを持ち続けてほしい。
今回のような悪乗りはともかく、これまで通り肅々と業務を執行してもらえれば。
生活保護受給者の立場で考え、人権尊重の意識を絶えず持ちつつ適切な生活保護行政を推進してもらいたいと思います。しばらくは厳しい状況が続くと思いますが、強い気持ちを持ち、適切な対応に取り組んでもらいたいと思います。
問題を検証し、新たな生活支援課とした頑張ってもらいたい。
職員の負担が大きと思うので、人員を増やしたほうが良いと思う。
周囲や管理者が、公務員の規律を認識した客観的な立場からの助言がおこなえるようになることを願っている。
職場内で、感じた疑問や意見をだれもが話し合える組織になってもらいたい。
生活支援を本当に必要としている人もいますので、威圧的な行動をするのではなく、親身に接してもらいたい。
ジャンパーを作るに至った経緯はわかりませんが、毎年作るにあたって周囲の誰かは作ることに疑問を持っていなかったのかと感じます。また、疑問を持っていたとしても言えない職場なのかとも思います。生活支援課内の絆が強く見えるため、外部の私たちはどのような状態になっているのか見えないため、もう少しオープンな課で居てほしいと思います。
生活支援課のみの問題でなく、職場の風通しを良くしたい。これはおかしいのではないかと（もちろん良いことでも、提案でも）その立場にかかわらず、意見を述べるができる雰囲気があることが必要だと考える。
ジャンパー等の表現はふさわしくなかったが、職場あげて一致団結して頑張っていこうということの表れであり、これまで同様頑張ってもらいたい
問題点を抽出し、解決する組織
人員が補充され、一人一人の負担が少なくなって欲しい。一人一人の負担が多すぎるため、小さな問題が放置されると感じる。市役所の2階の縮図といえるので、このまま問題を抱えていてもいいかもしれない。
個々人の逃げ場がなくならないように、職場内のコミュニケーションをよくとり、お互い連携しながら職務にあたる。
非常にストレスがたまると感じるので、職員同士が情報を共有し、悩みを解決できるような組織であってほしいと思います。
これまで生活支援課の皆様がやってこられたように、変わらず、市民の生活を守る、という思いで仕事をさせていただきたいです。
不正受給等に対しては毅然と対応してほしいとは思いますが、しかし、現状は難しいと思います。とにかく安全に業務にあたれるように十分に配慮が必要だと思います。
今以上に、職員間でのコミュニケーションを実施し、「今まではこうしていた」ではなく「これからはこうする」といったような話し合いができる課になってほしい。
文言は問題があり、悪ふざけが過ぎていたとも思うが、「不正受給を許さない」という意識に間違いはないと思う。ただ、ジャンパーを来た職員が訪問することで、周囲に生活保護受給者であることが知られることを嫌がる人がいることは間違いのないので、生活保護がもらう側にとってもデリケートであることを考えられる余裕がある組織になればよい。
被服に関してはノーコメントですが、法規に基づく対応を継続していただければと考える。
残念でした。ジャンパーを作成した経緯は理解できますが、内容が公務員として非常識だと思います。ですが、その前に上司が気付かなかったのか、だれも指摘できない組織というのも残念でした。また他課の人から生活支援課が・・・と思われる現状も改善してほしいです。同じ市役所職員なのに・・・と思います。生活支援課にどのような組織ではなく、小田原市の職員、組織がどのような職員になるかではないでしょうか。
人と金が絡むので精神的に強くないとやっていけないと思うが、他の職員が移動したいと思えるような組織になってもらいたい。
チームでの団結力を保持しつつ、適切な対応、市民目線の対応ができる組織

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

公務員倫理を踏まえて、市民目線になってほしい
悪乗りをしたと感じられる。業務の厳しさとそこは別問題。士気を下げることはいらないので、悪乗り悪ふざけと感じられた部分を正す。市民対応のない部署からは無理をしても人員を削減して生活支援課のような人員不足が明らかで業務内容もきつい部署に人員を回して心に余裕のある職場にすることを市役所全体として考えるべき。生活支援課一課に体質改善求めるのではなく市全体で人員配置を含めた体質改善をすべきと思われる。
心が折れないように一人一人が強く、優しく仕事ができる環境一人に集中しないようにお互い助け合える組織に。
全市民からの誤解されない組織
職員同士なんでも遠慮なく言い合える風通しの良い組織
人権意識を備えた組織。(市役所全体も同様)
差別無く法の原理原則に基づいた業務を行ってほしい。
特に希望はありません
市民サービスを常に意識した組織。
最低賃金より高い生活保護費をもらっていると聞いています。生活保護者の中には、毎日酒を飲み暴れている人もいると聞いています。そのような人には助けを与えないようにしていただく課になってもらいたい。
どこまでのことが許され、どこから踏み越えてはいけなさを判断できる組織になっていただきたい。積もるものがあったことは想像できるが、人の目に見える形でやってしまっていないことではない。
このままでよい。ただ、今回のジャンパー以外に別の士気をあげる方法があったのでは。
ジャンパー等についてのグッズは、隠していた訳ではないと思うが、私自身ジャンパーの存在しか知らなかった。ですので、現実には内密でまかり通っていた事なので、個人情報以外についてはオープンにしていく姿勢が必要だと思う。
職員が問題を一人で抱え込まないような組織になってほしい。
文言は行き過ぎた点があり、またグッズ作成はあきらかに悪ノリであったことは否めないが、不正受給を許さないという姿勢は崩さず、連帯感を持ち、個人で抱えるようにならないよう、チームとして組織を統率し動いてもらいたい。
生活保護に係る制度の基本的な部分を職員が理解し、一人一人が考え、必要あれば誰もが声をあげられるような部署。
ジャンパー問題以外では、職務をしっかりと遂行しているイメージなので、今後同じことが起きないように組織内で徹底できるような管理体制を作ってほしい。
生活保護受給者に対してのケースワーカーを、直接、市がやる仕事ではなく、業務委託などをして、生活支援課は監督的な立場になってもらいたい。
生活支援課単独の対応だけでなく、複数の関係機関とのさらに連携して市民対応に臨んでほしい。
生活支援課は職員同士のまとまりのある組織と思っています。同世代の若い職員が多く、同じハードな業務をしているということからか、連帯感を強く感じます。しかしながら、ゆとりは感じられませんし、精一杯な状況ではないでしょうか。職員の負荷を軽減し、落ち着いて業務ができる職場環境を作りあげ、市民が相談しやすく、頼れる組織になってほしいです。
課内での結束は必要ですが、今後は、厳重に注意し対策すべき。
どのような組織というよりは、その人の立場になり物事を考えましょう。
全てが悪いとは思わないが、このご時勢でタイミングが悪かった。現職員が携わったことではないので、現職員は今まで通りで良いと思う。
不正受給を認めないといった姿勢自体は間違っただけではないが、生活保護を本当に必要としている人達のことを考え、もう一度気を取り直して職務に取り組んで欲しい。
市民を大切にする組織
生活保護者の立場になってもらいたい
チームの士気高揚のために揃いの用具を揃えることに問題はないと思うが、市民から見ると問題のある内容が含まれるときに、内部でしっかり問題を発見、是正できるよう、意識を持っていただければ良いと思う。
引き続き頑張ってもらいたい
不正受給や対象者の態度などで、感情的になってしまったようだ。今後は入庁仕立ての職員ではなく、ある程度の年齢で、妻帯者を多くして落ち着いた雰囲気のある職場になったらいいと思う。人生経験の多い職員のほうが分別があると思う。
「支援と自立」の双方を親身になって考えてあげられる職員でいて欲しい。様々な状況、人生を背負っている人達を相手に仕事を進めるのに、若い職員達のノリや感覚だけでは難しい職場だとは思う。
まず、信頼回復。
大変な職場ではあると思うが市民一人一人に対して思いやりをの心を持って接してほしい。(精神的にも肉体的にも大変だとは思いますが)

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

いくら目的が正しくとも、歩行者と自動車の事故と同じで、悪いのは常に自動車の運転ということになり、セクハラとも似ていて、相手が不快に思えばどんな弁明も通用しない。そのあたりは慎重になるべきだった。今まで通り、生活保護制度の適切な運用と、受給者の自立支援、生活支援に努力してほしい。生活保護費には、20万人市民一人当たり2万8千円の公費が使われているので、不正受給には毅然とした対応を望む。
冷静な組織
役所の中でも忙しさや大変さから、自分たちは特別だという意識があるのなら、それは捨ててほしい。他の部署でも大変なところはあある。
ジャンパー等に関しては、当初の思いが長い年月がたつ内に風化しグッズが独り歩きしてしまった事は残念ですが、仕事に関する事は外部の人間が勝手に語れるような事ではないと思います。
市民目線に基づいた活動ができる組織。
正しい判断ができる組織。
ケースワーカーとして比較的若い年齢層が配置されている。また、一般事務職の配置である。全国的にそのような傾向かもしれないが、福祉とはなんであるかを学んでいる資格所持者を専門職として数多く登用配置することも一つである。
消防本部では、「課内の問題は、課内で解決しろ」という風潮が存在する。良くない風潮かと思いますが、当事者でしか「辛さ」がわからないことが、たくさん存在するので、問題が存在するなら、たくさん話し合いをしたほうが良いと感じます。
今回の件については、所属で何度も話し合い、真摯に受け止めると同時に、今まで以上に明るい部署になって欲しい(全部署の中で一番明るい部署を目指して欲しい。きれいごとではなく、明るいだけでも前に進めるはず！)
今回の一連の問題にとらわれず不正受給には毅然と立ち向かっていただきたい。ただ誤るのではなく、不正受給の現実をもっとアピールしていただきたいかった。
本当に困っている人のために、不正受給は許さない組織。
不適切な表現等の問題がなければ、今のままでいいと考えます。
現状はわからないので不明ですが、正しく業務していれば良いと思います。
今回の行為が正しいか否かは別として、生活支援課の行為は、市全体の行為と市民からみなされるため、関連のない部署まで信頼を失っている事を重く受け止めてほしい。
めげずに、職員同士が助け合う、支えあう職場でいてもらいたい
ジャンパーの問題を大きく取り上げられていますが、実際の業務実態は詳しくわからないので回答は難しいです。生活支援課だけでなく、職員全体の意識改革が必要と思います。
消防の現場でもありますが、困窮した市民や激高した市民の対応をしなければならない場面は散見する。消防は常に部隊活動のため、職員間でフォローができています。複数職員での対応は参考なると思う。
仕事に対する思いは、とても強く団結力もあると思うので、排除ではなく、支援第一を考える組織となってもらいたい。
大変な職場だと思うが、子供じみた行動に走らない組織。
譲れないことは譲れないというしっかりとしたビジョンをもちながら、市民の立場、行政の立場のどちらかに偏らない姿勢をもつ組織
今回の件にめげず、業務に励んでほしい
本当に困っている経済的弱者をよく見極めてしっかりと支援する組織になってほしい。
不正受給を許さないという姿勢は正しいと思うので、そのまま妥協せずに進んでいただきたいです。ですが、他社から見られているという意識を持ってほしいと思います。
生活保護の方をバカしない
慣例等を今一度見直せる体制づくりができる組織
意気消沈することなく、今後も公平を前提にかつ適正に胸を張って業務を遂行する組織になってもらいたい。
市民に寄り添う組織
反省をするべき点は反省をして、皆で結束してがんばってほしい。
ジャンパーなどで団結力を深めるのではなく、係り内での話し合いを密に行い今回のイメージを払拭できるように努めてほしいです。
一部の語彙に不適切なものがあつたのは事実であるが、全てが批評されるべきものではない。他の方法で士気を高められるよう前向きな姿勢・取り組みを続けてもらいたい。
・専門知識を有する職員の配置。・1人あたり担当ケース数を減らす(職員が十分に配置された職場)。・振り返り、指摘ができる職場作り。
不正を正す気持ちを忘れないで下さい。
委縮することなく、公平公正に職務にあたってほしい

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

自ら顧みることができ、弱い人に寄り添うことができる組織になってほしい。
今回このようなことがありましたが、不正な受給をなくすという点は大切なことだと思います。しかし市の職員として仕事をしているので市民のことを第一に考えて頂きたい。
今回の適切でなかった点は心の礎として正し、外部どのように見られているか、感じられているかを意識しながら、委縮せず必要な事務は粛々と行う組織。
社会的に本当に弱者となっている市民に寄り添う組織チームとして一層団結力が増した組織
誠意をもって臨む姿勢を保つ。
現場での困難は多いと思うが、市民に納得される形で業務が進むことを願っている。
今回の件について、適法に受給している方への配慮が欠けていた部分はあるが、全てが不適切であったとは思わない。
不正受給者を見抜くことは大事だが、正等受給者の肩身も狭くなるため、市民目線も考えて行動をしてほしい。
行政職員としての自覚を持った市民対応ができる組織
生活保護受給の対象者を、厳選してほしい。本当は受給されなくてはならない人を確実に救ってほしい。
連帯感を出すためにジャンパー作成の手段をとったことは良くなかったかもしれないが、これからも課の職員が所属長から係員まで一丸となってつらい業務に取り組めるような連帯感のある組織として頑張してほしい。
できれば、組織を一新するつもりで、初心に戻り、再スタートすることが、肝要である。
業務の困難性とジャンパーとはまったく結びつかない。係長職以上になる者が、シッカリと判断が下せる組織になるべき。
もっと大変さをアピールしたほうがいいと思いますし、取り立てを厳しくしてもいいのではないのでしょうか
業務内容はともかくとして、市民に直接対応する部署としての自覚を持つべきである。
適正な法実施機関。
市民の目線になり考えることで、生活保護の支援が本当に必要な人に対しても考えることができたと思います。
悪には強い心を持って立ち向かって欲しい。本当に困窮している人には寄り添って欲しい。
社会の目は厳しいですが、課が一致団結し、市民のため務めてもらいたい。
今回は人目に映る部分が批判されてしまったが、不正受給を許さないという気持ちは持ったままいい組織になってほしい。
今まで通りでよいと思う。ジャンパー等については表現が幼稚だったと思う。不正受給者との対応は、警察と連携をとれば良いと思う。
公の場での発言や、格好には気を付けていただきたいです。生活保護を受給すべき人には窓口を広げつつも、不正受給には従前どおり厳格な対応をしてもらいたいです。
他市の事例等を参考に、専門職を採用して配置していくなど、一般事務職員の仕事量の負担の均等化に取り組んでほしい。
生活に困窮した人に寄り添うことを全面に押し出す組織になるべきだと思う。
不正受給は見抜いて頂きたいですし、罪のない子どもや、どうしても自力では生活できない方をフォローして頂きたいです。ジャンパー等は幼稚な抵抗で愕然としました。もっと賢明なやり方があったのではないかと思います。都市セールス的にも大変なマイナスで、市の他の取組への影響も多大です。公務員であることを失念していると言われても仕方ないです。民間企業ではリストラも当たり前、業績が上がらなければ給料カットも当たり前です。公務員はそうしたことがなく人権が守られていることを各個人が十分に認識しているのでしょうか。仮にも税金で働いている身です。意識の低さに呆れました。
あらゆる考え方に配慮できる組織。
市民重視で仕事を行ってほしい。
生活支援課の職員のみならずすべての職員が公務員倫理を見直す。
表現の方法を考えたほうが良い。これは、対峙する際の態度に出てしまう、そのように感じさせてしまうなど誤解を生じてしまう。常に自分で、周りでフィードバックし合い、必要とする人に親身になっていただきたい。(全庁的にいえること。)
大きなストレスを抱える状況になったため、見過ごされてきたようにみえるので、ストレスを抱え込まない状況を作れる組織。
全庁的に組織の課題が多くあり、生活支援課だけをどうにかすればいいということではないと思います。
市民の目がある所で着用等していたのは不適切だと思いますが、これからも不正受給者へは、一丸となって対処して頂きたいです。正当に生活保護を受給されている市民のためにも。
どこの職場でも、組織において職務への取り組み姿勢や同じ方向性を持ち遂行しているが、課だけではなく部、市全体で市民サービスなどに取り組んでいることを考えた組織になってほしい
現在はチームワークもよく、仕事は大変だが人間関係は良い職場になっていると聞いている。だから、仕事面では変わる必要はないと思う。ただ、勇み足をなだめる役割の人がいればよいと思う。

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

<p>・従事者の生命、財産を守ってもらえるような体制の確立・過重労働の無い、開かれた組織・定型的な労働内容・ケースワーカーによって偏りが発生することのない、明確な対応指針</p>
<p>今回の件のため、不正受給に毅然と対応できなくならないようにしてほしい。</p>
<p>課が団結しているイメージが強くあるが、一度、立ち止まって行動や言動を振り返る機会があると良いと考える。大変忙しいと思うが、落ち着いて話し合ったり、考えたりする時間(客観的に捉えて)があれば、事前に今回のようなことも防げたのではないかな。</p>
<p>妥当な方向へ</p>
<p>不正受給はあってはいけないので、それを防ぐのは今後も継続してもらい、問題が起きた件については、再発防止策を講じてほしい。受給者と同じ目線に立つことができればよりよくなると思う。</p>
<p>すべてを反省し、ゼロから再生させていう</p>
<p>よくわかりません。</p>
<p>生活保護を必要としている人、不正受給している人の区別をしっかりとやってもらいたい。不正受給者が増えているのであれば、名前の公表も考えてもいいと思う。</p>
<p>生活支援課が悪いと思わないので、これからも頑張ってもらいたい。</p>
<p>仕事の苦しみを仕事で解消できる組織になってほしい。それは自分自身で調べ、上司に相談し回答が得られ、同僚と話し解決でき、自問自答して心が整理できるように精神的に安定した状態の組織であること。</p>
<p>今回の事件による悪いイメージが世間に忘れられるまで忍耐強く頑張ってもらいたい。</p>
<p>これまでもそうであったとおもいますが、これからも誠実で公正な仕事をしていただければと思います。そもそも、差別や偏見の意図をもってジャンパーやグッズを購入していた職員は、いないものとおもっています。</p>
<p>事務だけにとらわれずに、利用者の立場に立って考えられる気持ちのゆとりがある課になってほしい。</p>
<p>生活支援課というより、どこの課においても職員課等が現状を把握し、適当な人員配置や業務分担を考慮する必要があると思う。市全体として、どのような市にしていきたいのか、そのためにまず職員にできることは何か。職員配置の体制を、他の自治体が行っているように、10年間で3か所等、業務の抱え込みの防止また職員がいろいろな課の業務内容を知ることができる良いのではないかな。</p>
<p>反省すべき点は反省し、各種法令等を遵守し適切に粛々と事務を処理する</p>
<p>市民の思いに寄り添ってほしい。</p>
<p>誇りを持って仕事をしてほしい。</p>
<p>公務員として市民の方々に信頼、信用してもらえる組織。</p>
<p>不正の取り締まりも大事なことだと思いますが、現体制ではそこまで手が回らないのでは。以前の事件のこともあるし、一般職員には危険が伴う可能性があるのを専門家に委託するなど対策を講じては。そして、現行の体制においては、生保の方に寄り添い、可能な支援を懇切に対応する。今後の組織体制ですが、市営住宅のあり方を考えると、その運営も限りなく近い事項だと思いますので、福祉関係でまとめ、組織を大きくされてはいいかなと思います。</p>
<p>どのような状況でも公務員として行動することを考えなければならぬと考えます。</p>
<p>日頃、きつい業務を行っていると思います。職員のメンタルをフォローしたり、業務への士気が下がらないような体制づくりが必要だと思います。そのためのジャンパー等だったと思いますが、違う形で整えられれば良いと思います。</p>
<p>文字内容が不適切なだけで、仕事は適切にこなしていたと思われる。引き続き、弱者の立場が理解できる組織になってもらいたい。</p>
<p>必要な人への支援を強化してほしい。不正受給を調査したりすることは、良いことだと思うので続けてほしい</p>
<p>今回のジャンパーの件は許されることではありませんが、過去に起きたことは忘れてはいけないと思いますし、職員の連帯感を高揚させるのも大事ですが、方法がよくなかったと思います。違った形で行ったほうが良いかと思います。</p>
<p>今まで以上に市民からの目線に気を使っていたいただきたい。</p>
<p>精神的な支柱になるシンボルや、フレーズを持つことは大事。批判もあるが、その意気込みはぜひ買いたい。めげずにこのまま頑張っていたいただきたい。</p>
<p>悪意を持った外の目にも備えて欲しい。</p>
<p>ジャンパーの文言には確かに問題があったが、他の方法で結束力を高めて、これからも市民対応をがんばってほしい。</p>
<p>今後を考える組織になってほしいです。</p>
<p>不正受給に対しては毅然とした態度で臨んで欲しいですが、生活保護受給者全体が悪いイメージがあるものとしてとらえられるようなグッズは作ったりしないほうが良いと思います。</p>
<p>市民第1に考えてもらいたい</p>
<p>引き続き適正な事務処理を遂行してほしい</p>

II-Q3 「今回のジャンパー等の問題を踏まえて、生活支援課にはどのような組織になってもらいたいと考えていますか。」

生活保護費の不正受給が増えているため、疑いの目で見てしまうのはしょうがないかもしれないが、実際に生活が困窮している人が大半なので、そういった人たちを助けるという思いを強く持って職務にあたってほしい。
他の市に模範となるような生活保護を担当する組織になってほしいと考えています。
批判的な意味を持つ物品を作成したことに関しては軽率だったのではないかと思うところはあるが、そのような行動に至ってしまうまでの苦難や問題、歯痒さ等が職員の中にあつたのではないかと感じた。職員の行動に否定的にならずに、そういった心情も考慮した話し合いをし、職員と住民両方が辛い思いをしないような答えの出せる組織になっていただきたい。
相手の身になって職務が遂行できる組織。ケースワーカーなどの基本知識に関する研修を行うなど。
今回のジャンパー等の問題は、市全体の問題であるとする。そのため、生活支援課がどうこうという意見はない。
節度を持って仕事をしてもらいたいと思います。
適正な人員数が配置された職場
どんなに調査や検討を繰り返しても、わずかでも実際の行動を踏み出す人にはかなわないと思います。制度や広報活動は全て、行動するための「手段」であって、意識さえあれば本来このような「手段」は必要ないと思います。道路の整備も必要ですが、道路がなくても歩くことはでき、ずっと安価で効果的です。勇気をもって、ささいなことでも実行してゆく組織になると良いと思います。
真に受給者の視点に立って物事を考える
業務に誇りと使命感を持つとともに、皆で協力してこの難局を乗り越えてほしい
市民対応が多い所管であるため、慎重に対応を行えるような体制を整える
偉そうに言えた立場にありませんが、心身ともに健康で、挫けずに職務を全うしてほしいと願うだけです。
本当に生活保護を必要としている人が適切に生活保護を受けられるよう生活保護制度を推進していける組織。
過去の職員に対する事件もありましたが、これからも誠実に仕事に望んでほしいです。
ジャンパーに書かれていることを思っていたとしても、内心に留め、仕事を遂行していただきたい。
大変な業務を担っていることは理解できるので、今後も公平かつ適正な業務が普通に遂行できる組織であればよいと思う。
市民対応で神経をすり減らすこともあるのでストレスを溜めず明るい組織になってほしい。
詳しくはわかりませんが、有志で作成したユニフォームを着用していたことを組織が黙認していたことが問題かと思いました。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」
セーフティネットとしての生活保護は理解できるが、その中には不正に受給しているものもいるとは感じる。健康で文化的な最低限の生活とあるが生活保護費が年金受給額や最低賃金を上回るような現状は改善されるべきと感じる。
ニュースで見る不正受給者イメージが強いです。
怪我や病気等でやむを得ず、受給している人は仕方ないがもらいすぎ。今世の中にはワーキングプアがたくさんいる中で、彼らより贅沢をしているのはおかしい。基本的な人権は尊重するが、それ以上は保障するのはいかなるものか。
生活保護受給者全員ではないかもしれないが、様々な理由があって苦勞しながら生活されていると思うので、私たちのような市の職員が率先して支援をすることが必要なイメージ
それぞれ家庭状況が違うので、なんとも言えない。
受給者にも様々な方がいるでしょうから特定のイメージはない
生活に困っている人が主体だと思うが、中には生活保護を不正利用しようとしている人もいる
高齢者や障害者、母子世帯、ホームレスなど。
個人的に窓口対応等で良い思いをしたことが無いので、悪いイメージを持っている。
複雑な事情をかかえている
特にイメージはありません。
働きたくても働けず、生活に困っている人と思っていたが、今回の件で実情は、それ以外の人も多数いる事に驚いた。
特になし
生活保護が必要な人もいるが、不正受給の方や、お金の使用方法に問題のある方がいるという情報があり、あまり良い印象はない
高齢。若年者で受給している方は何かしらの問題を抱えていそう。
生活に困っている人が多数の中で、中には働けるのに働かないで生活保護を受給している人もいるのでは、というイメージを持っています。
自立した生活をおくる市民になってほしいと思います。
働ける人は働いてもらいたい。
全員が正当とは思わない。出来れば収入を得る努力をしてもらいたい。
高齢化が進み受給者が多くなっていると認識。一方、イメージとして不正または不正ギリギリで受給している者も増えているのではないと思う。
受給にいたる経緯は様々にあると思うが、中には暴力団関係者や働く意欲のない人もいるイメージ。
特になし
生活保護が本当に必要と感じる方もいる一方で、権利を当たり前のように受け、仕事もせず(探さず)、保護を受けていない方より豊かとも思える生活をしている方もいるように見受けられ、その方たちはどうにかならないかと感じる。
特に、ないです。
率直に言うと、深く考えたことがない。汚い家に住んでいる、というようなイメージしかない。
正当な理由があって受給している方もいれば、不正受給している人もいるイメージ。
特別なイメージはない。
・社会全体でケアすべき対象。・中には不誠実な者もいると思うが、それは受給者の世界だけでなく、どこにだって不誠実な者はいる。不誠実な者の存在は、誠実な受給者が責任を負うべきものではない。
もしかしたら、本当に困っていないのかもしれない 騙し取っている
特にありません。
多くの受給者は自立に向けて取り組んでいると思うが、制度に甘えて真剣に取り組んでいない受給者もいるのではないか。
生活に困り、保護を受けているため、肩身の狭い思いをしているイメージ
実際に受給者と接したことはないが、受給者それぞれの事情があるのではないと思う。いいイメージはない。
気の毒な人。
普段の生活が苦しい人
不正受給者や悪質なクレマーのような受給者も多そうだが、本当に困窮している人や、自分の生活や家族など、守るべきもののために目的を持って生活している人もいると思う。
真に必要な人とそうでない人が混在しているイメージ

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

何らかの理由により公的な援助を必要としている。
働けない人、働かない人、受給しなくても生きていけるのに受給してる人(不正受給?)、様々なケースがあり、善悪については一概には論ずることはできないが、個人的な感情としては、「かわいそう」という言葉に集約できます。
ほとんどは人生の巡り合わせで経済的に困難な状況に陥った人たちであると思う。その意味では、自分は一生生活保護とは無関係で過ごせると言い切る自信はない。一方、一部には、社会性の不足や性格的な問題などから、通常であれば、家族などの支援で乗り切れる状況であっても、そういった支援を受けうる関係を築けていないことから、生活保護を受けざるを得なくなった人もいます。そういう人に共感するのは難しいが、そういう社会性の欠如など自体が、その人の抱える障害ととらえるしかないのだと思う。
特になし
同じ窓口の課として生活保護受給者に接することが多々ありますが、「とても礼儀正しく謙虚」と「態度が悪い又はルーズ」の両極端だと思います。後者に対しては、当課の業務においても対応に苦慮することがあります。
仕事上受給者の情報を取り扱っているが、「本当に保護が必要な方なのか」と感じる方がほとんどである。
ギャンブル・お酒等のイメージがあります。
病気が怪我等でやむを得ず受けているかたがいる一方、不正受給で不当な利益を得ているかたがいるというイメージでした。
本当に必要な人より、不正受給者のほうが多いイメージ。
保護の受給に至る理由は人それぞれだし、自身も含めた誰もが受給者となる可能性があるものなので、特別視するべきではないと思います。
高齢者、ひとり親、障害者等理由があって就労できない方々というイメージです。
特になにも思わない
気にはしていなかった。
「本当に必要である人」と「そうでない人」がいると思います。
生活保護は人としての権利ではあるが、受給しないで頑張っている人もいるので、もし働けるのであれば受給者も仕事をしてほしい。
本当に困っている人もいれば、中には、生活保護の制度を悪用する人もいるイメージ。
高齢者、母子家庭等の割合が多く占めると思う。
職務上、受給者と接触する機会があるが、正直なところ良いイメージはない。(飲酒等)
生活困窮者であるが、ごく一部にそうではない方がいる、というイメージである
真に必要な人たちにはぜひ、利用してもらいたい制度。しかし、悪賢く立ち回って不正とならない程度に計算して受給している世帯があるのも事実。全体として、狡い人のほうが目立っている。
本人の努力ではどうにもならない事情で受給している方たちが大半である。しかし中には、就労に関する努力を行わず制度に依存し、安穏と生活している方も含まれている。
健康で文化的な最低限度の生活を送るために支援が必要な方々であり、そのような状況に至った理由は千差万別ですが、肩身の狭い思いを持たれている方が多いイメージを持っています。
一部では本当に生活に困っている人もいますが、実際に生保証を持っている人が印鑑証明をとっていたり、(印鑑証明を使う機会は車の購入や土地の売買がほとんど)人並み以上の生活をしている人でも受給者になっているので実際に困っている人を見極めるのがすごく難しいなと思う。
いろいろな事情があると思う。自分もそうなることもあるかもしれない。
生活困窮でどうしようもなくなった状態。
本当に生活に困っている方がいる一方で、そうではない方がたくさんいるように感じています。
生活に不自由している弱い立場の方反対に、自分の立場を主張する強い方もいる。
生活に困っている方々。
一部の人は不正受給とはいかないまでも本当に受給が必要なのか疑問に思う人がいる。そういう人を見ると生活保護受給者に対して厳しい目で見るようになる。また、受給しないで頑張っている人がいる中で、生活保護受給者は楽をしているのではないかと疑いの目で見てしまう。
特にありません。
働きたくても働けない高齢者
やむを得ない事情もあると考えられる。経済的に苦しい。
大半の必要やむをえない人たちと一部の本来不要な人たち
職につけず、生活に困窮している方が働く意識がない方

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

本当に生活に困っている方々には、積極的に支援すべきだと思います。その場合、行政は一律に対応するのではなく、受給者の状況に応じた柔軟な対応が求められます。
高齢者が多い。
近所の話など伺っていると、不正に手当をもらっている受給者が多い。そのため、本当に支援が必要な方々が困っているのであれば、地域レベルではなく、法律規則等を早急に見直す必要がある。
本当に困っている本来の受給者でない、「楽して生活する」タイプの人が近年出てきているイメージがある
日常生活の中でも少し苦勞が多いなど、自分自身の収入や力だけでは生活をしていくことが困難な方。
高齢者の方が多いイメージがあります。
特になし
本当に生活に困っている人社会の流れに乗れない人
直接対応したことがないので、具体的なイメージはありません。
ひとくくりにして「生活保護受給者」というのが憚られるほど多様性のある人々ではないか。
数字上では不正受給にあたらないが、市民の税金を湯水のように使っている受給者も確かにいます。
個人の問題だけでなく、社会の問題に影響されている。
少数のやむ負えない人と、少数の悪意を持った人と、大多数のどうしようもない人たち
不潔・臭い・わがまま・常識が通じない、弱い、精神的にも身体的にも参っている、可哀想。
自分だったら、そうはならないよなあ、そういう行動はしないよなあ、っていう人は多い。ただ、人のポテンシャルはそれぞれだし。いろいろと問題を起こす方が一部いるのは事実だが、それも、一朝一夕でできたものではない。家庭教育、学校教育、友人関係などいろいろな積み重ねで今がある。その人だけの問題ではなく、社会が生み出したもの。社会というまとまりの中では、一定の割合で、必ず存在するもの。(どんなに景気が良くなっても絶対になくならない。)
本当に働けない状況であれば特に申すことはありませんが、不正受給しているかたもおられるというので、そのようなかたは自分自身を見つめなおしてほしいです。
母子家庭の方や仕事の出来ないかたがおり、苦勞をしているというイメージがあります。
テレビ等の影響が大きいが、どうしようもない者もいる感じがする個々人の背景に温度差があり、線引きが難しい
無収入者や高齢者
病気や障害、子育て等で働きたくても収入を得られない方々で、協力してくれる家族に乏しいイメージ。社会で支えていかなければならない。
様々な困難を抱えた人々。窓口でみる限り、コミュニケーションをとるのが難しい方がいるのも事実。しかし一方で礼儀正しい方も多くいる。
お金があろうが、なかろうが、人生の先輩は、先輩です。金銭、お酒、ギャンブル、生活が確かにルーズな人がいるのは確かです。でもある高齢の女性(彼女は車いす生活をしていました)から聞いた生い立ち、信仰、友情の思いを時間をかけて聞くことができたのは、自分が職員としてというよりも、人間として成長させてもらったという記憶があります。
・各々やむにやまれぬ事情を抱え相談、受給に至る。・自立する意思が強く、実際に自立する方もいれば、現状に満足し、本人のための自立支援であっても迷惑がる方もいる。・医療費や福祉サービスが無料であるため、中には過度に利用しようとする方がいる。
普通の人もいると思うが、癖のある人や、もらって当然と思っている人もいると思う。
本当に困っている人の話を聞くと何とかしてあげたいと思うが、一方でパチンコや競輪などのギャンブルに明け暮れている人もいる。貰うのが当たり前という感じで偉そうにしている人も見かける。
本当に生活に困った方もいれば、今回問題となったような不正受給をする人もいて、様々。
普段救急搬送にて生活保護受給者の方を対応、搬送することが多いですが、自宅の様子、服装等で生活に困窮しているということがよくわかります。
必要であるから生活保護を受けていると思っているので、イメージというものは特に持っていない。
病気等で本当に困っている方もいれば、自立しようと思えば自立できるのではないかと思えるような人もいるイメージ。
最低限の生活を営むことが難しい人が、その生活を維持するために利用する制度
生活保護受給者に対してのイメージは特になし。それぞれに受給を受けている理由等があると思うので、一概に受給者を一括りで考えるのも難しい。
いろんな方がいると思いますが、自我が強いイメージ。
社会の底辺からなかなか抜け出せない年金だけでは暮らせない高齢者の受け皿ギャンブルやお酒に保護費の大半を支出

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

本当に生活に困っている人もいれば、生活保護を良いように利用し生活していくのに必要ないことに利用している人もいます。本来であれば、生活していくうえで必要最低限の支援を受けているはずなのにその使い道がおかしい人も中にはいると思います。
本当に支援を必要とする人がいられることは分かりますが、残念ながら、不正をしているのではないかという疑問を持つこともあります。
保護受給者の多くは本当に支援が必要な者達と思っている。一部の不正受給者が目立っているだけだと。
健康に恵まれず、仕事ができない方が多いイメージ。
本当に生活支援が必要な方々がいる一方、近所でも偽装離婚をし、生活保護を不正受給して円満に暮らしているであろう子育て世代の夫婦を知っているため、何ともいえないイメージを持っている。
本当に働けなくて受給を受けている人もいると思うが、やはり疑いの目で見えてしまうところがある。
生活困窮者
不正受給者ではないがグレーの人もいる。制度上の区別やその明確化は必要
一律ではありませんが、従前からの、生活、仕事に対する取組みが、いづらか不足している、イメージがあります。
やむを得ない事情により働きたくても働けず、本当に支援が必要な人は生活保護で手厚く支えなければいけないと思います。そのことは承知の上回答いたしますが、現状の生活保護を受給している人の中で前述した本当に支援が必要な人はどれくらいいるのでしょうか。生活保護制度に頼らず、生活するのに十分とは言えない程度の年金受給者やパート収入のみの人はたくさんいます。働かず生活保護を受給したほうが収入も多いという状況のため、年々受給者が増えてしまっているのではないのでしょうか。憲法で保障する最低限度の生活とは何か。受給していない低所得者とのバランスをよく考える必要があると思います。いづれにしても制度の運用方法に問題があると思います。
何らかの事情で働くことができない人。
生活保護受給者の中には、不正受給者もいるだろう？！
さまざまな要因で、生活に困窮している。
誰にでも起こりうることということはわかっていてもネガティブなイメージがある
わかりません。
本当に困っている場合がほとんどであるが、生活保護制度を悪用している人もいるのではないかというイメージがある。
やむを得ず受給されている方々も多く、サポートを必要としている。
いいイメージは無い。
働きたくても働けないのは仕方がないが働けるのに働かないのは問題。
生活困窮者も多くいると思うが、不正受給者のイメージもあると思う。
不適切や不正受給者の多い中、実際本当に生活支援対象者の人達が全体の何%なのかな。
本当に困っている人がいるなかに、そうでない人がいるのも事実あると思う
本当に生活が苦しい人、少し努力すれば生活保護ではなくなるのに抜け出そうとしない人、不正に受給して楽をしている人、さまざま。
いろいろな理由で困っている人がいる。
がっばっている受給者もいらっしゃる。一方で権利を主張したり道徳心などが理解していただけない方のインパクトは強い。
本当に保護が必要な人もいます。生活状況から不正受給していると思われるかたもいると思います。
生活貧窮のため市として補助すべき人
特にない。
本当に必要な方もいると思うが、救急現場とかでも本当に受給が必要なのかと思う受給者もいるので、もう少し精査したほうが良いと思う。
本当に生活保護を受けなければならないかどうか解らないので、回答は難しい。
必要であるために申請しているのは理解できるが、受給しない努力及び改善をしてもらいたい。
様々な理由で自立した生活ができなくなった人。生活保護の支援があれば普通に生活できる人もいれば、ケースワーカーからの支援がないと自立した生活が難しい人までひとり一人状況が違う。
受給には、様々な理由と立場があろうとの認識である。
よくわからない。
本当に生活に困っている人もいると思うがテレビ等で取り上げる不正受給者のイメージが強い

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

悪いイメージが多い。
受給されるべくして行政サービスを受けられる人たち
・権利と義務を十分理解して日常生活を送ってほしい。
生活に困窮している方
努力をされてもどうしても出てしまう存在だと思います
社会で自立し、生活できるように支援していくことが本当の支援課と思いますが、現状では難しい人も多いと思います。
本当に生活に困っている人が大半だと思いますが、一部の受給者は、仕事ができるのに不正受給がいる。
受給金が出ると、ぱちんこにすぐに行く人がいる。
よくわからないのですが、受給を受けること自体が大変だという話は聞いたことがあります。
生活費を受給してパチンコなどで遊び、働く意識がない人というイメージです。ただし、助けなければならない保護者もいるし行政がセーフティネットにならないといけないと思います。
受給者にもいろいろで、就労に向けて努力されている方もいれば、体力・年齢・病状・障害等の様々な要因で就労できない方もいる。生活の質やその管理も様々であると思うし、その中でも、働けるかもしれないけれど、生活保護の方が楽だからという考え方を持つ受給者も少なからずいるのではないかと思う。不正受給は極端な例で許されない行為だと思われるが、不正とまでは言わないまでも行政の支援が受給者本人以外の誰かの生活を支えるような状況を生み出していることは、釈然としない。
働きたくて働けない方が多い
・高齢者、障がい者、母子家庭が多い。・普段どのような生活をしているのか分からない。
本当に苦しい人とそうでない人の二極化が進んでいる。
様々な人生の物語を抱えている方たち。色々な方がいる。
本当に生活困窮している人もいると思うが、うまく利用している人もいる。
年齢や疾病などでチャンスがない場合はともかく、再チャレンジ(人生のリターンマッチ)すべき存在であると思う(何らかの支援が必要な人たち)。
最低限の給付を市から与えられ、生活をギリギリに送っている。
高齢者や障がい者など様々な理由により、生活が困窮している市民で、国や市が支援する必要のある人達だと思います。
ケース自身に100%の原因があって生活困窮に陥った方はいない。出自、両親の育て方、生育環境、社会保障制度の不備などによって、事情やむを得ず上手に人生を組立てられなかった人がほとんどである。
今回のような案件や研修、ニュースがあるまで、生活保護とは聞いたことがあるか細かい部分まで特に考えたことはありませんでした。何らかの事情があり、生活する上で保護を受ける必要があるのだな程度のイメージしかありませんでした。
貧しく、余裕がない。
家庭事情等で苦労されてる方だと思う。
個人的には、本当に支援を必要としている者と、不正受給を目論む者に二分されている。
お金もらって遊んでいるイメージ
市役所に訪れている生活保護受給者らしき人(保護費支給日に市役所のホールで待っている人たちや生活支援課に訪れている人)は高齢者ばかりと感じます。身体的には働けたとしても、高齢を理由に雇ってくれる就職先が無いこともひとつの要因だと思います。
特別なイメージはありません。普通の人です。
様々な事情により生活に困窮している人。
生活ができるかできないか分からないほど貧乏な人が受給しているイメージ
貧困というイメージだが、ニュース報道では不正のことばかり報道されるため、実際にはどのような人たちがそのような生活保護受給者になっているのかわからない。
いろいろな方がいて、本当に困っている方にはしてほしい。働かずにお金をもらい、遊びに使い込んでいる方もいるそうです。
特になし
心身のどちらかに障害があり、生活費を稼ぐのが困難な方
本当に困って貧困している人もいれば、中には自分の都合を優位に考えている人など様々だと思う。
「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか」という質問自体がそもそも差別的だと思います。どのようなイメージも何も、生活保護の受給の有無にかかわらず、ただの同じ人間です。
特になし

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

救急車を要請する生活保護受給者の中には、精神疾患や飲酒している者も多く、救急車の適正利用とは言えない場合が多い。職務上はあまり関わりたくないのは事実である。もちろん、受給者全員がそうではありませんが。
職場で生保受給者と接触する機会があるが、不正受給ではないかと疑う要素の多い方がいるのが現実。また、生活における指導を要す方が多い。
本当に生活に困っている人が大半。
受給者ではない人がいろいろいるように、受給者もいろいろだと思う。
・様々な事情を抱えた市民がいるというイメージ。
危険、怖い、嘘つき
特にない。
わからない
・経済的に自立できないのが気の毒だ。保護基準を満たせば受給してほしい。一番気の毒なのが保護になるぎりぎりのところで生活に苦しんでいる人々だ。・自助努力が足りなくて保護になる人は疑問に思う。みんな少ない収入や年金でなんとか生活しているのに。・みんなの税金が生活費を負担しているという意識は忘れないでほしい。後ろめたく思っ、と言っているわけではない。
何か事情があるのだろう。中には、働けるのに、働かないものもいるかもしれない。
高齢者で働けない方が多いイメージ。
生活に困窮されている方々が殆どであると思いますが、一部の事例としては、真面目に働いて得られる給料と生活保護支援の水準が殆ど変わらないのであれば、不正受給を選択する方も居られるのではないかと。
それぞれに色々な事情をかかえているので、接する際は、色々な背景を知り対応しなくてはと思います。
本当に生活保護を受給しなければいけない現状を抱えている方もいれば、生活保護を受給して得たお金を生活以外(ギャンブル等)に使ってしまうような方もいる。
個々の内情が分からないので、保護費の支給日に来庁する受給者を見ると、本当に保護が必要な者なのかと疑問に感じてしまう。
関わったことがないため、特に意識したことがない。
けがや病気、さまざまな状況と戦って、幸せな暮らしをしたいと努力している人。でも、その受給している金の意味を、理解していない人は確かにいる。
本当に必要としている人とそうでない人が混同している
現在は半数以上が高齢者。働きたくても生活環境により低所得であったり、無所得になってしまう方がほとんど。不正受給者は確かに存在しており、自治体職員が対応不可能な場合もあるのではないかと。
障がいを持った方家庭環境による貧困者就業意欲のない方
生活保護を受けざるを得なくなってしまう方々については、きちんとケアしていかなければならないが、権利ばかりの主張しかせず、努力をしない(抜け出そうという姿勢が見られない)方々には、本当に保護が必要なのか？
生活が困難である。
様々な方がいるので、一概には言えないが、何とかがんばって欲しい。
おとなしいイメージ。関わり方は難しいが実は地域で人とのつながりもある。私自身も病気等でなりうる可能性もあると思っていた方がいい
本当に生活が困窮している人もいれば、割とそうではなさそうな人もいるイメージです。
障がい福祉課のケースでも生活保護受給者はいるが、個々によりさまざまである。
基本的には働くことができない人だと思っているが、一部には働かない人がいると感じている。また、食べ物、嗜好品など生活は厳しくないのか、我慢しているのかと疑問に感じる人を見かける。そういう人を知っていると一部の人であるのに、多くの人もそうなのかもしれないと感じてしまうことがある。窓口で対応に苦慮した人が生活保護受給者だったと知ったときに自分の中の受給者に対するイメージが悪くなる。
特になにも感じていないというのが正直なところ。しかし、目の前にいたら不正受給者が多いので、疑いの目で見てしまうかもしれない。
生活が苦しいんだろうなというイメージ
メディアのせいもあるのか、不正受給というイメージは強い。
本当に生活保護が必要である人もいるが、そうでない人もいると考える。甘えもあるし、結構えらそうな態度の人もいるイメージがある
本当に困っている方への支援はとても大切であり、手厚く支援すべきである。不正受給者がいるのであれば、それは許さない。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

さまざまな理由により、生活に困窮された方であるが、その理由にかかわらず、制度を利用する権利を持っている。
様々な原因で生活保護を受けざるを得ない方々
生活保護受給者の実状は、全ての支給をパチンコ、アルコールに使っていることは良くあるが、生活保護受給者自身も頑張らなければ不満が出てくるのは当たり前、適正生活保護受給者自身にも問題がある。学識のある権威者、選挙等の票を取得しなければいけない政治家には発言できない部分に、問題が多く含まれていることだと思う。適正に受給し正当だと思うなら、生活支援課員が身分を隠さず訪問しても良いと思う。
要求が厳しい
実際に窓口等で接した印象として ①「何故こんなにも元気そうな人が当たり前のように保護を受けてるのか」という人を見ると、どうしても受給者全体に対しそういうイメージを持ってしまう ②一方、本来受ける必要があるのに「申し訳ない・恥である」と思っている人に対しては、色々手助けしたいと思う ③生活水準の低さと本人の人格や社会的対応はイコールではないが、マイナスイメージの人を見ると全般をそういう風に捉えてしまう。 そのように「十把ひとっからげ」で見えてしまう自分に自己嫌悪する事も多々あるが、モンスター化予備軍のような市民を前にするとそんな気持ちは飛んでしまう。
社会に対して批判的な感情を持っている人が多い。
二つのイメージに別れます。本当に生死に関わる方も居れば、そこまで必要を感じないけど、その制度があれば、利用しようという方も居れば。一言で何とも言いきれませんです。
個々のやむを得ない事情で、働くことが出来ずに、受給をしている人が多いが、中には不正に受給をしている人もいるというイメージ。
受給者全員が本当に保護を必要とする状況なのか、頑張れば働けるのではないかと、必要最低限の支給額なのかと疑問に思うこともある。保護費で酒、タバコ、ギャンブル、レジャーをする受給者も多いのではないかと感じている。
生活保護受給者に対して、もらっているからと言って、上から目線の対応はちょっと不愉快。
生活が大変で困っている。
生活保護からなかなか抜け出せない、若しくは甘んじている人がいるというイメージが強くあった。最近、一時の間だけ生活扶助など金銭的な助けを借りて、保護が終了となる方も多いことを知った
受給に至るまでの経緯が千差万別であろうと思われるので一概にイメージできない。
自己責任でない人も多々いる。暗いイメージ。
病気や怪我で働けないのはわかるが、飲酒漬けはゆるせないです。精神病も。
生活に困窮している。
正直、疑いぶかい方がいるとは思いますが、まずどのような方が対象となるかがわかりません。がんばれば、生活保護受給者ではなくなる方もいるのではないかとするようなイメージを持っています。
本当に生活に困っている人もいるが、中には怠慢な受給者もいるとは思う。
生活困窮者
経済的に困窮していて親族からのフォローが不足している。
色々な事業で困っている方がいる。このような方については、みんなで助ける必要がある。不正受給等している方に対しては、憤りを感じる。
特になし
職務上受給者とは接する機会があるが、どおしてこの人がと思うような場面がある。
大変だなという気持ちと、楽しんで生活しようとしているなという気持ちの両方
生活が困窮するに至る何らかの理由があり、それは誰にでも起こりうること。生活保護受給者は特別な存在ではない。明日自分がその立場になるかもしれない。
様々な環境にて生活保護受給となっているため、一概にイメージとして回答ができません。
決して良いイメージは持っていません。
不正受給をしている人が予想以上にいる。
生活保護受給制度がなくなることが理想だが、資本主義の中では必要な制度であり、それを受給されてる方に対する思いは特になし。世間に報道されている「働かない人」という「イメージ」はある。
高齢、病気、障がい、家族に恵まれないなどの十字架を背負っている。自分の不運、家族、社会に大きな不満を抱えているのではないかと。
当然の権利と思うが、中には車を所持したり、生活に困らないといった方もいる。
実際に対応したことがありませんので、イメージを語ることはできません。この設問ですと、差別しているように感じますがいかがでしょうか。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

本当に保護を必要とする人に対し手厚い保護が行われず、保護費を無駄使いしている受給者が大勢いるイメージ。
現代は、多くの人々が自分勝手にわがままであり、我慢したり耐えたりすることができなくなっていると感じていることから、生活保護受給者だからといって特別なイメージは持っていない。
生活が困窮していて毎日の生活が困難な人々。
・話を通じない(話を理解してもらえない)・一部の受給者が職員をだまして不正受給している・給付金を、生活費や就職活動に使っていると称して、実は娯楽に使っている
困難な状況を抱えている人
病院を無駄に受診して、救急車をやたら呼ぶ。酒も飲んでる。基本的に負のスパイラルに陥っているが、自身を省みない。自分に甘く意思が弱い。
病気などで本当に困っている人、高齢で頼るあてがない人が多い。また、割合としてはごく一部ですが、資産や収入を隠して不正受給する人がいる。
あまり良いイメージがありません。
様々なパターンがあり一概には言えないが、身体的不自由であったり、身寄りのない高齢者であるなど、真の生活困窮者は生活保護費が生命線であり、気の毒に感じる。
印象が悪いイメージ
正規に手続きを行い資格があるなら良いと思う。
複雑な家庭事情、精神的疾患、病気により通常の生活や労働が送れない状態。
様々な事情により、生活保護を受けることが必要な方々はいらっしゃるので、特にどうこうといったイメージはありません。
生活保護受給者の多くはなんらかの事情があって、就労ができない方だと思っている。しかし、中には、就労できるにもかかわらず、受給している方もいるように思う。働くよりも、なにもせず生活保護を受給しているほうが収入が多いから働かないという方もあると聞いたことがある。
社会に対する不満が多い。
本当に生活に困窮している人とそうでない人の差が激しい。
日々の生活が苦しいことからヒステリック気味であり、生活保護の受給に対してもシビアであるため、対応が難しいイメージがある。
受けるべき人もいるが、本当に支給すべきか疑問を持つ人も多い。
・実際に生活保護が必要な方が大半だが、一部の不正受給者の行為によって 世間的に良いイメージではないのが現状であると思う
本当に生活の苦しい人が生活保護を受給している場合がほとんどだと思うが、楽して生きるために生活保護を受給している人も少なくないというのもイメージとしてある。
働きたくても働けない方と甘え体質になっている方が混在している。
様々な事情により働きたくても満足に働くことができない、就労困難な社会的弱者というイメージ。
生活困窮者
社会的弱者
怠惰な人が嘘をついて受給している人が多くいる。
生活保護の受給者もいろいろな方がいるので、一概には言えませんが、保護を受けてあたりまえ、医者に無料でかかれるのは当然と思っている受給者の方はどうかと思います。
支援課のに近いところで仕事をしているので、一部ではあると思いますが、受給日に並んでお金を受け取っている方や、色々なわがままや文句を言い放ちにくる人、当課でも関りがある事も多いのでそういうマイナスイメージの方が大きい印象を持ってしまうことはあります。
全国的に年々増えている。
生活保護が本当に必要な人には、なくてはならないものだと思います。正当に受給されている方には適切に活用してほしいと思います。
何も持っていない。持つてはいけないような気がする。
収入が増えると保護が打ち切られる、その分、税金も徴収されるため、実質的に手元に残るお金が少なくなるとも聞く。一人親世帯、母子家庭などに対する支援を充実する必要があるのではないかと。
生活を保障し、自立を助長する制度なのに、不正に受給されているイメージです。
実態をしらないから失礼な書き方になりますが「本当に困ってる人がほとんどだけど、ズルしてお金をもらえたらラッキーと思ってる人もいる」というイメージです。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

<p>生活を送るのが大変なので、受給を申し出るのは仕方がないと思うが、いろいろな方がいるので、本当に必要な方が受給を受けることができるようになっていこうと思う。</p>
<p>いいイメージは正直持たない。本当に働けない人はごく僅かだと思う。</p>
<p>イメージも何もありません。</p>
<p>本当に必要な審査を受けているのか疑問に思う</p>
<p>本当に生活保護を受給すべき人なのかという疑いの目から入ってしまう気がする。皆が皆、生活保護＝自分が楽をするわけではないが、そのように悪用する人が多い現状があるからこそ疑いの目が先行してしまうのでは。本当に受給が必要な人を見落とさないためにどうしたらよいか...</p>
<p>私の身近にも生活保護受給者がいます。諸般の事情により生活保護などの支援を必要としており、生活する上で必要不可欠なものとなっています。必要とする方への支援を否定する考えはない。</p>
<p>本当の意味での生活困窮者には必要な制度であるが、制度に甘えた受給者には支払われるべきではないと思う。</p>
<p>経済的に恵まれていない方。</p>
<p>やむを得ずに保護受給に至った方もいるが、怠惰な生活を送ってきたことなど自己責任により保護受給に至った方がほとんどである。また、受給中の生活態度が悪い人も多い。</p>
<p>生活保護の基準を厳しくしたほうがよい</p>
<p>所得が低いことや様々な事情を抱えている。一方で、生活保護受給の必要がない者も、受給している現状がある。</p>
<p>複雑な生活背景があり、現状困るにいたる理由がある人。自身が問題事由になる人もいれば、他者(家族)・仕事・事故等で起こる人もいます。どちらにせよ暗いイメージ。</p>
<p>語弊があるかも知れないが、いわば、総合病院の患者のようなものか。来院の事情は様々。重い場合から軽い場合まで。遺伝性だったり生活習慣病だったり。事情がそれぞれ異なるから、包括的なイメージは持つべきではないと思っている。</p>
<p>接点がないのであまりイメージが湧きませんが、いろんな方がいらっしゃるのだらうなと思います。</p>
<p>テレビ等で見る限りでは、ギャンブルとアルコールにおぼれている高齢者が、非生産的な人生を送っているイメージと貧困ビジネスにより保護費を搾取されているイメージ</p>
<p>生活が困窮しているため、支援が必要な方。</p>
<p>本当に困っている人ももちろんいますが、不正に受給している人が多いイメージがあります。</p>
<p>生活がルーズ。仕事あまり好きではない。</p>
<p>大多数が不正受給者のイメージ(テレビ等の影響もあり)</p>
<p>テレビ等の報道で、最低賃金で、働くより生活保護を受給したほうが楽という状況にあるようだが、働けるのに働かないといったイメージはある。反面、働きたくても働けない方もたくさんいると思うため、自己責任にあたると思。</p>
<p>様々事情があると思うので、なんとも言えない</p>
<p>仕事も少なく大変な時代ですが、特に子育て世代の受給者は頑張っていたきたい。</p>
<p>日々の暮らしで大変なことはいろいろあると思うが、もしかしたら、生活保護をうけることが当たり前になってしまっている人もいるのではないかと。</p>
<p>何らかの事情があつて、自力では生活がどうしても成り立たない「生活弱者」というイメージ。</p>
<p>厳しい生活環境のなか支援が必要とされる人</p>
<p>労働したくても出来ない</p>
<p>弱者だと思うが、一部の不正受給者が目立つ</p>
<p>一生懸命がんばっているのかなと思います</p>
<p>一生懸命生活している人、自分たちよりも優雅に暮らしているのではないかと思う人、様々だと思う。</p>
<p>特別なイメージは持っていない。</p>
<p>無年金の高齢者、シングルマザーに多いというイメージがあるだけで、特にそれ以上のイメージはない。</p>
<p>実際に要介護等でどうしようもなく受給している方もいらっしゃいますが、そうでない方も多数見受けられる気がします。</p>
<p>経済的弱者。自身も大病、離婚、失業が重なって大変だったことがあります。人はいると思います。受給は受けませんでしたが多様な環境で支援が必要な</p>
<p>大多数が本当に保護を必要といて、胸を張って受給すべき方だと理解しているが、しかし過去に業務上で接したのが、ごく一部の本当に保護が必要なかと疑問を感じる方だったことから、どうしてもそちらの印象が強い。</p>
<p>大部分は、生活に困窮している者と思うが、一部には不正受給をし、安穩と暮らしている者もいると思う。</p>
<p>低所得者、身体障害者、精神疾患患者</p>

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

<p>なんとも思っていない</p>
<p>一度受給者になると、なかなか止めるような状況にはならないようなイメージ。</p>
<p>生活に困っているというイメージ</p>
<p>このような質問を行うことが人権を尊重していないと思われる。</p>
<p>本当に就労できずに制度を必要とする生活困窮者から、一度保護を受けたことに甘んじ、難癖つけて仕事をせずにいる者が多くいると思われる。真面目に働いているタクシー運転手より、子どもを多く抱えた保護受給者の方が何倍も多い収入(保護費)をもらっている現状がある。</p>
<p>基本的には、高齢者、障がい者はやむを得ないものとする。しかし、通常働いている世代の人が保護を受けている場合、いかがなものかと思う。</p>
<p>本当に必要な人もいますが、不正受給者もかなり多いイメージ。良いイメージはあまりありません。</p>
<p>様々な事情があり、生活に困窮している人たち。高齢者や一人親世帯以外の就労可能な単身者は自立支援を必要とする人。</p>
<p>学生時代に生活するため必死でアルバイトをし、やっとの思いでお金を稼いでいたので受給者に対して羨ましい、ずるい、受給額が高い等々個人的に思うところはある。ただ人権(生存権)を考慮すると最低限度の生活ができない方が受給をすることはやむを得ないと思うし、正当な権利であると思う。</p>
<p>就労が困難な方というイメージを持っています。</p>
<p>日々の生活に苦慮し、このままでは、生活できない方とのイメージがある。</p>
<p>ほとんどが高齢者や何らかの事情で働くことができないか、収入があってもそれだけでは生活が困難な世帯であると思っている。ただ、計画性がないことで生活が成り立たなかったり、若い頃から不摂生して体を悪くするというように、現状に至る原因が自分自身にある場合は多いと思う。しかし、それを含めて最低生活を保障するというのが生活保護制度であると思う。(いい悪いは別にして)</p>
<p>これまで意識したことはなかったが、今回の件で不正受給などの悪いイメージがついた。</p>
<p>接点がほとんどないのでよく分からないが、病気等で働けなくなってしまった人もいれば、セルフコントロールができない人もいる、というイメージ。</p>
<p>良いイメージがないというのが本音であり、精神的な疾患を抱えた方が多いイメージがある。</p>
<p>悪意を持っている人も少なからずいると思うが、一種の病気などで生活を維持できない人も多くいると思う。</p>
<p>家族や本人の身体的状況等によりやむを得ず受給している方がいる一方で、不正(不当)受給者も一定程度存在する、というイメージ。</p>
<p>実際に、すべての方が質素に生活している方ばかりではない気がします。そのジャッジに対して文句を言って来るかたもいます。とぼっちりに障がい福祉課に文句を言われたこともあります。税金泥棒と言われたこともあります。謙虚に病気などの理由や働きたくても働けない方、今まで苦勞してきたけれど高齢になり生活保護が必要で、質素に生活している方もいるのも確かです。その方々が傷つくことがないようにと思います。</p>
<p>一時的に生活の扶助を受け自立に向けて努力をしている方と、制度の抜け道を狡猾に利用し不正に利益を取得している方の2極化が明確になっているイメージ。</p>
<p>生活保護受給＝恥ずかしいというイメージを持っていましたが、昨今は受給者が開き直っているような気がします。就業せずとも定期的にお金が入るシステムであるなら、この状況に満足してしまうのでしょうか。</p>
<p>病気等やむを得ない事由で保護を受けられているかと思うと、かわいそうと思います</p>
<p>不正受給している方が多いイメージです。</p>
<p>やむを得ず生活保護という選択をしている方も多くいるという認識を持っている。</p>
<p>・親が保護世帯の場合、子もまた保護世帯が多いのか？</p>
<p>様々な理由で保護を受けることになっているのだと思います。、頑張っている人もいますが、条件をうまく利用して保護を受けている人がいるのも事実だと思います。</p>
<p>不正受給者経済弱者</p>
<p>経済的に必要最低水準の生活を選択したのだから、法に基づき支援すべき。ただし、それに甘えてばかりの生活が、その人にとって本当に幸せなのかどうか、そういう自立のためのコミュニケーションも求めている人も多く感じている。</p>
<p>本当に生活に困っている人も居れば、お金をもらえることになってやる気を出さない人もいる。様々なケースがあると思う。また、貧困ビジネスとして活動しているような、悪いイメージもある。</p>
<p>自身、標準的な給与水準である公務員であっても、家計のやりくりは容易ではないことから、生活保護受給者の生活は大変なものであることが想像される。</p>
<p>この設問自体が、生活保護受給者に対し差別を与えてしまうような質問ではないかと思う。イメージで言えば、やはり生活保護受給者は「汚い」「一般論が通じない」といったイメージを持っている人が多いし、実際にそういう人も何人かはいると思う。しか</p>

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

し、人は誰でも、その人なりの価値観や考えを持っているのだから、生活保護を受けているからダメな人間というイメージを持たせるような質問は良くない。
労働ができないため、行政の補助を受けている人というイメージはあるが、最近是不正受給の問題が目立っている。
人並みに稼ぐ事を怠った or 出来なかった無能か、計画的に貯蓄や保険等のリスクマネジメントをしなかった愚者。最近 10 年でも実際にバイトで稼いだ元手 50 万円から投資により資産 200 億円以上に増やした人等もあり、本人次第で稼ぐ事も可能なので、金が無く生活に困窮するのは全て自業自得で、生活保護の制度自体が不要。
様々なケースの方がいるので一概には言えないが、どうしても不正に受給している人のイメージが強い。また、働きたくても働けない人がいる一方で、働けるのに働かないでいる方も受給しているイメージがある。
・様々な事情があるので、同じ一言(イメージ)では表せないで、特別なイメージはありません。・偏った考え(イメージ)になってしまうことに問題があると考えます。
「なんとなく」のイメージしか持ち合わせていないが、マスコミやテレビの報道からは「あまりよくないこと」「恥っぼい」「不正受給している人がいる」「怠け者が得をする制度」といったイメージが強い。むろん、働けない理由があつての受給だとは思うが、「国民年金受給者より高額な保護費をもらいながら高額な肉を買った上で、生活保護の減額に激怒する姿」を放映されると、一部の例とは分かっているけれども良いイメージは持ちにくい。
本当に生活に困っている人。
最低賃金と生活保護支給額の逆転など、不当な利益を得ているものとのイメージがあるが、国の政策の不備であり、それぞれに事情はあるものと理解している
就労できる人は、その努力をしてほしいと思う。
最低限度の生活が苦しい世帯。
多くは病気等により受給せざるを得なかった市民。中には、何らかの理由をつけて受給をしており、ギャンブルに使ったり、ペットを飼ったりしている。
保護受給に至るまでにいろいろな経緯を持った方がいる。
制度上の欠陥だとは思いますが、頼り切ってしまう人も多く、支援が必要な方が多い。
身体的、精神的に障害等(具体的にはどのような人が生活保護の対象かは知らないが)があるため働きたくても働けないので、国民全体で支えていかなければならない人たちだと思う。
色々な諸事情により働くことが出来ないなどの事情で生活が困窮している方
止むを得ない事情で受給されているかたが大部分だと理屈では理解しているが、正直なところ自立への努力が足りない人たちとのイメージも拭えない。
本当に保護を必要としている人もいるはずだが、職員の話を知っていると殆どの受給者が不正しているか自立する気がないと誤認識してしまいそうである。
生活に困窮し支援を受けなくては生活できない方
本当に自立を目指した人や税金を使って生活しているといったことを理解している人は、立派であると思う。
本当に困っている人が多くいる事は認識しているが、何かしらの不正をしている人も多いように感じる。
不正を含め、受給に至るまでの過程が様々だと思うので、「これ」といったイメージは持っていない。
ひとたび受給すると、これに頼らずに生活することが難しいイメージ。
生活保護を受けられて当然と思っており、改善をしない。税金で養われているという自覚が無い。
ほとんどの方は、保護を受けながら前向きに生活していると思いますが、生活保護ありきで生活している方もいると思います。
・貧困は社会全体の問題として存在しているが、中には不正受給や自ら仕事に就く意欲に欠ける人が存在するのも事実。
高齢者であれば年金での生活ができない者、若年層であれば、離婚等により急に収入のなくなったひとり親など、生活に困窮しているイメージ。
病気やけがなどの要因や環境によって生活に困窮している方々。
生活保護を受ける理由はさまざまと思います。自分自身、いつ同じ立場になるのか分からないので、イメージを上手く表せません。
どうしても不正受給者のイメージが先行してしまいます。
様々な事情で困窮しており、社会全体で支えるべき人々。
健康面や経済面で本当に困窮している世帯にとっては、人間として生きる権利、子どもたちが教育を受ける権利等を保障する意味でも必要不可欠なものだが、その制度に甘んじることなく、復帰への自助努力は怠らないで欲しい。
特になし
正直悪いイメージを持っています。持病で働けない方、正当な理由があつて就労できない方より生活保護受給している方が働くより楽でそれなりに収入になると考えている方も見受けられるからです。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

生活に困窮する方たち
病気などで本当に働くことが出来ず苦しんでいる人もいれば、働く意識が低く今の生活から抜け出そうと努力しない人、努力をしても悪循環で悩んでいる人などさまざまなので、なんとも言えない。
全員とは思わないですが、何かしら働くことが出来る人が甘えて受給してもらっているイメージ。
大半の受給者は様々な状況により支援すべきと考えるが、一部の不正受給者は是正させるべきと考える。
経済的に困窮している人
大半は、生活に困窮している方だと思いますが、普通のアパートに住み、仕事もせず遊んで暮らしているとか、母子家庭と申告しながら、男性と同居している等のうわさを聞くということは、実際に居るからだと思います。生活保護は最後の手段だと思いますが、探そうと思えば仕事はあるはずなのに、辛い仕事は選ばず、制度をうまく利用している人も多いように思います。
受給が本当に必要な人と、そうでない人がいるように感じる。
いろんな事情で受給している人がおり、理解するところではあるが、そうではない人もいると思う。
適切な条件の下、生活保護を受給している人に対しては特に悪いイメージなどは持っていない。
正規受給者については特に悪いイメージはありませんが、明らかに不正受給をしていると思われる受給者については、憤りを感じます。
職務上接触がある。接触している相手の人間性が概ね似通っているため、イメージはよくない。
努力をしても生活が困窮してしまうことは大変である。
現に生活困難な状態であるため、大変な状態。
生活に困っている方が多いと思いますが、それぞれの困り感は異なると思う。
本当に働けない人はしょうがない。それを不正して受給しようとしている人はひどいものである。
一部ではあるものの外見上は特に能力的に問題ないにもかかわらず社会人としての責任感の欠如から生活が破綻している者もあり、市民感情からしても必ずしも納得しがたいケースもあると思う。
働けない。目に見えない部分でも障がいがある。
経済弱者とならざるを得ない状況にあるかた。
色々な人がいますが、本当に困っていて受給が必要な方が大半だと思っています。
病気や離婚また、子どもさん等生活困窮者が受給しているのは国策としては良しとすべき。
あまりいいイメージがない。
本当に支援が必要な方がいるのはもちろんですが、不正受給の方が多いの現場からなんとなくわかります。若年層の方は最終的に生活の自立を目標としているということを実感してほしいです。
生活困窮者。
現状の脱却に向けて努力しているか不明である
特にイメージはありません。
本当にこまっている人と、「どうしてこの人が受給者なんだろう?」と思える人がいる。
昼中より酒を飲んでパチンコや競輪いって、ぶらぶら暮らしている。年金が無く高齢や障害などでなどで働き口も無く収入が無い。
正当な理由で受給している分にはよいと思うが、ギャンブルに使ったりするのはよくないと思う。
受給理由の個人差があり一概には答える事は出来ない。
それぞれの事情があろうかと思うので、個人個人をしっかりと見つめる必要がある。
色々な方がいられるので申しあげにくい
働けない理由は何だろうと思ってしまう。
真に必要な人とそうでない人がいる。
本当に生活に困窮している人が大半だと思うが、一部にはギャンブル等にお金を使っている人達がいると聞いたことがある。制度の問題ではあるが、そういう余裕があるということは、支給額が多すぎるのではないかと思う。
これも様々な理由で受給せざるを得ない方々がいると思います。そうであってはいけないと思いながらも受給者自身がその境遇を隠したいと思う上場があると思います。
高齢の方も多いため、働きたい気持ちがあってもそれが就職に繋がらないなどの問題はありますが、この人、本当に困っているのかな…と感じることはありました。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

受給に至る過程には必ず理由があるので、仕方ない部分もある。一方で単純な金銭給付での支援が適さない人も大勢いると思う。
高齢者や病気等で働けず、正当な受給者の中に不正受給のような動きをしている者がいる
将来的に自立できるよう頑張ってもらいたい。そのための支援であってほしい。
適正に需給されている方のなかにも、現状に甘んじて受給している方もいると思います。不正受給はもつてのほか！ 仕方なく、受給している方は、できる限りのサポートをしてあげたい
様々な事情により、生活に苦慮しているイメージ。
色々なケースがあるので一概には言えない。
良いイメージがない。
知り合いに受給者がおり、その人は働くことが困難であるため、受給が必要だとは思いますが、やはり絶対に働けないわけではないとも考えてしまいます。甘えもあるようにどうしても考えてしまいます。
身近にいないので、具体的なイメージがわかりません。
疾病等で生活保護を受けなければならない方がいる一方、過度の飲酒等で救急車を頻回に呼ぶ方もおり、一概にイメージをいえない。
疾病や失業などのため思うように働くことができず、苦しい生活を強いられているというイメージです。
現場で、生活保護受給者に遭遇することがかなり多く、正直なところ良い印象はない。
働けないものもいれば、働かないものもいると考えている。障がいをもって働けない方は受給するべきだが、働ける身体があるのにも関わらず生活保護を受給するものはいかがなものか。
・不平不満が多い。・嘘を言うことが多い。・脅迫をめたことを言う。・「じゃあ死ぬばいいんですか。」ってすぐ言う。・本当に大変な人もいる。・母子世帯は偽装離婚や内縁の夫がいても報告しないことが多い。・自立しようと努力している受給者もいる。・精神疾患の受給者でケースワーカーに危害を与えることもある。→いろいろな人がいて対応は大変。
よくわかりません
現実的に本当に困っている人、楽をしたくて不正している人が、混在している印象。
本人の力だけでは、生計を支えることが困難で、何らかの社会保障が必要な人。
支援の必要な人。
働きたくなくても働く場が少ない苦勞して受給を受けている。
直接接したことがないのでイメージがわからない。
ホントに生活保護が必要なのか疑問に思うことがある
健康に恵まれないなどの理由で仕事が出来ない方が多いイメージ。
低所得者。所得を得ることの出来ないハンデを抱えている人。
(公表できません。)
生活が大変だと思う。
第一印象を判断基準のひとつとして申し訳ないが、なんら服装など変わりなく差別的なものを感じない。窓口での対応などから必要性をひしひしと感じる。
働くことができない、体が不自由、母子家庭、働く意欲がない人もいる、財産をごまかす人もいる
何らかの理由で収入が得られない人
直接接したことはないが、本当に生活に困窮している人と、努力せずに不正受給を狙っている人とが混在していると思う。また、みなが清潔でないイメージは正直なところある。
本当に困窮している人もいれば、そこまで困窮していない人もいるイメージ。
生活に困った人々を助ける最終ライフネット。
本当に困窮して受給にあたいする市民もいらっしゃいますが、不正受給までいかなくともグレーゾーンな受給者も多いと感じています。特に、その他階層の受給者に関してそう感じます。
毎月来庁するのは、毎月の面談が必要な人であるとは分かっているが、見かけるとしたらそういう人なので、あまり良い印象は持たない。
生活困窮者
救急などで接する事のある生活保護受給者には、あまり良いイメージがない。
働いていないイメージ

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

本当に必要としている人もいるがそうでない人もいるから後者のイメージがあるためあまり良くは思わない。
いろいろな事件があったことは承知していますが、一般市民の方々もいるので、一職員として対応すべき。
本当に受給しなければ困っている人のみ受給してほしい。
気難しい人が多いイメージ
大部分の生活保護受給者は、病気や他に理由により就労が出来ないなど生活困窮となり福祉的支援が必要な方であると思う。一部の悪質な不正受給者が生活保護制度を悪用しているなど最近のマスコミの報道などもあって生活保護受給者全体に悪いイメージが出て来ていると思われる。
どうにもしようがなくて受給している人と、所得をごまかしている人、どちらもある。
日々、暮らしていけるかどうかが不安な人たちが多く。精神的に不安定なイメージ。
法的観点から「受給やむなし」と見える人も多いが、受給前後に態度や生活様式が変わる方が多い。
・遊技場に通っているイメージ・不正受給が多いイメージ・もらえて当たり前だと思っているイメージ
病気などの止むを得ない理由で受給している守られるべき人がいる反面、楽しいために様々な手段で合法的に受給している人も相当数いるイメージ
人それぞれ生まれながらの境遇、生活事情が違うため、同じレベルで物事を見ると間違いの元である。好きで生活保護を受けている方は、殆どいないと思う。
基本的には生活困窮者に対する最低限の保証は必要であると思う。本人が十分努力した結果が受給につながっていることであれば納得がいくが、ごく一部の努力不足や甘えから受給している者がいることから全体のイメージが悪くなってる。
社会的に支援の必要性がある人なのだというイメージ。
基本的には生活困窮の方と認識している。ただ、若さや健康状態を考えると、働けるような人でも制度に甘んじているところがあるのではないかと。
不正受給者や、受給を当然のことと思っている人、社会復帰の努力を怠っている人がいる。その一方で、本当に生活保護を必要としており、やむおえなく受給されている人もいる。前者の方には厳しく、また後者の方には手を差し伸べてあげて欲しい。
当然の権利
そんなに必要がないのに、受給している人もいる。反対に、本当に必要としている人もいる。
病気、無職等の事情により生活困窮者となってしまったイメージ。それ以外のイメージは持っていない。
様々な受給者がいると思う。真に支援を必要としている人。不正を行ってでも受給しようとする人。
様々な人がいる。
特になし
頑張してほしい
様々な事由により生活保護を受けざるを得ない立場の方々が一一定数以上いると認識している。特に子女の教育において負のスパイラルに陥らないよう、留意しなければならないと思います。
生活保護受給者のほとんどの方が、色々な理由から生活することができず保護を受けているとは思いますが、一部の不正受給者のおかげで、あまりいいイメージを持っていない。
それぞれにいろいろな事情を抱えているんだろうな、と思う。
・病的な原因がある・家族に見放され、あるいは家族がいないため孤独で寂しい・合理的な話が通じない・肩身が狭い・傲慢・母子家庭・劣等感が強い
病気等や高齢等で働けず本当に困窮している方々もいるのは十分理解しています。でも一方で、早期に自立すべきではないかと見受ける方もいるのではないかと、思うてしまうことがあります。
実際に本当に困っている人と、貧困ビジネスにしている人とがいる。
一部の受給者であるが、生活がだらしない。自力で努力しようとせず、他の者の力を借りて生きようとする。
生活保護ケースワーカーとして勤務経験があるので実態を承知している。イメージは持っていない。本設問自体を不適切であると感じる。
国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする。困っていますか、自立する努力はしていますか。いろいろな問題がありますが、最低限の生活を保障しなければなりません。生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますかの問題が問題なのではないでしょうか。
社会的弱者であり、孤立しているケースが多いのではないかとというイメージを持っている。
(ケースワーカー経験から) 申し訳ないと言いながら 80 歳までパートをしていた方、適当に会社面接先を記入して楽しようとする方と様々であった。固定観念はない。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

<p>身体の障害や経済的な問題によりに困窮し、やむを得ず受給している。</p>
<p>本当に必要な人のための制度なので個々のモラルの必要性が高い。</p>
<p>一部の世帯がひどいのはわかっておりクローズされている状況であるのかなど。本当に必要な人に対する保護が打ち切られる、うるさい人に時間を取られる。</p>
<p>働きたくても働くことができない人たち</p>
<p>特になし</p>
<p>なにかしらの事情がある方というイメージ。</p>
<p>様々な事情により生活に困窮している方と考えています。</p>
<p>受給者になるべくしてなったのなら、なかなか元の生活には戻れないだろうし、ましてや原因の改善など本人の力では不可能だと思う。</p>
<p>ほんの一部かもしれませんが保護に甘えているように感じる人が居る。</p>
<p>固定概念を持ってはいけませんが、自分が新人の頃、市営住宅の滞納整理等に協力した際、本当の弱者と、実は充分な所得により外車等複数所有されている方と、様々であることを感じ、保護受給者にも共通しているのではないかと、あくまでもイメージとして、想像しています。</p>
<p>怪我などにより生活保護を受けなければ生活できない人もいますが権利を利用して不適正に受給している人も多いイメージ。</p>
<p>やはり、ずるい、不正受給などマイナスなイメージが先行する。テレビの報道などで取り上げられるのが、こういった「不正」が多いからだと思う。</p>
<p>十把ひとからげにイメージするのは難しい。高齢者や障がい者が多くを占めている。多くが明日を生きるために必死な方。一方で、不真面目な方も一定多数いるイメージ。いずれにせよ「生活保護受給者」というファイリングだけではイメージがバラける。</p>
<p>社会全体のしわ寄せによりやむを得ないが少しでも安心、安定した生活を送って欲しい</p>
<p>老人や精神・身体に障がいを抱えている方が多いイメージ</p>
<p>本当に困っている人と、努力もしないで受給している人がいる。</p>
<p>一部には、あまり素行が良くない人がいるイメージ。</p>
<p>母子家庭等で生活が貧窮している</p>
<p>自分では生活がままならない方々</p>
<p>生活保護受給者全体で見ると、本当に必要な人もある程度の割合で不正受給や貧困ビジネスで悪用している人がいるイメージ。</p>
<p>今まで、何らかのイメージを持ったことはありません。</p>
<p>セーフティネットである制度を活用することで生命維持(=生存権の行使)が可能な状況にある方だと思う。</p>
<p>健康に恵まれなくて、仕事ができないイメージ。</p>
<p>実際には少ないようですが、不正受給者が多く、『生活保護受給者＝働かない人』のようなイメージです。</p>
<p>特になし</p>
<p>身近な、あるいは具体的な例を知らないので、イメージしにくい。</p>
<p>病気をわずらっている。</p>
<p>やむを得ない人もいるだろうが自立してほしい。</p>
<p>生活保護を受けている人たちにはそれぞれの理由があるため、一概には言えないのですが、生活するのが大変なんだろうなと思います。しかし、人によっては普通に生活している人もいますので、疑問に思うこともあります。</p>
<p>生活が困窮している人や、精神疾患を患っている人が多いイメージ。</p>
<p>平均的な生活ができなく収入もない方々</p>
<p>本当に生活保護が必要な人ほど制度を利用していない。</p>
<p>正直、圧倒的多数なはずの受給を本当に必要としている人よりも、少数のはずの受給に疑問を感じる人の方が目につく。支援がちゃんと活かされたいのに。</p>
<p>テレビ・新聞・漫画・ネット等、主体とする媒体によって見られ方が変わってしまうが、基本的にはやむを得ず生活が困窮している者のイメージ。</p>
<p>特段のイメージは持っていません。</p>
<p>生活保護を受けなくては、生活できない人もいれば、自分の立場を利用し、生活保護にならなくても良いが生活保護を受けている人もいるというイメージがある。</p>

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

病気や障がいがあるため、働くことが困難な方。
特に無し。
総体として、厳しくつらい生活を強いられているのではないかな。
不正受給者が少なからずいるんだろうな
社会的な困窮者がいることも事実だが、その反面、権利を乱用している者がおり、貪りの感も拭えない。善良な市民からすれば、到底許しがたいことであり、福祉の難しさを感じる。
自分自身の知る範囲では、本当に困っている方々ばかりでした。
一般的には、健康面や家庭面の事情があり、保護を受給しないと生活が成り立たない者であると受け止めている。しかし、一部には生活等が荒れていて対応に困るケースもあると感じている。
1つのイメージで考えたことはありません。ケースバイケース。
多くの被保護者は、支援を必要としているのは理解できる。しかし、毎月上旬の保護費の支給日に市役所の2階にいる被保護者の人たちを見ると、身体的や精神的に仕事ができそうな人も多く見受けられるのも事実。また、保護費を搾取するような業者もいると聞く。前日の保護費の支給日に、保護費を受け取っている業者らしき人もいる。
家庭環境により、やむを得ず生活保護を受給している。
生活保護者を窓口対応する上で、あまり良いイメージを持っていない。市民ロビーで騒いでいるし、他の人と比べて遜色がないように見えてしまうことで、逆に生活保護を受ける必要があるのだろうか？働けるのではないかな？と思ってしまう。本当に生活が困っている人が受けれているのか常々疑問に思っている。
わたしも、求職時代にたくさんの人を見てきました。全部が全部とはいいいませんが、働けるのに働かない人も中にはいるのです。そういう人を見ると腹がたちます。本当に助けてほしい人は別にたくさんいるのです。本当に助けてほしい人には寄り添ってやってほしいです。
救急案件でよく呼ぶ人は、アルコール依存症ばかりなので、そのようなイメージ。
直接かかわったことがあまりないので一概には言えません
やむを得ない事情により支援を必要とする人がいる一方で、不正受給しようとする人もいる。
働きたくても病気等で働けないため受給している方と思っているが、高級車に乗ったり、動物を飼育したり、高そうな洋服を着ている姿をみると、それでいいのかなと思ってしまう。
本当に必要とされている方としない方がいる現状があると思います。
病気等で働けない人もいると思うが、親子何代にもわたって生活保護を受給している人は自立の意志が低いと思う。
本当に必要で受給されている人がほとんどだとは思いますが、無駄遣いしてるようにしか見えない人もいるので、受給額が高すぎる気もします。現在の方法を知りませんが、審査を厳しくした方が良いのではないのでしょうか。
生活が金銭的に苦しい人。
それぞれの事情がある。
本当に受給が必要な人がいることも確かです。その人には最大限支援してあげる必要があると思う。しかし不必要なのに甘い汁をすする人間がいることも確かだと思います。またその事を悪用している人間もいると思う。
全ての受給者が正当に受給しているか疑問
千差万別。このような質問が受給者のイメージを固定してしまう。ケースワーカーに携わったもの以外は、税金で食べさせてもらっているという一般的な概念から、良いイメージはもたれないのが普通の考え方だと思う。
働かなくても、お金がもらえるといたイメージ
しょうがなく受給者になっている方がほとんどだと思う
本来の生活困窮者は保護を受けて当然と思う。ただし、中には制度を悪用する者も存在するのだと思う。認定に当たっては厳正に行われるべき。
生活保護受給者で遊びほうけている人間を知っているし、一所懸命抜け出そうとしている人も知っている。なので、受給者だから...といった固定観念はない。
正当に受給されている方ばかりではありません。不正受給者は多くいます。実態を知っていただきたいです。
生活保護受給者個々人の状況によるので特に全体に対してのイメージはない。
本当に大変な人は大変であるが、かなり余裕がある人も多くと見受けられる。まじめな人ばかりではない。
生活保護受給者に限らず色々な方がいらっしゃいます。金銭的な問題を抱えているイメージしかありません。
受給者にはそれぞれ事情があるので、一つのイメージで括ることはできない。
必要としている方には手厚く対応し、不正受給者には厳しく！

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

高齢者が多い
生活保護受給者は、日常の生活も苦しい中で、市役所だけが頼りの存在であるイメージ。また、非受給者から厳しい目で見られる存在だと思う。
特に気にしたことはない
働けるのに働こうとしない人がいるため、負のイメージがある。
労働意欲があっても本当に働けない人は多いと思う。
生活費に困ったから生活保護を受給したいと簡単に考える人や不正受給をしている人がいそう。
真面目に頑張っている人がたくさんいることは承知はしているが、市営住宅を担当していた時に、保護費で給付されている家賃を支払わない受給者(ギャンブル、酒に使い込んでいる)に何人も出くわしており、必ずしも良いイメージは持っていない。
何かしらの事情があり、通常の生活ができない。
本当に必要で保護を受けている人もいるが、中には身勝手な都合で制度をうまく利用している人もいるため、何ともいえない様々な事情を抱えている方が多いイメージ。
私も現場で生活保護者の方と接することはありますが、特に生活保護を受給しているからといって、特別な感情はありません。さまざまな生活困窮者がいると思うが、本当に必要な人が少ないように感じる。
相対的に見て良いイメージはない。
イメージで言えば、本当に困窮している人の中に不正受給者のような手ごわい人が存在している感じでしょうか。
それぞれに事情がある人たち。
生活保護受給者の増加により、その費用が膨大となっている。
子供を育てながら働いているシングルマザーなど本当に生活支援が必要な人がいる一方、独身者で仕事もしないで受給している人もいる。
何らかの事情があり働けず所得が少ない。
希望がない状態で、最後の手段として市役所を頼りにこられているかたというイメージです。
汚い。
一口に受給者といっても、10人の方がいらっしゃれば10通りなので、固定されたイメージというものはありません。ただ、中には横暴な方がいらっしゃることは実際に目で見て驚いたことがあります。
自分達では生活が賄いきれない家庭。しかし、生活保護があるために働かないという家庭もあるのではないかと。
戸籍住民課に来る生活保護受給者の方は怒鳴ったりする方が多いので、怖いイメージがあります。
健康づくり課の業務で対応する場合、ほとんどがトラブルの場合なので、良い印象は持っていない。しかしそれがほんの一部であることは承知しているので、特に良いとも悪いとも思わない。
本当に困っている方一生懸命努力している方も、そうでない方もいるイメージ。
本当に生活に困窮している人がいる一方で不正受給者もいる両極端なイメージ
本当に必要な人もいると思うが、そうでない人もいそう。
社会的弱者だと思うが、身近にいないので具体的なイメージを持ちづらい。
直接関わりがないため表現に困難がある。
様々な理由で生活に困窮している方が大部分とは思いつつ、一部の受給者の振る舞いに対する反感から受給者全体のイメージが悪い感じで捉えてしまっているというのが正直なところです。
生活保護は貰って当たり前という受給者が増えており、決して好ましい状況ではないと思う。受給者の中には、しっかりと自立を目指す方もおられ、そういう方が悪評に晒されることも懸念される。
生活に困窮している。
いろいろ問題はあるかと思いますが、良いイメージは持っていません。
暴力団等と癒着した不正受給者もいるのだろうが、一方で母子家庭や障害者など社会的弱者が多いイメージ。
特になし
本当に生活保護を必要としている人が多くいることは承知している。しかし、制度に甘え自立する努力を怠っている人も多くいるとのことを耳にするため、良いイメージはない。
仕方ない。
よくない。頻回救急要請者も多く、安易に市を使うイメージ。全ての人がそうではないのはわかるが、多いのも事実だと思う。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

支援が必要になる経緯が様々で、複雑な問題を抱えている方が多いのではないかとというイメージです。
救急業務等で要請する方は複数回要請をしているが多く、軽症者が頻繁に要請しているため、イメージは決して良くないと思います。
一部ではあるが、パチンコなど生活に不必要なことに生活保護費を使用しているイメージ。
様々な事情があると思うので一概に言えない。
障がいなどの理由で受給せざるを得ない方もたくさんいると思います。一方で自立の可能性もあるが、中途半端に働いても実際の生活費に変化がないため、本気で生活保護からの脱却を考えていない人が多くいるイメージです。
本当に必要な人もいるが、制度を悪用、フリーライドしている人いる
年々増えているので費用がかかっているのではないかと
なぜ受給者になったのか、やれることは尽くしたのか(悪い意味でなく)今までお会いした受給者の方で怖いと感じたことがありました。生活保護受給者だ、と大きく宣言し、「公務員が自分達を支えるのは当たり前(求めて(要求して)いるのだから、それに応じるのが公務員だ)」と過剰に期待をされている様子を垣間見たときです。また、生活保護受給者＝パチンコしている。車を持っている(おそらく乗っている)というイメージがあります。
生活保護を受給される方は、常に不安をもって生活されていると思います。なので、一人でも生活保護受給者が減って欲しいです。
全ての市民・国民のため、真に助けが必要な人は助ける必要がある。虚偽の申請をするなど悪質な人が存在できる制度に課題がある。
本当に困って入る方は少なく、不正受給を受け方が多いのでは？
家計に余裕のないイメージ。
人には様々な事情があるので、そういった意味で社会の立場上弱者であるものにあつては受給して保護するべきである。
不正受給とはいかないまでも、一旦保護を受けてしまうと、甘えすぎているものが多すぎる。
生活保護受給者の実態がわからず、偏った情報により不正受給を受けている人が多いようなイメージがある。
生きにくい状況の人なのかなど。本当に支援が必要な人と、もっと努力が必要な人とがいるのかと思っています。
受給者に至る様々なケースや経緯等があり、そのイメージをひとくくりにして聞くことが妥当かどうか、この設問自体に疑問がある。
屋間の時間帯に何をやっているのか分からない。
ひとくくりにできない。支援を必要とするやむをえない事情がある方のいれば、明らかに就労可能で経済力もある方もいるのが現実。その方々に対して一概に「どんなイメージですか」と問われても答えようがない。
特になし(質問の意図がよくわかりません。)
真面目な方もいるがそうでない方もいる
あまり肯定的なイメージは持っていない。
諸事情により生活に困窮されており、やむを得ず受給されている方々
生活困窮者
何らかの要因によって、自分の収入では生活できない人が多いイメージ
深刻な状況で、生活保護を受給せざるを得ない人もいることは理解しているが、毎月5日に、本庁舎の前庭でワンカップを手にする姿などを目に見ると、悪いイメージを抱いてしまう。
生活保護不正受給者がたくさんいるということは知らない事実でしたので驚きました。
不正受給が多い。受給者が多い。
あまり良いイメージはありません。お金をもらってすぐに全部使ってしまうなどの話を聞いたことがあります。全員ではないと思うので違う方には申し訳ないと思います。
生活保護の本質を認識していない受給者が多いイメージ。
生活に困窮している人
生活保護受給を受けている人すべてがそうではないと思いますが、不正受給をたくらんでいる人が多そうなイメージがあります。
特になし。
一部不正受給者等がいることにより、全体のイメージが悪いと感じる。
最低限の生活するのに大変だと思う。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

本来の目的に合った受給者がどのくらいの割合で存在しているかわからないが、不正受給者の報道がよく目につくため、不正受給者の印象が強い
役所に頼りっきりで、自分で何とかしようという気持ちを持っている人があまり見られないイメージ
さまざまな事情により、生活保護を受けている方が、大半だと思うが、ごく一部の市民が不正に支援を受けている可能性があるのではないか。
自分の力では生活できない人が受給されていると思うが、自分でできる努力を怠っている人もいるのではないか。働かずにふらふらしている。
どうしても必要な方もいるし、問題になっている不正受給も問題である。
良い悪いが両極端
様々な原因で経済的に自立できなかった人達
一生懸命頑張っただけ早く生保受給者という立場から抜け出そうという方もいれば、だらだらと甘んじている方もいる両極端なイメージです。
生活に困窮しているイメージ
支援すべき多くの困難な状況下にある人と、不正受給者の両面。
本当に大変で、受給されている方がほとんどだと思うが、中には、不正受給しているように思われる方もいる。
真にやむを得ない事情で受給しているか疑問。
各地を転々とせざるをえず小田原に辿り着いた方や、仕事が上手くいかず生活の糧を見つけることのできない方など明日が見えない暗いイメージです。
悪いイメージはあまりないです
不正受給とまでは言わないものの、働けるのに働く意欲がなく、また生活保護の制度がそれを許す(認める)環境にあることから、真に支援を必要としている人がどの程度いるのか、少し疑問に感じる。
本来、生活保護受給者の方々のイメージはどうあるべきなのでしょう。生活に困っているというイメージでしょうか。
真面目で控えめな人が多い一方、病気だから働けないとだらしない、努力が嫌いな人もいる。
現場ではかなり上から目線で物を言うので対応には注意しているがこちらが気を使うことが多い。
受給者それぞれに理由があるため、イメージ(偏見)は持っていない。
大変
支援の必要な方々(市民)
正直、心のどこかで、不正受給ではないかと疑ってしまっている。
弱い
色々な事情により仕事ができなくなっていた方
生活保護受給者にもいくつかのパターンがあるので、一概には言えないが、健常者であるが、仕事をしない人は強制労働でもさせていいと思っている。また、精神疾患などにより労働が制約される者については、ある程度の仕事をしてもらって不足分を補う生活保護は絶対に必要。高齢者等で資力の蓄積がなく、生活保護の者については、ある程度施設に隔離した方がいいと思う。
幅広い状況の人がいるので一概には言えない。しかし、不正受給者がいるのも事実だろう。法が甘すぎるのである程度仕方がないことではあるが。
生活面で困窮し、生活する上で生活保護に頼らざるをえない方々というイメージ
色々な理由があって生活保護を受給している方もいると思うので、適正受給をしてほしい
本当に保護が必要な人と、そうでない人の2極化。
税金であの生活は羨ましい。
必要な支援を受けて生活されている方。それぞれの生活状況に応じた支援を受け、自立して生活できる方には自立への努力をしてほしい。
何かの理由で生活が大変。
生きるために必要な権利であって、真に必要な方には活用してほしいと思うものの、生活保護の受給現場やニュースなどによって、その権利を悪用する方も多いのではないと思う。
2つのタイプが存在している。1つは真に支援が必要な人。もう1つは不正受給者。前者にも2つのタイプ。1つは真に支援が必要な人。もう1つは、依存傾向があり、自己管理、人生設計が甘い人。
何らかの理由で自立して生活することが困難で、支援を必要とする方。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

精神的、身体的に保護を受けなければならない者は制度を利用して構わないが、治せるものなら治して復帰する努力をして欲しい。
働けない事情や状況があり、本当に生活に困窮している受給者が多いとは思いますが、我が家の周りにも明らかに不正受給と思われる人が3世帯ほどいますので、本来働くべき人が受給している割合というのは相当数いると思います。問合せメールと市長の手紙を全件読みましたが、働けるのに受給している人が周りにたくさんいるという意見がびっくりするほど多かったので、不正受給とは言わないまでも本来受給すべきでない人が増えているんだなあと感じました。
市が守り、場合によっては自立をサポートする必要がある対象者。
様々な人がいるであろうが、何かと働けない理由をつくって受給しているずい人もいるイメージ。
市民の税金を使っている人。
・無年金の高齢者、事業失敗した人、リストラされた人・2～3年生保受給すると就職しようとする意欲が失われ、生活保護費受給と同時にパチンコに行く。・大部分の人たちは懸命にその日その日を暮らしていると思いますが、どうしても上記のような人がいると目立ってしまうと思います。
制度を正確に理解していません。適正な受給者に対しては、特になにも感じません。
本当に何かの理由で働けなく生活に困っている方も目にしたこともあります。ただ中には本当に働けないのか？ 楽をしたいだけなのか？ 正直思ってしまう方もいました。
何らかの理由により自らの労働による対価のみでは最低限の生活が成り立たない者
本当に必要としている方と見極めが困難であり一言では言えない
生活保護受給者というだけで、偏見はないが、受給者自身が自立する努力をしていれば応援するが、そうでなければ否定的な見方をしてしまう。
自ら望んでその境遇になった方はいないと思うので、気の毒に思います。
割合は分かりませんが、不正受給は存在しています。真面目に生きている人たちのことを考えると、たとえ数パーセントだとしても、不正を許さないという姿勢が制度全体の維持につながるものと思います。そうでないと、近い将来、制度が破綻すると思います。
生活保護受給者にはそれぞれ個々の事情があるため、一括りに「生活保護受給者」といわれても、特段のイメージはない。
当然、仕方なく受給している人もいたとは思いますが、窓口に来る方を見ると、働けるはずなのに働いていなかったり、化粧やネイルをしっかりとやっていて、受給していない方の生活より良い暮らしをしているのでは、と感じることも多いです。
ごく一部の人間で保護を受けてる自覚は無く一定の収入源があることを強みとして働こうとせず甘えている。
一般の市民と変わりありません。
一人一人事案が様々であると思う。病気等で必要な方や家庭問題がある方等がいるため、一概に括ることは難しい。
憲法の趣旨を尊び、全ての国民が平等に生存する権利を享受していることを改めて認識すべきである。
救急現場でも多くの受給者に携わっています。やはり目に付くのが、少ない受給額の割りに、パチンコ店に出入りしていたり、飲酒等の嗜好品が極端に多いなど、疑問に思うところは多々あります。ですが当然のように、細々と生活をしている人も多く、個人の生活を管理することは難しいと感じます。このことから細々と肩身を狭くして生活をおくれ、とは言いませんが、そのような目がある事を、改めて認識していただけたらと、思います。
日々の生活をしていく上で、助けを必要としている方々
・自分なりに生活保護を抜け出そうと頑張っている人もいますが、努力をしていない人もいるように思う。
いろいろ問題のある人がいるのも現実
ニュースを見るまでは、ただお金のない人たちだと思っていましたが、もらえるのが当たり前前に感じている横柄な人も中にはいるというイメージをもちました。
本当に困っている人と、そうでない人がいることを見ている。
家計の管理ができないうつけもの。
苦勞している方々。
生活保護については、基準やその運用が真に妥当なものなのかが、メディアなどで耳にする実情からは、疑問に思ってしまう時があります。最後の最後、本当にそれを受けなければ自身でどうすることもできず死んでしまう人に対して、行政として行う最終手段だと思いますが、現在の日本において、実際に公表されているほどの人数に必要とされるものなののでしょうか。個人的な正直な疑問です。その前提があるので、受給者の方にイメージをあえて持たぬようにしています。
病気などで働けない方、収入があっても、生活に支障がある方。
努力が報われずに本当に困っている方と、それを怠って甘い部分のみを取り社会に依存している方、双方が混在しているイメージがあります。たいがい、前者はあまり不平を口にせず自身での解決を考え、後者はまず他人へ要求し通らなければ憤慨

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

<p>するので、後者の求めそのままに対処した方が楽だと思います。しかし、そこを流されずに前者の支援を実行し、後者の改心を図ってゆくことこそが仕事であると思います。</p>
<p>様々な環境、境遇の方</p>
<p>職務で関わった方々は、不正に申請する方というよりも、どうしてもなく生活保護を申請されるという方に対して支援を行うことが多かったため、悪いイメージはない。また、生活保護を申請することに対して抵抗を感じる高齢者の方も多く、本当に毎日の生活を切り詰めながら頑張っている方も多くおられたため、必要な方には手を差し伸べていきたいと思う。</p>
<p>良好的な方が多いが、対応内容によっては、職員に対して暴力的な言葉を浴びせる人もいる。</p>
<p>色々な理由で生活保護を受けている人達がいるが、中には本当に生活保護が必要かと思う時もある。</p>
<p>昨今、受給者個人のモラルの差が如実に表れていると思う。</p>
<p>「つつましく生活をしており、助けたいと思わせる人」と、「すさんだ生活をし、またかと思わせるの者」に分けられる。</p>
<p>リッチな生活をしている</p>
<p>あまり良いイメージはありません。病気などで本当に生活保護が必要な市民はいると思いますが、それ以外の人達は本当に自立を目指しているのか疑問はあります。</p>
<p>疾病・外傷、障がい、失職、ひとり親、家族との断絶など様々な理由で、自律した日常生活を営めなくなり公的支援が必要とされる方</p>
<p>生活に苦しんでいるならもらってもいいと思う</p>
<p>特になし</p>
<p>特に何も思わない。何らかの理由で、経済的に困窮しているという事実を以って、行政が支援に入っている人。</p>
<p>行政が補助をしてあげなければいけない人。</p>
<p>何かの理由で収入を得ることが出来ない人は大変</p>
<p>正直に言えば、本当に支援が必要なのかな？と思う方もいらっしゃるような気がします。もちろん必要な方が大半だろうとは思いますが。</p>
<p>私達の職場と少し離れている部分があるため、あまりイメージとしてはわかりません。</p>
<p>生活を営むために必要な収入を得ていない・得ることができない住民。また、一部の受給者は、収入を得るための努力をしていない。</p>
<p>支援が必要な人。ただし、ごくわずかだと思いますが不正をする人がいるのも事実だと思います。</p>
<p>あまりいい印象がない(支給日に談話ロビーに集合していたりなど)</p>
<p>働きたくても働けない。生活弱者。</p>
<p>本当に必要な方は受給されるべきだと思います。不正受給だと感じる方もおりましたし、その際は市の方にきちんと戦って頂きたいと思ったこともあります。</p>
<p>さまざまな事情があるんだろうな…と思います。</p>
<p>本人の病気や肢体不自由で、生活が困難であり、また仕事をすることもままならない方たち。</p>
<p>様々な理由によるので一概には言えない。一部受給者の自立する気がない様子を見ると不信感を抱く。</p>
<p>何らかの理由により定期的な収入を得ることができず、生活の安定が困難な方に対しては、行政が保護することは必要と思われる。しかし、一定数の不正受給者、もしくは不正に受給しようとする方たちがいることも、見過ごしてはいけないところであると思う。</p>
<p>受給者によってイメージは異なる。</p>
<p>職員の雰囲気は良さそう(楽しそう)</p>
<p>特にないです。(受給者一人ひとりが違うし、抱えている問題も違うので、一つのイメージにはならないです)</p>
<p>高齢や精神疾患・身体的疾患等で働けない方が多いと思います。</p>
<p>われわれ普段の生活の中ではあまり関わりのない生活保護ですが、本当に保護が必要な人、保護無くして生きてはいかれないような人、逆に保護制度を悪用し発覚を免れながら受給している人、実際、さまざまな受給者が存在しているという認識を持つことが必要だと思います。そうしたことを認識したうえで、真に生活に困窮している方たちもいれば、不正な手段で保護費を搾取している人たちもいるというイメージがあります。</p>
<p>真に生活に困窮している者に対しては特段のイメージはない。自助・共助をもってしても生活が困窮するのであれば、公助としての受給は当然の権利と考える。</p>
<p>特に何もなし</p>
<p>全ての保護受給者は、様々な社会的境遇の結果として現在に至っているものとする。保護受給者の態度や性格は千差万別だが、保護の受給そのものは単純に善悪で区別するものではない。</p>

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

本当に保護が必要な方には支援したいと思うが、不正をしている人には嫌悪感がある。
年齢的なことや心身等にハンデがある方、諸事情による無年金者など、自活できない方々で支援を必要とする者
病気や失業など保護を受ける理由のある方には、保護を受けていただきたい。
生活に困窮している人。
体が不自由だったり病気、介護などの理由で働くことが難しい。母子家庭、父子家庭など
社会的弱者として本当に保護が必要な人がほとんどだと思うし、自分自身もいつ生活保護を受給する側になるかもしれない。人はそれぞれ事情が異なるので特に意識はしていない。
本当に生活に困っている社会的弱者、また、かつて裕福であり、時代を謳歌し放蕩の限りをつくし、老後については生活保護に頼ればよいと思って現状に至っている方。
受給している要因(病気・高齢・怠業)によりイメージは様々。一概にこれといったものはない。社会全体で支えていかなければならない。
健康な人は、自立する意欲を持ってほしい。
生活が困窮していて、想像するだけで毎日大変だと思う。
保護受給といっても様々なケースがあると思うが、
高齢者、障害者(特に精神障害)、母子家庭が多い。苦情の多い方や社会生活への適応が苦手な方もいる。過去の生活歴に問題がある方もいる。
ギリギリのところ、一生懸命働いて受給を受けないようにしている人と、受給を受けている人がいる。受給者はどのような気持ちで受給を受けているのだろうか。。。
本当に生活に苦勞している方がいる一方、受給を当然と思ったり、不正に受給をしている話等聞くと良くないイメージもある
本当に必要な人、そうでない人・・・見極めは難しい。
生活が苦しい方で大変かと思いますが、中にはその制度を悪用している方もいるのではとも思っています。
最後のセーフティネットであるから、必要な人に適切に対応すべき。しかし、性善説で対応すべきか、確認を徹底するべきかは判断が難しい。
まず前提として疾病などを通じ、稼働能力がなくなる可能性は、いつでも誰でも秘められているものだと思います。他人事でなく、自分のこととして考えていくべきだと思います。また、実際に私は多くの保護受給者と関わっているので、その中で一括りにイメージを持つことは難しいです。
受給者全体へのイメージは持っていない。(それぞれ一人一人状況が異なると考えているため)
生活が非常に苦しい。働きたくても仕事が無い。追い詰められている。
一部では本当に大変な人がいると思います、しかし受給という甘い汁を吸って、酒を飲み、娯楽をして働こうともしない人が多くいると思っています。
本当に受給する必要があるなら仕方ないが、そうではなく生活保護に依存してしまっている人が多いイメージです。
義務を果たさず権利ばかりを主張する。
体調等の問題で本当に働けず、生活保護を必要としている人が多くいるという認識の中で、やはり怠けて働かず受給していたり、しっかりと所得申告をせずに受給しているような、いわゆる不正受給者もいると思う。これは、制度上に欠陥があるとも思えるし、最終的には受給者のモラルであり、性善説で接する限りは、見抜くことは非常に困難であると思う。自分の感覚でいけば、働きもせずに国民の血税で生活することは非常に恥ずかしくて申し訳ないという気持ちになると思う。また、ろくに就活もせずにパチンコ屋等にいるイメージが昔から世間には定着してしまっていると思う。本当に必要な人であれば、権利であるし堂々と受給すべきと思うが、少しでもこの制度に甘えているような人も本当は多いのではないかと感じている。
人が生きていくうえで必要な制度で、それを活用しなければならない状況の人は本当に大変だと思うが、一部の心無い人たちのために、悪いイメージがあるのは確かである。
一部に不正受給や生活保護ビジネスがあると感じている。
どういった経緯で受給することになったかにもよりますが、否定的な感情はあまりありません。ただ受給した後はなるべく自立が出来るように、サポートしていくことが求められると思います。
イメージは、生活に困窮している者。
一般水準の生活を送ることが、何らかの要因で難しい状況にある方、またそのため、市からの受給を必要としている方。その一方、自分の知っている人で生活保護受給者であるため医療費があまりかからない等、笑いながら話す人もいるので、受給を受けていることに優越感を感じている人もいるんだなとも思う(人数としては少数であることも理解しています)。
本当に様々な理由で受給者になられているものと思います。一言でイメージを言い表すことは難しいと思っています。
大多数はやむを得ない事情により、受給を受けており、大変な事情を抱えている。
本当に社会からの支援が必要な人と、その制度を悪用する人が混在しているイメージ。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

さまざまな事情で生活が困窮して社会的支援が必要な人たち。
生活が苦しいため、精神的な余裕がないイメージ
自分を律することができない人が多い。
様々な事情で、受給せざるえない人がいる一方、そうでない人もいるというイメージ。
年金受給がない高齢者、母子家庭
①働きたくても働けない人②ただ単に人生を諦め、生活保護に頼っている人
毎日の生活が大変な人がある一方で、いわゆる不正受給者が横行しているのではないか
中には、働くことができる方もいると思う。
単に生活保護受給者だから良い・悪いというようなイメージはない。
人として最低限度の生活を送るために、憲法で保障された制度を利用している方で、生活に困窮している方。同じ制度の利用者でも、申請に至るまでの生活やその理由はさまざま。精神面、身体面での障害や病気等の理由で働けない方。その他、さまざまな事情で、生活に困窮した方。シングルマザーだけど、パートナーを変え多子世帯等の家庭。
不正受給や貧困ビジネスが報道に乗ることもあり、良いイメージではない。生活保護を本当に必要としている方もたくさんいるが、貧困は恥という通念により、「生活保護により助かった」「生きていくことができる」というポジティブなイメージが発信しづらかった。一時的な受給なのか、死ぬまでずっと受給されているのか、など、生活実態への理解が浸透していない。恥の意識を根本から変えて、セーフティネットとしてのイメージを一新しなければならないと思うが、日本では厳しかろうと思う。
健康・経済的等の理由で、社会全体で生活を保障しなければならない。
気にしたことがない。
生活することがさまざまな事情で困難な人。
窓口対応では、割と強気な発言をする方が多いような印象がある。
本当に必要としている方は苦勞が絶えないと思うが、やはり保護費を無駄に浪費している受給者はゆるせない。
生活保護受給者の9割近くは確かに生活に困窮している人達かもしれないが、中には、平然と不正受給している人も承知している。そのことを考えるとあまり良いイメージを持っていない。
まじめに働いていただきたい。
色々あると思います。仕方のない事だと思います
しっかりしてほしい。
楽しく暮らしているイメージがあります。
整形外科などで、特に年配者に多く不正受給者が見受けられる。
かなりの生活困窮で、社会的支援の制度を受けないと生きてゆけない人。
仕事をしないで、お金を貰っている。仕事を探す気があるのか疑問。
働きたくても働けない。
生活困窮者高齢者
助けを必要としている人とそうでない人がいると思う
いいイメージはない(保護費を生活費以外(パチンコ、飲み代等)に使っている旨の話を市民から聞くこともあった)
保護を受給して、自立を目指している、頑張っしてほしいと思う部分もあるが本当に該当者なのだろうか、という人も含まれているのかなと思う。現在保護をしてもらっている人の方が、ぎりぎり働いている人の方がつらいのかもと思う。
傍から見ていてで申し訳ないが、若い方受給者が増加しているように感じる。なぜ就労できないのかが分からないような、健康そうな受給者のかたもいられるので、本当に必要な方に受給されているのか、正直分からなくなる。
不正受給をしている人間ほど声も態度もでかい。
さまざまな事情により生活が困窮されているかた。
本当に必要な人がいる一方、いわゆる不正受給している人は、厚生労働省の統計よりも間違いなく多いと思う。
共通するのは「ついてない人」というイメージ。ただ、困難な状況の対応力(意思と技量)については、受給していない人々に比べ人によって幅があると思う。
接したことがないのであまり具体的なイメージが持てない。さまざまな事情の人がいると思う。
本当に保護が必要な環境にある方とそうでない方が混在しているため、イメージが定まらないイメージ。
すべての方ではないが、良い印象はない。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

<p>経済的に困窮している人たちで、自分も現在の職業を選ばなかったら可能性もあった点で他人事ではなく、セーフティネットの最後の手段であり、臨時の措置として自立するまでは必要だと理解しています。一方で、税金を払わずに様々な優遇措置があり、実際の窓口で対応すると、一部の受給者の、自分たちはかわいそうだから市に横車を押しても奉仕させて当然といわんばかりの言動には、疑問を感じることはあります。</p>
<p>特にイメージはない</p>
<p>受給者は別に悪いことをしている訳ではない。受給者がいることは必然だと思う。</p>
<p>生活弱者。</p>
<p>大半が生活困窮者。高齢者。</p>
<p>様々な事情があると思うので一概には言えないが、不正受給者の悪いイメージが強く印象に残ってしまう。</p>
<p>受給者の気持ちなどを考えると心配になります。また、受給者は劣等感を持っていると感じるため、辛いのではないのかなと思います。</p>
<p>怖い。</p>
<p>大変な思いをして、生活保護を受けざるを得ない方々には同情します。出来るだけ自活できる足がかりとして生活保護を考えてその先に進めることが理想だと考えますが弱者に対する社会基盤がしっかりできていない現状で難しいのかとも感じます。</p>
<p>生活困窮者</p>
<p>著しく困窮し生活の維持が困難な方々。</p>
<p>少し変わっている方々</p>
<p>正等に必要としている人は居るが、働けるのに働かない人が受給していたり、不正受給などが多く、あまり良いイメージはない。</p>
<p>身体もしくは精神で病いを抱えている。誰しもが、ちょっとしたきっかけで受給者になりえるのだろうと思う。</p>
<p>窓口に生活保護の医療の関係で女子中学生が来たとき、身なりもきちんとしているが、ご両親が生活保護を何らかの理由で受けていると気づき「大変だな」と実感しました。もちろんお年寄りも体の不自由な方も来られますが。</p>
<p>生活に困窮されていて、何とか現状を脱しようと頑張っている人がほとんどだとは思いますが、一部不正受給になるかは分からないが、仕事ができるのに遊んでいたり、怠けていると感じる人もいるように思う。</p>
<p>本当に生活保護が必要な方は当然いると思います。そのことを踏まえた上で、法的には不正受給ではなくても、家賃滞納や、お酒やギャンブルなどに保護費を使う方もまた相当数いると聞きます。能力があっても自立をしない方もいるのではないかと感じます。</p>
<p>いろいろな事情で、支援が必要な方々。</p>
<p>心身の都合で働くことができないかわいそうな人。家族の都合で働くことができないかわいそうな人。苦勞して働くのが嫌いな怠け者。</p>
<p>本当に必要な受給者なのか疑ってしまうことがある。</p>
<p>生活が苦しく困っている。(母子家庭等)</p>
<p>税金で生活を支援していかないと、最低限の生活を送ることができない状況の方</p>
<p>・物心両面で自立が困難な状況にある方々・マスコミ報道やネット記事などにあるように、一定数は不正受給の疑いをもたれている方々</p>
<p>一部だと思うが、不正や横暴な受給者のイメージが強い。本当に必要としている人まで偏見を持たれている可能性はある。</p>
<p>本当に生活支援を必要とし持っている市民も多くいるとは思いますが、適性に受給を使用していない方をみると、、、複雑な思いがします。</p>
<p>働けるのに働かない、ルール違反をしている不正受給者に対しては、憤りを感じる。不正受給者がいるために本当に生活保護必要な人に対して疑いの目で見てしまう。</p>
<p>生活保護受給者の中でも、不正受給している一部の人については憤りを感じます。</p>
<p>母子家庭で本当に困窮している人がいる一方で、本当はごくわずかかもしれないが、虚偽で受給してる人、働けるのに働かない人もいると思っているため、イメージが悪い。</p>
<p>自立がうまくいくといいです。</p>
<p>本当に必要な方は支援しかない。</p>
<p>可哀想な人とずるい人</p>
<p>特に持っていません。</p>
<p>必要などころに税金(生活保護支給)の投入は必要である。必用のない不正受給者にはき然とした態度が必要である。</p>

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

生活困窮者が、受給により心身が安定し、生活を立て直せたなら、それは良いことだと思う。さらに、職を得て、子どもを育て上げ、自立して廃止になったという話を聞くと、心から幸せを祈る気持ちになる。一方、悪質な貧困ビジネスが入り込んでいないのか疑念を抱いている。過去に、受給者という市民から聞いた内容は、搾取ではないかと感じるものだった。それでも他に頼る人がなく、そこを頼るしかないというのは気の毒な人だと思う。
年金をきちんと納めて、真面目に低額な年金で生活している人もいれば、年金も納めないで、生活保護を受給している人もいようなので、不公平感を感じる。
生活に困窮している方々。さまざまな方がいると思う。気の毒な方もいれば、一部には持てる能力を十分に活用していない方もいると思う。
問題を抱えた者が多い。
「高齢者」「母子家庭」「障害者や傷病者」など、十分な収入を得るための労働ができないイメージがある。
事情は違えど、人として最低限の生活ができない人が、致し方なく保護を受けて生活している人。ただし、中には制度を悪用して、まじめに働かず楽をして暮らそうとしている実態も少なからずある。
贅沢はできなく、日々の生活に追われているイメージがある。
本当に生活に困っている人もいるが、逆に受給したことで働かなくなる人も多くいると思う。
本当に支援が必要な人がどれくらいいるんだろう？なぜ支援が必要になったのか理解できているのか？
本当に生活困難で努力して自立していこうとしている方と、保護受給に乗っかって、行政に頼りっきりの方と二極化している感があります。
特にありません。
本当に生活保護が必要な方以外が不正に受給しているイメージがある
一部のモラルがない人のために、本当に必要な人たちまで悪く言われてしまっている
受給は仕方がなく、悪いイメージはない
通常業務の中で、受給者が医療券の申請に来所する。個々の深い事情まで知るよしもないが、元気そうだな、働けないのかなと思ってしまうことがある。
本当に必要な人がいる中で不正受給等の問題もあるため良いイメージとは言えないが、極端に悪いイメージでもない。
本当に支援が必要な人もいる中で、不正受給をしている人もいる。後者の存在のため、印象が悪くなってしまっているのも事実。
生活困窮なかたであるが、要求や訴えも多いイメージ。
社会の中の弱者である。
本当に生活困窮者であれば仕方がない。
それぞれ背景があると思う。一概に言えない。この質問の意図がわからない
あまり考えたことはありませんが、支援すべき方々だと思います。しかし最低賃金で働いている方よりも金銭的に優遇されるとすれば、不公平感が噴出すると思います。
すべての受給者が不正を行っているとは思わないが、受給者の行動、生活には疑問、疑念も少なくない。
本当に生活弱者ではない人が受給している場合がある。
病気や年齢などで、生活を变えようと頑張っても本当に生活していくのが大変な人と、そうでない人がいるイメージ。
本当に生活困窮しているのかと思う方が時折いる印象です。
本当に保護が必要な人も多いのだろうが、不正に受給している人も決して少なくない印象。最低限の文化的な生活のレベルを平均的な日本人の生活レベルと勘違いしていると考える。
特になし
国民全員がある程度の生活の質が保たなければならないので、受給者に対して特に悪いイメージはないが、不正受給者がいると良い目で見られなくなるのも事実であると思う。
支援が必要であるなら仕方がないと思う。不正受給者は許せないと思うのは生活支援課だけでなく市民の方たちも同じであると思う。正当な理由で受給している方と混同してしまうこともある。
色々な意味で「弱者」
いろいろな困窮者はいるので特段のイメージはありません
特別なイメージはない。生活保護を受給していても、自立できれば受給辞退するといった者もいる中で、一部の不正や怠惰な生活を送るものがフォーカスされがち。
特になし

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

生活保護を受けている方を、救急搬送することが多いが、お酒やギャンブルをやっている方が多い。
支援を必要としている市民には、生活保護が重要になっている。生活保護を必要としない社会になるといい。
こわい、不正受給している人も居るイメージ
健康上などの問題で、生活が困窮しており、行政に助けを求めているイメージを持っている。
必要な人にはとても大切な制度であり、有効に利用し、自立された方もたくさんいる。ただし、中には不正、あるいは不正に近い方がいるのも事実である。
働らく意欲がない、働き出しても長続きしない、マイナスイメージがある。
生活困窮者
特になし
弱者のイメージがあります。
いろいろな状況で受給している人がいるので、よくわかりませんが、本当に生活が大変な人に対しては、しっかり保護して欲しいと思う反面、働けるのに働かない人や、不正受給するような人もいるので、あまり良いイメージはありません。
不測の事態によってはどんな市民でもなりうるもの
生活保護は社会的に必要なシステムであるが、できれば自立できるように支援し、生活保護から脱出してもらいたい。
努力しても困窮から抜け出せない状況の方は、セーフティーネットとして恥じることなく受給してもらいたい。一方で何の努力もせず、もらえるから働かなくてもいいという考えの方がいるなら、きちんと働く努力をさせるべきと考える。
きちんとした理由があり受給をしている方とそうでない方(不正受給をしている方)の見分けは難しいため、不正受給のイメージが強い。来庁する受給者のマナーはあまりよくない。
何かしらの問題を抱えている人
正直なところ、不正受給をしている人がいる、高級車に乗ったりしているといった報道等によるイメージ強い。一方で、生活が困窮しているにも関わらず、世間体を気にするなど様々な理由から声をあげられない人もいるのではいかと感じている。
被保護者は、ほとんどの人が好んで被保護者となったものではないと思う。病気や家庭の事情など人生の中での大きな変化に起因している。いつか元の生活に戻ろうともがき苦しんでいる。
四肢欠損等により通常の就職が困難な方。就職できても収入が低い又は不安定な方。介護等により就労が困難な方。
多くは高齢者や母子家庭、傷病により働くことができない方など、社会として支援が必要な方であると考えます。
本当に困っている人がいる一方で、努力をしない人もいる。不正をする人もいる。
「最終的に将来年金を貰えなくても生活保護があるから日本国民でよかった」と間違った認識を持っていた。
事情はそれぞれであるから、一つのイメージとしてもつことはできない。
一人ひとりの受給者ごとに様々な事情があるのだと思っているので、実際に、直接、接することがない限り、偏見はもたない。知っていても知らないふりをして普通に接する。
本当に保護が必要な人もいるが、中には不正に受給している人もいるイメージ
特になし
生活を送るうえで、何かしらの困り感を持っている人。
正直、あまりいいイメージはない。一生懸命働いて、少ない賃金を稼いで対象外になってしまう人もいるのに、働かないでお金をもらっているイメージがある。また、支援費を支給しているのに、何でも減免対象という役所の考え方に疑問を持ったこともある。
本当に困っている人と、そうでない人がいるような気がする。
特にイメージを持っていない。
病気などで止むを得ない人もいると思うが、中には怠惰な人もいると思う。(割合はわかりませんが)前者は救っていく社会が必要だが、後者は自立を促していくシステムが必要だと思う。
本当に支援が必要な人もいるが、働けるのに受給している人もいるのでは。
かわいそう
不正受給者の調査に従事した方が良いと思います。
生活保護を本当に必要としている人がいる一方、そうでない人も少なからずいる。
本当に支援が必要な市民には何とか支援をしたい反面、不正受給者については世の中のゴミだと考えます。
社会保障制度利用者。
ふてぶてしい。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

身体的なもの、精神的なものを問わず、障害により働くことができない生活保護受給者についてはこの制度を利用するのは仕方ないことだと思うが、ブランドのバックを持って市役所に手続きに来るような華やかな受給者を見ると、不正受給なのではと感じてしまうこともある。
手を差し伸べることが本当に必要な方が申請をしていると思うが、中には不正受給をしている方もいる。
普段の業務等で関わったことがないので特になし
からだが悪く仕事に就けないかた、若いとき年金を払わず無年金のかた、高齢者、子供の多いシングルマザー、質素な生活をしている。
必要性があつて生活保護受給していると思いますが、不正受給しているのであればあまりよく思いません。
皆が正當に受給しているのか疑問がある。
大多数の方は諸般の事情により、やむを得ず受給しているが、一部には働けるのに働かない等の不適当な受給者もいると思う。
病気や何らかの原因により生活が困窮状態である。
何らかの理由により、生活の困っている人。病気等の治療に専念している人、今の支援の中で上手に生活している人などなどもあると思いますが、窓口の状況を見ていると、権利だけを主張している人もいるのかと思います。
不正受給者を除いて考えると、行政サービスを利用して、自分の生活を立ち直そうと考えている方だというイメージを持っています。
本来の生活に支障がある市民と悪質な受給者との二者が混在していると思う。
生活保護受給者でも、立場や状況により様々な方がいるので、一概にイメージすることは困難である。
本当に苦勞している人、苦勞もしないで受給している人がいると思う
働こうとしても働けない(障がい、子供・老人に手がかかる方、高齢者)方への支援
今までに自分で生活できる用意がなかったか、または困難に遭遇した。
自分の身の回りに受給者がおりませんのでイメージは特にないです。マスコミ等で見ている限りです。ただ本当に働けない人には金銭的援助をして欲しいと思います。
隠れて何かをしている事が多い。(パチンコ・車の購入等)『自分は生保だから』と胸を張る受給者、また、子供たちがいる。
怠け者が多い。
扶養親族がいらない高齢者や、傷病による就労困難な生活困窮者等。
疑わしいこと、いけないことをやる人が多すぎて、本来の需給対象者が疑念の目で見られて気の毒です。制度設計上の問題があるのではないかと感じます。
生活保護受給者という大きな枠でのイメージは回答できません。本当に困っている人もいれば、自己責任で困窮している人もいます。
人権研修を受けるまでは、頭に浮かぶのは不正受給者のイメージ。
救急現場で遭遇する受給者は、ギャンブル・酒・暴力的等の背景があることが多いためイメージは悪い。
社会的な弱者、働きたくても働けない、しかし、生活保護受給者の中には不正に受給している人もいますというイメージをもっています。
様々な事情や何かしらの障がいをもっている
本当に支援が必要な人、そうでない人
屋間からパチンコをしている
様々な事情があるのでしょうか。
色々な問題を抱えている人。自分の力ではどうもならない境遇の人家族も友人も心を打明けることの出来る人が居ない人権利を盾に不当な要求をする人
貧困ビジネスについては、憤りを感じております。
本当に生活に困っている方たちには当然の権利だと思う。
一様ではなく様々な事情の中で、生活に困窮していると思いますので、一定のイメージはありません。
必要な人には受給してもらい基本的生活を維持していただくことは必要。但し、ニュースで言われているような形で、家族の扶養義務が軽視されていいのかと疑問に思う。
生活に困窮している。
あまり良いイメージは無い。身なりが汚い。不運等で仕方なく受給者になってしまう人もいれば、自業自得で生活が困窮してしまう人もいます。世を捨て、酒浸りで、ギャンブルに興じている人もいます。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

生活を維持するためには、必要な人には必要な制度である。生活保護を受給しているからといって特別な思いはない。逆に、必要な人には相談するよう勧めている。
六割以上は税金にたかるダニ。本当に困窮し保護が必要な市民が気の毒である。
個人的には、受給されている方とお会いしたことがないですが、テレビの報道などで、幼い子どもたちが巻き込まれる事件も多く、ぎりぎりの状況なんだろうなと想像しています。一方で悪質な不正受給もあるので、行政としては対応に苦慮すると思います。
日々の生活が困窮してしまい対応に苦慮しているイメージ
本当に困っている人とそうでない人との線引きが難しい。
将来のことを考えて来なかった人たち。生活保護を抜け出そうと努力している人もいるが怠けている人もいるイメージ。
悪いイメージしかありません。
いろいろな事情の市民がいると思うので一概には言えない。
生活に困窮し行政に支援を求めている社会的弱者
特にイメージは持っていない。(この質問は必要でしょうか？却って悪いレッテルを貼るような印象を受けます。)
生活に困っている
経済的に恵まれない者。不運続き。
119番通報をしてくる「受給者」も少なくない。常習的な人も存在する・・・、したがって、良いイメージはない。
本当に困窮し、生活に行き詰っている家庭や人には、生活費の支給や心のケアなど手厚い支援が必要である。特に子どもが居る場合などは、配慮が必要であると思う。「本当に困窮しているかどうか」という判断が難しい。
生活が困窮し、肉体的にも精神的にも余裕のない市民。
様々な理由、ケースがあると思うので、特定のイメージはありません。
支援を受けてしまうと中々抜け出せない。高齢が理由で就労ができない人が多いが同じ年頃の方が元気よく働いていたり、ボランティアに励んでいたりと、年金をしっかりとらっているのを見ると若い時からライフプランも考えずに過ごしてきた人というイメージがある。そのほか精神疾患での就労困難者が多い。生活保護法対象外の外国人が法に準ずる形で保護を受けている等のイメージ。
生活困窮者。
多くの方が切実な事情を抱えて支援を受けている中で、一部の人が不当に受給をしており、受給者への風当たりを強くしていると思う。
受給基準がわからない。
特別なイメージはない
何らかの理由で支援を必要としている人
やむを得ない理由で生活困窮になった方と自己努力が足りずに生活困窮になった方が混在しているイメージ。
特にない。
国の制度だからしょうがない
特にイメージというものはない、本人の努力だけでは生活できないこともあるだろうと思う。
負のイメージ ニュースで取り上げられるのが、大体不正受給者についてなのでいい印象は無い。
あまり、よいイメージは、ありません。正直。
働かないイメージが強い。もちろん本当に必要としている人がいることは理解しているが。
働くことができないひとたち。年齢的にも能力的にも。
そこに至る背景は様々で自立するためには困難も伴うと思うが、生活能力不足や孤立の状況などは行政のみではなく支援団体とともに対策をとる必要あり。
残念ながらあまり良いイメージはありません。本当に生活保護を必要としている人は受給しておらず、制度の抜け道を見つけ制度を利用している人が多いイメージです。あくまでイメージであり、マスメディアの報道等によって持っているイメージが強くなってしまっていると思います。
本当に保護が必要な人もいるが「働きたくないから」、「もらえるものはもらおう」という理由で受給を受けたい人が少なからずいるイメージ。
何らかの事情で生活に困窮し、最後の手段として行政を頼ることになった、やむを得ない事情を持っている方のイメージ
事情は様々ですが、最低限の生活をするための収入及び支援がなく、労働もままならないというイメージです。

Ⅲ-Q1 「生活保護受給者に対してどのようなイメージを持っていますか。」

色々な事情があって生活受給を受けられているイメージ。
市の財政の負担。本当に必要な場合は必要な制度だと感じる。
特にイメージを持っていない
受給者個人にも非があるのではと思ってしまいますが、自分も同じようになってしまう可能性もあると考えるとそんなことは言えないと思いました。ただ、少しでも早くその状態から抜け出して正常な生活に戻ってほしいと思います。
特になし
本当に受給しなければならない方もいると思うが、そうでない方も沢山いると思う。
通常の生活者だと思っている。
救急車の適正利用をされていない方が見受けられる。
・病気で働けない又は働き方等が制限されている人・高齢者
本当に生活困窮している者もいれば、生活保護費を娯楽費としている者もいると聞いており、一概に捉えることはできない。
大多数は行政が対応しなければならない働きたいが働けない生活困窮者、一部は不正受給している人たちというイメージ。
イメージ的には受給できるという権利を冠にしているというイメージがある。
不正受給問題の方に目が行きがちで、本当に生活保護を必要としている人に対しても悪いイメージが何となくあります。
生活が大変そう。
誰もが持つ権利であるとは理解しているが、公金が使われているので、受給に対する正当性は、厳しく判断していくべきだと思う。
生活保護費を受給しその状況から脱却しよう、またはその状況で頑張っているという人の話はほとんど聞こえてこず、全体の0.5%とされる不正受給者やグレーな人達の話が漏れ聞こえてくるので、後者の人達が多いイメージ。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」
生活支援課の現場の状況が分からないため、実際に不正受給が起きているのか、イメージができない。
・確信犯的な不正受給は許せない。
自分で働く力がある人や資産や収入がある人が不正受給するのは、最低なことだと思います。
制度の抜け道を上手く利用する悪知恵の働く人種。
詐欺
どういった不正にて受給資格を得ているかが不明ですが、不正行為は許されない行為である。
ずる賢いことをしているイメージ
真面目に納税してくださっている方々に失礼な行為であり絶対に許されるものではないと思います。
特段の事情もなく、行政をだまし、生活保護費を受給する悪人のイメージ
絶対に許せない。
「分からなければ、不正を行って利益を得ても良い」と考える恥ずべき人。
不正は許せない。まじめに働いていることがばからしくなってくる。しつかりと必要なそうでないのか、判定していただきたい。
受給されないとやっていけない人がいるのに不正受給はよくないと思う。
ごくごく少数の不正が、イメージを塗り替えてしまっていると思う。困難な業務にあたり、職員の義憤も非常に理解できる。
よくないことだ
毅然と対応しなくてはいけない問題。ケースワークとは切り離れたほうがよいのではないのでしょうか。
赦されないことですし、本当にお困りになって、尚且つ望まない形でこの需給の対象になっている方々にとってその存在はあってはならないことです。
大変苦労されている方ばかりでなく、派手に生活している方や偽装離婚をして生活保護をもらう手段を巧みに利用している方もいるとテレビ等の特番のイメージもあります。
暴力的な組織が背後にいる。暴力団、総会屋、右翼、えせ同和などに弱腰であることで官公庁がつけこまれた。生活支援課、保険課、市税総務課などは毅然とした対応をしても、都市部、建設部などが毅然とした態度をとれていない。市として意識改革して不正を行う団体、暴力的な威嚇を行う団体・人物に対して交渉ではなく警察への通報を優先するようにすべき。真面目な市民の声を味方につけ不正に屈しない。
犯罪者と同じ
親族からもらったお金や働いたお金などきちんと申告していない人はいるだろうと思う。そもそも支給対象にならないのにもらっているような悪質なケースはほとんどいないのではないかと思っているが詳しく知らない。
正してもらいたい。
いいイメージは持てない。本当に保護が必要な人まで疑われたり、何かしらの悪影響がある
不正受給はやはり許せないことである。
よくないと思う
多忙なケースワーカーを相手に、巧妙な手口でだまそうとしている。
不正受給に至った経過や置かれた状況があるため、不正受給の一言でイメージすることは難しいです。不正受給を作為的に行うことは言語道断、結果として不正受給となってしまう場合もあると思います。不正受給は行政側からみた言葉なので。
制度を悪用し、また虚偽申請を行うことなので、詐欺と同等
生活保護を受けるにはというマニュアル本があったり、店子を入れて保護費の上前をとる不当な団体はあったり。本来必要とする困窮者のイメージまで悪くする存在であり、保護担当者の業務を困難にする存在。
不正受給については、絶対にあってはならない問題。正規納税者に対し申し訳がないと感じる。
あってはならないことだが、表に出ていない不正受給は多いような気がする。
質問 10 とダブりますが、母子家庭と申告しながら、男性と同居している等、楽をして生活保護費を受給している感じ。
お金を稼ぐ能力を持ちながら不正自給をしているのは許せない。
不正受給はほんの僅かだと思います。市民の税金をターゲットとしている詐欺になる分けですから、市職員としては何とかしたいと思う気持ちは私にもあります。当該所属の職員では、その思いは計り知れないことでしょう。
許せない。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

最悪だと思う。芸能人の親などの不正受給の話がニュースで取り上げられますが、最低限度の生活ができるのに受給をしている人を見ると、職員が性善説に立てない気持ちもわかる。たしかに派手な服装で窓口にいらっしゃる方も見るとなぜ？と思ってしまう。
お金の管理ができないイメージ
いいことではない
悪いこと。納税者に対しての公平性からもゼロにしなければならない
偽装離婚や収入があったのに報告しないイメージ。
そうとは知らずに不正受給になっている場合、分かっている不正受給している場合、それによっても印象は異なります。どちらの場合も、どこからが不正受給なのかを判断することが難しいと思います。
生活保護が真に困っている人々を社会全体で支える制度であると考え、決して許してはいけないものと思っている。また、故意はもちろんのこと、過失（認識不足も含む）であっても不正受給をする者は、人（組織も含む）として最低な行為だと思っている（返せばよいということではないと思う）。
不正受給は、許される行為ではないので、厳正に対処すべき。
不正はだめ。なんで不正受給ができるのか、その方法がわからない。不正受給者のパーセントは低いし、金額も少ないかもしれないが、それが10年積みあがったらとんでもない額になる。少ないからいいじゃないかと取れるような意見をマスコミで見たが軽く考えてはいけない。不正受給を調査したり指導したりするのにどれだけの職員が苦勞し、人件費がかかっているのか、考えてみてほしい。税金だって収納率 90%くらいだが、10%の滞納者のための業務が多い。
収入の申告漏れなどの「結果的な」不正受給が大半との報道もあり、果たして意図した不正受給というものがどれだけあるものなのか？制度を知っていて悪用するような事例はごくわずかなのではないかと思います。
許せないし、許す必要もない。
不正受給は、誰にとってもマイナスにつながってしまうことだと思います。特に、本当に生活保護を必要とする方にとって、不快な思いをさせてしまうのではないのでしょうか。
現在出ている数字よりも多いと思う。徹底的になくすべき。
不正受給は頭の痛い問題だと思う。不正受給が起きる制度自体の問題もあるように思われる。慶應義塾大学の井出教授が著書で解説しているように、ターゲッティズムに基づく福祉政策を転換しないと生活保護に関する問題は解決しないのではないのか。
不正なことをして受給を受けている人はいると思うので、正直者は馬鹿を見るというイメージ。
詐欺に近い行為をしていると思ってしまう。
悪意をもって行われる不正受給については、あってはならないものと考えている。ほんの一部という数値が示されているが、数値に反映されない隠れた部分もあるのではないかと感じる。
本当に生活保護を望む人が、受給しにくくなる。
実際に不正受給されていても、なかなかその事実を立証することができないもの。
不正受給が発覚した際に、責められるのは職員。返還すれば良いという人もいますが、最低限度の生活の中で返還できるお金は無いのでは、と感じます。
絶対に許してはならない行為
年間2千万を超えるような規模であれば、担当を設けてでも、根絶すべきかと考えます。
最低。
狡猾で巧妙、不正を暴くことが非常に難しい。
不正受給する対象者は「いろんな意味で危険人物」のイメージ。実際そういう受給者に対して、一般職員が対応するのは無理がないか。不正受給者が生保のイメージを下げているのは事実。それを追究する専門の組織（外部も含め）が必要だと思う。
市民の大切な税金を使い受給しているので、やはり不正はゆるされるものではないと思う。
実際に不正か否かを見極めることは難しいことであると思います。
厳しく取り締まるべきである
正しくはないと分かっている、支給していただけるならよしと考える人がいても仕方ない。
必要な人には、社会保障をするべきですが、不正受給は断固だめです。
不正受給は許せない。
完璧に不正受給しているというよりは、不正受給なのではないか？といった非常にグレーなケースが横行しているイメージ。
市民の税金から支給されるものなので、とても悪質であると思う。
生保に頼らず、頑張っている人も多くいるので、到底許されるものではない。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

本当に困っている方にも影響することなので、絶対に許さない対策は必要だと思う(具体的の対策はわかりませんが)
本当に必要な人が受給できる制度となっているのか・・・
労働をできるのに、きちんとやらずにシステムを悪用しているイメージです。
不正受給問題は社会的にも課題であるので、適切な対応が必要である。
不正受給というと、行政を欺いて不当に生活保護を受けているというイメージがある。
正規・不正にかかわらず、それぞれの事情があろうかと思うので、個人個人をしっかりと見つめる必要がある。
いけないことではあります、不正受給問題もいろいろな要因が重なり、複雑で容易に解決できない問題なのではないかと思えます。
なぜ、そうするのか。常識の範囲内で、必要としている人に申し訳ないと思わないのか。など、受給者の心情を疑う。
犯罪と知りつつ強い悪意を持って行われ、暴力団組織との関わりもあるイメージを持っている。
やむなく受給している人に悪い影響を与えるので、割合がごくわずかとはいえ、許してはならない。
働きたくないのか、受給額の方が旨みがあり働かないのか、こういった方には税金を投入してほしくないとは思いますが。
良くない
生活保護である程度の資金が入ってくるために働くことができるにもかかわらず働かないのではないかと。
ルール違反。※この質問の意図が分からない。不正受給を容認する職員がいたら、そのことが問題である。
不正受給者の人間性に関わるところだと思う。税金のムダ遣いである。不正受給が真の生活保護者のイメージを悪くしている。
決して許されることのない行為です。体が不自由でも毎日一生懸命働き、ぎりぎりの生活をしている方は大勢います。そういった方に悪いと思わないのか？不思議です。モラルの問題でしょうか？
財産を隠して受給、楽してお金をもらっている、働いていることを隠して受給、うそをついている、税金を不正にもらって生活している、不正受給者がいることで本当に必要な人にお金が足りない
明らかになっているのはごく少数で、グレーもしくは限りなく黒に近いグレーが多い。ニュースで有識者言っているような「少数の案件に躍起になっている」状態ではない。
もらう側のモラルの低下
税金泥棒
本当に不正受給であれば、許しがたいと思います。市民の血税なので止めていただきたい
甘受できない。淘汰されるべき存在
実際に不道德な人間がいることは、確かであろう。しかし、情緒的に対峙しても大きな改善が期待できないことは、自明である。それを可能にする立場にあるのが制度をデザインする私たち公務員ではないのでしょうか。
納税者を欺く行為。
ずるい。世の中の抜け道を知っていて楽をして支援を受けること。
不正受給(もちろん認定されていないものも含め)の実態は受給者全体の2、3割にも及ぶと言われている。受給額の伸び率などを考えても、一市民の立場では許せないと思う。不正受給者が本当に支援が必要な方のパイを食べてしまっているイメージ。
実際に不正受給を意図的にやっているのは、全国でもわずかだろう。不正受給といっても多くの人は単純な申告ミスなどが原因だと思う。不正受給というよりは、きちんとした生活を心がければ働ける人が、働くことが嫌でわざと不摂生な生活をしてしまい、結果として保護を受給し続けることになってしまう例が多いのではないかと思う。
テレビ等の報道で、実際は収入があるのに不正に受給する方がいるのを知り、調査を徹底しなければと思いました。
無駄遣い
市民に対して公平性に欠けるイメージです。
不正受給を見破ることが、通常の方法でできるのか、それが職員で可能なかわからない。とても見破れないような気がする。
「偽装一人親家庭」などを実際はかなり見かけます。こんなに一般的に蔓延しているのかと呆れています。
生活の自立ができるのに、楽な道を選んでいる。税金の有効な使い道について、具体的にイメージができずに、個人の都合で公的な支援を受けている。
税金を徴収する立場から言わせていただくと、不正受給は許せない。市民の中には、精一杯の生活から税金を捻出している人もいます。その税金が不正受給に遣われることはありません。
受給をうけているのに普通の生活をして、車等も人並以上のものを所持している感じ。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

もちろん悪いイメージですが、判定や線引きが難しいのではないかと思います。
良くは思っていません。
ごく一部のの人たちによる意図的な不法行為
信頼関係の裏切り行為
発覚したら返還
中には本当に困って生活保護を受けている人もいると思いますが、それを利用して楽しんでいるようとしてる人たちは、ずるいと思いました。たくさんいる生活保護者の中で本当に生活保護かどうか見極めるのは至難なことだともおもいました。
詐欺行為で許されることではない。
生活保護の不正受給はずるいと思う。それによって本当に必要な人に行くはずの条件が更に厳しくなってしまうと思う。
受給者全体の数%であるが、実際はもっといると思っています。不正受給の判定が難しいと思いますが、そういう人は不正受給のやり方が巧妙だろと思うので、職員の対応は大変だと思います。
悪いこと
どのような理由があるかわかりませんが明らかな不正受給は、本当に生活保護を必要としている人が受給できなくなってしまうのでとても迷惑。
・犯罪者
例えば、手足や目が、途中から不自由になり、仕事も減ると、保護を受給しようと、該当しないのか、自分や子供の生活が掛かると、不正を考えてしまうのではと、不況経済影響も含め、苦しんでいる中の最終手段になっているのではと、少し悲しい現実の表れというイメージはある。一方、明らかに標準より収入のある方が、組織的に弱者を装って、強行に受給している方へは、怒りを覚える。
ずる賢い事をよく考えるなど、悪いやつらというイメージ。
許せない。
本当に困っている人がいる中で、不正受給は良くない。
上記に該当しない者
・割合については議論されているところではあるが、一定程度は存在している。
よくない、けれど、なくすのには、市役所だけではなく、県とか警察とかとの連携も必要ではないだろうか。
法的に不正受給になる人はほんの一部ですが、グレーゾーンの人が多いと思います。
取り締まりや罰則を強化すべき。
現場で遭遇するのは、生活保護受給者でありながら、酒やパチンコなど賭け事に没頭しているなどの人がほとんどである印象がある。
もらえるものは貰ってやれ！と思っている。バレたらしょうがない。あきらめるかと思われている。
高齢になっても、杖をついても、仕事に出てがんばって、生活している人と比較すれば、不正は「クズ」である。
確かにあると思うし、限られた収入や年金で頑張って暮らしている多くの人のことを思うと許せない。
故意に不正受給するような人はほとんどいないのではないのでしょうか。故意の不正受給は別として、結果として不正に受給していた場合には、これを正して適切に直せばよいと思います。
所得があることを隠し受給している。
正当に受給し自立に向けて努力している人や、ぎりぎりの収入で自立し生活している人々に対する冒涇である。
イメージというよりは、違法です。
意図的に悪意をもって受給するものであり、詐欺行為に当たるのではないかと。そういう者がいることで、生活保護に対する世間のイメージが悪くなる。件数が少ないからと看過できるものではなく、これまでと同様、厳格に対応していくべきだし、目を光らせる必要があると思う。
絶対にあってはならないこと。
絶対に許してはならない。
悪そのもの。また明るみになっていないが、保護受給に甘んじ、「働けない」と保護を貰い続けることも、一種の不正受給であると感じる。
本当に困っている方々に迷惑をかけているイメージ。
私利私欲のために、制度を悪用する許せない行為だと思うが、それを性善説にたって取り締まれない行政も情けない。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

なぜこういうことが起きるのかと思います。何事もそうですが不正は後を絶ちません。そのため今回の件も起きてしまったと思います。不正を見抜くことは難しいと思います。市民の良識に期待したい。
受給者自身が制度をよく理解する必要がある、行政側からのチェックが難しいイメージ
良くないイメージ
不正受給の線引きが難しい場合もあるのではないかと。組織的に行われるものもあるのではないかと。
アルコール中毒、ギャンブル依存症、努力もせず金を手にする最低のイメージ。
明らかな不正受給はやはり許されるものではない。また、本来は受給すべきなのに受給しない人もいるはずである。
悪いこと不正受給に関する知識がないためよくわからない
不正受給しギャンブルに使用したりお酒を購入したりというニュースを見るのであまりいいイメージは持っていません。
決して快くは思はないが、ある種のタブーで触れることか出来ないもの。
法令等で定義されている不正受給については、許してはならないものというイメージ。
不正受給は、絶対によくない
偽って受給するというのは許せない。
虚偽の申請により、公金をだまし取る行為。手口も様々で不正受給と判断するのが難しいケースもあるのでは。
特段のイメージはありません
市民の税金を使っているのに、不正受給はあってはならないこと。
かつて芸人の親族などで問題になったように、すぐに解決できる問題ではないと思う
生活保護を受けなくても、十分に収入があるなど、事実を偽って受給を受けている人
理由があって、本当に生活に困窮している方のための制度。不正をなくしてほしい。
犯罪。
一人の不正が、他の受給者に対して影響を与えているので、問題である。
生活保護を受給しながら努力している人達に対して、失礼にあたると思う。
明らかに働ける方で働かない、収入や貯金があっても法テラスに相談して生活保護を受給できるようになる方もいるイメージです。
不正受給はもちろんいかなる理由があるにせよ悪いことですが、イメージと言うよりは、見抜けないのでしょうか。
許されないことだと思います。
生活の悪知恵。行政システムの悪用。
働かなくても公務員1年目の職員以上の給付金を受け取れる。それでは働く気にもならない。支給日にパチンコ屋飲み屋で散財している。
不正受給を行うことで、他の受給者も同じ目で見られるなど有害な存在というイメージ。
あってはならないこと
本当は働けるが、意欲がないなどの理由で、制度を悪用している。本来支援を受けるべき方に行きわたらない、行政の財政も圧迫されるなどの弊害が引き起こされる。
自分で直接不正受給ではないかと思った経験はないので、報道等での認識しかないのですが、あってはならないことなので、やはり無くしていかなければならないものだと思います。
生活保護は、本来生活していくのに最低限必要な支援をしているはずなのに、その支援金でギャンブルをしていたり、一生懸命働いている人よりも良い暮らしをしている人がいることが生活保護受給者全体のイメージを悪くしてしまってる。
普通に生活保護を受け、決められた枠内で生活を送っている人がいる中で、不正に受給している人がいると聞くと良いイメージは全く湧きません。
社会から逃げている。
特にイメージを持っていない
自己中心的。自律できない。
市民の皆様からいただいた税金を、不正に取得する行為であり、許せない。
「不必要な人が受給している」というイメージです。
制度の悪用

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

制度を意図的に悪用している、あるいは、制度を理解しきれず不注意に不正受給をしているのいずれかではないかと思っている。
あつてはならないこと。取り締まりが難しそう。
市民からの税金で暮らしており、腹は立つ
本当は裕福な生活を送るだけの収入がありながら、その収入を隠し、生活保護費を受け取っている。
絶対にゼロではないです。人はよく口にします。大概になかの「やっかみ」からくるものですが、確実に一人ほぼクロと思っている人はいます。
本当に働けない人、そして懸命に働いている人に対して非常に失礼極まりないもの。
楽しんで生活したい
中には受給権のないふとどき者が不正に受給するから、正規に申請をしている方たちが、色々な面で不利益を被ることになると思う。
意図的に不正を行っているのであれば、それは犯罪として対処すべき。
本当に必要な人への財源を奪うようなイメージ
仕事せずにお金がもらえらると思っている人がいると言うイメージがある。もちろん確認な人数は少ないと思うが、確定できない怪しい人を含めておそらく相当数となるのではないかな。
暗くて良くないというイメージ
報道では、全体の数%しかいないとされているが、これは判明している者の実態で、本例はもっと多くの方が不正受給をしている可能性もありそう。不正受給ができないような仕組みは作れないのかと思う。
許されない事。制度を悪用する人の対策を検討する一方で、不正受給でできてしまうシステムも検討し直すべき。
あるにしても、身構えずで申請者を最初から不信の目で見るようなことは、あまりよろしくないと思います。各課の窓口で確かに横柄な利用者や規則を守らない利用者はいますが(そんな人ばかり印象に残ってしまいますが)、きちんとした利用者なら歓迎で。
ありえないと思います。
福祉関連の歳出が市の財政を圧迫していることは明らかであり、また、日々多忙な業務の中で、担当課の職員の皆さんが御苦労されている姿を見ると、決して許されることではないと感じています。
やってはいけない事。
ほんとに困っている人、正義感強い職員に対して、不正受給は非常に迷惑な行為であると思う
不正受給者は非常に悪いイメージです。実際に低所得で生活が困窮している人達との不平等があると思います。
不正受給とは、受給要件を満たしていないかのように偽装していることのはず。しかし、要件は満たしているが、そこに至る過程で、受給しなくて済むような努力をしていない＝「不正」だと思われるのではないかな。
不正受給については、決してあつてはならない。弱者に対する愚弄である。
不正受給はやはりなくなってほしいと思っています。
不正受給と言っても様々なケースがあると思う。社会に寛容さが無い。
手口が巧妙。申請者の家族など他者が協力している場合もある。
悪質で、許されない行為だと思います。
人間のエゴ等があらわになっているイメージ
絶対にあつてはならない
悪いイメージがあります。
不正受給は許してはいけないと思う
不正受給すること自体が考えられない。暴力団の資金源
制度の悪用であり、本当に困っている人を助ける制度を壊すことになる行為
良くないこと。もしあるとすれば、そのことを実証するには、いろいろな問題があり大変であろうと思います。
見極めの難しいところなのだろうが、不正に受給するのは許せない。
不正は、よくないことだと思います
さも当然の権利と主張するイメージ
イメージはとても悪く、頑張っている人などに失礼。人として信じられません

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

悪いイメージしかない。
最低です。本当に困っている人がいるなかで、一部の悪者によって生活保護全体が悪いイメージになっています。
不正受給者は許してはならないと思うが、取り締まりが難しいイメージ。
当然許されるものではない。
許されない
対応が大変そうだなと思います。
不正な行為で許しがたい。
生活保護は国民の権利であると同時に、税金によって賄われる「公金」として意味も意識として持ってほしい。
本当に困っている人々を侮辱する行為
絶対に許すべきではない。
働かずにずるをしている。
決して良くない。
肯定できない。
所得隠しなど明らかに不正であることが分かっている保護費を受給するケースについては不正受給と捉えており、そこには反社会的組織が関わっているイメージを持っている。
市内において多い。
犯罪。こういうことは生活保護に限ったことではない。
不正受給できるのか
助けるための人の心を踏みにじっている。
いいわけがない。
不正受給を概念として捉えれば、当然許されない。しかし、実際何が不正受給なのかは、個別的なものなのでは。また、「違法だが、事情は分かる」というケースもあり得る。だから、包括的に論じてしまうと、乱暴になったり誤解を招く。社会における自己抑制が緩んだ結果、悪質な例は増えているように思う。「性善説」をとる現状ではないと思う。ただ、だからといって「性悪説」に立つべきではない。先入観なく、是々非々の判断をすべきと思われる(無責任発言でしたら、すみません)。
不正受給だと思っているのか。
本当に生活に困って生活保護を受けいている人に対しての迷惑行為。
悪意を持った不正受給は無いほうが良いと思う。
血税であることから許されるべきことではない本来必要としている方々にまで偏見が及んでしまうことを理解してほしい
法の隙間をすり抜ける狡さ
職員目を潜り抜けて、まじめに自分で生活を営まない人の行動。
生活保護という「福祉行政」の根幹に関わる制度を悪用することは決して許してはならない。職員一人ひとりが断固たる態度で臨むべきだし、組織的にも、それを防止・摘発する手立てを講じていかなければならない。
意図して行った不正受給がどれだけあるのだろうか。これが本来の不正受給であると思う。収入の申告漏れ等発表されると、マスコミ、特にネット記事などでは、不正受給として、制度の不備を挙げたり、現場は何をやっているのかといった論調で取り上げるが、所詮人の生活すべてを見張ることは不可能であるし、それを行うことは人権を侵害することになると思う。もう少し冷静な報道を望む。要は、その人が支援を受けなくとも生活できるようにすること、支援が少なくとも生活できるようにすることが目的なのだから。
犯罪行為と思っている。
大切な税金を盗まれている。
現行制度なら発生して当然。
虚偽、その他不正の手段による受給
実際にどの程度あるのか、またなぜ「不正受給」が可能となるのかが分からない。もし「不正」があるなら正さなくてはならない。
市職員が不正を働けば犯罪者。では、市民が不正を働いて生保受給しても犯罪者ではないのか？イメージ云々の話ではない。罪の線引きである。質問 3-12 について。この質問を全職員にすることで、生活支援課に対するイメージが良からぬ方向に行くことを懸念していただきたい。
私にいわせると、若さをくれ。といいたくなります。若ければ何でも仕事は見つかります。でも働かないで不正受給するものもいる。そういう輩には本当に腹がたちます。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

悪意ある悪質な不正受給は、生活保護費が公金であるという観点からすると、「公金詐欺」という悪質な犯罪であると思う。
実態はわかりません。
違法行為
不正受給の詳細が分かりませんが、知識の不足や書類の誤りではない不正受給がどのくらいあるのでしょうか。
何をもって不正受給というかが問題だが、不正はよくない
本来対象となるべき者でない者が給付を受けていることから、正すべきである。
不正受給は許すべきではないと思う。
受給者の受給金額使用について不明確であり、生活はかけ離れている娯楽等に使用されているのではないかと思慮する。
詐欺行為にあたると思います。生活保護自体が血税ですから。生保基準をギリギリでも生保受給せずに税金を納めている方も多くいらっしゃることを考えると、あってはいけないことと思います。
不正受給者は実は多くいるのではないか。
詐欺や窃盗と同じ。
不正なので良いイメージはない。
当然、不正なことであり、ゆるされるべきものではないと思う。
理由の如何に係わらず、不正受給は許されるべきではない。制度を悪用するものに対しては、断固とした姿勢で臨むべきであるが、現状では実施できるだけの体制が整っていないと思われる。
法で裁かれるべき
年間件数であがっているものより実際は多い印象。また徴収率も低く、逃げ得をゆるしている現状がある。
犯罪です！
過去に社会問題として取り上げられていた組織的な犯罪
賢い人が、制度を悪用しているのではないか。
「制度を悪用し私腹を肥やす方」という視点もありますが、他方「なんとなく多少の制度範囲外は許されるのではないかな・・・という視点を持っている方」だと思う。状況が状況なので後者の方が多いのではと思う。
貴重な税金が無駄に使われているようで、怒りを覚える。本当に困っている方の受給をも妨げていると思う。
制度の悪用である。悪知恵の発達した方。
不正はどこでもありえると思います。それを厳しく取り締まるのは必要だと思います。
限られた予算の中、本当に援助が必要な人のためのものであるから、あってはならない。
権利ばかり主張し、制度を狡猾に利用しているというイメージ。
偽装離婚、仮病や障害程度の偽り
絶対にあってはならない。
ズル賢く腹立たしい。
組織的に不正受給を供用している場合や楽して生活していく受給者は、撲滅しないとイケない。
不正受給は悪いが、人間の性として、現代においては、法が甘すぎると言わざるを得ない。
不正受給は、全国的に年々増加していることから、良いイメージは持っていない。
市民の税金を食いつぶす者。
一握りのルールを守れない人、普通に遊んでいるのに働こうとしない人が大手を振って保護費をもらっていることが不正受給であり、その人たちに群がる人を規制できないことがそれを深刻化しているのだと思う。
限りある税金は公正に使われるべきであり、良くないことと考える。
無駄遣い
本当に「不正」であるなら公金の詐取にあたると思うので、刑事罰があることを周知するなど、不正受給をさせない環境づくりが必要と考える。
一部の不屈き者による生活保護の不正受給があるのなら、そういう輩は警察がとりしまればよい。
今回の事案により、不正受給があることを知り問題であると思う。是正する必要がある。
ありえない。理解できない。
あくまでも不正と言われるものは、法を外れていることで許されないもの。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

資産等を隠して受給していたり、朝から酒などを飲んで怠けていたり、仕事ができるのに遊んでいたりする。
非常に悪辣な行為だと思うため、自治体単位ではなく国家単位で対策が必要な案件だと思います。
悪質なケースはマスコミ報道などもあり、ひどいと思うが、無知やミスなどで悪意のないケースもあるのだろうと思っている(返還すればリカバリーできる。)
具体的なイメージを持ってません。
一部の心無い人のために、生活保護受給者が、悪いイメージをもたれている。また、その不正受給を正すためにケースワーカーが、時には時間を問わず交代で張り込みなどをしなければならない実態もあると聞いている。一般の事務職員が、そこまでしなければいけないのかと思うことがある。
税金を使っているのに、不正受給は良くないと感じる。
不正受給があるとすれば、税金の適切な使途ではないので、改善すべきことであることはいままでもない。しかし、不正受給に至らせない、あるいは、不正受給を是正するための組織強化が急務であり、不可欠である。
不正受給をする、という事は全く理解できません。
本当は働けるのに働かない。車等の財産を隠し持っている。収入があるのに申告をしないなど、モラルに欠ける。
暴力団などの資金源。
罰則を与えるべきである
ずるい 取り締まりしきれないのだろう
何らかの依存症等を患っているようなイメージです。生活保護受給者であってもギャンブル等にお金を使用してしまっているイメージです。こちらもあくまでイメージであり、マスメディアの報道等によって持っているイメージが強くなってしまっていると思います。
許されることではないので、しっかりと取り締まってもらいたい。
なんとなく「悪いこと」とは思えても、具体的な例を知らない。そんな中での「不正受給は全体の数%」との報道は、割合では少なく感じるが、金額ベースで考えると、「論点のすり替え」というか印象操作にも思えてしまう。アンケート回答者の多くが「なんとなく」のイメージしか持ち合わせていないと思う。人権研修も必要だが、制度理解・現状認識もあわせてでないと、委縮してしまうというか偏見がまかりとおっていく危険性がある。
本当に必要としている人以外にお金を渡すのは税金の無駄遣い。
「不正受給」が確実に判断されているのであれば、モラルの欠如と思います。
社会保障制度の根幹を揺るがすものであり、決して許されないもの。
不正受給と知らなかったということもあると聞いているので、全てが悪いわけではないと思います。
憤りを感じる。
いつの時代も、世情が全くクリーンだったことはない。人の世と言うものは、一定率で不届き者を生み出してしまうもの。個々には、毅然と対応することはもちろんだが、総体として一定額の不正受給が存在することは事情やむを得ないことであると、組織として腹に納めておくことも必要ではないか。不正受給者への締め付けを強くすると、強盗や詐欺など金銭目当ての犯罪を増やしてしまうこともあるのではないかと？
個人の理由により、「不正」の度合いが違うと思うが、悪意をもって受給を受けている人には、相応の対応が必要である。
割合は別として、制度がある以上は存在すると思う
受給することで生活の安定を得るためにしなければならない仕事量が減るため、どうにかして受給しようと努力してるようなイメージ。その努力を通常の仕事に活かせばいいのになと思う。
税金の無駄使いになる、減らしたい。正当受給者も同じイメージがついてしまう。
徹底的に無くすべき。報道では「全体の数%で、それほど大きな問題ではない」と言うが、不正受給は『不正』受給なのだから、0%であるべきだし、故意に不正に受給しようとする人に対しては厳格な対応をするべき。
働けるにもかかわらず、朝から飲酒をしたり、ブランドバックを持つなど華美な恰好をしているような人のイメージ。
どのようにして不正受給しているのかが分かりません。
問い10のとおり
不正受給を受けている人のせいで、本当に生活保護の受給が必要な人までイメージが悪くなってしまふ
実際に不正受給と認定されるものは少ないかもしれないが、不正受給が疑われるものは多い。
悪意を持って、職員の良心につけ込んで来ていると思われ、ずるい。見逃すケースがあった時、職員が悪いのだろうか。
生活保護が受けられない最低ラインの収入の方や、生活保護を受けながらも可能な限り収入を得ている方がいる中で、許しがたい行為だと思います。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

不正受給は許せない。
パチンコに没頭する受給者など、その話題性からメディアに取り上げられやすいため、ギャンブルをしていたり贅沢な生活をしているイメージをもたれやすいと思う。
不正受給はゆるせない
不正受給は悪いことである。
小田原から出て行ってほしい
負のイメージ
氷山の一角が全てを悪い印象にしてしまいます。
不正受給は良いことではないと思う。不公平は許されないことだと思う。
理由はどうあれ認められない
制度の悪用。一番許されない行為。
本当に支援を必要としている人の妨げとなっており、扶助費の適正化を進める上でも対処すべきだと思う。
まさに税金泥棒。
どのような不正受給者がいるのかまったく知らない
本当に必要とする人のイメージも下げていると思う。
確かに不正受給はあるはず、でもその判断基準がしにくいのは現実です。
由々しき問題
当然よくないことと考えるが、根本的な問題はよく理解していない。
納税者や本当に生活保護を必要としている人のためにも、不正受給は取り締まるべき。
悪いこと
市民の方かたから託された税金を、違法に受給するのは許されない。
知識がないためどこからが不正かはわからないが、市だけでなく、同じく保護を受けている人にも迷惑がかかると思う(本当に保護を必要としている人)
不正受給は悪いことです。
特にありません。
良くない！
不正受給をする者も問題がありますが、その者に対して生活保護を認めてしまうのどうかと思う
問題ではあるが、生存権を守るうえでは必要悪程度の話では。
後者は「Tax Eater(税金食い)」以外の何者でもない。世間から排除すべき存在。
許されることではない。
違法な不当利得者
生活保護の制度を悪用したもので、本当に支援が必要な人まで、疑惑をもたせてしまう、あくどい行為であると感じます。
頭のいい人やずるい人が法律や制度を利用しているイメージ。また、直接の不正受給ではないが、受給者から搾取して保護費を手に入れようとしている画も浮かぶ。
徹底的に対処すべきである。市が対策したところで、廃止・返還で終わってしまうケースが多いようなので、詐欺罪として警察が動くべきである。
元は受給資格を持っていた人が、資格を失ってからも、制度についての知識があることを利用し収入を偽るなどして不正に受給しようとする場合が多いのだろうかというイメージです。
生活保護の受給条件を満たすために、言葉等で圧力をかけられる。許してはいけないもの。
最悪です。排除は永遠のテーマだと思います。
自力で生活する力がありながら、自分での努力を怠り、生活保護をあてにしている不正な受給を受けているイメージがある。
許してはいけないと思う
イメージというよりは働いてほしいです。
法を悪用し不正をしている悪いイメージ。
不正受給は許されるものではない。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

許してはいけない社会的問題
不正受給に直面したことがないし、考えたこともないので分からない。
人としてモラルに反する行為であり、なくしていかなければならないもの。
良くない。身分不相応な生活をしていそうである。自立を望む。
不正が、あるなら、理解と認識をもってほしいので、説明をじっくりするしかないのでは。ハードですね。
隠れて資産を持っていて税金を搾取し、納税者を見下している。許しがたい。
当課の保険制度を悪用しているのでは？といった、いわゆる貧困ビジネス的なことを疑わざるおえないこともあるので、生活保護の不正受給においてもあるのでは？と思わざるおえません。やはり、国の生活保護の基準や制度の抜け穴をすり抜けているのだらうと感じます。もっと、国などには不正受給の実態や現状を目の当たりにすべきであり、市民、国民にも知るべきところだと思います。
悪い
犯罪
一部ではありますが、悪質なケースもあると考えます。真に必要なとしている方に必要な保護を行うためにも、悪質な不正受給については、厳格な対応が求められていると思います。
生活苦によるやむにやまれずの場合と、もらえるものはもらってしまうという強い気持ちからかと思います。不正受給は許せません。
不正受給は許せませんが、何が不正か見極めるのは難しいと思います。一方で本当に困っている方々に支援が行き届かないのであれば、大問題です。
不正受給は行われているが、それ以外に市民からの不正受給や生活保護受給者がパチンコをしているといった通報があり、それらの対処に実務以外の時間がさかかっている。
ゆるせない。
意図的に行っている人に関しては詐欺だと思います。
国民の税金を使用しているのだから必要がないのであればやめてほしいと思います。
理由を知っているため割愛。一般的な意見であれば悪いことと連想する。なにが不正受給か、どうしたら不正なのかは、世間的にはわかりづらい。
本当に必要な人に支援が供給されず、その場だけ弱者を装い不正受給をする人は許してはいけないと思う。
許される行為ではない。ただし、悪意をもって不正受給を受ける者と誤って多く受け取ってしまった者とは同一に扱うべきではない。
許されるものではない。
良くないイメージ
どのような理由があっても許さることではない。(それ以外にあるの？)
なくすべき
もし自分が生活支援課であったら、不正受給かそうでないかは何となくわかりそうではあるが、そこを何が何でも是正するほどの気力は他の業務との兼ね合いからなさそう。
不正行為なので悪いイメージを持っている
犯罪。
不正受給が起こる背景にある、生活保護のシステム的な課題に着目すべきと思う。
不正受給の割合は全体から見れば低いというが、それは「結果」としてだけの話で、その結果に至るまでの過程で現場の職員は相当の労力を費やしているのでは…悪意を持った人は、いなくなることはないと思う。
救急車の不適正利用についても同じようにイメージと疑問を持っていただきたい。「不正」とにしているのに悪くないイメージを持てるなら、その理由を説明してほしい。任務遂行のための建前と、自分の本音のありようは個人で抱えるものではない。
不正なんで良くない。
公費なので見過ごすことはできない。生活保護受給者が、手っ取り早く生活水準を改善する方法であることは確か。不正受給できる行動力、才覚があるのなら、普通に仕事を頑張れと言いたい。
詐欺同様に酷いと思います。
悪い行い。嘘をつく。
実際に不正受給者に会ったことがないので分からないんですが、働こうとせずに生活水準を落とせない人。
税金を不正に使わなければいけないため、なくさなければいけない。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

やはり不正受給は許せない
不正を立証するのが難しく、検挙率も低い。目に見えにくいグレーゾーンの領域。
世の中の悪。
本当に必要としている者が受給できていないと思います。
決して許される行為ではない。そもそも不正受給を要請する時点で犯罪に等しい。
毎日働いている市民の税金から、楽をしたいという理由だけで生活支援金を不正受給しているのは最低だと思う。
意図的に不正受給している方と、法律やルールを理解しきれていなかったことから、結果的に不正受給となってしまった方では見方が異なると思う。しかし、不正受給をさせないよう説明責任を果たせる組織になることは重要だと思う。
本当に困って貧困している人もいれば、中には自分の都合を優位に考えている人など様々だと思う。
不正受給発覚は氷山の一角だと思う。不正受給をなくしてほしいが、現在のケースワーカーの人数では無理。
生活支援を要する方々への本来の施策と、不正受給者に対する対処方等をはっきり区別して行くべきである。
不正受給自体はよくないものだと思う。
生活保護制度を公正適切に運用するために、生活保護制度全体の継続的な見直しと、その背景にある社会的問題の解決を行政職員が一丸となって行っていく必要があると思います。
一種の税金泥棒では。
許しがたい行為だと思います。
まじめに働いている方々の税金で暮らしているため、断固取り締まるべきと考えます。
許せられない。
不正に受給して楽をしている。
絶対に許すべきではない行為である。
不正と知りつつ受給することは窃盗や詐欺と等しく悪いと思う。
許されることではない不正受給を認めてはならない
あってはならないことだと思う。
あってはならない。生活保護受給者全体が悪いことをしているようなイメージが持たれかねない。生活に困窮しているのに、生活保護の印象が悪いことから、どれだけ勤めても生活支援課に相談もせず、体を壊しながら働く人を過去に何人も見た。やりきれない。
法に抵触している以上、犯罪行為。
真に支援が必要な方たちを思うと、許せない。
全体の2%の不正受給者に対して非常に強い憤りを覚えるが、不正受給者に限りなく近い者も存在していると思われる。
正直わからない
不正受給者を増加しているイメージがあります。
制度を悪用していることから、罰せられるべきである。
・窃盗や詐欺と同じ犯罪行為で許されないことだと思う。・精神疾患等は見た目ではわからないものであるため、医師の診断によるところではあるが、その生活ぶりを見ていると疑わしく感じることもある。
全国的に2%、小田原市は4%となっている。住民の血税で限られた財源、人員より確かに不正は補足しなければならないと思う。
大切な市税ですので、不正受給は許せません。
一部なのかもしれないが、悪質なイメージ。
生活保護でパチンコや贅沢品を買うなど。または、収入がある中で生活保護費も受け取るなど。
悪いこと。正すべきこと。
業者と結託しているのではないかというイメージを持っている。
法律の趣旨に反する。
悪のイメージでしかない。
詐欺と同じであると思う。
不正受給が判明すれば、刑事告発など適正に対応すればよい。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

何を持って不正なのか。よくわからない。
反社会勢力のかたがたが、受給者を利用して、不当に利益を得ている。また、一般のかたであっても、制度の抜け道を狡猾に利用し、本来は得られない支援を受けているイメージ。
不正受給はいけないことなので、取り締まる機関があればよいと思う。
不正受給の概念、定義があいまいであり正しく答えるのは難しいが、心身とも健常であり働く能力と意欲があり、かつ就労の機会がありながら就労しない方は不正な受給といわれても仕方ないと思う。また、明らかに定住する意思のない方を集めて受給申請し住居費等を搾取するものは、不正・違法であると思います。
少子高齢化の進展による年金不安や、働き方の変化や雇用環境の悪化などによる社会不安・経済不安がある中で、分野は違うものの、生活保護費の不正受給がなくならないことは、公平な社会の実現に悪影響を及ぼすと考えています。
許せない。
悪意があって不正受給をしようとするのは悪いと思うが、知識がなく不正受給になってしまう人もいるかもしれない。先入観のみで対応せずによく勉強したい。
やってはいけないこと。
本来働けるのに働かず、不正に生活保護費をもらっている人
取り締まりが必要
無下にできないお役所仕事を逆手にとって勤労者の税金を搾取しているイメージ。
なくならない。また不正受給の影には危険な組織が絡んでいる場合もあると思うので、現場に出る若手が個々で取り組むことが難しい問題であると思います。
いわゆる「不正受給」は、税金をだまし取るイメージである。
制度の詳細を「知らない」で、たまたま受給をしてしまい、後に気づいて不正受給分を返金しているのならば、悪いとは思いません。制度説明(口頭やパンフなど)が足りなかつただけなので。不正受給の状態がどのようなものかあまり思いつきませんが、必要最低限の生活を送るために支給していると思いますが、その中に娯楽も含まれるのか否か。前記にも記したとおり、パチンコをし、プラスになったときに申告をしなくて良いのでしょうか。
本当は働ける人が保護費をだまし取っているというイメージ。本当に必要な人への支援を邪魔していると思う。
自分の立場を利用し、お金をもらっているイメージ
不正受給は人としてやってはいけないこと。
概して意図的で悪質なものであるが、そうと言い切れないものもある。
ありえない！
お金に困っていれば、だれでも生活保護を受けれると思っている人がいて、不正受給を悪いことだと感じていない人がいるために、そのようなことが起きてしまうのではないかと感じる。それは、ごく一部の人だと思うので、そのごく一部の人のせいで本当に働くことができずに困っている人が悪いイメージを持たれてしまっているように思う。
後ろめたさはないのか、理解できない。
絶対に許せない。これは、福祉関係だけでなく、行政全般でも同じことがいえる。
申請が通らない方たちがいるため、許せない。
社会保障制度を悪用するという意味では、ある種の「悪」ということであろうと考える。
不正受給は、絶対にダメ。
悪意で不正受給している人は悪いイメージ。ただ、善意でも傍から見れば不正受給となっている人がいるかもしれない。
誰もが正直な訳ではない。
不正は不正であるということ。
絶対にしてはいけないことではあるが、それを適正にチェックしたり、摘発までできるシステムがないというイメージです。
あってはならない。
どの範囲が不正受給がよくわからない。少しでも行政の目をごまかそうとする行為は許せない。
上記理由
不正受給者の問題があるが、ごく一部の人達だけだと考えます。確かに間違い、悪いことだと言い切れますが、最初から疑問符で相手と接触しては元も子もありません。
よくない
犯罪者

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

「正直者が馬鹿を見る」典型例であり、絶対に許したはならない事案。厳罰化すべきと考える。
生活保護に限らず、給付金や助成金等に対しては、多かれ少なかれ不正受給が存在する。不正受給に至る理由がどうであれ、「不正」である以上、許されない行為だと考える。
犯罪である。
一言でいうと許せない。クズというのわかる気がする。
法に則って対応すればよい。
本当に支援が必要な人を萎縮させてしまう許されない犯罪行為
市民の税金を搾取しているイメージがある。
許されないことだと思う。
収入があるにもかかわらず申告しないこと＝不正受給というイメージ。
一部の方の不正により、全体が悪く見られてしまうのは好ましくありません。その分行政は、不正をしっかりと見極め、厳正に対応していく必要があると思います。
不正受給している人を知っているので、一般的に言われている数字よりもっと多くの不正受給者がいると思っている。
不正受給に対しては、あってはならないことであるという認識である。特に、実際に必要がある方が風評被害等の辛い思いをしてしまう。
正しくない人のために、正しい人のイメージが悪くなっている
不正受給を一掃するのは難しいと思います。
(自分を含め)市民の税金が財源なので、不正受給は許されない行為だと思う。
ジャンパーを作りたくなる気持ちもわかる。恐ろしいイメージ
・遊技場に通っているイメージ・受給に満足をして、甘えているイメージ
本当に必要としている人に迷惑。
少数事例とも聞かすが、報道等でピックアップされることで保護制度のイメージを悪化させ、制度そのものにネガティブなイメージ抱かせる悪影響を与えているように感じる。
ありえない
様々な状況を総合的に判断する必要があり不正受給か否かの判断が難しい。
行政や国の精度に対し、反抗的な考え方をもっている人が行う。反社会的な行為。
悪い。確認が非常に難しく、手間がかかる上、職員等が不利益を受けるリスク・危険を多く含むと感じる。
不正は悪いことです。
許しがたいと思っており、排除するようすべきである。クズであるとは言ってはいけないが、心のなかでは思っている。
軽症なのに救急車を頻繁に利用する。酒を大量に飲む。タバコを吸う。贅沢な生活をしている。
本当に生活保護が必要か疑わしい人が受給されている。
質問10でも回答しましたが、不正受給しているかたは自分自身を見つめなおしてほしいです。
やってはいけないこと。
本当に困っている人に対しては、当然だが、そうでない方には必要ないと思う。
不正受給をする者は不正を悪いと思っている人が少ない。また、不正受給ほど返還率が悪く、逮捕や法で処罰されることがない。真面目な人が馬鹿を見る不公平な制度であると考え。
不正受給は許されないことであるが、現実かなりあると思う。0.4%しかないからよいというものではない。
人としての人格を疑う
生活保護の不正受給とは、文字どおり「生活保護を不正に受け取っている」こと。申請をごまかし、「働くより生活保護費の方が多様な考えでの申請。
不正受給者は犯罪者である。
税金が使われている以上、断じて許されない行為。
ハローワーク等へ定期的に通い、仕事を探していることをアピールしつつ、裏でネットの仕事等ばれにくい仕事をしているイメージ
本当は、生活に困らないほどの資産を持っている、もしくは自分で働くことができるにも拘らず、何らかの手段で受給している。不公平であり、絶対に許すことはできない。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

いろいろ見聞きする中で「あるかもしれないな・・・」という程度の認識です。
根深く、なかなか問題が解決しにくいイメージ。
許せません！
本当に困っている方を思うと「カス」「殺したい」って思った。くらい腹立たい。
見つけることが難しい。見つけ出すのに労力がある。扶助費が膨らむことが問題視されているので、減らさなければならない。大半の市民も減らすべきと考えているはず。ただし、不正受給が犯罪防止になっているのかもしれない(不正受給自体が犯罪かもしれませんが)。
わかりません。
本当に受給が必要な人のことを考えず、自分がよければいいという考え方をしている。
不正受給は言語道断だと思います。
・最近の不正受給は暴力団がらみの組織的なものもあるので非常に悪質な犯罪行為であると思います。・同時にそのような状況に生活支援課の職員(ケースワーカー)が単独で対応することの負担は非常に重いと考えます。
当たり前ですが、不正受給は不正なので悪いこと。
暴力団が絡んでいると考えてしまう
ほんの一部の人が行っていることなのかもしれないが、絶対に許してはいけなと思う。
毅然とした対応により受給の停止が必要と考える。
不正な手段で公費を搾取するのは許されることではない。
もちろん厳しく取り締まるべきだと思うが、正当な権利を守るために抜け道が生まれてしまうのも納得できる。不正受給をなくす努力の継続が大切だと思う。
大事な税金を無駄にしないでほしい。
粗暴なイメージ。
悪質であり、見逃せないものだと思います。また、不正受給の割合は少ないという人もいますが、少なくともいるということは問題だと思います。
徹底的に調べ上げるべき。生活困難者は除く。
市民には、嘘について受給している方々もいるとは思いますが、他の行政の状況等を参考し、対応すべきだと思います。
不正受給者は良好とはいえない
税金でまかっているのだから不正受給は許すべきではない
言語道断。
故意による不正受給は、わずかだがある。また、生活保護者自身の不正受給ではないが、生活保護ビジネス(無料宿泊所)経営者、いわゆる囲い屋が保護費を法外にピンはねしている。
悪い事をしている
受給者の立場になつてもらいたい
いけないこと
許せない。本当にもらわなければならない人もいるのに、不正受給者がいるせいで、生活保護受給者のイメージが悪い。
悪いイメージしかない。
犯罪である
楽して金銭を得て、本当に必要な人が受け取れないでいる。
本当に必要な方が受給できなくなってしまうので、不正に受給を受けるのはどうなのかと思う。
税金が不正に使われていると考えたら怒りを覚えます。
よくない
生活保護制度を揺るがす行為。このことが、受給が必要な世帯に行き届かない要因であると考えます。
虚偽申請による悪質なものが多く聞かれます。今の市の体制が虚偽申請防止にどこまで対応できているかわからないが、もっと取り締まりを強化する必要があると感じる。
人として恥ずかしいと思う。自分の力で生活できないと偽ることにに対してプライドはないのかと疑問に思う。
今回の問題となった根本的な原因であり、あってはならないもの

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

受給を受ける際には、いくつかの項目や審査などがあると思いますが、うまくそれらを通し、自分の力で生活を送れるにも関わらず受給を受けている。
一部の働けるのに働かず、さも当然の権利であると主張する者や扶養の義務を果たさない子供、これらの報道や自身の言動が世間一般の批判をされるどころだと思う。不正受給は、かつて暴力団関係者が多いように記憶している。
許さない。全額返還させることに市は取り組むべき。
単に収入を正しく申告できていなかった故意ではない不正受給が割合としては多いが、イメージとしては故意に資産や収入を隠す、ごく一部の人のイメージが強い。
まさに税金泥棒。
不正受給ではないが、法の網をかいくぐって受給されている方もいると聞きます。不正受給など到底ゆるされることではないと思います。
悪いイメージ。
ゴネトクとエゴのかたまりで良いイメージは少ない
意図して行っている場合には、犯罪行為であり、他の多数の被保護者のイメージも悪化させることもあって、許されない行為であると思う。
もちろん「悪」です。
不正受給が出来るのはなぜか
働けるような場所やいきがいをもてるようになってほしい。
犯罪。
問10で答えたように、本当に困っている人との境目を見極めるのが難しい。
あってはならないこと
非常に悪いイメージを持っています。詐欺にあたるばかりか、まじめに納税している人、まじめに働いている人の意欲を大きく減退させ、社会の生産性を落とすものであると考えています。
ずるがしこいイメージ
不正受給が全体受給者のごく一部で、制度開始以来決してなくなるマイナスイメージであり、ほとんどは諸事情により真面目に最低限のサービスを受けている人たちだと理解しています。一方で不正受給ではありませんが実際の窓口での例として、差し迫った症状でないのにいくつもの病院に受診希望を受ける場合があります。タダでもらえるものは何でも(騙しても)もらえという強い権利意識と、それに対して過剰に反発する風潮のせめぎ合いが、現在起こっていると感じます。
確かに不正受給は許しがたく、厳正に取り締まるべきものだと思うが、そのために他の受給者、受給希望者が申請をためらってしまい、生活保護が行き届かない、ということがないようにしてほしい。
犯罪。
社会的モラルが欠如している
強い
今回の件では、市を擁護する意見も少なくなったことを考えると、不正受給に対する市民の目は大変に厳しいものがあると感じます。「不正受給の割合が低い」という率の問題ではないように思います。
撲滅するには、大変な労力がいる。
不正受給者は、犯罪者である。
『不正受給』は我々を騙して受給している訳ですから、詐欺のように感じます。
働いている人より多くのお金をもらっていた場合、生活保護とは言わないと思う。
不正である。
不正受給にもいろいろあると思うが、努力せず、楽してもらうことを当たり前で思っているとすれば、許されざることであり、本人のためにもならないと思う。
不正受給者はその立場に甘んじているイメージがあります。
不正受給を減らすのが一番良いが、継続的に受給しているものを不正受給のため、いきなりゼロにしてしまうのは、市民感情に大きく影響されると思う。
単純にいけないこと。詳しいことはよくわからない。
許せないと感じるが、制度による障害もあると聞いている。
不正受給と適正受給の境界がグレー。声が大きい人が勝つ。ずるい。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

奉仕される立場の者がルールをすり抜けて楽しんでお金がもらえる方法を見つけ、不正に金銭を受け取っているならばそれは違うのではないかと思う。
詐欺師又は暴力団関係者
やくざまがいの人間が一方ではいい暮らしをしながら受給しているような、絵にかいたようなケースはほとんどないと思う。ただ、自立のために働いても、そのために給付が減らされてしまうので、それを隠す行為が不正受給というのは酷な場合もあると思う。
一般市民の納税者が一生懸命働いているのを考えると、やはり不正はよくないと思う。
組織ぐるみの側面もあるので、根本から制度を見直さない限りなくすことはできない。もちろんいけないことだが、安易な正義論で語れる問題でもない。
不正に保護費を受給することで、本来支援を受けられる人が支援されないようなことにならないよう、不正受給はやめてほしいと思います。
言うまでもなく許されることではない。一部の不心得もののせいで全ての受給者が同一されてしまうのは問題である。
受給をきる
生活保護費は税金なので、刑罰ものだと思います。
生活保護自体がセーフティーネットとしての役割であり、生活は人それぞれのため画一的な法令ですべてを規定できないため、基準はありながらも運用面では各自治体に一定レベルの裁量を与えていると思われる。その中で、受給者の対応において、各自治体の裁量の中で認めた保護費が、結果として国からは認められないというケースもあると思われる。そのため、裁量による判断を最低限にせざるを得ない状況もあろうかと思われる。何をもち不正受給となるかはわからないが、規定がいまいな状況や事項に関して権利を前面に押し出して行政側に保護費を認めさせる行為と思われる。
本当に不正に需給しているのであれば罰せられるべきなのではっきりしている。問題は働けるのに働かない灰色の受給者たち。
暴力的なイメージがあるが正直分らない
方法や程度も様々だと思います。ただ、程度の問題はあったとしても、いけないことはいけないと思います。
犯罪です。
裁判員制度のような、国民、住民参加型にできないか。
書類ごまかして市営住宅に入って、昼中より酒を飲んでパチンコや競輪いって、スーパーでつまみ買って暮らしている。
イメージは悪い。
許されざる行為であると思う。
不正受給に見えない不正受給もあるのではないかと思います。国の制度自体が上手くやれば不正受給といわれることを避けて正当に受給できると思う。若い年齢の時に年金も滞納して払わないで、毎年の申告もそこそしておいて、地方の銀行に隠し預金しておけば、年をとってから生保受給できそうな気がする。その方が一番お得だなと感じます。そんなことないのでしょうか？不正受給は絶対にいけないことですが、今回ののはクズとか言葉遣いが悪かっただけではないかと思います。不正受給がどんなもので、どのくらい酷いのかは分かりません。
不正受給はあまりよくないことであると思う。
ずるい人。不正受給は許されないこと。
税金泥棒
悪いイメージです。
悪いこと。(イメージではなく、真実。)
見落としてはいけないことだと思う。
一部の暴力団関係者や健常者にも拘らず受給しているなど税金を無駄にし、平等でないとおもわれるので、取締りをするべきである。
制度が複雑で、思い違いによる不正受給は致し方ないと思うが、確信犯は許せない。
不正受給が増えることによってほんとに貰いたい人が貰えなくなってしまうのでやめてほしい
数字としてあがってこない不正受給がある。
ずるい人間はいるもの
研修では2%に過ぎないと言っていたがそれだけの金額があれば救える世帯も増えるはずなので多いと考えなければいけないと思う。また、近親者の援助が可能な場合や実際に援助があるにもかかわらず受給している世帯や母子加算などの不正な受給は間違いなく多くあると思う。
不正受給は決して認めてはいけません。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

規範意識のない(かなり低い)人々
不正に受給することは許せない。しっかり返納してもらいたい。
生活保護担当の職員に嘘の報告をして不正受給しているのはずるいと思う。
とても良くないイメージがある。撲滅するべきだと思う。ただ今回のようなジャンパー問題は望ましくない。
許せない、と感じている。
生活保護そのもの自体のイメージを悪くする
別の業務ではありますが、ひとり親だと言いながら、異性と一緒に役所に来る人が結構います。少なからず、もらわなければ損、といった意識を持つ人がいます。そして、そういう人が増えているのではないのでしょうか。完全に撲滅することは難しいですが、少しでも不正を減らすという意識は必要だと思います。
やってはいけないこと。
質問 10 でも少し触れましたが、不正受給者の話を多く耳にします。言葉を選んでなければ大変失礼ですが、何れにしても絶対に許せません。罰則を重くする必要があると思います。
「裏の社会と繋がっている。」「自分のことしか考えていない。」
悪いと思う。
不正受給の定義が専門家と一般の人では異なるように感じる。
いいことではない
派手な衣装で窓口に来る人を見たり、働ける能力があるのに働かないことを選んでいる人が受給しているのをみると、どうなのかなあと思ってしまう。
よくないことだと思います。
「社会の悪」「税金にたかるダニ」
不正受給は言語道断ですが、前述したとおり不正受給できてしまう運用方法に問題があると思います。
あってはならないこと。しっかりと仕事して生活している人のモチベーションまで下げる行為。
不正受給は悪質である。また、扶助費が年々増加しており、市の財政の圧迫の一因ともなっているため、厳格に対応すべきである。
役所の担当が見抜けなかった事も悪いが、ネット上で生活保護が通りやすい情報を載せた申請を薦めるサイトもあるので、国会での法改正で不正受給者に対しての罰則を厳しくする改正をする必要がある。
みなさんの税金のため不正はしてはいけない。
偽って受給しているのであれば、許されません。どこまでの生活が許されているのかも、勉強不足でわかりませんが・・・
もともと非常識なことを繰り返してきた方が多いのではないかと思う。保護を受けられるか受けられないかの瀬戸際で困窮しながらも、頑張っている方の税金までが保護費に回る。悪用している方は最低だと思う。
受給のために手をつくす。
不正受給は到底許されることではないが、不正であることを証明することが困難なことが今回の件により分かった。返金だけでなく、罰則が適用されるようにするなど、厳しい対応が必要なのではないかと感じます。
・何か組織的に保護費を搾取する団体暗躍している。・本当に保護を必要としているのか、また、必要なのに(病気等により働けない、しかし、不動産があるためとか)受けることが出来ない場合があるようだが、判断 が妥当か？
どこからを不正受給とするか難しい。明らかなものもあるがグレーなところもあり共通認識が難しい。
自身で生活ができる状況であるにも関わらず、納税者の貴重な税金が使われることは市民に対して許されことではないと思います。
反社会的勢力関係者がやっているイメージ。正論が通じないのだろう
不正受給する者がいることによって生活保護を受けている方のイメージが悪くなっているような気がします。
人格を疑う。良心が痛むことはないのだろうか。
犯罪行為。生活保護受給者のためにも、あってはならない行為。
受給者個人の問題もあるが、生保をビジネスにしている法人等もあるようなので、かなり根深いものであると思う。
不正受給は許されるものではない、強い気持ちをもって、対応すべきである。
普段の業務等で関わったことがないので特になし
不正なので止めてほしい
不正受給がそもそもどういったものを指すのか、申し訳ないことによくわかっていません。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

極めて悪質であると思う。
本当に不正であるならやめていただきたいと思います。
不正は、悪質かつ意識的なものというのが、社会通念上の概念。自立支援のため、ある程度の収入はインセンティブとすると聞いているし、子が進学のためにバイトで貯めた貯金をもって不正受給とは言わないだろうと思っている。悪質かつ意識的に制度から利益を得ようとする人は、必ずいると思う。少数だから見過ごしても構わないというのは、社会の根幹を揺るがせる態度。日常業務の中では難しいので、専任チームで就労支援も含めて取り組めないものか。
決して許されることではないと思う。
許せない。しっかりと働いている人、本当に生活保護を必要としている人に失礼。
制度が甘いので、不正受給が出てきても、不思議ではない。国民保険についても、外国人の受給の問題が懸念される。
悪意の不正受給は根絶し、善意過失的な不正受給は徹底した指導をするだけの話ではないですか。
不正受給か分かりませんが、資格要件の情報をもつ方が、ある程度意識をし、受給するイメージです。
不正はあってはならない。生活支援課職員の気持ちも理解できる。(取った行動は別として)
どれくらいの不正があるのかわからないが不正受給は許されない
悪いイメージを持っている。
悪いことです。実際に、不正受給発見の現場に出くわしたことがあります。キレイなお姉さんが平気で嘘をつくので、それを発見する職員の努力と根性はすごいと思います。
今回の問題の本質は、不正受給や受給者の粗暴な言動にあると思います。「職員の不適切な行為」で済ませるのではなく、その本質にも切り込んでいただきたいと思います。
あってはならないこと
許されない行為だと思います。
血税を奪うなど、本当に嘆かわしい。手口も巧妙化しているようなので、研究が必要だと思う。
働けるのであれば、きちんと働いてほしい。
小田原市でも少なからずいるだろうし、不正受給を自覚している人は絶対に手放そうとしないだろうというイメージ
自分は苦勞せず、楽して生活していこうという態度の表れであるというイメージ。
誤っている。ただちに摘発すべき。
不正受給等している方に対しては、憤りを感じる。不正受給者をゼロするため、努力することは大切。
例え、わずかな金額であっても、市民の税等が原資。許してはならない。
納税者の敵。
不正の内容によるとは思いますが、あまり良いイメージは持っていません。
悪どい
許されるべきではない。
本当に必要な人に対して悪いイメージを植え付けてしまっている。
割合的には少ないのではないだろうか。
認められることではない。
不正受給が発覚したときの罰則があまり無いイメージがある。万引きと同じような軽い気持ちでやっている気がする。
不正受給の本市における実態を把握していないが、そのことはいいことではない。しかし、現場ではグレーな状況が想定され、職員が試行錯誤で対応しているのでは。
良くないけれども、追いきれない、把握しきれない。把握できたとしても、どうしようもできないケースが多い。
苦勞しながらも生活保護の受給を得られない方のことを思うと、不正受給は許されないことであると思います。
不正受給者の実態を知りたいです。
どういう人間がどういう方法で不正受給しているのか、実態は全く知らないが、不正受給は「悪いこと」であり、役所として正さなければならない。
良くない。
受給を認めている中で、何が不正なのかよくわからない。
不正受給は最低の行為だと思う。不正受給者がいるために、通常生活保護を受けなければならない人が迷惑していると思う。
やむを得ず受給されている方がいる中で、あってはならないこと。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

<p>・制度を悪用した違法行為である。</p>
<p>不正受給は詐欺罪であり、厳罰に処すべきである。単純な不正受給だけではない、貧困ビジネスが蔓延しているのは、行政の人員不足、資金不足であると感じる。市民との協働を掲げる以上、これはやむを得ないと判断する事もできる。民間企業の活力が回復し、税収が回復し、職員数が回復するまで、不正受給は見逃す方針であると、見えている。</p>
<p>過失なのか故意なのかによって異なる。</p>
<p>大勢いて、改善が必要であるというイメージ。</p>
<p>許されることではない。今回のジャンパー等を製作した気持ちに同情できる。</p>
<p>不正受給は許されないことだと思います。ジャンパーはやり過ぎだと思いますが、個人的に不正受給をしている人に対して注意は必要と思っています。</p>
<p>犯罪。許されることではないので、厳しく対処すべきだと思います。しかし、刑事訴訟等対応策は組織として検討すべき課題だと思うので、いちケースワーカーに責任を背負われる課題ではないと思います。</p>
<p>生活保護を受けないと生活できない人たちがいる中で不正に保護費を受給しているのは許し難い行為だと思います。</p>
<p>とんでもないことである。</p>
<p>よくないこと</p>
<p>金を与えることが正解とは思えない。</p>
<p>制度を悪用する悪い人。</p>
<p>お酒、ギャンブルをやめられない人。</p>
<p>不正受給の事件が頻繁に報道され、イコール生活保護的なイメージがついてしまっているのではないかと。報道の在り方や制度の目的等について皆が考え、正確な発信をしていくべき。</p>
<p>不正受給そのものも許されるものではないが、その行為により真に保護を必要とする人まで疑惑の目で見られる恐れがあるため、根絶すべきものと考えます</p>
<p>生活保護だけでなく、さまざまな給付を受けている方の中には不正に受給されている方もいる。私自身、以前の職場で不正受給調査のために現地調査をしたことがある。それぞれ事情があつてのことだとは思いますが、不正受給は悪いことだと認識してほしい。</p>
<p>犯罪行為であると認識している。</p>
<p>扶助費の占める割合が高くなる中であつてはならないテレビ等で生活保護受給者が保護費をギャンブル等に使用しているのを見ても不正受給と感じる</p>
<p>過去の芸人の方の件のように、もらえるお金はもらわないと損という意識が強いと思います。現物支給なら保護費は抑制されるのではと思います。</p>
<p>人として失格。</p>
<p>許されないこと。</p>
<p>あつてはならないというイメージがあります。不正は、放置せず無くして行くことが必要ですので、対処の意識を鼓舞することは悪くはないと感じます。ただ、公務員という立場では、不正受給者にも公平な対応が求められると思います。不正して手にしたお金は決して生活を豊かにするものではないことを丁寧に説明し、自身での生産力をつけて頂くよう支援してゆくことが、本来の目的ではないかと思ひます。</p>
<p>詐欺</p>
<p>本当によくないと思います。本当に生活保護を必要としている人に失礼だと思います。自分が働いてることさえ侮辱されているとさえ感じます。</p>
<p>・不正受給は悪いイメージですが、そこに至る経緯や状況が分からないので、細かい事例等があれば良かったと思います。</p>
<p>本来保護を受ける必要がないのに保護費を受け取るのは、詐欺と同じ。保護に頼らず少ない収入でぎりぎりの生活を真面目にしている人がいることを考えると、許されるべきではないと思う。</p>
<p>許せない。</p>
<p>不正に受給される制度が理解できない。</p>
<p>正直者がばかをみるようなことは認めてはいけなと思う。</p>
<p>絶対に許してはならない対象。</p>
<p>不正受給をしている方がいることにより、本当に支援を必要としている方が受給できなくなってしまうのはおかしいと思います。</p>
<p>犯罪が無くならないのと同じ</p>

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

<p>社会保障の根底を覆す悪だと思えます。性善説に立てなければ、捕捉率を上げることはできません。本当に必要な方に行き渡らせなければならぬのに、必要な方が無理して頑張っ、本当は余裕のある方が市民の税金を欺きだまし取るのは許せることではないです。</p>
<p>働け！</p>
<p>犯罪だと思う。</p>
<p>とても悪質だと考えます。</p>
<p>働けるのに働かず、保護をもらってギャンブルなどに費やす</p>
<p>自身の不摂生や怠慢により受給することになったが反省もせず、社会のせいにして。生活保護を受ける権利が自分にはあると思っていると思う。</p>
<p>決して許されることなく、不正受給が無くなることもないと思えます。</p>
<p>多い。特に小田原はゆるいと、評判。</p>
<p>人ベースでいうと2%。金額ベースで言うとしたら0.5%気になるのは、潜在的なパーセンテージと、時間ベースではどれくらい割いているのかということ、たった2000万超の予算があることで何が出来るのかということ。市を擁護する意見に生活保護受給者からの声があったことが興味深かった。「不正受給を許さないという姿勢をくずされると、私たちまで白い目で見られるからがんばってほしい」という声だった。今回、あからさまに私たちは間違えた行動をしたのにも関わらず、寄せられる声の半数近くが擁護だ。それは私たちへの応援というより不正受給へのヘイトの色合いが強い。そしてその目は困窮者を足踏みさせる。困窮者を本当に救いたいならば、「困ったらいつでも相談に来てほしい」「不正受給は許さない」の二つ柱を掲げることで安心して受給できる環境を醸成すべきであり、不正受給はたいした問題ではないというのは誤りとする。</p>
<p>先日の研修で不正受給者が数パーセント居られるということですが、不正受給に至らせないような十分なコミュにケーションが必要だと思えます。</p>
<p>・当然よくないと思うが、何を以て不正受給というのか実はよくわからない。</p>
<p>よくない</p>
<p>権利を主張するが義務を果たさない人。</p>
<p>いけないことだとわかっていながらの行為は大人としての品格を疑います。</p>
<p>制度を正しく利用してほしい</p>
<p>犯罪行為</p>
<p>わずかな人たちだと思いますが、全体のイメージを壊してしまっています。</p>
<p>社会のルールを逆手にとった卑劣な犯罪といったイメージです。</p>
<p>犯罪者であり、許せない。時間がかかっても返金するべきである。</p>
<p>生活保護を本当に必要としている人のことを理解していない。金銭感覚が崩れている。</p>
<p>いけないことという認識</p>
<p>最低最悪。</p>
<p>良くないこと。</p>
<p>本当に支援が必要な方がいる中で不正受給は、納得がいかないです。</p>
<p>金額的に不正受給で不正者が贅沢できているとは思わないが、犯罪であることは間違いない。</p>
<p>本当に生活が困窮している方に対し、大きな迷惑</p>
<p>ほんのひと握りの状況ではないか。そもそも、保護費の算定基準が要保護者に理解されているとは思えない。</p>
<p>悪いこと</p>
<p>受給者の中に、そのようなことを行っている方もいるとのイメージ</p>
<p>不正は不正であると思えます。</p>
<p>マスメディアなどの情報によると実際に不正受給をしている方がいるようなので、正規に生活保護を受けている方を含めて、全体としてイメージがダウンしてしまう印象があります。</p>
<p>まじめに働いている人より多くのお金をもらい、パチンコや競輪などのギャンブルに明け暮れているのは許せない。</p>
<p>正当にもらっているのではないならば、許せない。</p>
<p>悪いことをしている程度のイメージ</p>
<p>救急事案でパチンコ遊戯中にてんかんを起こしたり、居室内に高価なものが陳列されていたりと、義務と権利がアンバランス。</p>
<p>許しがたいことだと思う。こういう人たちのために本当に生活苦の方たちまでもが非難の目を向けられるのは気の毒です。</p>

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

「許さない」ではなく、不正受給を「合法的に」食い止めるすべはないのでしょうか。
当然ながらいけないこと
周辺での話の中では顕在化しない不正受給者が多くいると思われ、実際にそのとおりだと思う。差別的取扱は許されないが、不正に生活保護を受けられる制度を悪用した受給者には、厳しく対応すべきと思う。
不正受給は、あってはならず、正すべきこと。本当に不正受給なのであれば、ペナルティーを課してもよいと思う。
特に無し。
不正受給は良くないと思う。
・特定や発見が難しいし、不正受給と認定する基準があいまいである・犯罪であり、反社会的行為であることが、社会的に認知度が低い・誤解されている場合も多い
不正受給者には処罰を与えるべきです。正規の受給者が同じに見られてしまうのは可哀そう。
不正受給は許してはいけません。
個人というより、組織的に行われることが多い印象を持っている。
その人の事情がどうであれ、法律違反をしてまでも受給しようとする考えがわからない
不正受給はいけません。本当に支援を必要とする方にいきわたるように不正受給は無くしていかなければいけない。
市民の立場で考えると、許せない。
市民の方の税金を楽して不正に受給するのは、非常に憤りは感じていたが、研修会を受けて、そういう方ばかりではないと学んだ。
一定の財産や収入があるにもかかわらず、それをケースワーカーに隠して生活保護を受け続けている
楽をして税金を活用し生活していると思われるので、良くは思いません。
不正は許されません。
悪いことだと思います。
生活保護の本来の目的とは逸脱しているイメージ
やはり、報道等で考えられない不正受給を知ることで憤りを感じます。開き直ったり、自己中心的な考え方には、啞然としてしまいます。
厳しいとは思いますが、未然に防ぎたい。
不正受給の定義がよくわかりませんが、本来働けるのに受給しているほうが楽だから働かないという人も含めると、ずるがしこいというイメージがあります。一度受給すると、働かないほうが得になるとわかり、自立しにくくなってしまいう制度上の問題があると思います。
不正受給自体は悪い行為だと思いますが、不正受給を防ぐことが出来ない所管課のシステムの問題を露呈しているようです。
許されないことである。
法的にも、社会的にも制裁が必要と思われる。
一生懸命働いて税金を払っているのに、許せません。
不正受給者がいることで、その分本当に生活保護を必要としている人達が受給出来ないことはあってはならない。また、不正受給が全体から見て少ない割合であろうが認められるのではなく、根絶されるべき。
不正に受給することについては良くないイメージを持っているが、一概には言えないとも感じる。
人間として最低だと思う。
悪質ならば犯罪であり、真に受給により救済される市民に対しても周囲から穿った見方がされるなど、経費以上に社会制度を貶める行為
言うまでもなく、生活保護費は市民の貴重な税金から成り立っています。この血税を決して無駄にはしてはいけないと思います。働けるのに働かない、裏で稼いでいる、申告すべき義務を怠っている、こうした不正受給に対しては、市職員として、自立支援とともに、徹底した強い指導の下、撲滅していくべきであります。不正受給は市民の汗と涙を踏みにじる非難に値するものだと思います。
健康であるのに働かない人、夫婦で住んでいるのに、離婚届は出している夫婦等。
市民の税金で保護費を支払っている以上、絶対に認めてはいけません。
おかしいと思う。
本当に必要な方が多数だと思うが、仕事をするより生活保護を貰っている方が得する場合があるようなイメージがある。
何も言えません。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

頑張っている方々を馬鹿にしている。
悪質で巧妙な手口。罰則を強める必要がある。
不正の基準を把握できていないので分からない。ただし、報道等で知る限りは、同情できる場合とそうでない者がいるように感じる。
生活保護ケースワーカーとして勤務経験があるので実態を承知している。イメージは持っていない。本設問自体を不適切であると感じる。
認められない。
悪いこと。働けるのに、何かしら理由をつけて働かない人が受給すること。
悪いことをしている意識も少なく、もらえるものはもらっておこう。
あつてはならないことだが、数値で示されるのは、ほんの一部分と思う。17日の研修で生活支援課職員が発言した内容が真実と思う。
納税者を軽視している
よくない。不正。
横柄な態度で、鉄の心臓を持つ人たちがするもの。(まったく罪悪感なく不正に受給する)
・働けるのに働かない・楽をしてお金を得たい
搾取。客観的な数字ではなく、イメージとして多い。額も大きく、返還もされない。マイナスイメージしかない。納税者の皆様に申し訳ない気持ちになる。
生きていくための手段であるがあまりイメージはよくない。
不正受給は非常に悪質な行為である。実際には、発覚しない不正受給が多いだろうと思われる。
上記と同じく、不正受給により、本当に受給が必要な方にも不利益が被るようなイメージがある。
なかなか減らないというイメージです。テレビのニュース等でもよく見かけます。小田原市ではどれくらいの不正受給があるのか、気になります。
扶助費は増大しているので、やめてほしい。
質問10 回答同じ
不正受給して、豪遊している人も聞いたことがあるのでいいイメージはないが。
計画的に行っているイメージ
難しい選別ではあるが、本当に保護が必要かどうか選別し、不正受給がなくなればとは思う。
絶対に許せないこと。
数多くあり、つぶしきれないイメージ
法に基づいて成り立っている相互扶助の制度である以上、不正受給は許される行為ではない。取り締まるのは当然である。
不正は良くないと思います。全額返還及び罰則を設けるべきだと思います。
実際に受給した人間を知っているが、しっかりとリしたノウハウを持っていた。
受給ストップしてほしい
制度から見直す必要があるのではないかと。
やり方、考え方が汚い。
現在公表されている％は氷山の一角であり、上記したように、少しでもこの制度に甘えて怠けているのであれば、それは不正受給者と変わらないと思う。病気等は別にして、可能な人間は少しでも早く、この制度から離脱するように血眼になって就活等をするのが義務だと感じる。
リッチな生活をしている
自己申告のため、グレーゾーンを切り抜けて受給する市民が多数いる。
最低限の生活を国民の負担で支えるといった崇高なものであって、それを裏切ることは特に罪深い行為だと思います。
放置しておくことは、市役所として問題である。
悪い、ずるい、強い。
犯罪。市民から預かっているお金なのでしっかりと調査をし、不正しているのならその人への生活保護を停止させ返金または訴えるべき。
法律違反、詐取行為。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

本当に不正受給なら、よろしくないです。
法律内ならよいと思う。
やってはいけない行為であり、罰則を受けるべきものである。
本当に受給が必要な人に対して、失礼だと思います。自分のことしか考えていないのかと思いますが、そういう人は多いので、実際に対応されることは、難しいと思います。
テレビでもやっていますが、不正受給者はそのお金で遊んでいるイメージがあります。
悪の一言に尽きる気がします。
当然よくない
本当に受給を必要としている人の状況や想いなどを考えると許せない。
不正受給はやはり悪。その存在が明るみに出れば、これはこれで納税者からの納得は得られない。実際に存在するならば、正していくことは必要だと思う。
卑劣な犯罪。必死に納税している人の立場から考えれば許されることではないし、市職員として許してはいけないことだと思う。
自分のことしか考えることの出来ない人
不正を働いてまで、支援を受けないと大変なのか、ただ単に楽をしたいだけなのか。不正を考える余裕があるのであれば、支援はいらないのではなど、生活保護制度のあり方にも問題があるのかなとも思います。先日の研修会では、わずか数%と言ってましたが、その数%がいけないことではないでしょうか。不正の実態(悪質なケース)を公表すべきだと思います。
申し訳ないが、腹が立つ。全うに生きているものから見れば、ある意味「悪」である。
実際にこの様な人がいる事は、非常に残念で悔しく思う。限りある税金は、正しく有効に使用すべきであると強く感じる。
正した方がよいものであるというイメージ。
排除すべき悪行
抜け道を利用しているというイメージ。
取り締まりが困難。
本当に支援を必要としている人には、最も迷惑な存在
税金の適切な使い方ではない
・許せません
不正な行為を行う方。
不正受給は決して許されないが、それを見抜くのはとても難しいと思う。
言語道断である。
是正するべきは、是正する。
高校生が自分のためにバイトしてためたお金を申告しなかった場合でも不正受給となり、一概には言えないが、一般的にはとても悪いイメージ
不正受給の割合は少ない。しかし、受給にいたるまでの経緯や現状等を考えると、支援者側や世間として生活保護の受給、自立支援とは何なのかと考えなければいけないと思う。
もちろんよくないと思います。ただ、知識がないので分かりませんが、どうすれば不正受給を発覚・抑止できるのかをしっかりと考え対策を練っていただきたい。
許されないこと。
態度が横柄そう。どうにかしてお金をもらおうとしているので、職員の対応が大変そう。
詐欺行為にあたるため、絶対に行ってはいけない
以前は、暴力団が絡んだ不正事件が多かったイメージがある。
暴力団等との関係がありそうなので、怖いイメージ。
モラルの問題なので、特にイメージはないが、制度等の見直しや、人員の増加により、改善される可能性があるのであれば、可能な限りなくしていければと思う。
憤りを感じ、改善を強く望みます。
こういう制度のものには、つきものだと思います。不正をするものと、それを正そうとするものが、ずっといたちごっこをするしかないんだろうなあと考えています。その中で、マイナンバー制度は画期的な一歩かもしれないですね。
「不正」という言葉から、故意に行うことは「悪い」というイメージ。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

特に気にしたことがない
不正受給かどうかの線引きは大変難しい問題だと思うが、不正受給者に対しては、毅然とした態度で臨むべきだと思う。
実際は働くことができるのに、病気など嘘の理由をあげて、働かずに生活保護費をもらっているイメージ。受給者を扶養できる家族がいるのに、それを隠してお金を手に入れるイメージ。
特になし
とても悪質な行為
是正対象。
一部の人がやっている悪質な人もいる
本当に生活保護を必要としている人たちにも悪いイメージがついてしまうと思う。
悪いこと。
不正受給している自覚がないんだろうなと思います。不正受給を悪いことと思わず、楽に稼げる方法ぐらいにしか思っていないのでは。
思っているよりは不正のケースは多いんだろうな、というイメージ
悪いことを考える人は、どんなこともすり抜けて行く。
生活保護を受けざるをえない人がいる中で、制度に甘えて努力をせず嘘をつく受給者は許し難いと思う。
計画的で、理屈が通じない
犯罪
税金を使っています。不正受給を許さない、厳格な審査はとても大切なことです。
犯意をもって不正受給を受けている場合もあるかも知れないが本人に能力的な問題があり物事の事理がつかないため結果として不正受給となっている場合が多いのではないかと思います。
特に何も思わない。
制度の悪用。モラルの低下。
仕事もせず、甘い汁を吸って無駄に税金を使っている。
必要な人にお金がいかないのだから、不正受給はよくない
不法行為であることに異論はなく、生活保護法第78条による返還義務の履行は厳格に行うべきである。ただし、不正受給者は犯罪者ではないこと、不正受給に至った経緯も様々な社会的境遇の結果であることを念頭に置き、市職員としては、大所高所の見地から接すべきものとする。
許せない。そういう人がいるから、本当に受給されるべき人が、スムーズに受給されないのでは。
適正に改善する必要があると思います。
本当に必要な方々に配分されるべき生活保護費が、本来は優先されるべきではない方に支給されているものであり、あるまじき行為であるイメージを持っています。
犯罪としか思えません。
不正受給を取得しようとする人は、「悪人」と見えます。仕事(所得を得ることが可能)が出来るのに、駄々をこね、不正受給を申請するのは、それこそ人権のモラル問題だと思います。本当に苦しんでいる人の人権損害だと思います。
みんなが一生懸命納めた税金であり、許されるものではない。
地道に働くよりも受給しているほうが収入が多いという話を聞いたことがある。
不正受給は良くない。子孫代々、保護ありきの人生となる。楽して受給できると思っており、当然受け取れると思っており、自立する気持ちを持たなくなる。
生きるためか、制度の悪用者。
何を持って不正受給者と言うのか、具体的な基準等は分からないが、納税や使用料の滞納等と同様に、真面目な市民が馬鹿を見るような事例を無くす取り組みが必要不可欠であり、不正受給を撲滅する方針が望ましいと思う。
不正受給として発覚しているのは氷山の一角。保護受給に際し、何らかしらの不適切な行為をしている人も多い。
許してはならない。割合の問題ではなく、存在を許してはならない。
不正受給がまったくないといったことは考えられないが、マスコミで過剰に放映されると、国民は誘導されやす。完璧に不正受給をなくすことはできないが、努力はすべきで公平性は確保されるべきである。
許されない行為。
不正受給はしてはいけないこと。

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

質問 10 に同じ
ごく一部であるが、生活保護の該当条件に当たらないにも関わらず巧妙な手口で受給している人。
許してはならない
その方面に対しては、知恵が働く、悪賢く汚いイメージ。
善悪の判断がつかないのは、その人の素質であるところが大きい。
不正受給者には、厳しく対応するべきだ。支給しているお金は、税金だ！
本来、1 件たりともあってはならないもの
許すべきではないことと考える。
悪いこと
受給の必要がないのに他の目的に利用しているのでは？
受給するために働かない人もいるんじゃないか、と思う。
自分の権利ばかり主張する人が多いように感じます。
最悪だと考える。
詐欺と同じで、犯罪であると思う。
いけないことだと思います。
とても悪い
悪いことです。
悪い
・自己の利益のみ考え、他人をだますイメージ。
行政の制度は利用されやすい側面を持つものがあり、生活保護は特にその傾向が強い制度ではないかというイメージを持っています。とても悲しいことだと思っています。
不正受給はいけない。しかし、現実不正受給があるなら、制度のどこかに抜け道のようなものがあるのではないかな。
お金の汚い
隠れて仕事をして、その給料と生活保護費で不当に良い暮らしをしている印象でした。
絶対に許してはならない卑劣な行為だと思う。
本当に必要としている人が、生活保護を受給できない原因の一つになっているというイメージがあります。
不正受給については、テレビ・ネット等で全国的に取り上げられています。悪事に頭を働かせ不正受給している人には憤りを感じるとともに、今後そのような不正受給者が減っていくことを強く望みます。
市民が納めた税金で楽をしている者がいることは不平等である。罰則を強めるなど、何らかの制度改革が必要では。
不正受給はなくしていかなければならない。
審査の段階でもう少し防ぐことはできないのか。
今回問題となったジャンパー等の表現のようなイメージ
良くないこと。あってはならないこと。偽装うつにより、ろくに働かないで給料を貰っているのに似ている。
不正受給者は極わずか。適正に受給している中に問題がたくさんある。そこも不正受給者と言える。
不正受給をしている人たちは繋がっているイメージ(受給方法とかお互いに情報を交換しあっているイメージ)
税金泥棒
不正受給に関しては、駄目なものは駄目だと思います。ただ、いろいろなケースがあると思いますので、その人にあった改善策を考慮するべきだと思います。
徹底的にやるべきです。また、深く入れないところは関係機関と連携をとり、たった数パーセントだとしても、許してはならないと思います。
絶対に許されない行為
あってはならない
本当に必要な方に扶助がいきわたらなくなるので、絶対やってはいけない行為。実際に失業給付を不正受給していた方と話したことがあるが、「ばれなければいい」といっていたので、そのように悪いことをしても、ばれなければよい、と思っている人のようなイメージ

Ⅲ-Q2 「不正受給について、どのようなイメージを持っていますか。」

ずるい。
ごまかし、騙したものが勝つ、人権保護を歪めて利益を得ようとする者達。
したたか だが、仕事をせずお金が入ってくれば、それを利用する人は今後も増えると思うので、不正受給を作っているのはこの制度自体だと思う。
不正が明らかであれば、当然支給することは適切ではない。
やってはいけないことだと思います。
不誠実
もちろんいけないことだと思います。そもそも不正に受給しようとする人は、不正を見抜けられないように緻密に計算して申請しているように思えるので、不正を見抜くのは難しいと思います。
どうしようもないと思う。
「不正」なので、やってはいけないこと。
絶対許してはいけない。会計検査のように3年に1回追跡調査が必要
個人の不正受給というよりは、組織的な仕組みがあって、ビジネスとして行われているイメージ。
一部の不正受給者の存在が制度の根幹を揺るがしており、到底許されることではない。
詐欺行為であり、犯罪であるが、悪意のある故意の場合とうっかりした過失と区別すべき。
改善してくれるよう話し合いたい
たかが数%なのは発見された案件であり、不正を見極めるために忙殺される職員の精神的な疲弊は想像できない。
働く意欲がない。あるいは、探しているが就職口が全くなく、不正受給しないと生きていけない。
報道等で、生活保護以外の不正受給も耳にしますが、悪質であることは間違いないので、それに対する対応が過度になることもあるのかもしれない。
不正受給は許されないと思います。
本当に受け取ってほしい人のことを考えると、不正受給者の対応は厳正に
虚偽の申請をして、受給するのはいけないことだと思います。
中には安易な考えで受給を受けている人もいるんだろう。
・市民の税金を不正に支給することになり、大変遺憾。・数値で現れているのは発覚・立証できた数字であり、実際はもっと不正はある。・通常のケースワークに加え、不正受給の対策をするには今の人員のみでは大変。しかし、市民の税金を不正に支給するわけにはいかないの、歯を食いしばってでも対策をしなくてはならない。・不正の件数や金額が問題ではなく、不正自体あってはいけない行為。「わずか2%しかない」とか言う、専門家の意見を鵜呑みにするのはどうかと思う。・「不正したら、お金を返してもらえばいい」とかいう専門家の言葉もあったが、そもそも不正をするような受給者は大半、保護費を返還しない。しなくても制度的に罰することは難しい。通常、万引きをすれば逮捕されるし、罰せられるのに、生活困窮者だからといってそういくことが認められる様な意見はどうかと思う。
よくないと思う。そのほかは特にあまり何も思わない。
断固として許されない行為
当然に許されない行為である
市をだまして不正に支援をうけることであり、悪質なイメージ
就労できるのに働かない、生活費なのに遊興費などにあてる、などしている受給者を見ていると、正直許せない気持ちになる。
不正受給があるとすれば、本当に必要な方に行き渡っていないのではないかと思います。不正受給は発見しづらいのかな、という感じがしています。
違反行為
ジャンパーの通り
許せません。
良くないと思う。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」
管理監督者がなぜ気付かなかったのか、当事者意識が少ないのではないかなど職場の風通しが悪いのかなと思いました。担当者たちは一致団結して少しでもモチベーションを上げるために頑張っていたと思います。部下の過ち、行き過ぎを正したり方向性を見出すのが監督者の役目ではないかと思ひます。
質問 8 の回答のような組織ではなかったため。
「保護」の職員や経験者特有の連帯感、結束力があると聞いています。高揚策がいつの間にか「慣行」ではなく「伝統」化してしまっただけではないでしょうか？ やること自体には本来問題は無いと思ひます。「やり方」がマズかったのでは？
職場もしくは小田原市役所に閉鎖的なところがあるからだと思ひます。
人権に対する意識が希薄だったことや、意味を十分に考えず作成したこと、周りの他課の職員の関心が薄かったことなどが考えられます。
それだけ生活保護受給者の対応が大変で、士気向上等が必要であったのだと思ひます。
慣例的な風習
ジャンパーを製作・使用することが課内で伝統ようになってしまい、それが当たり前になってしまったため。また、上司や先輩が買っていたら(すすめられたら)、自分だけ買わないという選択は難しいと思ひました。
わかりません。
ジャンパーに書いてある意味を正しく理解できなかったかもしれないし、それ以上に連帯感を持って仕事をするためには良いことだと思ひていたかもしれない。実際ジャンパーを庁内で着用している職員を見かけたが、ジャンパーに書いてある文字をじっくり読んだこともなかったし、たとえ読んだとしても意味は分からなかった。黒地に金の文字で、ちょっとカッコいいと思ひたこともある。書いてある内容を理解している人は少なかったのではないか。
着用していた人は言われて着いただけだと思ひます。10年経過した今では、生活支援課に在籍した間の記念品程度の感覚だったのでは？
問題意識を持つことが欠落しているため。他者に対し指摘をすることで嫌われる(良い人でいたい)ことを避けるものが多くなったため。
ジャンパー等に記載されている内容自体、一種のロゴのような感じを受けており、着用しているのを見ている側も何が書いてあるのか全く気にしていなかったこと、お揃いのものを着用等することで、学生のような一体感があると勘違いしてしまっただけ。
生活支援課に作業着が配布されていないため。言葉の意味が分からなかったため。
10年にわたっているのは、上にいる立場にいる方々が絡んでいるのかなと思ひました。そこから伝承されていたのかなど。
作成した人は(それが正しいかどうかは別として)思いを持って、作成したのかも知れないが、それ以降、何が書いてあるか等、さして気にも留めず、慣例化してしまっただけだと思ひます。「ここにきたらこのジャンパーを買うもの」「みんな買っているし・・・」等の意志がそこになかったからではないか。
ロゴの内容等を把握できず以前から使用していたため気にしていなかった。
全体での周知が欠けていたのだと思ひます。
考え方が子供のようで、止める上司がいなかったからではないか
それだけ大変で、自分たちで自分たちをねぎらい奮い立たせるしかなかったからなのか。生活支援課の中で一致団結という気持ちを持ちかけたのではないのでしょうか。
書いてあることを意識してみる人がいなかったため。
人事異動で人が入れ替わり、英語の意味が忘れられて、形だけ残ってしまったのだと思ひます。
職員の危機管理意識の欠如
ジャンパーに記載されている内容を認知していなかったのではないのではないかと思ひました。実際、庁舎内で見ても何が書かれているのかまでは見たことはなかった。
制作時の本来の意識とはずれていることに誰も気づかなかったから
難しい業務に携わっているという一種独特な高揚感からくる仲間意識と、それに属そうとする義務感と、意味も知らずにみんなに合わせるだけの意識のなさの3つかな、と思ひます。でも、モチベーションをあげようとする気持ちはわかりますよ。大変だと思ひますもん。
生活支援課での働く環境や待遇が変わらなかったため、職場内や個人のモチベーションを保つために続いたきたと考える。
正直見当もつきません。
管理監督者の配慮が足りない。
組織風土。間違っていることに気付いても、指摘が許されない。
先輩職員がみんな着用していて、新任者も着ることが当たり前になってしまっただけだと思ひます。ある意味学生の部活のジャージとか練習着のようなものだという認識だったのではないか。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

何が書いてあるかが解らずに購入していた場合もあるとは思いますが、言葉の内容ではなく、同じジャンパーを着用することによる連帯感もあったのではないかと思います。
①10年前の騒動の心理的な決着・解決が図られていなかったこと②慣行を見逃してきた職場の体質
管理監督者の意識が低かったため
製作当初は何とも言えませんが、その後購入した職員にそこまで明確な悪気はなかったのではないのでしょうか。実際、何度も近くでジャンパーを目にしてきましたが、エンブレムに「悪」と入っていること自体、まったく気が付かなかつたし、むしろ、おそろいのジャンパーを着て団結している感が見えていました。
職員の結束のために着ていたというには、納得できます。また、不正受給者へのストレスが溜まっていたことはわかりますが、ただ、書いてある内容を見て着用したくないという職員はいなかったのか疑問に思います。慣れ合いのようなものを重視した、職場の風潮が原因だと思います。
何らかの方法でストレスは発散する必要があり、その方法がグッズ製作だったのだと思う。
課長や係長などをはじめ、誰も止める人がいなかったのが不思議です
10年前の事件を忘れることのないよう、ケースワーカーの不正受給を許さないという強い正義感をチームとして継続させるため。
なし
業務にあたる職員の意識の高揚であったと思う。
製作にあたったきっかけや原因が正しく伝わらず、歪曲していたのではないか。そのため、着用がスタンダードになってしまっていたのではないか。
周りが持っている(着ている)から自分もという軽い感覚で着用していたのだろうか。その内容や着用する事に対する外からの認識について考えていなかったのだろうと考えられる。
多勢の意見に反論できない。
まず、率直に、英文、造語などで書かれていたということで、直接関わった生活支援課職員またはその仲間の他部署の職員しか、意味することが分からなかったのではないかと思います(これが日本語であれば、皆が知れたと思いますが)。したがって、ほとんどの職員が意味する内容を意識せず今日に至ったのであろうと思います。(結果論ですが、本来であれば、書かれている内容を知った人がどこかの時点で疑問を呈すべきではなかったのかと思います。そうでなければ、そのまま更に何年も続いていくことになっていたかもしれません。)
・不正受給を防ぐため団結して取り組むという意識が強く働いた結果、本当に困窮して生保受給に至った人たちの気持ちを考えられなかったからではないか。・日々の業務が過酷すぎて、そのような気持ちを持つような(考えるような)心の余裕までが失われてしまったのではないか。
チームワークとノリが良すぎた。新しく入ってきた人がその課の習慣を変えることは難しい職場環境であると思う。また、ジャンパーの内容まで知っている人が少なかったのではないかと思う。生活支援課でない人は自分には関係ないと思っていたのもあると思う。
報道されるような大事になるとは思わなかったから。一見してはわからないため、周囲は気に留めていなかったから。
上司を含めた職員が、軽く考えた結果だと思う。
組織として生活保護不正受給者に対する敵愾心が強いからだだと思います。新しく配属される職員もそれに洗脳されてしまっているのではないのでしょうか。
業務の引き継ぎがうまくいっていなかったのでは。 職員間のコミュニケーション不足では。 マスコミに取り上げられるほど、デザインにインパクトがあったから。
作成した当初は業務に対するモチベーションを高める意図だったと思うが、その後続いた人たちには単なる慣習という意識しかなかったのでは？
実際問題として、自宅での遺体取扱いから火葬までの作業や保護者世帯を訪問する際にスーツの対応より上着(作業着的)は必要だと思う。10年間続いた理由としては、現場対応時の必要性(他に代わる上着がない)なども考えられる。また、最近ではケースワーカー職員は比較的若い職員が多くなり、3年~4年で異動するようですので、疑問を持たずに着用していたのではないのでしょうか。
取材された内容とは知りませんでした。個性的な方の苦労も多かったと感じていました。そのため連帯感(チームワーク)を取る意味でのグッズだと思っていました。
一部の受給者のために一向に解決しない問題に対して怒りがあり、職員同士で共感する部分があったからではないかと思う。
グッズ等がある事により、配属された職員は購入しなければいけない雰囲気になってしまったのでは。
そのことを多くの人を知ることになった際に、現在のような大きな問題に発展する事態であるという認識がなかったからではないのでしょうか。
不正受給者が多いためである。
生活保護受給者の現状を理解できていないからではないか。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

当初の理念とは関係なく、ロゴの入った物を使用することで組織としての一体感を感じ、中身について確認しなかったため
作成された当時の思いが風化していき、異動してきた職員へ引き継がれなかったのが原因と思います。
デザインがいいから。
公務員は、社会全体の奉仕者であることを失念したこと。なんとなく仕事を進めてしまった。
特になし
なぜ、今なんですか。チーム感、団結感がないとやっていけないと思います。
小田原市役所は変な連帯意識が強く、新しい者を受け入れる器がないため。また、厳しい意見について良しとせず、変革を嫌い、長いものには巻かれる、現状維持をよしとする気質があるため
若手が多い(新入社員で入ってくる方が多い)ため、それ以前に始まった習慣はその組織の監督者が間違いに気付かないと、課内で正されることはないと思う。他課からの話がないのは、縦割りの慣習のため、役所として見直さないといけない点だと考える。
組織内の団結力(気持ちの)の薄れ
生活支援課のメンバーであることに誇りを思っているため。慣行なので考えずに続いていた。
誰も問題意識を感じず、面白半分で慣例化されたと思う。
英語理解力のなさ。
いままで先輩が使ってきたものだから、みんなが着ているから、伝統だから、というのが続いたため。ジャンパーの書いてある内容自体にはいままで書いてあるものだから問題ないと思った。
あの英文の意味を把握している人はいなかったのでしょうか。もし、いたのであれば、あの大所帯の職場の中でブレーキをかけるようなことを言い出す勇気がなかったのでしょうか。
ジャンパー製作により、組織の一体感を図ったことで、生活支援課の中で今回の状況が常態化し、誰も異を唱えるものがいなかったため
気が付いている職員はいたとは思いますが、暗黙の認識や英語表記ということもあり、誰も内容についてまで深い認識を持っていなかったのではないかと思います。
個人的には、英字で記載されたものはほぼ全てデザインであり、そのデザインが意味する内容まで踏み込んで把握することはないと思われる。その点を持って慣例化したことを把握できていなかったという指摘は、内容が内容だけに当然ではあるものの、厳しい指摘だと感じる。ただ、苦勞の絶えない職場だからこそ、何かで笑顔を無理にでも作らなければ精神的に追い詰められかねない状況も考えられ、スタッフジャンパーだけでは職場の雰囲気や和らげられなくなっていたため、新たなグッズの制作・使用につながったのではないかと思います。
・見直し不足・市役所の物品は規則がしっかりと守られているという先入観
仲間内で頑張ろうという気持ちを鼓舞しようとした行為が、対外的にどのように受け取られるかイメージできなかったこと、また、そういう行為を後から異動してきた職員も含めて振り返ってみることがなかったことによるものだと思う。他の部署の職員も生活支援課の職員が着ているものに無関心であったと思う。
注意すべき上司が注意しなかったため。見本となる存在がしっかりしていないから。
センスの鈍化
はたから見ても、何が書いてあるのかを意識しないような表記であったため、製作当時の背景を認識していない職員は、何も思わず使用していたのだと感じた。個人的というよりはユニフォーム(制服)のようなイメージで使用してしまうと、着用側があまり意識せずに決められたものとして使用するため、問題視していなかったのではないかと考えられる。
英語表記で意味がわからなかったから？
傷害事件が発端となったが、従来からの市民対応でのくやしさを理不尽さ、増え続ける受給者に対する業務の公平性の担保等の不安からの職員の団結の表れという意識だと思う。
初めて製作した当時のメンバーの団結しようという強い思いはわからなくないが、間違った方法にその思いが動いてしまったように感じる。しかし、その後10年間の間に職員が多数入れ替わり、製作に至った経緯やそのロゴや文章の意味まで深く考えることなく、一体感を得るため、またロゴもかっこいいために、新人たちはユニフォーム的な感覚でグッズを身に付けてきたのではないかと考えます。本当に全員がその意味を理解して、身に付けていたのではないと思います。
行き過ぎた表現であることに気が付けなかった職場の雰囲気。作成後、文章の内容について年度ごとに説明(引き継ぎ)があったとしたら同じ職場の雰囲気。それがなかった場合は内容についてまで考えてなかったという職員も少なからずいたのかもしれない。
業務が多忙で、後任の職員は意味など気にしなかったのではないかと。
生活保護課の今までの体質がどうだったのか。それほど、団結力が必要なのか。誰に何をアピールしたかったのかわからない。
悪いことをしているという認識がないから。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

慣行がうまくおこなわれていたから。
年数が経過するにつれ、当初の目的が希薄となり、個人、組織ともに問題意識を持たなくなったのではないか。
ジャンパー等にかかれてある英文の意味など気にしておらず、「生保に配属されたら必ず着用するもの」というユニホーム的な感覚だったからではないか。
集団凝集性が高かったことの証明。強い団結力を手に入れた代償として、多様な意見を言えるような自由闊達な職場の雰囲気は失ってしまっていた。福祉的専門性は無くとも、異動当初に違和感を覚えた職員は絶対に存在したはずで、その自然で当たり前の感覚を組織の結束が撥ねつけてしまうことがあることを今後の教訓とすべきだ。
グッズに対して、深く理解をしておらず、購入した職員が多かったのではないのでしょうか。
そもそも日本語で無かったこと、そして一旦定着したものについては、問題意識を持ちにくかったのかと思います。
わかりません。
わかりません
市役所特有の〇〇会的なもの一体感を持つとともに、大変な保護の仕事をおこなっているとの外部への発信、自己満足。
想像できない。
所属全体で製作するということはそれほどの理由が必要だろうし上席の方の耳にも入ると思うので余程の理由があったのだと思う。
指摘をする職員も市民もいなかったため。
生活支援課職員の人権感覚が備わっていないため不適当な文言を放置した。その他の市職員は、ジャンパーを着ていることも知らないし、ましてや英語であり小さな文字なので、何が書いてあるか知る余地もない。
ユニフォームのようなイメージが職場内にあったのではないかと考える。組織の中に浸かっていると、客観的な判断ができなくなってしまうのではないかと。第三者による組織の状況を評価するシステムが必要と考える。
個々の意識もあると思うが、慣習にとらわれてしまう組織にも問題があると思う。
例年やっていることだから…という考えから長期間にわたって続いたのだと思う
周囲からも指摘して改める機会があったはずと考えるが、そうならなかった理由として、1つには、書いてあった文言をわざわざ近づいて読まなかったために不適切さに気付かなかったこと、2つには、そのために、不適切として注意すべき対象なのか「悪ノリのようなもの」なのかはっきり判断できず、注意する行動を起こすまでに至らなかったということがあるのではないかと。いずれにしても、他所属の行っている行為に違和感を覚えた際に、周囲の職員とその思いを共有して是正につなげていく勇気と行動力を持つべきであったと考える。
少し馴れ合いになっていた。
仲間意識を高める象徴として製作・使用していたため、課内にその慣行に対し疑問を持つものがいなかった、または疑問を持って指摘できなかったのだと思う。課外の職員は無関心だった、または疑問を持って指摘するルートがなかったのだと思う。市にはコンプライアンス部門もなく、職員のコンプライアンス通報窓口がないから。
よくわからない。
最初の作成には意図があったが、その後職員も変わり、最初の意図がうまく伝わっていなかった
着用していたほとんどの職員は、文言の意味についての認識はなく、ただの防寒着として使用していたためだと思う
団結力が高いがゆえに同調圧力も強く、第三者的な視点が入りづらかったのでは。
自分自身の身だしなみを客観的に見れていないからだだと思います。
悪質な受給者が多数いたんだと思われる。
課の中で購入・着用することが当然となり、おかしいと感じても言い出さずらい雰囲気があったのではないかとと思う。
業務に対し真剣に取り組むほど不正受給者に対する怒りを感じたのではないかと。ある意味で正当に受給されるべき方との区分けとして対する配慮ともとれる。
当初の数年は中心的役割の職員の影響で若手職員の判断が狂った。その後は惰性だったらいけど、内部をまとめるために外部に敵を設定したのかと勘ぐってしまう。
職員が数年で入れ替わっていく中、生活支援課のエンブレム(マーク)としての部分だけが残り、今まで続いてしまったのだと思います。
あくまでも「デザイン」と捉えるようになってしまい、文章の意味を意識する人がいなくなってしまったのではないかと。
市民の目が厳しくなってきたんだと思いました。
この程度は、大丈夫だと思っていたからだだと思います。
グッズを製作することで団結力が増して盛り上がったためだと思います。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

<p>本市の定義する「コンプライアンス」(市民が望んでいるもの、求めているものは何かを常に考えて事務事業を実施し市民の期待に応えていくこと)意識の不徹底。「庁舎内外を問わず、市の職員が着用している以上何らかのメッセージを外部に対して発信しているのだ。」という意識に欠けていた。なお、そのように思う自分自身も、今回のジャンパーは過去から目にしていたものの、そこに記載されていた文書が何を意味しているのか、全く関心を持たなかった。</p>
<p>生活支援課が特にジャンパーの記載されている意味を気にしていなかったのでは？</p>
<p>担当する職員しか実情がわからないからでは。。。内部職員と第三者の判断するポイントがちがうのでは？</p>
<p>詳細を知らず、気に留めている職員が少なかったこと、内容を知っていたとしても特に問題視していなかったことによると思われる。</p>
<p>細かい文字までなんて書いてあるか読む人はいないから。SHATの意味も知らないし気にしたこともないから。</p>
<p>ローマ字であったため、その内容に気付く人がいなかった。</p>
<p>私も記載内容や意味は報道で初めて知り、単なる所属職員のシンボルマークやロゴだと思っていましたので、年数が経つにつれ、記載内容の意味もわからなくなっていき、認識が薄れていったことが原因と思われる。以前は対外的には着用していなかったとの話も聞きましたので、そこではないかと思われる。</p>
<p>見て見ぬり。</p>
<p>不正受給者に対しての憤りが募った結果だと思います。10年間続いてしまったのは、悪いこととわかっていても止める人もいなく生活保護課人たちの感覚が麻痺してしまっていたのではないかと思います。</p>
<p>英字であったことから、特に意識をせずなあなあに引き継がれたのだろうと思う。</p>
<p>(先述してますが)辛い業務を続けていくうえで一種の「団結力」の発露。また、若い職員が増えたことで、経緯を知らずに、学生が学園祭でTシャツを作るようなノリで受け継がれていった結果。</p>
<p>職員間で不正に屈しない気持ちを共有するため</p>
<p>今まで当たり前と考えていたことを、本当に当たり前なのか考えることができなかったから。</p>
<p>不正を許さない、職員の士気を高めようという気持ちが、職員の間根強く受け継がれていたのではないかと思います。</p>
<p>事務服等が貸与でなくなったからと思う。職場によってはそれなりの服等が必要になる。</p>
<p>ジャンパー等の製作等は上司が注意しなければならないが、その課の恒例だったのか。</p>
<p>ジャンパーに書かれている文字の意味を理解していなかったのではないかと</p>
<p>標記内容が、ぱっと見ただけでは分かりにくいものだったため。また、職員が多忙等で余裕が少なく、なかなか他部署の状況まで把握が難しい状況なのではないか。</p>
<p>受給者の生活態度や給付金の使い道などに憤慨していたと共に、改善できない虚しさではないでしょうか。</p>
<p>文書の意味などは気にせず、グッズとして定着していたから。</p>
<p>それだけ厳しい職務環境が続いた結果だと思う。</p>
<p>作った人達以降に配属された職員はあまり意識がなかったのではと思う</p>
<p>職員団結ため。</p>
<p>人事異動で新たに配属された方も疑問に思わなかったのかと。</p>
<p>ケースワーカーとして我慢して仕事を務めた人は相当いたと思う。さらに自身の肉体まで危険にさらされる事に対して、当初のジャンパーの作成は理解できないこともない。後半は、これらが保護のブランド又は誇りの象徴となったが、グッズを作成したことはノリの部分もあったのではないかと。だれかこれを止めるものはいなかったのか？私自身が上司としても多分止めなかったろうし、このようなことになるとは想像できなかったと思う。</p>
<p>きつい仕事に対する連帯感の表れ。情性。SAHTのブランド化。</p>
<p>今まで問題なかったから大丈夫と思ったのか。でも、英語の意味が分かったら着れない。公務で必要なら自己負担はおかしい。まわりが着ているからおかしいと思っても言えない、仕方なく買った職員はいなかったのか。</p>
<p>皆が同じ気持ちだったから。</p>
<p>ジャンパーの存在は、9.11の際に活躍したNYPD(ニューヨーク市警)やNYFD(ニューヨーク消防局)といった正義感の強い組織の結束のロゴとの認識があり、高い職業倫理感の求められる存在のシンボルのようなものとして、知っているつもりになっていた。SHATのAの意味や詳細の細かい活字は知らなかった(関心なかった)。私自身、他の組織のことに関心が薄かった気がする。</p>
<p>組織の結束を高めるのに必要だったから。</p>
<p>仕事の目的(生存権の死守、国民から国への命令である憲法意識・本来の人権に対する意識の欠如)に対する忘却、意識の無さ。ジャンパー・グッズを作ること自体に、業務の特性上(生活保護者のプライバシー保護・申請しやすさへの配慮などの観点から)問題であると思います。(下劣な表現ばかり話題になっていますが。)</p>

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

初めはわかりませんが、異動した職員も皆がそろえているからあわせただけのように感じます。
すべての方ではないが、不正受給など生活保護受給者の良くない行いが多くみられるためだと思います。
お揃いの着衣を身に着けていたのは知っていたが、表記が英語であったため、所属外の職員は気づかなかったのではないかと 思う
それだけ生活保護受給者に対して不満があったからだと思います。
認識と注意が足りない、常識不足
慣例行事になっていたのでは
そこに書かれている文字や内容についての意識がなかったため
慣れてしまうと感覚が麻痺してしまう。始めにおかしいと気づいた時に言えない職場環境になってしまっていたのか。
経年的に行っており、これまで行ってきたことに対して誰も疑問に思わず、当然のことという考えのもと行動に至った結果だと思 う。また、疑問に思ったとしても、そのことを問題提起する勇気がなかったのではないかとも思う。
他からの目(チェック)が行き届きにくかったのではと思います。他課でもポロシャツなどを作ることは、みかけますが、どこも職 員の「勢い」で作られていると思われます。内容を冷静にチェックする人がいなかったと思います。
配属された職員がこれからつらい業務に取り組むにあたって、連帯感を持つためのアイテムとして活用されていたのではない か。また、慣例として行われていることについて、他の行政の部署でもありがちな前例踏襲という点もあるかと思う。
結束を高めて、不正受給を防ぐために。
不正受給者及び働かない人が多いから
ジャンパー作成後に異動してきた職員は、意味を分からず着用したのではと思う。
ジャンパーに書かれている内容を十分に理解していなかったこと、対外的にどのように見られるかという想像力が欠如していた こと、周りの職員も他人事として注意を払わなかったことで、慣行が続いてしまったのだと思います
根底には、この文言はまずいのではないかと考える職員がいても言い出せない雰囲気が職場内にあったのではないかと思 う。また、他課の人は、ジャンパーの存在は知っていても書かれている文言までは誰も気に留めなかった。今回は報道で威圧 的なジャンパーというのがよく謳われていたが、10年間も着られていたジャンパーが威圧的かどうかは疑問を感じる。本当に 威圧的であれば即刻廃止になるはずである。よって、他課としては、文言やデザインは関係なしに、大変な職場だから結束力 を高めようとしているのか、程度の感覚しかなかったと思う。
若手の職員を配属させ過ぎたこと。配属年数を長期化させたこと。他部署からは異動したくないということを良く言われていたこ と。
誰も気にする人がいなかったからだと思います。皆がナメナ、不正受給者はクズだという気持ちで仕事をしていたから気にもなら なかったもしくは、デザインや文字等をあまり意識していなかったのではないかと思う。また作成者がグッズを作ることに 単純に楽しみであったのではないかとも思う。
ジャンパーの意味をしっかりと理解せず着ていた可能性もあるのではないか。
課全体で危機管理が薄い。あんな英語だったらおそらく誰でも意味はわかっているはず。他の部署でも気づいていたら指摘で きないもおかしい。グッズが本当に自費なのかもあやしい。
気持ちをひとつにすることに尽きるのではないかと思います。
仕事に没頭していないから。
ジャンパーの作成については問題ないと思う。被保護者宅にジャンパーを着て訪問したことは、配慮が足りなかった。市民目 線で考えることができなかつたため。
①福祉的な視点から保護受給者を捉える意識が欠如していたため。(実際に、職員の間では個別の受給者を馬鹿呼ばわりす るような言動もあり、市職員のモラルを疑う場面も見受けられた。)②言わば全体主義(ファシズム)に似た異常な職場ムードが 醸成されていたため。辛い執務環境下において職員自らの存在意義を確認するため、弱い立場の者を仮想敵国のように仕立 てて扇動した手法は、ナチスドイツをも連想させる。(人間誰しもが陥る悪い性分なのかもしれないが。)
当初の目的が時間が経つことで薄れて、イベントになってしまったのではないかと思います。
・イベントなどで、スタッフジャンパー着用しているのを見慣れているので、興味を 見て見たことがなかった。・新しく着任した人 が、どのような意図と理解したか、更に実費購入なのに抵抗 なく、購入していたのがとても不思議。
生活支援課の閉塞感。一体感と言いつつも、それが他課職員との壁を作っていたのかと。文言はだれも気にしていなかったの ではと思う。
事業を推進するための一体感
特になし
問題ではないかと意見を言える職場環境でなかったのではないのかと思います。
ジャンパーの中の内容については熟知していなかったが、チーム力を強化するためだと思っていた。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

<p>全ての事実関係を知らないので何とも言えない。が、悪に屈しないと謳うあのジャンパーをいつ着るのか。内部に向けて作ったという話を聞いたが、理解できない。</p>
<p>当初はジャンパーに書かれていた文言に思いがあったかもしれないが、次第に単なるデザインと化してしまっただけではないか。また、外出等の際に着用しても、日本語で「生活保護」と書いていないので、市民が見ても何のことか分からないだろうという意識があったのではないか。</p>
<p>グッズにより課内の一体感が得られるため、そこまで悪いことだと思っていなかったためだと考える。</p>
<p>周囲の関心のなさであると思う。上司も含めて。また、現状を見つめなおすという意識が全体的に低かったからかもしれない。</p>
<p>最終的には確かにいきすぎだったかもしれませんが、このような慣行は外部の、または第三者のチェック機能がないと市役所内ではどうすることもできないのではないのでしょうか。</p>
<p>ジャンパー・グッズを製作・使用したことが問題ではなく、そこに表記された文言に大きな問題があったと思います。また、今回は英語であったため、第三者がそこにどのような意味が書かれていたのかを見極めるのは難しかったのではないのでしょうか。やはり実際にジャンパーを購入した方から問題提起をしなければ難しいのではないかと。</p>
<p>「そういうものだ」という思い込み、気付く力が足りなかったのではないかと思います。また、ジャンパーの文字が小さいため、そこまで気にする人もいなかったのではないかと。</p>
<p>結束を重視した結果。</p>
<p>一時の感情で始まったことなので、深く考えてない。悪のり。</p>
<p>悪い意味でなく、いい意味でチームワークの意識が続いていたからだと思います。非常勤職員も作成していた人が多くいましたので。</p>
<p>職員の連帯感を高揚させるためということで、皆「見て見ぬふり」だったのではと思います。</p>
<p>職員間の意識を共有し、チームワークを高めるためのジャンパー・グッズ製作・使用だったと思う。記載されている文言については、デザイン程度にしかとらえていなかったのだろう。私も、生活支援課の職員がジャンパーを着用していた事実には気が付いていたが、書かれている内容までは見ていなかった。みな、同様に、デザインとしてしか、見ていなかったのではないかと。本来、内容をきちんと確認する必要があると思うし、公務員としての意識をもっと持つべきだったのではないかと。</p>
<p>行政職員としての意識が低かったから。小田原市としての作業着ではなく、生活支援課だけで着ている物だったら、誰かしら内容に興味を持つべき。英文は訳せなくても、保護なめんなは誰しも読めたわけで、意識の欠如があった。</p>
<p>その理由が知りたいが、課員の負荷の大きさとそれをマネジメントする機能がなかったことが原因ではないかと推察している。</p>
<p>わからない。</p>
<p>制服が無いと、組織として強烈な統一感を醸成できなかったため。強烈な統一感を作り、維持するためには絶対に偶像が必要。特に、上司は数年で異動してしまい、カリスマとはなりえないので、単純に物として崇拜すべきものが必要だったから。当然、これも税収不足による管理能力の欠落によるもの。不正受給を放置するのと同様に、放置すべき存在だったのでは。</p>
<p>不適切な表現であることは分かっているが、実際に厳しい業務に取り組むにあたって、モチベーションを保つ手段が必要だったのではないかと。ただ、人権が守られていることで安心して生活できるという認識を持つことで、市民に納得される手段で士気を高めることもできるのではないかと。</p>
<p>不正受給を減らすための、表現の一つと捉え、リスクとして、あまり意識しなかったため。また、10年前と現在では社会の受止め方の、変化もあると考えます。</p>
<p>団結しているがゆえに、間違いにも気づきづらく、最初はいいのだからとおもっても徐々に疑問に思わなくなっていったのではないかと。</p>
<p>教育水準が低いということが一つはある。自分自身、庁内で着用者を見かけたことがあるが、英文の意味は分からなかった。</p>
<p>課職員がみな同じ思いだったからではないか。ただ反対人がいなければその問題点に気づくのは容易ではないと思う。もしくはジャンパーに書かれていた内容をちゃんと把握して着ていた人がはたして何人いたかが問題だと思う。</p>
<p>・係員レベルでは、従前から使用されていたものについて、後からその存在を知って、問題があると気づくことは難しかったと思う。 ・管理監督者が職場環境に十分注意を払ってればそれほどの長期間放置されることはなかったのではないかと。</p>
<p>新たなグッズを作るのは完全に悪のりだと思う。ジャンパーについては買わざるを得ないような課内の雰囲気を作っているのではないだろうか。</p>
<p>専門性の欠如</p>
<p>中には英文の和訳がわからなかった者もいたのかな？私もし、使用する場面となったら、果たして和訳まで気にできたのかな？たんなる、デザインと考えたかもしれない。和訳は、訳す者の感性で、いろいろな表現ができるがほんとに、報道されたような和訳なのか？表現は不適切だったかもしれないが、ジャンパー自体は、組織の指揮を挙げるために効果があったんじゃないかな？</p>
<p>集団心理と自浄作用の欠如だと思う。</p>
<p>10年の中で、公私の分別が出来なかった年度もあったのかと思う。</p>

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

ジャンパーの使用は知っていてもその内容について周りの者があまり気にしなかったこと。オリジナルブランドのグッズとして製作することが目的になってしまったのでは。
大変な部署にあって、団結の象徴になっていたものと思われる。
不正受給者からの暴力行為を連帯して防ぎたかったのではないかと思う。不正受給者からの理不尽な言動を日常的に受ける状況が続くことで正常な判断をする余裕がなかったのではないか。
実際には文字の意味などを深く理解せずに着用していた方も多く、組織慣行に従うべきという協調性が原因であると思います。
過酷な勤務状況をこなすための、課をまとめるアイテムだったのではないかと感じます。
よくわかりません
生活支援課のみで対応していたからなんとか奮い立つしかなかったのでは
若い職員が多く、おかしいと気づきにくかったのではないか、また、気づいても言い出しづらかったのではないかと思う。誰も気づかなかったということはないと思うので、伝えることができなかつたり、現場が聞き流したりしたこともあったのではないか。
部外者にはよくわからない。管理者が違和感を持ち探求しなかったのは不思議。
不正受給者が減らないため
1人1人が何故という気持ちになかったのでは？と思います。
傷害事件後の強烈なイメージから自然に続いて慣行された
書いてある内容に関して、着用していた職員が把握していたかにもよる。その形で連帯感を持ち、士気を保つために必要とされていたと考える。
SHAT の意味をどれほどの人が意識していたのか。単にジャンパーが機能的だったということもあるのではないか。SHAT という言葉が単に記号として生活保護課(生活支援課)としての意味になっていたのではないか。
上司が部下に興味がないから。
問題となったのですから、答が二分して、意見が分かれて時間が長く経過したのだと思います。
英語表記だったため、理解できなかったのではないか(日本語で書いてあれば気づくはず)
若い職員が多いとのことなので、根源的な疑問が生じにくかったのではないか。
発端は、職員が負傷する傷害事件であると思うが、課への在籍期間の短さや職員の入れ替わりが頻繁だと、昔からの事を把握している人が居なく、とりあえず昨年と同じことを同じ様に、まずこなし、それでも職員数も潤沢ではなく、仕事の細かさも年々増し、精一杯となると、冷静な見直しまでは、する余裕が無かった、ということがあるのかもしれないと思っている。
組織の結束を高めるための何かはいつの時代にもある。職場の上司(SV)や仲間としばしば飲みに行き愚痴をこぼし、その中には毒のある言葉もあったと思う。ジャンパー等は、これまで内輪でとどまっていたものが外に向けられてしまったということだろう。10年も継続されたのは、管理職員の保護係への無関心が原因。生活支援課として、保護係中心の職場になったことは評価される。私が在職していた頃、保護係にとって課長は、福祉事務所長・次長・課長の3つの印鑑を中身も見ずに押すだけの存在。ケースの処遇に関しては基本的に保護係 SV までで完結し、一番苦しいところを上に見てもらえていないという感覚が常にあった。管理職の管理が行き届かないのと併せて傷害事件を契機に周りが保護の職場は大変だと過度に気を遣いすぎたのではないか。
管理職を含め注意ができる人が少ないのでは？
それほどに仕事に対するモチベーションの低下が顕著だったから。滞納者をバカにしなければやっていられなかったから。
市の組織全体が、地方公務員としての立場を理解しておらず、周知するような機会も少ないため
慣れ
常識的に考えて、悪ふざけが過ぎると感じていた職員もいたはずである。まとまりの良さがあだになるなど、一人ひとりが率直に意見し合えるような職場環境ではなかったのではないか。
ジャンパーやグッズをまじまじ見る方はいないのと、職員が親身に対応したからでは？
公務員としての常識不足。英語が訳せない語学不足。
文言の意味を理解していた職員は、どれだけいたのか。生活支援課の職員の中には、「皆が着ているから」ということだけで着用していた人もいたのではないか。生活支援課以外の職員は、「皆で同じものを着ているな」くらいにしか認識していなかった人が多数だと考える。文言の意味を理解し、「よくないのでは」と思いながらも言い出せなかった職員がいたのであれば、それはそれで問題だが。
当時の職員が異動し作成趣旨等が引き継がれなかったため。
なぜ続いたかについては、わかりません。ただ、一度出来て盛り上がりってしまったものを変えていくことは難しい面もあると思います。管理職がしっかり把握し、対応すべきだったと思います。
デザインが懲りすぎて、意味を理解出来なかったため。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

係り内の問題意識の欠如と、係り外の無関心もしくは不干渉
周りが使用していたことで、その環境が当たり前だという認識していた期間が長かったためであると思う。
不正に受給を受けている人がいる、働けるのに働らこうとしないなど、悪いイメージが先行している感が、どこか全庁的にあったのではないかと
ジャンパーの着用は知っていたが、文字は小さく、読んだことがなかった。このジャンパーを着用することでのデメリットを考える想像力が職員全員働かなかったため。
ジャンパー・グッズ自体はいいことという捉え方をしていたので、書かれている英文まで気にする人がいなかっただけのことでないかと。
やはり長年生活保護受給者に対し相対的な憤りがあったのではないのでしょうか。
最初、製作されたときは、仲の良いまとまったチームであり、また、まとめるために必要だったからだと思う。その後、異動してきた新参者には、それをなくす発言ができない状況だったからだと思う。
とても厳しい業務なので、モチベーションを上げるために連帯感をもちたかったのではないのでしょうか。
質問8で回答しましたが、作成した「経緯」の引継ぎをうまくしていなかったからこそ、意思表示ではなくデザインとしてしか認識していなかったからではないのでしょうか？また、配属され購入しなかったときのアウェー感
英語の意味を知らなかったから市民の立場でなく、職員目線での作成だったから
わかりませんが、当時いた人がいなくなり、訳もわからず使用していたためではないかと。
他の職場の業務等に興味を持っていなかった。指摘する勇気がなかった。
チームの一員として認められるためには、ジャンパーを着用することがもっとも簡易かつ初期的な手段であり、その後も使い勝手の良さから使用していたのだと思います。
組織の中での正解が絶対的に正しく、そこから外れたものが間違っているという認識が根付いたため。幅広い視野に立って常に状況に応じて良い考え方を模索する余地がなかった。
内部にいないためわからないが、士気高揚の意味合いは強かったのだと思う
わかりません。
モラルが低下しているから
自費で購入しているから。
生活支援課全体の風土によるもの
慣行とはそういうものだと思う
いじめを止めることができないのと同じ理由で、いけないことと分かっているけど誰も自分からやめようと言えないから。
「SHAT」のジャンパーは日ごろから目にしていたが、単なるチームのジャンパーだと思っていた。背中の「SHAT」の意味も知らなかったし、その他に書かれていた内容や「悪」のエンブレムなどは全く気が付かなかった。自分を含め、周囲の人間の無関心が発覚を遅らせたのだと思う。
生活保護係の連帯意識の強さが、逆にあだとなったのでは。ノリで続いたが、常にどこかで小田原市の職員であることの意味の欠如、プレーキをかける強い意志が無ければならないところが、無くなっていた。
誰も問題と感じなかったからだと思います。
生活支援課の真意は、違う気がする。だから作成に及んだのかと思う。支援課の職員の苦勞がそうさせたのかと。
悪気がない、ジャンパーの内容自体にあまり興味がない
ファッション感覚でいた部分があると思います。また、職員が作製する時に何のために作成することがわかっていれば、回避できたのかもしれない。
課内事情等を知らない立場で言えば、組織的に倫理・問題意識が欠けていたのではと思います。
想像するに製作した当時の職員が異動でいなくなっていく時の流れの中で、例えばジャンパーの文言の意味と向き合って考えることもしなくなっていたと思う。あとは仲間意識から同じものを使おうという意識のもとで使用が続いたのではないかと。
ジャンパーを作ることは良いと思います。過去に障害事件があったため、強気な文章となったのかと思われそうですが、時間とともに見直す必要はあったと思います。
当初、一定の意図をもって作成されたジャンパーが、徐々にユニフォーム化していき、ロゴもデザインの一つということで、それほど意識されてはいなかったのではないかと。異動者も、独特の雰囲気というか、特に意識することなく、「購入が当たり前のもの」として認識していたのではないかと。グッズも過酷な環境下での「勢い」とも思える。一旦、同質化すると感覚は麻痺してしまうと思う。
今の業務が当たり前と認識していたこと。
わかりません。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

製作当初は、職員の連帯感を高めるためだったと思う。しかし、職員が異動するうちに、製作当初の職員がいなくなり、製作当初の意義が失われ、面白半分になってしまったのではないかと。
・グッズ等に記載された内容が課のスローガンの傾向になってしまったから。・新規配属職員も右へ倣え傾向で購入・使用に至ったと思われる。
その課で行われている業務に対して、立ち止まって問題意識を持つ余裕が業務上ないからだと思う。
生活支援課は非常に厳しい職務環境にある中で、2007年に市職員が負傷する事件が起きてしまったことで、指揮を高めたという想いがあったのだと思います。それが続いてしまったのは、新しく入った職員からすれば、慣行となっているから問題ないと考えてしまった部分があると思いますし、他課からすれば、他の課に対する興味を持つべきであった部分があると思いました。
時間がたつにつれて、記載内容の意味が薄れ、新しい人は内容を理解しないまま、着用したため。
業務を職員1人で背負うにはあまりに重く、組織としての連帯・団結が不可欠であるところ、この連帯・団結を「伝統」としてきたのではないかと。そしてその伝統の物質的なアウトプットとしてジャンパーが存在していたのではないかと。
職員のなかに、生活保護受給者を見下している意識が少なからずあったから。
英語で書かれていたので、内容を正確に理解していなかった職員も多いのではないかと。不正受給をなくさなければならぬという思いが強く、受給者全体への配慮が欠けていたのではないかと。他の部署の職員もチェックできなかった。
仕事仲間の連帯感を高める物として必要であった。ただ、文字の意味を理解していれば使用していなかったのでは。
最初はそれだけ抛り所のようなものが必要だったのではないかと。続いてしまったのは惰性というか慣例というか、何となく、というのが大きいのではないかと。思います。
ジャンパーに書かれた意味を知らずにグッズ(デザイン)だけが残った。
誰もいけないことだと言えなかった。
職員が思ったことを自由闊達に言い合い、受け止める組織運営が欠如していたことと、職員一人ひとりが思考停止(今していることが、そもそも正しいのかどうか考えずに前例踏襲で仕事をする)に陥っていたのではと推測します
まずグッズ等を作ること自体にも疑問を感じる。心情的に理解できるのと、実際に作ることは大きな隔たりがある。実際に作ったこと自体が大きな間違いである。人事異動等で当初のメンバーが入れ替わったにもかかわらず、浄化されなかったことに、組織としての体質があったのではと疑わざるをえない。
長期にわたっている為当たり前になっていた。
私的に作成したものに対しての、内容確認してからの使用許可をしていなかったからだと思う。
いつの間にか製作当時を知っている職員の思いが風化し、単純に職員間の仲間意識のみが強くなり、記載されている内容について職員も把握する状況ではなかったからではないかと思う。
周囲からの指摘が一切なく、製作が当たり前となっていたのではないかと。私は庁内で着ていたのを1度見たことがあったが、文字が小さく英語表記であったため、じっくり読み込まないと意味が分からないこともあり、全く気にしなかった。
異動するたびに気付くはずなのに、誰も指摘しなかったからなので、完全に組織の質の低さの問題です。田舎っぽいやり方、考え方だと感じました。
質問3で回答したように、職員は精神的ストレスが高いと思われる。その様な環境の中で「同じ仕事をし、同じような悩みを持っている人が頑張っている」と思えることが、モチベーションを維持する1つの要因となっていたのではないかと。今回は、そこに不適切な言葉が書かれていたため問題となったが、そのような団結力を持てる良い職場であったとも考えられるのではないかと。
製作当初の目的が共有されていなかったからではないかと。しかし、そもそもの意識高揚のための表現として適切な内容であったか疑問である。
わかりません。携わっていた方でないとわからない部分があると思いますので、何ともコメントできません。
他課への興味がなかったから
・製作に至った経過が分からないが、上司が進めれば、部下は従わざるを得ないことは良くあることと思うので、今回の件についてもそうなのではないか？
製作に携わってない人(異動してきた人)が、ジャンパーを着用することが当たり前であると思われている内容については気にしなかったため。
同じ部署内で、上司らが何故気づかなかったのかは理解できない。若い人が比較的多い部署かと思うが、業務内容に対してそれが適切ではないのではないかと感じる。
必ずしも悪気があった訳でなく、一種の結束を高めるための物であったと思う。特にジャンパーについては、職員が外回りする際の作業着として必要であったはずであり、職員は文言の意味をよく理解していなかったという声も聞く。
激務の中、生活支援課での「当たり前」が一般的な常識と反してしまっていたから。結束力を高める一方で閉鎖的な環境になってしまい、見失ってしまったのだと思う。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

<p>毎年多くの職員が入替わるので、本来の意味を知らず、入ったらとりあえず買うような習慣ができていたと思います。団結力があるが故に、誤りや違和感を指摘できないような(全員が当たり前と思わせられるような)環境になっていたのではないかと思います。</p>
<p>課内で共通の認識があったから</p>
<p>管理監督者の責任。歴代の課長以上の方たちも、絶対に存在(の少なくとも一部)は知っていたはず。若手の悪ノリを指導、是正できなかった上司の責任だと思う。</p>
<p>・他の職員が着用しているので問題ないという意識。・学生気分のノリが社会人になっても残っている。・記載されている文言に対する無関心さ。</p>
<p>冗談で作ったものが、仕事場まで広がり、意味も分からず使っていたのでは。</p>
<p>ジャンパーやポロシャツは仕事着として大変便利なものです。工作中、多くの職員が同時に着用していたと思います。上司や他の職員は着用について何も言わなかったことでジャンパー等は認知され、毎年度、製作当時の事情を知らない職員が異動してくる中、疑問もなく製作が続き、かつ、様々なグッズが生まれたのだと思います。一度はじめると止めることはとても勇気のいる難しいことだと思います。</p>
<p>士気を高めるという当初の趣旨がやや形式化してしまったのか？</p>
<p>私費で作成しており、英語表記だったためではないか？</p>
<p>慣例化したため</p>
<p>それだけ強い思いがあったのだと思います。</p>
<p>おかしいという気づく感覚が少し薄かったのかもしれない。もしかしたら、変だな、と思った人はいたかもしれないが、みんな何も言わないので感覚が薄れてしまったのかもしれない。</p>
<p>自分も含め、自分の携わる仕事で精一杯で、自分に関係のない職場のことについて、興味を持っていなかったことが一つの原因だと思う。</p>
<p>これも、事情が分からないので、はっきりした意見は言えない。ただ、もともと課員の皆さんの「気合入れ」「団結心」のためだったと思われ、そうした目的であれば、当事者は問題意識が持てなかったのでは。第三者からの指摘が、市民であり、マスコミとなってしまったことが、残念。</p>
<p>危機管理意識の欠如</p>
<p>「他の課とは少し違う課」というイメージがあったと思う。決して生活支援課だけではなく、様々な意味で「他の課とは少し違う課」というのは庁内にいくつかはあると思うが。</p>
<p>当初作成した時の意図が次代の者に伝わらず、単なるファッションの一つになってしまった。また、記載されている内容も単なるデザイン・ロゴと捉えて検証する機会がなかった。実際、1年間、係は違うが同じ課にいた経験からすると、まじまじと文章を見たわけではないし、英語に堪能なわけではないこともあるが、正直、単なるデザインとしか感じなかったことが本音である。</p>
<p>誰も何も考えずにいたからだと思う。</p>
<p>誰もいけないことだと言えなかった。</p>
<p>正しいことをしているという思い込みから、組織内の考え方＝組織外の人の受けとらえ方となってしまったのが原因だと思います。</p>
<p>市民と直接応対する業務内容は職員にとってストレスがかかりやすく、不正受給等を見過ごしてはいけないが、市民に対する言動や行動も考えなくてはならないため、職員は常に精神的な負荷を受けていたと思われる。職員同士の団結や士気高揚のために用具を製作し、共有することは悪いことではないが、文言等については誰かが気づいて訂正できなかったことが残念である。</p>
<p>指摘する人がいない。業務改善としてグッズ等の作成などの詳細はないが、評価したから。</p>
<p>意味を意識せず制服のように考えていたこと。組織内での同調圧力。</p>
<p>意識の薄れ(元々の意味も理解せず着ているのではないか)上司が指摘するべきではなかったのか</p>
<p>ジャンパー等が作られた経緯が忘れられていったのではないか。</p>
<p>私自身がジャンパーの存在を知っていましたが、そこに書かれている文言が何なのかを気にしたことはありませんでした。日本では英文でかかれた服がデザインとして多く存在するので、そこに書かれている事自体デザインとして見ていました。推測ですがありませんが、10年もの間に当初の意味も忘れられ「デザイン」として敢えて触れることもなかったから…なのではないかと思えます。</p>
<p>・支援課自体が団結しないとやっていけないような職場環境であること。・そもそも他課のジャンパーのデザインに興味がないから。</p>
<p>・英語で書かれていたため・日常の一部のようなものになってしまっていたため・「SHAT」がチームワークのシンボルのようになっていたからではないか</p>
<p>わかりません</p>

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

<p>団結の意図があったためであると考え。他課においてもグッズはわからないがジャンパー等の同じものを使用しているところは多いと思う。背等を書いてある意味を理解せずただ、周りが着ているから着ているとか。この課はみんな着ているから着る等の意識のためであると考えられる。</p>
<p>生活保護の事務がハードであったから。組織を鼓舞する理由であったとしても、保護受給者に対するイメージが悪く、受給者から見られた際にどのように思われるかの想像力に欠けていたから。生活保護について市役所の中でも特化した業務なので周囲の職員も受給者からの目線と同様な意識が持てなかったから。自分も細かい文章までは見えなくても訪問時に特定されるおそれがあることや黒で威圧感があることは感じていたので、もっと早く福祉の部署に問題があると思うと直接伝えるべきだったかもしれない。声をどこにあげるべきかわからなかった。問題認識も甘かった。</p>
<p>統一感を出したかったのでは？</p>
<p>製作したのは、仲間意識の醸成・高揚、遊び心と悪乗り、反骨精神によるもの。(多分に「みんなが行きたくない部署」でがんばっているという気持ちもあると思う。)グッズ展開をしたのは、秘密と思いを共有することによる連帯感の創出。ジャンパー等を着用して仕事をしていたのは、先輩職員の指導不足と本人の勉強不足。そして、他課の職員が気がつかなかったこと、「大したことではない」とか「言うだけばかばかしい」というような理由で見逃したことによる。(注意したとしても、「洒落だよ」と片付けられてしまう可能性は否めないが。)</p>
<p>わからない。</p>
<p>課の人のモチベーションを上げるため。</p>
<p>意味を理解している職員が少なかったのではないだろうか。</p>
<p>問題意識の慣れや組織がそれを良しとする風潮があったのではないかと考えられます。</p>
<p>組織におけるマネジメント力が不足していた。マネジメントの方策として想像力が足らなかった。(きつい仕事なんだからこれくらいはやらせてやらないと、という感覚。)</p>
<p>最初に作られた時に反対したり告発する人がおらず、そこからはジャンパーに表記されている内容をよく知らずに慣例として受け入れてしまっていた部分があると思います。</p>
<p>気持ち的には、大学のサークルやキャラクターグッズのものではないかと思います。表現に込められた意味が伝わらなかったのではないのでしょうか。当初の意味がきちんと伝われば、方向性も変わったのではないかと思います。ただ、このようなもので、意思の疎通が図れ、事務効率が向上するならば手法的にはよいことだと思います。表現、内容はいただけないですが。生活保護はきついといったマイナスイメージをプラスに変えたものではあったと思います。</p>
<p>引継ぎで仕事を教わる関係であり、職員が一度に異動し入れ替わらないことが出来ない職場であることが、10年にわたった要因であろうと思います。</p>
<p>「なんとなく」で流してしまっていたのでしょう。古い時期には気にされなくても、今の目から見ると問題になるものは結構あります。</p>
<p>常識不足。感覚が麻痺していたのかと思います。</p>
<p>そのジャンパーを作った意義、また、そのデザインの意味をちゃんと理解していなかったことが原因だと思う。</p>
<p>物品そのものについての認識不足。確かに、作った当時の職員でなければ文章の意味までは考えないかもしれない。</p>
<p>漫画のまねをした仕様であったが、言葉の使い方が悪かったことで問題になった。不正受給はゆるされませんとの記載であれば問題にならない。</p>
<p>士気高揚のためとは言え文言など安易に考え、業務上配慮しなければいけないことを忘れてしまったからではないでしょうか。</p>
<p>慣行を疑問に思わず、自己を客観的に評価する意識の欠如</p>
<p>そういうもので団結を図り、鼓舞しなければならぬほど、激務だということ。慣例に対しては、後から配属になった職員や若い職員はNOとは言えないのが現実だと思う。</p>
<p>前任者が製作した意図をきちんと伝えていなかった。異動してきた職員も疑問に思わず、疑問に思っても同僚や上司に伝えることができなかった。</p>
<p>初期のロゴの意味は継承されず、単なるデザインだという意識が強かったのではないか</p>
<p>スローガンを掲げて連帯しないと乗り切れない業務であるため。また、他者から見て、自分の行動がどう思われるかというチェックが全庁的に行われていなかったため。</p>
<p>小さく英語で長々と書いてあるので、新しく配属された人、新人等は意味がわからず着ていたのだと思う。</p>
<p>管理監督者の怠慢</p>
<p>製作に至った事件があり、有志で自費である。最初に作成した時、仮に部内でOKだったとしたら、年を重ねるごとに当たり前の存在になっていったのではないか。</p>
<p>一人一人の意識がなかった。</p>
<p>疑問に思う人がいなかったか、思っても発言することができない状況だった、また、見て見ぬふりもあったのではないかと思います。課のみでなく、全体の問題とも思います。</p>

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

英語で書かれていたから、どんな意味か分からなかったため。チームワークがある組織だったため。作成したとき係長が関わっており、他の職員が指摘しづらかったため。
ほぼ全職員の皆様のご承知の事実だったからではないかと思います。生活支援課職員に対して、自分たちにはできない大変な仕事を行っているリスペクトもあったと思います。
傷害事件を風化させないためだったのではないのでしょうか。
予想する理由は様々ですが、少なくとも発覚するまでに係り内で問題視する方々が職員の中に居なかったことが一番かと思います。特に若い職員は先輩のされてきたことに何か意見するのは難しいかと。
連帯感を強める意味では良かったと思うが表現等が悪かった。内容を理解した上で製作した人はあまりいなかったのではないだろうか。異動してきた職員のモチベーションを維持するために必要だったのではないか。
分からないというのが率直な印象ですが、不正受給をしていない受給者のことを考えると、そうした人にしっかりと対応するということが本来であるという気持ちが、なんらか希薄であったということもあるのでしょうか。
恐らくおかしさを感じた者は何人かいたのであろうと思うが、敢えて士気を下げようようなことを言いたくない、あるいは言うてはいけないといった暗黙の了解事項によって断ち切れなかったのではないかと。
ジャンパーに書かれている内容を、きちんと見ていない人や、慣行であったため、特に考えずに使用していた人が多いのではないかと感じた。
わかりません
ほんの一部の心無い人との対応で、士気が下がることは、各課においても起こることだし、その機会が生活支援課は多いイメージがある。業務を進める上で職場の雰囲気が良いと大変な仕事でもより頑張れるし、その雰囲気作りの一環と考えられる。また、そう考えられないのか。
自浄作用が働かないくらい麻痺していた。
「調子に乗り過ぎているのでは？」と誰一人思わなかったのか？ そう思っても言い出せる雰囲気ではなかったのか？ 職員一人ひとりの意識の持ち様にも問題はあったであろうが、何より組織風土に問題があったと言わざるを得ない。
指摘する人がいなかった。
誰もが同じことを考え、不正受給を許せなかったのではないかと。
当時は良かれと思いグッズの製作をしていたと思いますが、人事異動で人も変わり、なあなあになってしまったのではそれが当たり前と思っていたからだだと思います。毎年異動・入庁した人は買うのが当たり前という習慣が身についたんだと思います。後は購入したくないと思っていても言い出せない職場や上司の雰囲気？ が考えられると思います。
英語で書かれている点、誰も注意しなかったことによる、馴れ合いなど。
英語が読めないから。発起人が発言力を持った人ではないのか？
生活支援課の中では今やひとつのブランドのような感覚でいたのではないのかと考えています。自分の課も含め、日ごろジャンパーを目にしてきましたが、やはりプリント内容のことまでは意識していませんでした。
本人たちもそうだし、上司たちの意識があまりにも低すぎた。福祉部全体で見直すべき。身障者用トイレを平気で使う職員もいた。
生活支援課職員としてのステータスのようなものになっていたからではないかと思う。
ズルズルと引き継がれていたんだと思います。
その組織の「当たり前」に誰も疑問を持たなかったから
不正受給に対する所属職員の意識が過剰であったためと推測しています。
当初の趣旨を知らずに、何となく続けてしまったのでは。
大変な仕事に従事する中で、チームワークを維持し、大変な仕事に立ち向かうために必要だったのではないかと。
意識の足りなさ
誰もそれが行き過ぎた行為だと気づかず、やめさせることができなかったから。これは生活支援課だけでなく、市役所職員全体。
着用者が「不正は許さない」という点のみをアピールできるものだと思っていたためではないでしょうか
無関心。
不正受給という敵が外にいることで、内部は団結できる。団結力が、今回は自制を阻んだのではないかと。
福祉業務はチームで対応することが必要であり、結束力、団結力を高めるため。
職場環境の実態を知らない。または知ろうとしない市役所全体の雰囲気や体制がそうさせたと思わざるを得ない。
勤務環境の慣れから軽率な考えが課内で生まれ、それを止める者もいなければ課内という小さい輪の中で盛り上がってしまったのだと思う。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

製作した職員が異動した後、記載している内容について何も意識されなくなり、異動して担当となった職員は、皆が使用していることから作らざるを得なかったのではないかと思います。
不正受給者が多く、その人たちに対する思いが同じだったからではないでしょうか。
団結力が悪いところへでた
最初に作成した時はともかく、そこにどのような内容が書かれているか特に興味を持たない。日本人の気質。自分自身も、同じ洋服を着ていることは知っていたが、書かれている内容を理解しようとは思わなかった。
不正受給に対する許しがたい気持ちが多かれ少なかれあれば「みんなが着てるから」というバンドワゴン効果が働いてしまうのではないかと。
表記されている文字が英語であるために、直ちに翻訳できる管理監督者がいなかったため。
ちょっと違うんじゃないかと思っている人がいたとしても、それを言いたずらい状況があったのではないかと。
職員個々の倫理観の欠如(積み重ね)に尽きると思う。職員の良識として、また、最低限の倫理として、この間に指摘する言動や、管理監督者が指導することが無かったことが問題である。生活支援課だけの話ではないと思う。
最初は発表のとおり、業務遂行のための純粋な目的だったのかもしれないが、いつからか当該職員だけでなく周りも「ノリ」だけになってしまい、同時にそこに記された言葉の意味の重さも気にしなくなったのではないかと。
部活のジャージを作って、着ているような感覚であり、英語の意味をあまり気にしていなかったからではないかと思う。(私も今回の報道があって、初めて英文の意味を知ったので)
業務内容からしてモチベーションが下がりやすい環境であることから、それを防ぐためであり、周りもその状況を理解していることから、黙認してしまったためであると考えます。
不正に対する制度の見直しや生活支援課の業務負担等を改善して来なかったから、職員のストレスが増大したのだと思う。
文章が英語のため、作った人以外意味まで誰も気にしなかったのでは？
そういう雰囲気が続いていたから。大学のサークルのようなチームワーク？があったのではないかと。それには、良い面と悪い面があると思う。それでこそ、きつい仕事も乗り越えられた場面もあったらうし、そういう雰囲気に疑問を抱く職員がいても、言い出せなかったのではないかと。
ジャンパーを着用しているのは知っていたが内容については知らなかった。作成当初は把握していたかもしれないが、その後は内容も知らず、みんなが持っているから連帯感のため作成していたのではないかと。
ジャンパーの着用は知っていたが、具体的に書かれていることは承知していなかった。他部署のことではあるが、同じ職員として気に掛ける必要があったと思います。
お互いに注意しあっていればなかった
職員相互の連帯感を持ちかかったからではないか。また、異動した職員は経験年数が長い職員から業務を教えてもらうため、どうしても「言いなり」にならざるを得ないところもあったと思う。ただ、マークや記載されている文面の内容まで細かく理解して使用していた職員は少ないのではないかと。
記者会見でもありましたが、連帯感を高めるためだったと思います。庁内でのケースワーカーの方の立場も低いと思います。他の職員ももっとケースワーカーの仕事に敬意を払えばよかったと思います。
始めは軽い気持ちでつくり庁内で着るなどの注意をしていたのではないかと思います。それが10年にわたって作った当初のことを知る人がいなくなり訪問に使用したりしたのでは？と個人的に思っています。
人事異動により、人の入れ替えが多い。
職員の日線と言えばわからなくもないが、世間的には非常識のくくりだと思う
職場環境の悪化ではないかと思えます
上司の管理監督がなっていなかったと思う。
仕事に対してのやりがい等がないため別のはけ口を見つけ、その場の空気感で悪ノリして作り続けていたのではないかと、思っている。
それだけ仲間意識が必要な職場だと思う。
新たに生活支援課に異動し、ジャンパーを使用していた方々は、記載内容を理解しておらず、単に一体感のみで使用していたのでは？(悪意はなかったのでは？)
他の職員が身につけるものに、関心がなかった。
学生のサークル感覚で暴走してしまったのではないかと。また、管理監督者が表現の内容を詳細に確認しなかったからではないか。
環境や注意する人がいなかったためだと思います。
組織の慣行になっていったため。
若い職員の配属を主とした人事異動を行ったため

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

市民の立場になって仕事をするのを忘れていたと思う
生活支援課の内部事情等を把握できていないためわかりません。
英語表記であるために、パッと見るだけでは誰も気づけなかったためであると思う。また、チームとして上下関係の厳しい職場環境でもあったためだと思う。
真面目に生きていない者に対する憤りだと思う
・前例踏襲
当初の作成メンバー以外は、ジャンパーに記載されていた英語表記の意味が理解されていなかったことに起因しているのではないかと思う。
あまり記載している言葉の意味を意識せず、この部署に来たら、着用するものだ、思っていたのではないか。
所属職員のユニフォームのようになってしまい、書かれている言葉の意味について深く考えなかったことが原因だと思います。
声の大きい人に逆らえない雰囲気があるから
表現が不適切であるという認識がなかったから。
友人や親戚に生活保護受給者がいたら違和感を感じたかもしれないが、公務員を含め現役サラリーマンとは分断されていて、傷つけてしまう可能性に気づけなかったため
10年経った現在はどれほどその意味が理解されているかは不明だが、はじめた当初の影響が大きかったから
不正受給者へ取り組むための意識高揚が行き過ぎてしまったため製作されたが、記号としてだけとらえていたため、一般受給者の目線からの記載内容の検証を怠っていたことが原因。
市の職員としての自分たちの振る舞いが、市民の目にどう映るかということを客観的に判断、評価できなかったと思う。自分たちのモチベーションを上げることと天秤にかけて考えた職員が果たしていたのか。
振り返り、検証し、指摘できない職場だったからだと思います。
当初製作した目的、意図は「不正受給撲滅と組織の一体感を向上させること」であったと思うが10年の年数を経て職員も入れ替わるうちに次第に当初の意図・目的が薄れてしまったのではないかと思う。
各々が慣行としてとらえていたため、背面のメッセージの意味を誰も知らうとしなかったため。
ジャンパーに何が書いてあるのか、どれほどの新職員が承知していたのか不明であるが、組織としてきちんとした対応をしていこうという意思が最優先された結果なのだと思います。
いけないこととはわかっているが口には出せない職場環境がある。
当人や周囲が疑問を持たなかったこと。ジャンパーを着用している姿は頻繁に見ていたが、文字や内容に意識を向けることはなかった。他課とはいえ、自分にも疑問を持つ姿勢が足りなかったと反省している。
「郷に入っては郷に従え」という風土があるのと、作成経緯や表示内容の具体的な説明がせれずに、伝統となってしまったと思う。
職員の中には、あまり良いものではないと思っていた人もいたのではないのでしょうか。実際に声を上げた人もいるのでは。事件以降に異動してきた人たちが、その事に関して発言しにくい雰囲気だったのではないのでしょうか。
質問12の回答とおりのような思いがあるのでは。心情はお察しします。
前任者が「生活支援課はこのようなものを作っているんだよ」と言われれば、異動してきた者は「そうか」と思うので
問題意識の欠如そのもの。見て見ぬふり。当事者意識なし。
当初の目的意識の薄れと、記載内容等に関する問題意識の無さ。しかしながら、誰かが作成・購入すると、購入しない少数派としての組織内での関係性もあると考えられることから、仕方が無い部分も感じる。
たてまえではなく本音としての指揮の高揚が必要とされていたと思う
OB含め、生活支援課の方々がジャンパーを着ている姿を見かけたことがあります。ジャンパーの存在を知っていながら、何が書かれているか知らず関心もなかったし、そもそもジャンパーを着て訪問することによる影響について考えることもなかったことを反省しています。
先ずはこの件については職員として賛成できない。不正受給への思いが強いのはいいが、職場の人間関係などで、NOといえない雰囲気があったのではないかと思う。
消防もオリジナルTシャツ製作することもあるが、団結するためだと思う。
当初のメンバーは内容を把握していたと考えるが、後から入る職員においては、チームとしての団結力を形どったものだと考えて使用していたのではないか。
パワハラ的な強制力の存在があった。
勢いで作ってしまい、止められなかった。
問題意識レベルの低下 業務遂行の上での連帯感から購入していたこと

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

わかりません。
生活支援課は体育会系のような独特な雰囲気があり、仕事の内容からしても職員が一致団結して困難な状況を乗り越えるための伝統のようなものになっていたのだと思う。
組織の中でコミュニケーションが取れていないからだと思う。
長年組織に属していることや、公務員として働いていることで一般的な感覚とはズレているのではと思いました。一般市民のひとの声を聞きましたが、あのデザインやローマ字でおかしいと思わないことは異常だという声が多かったですし、自分もそう思います。しかし市役所の職員の話を知ると、気づけなくてもしょうがないという意見が多くズレがあるのではと感じます。
若い職員たちも自分たち自身に、不遇感が強く、保護の仕事はつらいんだぞ、と何か、ひょっとすると人事部署に訴えたかったのかもしれないですよ。
上司が気づいていないはずはなく一緒に行っていたのではないかと？ジャンパーに始まりエスカレートしていく、ノリでは済まされない。疑問を感じる。
英語ではわからないことも
なぜ作ったのかという本来の意味が引き継がれなかったためだと思う。
どこか、誰かが責任を追ってもらえるというような、当事者意識の不足もあったのではないかと。
課の慣習。グッズに記載してある文言の意味を把握していなかった。
以前、ある自治体で不正受給者を防止する専門職が活躍する報道番組を見たことがあるが、そうした感覚が強くなり、本来守るべき生活保護を必要とする人への寄り添う気持ちが薄れていたのではないかと。また、そうした感覚が当たり前といった職場風土があったのではないかと。
精神的に追い込まれる仕事内容があり、仕事量であるのではないかと。
当初は、生活支援課内の組織力を高めるために始まったと思いますが、年数が経つにつれて組織力向上のためよりも、グッズ的要素の方が感覚的に上回ってしまったのではないのでしょうか。
他課に関する関心やつながりが少なかったのではないかと感じた。
違和感を感じても言えない組織だったのでは。
事なかれ主義
ジャンパー製作当初は、目的や趣旨が明確であったと思うが、月日が経つにつれ、そういったものが薄れるとともに、行政職員としての責務よりも職場における一体感の醸成のみが先行し、追加グッズの製作・使用にいたったものと考えられる。
事勿れ主義の小田原市という組織が彼らを孤立させた。手法には賛否あるが、このような形で士気を高めるしか無かった彼らを、援護しなかった小田原市に問題があるから。
その課の方たちが抱える問題を課で話合える機会が少なかった。
安易な考え、自分たちが主役だと考えたのではないかと。市民が主役なのです。対する困っている人達のこと、生活困窮者のことを考えたのでしょうか。作成し購入し着用した当事者達も軽はずみな行為ではありますが、管理監督者はどのように考えていたのでしょうか。漠然と何も考えなかったのでしょうか。何故10年もの長い間、表に出ること及び改善されることなく過ぎてしまったのでしょうか。私も疑問です。課や係で問題提起はなかったのでしょうか。日々、多忙な業務に追われていると思慮されるが係内ミーティング等の話し合いで問題提起はなかったのでしょうか。
継続する不正受給や生活保護受給者の対応などにより
同じものを持っている、着用しているということで連帯感の高まりを強く感じられたことが大きかったのでしょうか。日頃から立場にとらわれず、自分の考えを伝えられる、聞きあえるという雰囲気ではなかったのでしょうか。自分自身を振り返れば、そのようなジャンパーの存在すら認識していませんでした。少し広く視野をもつということができていないことに気づきました。
職員のモチベーションを上げるため
それだけ不正受給があったからではないかと。
原因の改善があまりなかったのではないかと。(推測)
ジャンパー・グッズ等が持つ意味(不正受給撲滅など)を理解せぬまま、もしくは理解しようとする意識を持たずに使用してしまったため。また保護受給者の気持ちを理解する意識が希薄になっていたことも原因とする。
生活支援課職員は、自分たちの行動の意味を考えていなかったこと、他課職員はジャンパーを見てはいても、他人事としてとらえていたことが原因と思う。
①普通のTシャツ等書かれている文字や英文を「デザイン」と認識し、いちいち理解して着ている訳ではないのと同じ理由もあるかと思う。代々受け継がれたというが、先達から背負って文章の意味やそこに込められてる思いや内容を、後輩に伝えていたかどうかとも怪しいが。②内容はどこかく、そもそも自費購入する慣習そのものが如何なものか。
スラングの意味を知る人がすくなかったため
連帯感、団結感を保つためと思われる。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

誰も指摘しなかったため
業務がきつかったり、雰囲気暗かったりと、ある種閉塞的な雰囲気を打開したかったのではないかと
職場内での相互のチェック機能が働かず、なまなまになってしまっていたのではないかと
本来の、「職員の連帯感を高める手段」が職務遂行のため、異方向にねじ曲がってしまった。仲間意識から、反対意見を伝えられなかったのではないかと
分からないただ、自身が同課に配属の場合、今回の事件がなかったとしても、購入は希望しない
作る経費があったから。
ここまで大きな問題になるとは思わなかったことと、気づいても何か言いにくい環境があったのか。
指摘する人がいなかったから。また、外から入ってきた人が指摘できないような雰囲気があったから。
ジャンパーを見ても、それにどんな意味の文言が書かれているのかわかりませんでした。気にしたこともありませんでした。生活支援課でも人の入れ替えなどで、その意味合いが理解できている職員も少なくなっていたのではないかと思います。
一歩下がって物事を客観的に見る立場の人間がいなかったのかなと思う
着用・使用している生活支援課の職員ですら、グッズにどんなメッセージ性が込められているのかわからなかった人もいたみたいなので、とくに気にしないで使いまわしてきてしまったのでしょうか。
他の多くの職員が使っているため、それを否定できず、使い続けるうちにそれが正常だと思ってきてしまうことがあると思う。
課内という狭い環境下で、また、同様な業務を行う中で、担当者間の共通意識が強く反映された結果と思う。
諸種の要因が複合した帰結。
あまりにも不正受給者が多いため、それをなくす為の苦肉の策ではなかったでしょうか？
殺傷事件による職員のモチベーションの向上。
団結力を示す形となるものだったから。生活保護の担当は他とは違う、という意識が強かったから。
仲間意識を高めるためではないでしょうか。書いてある内容より、同じジャンパーを着て頑張るというような気持ちで続いたのではないのでしょうか。
誰も指摘することがなかったからだと思います。
・若い組織なので、ノリで続いてしまったのではないかと。・また、そのノリや勢いがないと仕事がつらいこともあったのではないかと。
組織全体での考える場、意見が不足していたと思う。
「不正受給が発生することが恥ではなく、対象者を助けられなかったことが恥じである」という福祉関係の専門職として資格・知識があり、福祉的な考え方の出来る職員がいなかったから。
管理職のミス
職員のプライド(お互い素晴らしい仕事をしているという確認)だったのかも と思いました。
ジャンパーを作成することで課として、一致団結していたと思う。あと、当時の職員にとっては一種のブランドだったのではないかと。
それらについて疑問に思う職員がいなかった、或いはいたとしても職場の空気の中で指摘できる状況になかったのでは。
時間とともに、作製に至った経緯を共有する意識が薄れてしまったのではないかと。
あまりに理不尽な人(不正受給と思われる)が多いからだと思います。
日用品であり重要なものと意識されていなかったからだと思います。
わからない
何らかの形で表現したかったのでしょうか・・・年々受給者も増えていると思うので、大変な職場としての一体感が欲しかったのではないのでしょうか。
実際に年数が経つにつれて記載されている文字に対する意識が薄くなっていき、作った当初に何も弊害がなかったことや、上司が作ったものであり、若手がそのデザインや文言にどうこう言える環境ではなかったように思う。
おかしいと思う人がいなかったから。
仲間意識が強く、チームワークが良いため。
組織内でのちょっとした意識のズレから今回のような問題が発生してしまったと思う。
係の人数が多く、人の入れ替わりが少しずつだったために、途絶えることなく引き継がれていったのではないかと思います。
怒りの感情からグッズを作り始めたが、怒りの感情が徐々に薄れふざけ始めてしまったからだと思います。
友達意識。仲よしグループ。(気持ちは痛いほどわかるが)

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

<p>周囲が生活支援課に関心がなかったためと思います。</p>
<p>初期メンバー以外は、その文言を含めて何も疑問を抱いていないというだけではないか。他の業務への対応でも同じでは。</p>
<p>業務にあたるCW陣の思いの抛り所となっていたのではないのでしょうか</p>
<p>チームの連帯感を高める一つのツールになってしまったから。</p>
<p>内部で疑問に思っても、意見ができない風潮があった。周囲から気が付かなかった。のではないかと想像します。</p>
<p>グッズ作成まで発展してしまったことは、職員としての自覚が不足していたためではないかと思われる。</p>
<p>SHATが単にチーム名のようになり意味を考えなかったのか？</p>
<p>文面について内容を意識していた人間はほとんどいなくなっていたのだと思う。差別意識があったというよりは人権感覚がなかったのだと思う。かくいう自分も、意味合いこそ知らなかったがジャンパーの存在は認識していて、統一ユニフォームで訪問することの問題までは考えていなかった。おそらく大変きつい職場で、団結することが、仕事に立ち向かうための武器になっていたのだと思う。ある種の宗教的効果ではないか。また、死体処理やごみ屋敷の掃除の際の作業着がないことも原因の一旦ではないか。私服じゃ臭いとれないレベルだとも聞く。</p>
<p>当初の目的が引き継がれていない。これまでの慣例に準じた。</p>
<p>辛い状況が続いていたからだと思う。</p>
<p>集団心理という言葉があっているかわかりませんが、みんなが同じものを持って当たり前に使われていたら使ってしまうかと思えます。</p>
<p>ありえません。まわりが気が付いていなかったのか、見て見ぬふりをしたのか。</p>
<p>特別な意識はなく行っていたと思う。</p>
<p>支給品ではないものを着用する際は、しっかりチェックをした後に使用しなければならなかったのでは。</p>
<p>ジャンパー着用については、承知していたが、まさかそのような表現をしているとは思っていなかった。さらには、そのことを承知していたうえで、対象者宅に訪問していたとしたら、もってのほかである。</p>
<p>当初作成時の目的？（不正受給対策班的な？）を伝えず、慣例的に防寒着として使っていたことが原因だと思う。</p>
<p>初期の人は報道にあるようにモチベーションを上げるために作ったのだと思いますが、後から配属になった方は意味等を考えなかったのだと思います。</p>
<p>忙しくて他の業務を見ている余裕がない。</p>
<p>・ジャンパーを着ることが生活保護受給者の不利益に繋がるという意識が欠けていたから・英文を模様として認識しており、和訳をするという発想がなかったから・課内の結束を高める方法が、積極的な「他部署との差別化」であり、慣行への疑問が発生しにくい状況にあった</p>
<p>わかりません。</p>
<p>上司(又は気づいた職員)が違和感があるものに対し、発言ができない閉塞感や他人任せな体質</p>
<p>不正受給者に対してストレスを抱えて職員の負担が大きかったのから</p>
<p>始まったいきさつはちょっと分からないけど。先輩が使ってるので、後輩もその流れで使ってるではないですか？</p>
<p>当初は良くも悪くも目的があったのですが、当初の目的が時とともに薄れ、サークル等がグッズをつくるのと同様にただのデザインという意識になったのではないのでしょうか。デザインにある文章等には問題があると思います。</p>
<p>慣れが生じて、記載された意味がわからなくなり、続けてしまったと思われる。業務が大変であるので、連帯感を図るという気持ちで行ってきているので、続いたのではないかと思う。</p>
<p>人事異動により、当時の状況を知る職員がいなくなったため。</p>
<p>チーム力が強くなる気がするから。</p>
<p>これはあくまで想像ですが、不正受給者とトラブルがあったのではないかと思います。暴力的な表現には疑問が残りますが、職員の士気高揚もあったのかなと想像します。</p>
<p>・他課の状況には口を出さないという意識が強かった・他課の行動を見る余裕がなかった・連帯意識を強める中で、反対意見を言いつらい雰囲気があった</p>
<p>最初に作ったときの経緯や意味などがわかる人が異動になり、そのことについて引き継がれず、ずっとその流れでできてしまったため、また疑問に思ったりおかしいことと言える状況(雰囲気)ではなかったためではないかと思う。</p>
<p>作成当初に関わった人達以外は、どのような内容が書かれているか分からなかったことと、他課の職員も知っていても悪いという意識が低かったからではないかと思われる。私自身も悪いと指摘できたかどうか自信がない。</p>
<p>ノリかと</p>
<p>周りが気づかなかった。</p>

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

決して悪意を持って行われたわけではないと思う。ある年数以降は気が付かなかっただけと考えられるが、やはり、福祉の心が緩んでいたことも否めないと思う。
制作した時の方向が違った管理する者が管理していない
よく分からないまま、ユニフォームとなってしまうだけだと思います。
当初は目的をもって作成し、訪問時等には着ていなかったものが、徐々に意識が薄れ目的事態が不明確になりロゴだけが1人歩きしてしまったようです。
慣行に限らず何事も、一度始まってしまうと変革や廃止が非常に難しいという、組織元々の宿命もあると思いますが、疑問を持った場合にその場で直接声を上げたら、状況は違ったのではないのでしょうか。本来、問題点は、内部の職員自らが発言しなければならないことです。今回のように外部から批判して下さることは、非常にありがたいことであり、今後は、悪い点について声を上げる職員をより評価して頂きたいです。
・悪ふざけ。・民度が低い。・買うように強要されたのではないか。・他の課の職員も仕事が忙しくてジャンパーの文字をしっかりと読んでいない暇が無い。上司が SHAT や英文の意味をたずねないわけがない。知らなかったじゃごまかされない。・ジャンパーは職員を鼓舞するとか他の職員へのアピールだというのがいつ着るのか？勤務時間中は着られない(市民の目がある)。残業時間にか？そんな限定した時間に着るのに作るのはおかしい。単なるうさばらし。
今までその慣行を悪いと言われる・思うことことがなかったから
英語で表記されている内容を理解して使用していたのではなく、異動して来た職員も言われて着用したのだと思う。製作をする際には、審査をするような機関を設けていればふせげたと思う。
役所の業務の中でも精神的にも肉体的にもハードな部署で、・受給者が職員の話を理解しようとしなくて(聞く気がない)・不正受給が多いなどの状況がある中で、何とかモチベーションを保つためだったと思われる。
立ち止まって振り返る機会がないまま、異動等により職員が入れ替わって当初の意義が置き去りにされた状態の中で、「SHAT」が記号化、ブランド化し、慣行となっていったのではないのでしょうか。
職員への無関心。ジャンパー等を着ていたのを見ていたとしても、図柄としか認識していない、これは、関心がないことである。
当初のジャンパーを作った意味が忘れ去られ、単なる「ユニフォーム」化し、文言等は職員の関心の対象にはならなくなったからだと思う。
ジャンパーの文字に対して共感して購入たというより、何が書いてあるかも意識せず職場に普及してしまった結果だと思っています。
英語だったから。字が小さかったから。チームワークがあったから。
誰も止める人(ストッパー役)がいなかったか、言える環境ではなかったと思う。
不正受給者が後を絶たず、また、担当職員個人の努力や経験等に依存しやすくなっていたことから、志気を上げるため実施していたのではないかと。
大変な業務なので、みんなの士気が下がるところを、気持ちを一つにして頑張りたいという表われだったと思う。
デザインは英語で表記されており、細かい部分の翻訳をきちんとチェックするということがなく、課内でそのような内容の話題が話されなかったことは不思議に感じます。課内でのコミュニケーションが足りなかったのでは、と思います。
他から関心をもたれなかったから。
以前、ジャンパーを作った世代の方が、「あれ、俺たちの代が作ったんだよ」と得意げに話していた。そのときは、SHATの意味しか教えてもらわなかったが、ガンダムとかエンブレムの件は悪ふざけとして置いていたとして、
ジャンパーの表記がローマ字や英語であり、周囲には気づきにくかった。不正受給は確かにあり、それを取り締まるという錦の御旗があったため、ジャンパー製作等の程度であれば問題ないと思われた。
無関心につきる。自分自身も、あ、おそろいのジャンパーを着ているな程度の認識で、内容がどうかなど気にもしていなかった。
気のゆるみ。職場の疲弊感。
わかりません。
同じ部として、気がつかなかったのは反省したい。
新規採用職員をジャンパーを薦められて、反対できないと思う。したがってこの慣例が10年間続いた。
それだけ大変な仕事だと思う。そのようなものがないと精神的につらいのでは？
誰も注意、疑問に思う人がいなかったから
まさに慣行になっていたということで、実際には深く考えることもなく継続していたのではないかと。
職員が不満に思っていることが早急に改善されなかったからではないのか。
不正を理解してもらうためのチーム内の団結のあらわれかと。思います。チームで統一のシャツ等を制作し着用することは、世間一般、様々な職場や少年スポーツ団、介護の現場までどこでもみられること。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

その業務に当たる職員が、皆同じストレスや葛藤を持っていたのだと思いました。
国の政策
様々な事情を持つ市民に寄り添っていなかったため。
色づく性格と趣旨が変わったからでしょう。
当初は、結束力・士気を高めるためという目的だったと思いますが、年数がたつにつれ何が記載されているかもわからないまま、配属された人は買うといった慣習になったのではないかと思います。
そのことについて疑問を感じなかったからかと思います。
日々の職務から続いたのではないかと思います
ジャンパーに記載してあった言葉の趣旨は間違っていないが、表現は不適切であったと思う。ただ、グッズ等の作成は少しやりすぎな感じもするうえ、当初ジャンパーを作った趣旨からずれてきたことで、慣行的になったのだと思う。
当初は団結やモチベーションアップが目的であったのであろうが、ノリで続けていたのかもしれないね。
その慣行に職員が賛同するだけの環境であったから
他の課から異動してきた人がおかしいと思わなかったのか、言えない雰囲気があったのか、特に問題のある言葉と感じなかったのかと思う。見た人はぱっと見では分からないようにできていたので、気付いて注意する人もいなかったためだろう。
管理者の調査不足、指摘する勇気の不足。
慣れ、問題意識の希薄、周囲への相談不足
10年間、異動先の親睦会費を払わずにいることができた人だけが回答できる質問。
長年の間に積もった感情がでたのではないでしょう。
とても大変な仕事だと思いますので、ストレスが溜まりすぎてしまった結果そういう部分に発散してしまったことが原因だと思います。。
発端は悪乗り、悪ふざけ。それが続いてしまったのは意識が低かった痛恨事。デザイン化されていたことよってなにが書かれていたが認識できていなかった職員もいたと思う。
慣習化しており、書かれていることが何なのかに疑問を持つ目を持たなくなっていたこと。内容よりも仲間意識を持つこと・持たないと仕事に支障が出る環境があり、グッズはその道具に使っていたのではないか。書かれていることに疑問を持って、話題にすることが憚れる環境であったこと。
クールビズの服装を煩く言う一方で、これを認めてきたことは、管理する側がななあになっっているということだと思う。
年月の経過により、見直すきっかけを失ったのではないか。
傷害事件を契機となり、毅然とした対応に望もうとする気迫とチームワークの強化に向けた取り組みの一環となったことは理解できるが、職員の異動、入れ替わりがある中で、長期に亘り是正されることがなかった点が非常に気になります。
不正受給に対する内外へのサインであったのではないか。
わからない。
それだけチームワークを大切にしていたのではないのでしょうか。10年もの間続いているので、「買わない」という選択は難しいと思う。特に、毎年多くの新人が入っているので、先輩たちが着ているんだから大丈夫だろうと、深く考えず買ってしまおうと思う。また、訪問する家も綺麗とは限らないので、上着があれば買ってしまおうと思う。異動者へ長年愛用してきたマークのグッズをプレゼントしようというも分からなくもない。
職員切りつけ事件が起きた10年前と、課の雰囲気が変わっていなかったのではないかと思います。
自分もそこが知りたい。おそらく市民のために、と思って仕事をしてきたはず。しかし、実際には批判されているようなズレが生じていた。そして、それに気付かなかったか、気付いても改めにくい状況があったということではないか。
周囲の目を気にせず、自分たちは正しいことをしているんだという固定観念に捉われ、また周囲も自分たちには関係ないという見て見ぬふりが慣行しているからではないか？と思う。
悪気があつての事ではなかったのだと思います。
傷害事件等を受け課内の結束を高め、職員のモチベーションを上げるのが、当初の目的だったと思われる。しかし、その後は、当時の大義名分を担当職員のコミュニケーションを図るための口実等にすり替えられて、続けられてしまったのではないか。
管理職が係員を管理できていなかったと思う
仕事に余裕がなく内向きになってしまったこと、また強い仲間意識がたまたま悪い方向に働いてしまったのだと思う。
慣習。
役所の人間は市民より上であると思う人がいると聞きます。若干見下したような考えがあり深く内容を考えなかったか逆に見下したからやったのか。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

士気を高めるために必要なアイテムだったのではないかと。また上司からの指示に反発できず、ずるずるとしてしまったのではないかと。
関わった職員が、自分中心の考え方であった。また、周りの職員に無関心な者が多く、他の職員の行動に干渉しなかった。
いわゆる「仲間意識」に起因していると思う。生活支援課に配属された新任CWが実際、先輩達が購入しているにもかかわらず、自分だけ購入しないのは、難しい状況であると周りから見て感じたし、そもそもお揃いのグッズという面が強かったため、文字等は誰も気にも留めていなかった。
みんな着ているから、新入社員も買う。という流れができていたからだと思う。
長く続く中で当たり前になり、だれもおかしいと言えなくなってしまったのではないかと。
学生がクラスTシャツを作って団結するのと同じだと思う。負担の大きい職場環境であるため、みんなで気持ちを高めて仕事に取り組むための媒体となっていたのでは。
不正受給者がいるため、
公務員たたきが厳しい中業務として割り切りながらも、働けそうな人がぎりぎりのラインで生活保護をもらっている現状に何とか心情的に整理を付けていた方法が、今回の件だったのかと思う。新人から長期間配属されると、市役所としての一般的な考えが見えないことも原因なのでは。
周りから見分には分からないような仕様であったためでは？
不正受給者に対してそれだけの怒り不満等を抱えていたのではないかと
人が異動することで、その意味が殆どなくなってしまったからではないかと。
良い意味で、職員一人一人が不正受給は許さないという意識の共有。
生活支援課の業務内容や、対象となる人達の状況が変わらなかったからだと思います。つくるきっかけになった事件時の思いが薄れ、ただ、そのもの作るってだけになってしまったんだと思います。
職員個人の意識や認識の問題だと思う。
当初製作してから月日がたち、製作した背景をあまり意識することなく、記念グッズ等として一人歩きしていたからだと思います。
危機管理能力がなかったから
慣例主義的になり、内容に関して無関心につながったのではないかと。始めた人にとっては刺激であったかもしれないが、後から来たものにとってはただ与えられたものだったのではないかと。
公務員という前に大人としての自覚がない。仕事というより部活感覚。
威勢の良い若手が多く、悪ノリが常習化していると感じる。
慣例化されており、いきさつ等わからなくて着用している職員もいると思います。
その職場にあった慣例というか、みんな着ているから着なければいけないというような、日本人特有の考え方も影響しているのかと思います。
課内だけでなく庁内全体の危機管理意識の欠落が原因だと思います。
当初の作成した意図や、着用・使用する上での注意等も、時間が経過するにつれて忘れられ、知らない人達が抵抗なく使用することになったのではないかと。
作成・使用について職員がまったく問題無いと認識していたため
気が付かなかっただけ 時代の産物
記述内容はともかく、作成時当初と現在の感覚・認識の違い。新採や異動でその課に配属され、みんな着用してたら何も考えずに買ってしまっても…。
異動してきた人は、ジャンパーに表現してある文字をあまり意識せず(深く考えず)、代々作っているということで、安易に作ってしまった…というのが続いてしまったのではないかと。
きっかけが、当初の係長級の方であった事と、断ることは不正受給＝悪ということから目を背けることで、断ることのできない体質、雰囲気があったのではないかとと思います。
業務が大変であるがゆえの団結のため。
ジャンパーについては、着用を見ている背中文字に関心のなかった周囲の職員の責任もあると思っています。グッズについては、まったく知らなかったのですが、ジャンパー作成当初の職員の気持ちがうまく受け継がれなかったのが原因かなと思います。
「配属されたら結束するためジャンパーを買う」という慣例が定着してしまい、細かい内容に目が向けられなくなったことが原因ではないかと思う。表現の内容に気づいたとしても、他の人も着てるからいいや、それを指摘すると輪を乱す行為になってしまうといった暗黙の雰囲気があったように思える。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

問題にならなかったから
違和感を感じていても、生活保護だけでなく、市役所全体に人権を大事にするような発言よりも、勇ましいような発言をするような文化が根付いているため、周りから浮いてしまうことを恐れて反対意見を言えない雰囲気だから。
不正受給をやめさせる趣旨で始めたのだと思うが、仕事で使うものを自費で制作していたという感覚が理解できない。英語表記にすれば何を書いても良いという感覚があったのか。もしくは英語表記にすることで本来の意味を解らなくなりカッコいいと思っていたのか。?
10年前の事件の際、気持ちを盛り上げようとして行ったことが、時間が経つうちに職場の伝統のようになってしまい、意識もなく展開してしまったのだと思います。深く考えなかっただけだと思います。職員として、もう少し注意すべきところが欠けていたのだと思います。
問題があると思っても、上司を含め課全体で使用している状況であれば、廃止を提案することは難しく、時間とともに使用することが当たり前になってしまったのだと思う
分からない
作った当時は、記載内容についてそれなりの認識があったと思うが、年数を経るにしたがって、その意味を十分に考えずに継続してきてしまったこと。
・善良な市民への配慮や、不正受給への対抗意識があったため・若年層が多い職場であるからか、直情的な表現をアニメの模倣により行っていたり、社会的経験の少なさから規範意識に足りない部分があったため
当初は、その目的や主旨、使用方法等が明確にあったのではないかと(あってほしい…)と思われるが、内容や作り方などに問題があったこと、現在職員はもちろんのこと、組織自体が最も基本で大事な目的や主旨を正確に認識せず職務にあたっているように思えることなどから、しっかりと引き継ぎが行われず、慣習化してしまったのではないかと考える。
その慣行を、新たに異動してきた職員が止めることは、難しいと思われるため。
言う勇気がなかった。何が駄目なことなのかという知識不足。
「SHAT」の文言は目立っていたが、エンブレム内の小さい文字は読めなかった。デザイン性も良かった(サッカーチームのロゴに酷似というのはまたよろしくないが)が、記入内容まで視認できなかったのが原因と思う。「不正受給防止キャンペーン」として、はじめからオープンにして、おおびらにやって良かったと思う。内々で着るものだから、という意識で、反骨的な文言を盛り込んでしまったと思うが、はじめから市民の目に晒されるものとして取り組めば良かったのではと思う。
職員に対する教育不足。管理監督者と係員と仕事に対するコミュニケーションが取れていたのか。
あの事件後の士気高揚のため
意識していなかっただけ。単なる作業着感覚。
団結力の象徴だったから。
内容分からずに使っていたため。
サークルなどの感覚で続いてしまったのではないかと。
職員同士の馴れ合い管理・監督者が職員の行動や勤務態度等に無関心であった結果、チームとしての取り組みが職員提案でも表彰されるなど、職員の実態や現状を把握せず、表面だけの評価や体裁だけで対処してきた結果
安易かもしれませんが、英語で書かれたものだったから意図することが共有されなかったのではないのでしょうか。最初に英訳し作成した方の意図が、代を重ねる時に一言一句間違わずに伝わっているとは思えません。デザインが良いからと、非常に変な英語が書いてある服装の方、街中でもたくさん見かけます。戦闘を武力衝突のように、日本語でさえ、その意図が曲解されることもあります。
最初は、職員のモチベーションをあげることが目的であったのだと思いますが、その後はその意識が薄らぎ、何となく続けてしまったのではないかと。
慣行について、職員がなれ合いになっているためチェックできていなかった。
もっと表向きにできることがあったのではないかと
英文の意味を理解していなかったから
人事異動が激しく、後任に申し送りができなかったため。
詳細は、当該の方々にしかわからないところだと思いますが、職務に対する使命感やチームとして仕事にあたるうえでの士気高揚のためではないかと思えます。
チームの結束力を上げるためのものであると認識していたが、それが不適切な訪問や、受給者への誤解につながると思いが至らなかった。背中メッセージは理解できていなかった。
仕事内容がハードであることから、団結して取り組もうという意欲から。自費でジャンパーを製作すること自体は悪いことではない。外での作業も多いことからなんらかの上着は必要であるとも思う。
監督者の指導不行き届きに尽きる。現場の担当レベルで判断がつくとは思えない。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

<p>感覚がマヒしていたのかと思う。何かを考えている行動ではなかったのだと思う。常に、受給者の立場に立つという基本的なことが、日々の中で埋もれていったのではないか。当事者だけでなく、そのことについては周囲の全員に責任があると思う。</p>
<p>10年間で生活保護を取り巻く環境や社会環境が大きく変わったこと(リーマンショック、東日本大震災等)と、長年にわたり使用することでジャンパーやグッズが職場の景色に馴染んでしまい、問題だと思えることができなかつた為と思われる。</p>
<p>なし崩し的に仕事をしている証拠。正直このアンケートも研修も、苦情の電話も全て生活支援課のせいでは起こっている。当時の関係者も含め、全課に謝罪でもしないと、職員も納得しない。生活保護の職員をひとつにまとめあげたという功績として語り継がれていたため、誰も「悪いこと」と結びつけなかつたのではないか。</p>
<p>年が進むにつれ、課内のユニフォーム感覚になり、文字の内容等について深く考える職員がいなくなつてしまつたためと思われる。</p>
<p>職員間で服装(身だしなみ)に寛容になってきている。誰も気にしていない、意味を知らなかつたため。</p>
<p>ただのロゴとして認識しており、英文の意味を理解していなかつたため。</p>
<p>わからない。</p>
<p>それを良しとした神経の鈍さ</p>
<p>正直よく分かりませんが、団結を示したかつたのではと思います。</p>
<p>正直、わかりません。当初にしっかりと管理された上で製作されていれば(文言等)このようなことにはならなかつたと思います。</p>
<p>当時の管理職がしっかりと、事件が発生したときに組織的解決、反省、フォローが出来なかつたことが、ジャンパー製作という違う逃げ道へ走つてしまつたと思います。</p>
<p>様々な要因が重なつた結果だと思ふが、軽々にその理由を推測し、述べることは差し控えたい。管理監督者としては、自身の部局にあてはめて注意を怠らなかつたようにしたい。</p>
<p>市民から見るとどう見えるかの視点が欠けていたと思います。</p>
<p>多くの人が購入していたこともあり、正当性を疑うような環境にならなかつたためではないか。</p>
<p>制作当初以外は、ジャンパーに書いてある内容を単に知らなかつただけではないでしょうか。皆で大変な仕事を乗り切ろうという意味でのチームジャンパーとしてとらえていただけたと思います。経済部や環境部などでもおそろいのジャンパーや半被を着てますし、組織としての団結の表れだと思ふます。</p>
<p>SWATは知つていた。悪撲滅チームの略だと。熱いとは思つたがまずいもとのこの感覚はなかつた。詳細の英文を訳すことをしていたら『あの表記大丈夫?』と指摘できたのではないかと思ふ。</p>
<p>新しく職員が異動してきたりしても、指摘できる環境ではなかつたり、みんな着ているから大丈夫という気持ちがあつたのではと思ふます。</p>
<p>結束力を高めるため。</p>
<p>生活支援課の統一で掲げた目標が、今回のジャンパーのような形になりそれが伝統になつていたのではないかと思ふます。</p>
<p>初めは、自分たちの大変さをわかつてもらいたかつたためだつたかと思ふが、慣行してしまつたのは、意識が薄れてしまつたのでは。</p>
<p>不正受給を訴えるというより、同じものを持つている連帯感のため、チーム着みたいになつていったのではないのでしょうか。</p>
<p>全てではないが、ほとんどの受給者は人生ナメてるから製作したくなる気持ちはわかる。</p>
<p>当初、ジャンパー等製作した人は趣旨を知つていたと思ふが後からジャンパー等を製作した人は、慣例で製作しただけで趣旨は分かつていないと思ふ。</p>
<p>不正受給者に対する怒りがジャンパーという形になつたのでは、いくら問題を挙げても市として立ち向かつていかなかつた結果であると思ふます。</p>
<p>当初の「思い」が人事異動などで年々薄れ、一見、正当に思える不正追及のキーワードだけが独り歩きし、いつしか慢性化・慣例化してしまつたのだろう。</p>
<p>ちょっとした反抗、もしくはいろいろな意味でのアピール。</p>
<p>他の課のことは、特に階が違ふ場合には、何のために作つたものか、うちわしかわからない点である。</p>
<p>生活保護者がどうであれ、ジャンパー・グッズの作成は良くないと思ふが、習慣的な流れであり、来ている人に悪意はなかつたからだと思ふ。書いてある事を翻訳し理解していないで着ていたからだと思ふ</p>
<p>マスコミに情報が流れ、大ごとになつたから。</p>
<p>生活支援課の詳しい仕事などわかりませんが、それだけ長い年月はストレスなどが溜まり、はげ口がそこになつたのではないか</p>
<p>自浄機能が働かない職場だから。</p>
<p>それだけ不正受給者が多いということ</p>

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

生活支援課の業務について、他課の職員が関心を持っていなかったから。
年数が経過した後は、そもそものきっかけや作成の意図、書かれている英文の内容などが忘れられ、単にチームウェアとして捉えていたのではないかと。
そういうものがないと、強い認識・意識が持てず、業務を遂行できないからだと思います。
私たちが目にしてるときは、当たり前になっていた。当たり前が、良いものなのか、悪いものなのか、誰も判断していなかった。文字にどのような意味があるのかは、ニュースで初めて知った。そのような人が多かったのではないと思う。
不適切な表現であるという認識がなかったため。
職員が問題だと感じていなかったため。
ジャンパーを製作・使用していることは知っていましたが、生活保護担当者の結束を高めるためと聞いていたので、特に疑問を感じることはありませんでした。多くの人が同様な感じだったからではないでしょうか。デザイン的なもので書かれている内容まで把握しようと思う人がいなかったからだと思います。
書いてある内容について理解が薄れていった。
みんなでそろえたものだから、後から異動してきた人もそれに倣っていたから
過去を顧みて現在を検証する余裕がなかった、それを実行する者が居なかったから。
職務へ向き合う努力、モチベーションアップ。不正受給を阻止しようとする思い。生活保護という制度をなめるなという意味の(内部だけの)掛け声。
当初はともかく年月が重なるうちに、大学サークルの所属ジャンパーのようなノリになっていたのではないと思う。
大変な職場を経験した、仲間意識の共有。後輩に受け継ぐ、学生のような悪いノリもあつたはず。
苦労を共にした一体感や団結力があるから。
わかりません
当事者については、行為の意味や、もたらす影響について、認識が不足しており、想像力が欠けていたと思われる。上司を含めた周囲については、該当職員に対する注意(興味?)が不足していたと思われる。
私自身、そのロゴの意味を理解していなかった。作業着として団結力を高めるために他課の職員が自費で作ったもので、何がかかっているかまで関心がいかなかったからだと思います。
特に気にすることとは思ってはいなかったからではないかと。
ノリで始まったことが、慣例となってしまったこと
きつい部署なので、モチベーションを上げたかったのではないかと。
配属された職員が生活支援課の慣行について、意見を言うのは難しかったと思いますし、そもそもジャンパーやグッズに記載された英文の意味を理解して購入していた職員は、ほとんどいなかったのではないかと推察します。
作成した時の作成者の意図や意識が伝えられてなく、意味も分からずに着用・使用していたのではないかと。
単なる意識高揚、チームワークという意識があつただけで、書いている内容にあまり意識を持っていなかったからではないかと思う。但し、意識高揚やチームワークの意識を高めるためには他の方法も考える必要はあつたかと思う。
チームワークを尊重する意識が悪い方向に強く働いたから
揃いのジャンパーを購入するのが当然のような雰囲気になっていたのかもしれないと思います。
日々の業務が大変すぎたのではないかと。
生活保護を必要な人に支給したいという強い気持ちから政策され、それが課の方針として引き継がれていたため
日々の業務が忙しく、ジャンパーやグッズの文言を気にしている間もなかったのではないかと。
製作の理由が浸透しておらず、遊び半分になってしまったため
少人数で激務を行っている組織であるからだと思います。
なぜ、どのような目的で製作されたのか、という本質的な部分が語り継がれることなく置き去りにされ、その存在が当たり前になってしまったのではないかと。職務中に着用していたのであるから、職員課としてもチェック機能が果たせていなかったのではないかと。遺体処理等、特殊な業務につく職員に対しては、職員課として作業服のみならず場合によっては使い捨ての防護服等を貸与すべきである。
書いてある内容に問題があると、誰も認識ができなかったため
当初は職員の結束力を高めるためご自身で作った、体育会系のノリでそろいのユニフォームを作る程度の感覚だったと思います。ただデザインがなかなかよく、入っている言葉の意味もよく分からず継承・拡散していき、なおかつ業務で使うなど、作成当初あつたはずの線引きがあいまいになって、問題として発覚したという感じです。
意味や意図などを何も考えずに繰り返し製作・使用されてきたため。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

ジャンパー等のグッズを使用することが正しいことだと、新入社員等に教え込んだためだと思います。
制作しようすることが、通常の状態になってしまったため、問題になるかもしれないという認識がなくなってしまったため。
SHATの意味は以前聞いたが、それ以外については文字が小さく、読む気になれなかった。ましてスラッグについては意味も分からず、意味を尋ねるのは、そんな英単語も知らないのかと思われるのが嫌だった。多くの職員は文字の意味を知らなかったのではないかと。ジャンパーの製作目的が、これからも生活保護制度の適正な運用に頑張ろうという正しいものであるとの認識があって、生活保護受給者等がどのように考えるかとの配慮が足りなかった。
意味を知らない職員が多かったから。
長いものに巻かれるのではないが、今までやってきたので、そのよしあしを考えてきることができなかったのではないかと。
保護担当は「師弟関係」の色合いが濃いようだ。弟子は意味を問うより形から覚えることを求められる。チームの一員として認められたい欲求と、制服がない中で着るものに悩まずに済むし、実際に機能的で便利だったからではないか。過去に着用者にSHATの意味を尋ねたことがある。英文やエンブレムまで気が回らず、「Action Team」等、趣旨をぼかした内容が書いてあるのだろうと思っていた。違和感は覚えたが、単なる作業着で、上の人も容認していると言われた。
人事異動により、制作時の意味が伝わらなくなったため、仕方の無いことのように思う
周りが買っているから、先輩・上司が着用しているからではないでしょうか。話を聞く限り、ほぼ入庁後初めての配属の人が多く、周りに流されることは仕方がないことなのではないかと思えます。
自分たち他の課よりも過酷な仕事をしているという奢りから、外からの注意を聞き入れない姿勢であり、内部からの異論も封殺するような空気を醸し出したこと。ジャンパーの件については、外からも中からも指摘があったはずですが。
相手を思いやる気持ちが職員に欠如していたため
ジャンパー等を作成後、他の職員が文言等をチェックをしなかったのが原因だと思います。
支援者を支えるという大切な視線が毎日の業務のなかで失われてしまった
当事者以外は他人事だから、「不正受給を未然に防止するために組織的な対策を講じているのだな」というイメージしか無いからだと思う。
仕事が忙しく、また、人権感覚をマヒさせないといけない業務内容だったのではないかと。当初の製作目的(結束を高める)が次第に薄れて、慣れてしまったのではないかと。傷害事件を契機に、不正受給を許さないという気持ち強すぎたのではないかと。また、その強い気持ちが引き継がれていったのではないかと。
汚い環境へ訪問せざるを得ない場合、ユニフォームがあると便利なので、用意したのかなと思いました。様々なグッズは、「保護ってつらいけど、むしろ楽しんで乗り切ろう！」とポジティブに向き合った結果かと思えます。用いた表現が不適切であったのが残念ですが。
伝統的に受け継がれ、歴史として残ることで、その後続く者たちが不正受給並びに適正な生活保護業務実施に向け、正しく努力できるように道を敷いたものであったから。歴史に泥を塗るまいとするケースワークを向上させる側面もあったのではないかと。
福祉についての専門家がおらず、若い男性職員が多いため、サークルのノリであったかと感じます。
何か疑問に思うことがあっても、どちらかという、仕事を早く覚えたいという意識が働くことも一因かなと思えます。
わかりません。
様々な問題のある方との仕事なので、心のよりどころとなっていたのではないかと考える。
組織の団結・一体感を維持するため
あまりに多くの不正受給者がいるため、上から目線での対応になり、誤った正義感が常識化してしまった。
それにより一体感が高まり、チームワークが発揮されており、負の面(表現の部分)が見えづらくなり、誰も気に留めなかった
不満やストレスを抱えて働いていたからだと思います。
皆でおそろいのジャンパーを着用していたのは知っていますが、近くで見たことはなく、英文の意味は気にすることはなかった。私のように職場外の人間が関心を持たなかった事も一つの要因だと思います。
当初はチームの統率力を高めるためだと思う(一部文言はノリの部分もあったのではないかと)が、グッズが増えたことは悪ノリでしかない。しかし、ゴミ屋敷等にも訪問せざるをえない状況の中、作業着は必要であり、市職員用作業着の貸与がない状況が、作成の裏背景にはあるのではないかと。
傷害事件における職員への影響が大きかったため、一致団結する必要がある、上司も目をつむっていたからではないか。
ジャンパーが出来てから、生活支援課に来た職員は周りが着ているから着ざるを得なかったのではないかと。
不正受給の有無にかかわらず、憲法で保障された最低限の文化的生活に含まれない保護費で酒タバコギャンブルをする輩が多いので、厳しくするための必要悪であると思う。
ジャンパーに書かれている文字が英語・ローマ字で書かれていたため、回りの人から気づかれないという認識があったからだと思います。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

自分たちが犠牲になってやっているんだという気持ちが現在もあるから。
・誰も言えるような状況、環境ではなかったのだと思う。
企画立案、デザイン・英文の作成に携わった職員にモラルがないから。使用者の中には、周りが使っているからという理由や和を乱したくないという思いから使用し、英文の和訳を理解していなかった職員もいたと思われる。
作成自体については、慣行として意識されていなかったものと感じる。
組織としてのチェック機能が不足していたため。
製作当初の思いや内容ではなく、組織の一員としての連帯感として継承されてきたのではないかと想像している。
不正受給者と向き合っていくうえで必要なチームの結束だったのだと思います。
そもそもジャンパーの存在を知らない。寒いからきたのか。そうしたいからそうしたのではないですか。
私自身、報道でジャンパーの文言について知ったので、制服やユニフォームのような認識しかなかったのではないかと。
「チームワーク」という名のもとに、「なぜ必要なのか？」がいつの間にか忘れられてしまったから。
外部から指摘されるまで、必要な心構えだと認識していたのではないかと。誰一人として違和感がなかったのでしょうか？年数が経てば慣習になってたとは思いますが。
職場の一体感、高揚力を高めるため。
使用・購入した職員全員が書かれている文字などを理解していなかったのではないかと。
ジャンパー・グッズは主観的な怒り憤りを羅列した文言で、これを着用して臨んでいたというのは、公務を執行するということにはたいする意識が低いのだと思います。また、職員が刺されたということに対する義憤はこれを作って着用する理由にはならないと思いますが、(裁判で訴えるなど法的に対応すること)、それを言い訳にしているような気がします。
それほど大きな意味があるとは思えなかったと思います。その環境にいてそれが普通になってしまうことがあるのだと思います。
組織が黙認できる環境があったかもしれない、組織の何人かは受給者に関してのイメージが悪いことを共通の認識として持っていたかもしれない。
・世話になる先輩達から製作・使用を言われたので、心象を悪くしないよう良い悪いの判断ができず、この慣行が続いたのだと思う。・私費だからいいと思考停止状態となってしまったのではないかと。
英文の内容をどれだけの人知っていたのでしょうか。内容や SHAT の意味を知ろうとした職員が少なかったことも原因のひとつだと思います。また、志気を高めるために・・・という状況で作ったことに対し、後から配属された職員が「これはどうなんだろ」と思っている、傷害事件の状況やその時の職員の心理状況を考えてしまっていえなかったのではないかと。
ジャンパーの着用もだんだん慣習的になっていって、違和感を感じる人がすくなくなっていたのではないかと。
市民への配慮不足。各所管でも業務上、市民の自宅を訪問することは多々あるが、訪問内容によっては訪問の仕方等十分注意を払うのが常識と考えるが、そうした配慮が欠如した結果と考える。
不正受給を許さないことや職員の精神的・肉体的負担の大きさを訴えている表れであると受け止めている。しかし、事務処理方法のスクラップ・アンド・ビルドが不足していると思われる。
部署内の職員間の結束を深めるためにグッズを制作していると思います。
ジャンパーやグッズに記載されている文言が、単なるデザインという認識に変わっていったから
生活保護を受ける人も増えているだろうし、不正受給をする人も増えているから。
問題だと感じる人が誰もいなかったため。【不正受給はクズ】という文言に不快感を感じるのは、不正受給をしている人間なので内部の人が問題と思わなかったのは理解できる。
平成 19 年の傷害事件を発端に作られたということで、いつまたこの様な事件が起こり得るか分からないため、忘れてはならない事件として、引き継がれたものだと感じている。
それだけ大変だったのかなと思います。お疲れ様です。
全庁的に周知していたわけではなかったため、その記載内容や、慣行そのものを知らない人が多い。
・組織としての無関心(そもそもそんなグッズがあることを知らなかった)。・(不正受給者以外の)生活保護受給者からの辛辣な言葉、職員を批判する言葉への抵抗もあったのでは？
自覚不足
悪乗り。不正受給低減のために一致団結しようとしたのはわかるが、方向性が間違っている。
異動等で人が変われば、最初に作った意思とは別の考えで色々なグッズを作っていたのではないかと
若い職員が多い職場のため。ロゴや英語の意味がわかりにくく、意味を理解しないで使用していた職員が多かったため。
生活支援課の持つ独特の雰囲気があるから。(最初は職員はそれぞれ様々な考えや思いを持っているのに、あの課の環境の中で仕事をしていくと徐々に組織に染まっていき、考え方が似てくるような印象を受ける)あの環境の中にいたら、自分がこれ

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

<p>は間違っていると思っても周りの職員から「それは正しい」「仕方のないことだ」と言われたら、「最初は間違っていると思ったけれど、周りが言うように正しいことなのかもしれない」とってしまうのではないかと思います。</p>
<p>わかりません。</p>
<p>その場に居合わせた職員でないので、コメントできません。</p>
<p>作成した時点ではロゴの意味や内容がわかっていたが、職員が変わっていく中で、学校のクラブやサークルのロゴ的なイメージで私用されていたのだと思う。</p>
<p>チームワークのために必須だったのだと考える。</p>
<p>初期の段階で、良し悪しの感覚が鈍く、年月が経つにつれ更に、ぼやけてきたのだと思う。中には、異常と感じた人もいたと思うが、指摘できる雰囲気ではなかったのでしょうか・・・</p>
<p>現職にある者全てが内容を理解した上で着用していたとは思わない。一部の職員の逸脱した発想に組織が呑み込まれてしまい、諫める空気を失っていたのではないかと。</p>
<p>英語記載で(作成後に異動した職員は)意味を理解していたのか。異動して不正受給者を目の当たりにしたらそのつもりになったのか。</p>
<p>前述のとおり、工作上、職員間の連携やモチベーション、一体感を大切にすることが、前向きに職務を全うする上で必要なことだったからだと思います。</p>
<p>使用していることを間違っていると思っているひとがいなかったか、気づいていても言い出せなかったから。</p>
<p>・文言等について深く考えなかった・相手を思いやる気持ちが欠けていた</p>
<p>声の大きい者に対してものが言えない職場の雰囲気。個人的な問題もあるが、何より役所全体の組織の体制、雰囲気が問題。市長からの指示を肥大したイエスマンたちの命令で動く今の組織、これが各職場にも浸透。また、何かあるとすぐ集団でひとつの方向を向く今の時代性。そういう時代に育ってきた職員の資質。さらに、採用、研修など職員課の責任も大きい。</p>
<p>職員の資質・気の持ちようなのだと思います。生活保護の職務状況が、社会的な一般常識をマヒさせてしまったのではないのでしょうか。集団の論理がまかり通ってしまったのではないのでしょうか。その他さまざまなことが重なったのだと思います。</p>
<p>この間の答えは、着用者にあると思うが・・・。あえて想像で言うなら、CWが支配的な考えを持っていたこと、管理職層が、扶助費の額だけにフォーカスしていて、生活保護の問題から目をそらしていたことかな。</p>
<p>最初は、きっかけがあったのだが、それが日常となってしまう、特に何も感じなくなってしまうのだと思う。意識しなければ、誰でもこう言った危険に陥る可能性はある。</p>
<p>ジャンパーだという意識しなかったのか、深く考えずに使用していたのではないのでしょうか。製作するに至った経緯やジャンパーに書かれている文字等の説明があればもっと早く止められたと思う。</p>
<p>異動してきた職員は、書いてある意味も意識せずに、雰囲気やなんとなく購入し、着ていた人もいないのではないのでしょうか。</p>
<p>仕事をしていく上で、信念を持ってチームワークが強くなれば、やっていけない職場だからではないのでしょうか。</p>
<p>習慣になると内部では止めることは難しいのと、生活支援課は団結ゆえに排他的な部分もあったと思うので、外部も踏み込んで指摘しようとしなかったことが原因だと思う。</p>
<p>生活支援に対する難しさや人手不足、不正受給などの問題がなくなるため、何らかの形でそれを示したいという意識が働いたから。また、製作・使用が慣例化しており、疑問を持ったとしても、指摘することができなかったため。</p>
<p>市民が気が付かなかった。</p>
<p>英訳することが出来る職員が少なかったのでは。事件当事者である職員の気持ちに配慮することは、同じ職員として気持ちはわかりますが、それを公務に持ち込んでダメだと思います。</p>
<p>支援に懸命にまっすぐに取り組む気持ちもあったかと思います。仕事をする中で感じたやり場のない思いのあらわれではないかと思っています。</p>
<p>初めて作成した職員は内容まで理解していると思うが、そのあとに異動してきた職員は意味も内容もわからず使用してきたのかなと思う。あとは昔からあるからという内容で使用してきたのかなと思う。</p>
<p>制作した当時の人に責任があると思います。グッズやジャンパーに書いてあることについては、読まないです。普段着で購入するTシャツでも書いてあることまで見ないじゃないですか？</p>
<p>問題意識の欠如</p>
<p>当初の気持ちは分かったが、以降は惰性でグッズ等を作成してしまったのではないかと思います。そのころには文面を見直すということも考えにくくなってしまったのではないだろうか。</p>
<p>まとまりを意識しすぎ、一般的なモラルの中で表現して良い事と悪い事を区別できなかった。</p>
<p>不正受給があるという事実、また、理不尽な要求対応などへの日々苦勞している状況の中では、不正受給を許さない、しっかり正すという姿勢について指摘するのは雰囲氣的に難しかったのではないかと思います。</p>
<p>新人職員が毎年配属される中で、学生気分の延長のような雰囲気があったのではないかと思います。</p>

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

異動してきた職員はその課の習わしに従わざるを得ない雰囲気があったからだと思います。それが重なり、長期間の製作、使用につながったのではないかと思います。
不正受給者に対しての意識が大きく、生活に困窮している立場の人へ配慮が欠けていたからだと思う。
管理職の同意があったからではないか。
今回のように公にならなかつたら10年で済まなかつたと思う。異動して作成した職員は、あの文章の意味を理解していたのか？分かっていたとしたら当たり前の風景になって、疑問に思うポイントではなくなつたからだと思う。
組織的な職員管理されていなかったから
ジャンパーのメッセージは不正受給に対するものであったことや、課の中で皆が同じ方向を向いていると気づきにくいこともあるため。
そういうものだという認識が強く、他の作業着等と同様に見直す発想自体が生まれなかつたからだと思います。
激務であり、連帯感を高めるツールとして有効だったため。
見た目がわかりづらいからだと思います。また実際不正受給者がいると感じている人もいるから、このようなことが起こつたのではないか。
内容の善し悪しはどうであれ、チームとしての一体感を出すためということではあったのではないか。
異動時に課内でジャンパー等を着用していれば購入する。(ロゴの意味は気にしないと思う)
当初は団結その後は、知らない(無関心)
仕事が大変な部署なので、同じユニフォームを着て一緒に戦いたいという思いが強かつたからではないかと思います。また、文章が英文だったため、わざわざ読んで内容を確認する人もいなかったのだと思います。
当時の慣例が現在まで残っており、ジャンパー等購入を断れない風土があった。
・年数が重なることにより、最初の意味がわからなくなり、「結束のため」という意識が強くなつてしまつたから。・ケースワーカーの「不正をなくす」という強い意識があったから。・困難な職場で団結力を高める必要があったから。
庁内で孤立しているため、課内が内部結束していたためと想像する。
私も認識していなかつたぐらいの周知度である。年数の経過とともに、当初の目的と異なり、チームの制服的な意味合いのみで使われ、グッズもその一連で制作され今日まで来てしまつたのではないか。若しくは、10年に渡って、先輩から後輩に言い伝えられ、反論もできず、半ば強制的に伝承されてきてしまつたのではないか。いずれも想定ですが、前者の方が多少救われるか。
年が経過しても職員の負担感やストレスが解消されていないからだと思います。
不正受給をする人への思いが10年間ずっとあるからでは
作成当時の方は別として、人が入れ替わつてからは、内容をさほど重要視しなかつたからだろうと思います。
①単なるデザインとして捉え、英語の意味を認識していなかつたこと②使用することが良くないと訴えたとき、人間関係(課の雰囲気)が気まづくなると予想したこと③慣習化したため、良くない状態であることに気づけなかつたこと
他部署の人が気づいても、生活支援課の職員に指摘できないムードがあった。「自分たちは自分たちでがんばっている、他人にながわかるんだ」というムード。
ジャンパーは職員の一体感を示すこともあったが、対象者がごみ屋敷の家もあり、制服替わりに使用した経緯もあるのではないかとと思われる。(自分の服を使用するのは嫌な職員もいたと思う)ただ、グッズに関しては、生活保護職員として勤務した記念というのは、少しやりすぎの面があつたと思う。どちらにせよ、英文の意味をしっかりと把握していた職員が何人いたか不明である。内容を理解していれば、もっと改善できたのかもしれない。
傷害事件が起こつたことを忘れないようにするグッズとしてしまつたこと。英語表記なのであまり内容について疑問に思わなかつたのではないか。
何とかしたい思いはあつたのではと思います
誰も深く考えていなかつた。影響力の高い人が行つていたのでは？
自主制作のジャンパーやグッズを着用・使用するのが当然、と引き継がれていたのでないかと推測されます。
そういう結束が必要な職場という認識はあつた
当初は職員の意識を高めるためのものであつたと思うが、途中からただの悪ふざけグッズと化した低墮落慣行。(異動・退職者記念品としたため)
内輪で行つていたことであり、さらに、厳しい勤務状況にあつても、受給の判断をおざなりにせず不正受給をさせないという結束を高めるためのものであつたためだと思う。
(悪かどうかは別として)製作・使用に関して非難されうという状況に誰も気づかなかつたからだだと思います。職員側も市民側も含めて。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

作成当初は、その目的がはっきりとしていたと思うが、代が変わり、記憶が薄れる中で、所期の目的が忘れられてしまい、シンボルロゴ的な感覚で、慣習的に着用することに何の疑問も感じなかったのだと思う。
疑問に思っている職員がいたとしても声を大にして言えない状況にあったのではないかと推察する。
当初に作った人たちは、「チームで頑張ろう」という思いで作ったと聞いています。先輩がそういう思いで作ったということが語り継がれ、後輩たちも深く考えることなく、受け入れていったのではないかと、思います。
市民の立場から考えていなかったからだと思う。
「それ、なに?」「なんで?」といった素朴な気づき、声かけがなかったこと。特に異動で生活支援課に配属された人からの。
リスク管理ができていなかったこと、疑義があっても言い出せない土壌があったためか。
事なかれ主義。
10年の間で作成時の理由や職員の意識が薄れ、ジャンパーが普通に洋服を買う感覚になっていたのではないかと。同じ課にいながらも、文字やマークはデザインという感覚であり文章の内容まで読むことはなかった。
生活支援課としては、受給者を軽んじていたのではないかと。いくら不正受給は許せないといっても、あの文章を窓口に貼り出せるか、といえできないわけで、それをジャンパーにこっそり書いて訪問時に着て行くというのは、相手を軽んじていたとしか思えない。市役所の問題としては、文章の内容がわからなかったとはいえ、ジャンパーを制服のように着用していることに、誰も正面から疑問を呈さなかったこと。名刺もそうだが、あまり個人の自由にはしてはいけないと思う。
生活保護者を見下しているから
ジャンパーの表示の意味を深く考えなかったり、わからなかったりした。少しおかしくても前からやっているということで悪いことの意識の麻痺。仲間意識を高めるものとしてよかった。
問題意識、基本的知識の欠如。おかしいと言えない組織。
慣れ
悪しき伝統だと思います。
過酷な労働環境と慢性的な人員不足。
単純に各部対抗球技大会と同じノリであり、管理監督者も確認しなかったからだと思います。
①生活保護にかかわる職員の安全や健康が守られていなかったことで、職員の間にも不満が恒常化し、その不満のはけ口として誤った形で表現されてしまった。②業務に必要な団結力は、明確なビジョンの下に日々積み重ねられる通常業務を通じて醸成されるべき。しかし、生活支援課では10年間にわたり課の理念や目標(⇒将来像、ビジョン)が明確に示されず、通常業務を通じて団結力が醸成されることがなかった。③歴代の管理監督者に①②に気付こうとする意識も気付く能力もなかった。
職員の連帯感や団結力の強さと上司の管理不足
生活支援課が他の課とは違う雰囲気をもって、仲間意識が強かったから。他部署の人間が、違和感を覚えても、指摘しづらい雰囲気を課全体が持っていたのではないかと。
本来の意識が欠けてきたのでは。
個々の職員のモチベーションが保つための象徴のようなものと思われる。
作成した当時の考えが年を経るうちに継承されていなくなり、単なるロゴやチームのシンボルととらえているものに変化したのだと思う。細かくみたこともなければじっくりと観察するものでもないで、多くの職員は気づかないと思われる。
見た目では内容がわからなかったことで、長期にわたり使用が慣行化してしまっただけだと思います。製作をした人は内容をよくわかっていたのだと思うので最初の段階で問題のあることに気づくべきであったと思います。
「自然にそこにあるもの」に対して、疑問を持たなかったから。
厳しい業務を実施していく上で、チームワークを形成することが必要不可欠だったのだと思う。ジャンパーに記載されていた文言は問題だったが、作成に関連した職員も含め、チームワーク形成のために活用していたと思われるので、それを継続して着用することは問題とも思わなかったのではないのでしょうか。
連帯感の醸成に必要であったからではないか。作成することはいけないとは思わないが、内容への意識が足りなかったと思う。
あまりグッズ等について深く考えていなかったためだと思います。おそらく大多数の職員が英語で記載されている内容に気づいておらず、ただの課の慣行として行われていたのだと思います。
職員間の仕事に対するストレスと不正受給は許さないといった強い気持ちだと思います。
役所特有の常識で考えてしまったのではないかと。そもそも、ジャンパーを作った時点で、着用することは小学生でもわかることだと思います。
チームの象徴としてロゴが独り歩きしてしまった。
職員同士が一致団結しなければ乗り越えられない。職員がつぶれる。
役所の慣例となっている前例踏襲が無難という文化によるところ。NOと言にくい組織。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

それだけ、不正が風土化しているのではないのでしょうか。同じ職員として10年間必要だったと思いたいです。
新卒等、若い職員が多く、止める人もいなかったから。
きっかけは、いいものだったのではないかと創造しますが、それを強要したり、いやなことをいやと言えない職場環境ではないのでしょうか？
不正受給に対する信念が継続していた。と思いたいが、製作によるリスクの軽視及びその行為(製作・使用)自体がネタ化してしまったのではないと思われる。
同じ市の職員として、逸脱した行為だと思うので、その理由は考えにくいです。推測の域を奪しない理由としては①業務が忙しすぎるため、逸脱した行為と気づくことが出来ない。
正義感と連帯感が、仕事の厳しさから来るストレスにより曲がった方向であらわれてしまったのだと思います。
上司の無知。
市民に対して良くないのではないかと、という考えが出てこなかったからではないか。
指摘されるまで悪いことだと思わなかったから。
違和感をもつ職員はいたのではないかと。おかしい、着たくないと言いつけられない雰囲気があったのではないかと。
生活支援課だけでなく、小田原市としての組織の問題と考えます。間違っていることは間違っていると言える環境作りも大切だと思います。
他人のことで、面倒なことにあえて触れない人間の弱い面が出てしまったのでは。着用している当人も英文であれ何が書いてあるか調べないわけがないし、代々言い伝えられてきたはず。皆が皆、それを指摘する「勇気」がなかったのでは。
仕事への意識が低い
職員が気を強くもたないややっていけない業務というイメージがある。また、生活保護業務に対し、市役所の中でも特殊な業務というイメージは強く、グッズ製作等していても批判的な気持ちにならない。
チームとしての纏まる気持ちを優先したあまり、正常な判断ができない状態になっていたことが、10年にわたりジャンパー・グッズを使い続けてしまった要因ではなかったか。
事件があったことによる、結束や団結力が生じたのは当然だと思いますが、その表現の仕方が違う方向にいつてしまった。ああいった、表現になってしまっているのは、常にそういった思いや感情が蔓延していたんだと思います。受給者は敵みたいな風潮がずっと続いてきてしまっているのではないかとと思いますが、特にジャンパー以外のグッズに関しては、理解を超えて意味が分かりません。もう、悪ふざけにしかなく、何を言われても仕方ありません。見ていて、何かやってあげてる感が強く、そういったことが態度にもつながっている様に感じます。生活支援課は新人の方が毎年何人も配属され、若い方が多く初めての配属先が支援課での仕事だと、中には勘違いしているんじゃないか？と思うような偉そうな態度の若手の職員もみられます。そういった、態度や言動を指摘できない上司にも問題点もあるんじゃないかと思えます。
プリントされている英語の表記が何を意味するか、他課の者には分からなかったから。字が小さすぎて、ちょっと見づらいでは、読めない。
何事も始めるときは意味があるけれども、年が経つにつれて続けることが目的になってしまうからだと思う。
業務に対する一体感の表れで仲間意識が強いと感じる。
当初の意気込みを持続し、一丸となるためのツールとしたため。また、その時勢にあわせ見直しなどを行わなかったため。
作成したときの状況や考え等が次第に薄れていき(伝わらずに)、単純な連帯感や仕事へのモチベーションを保つためだけに使用されてきたためかと思う。
私には理解できない。
職員がジャンパーやグッズの記載内容をどこまで理解していたか、どのような形で購入を勧められたか等の詳細がまだ判明していないので難しい質問だが、若い職員が、比較的真面目でおとなしいタイプの人が多かったのではないかと。
後から配属されても、習慣なら気にしないかと
いろいろな意味で上層部の目が行き届いていない。
あれ？と言う疑問を声にださなかった
不正受給者が年々増え続けているため、ケースワーカー同士のチームワークを高めるために皆で同じものを身に着けたのだと思う。全員の私物まで見ているわけではないので、気づけなかったのだと思う。
慣例的になってしまったのではないのでしょうか、作成した当初の想いが有ればこのような事態にならなかったのではないのでしょうか。
慣れ。「慣行」だったから。忙しすぎて、皆が、業務をこなすこと以外のことに頭がまわる状況にないから。
10年前はSNSがあまり普及してなかった事と、ジャンパーの文字の意味まで気にしなかったからだと思います。
文言の内容を把握できていなかった。

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

作成の目的について、時間が経つにつれ、過去の職員への事件後の職員の連帯感から、単に不正受給は許さない、に変化してしまい、深く考えずに、10年も続いてしまったのではないか。
職員のモチベーションを高く維持するため
同じ目標に向かって志を持って、職員のやる気を持たせた
「不正を許さない」という本質の内容は間違っていないから。
当初ジャンパーを作成した目的は意図的であったとしても、今まで誰も気にしなかったということについては、逆に当初のジャンパーの目的が薄れてしまい、誰も文言を気にしなくなっていたためと評価できる。そこはむしろ問題ではなからうか。
仕事に対する熱い気持ち、慣れなどにより異なった正義感に変わってしまったのではないのでしょうか。
職員の団結やモチベーション向上のアイテムとしてここまで来ていると思うが、勢いに任せて行き過ぎた面もある。
英語の文字で何を書いてあるか気づく人がいなかったと思う。
組織として一体感を持って仕事を進めていこうという風潮が強かったため、共同で制作するグッズ等を使用が続けられてきたと思う。記載された文言の内容について認識が不足したまま、揃いのグッズという程度の認識で続けられてしまったのではないかと思います。
・他課の無関心・感覚のマヒ・以前の事件詳細が周知されていない(報道内容程度しか知らない)・一方向からだけの共感意識
職員の結束力の強さや仲の良さから。
許容範囲の認識不足と職員間の指摘し合えるほどの信頼関係を築けなかったのかと思います。
職場に私物を自由に持ち込むことや服装に関することに対し、ルールなどがなかったため
情報(文字の意味など)の伝達不足慣習的なこととして、新採用職員は疑いの目を持ちにくい
課内及び係内で連帯感を持ち、みんなでがんばっていかないと精神的につらいと思われ、連帯感のために作成したと思われる。
そういう組織だったから
所属していた職員の資質だけの問題ではないと思う。過酷な労働状況なのにも関わらず、新人ばかり配置したり、適正な人数を配置しなかったりと、組織として対策できなかったことが一番の原因だと思う。そもそも、こういうアンケートを採ること自体が、アリバイ作りかと思えてならない。
業務を遂行するに当たり、心身ともにボロボロになる等業務が厳しいため、皆で一致団結して仕事をしているのだと言いかせないとやっていくのが困難であったのではないかと感じている。
自分の仕事で手いっぱい、互いに関心を持たないこともひとつの理由だと思う。実情はわからないか、上司からジャンパーの着用を指示されたら、意見はしにくいと思う。
そこに書かれている言葉の意味よりも、単なるグッズとしての感覚しかなかったのかなと思います。
定着、浸透していて、記載内容に及ばなかったのでは。
生活支援課全体の士気を高めるため、当たり前のように製作していたことや、ジャンパーの文言が不適切な表記であるという認識がなかったことが原因であると感じている。
不正受給に対して士気を高めるということに対して周りの職員が肯定的な感情を持っていたからだと思います。
あくまでも推測ですが、製作以降に配属になった職員は内容を知らずに購入した職員もいたはず。私自身も数年前からジャンパーを見かけたが書かれている内容は知らなかった。逆に普通に連帯感のある所属でいいじゃないか。と思ったほどです。
その当時の意識の盛り上がりで作成されたもので、それに異を唱えることができない空気があったのではないか。他課職員からすると、記載内容に気を配る機会はなかった。
相互に注意し自浄する環境になかったこと職員の意識の低さ
意識の欠如(危機感、体質)
それほどのストレスが一人ひとりに掛かっていたのだと思う。
なぜだと言われても
組織としての連帯感を高めるための一つの方法として。チーム意識は、つらい仕事を乗り切るうえで必要。
適切でない事案だと考えられていなかったため。生活支援課の業務や職員に関心を持つ者がいなかったため。
買うのが普通という風潮になっていて、いらぬ・買わないと言にくい状況だったと思います。
私個人的にはジャンパーを来て活動していることは、報道で知りましたが、市民広報を含め、管理職、職員間が閉鎖的では無かったのか。
ノーと言えない環境があり不正受給の背景があるなかで続いてしまうのは理解ができます。
内容が分かりづらかったため

IV-Q1 「生活支援課におけるジャンパー・グッズを製作・使用する慣行が10年にわたったのはなぜだと思いますか。」

気に留める人がいなかった。
今までも色々な不正をしている受給者がいて、住居を持たなければならず、そこに第3者が加入しさらに不正受給をしている等の話を聞くので耐えに耐えての行動だと思う。
一つは職員同士の志気を高めるためというのがあると思うが、そうした状況に慣れてしまい、いきすぎた習慣であることに気付くことが難しかったのではないかとも思う。
多忙のため、職員の意識をたかめるため
小田原市内部の自浄能力が、欠如していることの証明だと思う。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

他人事ではないという感想を持った: 682人

特に感じなかった: 295人

IV-Q2 「『他人事ではない』と答えたかたは、なぜそのような感想を持ちましたか。」 回答: 他人事ではないという感想を持った: 682人
活動時に着用しているため。その内容が同ではなく、オリジナルで作っているTシャツという観点で頭に浮かんだ
所属する部署にかかわらず、同じ市職員として他人事ではないと思うことは至極当然であるとする。批判してはいけないと思うが、特に感じなかったということは、それ自体が問題であるとする。
知らずに、無意識にあたりまえのようにしていることもあるのではない。
窓口業務担当の本課においては、「市民に対する対応が上から目線だ」とお客様から言われてしまう可能性があるため。グッズが無くて態度等でそう思われてしまうことはあってはならない。
楽な仕事はない。また、どんなことで足をすくわれるかわからないから。
職員の感覚と市民の感覚にズレが生じる可能性があり、職員の感覚が当たり前になってしまい、職員の感覚が正義になってしまうという怖さを感じました。
明日は我が身。
自分たちが良かれと思っていることでも、市民の中には理解してもらえないこともあるのかもしれないと感じ、振り返った。
全国へ今回の問題が発信されてしまった。本市職員が全て同様と外部は思ってしまう。
許認可をしていると言葉じりだけ捉えて指摘を受けることが多々ある。相談経過等に残す表現には、数年後に他の職員や相談者が見たときに誤解を招くような事がないよう気を使っている。確認処分をした内容によっては、いつ行政訴訟を受けるかわからないので細心の注意を払っている。
同じものを着用すること、同じグッズを使用することがモチベーションの向上につながるというのは、一体感の醸成をという部分では多少理解できるが、そもそもの職場においても、業務はそれぞれ大変な問題を抱えているため、他人事ではないと考えた。
自分の感覚の甘さを再認識させられた。あらゆるものにしっかりと確認が必要であると感じた。違和感を感じたらそれがなぜなのかをしっかりと考えていきたい。
やるせない思いを感じることもあるし、今回の問題は、そういった心情が何人分も何回も重なった結果行われたものだと思う。自身の市民対応に対する心構えについても、反省すべき点はあると感じた。
OB職員が身近にいたり、同期の職員で現役の職員がいるため
同じ小田原市職員として働いているから
あのような方法に出るかはともかくとして、窓口対応にまつわる諸問題に関しては、同様の悩みや経験があるので。
自らも現場で感じることもあるから。
消防職員も通常時の略衣の貸与がないことから、公務中でも有志で作成したオリジナルTシャツ等を着用していることから
同じ職員であるし、生活保護受給者の方に接した際に、自分の言動も気をつけなければいけないと思いました。
業務が増え、人が減っている現状では日々の業務に追われ周りを見る余裕がなくなりがちで、先行きを深く考えられない場面もあるから。
個人的に、ジャンパー・グッズ制作・使用自体は日常の中で珍しくないし、その時、外の目を気にすることはないから。
内部に甘く、自浄作用が機能しなくなっている点が、共通しているため。
自己の仕事の中で、受給者と接することが多々あり、個々の生活状況や態度などを見て考えさせられるところがあるため。
・私の課でも様々なオリジナルの物品を作成する機会があるので
救急出動先において生活保護受給者と接するため
「職務環境が厳しい」ということに今回の要因があると感じている。それは、他の課でも言えることなので他人事ではない。
グッズの作成は無いが、市民と直接関わる事が多い職場であり、市民対応は慎重に行う事を再認識した
部のジャンパーがあるため(環境部との表記しかありません)。
市民や民間から見られているという意識や、感覚のズレ等があることを再認識したため
様々な市民がいること(ニーズ)への対応は難しい。
様々な状態の人に接しており、大変な仕事であるから
適切な表現が必要に思った

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

一緒に頑張ろう！と共通のグッズを作成したことがあったから。
安易な感情で行動しないように努めたい。
場合にもよるが、相手（市民）に非があるようなことでも、行政の態度によってはマスコミに一方的に叩かれることが怖いと思った。
組織の中にいると客観的な見方ができなくなる恐れがあるため。
ジャンパーの文言の意味や訪問時の着用は適当でないと当初は考えていただろうことが、年月を経て後任に伝達できなくなってしまうのが怖いと感じました。と、今回の件を振り返って思いましたが、訪問に行く際に着用して歩いている課員を見かけたことがあったのに、その時は何も思わなかった自分がいたことも事実なので、問題意識が欠けていたと思いました。
自分たちでも気づかないうちに、プライバシーや個人情報などの扱いに、配慮に欠けた言動をとるかもしれないと感じた。
市民と接する中で、自分の言動が差別や相手を傷つける発言になっている可能性もあるのでは、と感じた。今後も、発言には気を付けないといけないと思っている。
職員の気持ちの余裕がなくなっている状況が見受けられ、職員の意気が沈んでいることから、どこの職場でもあり得るのではないかと。
日常の一部になっていたような中に大きな問題があったため。
公務員ということで市民に関わる仕事であるため、他人事ではないと感じた。
他課とはいえ信用の失墜は市役所全体の問題となるため。
身近なところにも市民感情で「あれ？」と思うところがないか、と考えた
同じ組織に長くいればいるほど、問題意識は薄れると思うから
市民が職員の発言や立ち振る舞い等を常に見ていることをあらためて認識しました。
激務の職場であれば、職員の連帯感やモチベーションを向上させるため、何らかの行動を起こすかもしれないと感じたからです。
民間から市の職員になられたかたと、長く市役所だけで努めている人で対市民対外国籍のかたへの対応や言動が違うように感じる。市役所で長いと外部の目線がなくなり「お役所」の硬化したものの見方になると思う。
救急業務に携わっていますが、生活保護受給者の対応もしますし、頻繁に救急要請する方など、状況に違いはあってもジャンパーのような事に発展する可能性もゼロでは無いかと。相手方が憎い等ではなく業務を突き詰めたときにそのような選択肢も見え隠れするのではないかと感じた。
小田原市の問題。
一時期、当事者の課にいたものとして、何気なく、何の考えもなく、見過ごしてきた事実は否定できない。今後、自分の周りに、慣れや習慣にとらわれず、見直していく姿勢を忘れないようにしていきたい。
言葉使い、態度等対市民に対する、自分自身の言動を振り返るきっかけになったから。
受け取る側の気持ちを考慮しながら市民対応する必要があるから。
良いと思ったことでも反対の意味に捉えられることは、いつでも、何にでもあるので常に危機意識を持っていないといけないと感じる。
一部の決定権のある人が独断的に決めてしまい言っても無駄なことがよくあるため。
課での小さな慣習が問題を引き起こしかねないと思ったからです。
自分の部署では、ジャンパー等は作成されていないが、非常に忙しい部署であることから、職員の気持ちや態度、状況等を気に掛ける必要があると思ったから
ナメナ等の表記は過激だと思うし、違和感を感じる内容ではあったが、自分がもし生活支援課に異動していたらきつと当たり前のようにジャンパーを購入していたと思う。ただしナメナ等の表記を見つけたらジャンパーを着続けたのかはわからない。
どんな職場でも起こり得る問題
公務員の言動に対しては常に批判する人がいるから。
対市民の仕事をしているため。
どうしても市の職員として、やってあげるといふ、上から目線を持ちやすい。また一方的に怒鳴る方や障がいをお持ちの方などは、4時間面接し続けても、わかってもらえない場合、ストレスがたまると思う。また、ごみ屋敷に行かなければならない場合は、制服替わりの上着があるとよいと考える。初めて異動して皆が同じ服を着ていたなら、同じものがほしいと思ってしまう。
市民からの問い合わせを多く受けたこと。市民からすれば生活支援課職員であれ他部署の職員であれ、同じ職員は皆、今回の対象とされている。
救急業務でも生活保護者と接する機会があるため

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

精神的に負荷のかかる救急出場等に出たときデフュージングやでブリーフィングを行うことが望ましいのだろうが、積極的に行われることはなく隊員間にストレスが蓄積してしまうようなことが考えられるため。
組織の中での正解が絶対的に正しく、というのはどの職場でも変わらない考え方だから。
ジャンパーに限らず起こりうる問題だと思う。飲み会の際の愚痴などではよく聞く内容ではないだろうか。査定を行う部署や市民、業者と接する部署では起こりうるものだと思う。
業務内容において、生活保護受給者と接する機会があり、接遇や言葉使いに注意を払わなければいけないと思った。
もし自分も生活支援課にいたら、たいした疑問を持たずにジャンパーを購入して着用していたのではないかと思う。
市全体に対する信頼にも繋がる。
職場内である意味団結して一つの方向を目指す、後から入ってきた人は深く考えずにその方向を目指してしまいがちである。違う意見の大切さ、風通しの良い職場を心がけなければならぬと感じた。
先述したとおり、今回の問題は市全体の問題であると考えているため。
市の発信機関である広報に属する以上、他部署の事案を他人事と捉えたことはない。
主旨ではなく、文言などの表現でも問題になることがあるというのは全体で気を付けるべき点だと思いました。
同じ公務員だから
理不尽な対応は誰にも起こりうるから。
仕事に熱中していると、主観的になりがちで、客観的な視点を忘れてしまうことがあるから。
・自分たちの仕事を市民が見たらどう思うかという視点を忘れがちであることを反省したから。
グッズの作成のみならず、言動を鑑みたときに、市民やほかの第三者が聞いたり、見たりしたことが、その人たちに直接ないし間接的に不快感を与える可能性はいくらでもあるため。
課の会費で帽子(キャップ)を購入しているため。
自分たちでは、組織の指揮を高めるためと思って行っていることが、第3者には違って映ることもある。組織で行っていることを、客観的に見る視点をもつことの重要性を改めて感じた。
当たり前と思っていたことが、市民から見ると問題であるということに気づいていないのではないかと思った。自身の身の回りをもう一度考え直すとともに他の課の人にも自分の課を見てもらうのも良いのではないかと思った。
市職員の一員として、周りからは見られているから。
市民対応ををする際、言動や服装は注意が必要と思うから。
・忙しい日常業務に追われていると、ふと客観的な視点が失われて、自分のやっていることが周りからどう思われているか想像できなくなることがあり得るのではないかと思ったため。
住民から見られている、という立場は変わらないから
前述のように、内容に違いがあるが、どの部署にも市民とのトラブルはあるため、対岸の火事とは思えない。
他部署の出来事とはいえ、同じ市の職員が起こしたことであり、窓口等で市民から今回の件で、問い合わせや小言を言われることがあるので。
同じようなことはどこでも起こる可能性はあると感じた
自分も気付かないうちに、そのような行為に加担しているかもしれないと思ったから。
団結という面では消防もあり、表現がまずかったのでは
どこの部署でおこっても、市役所の事件として周りからはみられるため。
お揃いのユニフォームを作ってもおかしくはないので
強い人には何も言わず、弱い人には・・・という感がある。
課のジャンパーがあるから(特に変な文言は入っていない)
同じ市職員として、市民から疑いを持たれない行動はどこの部署でも同じであると思うため
当初ニュースを聞いたときは馬鹿なことと思った。ものを見たときはパッと見でなにが書いてあるのかわからないものであって、わからないまま着ている職員もいるなどと思った。職員が刃物を向けられた事件の後と聞いて、感情のままに動いてしまったのだなと思った。粗暴で威嚇的な人物と対応することが多い部署にいて、不当な要求に屈せずに毅然とした態度を貫こうとすると身を守るためにカラ元気を出して攻撃的な言葉を皆で話すことになりがち。それがずれた方向にいったしまったと思った。
マスコミの恣意的な報道は怖いと感じたから。
これで当たり前であると疑うことなく、業務を続けていることがあるかもしれないと思う。
同じ市役所としてそういった感情を市民にもたれるため迷惑事には気をつけたい

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

当課は市民に対して高圧的な態度をとっていないが、福祉の激務を抱えた職員もいるし、なにより、怠惰な仕事ぶりでも叱る上司がいないのが気がかりである。
この件での反響が少ないから、問題だと感じている職員が少ないのかもと危惧を持ったからです。
中傷するようなものではないが、おそろいのTシャツ等を作成しているから
所管内で周りの人が何の抵抗もなくグッズ等を使用していれば、慣習に流されてしまう気がするため。
同じ小田原市の職員であり、また今回の事案に関わらず、市民と接する仕事を行う時は、同じような心構えが必要だと感じているため。
他部署との仕事の押し付け合いや不作為の放置など自分本位で市民目線でないことが常態化しているため
市職員に対する市民の眼、市民の考え方は、自分が考えている以上に「シビア」だと思った。心して市民に接しないといけないと、改めて感じた。
所属課が、対外的に仕事をする課であるから。
仕事上色々な人と接するのでストレスも溜まってくると思ったため。
窓口で市民に対して市側の都合だけで上からものを書いていないか。相手を見て対応を変えていないか。
何事も絶対はないから
啓発用などでグッズ等を作成している部署はたくさんあるが、同じようなことが起こらないとは限らない。印刷等する場合は、内容をもう一度確認するようにしたいと思う。
日常的にジャンパーを目にしていたため。
部署というより、今回の件で個人的に普段の言動等も気を付けていこうと思います。
同じ市職員であるため
ジャンパーを日ごろ見ていたにも関わらず、内容等に関してそれ以上深く考えたことがなく、自身の部署としても日ごろ意識していないことが実は問題となるのではないかと認識させられたからです。
自分自身当たり前と思っていることでもあるのではないかと振り返る。また、皆でという気持ちで勢いでやってしまうことがないだろうか考えた。
同じ様な事例を消防業務に例えた場合、「救急常習者」に対して、消防職員が自前(自費)で『救急車不適正利用撲滅!』的なアポロキャップを着用する様なことは、絶対に起こらないと思う。
幼・保・小・中で、行事の時にそろいのシャツを作ることがあるため
私達の職場でも、もしかしたらある職員の発案によるものを様々な角度から物事を考えず、ブレーキをかける職員がいなかったら同様なことが起こりうると思います。
その時代によって、社会の受け止められ方が大きく変わってしまうという感じを持ったため。
ジャンパーの問題で小田原市役所全体のイメージダウンに繋がりがねない問題だと思ったから。
市から送る通知や周知用チラシなどの表現も含めて、知らず知らずのうちに市民にいやな思いをさせている表現がないかどうか、確認しなくてはと思った。
ファッション感覚で作製したかもしれない。
患者には、一般の健康保険の被保険者、生活保護受給者、ひとり親家庭、心身障がい児者等いろいろな境遇の方がいる。それぞれの方が傷病等常態でない中来院している。患者に接する職員の何気ない一言が患者に不快感を与えることは容易に想定できる。
慣例化はどの部署にいても起こりうることであり、内部にいる者が気づくことができないことは考えられるため。
市の職員であるとともに、自分を含め同僚が職務に当たる場合がある。
自分たちが、何気なく使っている言葉や文字が、市民にどう捉えられているのか振り返る機会になった。
自分では意識出来てない、行い・印刷物など、注意すべきです。
それまで異動先の課等で行われていた慣行に異議を唱えるのは難しいことだと思います。そういう意味で、このようなことはどの課等でも起こり得ることだと思います。
かたちは違っても、同じような役所独自の風習があると思われるので。また、こういうアンケートをすることになると思ったので。
市民の生活と直結する仕事に携わっている関係上、無関係ではないと思います。
問題意識を持ち、気づける自信が100%でない。
・組織は、前例を好むか従わざるを得ない場合があることに加え、付和雷同的に方向性を決める傾向があるため
どの部署にも少なからず内容は違えども誤解を与えたりすることはあると思うから。
どこの職場でもそれなりに引っかかる場所があると思います

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

一事が万事、行政は常に厳しい目を向けられていると日ごろから思っているため
市民に対するサービスを行う業務にあたっており、市民の誤解を招くような行動は避けるべきであるという教訓は、所属部署においても当てはまるものだからです。
不正に行政サービスを利用する市民へ許せない感情が自身にもあるから。
限られた人員で年間を通して忙しいため。
職務に対する根本的な考え方が原因であると思っており、このままではどこの職場でも(同じようなことが)起こり得ると思うため。
以前所属していた部署でジャンパーを支給され着用していたため。
自分が生活支援課に異動していたら、自分も購入していたかもしれないため。
同じように市民の目に晒されているという意味では他人事ではないと感じた
「表現行為」を取り扱う部署であり、市民が観客となることが多く、広報宣伝などの発信も多いため。
一つの事例に対しての対応により、全体的に偏った考え方に走ってしまう恐れがあること。
自分が住んでいて、働いている自治体だから。
図書館は、本や新聞、雑誌類の盗難や切り取り被害、その他の違法行為や迷惑行為が頻発する。そのため、随所で、不特定多数に対して注意喚起を発信している。これを威圧的で不愉快と感じる利用者もいるかもしれない。また、長年使っている書類や掲示、ホームページ等の全てを把握し、文言を一つ一つを検証するのは難しい。「人を泥棒と疑うのか」「上から目線」「管理する側の都合」「利用者本位ではない」という批判は、どこでも起こりうる。
小田原市職員として
自分の職場でも制服の中に着るTシャツ等を製作することがあるため、印刷される文言等について、注意していく必要があると感じた。
ジャンパーのように慣行となっていると、それが不適切な部分を含んでいても気づきにくい事があると思います。その点で、自分の所属する部署にも、何か不適切な部分があったらあるのではないかと、という想いをもちました。
同じ市役所の問題だから。
小田原市の職員であるからです。
チームワーク向上のためならば、記載されている文言(英語が読めないですし...)を疑問に思わず着用してしまう可能性が高いと感じた。
災害現場で見かけたが、意味を知っている市民にとっては、その場にいる職員全員が同じ思想だと思われる。
仕事としては良いことをしていても、表現によっては良くない捉え方になってしまうという点、やりすぎてしまうと良くないという点
自分もその場にいたならどのような対応をとっていたかと考えさせられる。
同じ組織にいる以上、同じ過ちを犯さないとは言えない、と自分を戒めなければならないと感じます。
①生活保護業務を経験した職員がどこまで反省しているかわからないから。②部署のビジョンが示されておらず、通常業務の中から構築しようとする姿勢もないから。③その一方で、親睦会など、通常業務を離れたムラ社会的な関係性が残され、そこで部署の意思を浸透させようとしているから。④部局長級は自室に籠り現場を見ないから。
現状では特に無いが、職業柄、常に自分の行動を客観的に見る必要があると考える。
住民に対し不快な感情を与える件はないですが、有志単位での作成着用は組織としてどうなのか考えた
消防でもTシャツ等の作成はよくあることで、デザインの表現に対する作り手と受け手の相違が生じたら、今回のようなことが起こる可能性はあるかなと思う。
気が付いていないだけで、当たり前だと思っていることが、客観的に見たときに問題となるようなことがあるかもしれないから。
市民との関係で、緊張状態になった時に、生活支援課と同じようなことが考えられるから。
公平性を追求することが不正を許さない意識を高めてしまうため。
同じ組織に属する者として他人事ではないから
実際にはないと思うが、もし自分たちで自分たちを守ろうとしたならばあり得るのかなと思った。
仕事に対して漫然とした意識の職員が多いと感じるから。
窓口業務での発言に注意が必要だから
今まで当たり前と考えていたことを、本当に当たり前なのか考えることが必要だと感じた。
正論が組織によって曲げられるからです。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

良く耳にするタクシー代わりという言葉がありますが、軽症患者等をなくすことだけを考えて場合(絶対ありえませんが)に可能性はゼロではないと思いました。
本人たちが良かれと思ってやったことでも、偏った主義主張の第三者が声を上げた場合、つるし上げられる世の中の風潮が強くなってきた。また、組織も庇うことしなくなった。
今回のジャンパー問題のような事件は、職員一人一人が身近にある物事に対して常に疑問を持つ姿勢でないと、いつでも起こり得ることだと思うから。
我々の現場でも、今回と同様に受給者に怪我をさせられるような事と同じような場面があり、防衛や団結力を作るためにジャンパー等を作った気持ちもわかるが、他に方法があったのではないか
やはり、もし仮に自身の所属に問題のあるような英文や造語で記載されていたジャンパーがあり、それを着用していたら、他の職場の職員には、一部を除き分からない(もしくはわざわざ訳さない)であろうと思われるからです。
チームワークを維持していくためにどうしていくべきかを考える機会が多いから。
担当していたら同調している。
徴収という業務を行っていることから、滞納者に対して、同じような言葉を用いても不思議でないと感じたから。
言動や行動など、職務について振り返るきっかけとなった
相手の気持ちを思いやることは職場や職務の種類に関係なく必要だから。
実際自分もジャンパーの存在を知っていながら、問題意識を持っていなかったため。
悪意のある或いは不当な要求を市民から受けた経験がある。今回のように第三者からみられるような表現をすることはないが、不愉快な思いを抱え周囲との会話で同調する機会もあり、近い心境は皆にもあるのではないかと考えた。
仮に自分がその所管にいた場合、ジャンパーについては記載されている文言などを深く考えず、購入・着用していたとも考えられるため。
生活支援課だけでなく、組織全体としてのモラルが低く、ノリや勢い、派閥や人脈などで仕事が進められてしまっているため
日ごろの職務において、誰からも指摘されず、何も問題のないことと思っていたことが実は不適切な事実であったと知らされたような感じです。
市民とのかかわりのある仕事だから。
同じ市役所職員としては他人事ではない。
教育現場でも、同様のことが起こる可能性があるため。
地方公務員に向けられる市民からの目線について、自分自身でも再徹底する必要があると思います。
どの部署も市民対応を行う可能性があるため
複数の職員が常にチームで仕事をしている。良い面はたくさんあるが、チームごと違う方向に向かった時、立ち止まることや是正することは動きはじめたら難しく思う。
製作し使用しているからです。
自分もジャンパーの存在を知っていたのに、今回のような騒動になることを想像できなかったから。小さな事務ひとつでも、習慣や慣例で行っていることは多い。習慣や慣例は人間から気づきを奪うことを肝に銘じたい。
実際に業務に取り組むにあたって、適切でない考え方でモチベーションを保つということは起こりうると思ったから。心掛けひとつひとつが大事だと感じた。
困っている人を助ける職種だから
何か物理的に作っているということではなくとも、日々の仕事の中で、その環境の中にいることで自分たちでは気が付くことができないかもしれないが、外部から見たとときにおかしいと思うようなことがあるのではないかと考えたため。
同じ小田原市職員だから公務員として自分のまわりを見直す必要があると思ったから
行政職員として、市民への配慮や思いやりが常に問われる点で共通しているため。
窓口に来る市民がさらにクレームを強めてくるだろうから、対応するのが怖い。もう本当に市民対応が怖い。あと主査や係長クラスの雰囲気、自由にものが言えない感じなので、ジャンパー買えと言われたら買わざるをえないかも
私の職場も市民対応をするので、他人事ではないと思いました。
理不尽な救急要請等があるため
住民との接触が多々ある部署のため。
着用していたのは知っていたし、内容も何となくでも知っていたため。
現所属でグッズ等の作製はされてないと思うが、市民対応する部署であれば同様な事例が起きる可能性があるから
理不尽な客やシビアな現実と直面したとき、係員のストレスを軽減させるために「吐き出す」作業は必要である(ただの愚痴でも、外では話せないような重たい現状でも)。このときに、全員で共有できる「仮想敵」を作っておくのは、いじめなどに発展し

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

<p>にくいという意味で、逆に健康的ではないかという見方もできる。OB会等と称した飲み会で思い出話をするのは、グッズ等の形にしていなくても、根底にある気持ちは同種だと感じる。ロゴ等の内容・文面は問題だが、「気持ちが分かる者同士の絆を証にしたかった」という感情は分からないでもないし、今後も起こり得るのではない。</p>
<p>特に長期にわたって慣例となっていることについて、対外的にどう見えるかなどの感覚が弱まることはどの組織でもありうると考えた。</p>
<p>市民のプライバシー保護については、どの部署でも業務の差異による程度の差はあれ、常に配慮しなければならないので。また、人権は、移民や教育格差など、今後あらゆる分野において考えなければならない問題だと思うので。</p>
<p>どこの職場も難しい仕事を抱えて多忙を極めており、多くの職員が疲弊している。このため、過剰なストレスが原因で無意識のうちに箍が外れ、誰もブレーキをかけられずに今回のような事態を招くことはどこの組織でも起こり得ると思う。</p>
<p>配慮が足りない場合、行政としての姿勢が正しく伝わらず誤解を受けることとなったため</p>
<p>異動してきて、何もわからないときは課の雰囲気に合わせてやろうとするので、問題意識を持たないまま慣れてしまうと思うから。</p>
<p>・「24 時間公務員」として、言動、行動、趣味嗜好が、市民や他者にどのような影響を与えるかを考えるきっかけになった。</p>
<p>上にも記載したように、服に書かれている文字の意味を考えたことが無かったので、自分で気が付かないうちに人を傷つけていることに対して思ったり、マスコミの報道によって「生活支援課」ではなく「小田原市職員」がターゲットとなったので他人事ではないと感じました。</p>
<p>日々の市民対応の仕方、市民に対して否定的な姿勢でいるという印象を持たれてしまう場合もあるかもしれないと思ったため。</p>
<p>救急現場でも生活保護受給者との関わりがあるため。</p>
<p>課の中では当たり前だが、外から見たらおかしいということもあると思う。</p>
<p>ジャンパーに限った話ではなく、一般の人から見て市役所の振舞として非常識なことは注意しなければいけないと思っているから。</p>
<p>どの課もそれぞれに事情を抱え、他課からは理解されない。特に顕著なのは保護や医事の業務だと思うが、業務量と人員のバランスが崩れれば現在の職場でも不健全な内部結束が起こり得るため。</p>
<p>小田原にとってはやはり反省すべきことですし、市民から見ると行政職員の目は他の自治体でも同じです。</p>
<p>何気ない言動が、相手に不快な思いをさせている可能性が考えられる。</p>
<p>生活保護業務に従事した経験があるため。</p>
<p>我々の職場でも T シャツ等を作成する機会が多々あるので注意が必要だと思いました。</p>
<p>同じ業務を行うのに対外的に同じ物を揃えた方がわかりやすい。</p>
<p>何処かに慣れや、それが当たり前ということ、普通だという感覚が存在しているかもしれない。また、それが外の人から見れば非常識に映る、ましては人権侵害をしていることがあるかもしれないと思った。同じ小田原市職員として、全国ニュースになってしまい、他人事ではないと思った。</p>
<p>現在の所属でも同様にお揃いのジャンパーがあるため。</p>
<p>同じ部署の所属年数が長くなると「慣れ」により他部署からの違和感を持たなくなる傾向にあると思う。自分の部署でも常識を逸脱している言動がないか改めて再確認したいと思った。</p>
<p>前例踏襲で仕事をこなし、相手の立場で考える、別の視点で見直すということを忘れてしまうことがあるため。</p>
<p>同じ小田原市職員として責任を感じています。気づいていたけれど、指摘はできなかったから。</p>
<p>自分が気づかないうちに、そのようなことが慣例化しているのではないかという意識。</p>
<p>自分の部署ではあまり想像できないですが、自分もそこにいたら違和感なく使用しているのではないかと思ったからです。</p>
<p>救急事案などで受給者と接する機会があるため。</p>
<p>(前述のとおり)問題になりそうなことを「今は問題ないから」で流してしまうことはありがちだからです。日常業務で手いっぱい部署では、割とどこでもありえるのでは。</p>
<p>受給者が安易に緊急自動車を使用していることがあるため。</p>
<p>大枠での市民対応という点。職務の上で市民に対応する際には、きわめて神経を使っている。</p>
<p>市民に対して、言葉遣いや礼儀などで、失礼な行為を自分がしていなかったかと、再認識する機会となったため。</p>
<p>市民と接する仕事をしているので、行動、言動には常に気を配る必要があると日々感じているため。</p>
<p>今回の問題について、市役所内では生活支援課に対する同情論の方が強いことから、いつか、どこかで、似たようなことを繰り返す気がした。</p>
<p>ジャンパーを作成した・メッセージが悪かったというよりは、経緯の引継ぎをしていなかったため、後任者が訳も分からず、使っていたということが問題としました。引継ぎや報連相は大切だなと、改めて思いました。</p>

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

本市の職員が起こした問題だから。
正直なところ、受け狙いの表現を使ったり、差別的意識を持つことは、人間として一定量持ち合わせているのは必然である。それ故に理性を持ってそれが外へ出ないよう、常に自分で使う言葉を意識的に選びながら対応する必要がある。
前例踏襲ではないが、今行っている業務等でも過去から引きずっている業務もあり見直すきっかけとなった
自身の部署においても、気づかないうちに、同様同種の事を行っていないか、再確認するのを感じたため。
上司の決めた方向性と違う意見をもっていたとしても意見が言いづらいという経験を以前したことがあるから。
日々、何気なく接しているものが、見る人によっては不適切なものとなる場合もあり得る。
普段の特に気にしていない自分の振る舞いが、客観的に見られた際に本当は間違っている可能性があると感じたため。
災害現場や事務処理等で市民対応をする際、市民の方から見た目線では不快感など与えている行動があるかもしれないので他人事ではないなと感じました。
業務上、特定の団体との調整が多いので、場合によっては、他部署の方や市民の方に不信感を持たれることもあると思う。実際に直接的にその業務に携わらないと、苦労やそこに至った理由など本質は分からないと思う。
厳しい対応を取らねばならないこともあり、電話や窓口での苦情なども多い職場である。職務遂行にはチームメンバーの士気を高め、任務を遂行する上で、方向性の共有など一体感の醸成や秩序を保ち続けることがより重要な職場であることから、共通する背景があるように思う。
質問14のように気が付かないで行われている可能性を否定できない。常に見直すのを感じた。
保護者対応と同じで、対人は大変だろうなと感じています。
チームの結束は、業務において、最大限の成果を発揮する重要な要素であり、方法は違えど、どの職場も試行錯誤している点だと思います。
当初の経緯である、職員が傷害を受けたことを受けて、業務に対する奮起や職員の一体感を得るために行われたものであると考えている。このような状況は、他の部署でも起こりうる可能性があるから。
理不尽な権利意識を振りかざす市民が異常に増えている。消防組織の中は市民サービスが第一義ではなく、自己保身と自己顕示欲を満たすためだけに効率的に仕事をしない管理職が多すぎ、組織全体の士気が危機的なレベルまで低下している。
市民から見れば問題を起したのは生活支援課の職員ではなく、小田原市の職員という感覚があるため
誰かがよかれと思ってはじめて、皆が賛成しているところに異議を唱えるのは難しい。
生活支援課に所属していたら、自分自身も購入していたと思うので。
窓口対応をしているなかで、クレームとして毎回のように指摘されたので。
・市民への対応や周知等で、間違った表現等気づかないうちにしている可能性があるから。・市民サービスを行なう上で、「市民に誤解を与えてはいけない」という意識を持つ必要があるから。・直接関係ない事案でも、軽率な行動で、小田原市全体のイメージを下げてしまうから。
市民からの目を常に気にしなくてはいけないという面で共通のことだと感じました。
生活に困窮している(と思われる)人に対する対応が冷たく感じることもある。
接続・未接続の問題等がある。そういう問題を士気を高めるためとはいえ、グッズ等にはいけない。
慣行や当たり前だと思っていることが、世間から見たら非常識ということがありえるということがわかったため。
今回のことは、制度や業務執行から自然と生み出されるものとは異なります。直接の要因を職員の性状に見出すなら、既に小田原市の土壌は整っているといえるのではないのでしょうか。
自分の職場でも有志でシャツ等を作成することがあるため。
慣行で行われていることが、外部から見れば非常識なことがある気がする。
消防もオリジナルTシャツ製作することもあるが、倫理的に問題のある人間もいるため。
同じ市の職員として。
近くにも気づけなかった。日常にももっと注意を配っていかなければいけないことが多々あると気づかされた。
市民が困っていることで相談してきたことを安易に否定したり、断ったりせずまず受け止めることが重要であること。どの分野でも同じ。
周囲の知人やお客様に常に聞かれるため。市職員としての対応をしなければならないため、関心を持ち、理解する必要がある。
私も、自分の関わっている職務や制度を遂行する上で、住民や外部に対して少なくとも心の中で「なめるな」とどれだけ叫んだことか・・・
私たちの仕事は行動の一つひとつが一般住民の方たちからの視線があります。ひとつ間違えれば今回の件のようになってしまう可能性が高いからです。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

同じ小田原市役所職員だからです。
市民は市職員という同じ括りで見えており、本課が行う業務についても、これまで以上に市民に寄り添った対応が求められると思う。
プライベート服等に外来語が入っている場合、その文章には何と明記されているのか。公務員とし着用するのが相応しいのか。を調べました。自分が公務員であることがばれている住民も多いため、変に思われることが嫌であるため。
報道に関係し、一般市民、しいては全国民からの問い合わせがあったため
職業上生活保護の受給者に接する機会も多く、共感する部分があるため。
当たり前だと思っていた事が第三者からすると違うとらえ方の場合もある。
いつ何時、こうしたトラブルに巻き込まれるかわからない。また、こうしたシーンに出くわした場合、集団意識が働き、適正な判断が本当に下せるのか疑問である。
どの部署だからというわけではなく、小田原市という判断をされることからどのような業務であっても様々なことに注意することが重要と考えます。
市役所の常識が市民の常識とは限らないから。
同和団体などの名称を掲げて許可事務に圧力がかかることもあるため。
市民の方々と仕事をしている以上、市役所全体的に他人事ではなく、自分のことだと認識する必要があると思うから。
私たちの部署でもTシャツなどを作ったりしているため。
現在の職場では誰かが行き過ぎであると指摘すると思われる。生活支援課がどのような状態であったかは不明だが、誰も指摘できなかった職場環境として例えば仕事量が多すぎて正常な判断ができなかったとしたら、他人事ではないと思った。
人を見下す等勘違いされる行動等をしていないかチェックしながら公務を行おうと思った。
以前所属していたところで、それ以上のショックな出来事がありました。市民等に対して表現できないようなスタンスを持つ職員がいます。とても驚いており、また残念に思います。
自分の職場でも人を蔑むような発言がみられる時があると感じるから。
何かを、だれかを見下してしまうことは、どこにでも、だれにでも起こり得るものだから。
いつどこで何を刺されるかわからないなと思いました。
市民の尊厳にかかわる業務に従事していることから、自分が見落としていたり、気づかないところで誤ったことを犯さないようにしなければならぬため。
不祥事が起きたときの職員のダメージは大きく、一体感や仕事の誇りを持つ気持ちを維持するために考えたものだった。
前の所属部署でも自費によるシャツを作成していたため。
内部でしかわからない大変さが各部署にあって、それが一定のラインを越えたとき何か主張したくってしまう気持ちはあると思うので。
不正受給、クレイマー等、人権を前面に出したり、言葉の揚げ足取り等、市民に対する接し方が難しくなっている。
市民に接する際には、相手の気持ちや状況を考えて接しないと同じような問題を引き起こしかねないから。
特に若い職員は、職員としての意識や認識が足りないと思われることを日常業務の中で感じるが多々あるため。
自分たちも有志にてTシャツ等を作成して着用していますが、疑問を持たれるようなデザインはしていません。
慣習的に行っていることの中には、時間とともに時代とそぐわないものなども含まれていることも考えられ、あまり疑いを持たずにやっていることのなかにそうしたものがあるかもしれない。
組織では気づかずに、長い間で慣例化となっているものはないか。各課でのミーティングが必要
英語等で記述されてしまった場合、特に気にせず放置してしまうと考える。そのため、常に意識を持っていなければ、同様なことが起きてしまうと考えるから。
課が近いため。
市民と接する職場のため
所属や担当部署は違っても、社会問題に対する自分の意見を持つべき立場にあると思ったため。
市民税課にジャンパーのような形のある目立つものはないが、普段の些細な対応の中での言動から、他人に不快な思いや不信感を感じさせることを気づかずにしている(もしくは日常化してしまっていて気づかない)可能性があると思ったからです。
親戚・友人等からの問い合わせ(批判的内容ではない)がかなり多かった。
市民の目から見たときどのようにとらえられるかについて考えて行く必要があると感じた。
ちょっとした言動や行動や考え方が大きな影響をもたらす。日頃の自分の行動を振り返り、改善すべき点は改善しなければと思う。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

自分以外の者が、特別な意識を持って業務を行っているかについて、自分は特に注意を払っていないことから。
市職員として当然です。市民の職員に対する見方が批判的になるのですから。
相手にとって言われたくないことであっても、言わなければならないことは、しっかりと言うことは必要。その中でも、よく相手の立場を考えて対応していきたい。
業務上、生活保護受給者と接することもあるため。
市民を相手に仕事をしているため。」
市職員である以上、すべての職場に行く可能性があります。自分が生活支援課に配属され、「これはチームの証です。購入しますか？」と聞かれたとしたら、グッズを購入していた可能性が高いので。
自己負担の有無をめぐり、本人とのやりとりがあります。わかっていなかった人、忘れていた人、悪意のある人、それぞれいて、状況を説明しなければならないからです。
市役所の内部、という構造・括りでは同様であるため。
人権研修を受けるまで、「不正受給が発生することが恥ではなく、対象者を助けられなかったことが恥じである」という考え方が、日本国憲法で保障されている人権の尊重であるとの考え方が自分自身になかったため。
自分達の想いと受け取る側やその事由の伝わり方(報道)によっては、大事に至る。
自分たち(役所内部)は普通だと思っていることが、世間では特別なことや特殊なことと思われるため。メンタルの理由でよく休む職員を、外部から偽装うつと指摘されたら、診断書は出ていても説明ができるか心配。
日常業務の中で、人権も含めて他人を尊重したり配慮が必要な場面はあるため。
自分の今の所属は戸籍住民課、毎日のように、様々な市民に対応し、関わってきていますので、クレームも時々あり、他人事ではないです。
長く組織の中にいると感覚がマヒする恐れがある
日頃から、①常に問題意識を持つこと、②意味のない前例踏襲をしないことなどを再確認することができた。
チーム力を高めるために自分の課でも作成したとしたら……。度が過ぎる行動がおこるかも知れないと感じるから。
・日常業務に対して、何のために行っているか再考する必要性を感じた
課の慣習といわれたら特に疑問は持たないことがある。また、様々なものに、よく分からない英語の文章が入っていて特に意識せずに持っていることが多い。
やり方には問題があるが、課で一体感を持つことは大切であると思うから。
常に市民対応について注意しているので、自分の部署においても気を付けなければならないと思います。
現在、限られた職場にいるので他から見たら違うことも当たり前と思っていることがあるのではないかと考えたからです。
窓口対応でどうしても市民の方から苦情やクレームを言われることがあります。腹も立ちますし、モチベーションも下がります。こうした時に仲間意識を高めて業務に取り組んでいくことは大事だと思います。その行動としてお揃いのジャンパーを購入したんだと思いました。
所属している課内では慣行的な物事であっても、外部から見ると配慮が欠如している可能性があり、固定概念により、その自覚が出来ていない可能性があるため。
疑問・気づきは、常に身近な職場の人に話題に出せる環境にあるだろうか。また、それを必要に応じて関係者につなぐことができていだろうか。何事に対しても、そもそもの原点を見失わないで仕事をしているだろうか。とわが身を振り返りました。
市民への対応が多いので、市民は職員について目をむけていることがこの事件で判明したから。
職員としては疑問に感じないことでも市民の目から見ると疑問に思われることや不信に思われることは多いと感じました。
心が折れないようにするには何かが必要ですが、生活保護者 特に 不正受給者と考えられる方について必要以上に悪く考え始めたら、このグッズでいじめができてしまうのでは。
同じ市の職員だから
物に限らず、話し言葉についても、相手に与える印象は同じなので、気を付けるべきだと感じた
不謹慎な行動はしない。例え自費であっても、市職員が身に着けるということの自覚を持たなければいけない。
自分たちが市民目線で仕事に向き合っているか、100パーセントの自信がない。
自分の職場においても、人権に配慮する場面があると改めて感じたため。
どこの部署にいても、このような事は起こり得ると思うので、他人事ではないと思った。職務を行っていく上で、「今の現状が本当に正しいのか」ということを意識しながら業務に当たらなければと感じた。
モラルの低い人間が起こす行動が仮に発生したとしたら、その行いをやめさせなければならないと思ったから。
私も市民と現場で接するので、接遇などで不快にさせてしまわないようにしないと感じた。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

前例踏襲の風土がどこかにあると思うから。
同じ小田原市の職員ですから、全体のイメージダウンにつながると思いますので、残念です。
課内でも結束力を高めるものとして所属の T シャツを作成することがありますが、その際も自分自身、T シャツに書かれている細かい文字や英語に関して、特に疑問を抱くことなく着用しているため。
連帯感、団結感を保つため、ジャンパー等のお揃いの物を所有することは悪いとは思わないが、表現(文言)が悪い。
書かれている意味をよく理解せず、「格好がいい」「職場でそろえ、連帯感を高める」といった感じがある。
市民からの理不尽な言動を受けることがあり、10 年前の事件も他人事ではないと感じ、気持ちを奮い立たせるために同じような行動をとってしまう、かもしれない。と思った自分がありました。
消防業務の中でも生活保護受給者の方を対応することがあり、不当な利用をしているかなどを対応する機会があり、気持ちが乗らない時などがあるため他人事ではないと感じました。
役所の人間だから。
そのような市民を不快に思わせるようなものはないが、掲示物を貼ったり、揃いの服をイベントでは着ることがあるため。
公務員として適切かどうか、気をつけていてもだんだんと世間とのずれが生じてくるかもしれない、今まで以上に言動等に注意しなければならなかったから。
いっどこでそのような状況に陥るかはわからないため。一致団結やお揃いのものを持つことは意識を高める効果があるかもしれませんが、その分周囲に見られるということも意識しなければならぬと思います。
ジャンパーではないが公務員倫理に欠ける行為を上司が行っていて部下に強要して行われている時があるため。
市民の方との対応が多く、業務の類似性があるためです。また、自身を省みても、感情的な対応により、周囲の方に迷惑をかけてしまったことがあり、同様の心当たりがあるためです。法的根拠により、論理的、理性的に説明できるよう、知識や経験を積んでゆきたいです。また、同じ市役所に属しており、注視すれば事前に問題を知り得る立場だったため、他課でも責任はあると思います。
自分は若くはないが、組織の中にいる者として今回の問題では根源的なことに疑問を持つことが少なくなっていると感じさせられたため。
何が書いてあるのかは知りませんが、自分が生活支援課にいたら着用していた可能性もあるため。また、何が言いたいのか気持ちが分からなくもないため。
ジャンパーの作成の前に、刺傷事件があった。そのような異常な体験をした際に、誤った判断をする可能性は、誰にもあると思うから。
動機、目的が正しくとも、配慮が欠ける部分があればこのような重大な問題に発展することがある。
一つの考えにしばられ、気付けないことは多々あると感じるため。
小田原市の職員として働いているので
小田原市としての組織の問題だからです。
税金滞納者＝敵 と考えている職員が多いと思うからです。
過去、仕事に余裕がなく内向きになってしまうことや、市民からの理不尽な要求等で、市民が敵に見えてしまうことがあった。これらは、どの部署でもあり得ると思う。
グッズを作ることはないが、現場で理不尽な事に遭遇することはあるので、感情的にならず、言動に注意しようと思いました。
同じ小田原市の職員だから
自分が知らないところで、市民に誤解を招く表現をしたりしているとは考えていなかったもので、怖いです。
自分では気づかない配慮不足の対応が起こり得ることの不安。
当初の目的(市民のため)から、離れたところで、利己的な思考から再発する可能性は十分ある
違う職種だとしても、似たような行為を知らずに行ってしまうかもしれないと感じた。
人権については、これまで様々な分野の人権が取り上げられてきたが、本来人権には分野があるものではなく、どのような人、どのような場面でも人を傷つけてしまうことがあるものなので、気づきを大切にしなければならぬと思った。
自分たちの仕事は大変だから、このくらいという言い訳をして公務員にふさわしくない行動をしている職員がいるかもしれないと感じた。
業務であれ、業務外のことであれ、何事も PDAC サイクルなどによって見直していく機会を設けることが必要だと感じたからです。
市の職員は常に一般市民から見られてるというのを感じたからです。
消防も救急車の不適切利用を訴えているが、そのことは問題なし。ただし表現は気をつけないと今回のようなことになる。
小田原市の同じ職員として

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

消防でも自主的に作って着ているから。
具体的な事柄があるわけではないが、様々な市民感覚がある中で、誤りを起こさないとは言い切りづらい。
一度、当たり前と思ってしまうと、疑問を持たずに動いてしまう可能性がある。意識のズレ、感覚のズレに気付かない恐れがある。
現在の職場でも、気づかない人、他人事のように思っている人は多い。(他人事?とは違うが、責任を負うのは自分でないと思っ ている。)
自分たちの業務優先でなく、もっと本人や家族にもっと寄り添った対応ができていないかと諭されました。
何の悪気もなく、公務員という立場であるがゆえに大きな問題に発展してしまうケースが他にもあると思います。
業務で、前例があるからと安心することがあるから。職場の懇親会で、飲酒や芸を強要されたことがあったから。
本課でも様々な外部との関係がある。公務員としての原則である公平性が確保できているのか、改めて考えさせられた。
今回のことは、人権問題であることはもちろんであるが、公務への執務姿勢(自費作成ジャンパー着用)については、ややもすると情性に流れることもあると考えるから
10年前の事務の内容を受け継ぐのは容易ではない。日々の業務が忙しく、これまでの慣例を変化させようという意識までいかない。
生保の方々と日々接触しているから
今回はジャンパーという形態で表面化しただけであり、なぜそうなったのか、は全員で共有する必要があると思われるため。
とすれば忙しさのために、職員が思考停止に陥ったり、組織の風通しが悪くなる恐れがある
どうにかして厳しい仕事に立ち向かおうとしている中で、その方法を誤ってしまったことで、またさらに厳しい状況になってしまっ ていることが、他の仕事や他の場面でも、起こりうる気がした。
身内ノリで業務が進んでいくことが結構ある。
クレーマーの対応後は、どうしても愚痴、不満が出てしまうことがあり、繁忙期になればさらに精神面が不安定になってくるこ とがあるため。
少なからず市民対応の場では、人権問題に発展するような事があり得ると感じる。
無意識のうちに不適切であることを気付かずに行っている言動があるかもしれないと思ったため。
行政の仕事は、非常にデリケートな仕事であるが、すべての仕事をとりまく環境や状況を把握する必要があること。はたして、 パーフェクトに把握できるのか、自信はないが。
苦情の電話がかなり掛かってきて、対応に追われたから。
設定する評価軸によっては、同質の事案が遍在している可能性があるため。
今回の案件が、他所属職員にとっても、気付いて是正を促すことができた案件であったため、他人事ではないと感じた。
市民のために法令に基づいてきちんと業務を行うよう心がけても、どこかで弛緩して隙が生じる。なおかつその隙から容赦なく 市民の厳しい視線にさらされる場合もあるとして、他人事ではないと思います。ただ個人的には、今回の件を職員の人権意識 の欠如の問題としてのみとらえ、人権意識の涵養で問題がすべて解決できるかのような方向性には違和感を感じています。
自分の部署(今の部署に限らず)でも、絶対にあり得ないとは言えないのではないかと思います。
組織の中にいると、知らず知らずのうちにその風土になじみ考え方なども染まっていくものであり、外部から見ると異質であっ たり、疑問を持つことであったりしても、そうは感じなくなってしまう可能性があると思うから。
当たり前と思ってやっていることでも、市民から見たらずれている事例があるかもしれない。
何らかの方法でストレスは発散する必要があるが、その方法が問題のないものかどうかを冷静に判断できる人が必要かつ、そ の判断を冷静に受け止められる組織である必要もあるため。
他の部署のことであっても、同じ小田原市職員として、自身を振り返らなくてはならないと感じたから。
人間ですから様々な感情を抱くのは仕方ないことだと思いますが、それが職場での接遇に響いたりしてしまうこともあると感じ たことがあるためです。
市民の財産に係る部署であるため、市民に対する説明の仕方にはより一層注意をはらう機会をもった。
市役所職員全員が考えるべき重要な問題と考えたため
市民の方々を対応するにあたって、こちらの思い込みや偏見で対応してしまう可能性がゼロではないため。
生活支援課の業務とは異なるが、市民サービスを提供する同じ立場であるため。
仕事でもプライベートでも、横のつながりは大事だと感じるし、おそろいのジャンパーを代々使用しているのであれば、おそらく 自分も購入していただろうと思うため。
今回は、ジャンパーの問題であったかもしれないが、日頃行っている仕事にしても、市民の目から見たら、問題と思うことも考え られるため、他人ごとではないという感想を持った。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

慣行的に行われている場合、どこに問題があるのかが顕在化しないため
業務がら市民の方と接する機会がわりと多く接遇には気を使っているから。
私たちが職種上市民と接することが多いため。
思いやりをもって対応しているつもりですが、個々への誠意を持って接しようと実感しました。
残業中などに市民の相談や要望などについて職員同士で話し合うことがあるが、憶測などから雑談のような会話になってしまうことがある。時間外でも市民が来庁するなどあるので、市民から真剣みが足りないなど誤解を受けないよう気を抜いてはいけな
自分の部署でもシャツ等を作成して着用しているので市民目線で不適切でないか少し話し合った。
物事の本質を理解せず、ただ漫然と引き継がれていくことが仕事においても多く見られるため。
球技大会でのユニフォーム制作などが危ない。
若い職員の感覚とのギャップから
単に職場のノリや勢いに任せ、理性的で本質的な議論が不足するとこういう結果になるのかと感じた。
他者からの指摘がなければ、気付かない慣行は、どこにでもあると思う。
多種多様な思考、良くも悪くも個を尊重する風潮、マスコミの取り上げかた、ニーズの多様化、パーソナリティーの問題等、いつ問題が発生してもおかしくないと感じている。
公務員なので市民に対しては悪いイメージを持たれてはいけな
表現力が未熟な職員が多く、市民に十分伝わらないことにより発生する小さなトラブルがある。相手がどのように受け取るのかを十分斟酌して行動できないという点で根は同じ。
課では当たり前だと思っていることや気にも留めていなかったことが、第三者の目からは全く違つてとらえられてしまうことがあるのだと、再度思わされたので。
異動によりいつ自分もその立場になるかわからないから。
部署として自主的に作成しているものは現在ないが、職場の一体感を高める目的で作成したものであっても、市民の目に触れるものには注意が必要だと感じたため。
当事者達が無意識にやっていることが、ある受け手にとっては大問題となる象徴的な事例だと感じました。特にマスコミに対しては、思慮深く考えた上で表現したり話をしないと上辺や言葉尻を捉えて偏った報道がされ、痛い目に合うので、今後はいっさい余計な発言や行動をしないことが賢明だと思いました。
自分自身も窓口対応をしている
別の職場で、お揃いの服を作ったことがあるため。
どこの部署においても起こりうる可能性があるため。
救急業務を所管していると、対象といなる傷病者は常に職員より弱者であり、様々な背景と心身の不安を抱いたいる方が多いため、行政や役人の都合やシナリオを押し付けることでクレームや問題が生じてくる。特に、傷病者を不搬送する場合など地域の医療体制や救急車の受け入れ困難事例、生活保護受給者の度重なる要請などから、職員も「また、あの方か…」等の先入観を抱きやすくなり、その時に問題が生じるため。
同じ行政の職員として、対市民ということでは、課が同じとか違つとかは関係ありません。
マネジメントがしっかりできる上司、管理職が少なすぎる。
生活保護世帯に救急で行くことがあるから。
自らあのような表現のものを作成しようとは思わないが、異動してきた時にあのようなものを購入しませんかと聞かれたら、書かれている内容も確認せずに、購入してしまうかもしれない。
生活保護であることを自慢げに語る人を見ると不快感が高まる。
どこの部署でも起こりうることだと思った。
小田原市役所で働いている以上、他人事ではないと感じます。また、自分でも普段の T シャツの英語は意味を考えずに着ているため、少し間違えたら自分もわからず着てしまっていることもあり得ると思ったため。
質問 14 の回答と同じ
・長い間、意識せずに慣習化して行われていることがあるのではないかと思う。
自分たちにとっては「当たり前」だと思っていることでも、市民の方に不快感を与えていることがあるかもしれないから。
他人事と悠長に構えていられるような甘い状況ではないと思われるため。
選挙事務は、参政権という重要な人権の行使を担っているものであり、その中でも弱者対応にも配慮を必要としている事務であるため。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

先入観や慣行について、気を付けなければならないと感じました。
ジャンパー等の商品のようなものはないけれど、業務を進める中で、「去年からそうだから」「前からそうだから」となって、見直す機会が少ないものが多いから。
改めて、市民の方々と接するときの対応や発言に注意しようと意識したからです。
職場の仲間と助け合い、勢いで突破しなければつづれてしまう。
質問14への回答内容については、どの部署にも潜在的に存在している要素であるから。
仕事をやる上で、人間関係は特に大事ではないかと思えます。それは、職員同士もそうですが、対市民についても同様です。築き上げた信頼は、一瞬で無になってしまうと思えます。
もし、不正受給を撲滅しようという意見がでて、小さな集団内で多数決のような決め方で決まってしまうと、今回のような行動を指摘したり、疑問に思う感覚が薄れる危険性はあると思えます。
各職場は、増え続ける市民要望を限られた職員や予算の削減など厳しい状況の中行っており、予期できないことの発生が懸念されます。市民からの執拗な批判に職員はさらされていることを、ケアすることも大変重要で必要なことと思えます。
どの課の職員も、懸命に働いていることを感じるから。
窓口対応等にて、クレマー及び暴言を吐く人々等について大体主任及び主事に対応し、上司はよほどのことがない限り対応しないので、部下が不満を抱いている実態がある。
当初の目的や意図が薄れると同時に、慣れ合いから問題意識を持たなくなる、とういことがあるからです。
状況は違えど、士気を高める、職場の一体感を高める等の目的が同じであれば、どこの職場でも同様の可能性は起こり得ると思えます。
外出する際には、支給されたジャンパーを着用(市のマークのみ)しているが、もし、ほかにデザインされていたら、その書かれた意味まで考えずに着用していたと思う。
自分の部下が不正受給者に攻撃されたら守ろうとするので
日々の業務において当たり前のように行っていることであれ、それがどうなのか見つめなおすのは必要である。今回メディアにはジャンパーの文言等が多く目立っているが根本は別のところにあると考えられるため。
自費で夏季用のポロシャツを作ったことがあったため。
自分の職場でも、物こそはないと思うが、市民に対しての言動等を確認する必要があると思うため。
ジャンパーを何度も見ているのにも関わらず問題意識を持っていなかった。
異動した先で自分が知らない慣例があり、今回と同様のことが起こる事も考えられるため。
素朴な疑問や思いを、実際に課員に投げかけているかと自問してみたが、必ずしもそうでないので。
私がお会いしたことのある生活保護者に、自分の権利ばかり主張する人がいたからです
長く所属すると部内の常識が一般社会では非常識であることに気が付かなくなる。
Tシャツなどは簡単に作れるので。
生保の人が窓口に来て、目つきが悪いかかって威圧してくる。生活保護を受けている人から他者への発言は許されるが、その逆は許されないというのが特権階級ではないかと思えることがある。
日常的に市民対応をする中で、市民からどのような目で見られているか常に意識しているため他人事とは感じません。
少なからず理不尽な要求をする方もおり、その対応等についての不平・不満は皆一定量持ち合わせていると思われる。そのため、今回のようなことはほぼないと思うが、どこかで(何かをきっかけにして)暴発する可能性は「0」ではないと思っている。
消防という外部とのかかわりの希薄な職場では、内部での異常さに気がつきにくい
課として一致団結するには有効な手段。しかし、クズはやりすぎ。市民の目を常に気にする必要があると感じた。
自らの部署の業務を、第三者が詳細にチェックすれば、程度は別として何らかの「気付かなかった」問題があり得ると思うから。
市民から自分の所属部署に対する苦情があった際に、そんなことだから小田原市はあんなジャンパーを作ってしまうのだというような声を聞きました。
昔から行われている慣習的なことであっても、間違っていることはあるし、主観的な立場だけでなく客観的な立場にも立って物事を考える必要があると感じたため。
ポスターなど外部へ発信するツールが多いため。
自分の部署ではなにげないことであっても、客観的に見れば仲間内でしか通用しないことがあるかもしれないと感じたから。
この職場では起こりえないことだと思うが、市の職員として他人事ではない。
窓口での対応において、普通にに応じているつもりでいても、相手には横柄な対応と不快に感じられたり、また、気さくすぎるなどと非難されることもあるため、今まで以上に、疑われるような言動等は謹もうと感じた。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

市民対応をしている以上、人権等には配慮しなければならないと思ったから。
個々の職員のモチベーションが保つために、通常は言葉によるコミュニケーションなどによることが多いと思われませんが、ジャンパー等の物を象徴とした場合はどうしてもそれに頼ってしまいそうなので、そう感じました。
具体的なことがあるわけではないが、差別解消法が施行されている昨今、対象者に対し一層の気遣いが必要かと思う。
不正受給者の理不尽さに納得がいかないため。
英語で書かれた洋服など、意味を確認せずに着ている。
他課の人間であっても気づく機会があった。それができなかった以上は、実際に着用したことと同様の責任がある。また、自覚していないだけで、自分も不適切な行為をしている可能性は捨てきれない。この機会に、あらためて自分の行動を省みたい。
固定観念に捉われたり、見て見ぬふりをする状況は、どこの部署でも起こりうるし、実際に起こっているように感じる。また自分自身に心に余裕がなければ相手の立場を低くみてしまう可能性があるため。
何年間にもわたってお付き合いがある市民に対し、対応に馴れがでることがあるため。
チームとしての一体感、モチベーションを高めるため、手段としてのジャンパー等の製作まではいかないにしても、方法を見誤る可能性はある。
生活支援課のみではなく、組織の問題なため
内輪のルールを重視しすぎているので。社会からどう見られるか、地域で敬意を持たれる存在であるためにどう振舞うべきかを意識した方がいい
頻回要請者等の対応等に苦慮することが多々あるため。
身近な職員が巻き込まれた事件だった。また、時間とともに経緯を忘れてしまうことに対し、思い当たるところがあった。
誰がどのように物事をとらえるかがわからない怖さがあります。このようなことに限らず、柔軟な対応を行ったとしても、取る人次第でそれがどのように「利用」されてしまうかもわかりません。「公務員の意識改革」などと言われますが、行政の仕事がなぜ縦割りでなぜ固いといわれるか、その原点に立ち返って過度の「意識改革」は危険だと思いました。
実際に職場での連帯感是非常に大切だと思う。それを高めるための方法が、今回はたまたまジャンパーただただで、他の物などで、自らの職場で実践していた可能性は十分にあると思います。
自分がその職場にいたら、そのような状況を変えられたかと考えてみると自信がないから。
現在の仕事の進め方が本当に正しいのか、今一度、確認するべきだと感じた。
自分が生活支援課職員だったら、はたして文言の不適切さに気付いたのだろうかと思う。
現在は、どの部署においても余裕がない状態であり、現状を検証している暇がない。制度はどんどん複雑になり、やることはどんどん増えており、職員は減らされている。自分の部署においても、仕事上のミスが増えているので心配である。
前のほうにも書きましたが、小田原市の職員ですから、全体の問題だと思いましたので。自分のミスでなく、市民から怒鳴られるようなセクションの人は少なからず「他人事ではない」と思ったかも。一方で「まったく、迷惑をこうむっている」とウダウダと憤慨している職員がいましたが、そういう考えを持つお前のほうが迷惑だなあと感じました。こんなもんなんでしょね。
同じ地方公務員、同じ小田原市の職員として何も感じないほうがおかしいと思う
おそらく私自身が生活支援課に配属をなっていたら、周りが購入している、着用していることを確認して、合わせるように購入、着用していた気がするので、業務で何を着ているか、何が書いてあるかなど気にしたことが全くなかったの、他人事ではないのかと思います。
私たち公務員は、市民全員がお客様でもあり、差別的な対応を極力避けなければなりません。そこに苦しさがあるのではないのでしょうか。どの部署もクレーマー的な市民対応に苦慮されていると思います。
現状を当たり前、今までそうだったからと思い込むところがあると思い込み、客観的、また指摘されてから気が付くことがあるのではないかと感じます。疑問に思っても言えない、変えようと思わない体質だとも感じます。
自身が勤務していたため
常に人権というものを意識して業務にあたっているかと問われたら、自信を持ってそのとおりであると答えることはできないと思ったから。また、ジャンパーの件のように、その組織に昔から存在するものや慣習などについて、それは正しいのかなどと疑問を持つことを忘れてしまっていると思ったから。(昔からあるものだからそういうものなのだろうと思ってしまっているものが多いように感じたから)
市民に接することが多い部署なので、他人事ではないと感じている。
小田原市の職員であるから
市政のすべてに影響が出てしまうため。
時には職員で一致団結し、乗り越えていかななくてはならない状況があるため、閉鎖的にならないように意識する必要があると感じる。
市民向けの案内等に、人権配慮を欠いた表現がないか再確認が必要であると感じたため

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

明らかに何とか職員を目をごまかして、という人がいる。許せない思いは同じだと思う。
平日頃から言動を市民に見られているということを改めて感じた。
自分が実際にその状況に置かれた際、おかしいと感じられるかわからない。
連帯感をもって仕事をしようとしたときに、ジャンパー等、同じものを身に着けて気合を入れることは、よくあること。ただし、外から見られるわけだから、内容には、十分注意が必要だと考えるが。
弱者支援に関わっているため
違反対応や不正への対応は、我々の所属にも在るが、相手にも人格・人権があり、我々が偉いとか正義というのではなく、あくまでも公平に、公共の利益に繋がるよう、税金を使った仕事を任されているので、昔のように、お役人という上からの目線では、社会の理解は得られない。誤解を招かないよう、基本に戻って、冷静に自分たちを見て、行き過ぎた対応になっていないか、チェックすることが必要だから。
ジャンパーなどを作ることは考えないが、窓口にいっしょにお客様を見て、話の内容を疑ったりしてしまうこともある。
業務を適切に行っていたとしても、表現や言動により大問題に発展するため。
公務員として市民と接する時に、自分でも気づかないうちに不快にさせることもあるかもしれないと思ったから。
市民からは「市の職員」というくくりで見られるから。
意識を常に意識的に相対化できていないと、似たような状況を生じる危険を常にはらむものだと思うから。
異動したばかりで、しかも意味が良くわかっていない中で、周りの先輩が当たり前で使用していたら、果たして自分は使用しなかったかと言われると自信がない。
メッセージが強く、気持ちが出過ぎた。他人からの目線にどう映るか、考えなければならない。
市職員として、市民から公平公正に職務を行うことを求められているのを感じました。
自分自身もケースワークをしているため、精神的に負担に思うこともあり、それによって住民への対応が疎かになってしまいそうなることがあるため。
どの職場でも発生する可能性があるので
権限に従わざるを得ない、一人ひとりが率直に意見し合えるような職場環境が実現できているかという点においては、他人事ではないと思った。
仕事を進めるうえでそれぞれの所属の「慣習」に従ってしまうと、本来あるべき姿、本来の職務を見失うことに繋がりがねないと感じたため。
常に自覚すべき基本的な姿勢視点がうすなわれてしまった
業務はすべて下がやるものという意識であることに不満を持っているから。市役所全体の33%が管理職になったらジャンパーを作るかもしれない。「担当課長、担当副課長を置くより係員を置く」と日本語で書いたジャンパーを。
慣れによって、他から見たら異質なことが、問題ないように感じてしまうと思ったため。
ある一定の目的のために結束したり、PRすることはあり得ることで、その時の状況からは良しとして判断していたことが、結果として人を傷つけていたといった事案は十分考えられる。表現の仕方ひとつで受ける印象は違う。
災害現場で対応する人の中には生活保護受給者がおり、中には不正受給が疑われたり横柄な態度で接してくる人もいたため。
チームの連帯感を強調するためのジャンパーは有りただし、文字の内容については相応しくなかった
誰も良し悪しを判断しておらず、当たり前になっていることが、このような事態になることもあると感じたため。
具体的事例がある訳ではないが、「常に、点検し続ける必要がある」という意味で、他人事ではないと感じた。
業務の中ではどの場面でも起こりうることだと思った
いつ訴えられるかわからないから
どの部署においても、ルール違反をしているような市民と接する機会はあると思います。そのようなとき、ジャンパー等を作成することはないとと思いますが、ジャンパー等を製作するに至ったのと同じような気持ちを持つことはあると思います。
救急隊として活動することが多いので、生活保護受給者と接する機会が多いため。
市役所のどんな職場であれ、市民に対しての不満は少なからずあると思うが、形に残るようにするのではなく、それぞれの思いは内に秘めて職務に就くべきであったと考えた。
違法不当な要求をする市民や、対応が困難な市民は、いずれの職場にも接する機会があり、それらの市民に対してマイナスの感情を持つ可能性は否定できない。
SNS やホームページなど情報発信の手法が多岐にわたる現代において、様々な立場の不特定多数の市民が市の発信する文言を注目していることに改めて認識を新たにしました。
同じ役所内のことだから。

IV-Q2 「今回のジャンパー等の問題について、ご自身の部署においても他人事ではないという感想を持ちましたか。」

客観的に見れば明らかにおかしいものでも、当事者が気がつかないケースがあるということがわかったから。中身を深く理解せず、使用しているものや運用している制度があるのではないかと思ったから。
普段正しいと思っている内容や意識せずに行っている内容でも、改めて他者から指摘されて誤っていることに気付く場合や、見方を変えると問題となる場合があるので、違った視点から業務を見直す必要があると感じた。
人事異動のサイクルが長くなっている状況もあり、異動先でこのような慣行があることに気付いたとしても職務経験の長い職員に押し切られて改善させることができないことも起こりうるため。
同じ市役所の方だし、何事も対岸の火事と思ってはいけないと思うから。
自分たちが当然だと思って行っている行為が、外から見ると異常で逸脱していることがあるかもしれないと感じた。
市民と直接対応する機会が多い部署であること、個人情報扱う部署であることなどから、認識不足などにより市民の感情を害したり、不利益を生じさせたりすることのないよう、より一層の配慮が必要と感じた。
「ジャンパーを作ろう」とした場に自分が居合わせて、果たして止められたらと思うから。
直接的に生活保護者と接点があるわけではないのですが、周りからの話を聞いたり、メディアで一部の不正受給者の現状を見ていると、内心不満に思うことは多々あります。ただ、公に取り上げられるような問題になるような事を行ってしまった事については賛同はできませんでした。
右にならえ、の考え方をしがちであることはどの部署にも通じる。
IV-Q2 「『他人事ではない』と答えたかたは、なぜそのような感想を持ちましたか。」 回答:特に感じなかった:295人
その様な発想自体思いつかないため。士気を高めると言っても違うやり方があったと思う。
直接市民の生活に密着した業務はないため。
特に、他人事だと思ったということではないのですが、自分の部署において同じようなことが起こるという可能性はあまり感じません。
絶対につくらない。話を聞けば止める
子供じみたこうどうする職員はいないし、そのような行動があってもたしなめる職員がいるので。
私自身は非常に重く事実を受け止めてしまい、同様な感想を得ることはできないため、感じとれなかった。課長は小田原市の失態として重く受け止めていた。
制服がなくなってから特に事務系職員は自由な服装をしていて、市職員かどうかは名札ぐらいしか分からない。ジャケットが高価で至急が難しいのであれば、ウインドブレーカーを制服として作ることも考えられるのでは。
今回の報道内容だけで言うのなら、常識的にそんな事をしないから。思っても、市民にわかるようなことはしない。
そもそも、こういった発想がないから。
現在の職場は、食品に関する部署であり、人権よりも安心安全であること、取引が公平に行われることが重要であるため
周りの方、みなさんが困った人がいれば助けるという雰囲気があるから。
当課の現状としては特に感じてはいないものの、常時多忙な部署であると感じており、その点では生活保護と似ている部分もあると思われる。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

連携・協力関係が取れていると感じている: 638人

連携・協力関係が取れていないと感じている: 339人

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」 回答: 連携・協力関係が取れていると感じている: 638人
業務に支障を感じた事はありません。
幼稚園は小さな組織なので、園内の考えだけでは不安な部分もある。その点で、教育委員会の各課や小中学校と連携を取り、相談したり情報交換したりしながら、園運営を行っている。
とれているが、それが十分ではないと感じる時もあります。
現在実際に連携しながら行っている事業があるため。
すべてにおいてという訳ではないが、個々の支援対象者毎に連絡を取り合い、相互に情報の提供及び収集ができていているため。
コミュニケーションをきちんと取るようにしている
必ず定期的にデータ等のやり取りを行っているため。
業他部署からの依頼が多いため
業務そのものにおいて、他課と協議することが多いため。
不明点については、随時情報共有をしているため。
上司が積極的に他部署と関わるようにしている姿を見る。同僚も同じく、他部署の情報、口コミ情報にアンテナをしっかりと立てている。
災害現場での関係機関との連携
実際に、いろいろな機関とかかわりながら仕事をしているから。
災害現場において各関係機関と連携がうまくとれていると思うため。
都度、ミーティングを実施し、報告・連絡・相談ができる体制をとっているため。
他課への照会や他課からの照会など誠実に対応している
スムーズに話が通ったりするところ。
事前説明をしっかりとし、共通認識のもと事務が遂行できている。
他課との定期的なやり取りが出来ている。
連携・協力なしでは、事業の拡大が図れないため、このことに意識して業務遂行にあたっているため
窓口対応に係る他課業務の処理上、問い合わせを関係課にするケースがあるが、お客様を前に臨機応変にうまく対応できていると感じている。
業務を進める中で、他課や関係機関との関わりは必ず必要となるため、お互いを尊重した関係を築いていると考える。
現在の所属、企画政策課は、人に恵まれており、コミュニケーション能力が高い。
あまり意識していません。当たり前のこととして連携できていると思います。
発生した問題に対して迅速に対応する組織であると感じているから。
経済部は民間の関係団体等との信頼関係が不可欠であり、信頼関係を基礎に事業展開が図られる。ここ数年、様々な新規事業を行ってきたことから、一定の連携・協力関係が構築されていると思う。
外部の関係機関とは、密に連絡を取り合っていると感じる。
必要な連携・協力に係る協議等はすぐに行えている現状である。
連携を取っていかないと消防職は成り立たないから。
一緒に事業を進めることがある。工事関連業務など、連携を取らないと進められない。
困ったとき相談できる。
申し送り、情報共有ができていていると思う。
他課の夜間工事など応援のため参加している。
一つの行事やイベント、取り組みを行うにも、自分の課だけでなく、他との協力があっけ行っていることのできる。
仕事から関係各課とは、協力できていると思うから

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

上司が調整によく動きます。
お互い、相手の立場を踏まえてかわりを持っていてはいか。
教育委員会のため、横のつながりが強い。
他課などに相談にいけば、すぐに応じてくれるため。
こまめに打合せ等を行っているため。
日ごろから、何か問題になりそうな案件は、他課や県・国と密に連絡を取って、問題を未然に防いでいるため。
日ごろから関係機関との連絡調整を行っているため。
ハードなケースが来たときは、複数で対応したり、帰った後にねぎらいの言葉がけがある。
消防はチームで活動するため、組織間の連携プレーが仕事です。
隣の係と連携して仕事をしている為
水道局であるため、局庁舎内の連携はスムーズであるが、本庁舎とのやり取りは意思の疎通を図るのが難しい相手が見えて いるかないかで、温度差がある
頼まれたり、相談をされる側なので、他課との連携や協力関係については、取れていないと感じたことはないから。
必要に応じ、連携できているため。
他課や関係機関が絡むと判断された時には連絡・相談ができていて、感じるためです。
隊として動いているからです。
今の業務は、連携・協力関係がとれていなければ成立しないと思う。
仕事上で必要がある場合、疑問がある場合はすぐに他課に連絡を取っている。必要な場合は連絡会議等も開催している。
連携・協力関係を意味する程度が不明であるが、必要なことを確認しそれに対する回答等を得られている点では取れていると 感じている。
障がい福祉課では生活支援課との関係が強いため、何かあればすぐに担当 CW へ連絡を取るようになっています。また、当課 のみでは解決できない案件も多々あるため、他機関との情報共有等は行うようになっています。
部内では、市民のために組織としてどのように取り組むことがよりいいのかを常に心がけるようになっている。
扱う業務の関係上、他課や関係機関と連携し、協力関係を築かなければ仕事が成り立たない。しかし、十分かといわれれば、 そうではない。
比較的話しやすい雰囲気がある
連携・協力のもと、業務を進めているため。
最終目的がわかりやすく共有しあえるから。
業務上必要なことはきちんと行っていると感じているため。
教育指導課や保育課などと連絡をよく取りあっている。
もはや小田原市は財政的にゆとりが無いので、全庁的に協力し、小田原市を'経営'しなくてはならず、連携や協力関係を取る ことは必要条件なので、努力しているからです。
必要に応じて横のつながりを持ってコミュニケーションを取り進めている
十分取れているとは感じないが、庁内の関係課及び、国、県の出張所等の関係機関との連絡・調整は、最低限出来ていると 思う
3係あるが、課題があれば係横断で対応しているため。
他の部署とかかわらないことには、進まない業務が多いからです。
他課・関係機関とのホウ・レン・ソウが頻繁に行われているため
災害案件で常に関係機関と連携できているため。
業務上調整をしなければいけない時は調整を取っている。しかし忙しい時など、もっと連携・協力がとりやすければいいと感じると きはあります。
各相談ケースにおいて、他課はもちろん、外部機関とも連携を取りながら相談を進めていると感じているから。
困ったことや相談事が出たら、すぐ回りに相談できるような雰囲気になっている。
他機関との業務は、概ね良好であると感ずる。
連携がとれていないと業務が遂行しないから
局内調整を頻繁に行っている。局内を敵対路線から協力路線に変更した。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

相談や報告を随時している。
連携・協力関係の中で、特に困っていないから。
当事務局は市職員全員の協力がなければ業務が成り立ちません。
市全体の組織で動いているため
業務のほとんどが自分の課の中だけでは完結しないものなので、常に他課や関係機関と連絡を取り合っているし、他課から情報をもったり、逆にこちらが情報提供したりすることが多いから。
工事など、調整を要する業務が多く、連絡や意見交換の機会が多いため、良好な関係を築けていると思うことが多い。
全てが円滑というわけではないが、各業務において気持ちよく協力いただけていること
自分自身はそこまでできていないかもしれないが、周りの人が気持ちよく仕事をして協力してやってくれている。
一部を除き、業務上の相談や協力に応じてくれている。
定期的に話し合いの場を持っているから
連携や協力関係が取れていないことにより、事務に支障が出ていない点。
情報の共有ができています。
現状、必要などころとは連携が取れている。
市場関係者とは、できるだけ面と向かって話をするようにしており、相手が市に話しやすい雰囲気をつくるようにしているから。ただし、係レベルの出先機関なので、本庁との連携が不足していると感じることもある。
関係機関とこまめに連絡をとり、疑問点があれば気兼ねなく確認できる点。
取れていないと感じたことがない。
業務執行にあたり意思疎通を図っている。
相談や確認をしたとき、適切な対応があるから。
自分がいまやっている業務が人権・男女共同参画課と深く関わっているので、二つの課は連携と協力関係取れていますと思います。
実際に日頃から、様々なケースで関係機関の方にお世話になっているため。
職務遂行に必要な協力を得られているとともに、必要な情報提供を心がけている。
工事を進めるにあたり大事だから
業務上、連携が必須だから
現在の所属では、現場での対応になります警察及び関係市町とはお互いに連携が取れていると感じている。
それぞれのミッションを十分果たすことと連携・協力はイコール。連携・協力によりそれぞれのミッションにおいて相乗効果が生まれることは基本的に認識されていると考える。
地域医療支援病院として、病診連携、病病連携を積極的に推進していること。保険医療機関、生活保護法指定医療機関等各種診療指定を受けており、保険、福祉部門との連携がなされている。
100%ではないが、それでも、困ったときや連携が必要なときに協力的に動いてくれる方が多い。
絶えず連絡調整を行う必要があるため
連携がある程度取れているところと、不十分なところがあります。相手所属の仕事に寄り添えるときは、連携が取れます。こちらのやりたいことに協力を仰ぐときには、連携が取れたり、不十分と感じたりします。元々、前年度に決まった予算を効果的に執行していくために日々励んでいる皆様に、予算の裏付けもなく、新たな検討事項・仕事に協力を仰ぐのは、優先度が下がっても仕方がないと思います。(目の前の予算執行が第一とってしまうのも当たり前だと思います。)
災害現場での情報の共有化
業務を遂行する上では当然のこと。
福祉分野をはじめとして関係各分野との連携なしでは成り立たない職場である
情報交換がされている。
連絡を取り合い、何か生じたとき、わからないときに電話などで話をするので関係づくりをしている。
農業を支援する場合、各関係機関で助言を行う分野が異なるため、それぞれ情報共有と連携が必要。
とれていないとまでは言えないが、それぞれの職場も手一杯・キャパオーバーなので、相互連携をしたくても、十分にしきれないのが現状ではないでしょうか。
常に情報共有を心掛けているため

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

イベント開催するにあたって、他課のイベントや実施事業についても相互にPR するなどの連携を取っている。
必要なものについては、他課との調整が図られている。
図書館での業務は関係機関との連携がうまくいかないと処理できない部分もあります。県内にある他館との連携も含め図書館の機能面での連携はとれていると感じていますが他課とのと問われると明確な回答ができません。
トラブルがそれほど起こっていないため。頼みごとをすると概ね協力してくれるため。
基本構想の検討や、部会・整備員会の進行に係る事務連絡等のほか、史跡小田原城を管理するうえで、相互に検討する課題が多いため。
自分が携わってきたものに関しては、特に問題なくできてきていると思うからです。
常に報告、連絡等をとっているから
互いの業務に対しフォローが出来ていると感じられます。
何かあればすぐに連絡を入れ、聞いていないということがないようにしています。
よくわかりません。
他課や関係機関と連携して事業を進めることがメインの業務のため
ほぼとれていると思う。自分としては、他課とのやり取りがあった際には、特に連絡漏れの内容に気を付けている。問題や行き違いが出た時にはその場で修正をしていると思う。
業務を進めるうえで、関係他課との連携についてこちらから働きかけるようにしているから。
必要に応じて報告連絡相談を行うが、不便を感じないため
業務上、週に1回関係各課と会議(情報交換)を行ったり、課内でも問題等について常に意見交換をしている(する環境にある)
日々の業務の進捗管理を管理職含め係内で共有し、課題等については一緒に検討して対処するようにしている。
今の時代、市民のニーズに応えるためには、関係機関と連携・協力を取れていることが大前提となってきている。そんな中で、自分の所属については、しっかりと連携を取り、できる限り市民のニーズに応えていると思う。
業務上関係所管の連携が必須のため
病院事務の中で、生活保護課、高齢介護課等との連携は取れていると感じた。
業務上必要な調整・協議を躊躇することはなく、連携してあたる機会も日々多くあるため。
事ある毎に連絡を取り顔の見える関係を築いている。
日頃からのコミュニケーションによるものであるが、電話1本やメールで確認や依頼ができる関係を構築している点。
支所に勤務している。依頼される各課所管業務は多岐にわたる。連携・協力が不可欠だ。
いろいろな面で連絡を取り合うことが多いため。
競輪業務は関係者との連携がすべて。
業務に関係する部署との連携は取れていると思う。
連携協力をしないと結果にならない
本課の場合、関係機関との連携等が多くあるが、一定の信頼関係の中で事業が進められていると感じている。
水道は一つの課がかけたら仕事にならない。
コミュニケーションをとっているから。
自分の業務についての連携や協力は取れている。
現場などでの顔合わせ、電話等での対応でその点は取れている。
当課の業務については、関連所管と一体として行うものが含まれているため、連携・協力はある程度とれていると考える。しかし、十分ではないと思われる部分もあるため、今後の改善は必要と考える。
お互いにとって、それがあくまで「自分の仕事」なので、表面的には連携・協力関係は取れていると思うが、本質的な面でお互い理解し合っているかとか、絶対的な信頼・協力関係が築けているかと言えば、それは難しいと感じている。
日常業務として、他課や関係機関との連携や協力関係が不可欠な課であるため
関係部署で気軽に話したり相談が出来ているように思う。
普段から連携を密にしているから
本課だけでは対応できない事案について、他課と連携して対応している点
仕事柄密接にな関係である

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

子どもに関することで様々な機関とつながることがあり、その時に他課の違った雰囲気を感じるがあります。
ただし、職員全部とそうかといわれると、違うと思う
業務上支障がない。
防災部と人事交流しているため
疑問点は担当課へ確認をその場で行い、適当な指示等をいただいていると感じている
他課などに関係するものは情報の提供などを行うようにしている。
他部署にとって重要な情報があれば、都度担当間で連絡を取り、情報共有している。
消防では連携・協力体制が取れていなければ、災害等が防御出来ない。
現場活動においてスムーズに活動が行われていると感じます。隊長の支持や日ごろからの訓練が活かされていると思います。
業者との交渉や消費者からの問い合わせにおいて他課と情報を共有し対応している点。
おおむねできていないのではないかと。
窓口において引越し等手続き後に、お客様が次に他課でなにをすればよいかについては、関係各課と協力し不便を感じさせること無く案内できているように感じる。
早めに情報を提供したり、提供されたりすることで、対応が後追いにならない。
分からない部分は電話連絡をし、誤った対応に注意している。
様々な事案について連携しながら完結するために協力する課もあるが、所管外は全く関わろうとしない課もあるように感じる。
情報公開を明確にし、隠し事がないように努めている。
相互によく相談を行っている為。
幸いなことに明確でシンプルな目標があるから
人間関係を大事にし、臆せず穏和に仕事をを進めることを重要視する職場で、結果、関係する職員等と事前に調整をするよう心がけていると感じる。
現実には、関係課と毎日の様に調整していることから。
お互いに連携や協力が無いと行えない業務だから。担当者が変わると状況が変わることも多いが、少なくとも現在は取れていると感じる。
部署が小さいので、連携が否応なく必要である。
他課業務についての不明な点は担当課に確認する。たがいに確認しあっている。
他課との連携なしでは、日々の仕事が進まない。また、日々、いろいろな課から相談等も受けているので。ただし、これで十分なのかどうかは、振り返る余地がある。
職務の成果を高めるためには、常日頃から様々な主体と連携や協働について意識する必要があるから。
窓口・電話で誰もが市民対応の代わりになり得るため、メモ・口頭での報告、記録を残す連絡、周囲への相談を意識的にしている。
取れていないのなら職務怠慢である
他課とは必要に応じて問い合わせなどをしている。
所属内では、常に報告、連絡、相談が重要となってくるため、連携・協力が取れていると感じている。
当職は廃棄物関係の末端であり、市内のすべての機関等と協力関係をとらなければならないから。
自分の携わっている業務には、多くの人の協力が必須であり、連携が取れていないと業務を遂行できないため
多くの専門職が携わっているため、命令系統は行き届いていると感じます。
本課の業務については、主なものとして税証明の発行があり、他課との連携が不可欠であるため。
現在の職務から、本庁の職員と調整することが多く、いろいろと協力していただいているので
担当の仕事が立て込んでくるときには、お互いに声を掛け合い、必要なときには手助けをするような雰囲気ができている。また、市民からの問い合わせは、声尾を掛け合うことはもちろん、記録簿に記入しておくなどして、係員が皆で共有できるようにしている。
連携・協力関係が重要な職場であるため。
受託業務の課なので、連携や協力に重きを置かないと、業務が成り立たない。連携や協力が取れているため、業務が成り立っていると考える。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

<p>常日頃から、関連する部署とは情報提供しあっており、場合により合同で市庁舎内外の業務を行っているからです。</p>
<p>選挙事務は、選挙管理委員会のみで処理できるものではなく、市役所全庁的な協力体制が必要であるとともに、関係業者との連携も重要であり、これらが円滑に処理できて、間違いのない選挙が実現するものである。</p>
<p>業務上必要であるの他課や関係機関と連携するようにしている。</p>
<p>業務上、当課だけでは解決できない問題が多く、支援を実施する際には必ず連携・協力が必須である。これまでのところ、関係所管課の協力で支援がスムーズに実施できている。</p>
<p>別々の場所で事務をしている係同士で、情報が連絡されていないこともあります。昔に比べればかなり改善されているようです。</p>
<p>申請に係る関係課とは連携を図るようにしている。</p>
<p>現状では連携・協力して業務を遂行しており、特に支障を感じていない。</p>
<p>報告、連絡、相談の徹底。</p>
<p>福祉関係は自分の課以外との連携をとらないと仕事にならないから。</p>
<p>課税部門はもちろんのこと、同様の徴収業務を行っている他部署との連携、担税力を見極めるための福祉分野との情報共有、市の事業に関わる市民の滞納状況の把握など、様々な分野で連携している。</p>
<p>消防本部や防災対策課などは事務業務などで関わるので連携ができています。</p>
<p>協力を得られるかどうかは人をかなり選ぶ。相談しに行く相手を間違えると、何も進まない。結果も得られない。</p>
<p>連携・協力関係がとれず、問題となったことがないので。</p>
<p>消防部内で業務遂行を実施する際、連携・協力ができていると感じる。また、災害現場等において他機関との連携も実施できていると感じる。</p>
<p>仕事内容で感じています。</p>
<p>広域化で連携を取らざる終えないから。</p>
<p>取れている時も取れていない時もある。こちらが関連しそうな部署に、良かれと思って情報提供をしても、迷惑がられるケースもあるので。</p>
<p>教育指導課や専門機関、学校など一つの問題で複数の場所がかかわることもあるため。しかし、「問題」ととらえるのは、この職場の人間なのでそのとらえ自体が間違っていたときには、偏った考えで進んでしまっていることもあるかもしれない。</p>
<p>業務については法令に基づき、必要に応じ連携して対応を行えているから</p>
<p>現在の業務内容が庁内他課や関係機関との連携や協力関係が必要不可欠であるため。</p>
<p>絶えず他課や関係機関との連絡調整の上、進められている業務のため。</p>
<p>通常業務で感じます。</p>
<p>必要に応じて担当レベルではすぐに連絡を取り合っており、本当に助かっています。</p>
<p>関係課と課題を共有して進めているから。</p>
<p>ハウレンソウに努めている。</p>
<p>とくに不足していると感じてはいないから</p>
<p>「はい」か「いいえ」といえば「はい」だが、やりとりする課によって、隔たりの有無があつたりする。自分は、極力相手の課に足を運んで話をするように心がけているが、直接相手に接することにより、円滑なやりとりが出来るものだと感じている。</p>
<p>課題解決に向け、横断的な会議を行い、取り組んでいる点</p>
<p>逐次、諸問題が発生した場合は、連絡調整を行っている。</p>
<p>調整困難なことも多いが、他課や関係機関と連携しないと業務が進んでいけないので。</p>
<p>連携しなければ、業務が成り立たない</p>
<p>市民からの問い合わせ等について、所管で回答が異なると信頼が薄れるため、関連部署とは情報提供が密にできる状況であるところ。</p>
<p>十分ではないが、とれていないとも思わない。</p>
<p>同じケースに関わっている場合に状況確認などお互いできていると感じている。</p>
<p>ルーティンとしての連携はできていると感じる大きな課題には目をつぶる？</p>
<p>課のみで解決できない業務が多く、他課と調整・打合せする事はよくあるので、連携・協力体制が取れていないとは思わない。</p>
<p>全てが連携・協力できているとは言いがたいですが、多くの点で連携が取れていると考えています。</p>
<p>一部とれていないと感じるケースもあるがおおむねとれている</p>

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

外の施設であるので、他課と連携を密にしないと業務が成り立たない。
自分から、気付く範囲で極力情報発信し協力を要請している。
現場等で協議ができる。
現場間の連携は取れている。その他の業務わわからない。
連携が取れてないと仕事にならない
・住所移動など関連情報をパンフレット作成で提供等。
連絡系統が明確に示されているため。
報告、連絡、相談、情報交換を密に行っているから。
必要に応じて相互の情報提供等を行っているから
災害時の横の連絡、情報共有を行っている。
相談できる体制が整っていると思います。
所属としては独立した立場となりますが、こちらが行う事業に対して各所管はおおむね好意的に協力くださっているものと感じています。
意思疎通がしっかりできていないと命に関わる仕事だから
困ったことや疑問点があると、助け合える環境があるから。
各部局すべての所管と関わっている仕事のため
大きなところでは、日常において局内一体となった意思決定、方針の検討が行われている。ただし、細かな点では不十分な点もあるとは感じる。
必要とする支援を他機関につなぐ業務を実施しているため
事務が円滑にできているから。
特に支障を感じないため
事業を進めるうえで必要だから
様々な事業等を推進する上で関係部署との連携、情報交換がなければ成り立たないため。
内外とも協力方向で連携していく部署なので、一般的な連携協力関係は取れていると感じている。
連携・協力関係が成り立っていなければ業務が進まない事が多々あり、業務が停滞している事を感じないため。
他課とのやり取りはあまりありませんが、今のところ問題を感じたことはない
連携や協力を取るよう努力はしているが、(縦割り行政の弊害など)時に困難だと思ふことがあり、十分ではないと考えるため。
連絡体制が整っている。
他課と調整しながら業務を進めているし、他課の問題解決の助けとなるように意識しているから。
連絡を良くとっている。
横断的な事業計画などがあるため、半強制的に意識させられてはいる。
関係している部署とは、共通の目的を持った課題を共有しているから、連携が取れていると感じる。
何にしても、様々な方法で連絡をとってコミュニケーションがはかれている。
何かあれば、連絡をとるようにしているため。
他の課の問題でも、協力するところはある体制であると思う。
部局内や関係課と情報の共有ができています。
日頃の業務を通じた調整事務の中で、連携・協力している。
実際に他課や関係機関と一緒に仕事があるため。
係内では役割分担こそあるものの、大枠では全員が同じ仕事をしている。繁忙期や体調不良時など、声をかけあい、自然とフォローしあっている。他係についても、案件によっては連携が必要となるため、常にどのような仕事をしているか、自分の業務がどのように影響するかは考えるようにしている。また、毎日の朝礼の後、室内全員で会話することとなっており、性格や顔色なども見る機会を設けている。
他の課の人と連絡を取る機会が多い。一緒に仕事をする機会が多い。
今、境界確認事務をしているうえで、他課や関係機関の連携が不可欠であると考えているため。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

本課にかかる要支援者は、生活支援課や高齢介護課ともつながっている場合が多く、各課と連携を図り対応することができている。
情報共有がなされており、関係機関との関係も良好であると感じているから。
幅広い分野の要望・陳情が来るため、様々な部署等と連携がとれていないとそもそも話にならない。
100点ではないが、意識されていると思う。
各施設を設計・監理する上で他課との調整は欠かせないため
こちらから相談を持ち掛ければという条件付きではあるが、相談すれば連携・協力は得られる。
救急現場などで、患者の方が関係している医療機関などと密に連絡をとり協力体制ができていると思います。市役所の他課とはなかなか連携、協力関係はとれていないとおもいます。
分からないことがあっても、自分又は課内にとどめず、担当課に都度聞ける環境だと思っています。
助け合いがあると感じます。
何か問題がある時には他課と相談しているので。
協力してもらうことが多いため。
他課や関係機関との連携はある程度取れている。しかし、係内は係員同士の連携や協力はできているが、上司同士の関係がかなり悪く、まったく連携や協力ができない。係員が相当気を使わなければならない状況である。
特に理由はない
他課との連携を図らないことには、正確な情報を外に出すことはできないため。それでも所管課からの情報提供が不十分であるときもある。
住民のことで、時には一緒に行動をする場面があるため。
日頃より、他課に関する事柄については、情報提供と必要に応じた打ち合わせを行っているから。
業務上、問い合わせや情報提供・情報交換、協力等を行っていかないと、適正な監査業務が行えない。
研修で話を聞いたり、会議などで話しをしているので。
一つの課で終わる業務ではないことと、病院全体の業務が絡んでくることが多いため。
空気感。仕事の進捗度などにより。
業務の上で他課や関係機関に依頼するため。
関係機関等との連携や協力が良好であるよう、日頃から意識し、努めているため
本課だけでは仕事が回らないので。
必要に応じて連携するようにしているが、十分とは思っていない。
必要に応じて連絡を取っている。
二重で確認をとるなど、市民サービスする上でミスを減らすよう連絡をみつにとっている
研修や業務の中で他課と関わることがあるため。
実際に他の機関と連携を取ることが多いのでそう思いました。
特に異例の事態が生じた際に他室課に対する情報提供や確認を係員に指示し、その記録を残すように指導しており、少なくとも必要最低限の連携は行っているものと認識している。
業務の中で、他機関と連携を取る機会が多く、会議など顔を合わせるが多い。
特に税三課と連携があるが、共通の業務については、三課で集まって話し合いをしているため。また、当課は他の課からの依頼についても極力早めの対応を心掛けている。
業務に支障が出るほどの問題が頻出していないため
できるだけ多くの方と関わり仕事をしていきたいという気持ちを持って取り組んでいるから。
普通に他課との連絡や調整はできているし、特に連携や協力がうまくいっていないと感じる場面はないので。
他課の業務内容に該当する相談を受けた際に、迅速に相談及び対応へつなげることが出来ていると感じている。
どのような案件でもオープンに相談等を行っているため。
関係機関との連携がなくては業務が回らない。
普段の仕事で、協力しているため。
当課には、他課や関係機関と同じ目標があり、それに向かって懇親を深めている。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

研修や業務の中で、他の課とのやり取りをしていると感じるため。
市民の方々の悩みを各所管課と連携して取り組んでいるから。
情報の共有
情報共有ができており、協力して事業も行っているため。
苦情等、他課にわたる案件は情報を流している。
業務上の連携
毎日が連携協力なくして業務できないから。
通常業務の範囲内であれば、連絡態勢等は明確になっていると思うから。
交代勤務のため、申し送りはできていると思います。
部内の連帯がないと業務が成り立たない。
制度的に協力する場面が多く、やり取りが多いため。
資格の得喪から、給付、賦課・徴収の各業務は”川上から川下へ”流れる一貫した事務であり、連携や協力関係がないと成り立たないので、完璧とは言えないが、以前に比べると、係間、職員間の連携や協力は図られてきた。
職務が災害対応ですので、当たり前、消防内部の他課及び警察等との連携は取れていると感じています。
定例的な対応が多いこともあるが、これまでも互いに連携・協力関係が取れているため。
所属を越えてというのはあまり感じませんが、係内ミーティングなどにより、問題や懸案事項について、一定の情報共有ができていると考えているからです。
苦情・事故等、関係機関と連携を取って日々業務を遂行しているため
ほとんどの仕事は他課との連携なくしては成り立たないため。
法や条例等で関係機関等と通報連携及び報告等が構築されている
経済部の各種イベントの相互協力体制等。
メンタル面でのリタイアがない点。
多くの施設を抱えているため、窓口、電話、現場、会議も含め、常に不特定多数の人達が常に関わっており、丁寧、親切な対応は当たり前の環境にいる。関係機関との連携も同様であり問題はない。
他課、関係機関との協力なくして業務遂行が不可能であるため、普段から連絡を取っている。
自分の業務が所属を超える業務となっているため
業務の性質上、他部署との調整が多く、普段から連携を深めておかないと業務に支障をきたすため、他部署との関係については気を使っている。
消防という業務は、常に関係機関との連携や連絡体制が必要であるため。
・地域の方と接点を持つにあたって、連携や協力は必要不可欠であるから
業務上で連携が必要となる案件を他課や関係機関に照会・相談した際は、必要な助言や対応が得られている。
部内で協力することが多いが、本庁、出先の連携は電話で通ることが多く円滑に業務に取り組めていると思う
比較的所属業務では、他課との連携は取れていると思います。その時に所属している人間関係にもよると思いますが、お互いの事案を話せるような風通しの良い環境も必要と考えます。
災害対応
現在の業務では災害対応のため、その都度関係機関と連絡を実施しているため。
関係機関との研修や訓練の機会があるため
債権回収の各課ではある程度は連携が取れている。
ひとつの部署では業務は成り立たないと感じるため。
案件の判断については、他課との調整が必須なため
連絡は取り合っている。協力はできていない。(部分もある。福祉部門は押し付け合いが多い)
電話・メールなどですぐ対応してくれるから
課としてまとまるには、共通の敵を作ることが手っ取り早い。ゆえに課長を悪者にして小さくまとまっている感じ。私は離れたところから見ている。
引き継ぎをしている

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

必要時には関係部署に問い合わせし、連携して対応している。
研修で話を聞いたり、会議などで細かいことも話し合いをしているので。
質問に対し、答えてくれない職員がいなかったため。
連携や協力関係は、業務の内容に応じていろいろであるが、それぞれの業務に応じた連携はとれている。
細かい点についても情報の共有を行っている。
上司の命令が無くても係員同士で協力して仕事を進めています。
庁内連絡会議を行ったり、必要な場合はその都度話をしているため。
相手を思いやる気持ちがあるため
ルールがしっかりと決められている。
困ったことや相談ごとなど、必要なときに比較的気軽に相談できていますので。他課との壁、いわゆる縦割りは随分となくなってきたと思います。まだまだありますが。困るのは、異常にしきたりにこだわる人と、責任や判断から異常に逃げる人、くらいです。これは組織の問題ではなく、人の問題ですが。
・問題が生じたら常に対面で解決方法を相談している。(極力メールだけで済まさない。)・相談しやすい雰囲気を作るよう意識しているし、実際現在は課内がそのような良い雰囲気であると考えている。
消防全体の訓練所管課であることから、各関係機関とは連携させていただいております。
実際に確認を行いながら連携、協力しているため。『市民目線になるべく近づけること』は業務を円滑に進めるため意識している。
他課や関係機関と、信頼関係が醸成されるように努めている。
日々の事務が回らない。
問題等があればすぐに連絡をとり解決している。
お互いにフォローし合いながら仕事しているから
とくに業務の滞りを感じない。
特に記載すべき事項なし
人命を預かる課として、後手になってはならないため他課(生活支援課含む)警察等含め、情報提供は密にしている と思う。
連携・協力関係は取れていると感じているが、メールが普及していることから、直接、話をしないで済ませていることも多く、効率を重視する一方、コミュニケーションが減少していると感じる。
業務を進める上で、必要に応じ依頼をすれば逆に依頼をされることもある関係が構築できており、それを日々実感するため。
些細なことでは取れていないこともあるかもしれないが、概ね取れていると感じている。
市民対応によっては、他課の職員と現地に出向き説明、交渉に臨んでいる。業務によっては、他課と調整・協力して遂行している。
仕事の疑問点などお互いに尋ねあうことができ、教えあうことができる良好なコミュニケーションが取れているため。
文書や口頭で情報や意見を交換できているから。
事業関連で各所管課にお世話になっています。
自分が行っている業務は他の所属と毎月やり取りをしている。その中で互いの連絡等は必要であり、現状協力関係が取れていると感じる。
実際に関係部署等と連携して業務を行っているため。
当課の業務内容が他課や関係機関との連携・協力関係が取れていなければ成り立たないため。
所管課だけでは業務が遂行できないこともあるため、連携(報告・連絡・相談)は大事にしている。
職員が少なく連携は取れていると思います。
法務省、総務省所管の業務で、県や他市町と連絡組織を持ち密接な連絡が取れているほか、業務上で全国自治体と繋がっている。また、マイナンバーやDV、無戸籍等の諸問題への対応で関係機関や庁内各課と連携している。
学校のお子さんを受け入れているため、学校等と連携せずに仕事が成り立ちません。
・他課との調整が主な業務であり、連携・協力関係は必須であるため。
3課にまたがった業務が多いため、不具合や問題が生じたとき、1課の担当者が独断で事務を進めてしまいそうになったときに、他の2課の担当者が声をあげ、係長を含めて即時にミーティングをしたりしているから。
供用する物に対して、破損箇所など細かいことについても報告がある。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

内部の協力がないと仕事が進められないため、協力をお願いします。ただ、その協力が相手にとって余計な仕事ととられ、あまりいい反応ではないのを感じることは多々ある。
積極的に取り組んでいるから。
何かわからないことや確認したことがあるときに、相談に行くことができていると感じているため。
業務の性質上、連絡を取り合う必要がある。
個々に事務を遂行することが多いが、各担当の進捗確認ができている。逐一報告する体制が整っている。
なにかあると他の課と連絡が入り、訪問したり連携をとっている
仕事自体が連携(つなぎ)によって成り立っている。が、正直なところ、「何で、あその課が動かない」という想いを持つこともある。それぞれに事情があると思うが・・・。
部長・課長クラスで情報が共有出来ていると感じる
不明点等の確認を密に行いミスを防いでいるため。
他課の協力を得て、実施している事業も多いため。
いろいろなイベントで他課や関係機関と連携をはかり、協力をしていかないと仕事ができないからです。
連携・協力関係はおおむね取れていると思いますが、もっと色々な面で連携・協力をしたほうが良いと思います。
先人たちが、整えてくれた仕組みが機能していると思います。
車両の修理や点検で管財課と、パソコン関係で情報システム課と電話でやり取りをした事があったので。
職員どうしの繋がりを通じて、必要な協力を得られることができた事例が、多数経験がある。
お客様への対応だと即時にさまざまな課に連絡したりすることが多いので、そういった場面では随時連絡をとりながら、スムーズに手続きができるように工夫したりしているため。
イベントの応援など普通にしている。
常に事業を進めていく際に、調整が必要であるため。
理事者の執務に関わる人が多いので、急務を要するとき等も連携・協力していただける場合は多い。
各課にまたがって、必要に応じて情報のやり取りは行っているが、インフラ整備など、安全のためにこのようにすべきだという当課の思想と、予算や実現性から、抑制する課と、100%意見が一致しないことはやむない。しかし、時に意見し合いながらも、知らん振りはずせず、時間は掛かるが、一緒に一つの答えを探そうとしている。
工事の執行や申請関係で、他課や他機関と協力関係はある程度出来ていると思う。ただ、課や人によっては、余計な仕事はしたくない等のスタンスで、頼みづらいという事もある。また、他課の仕事だがこちらの仕事にも関係する件について、他課から情報を伝えてもらえず、事務の二度手間や事務をスムーズに行えないこともしばしばある。
業務における情報共有や効率化等を狙った共同事業が図れているため。
情報共有の観点から
自分だけでは判断に困ってしまうような案件(大小問わず)について、同僚や上司にすぐに相談できる環境にあるため、そのまま他課へも相談しやすい環境にあると思う。
局内においては、日頃から課を越えた相談等を行うことができおり、有意義な意見交換等が概ねできている。また、局外の関係機関とも、問題や課題を先送りせず、スピード感をもった相談等を行うことで、スムーズな連携が概ね取れている。
生活保護の職員も、障がい福祉の職員もいろいろなケースを紹介してくれたり、時に同道してくれる時もあり、横の連携はスムーズだと感じています。
市民要望に対して概ね滞りや問題なく、業務が遂行できているため。
日々話し合う環境があり、少しでも窓口対応等に問題があると、業者から苦情等があるため。
常に物事があった際に必ず必要連絡等をするようにしているため。
定型的な業務が主なので、他課との連携は体系的に整理されている。
日々さまざまな職員とコミュニケーションが取れているから。
多少の意見の違いはあるが、情報交換し、話せばわかると思っている。
権限のある神奈川県教育委員会と密に連携して業務を進めている。
取れないと仕事が成り立たない。
概ねやり取りはできていると思います。
同僚たちが日々、組織内の連携や協力を腐心している姿を見ているため。
深く関わりのある課とは連携、協力ができている。何かあればすぐに連絡をし、対応を検討してもらっている。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

特に協力を得られなかったことはない。
連携が取れているというより、取れてきていると感じている。少し前までは、課同士が独立しているイメージがあり、それぞれの業務のみを遂行していたが、最近は業務の範囲外でも庁内的に一体となって対応する姿勢がみられる。
全部ではないですが、人と人との繋がりの中での連携を感じています。
自分の仕事が、他課の依頼を受けて行うスタッフ部門の仕事であるため、業務上常に連携・協力が求められるため。
進んで協力していただいているとは思えないが、他部門の協力なくして成立しない部門であるから。
ケースワークを進めていく中で、他課との調整は頻繁に行っており、些細なことでも確認していくようにしています。
報告・連絡・相談を意識して取り組んでいる。
子供に係ることでの組織としてのつながりを、少なからず感じているため。
市民目線に立った案内に努めており、庁内関係課や県内市町村と連携を密にしている。
ネットワーク分離などは職員の理解がないと進まないと思うし、ITリーダーがうまく間に入ってくれていると感じる。問い合わせも多く、他課と話す機会は多い。
一課だけで完結しない業務を行っているから。
現在の教務については、他部署との連携が必要である。必要に応じて即座に対応しスピード感をもって仕事ができる。
名目上、係は分かれており、業務も主担当等決められているが、誰もがある程度どの作業もこなせることで、一人いないと業務が回らないなど起こらないような体制になっていると思う。
現時点で問題がないため。
実際は現場ばかり出ているのでわかりません。連携が取れていて欲しいという思いです。
実際に医療機関や介護機関等とは密に連携して業務を行っているから。
当課のすべての業務は、他課との連携や協力なしでは行うことはできません。
各担当と他の市町村担当者との連絡が密にあるため
情報共有等
公道(国道・県道・市道)上で工事を行うには管理者の許可が必要であり、他占用物を移設する場合にも調整や協力が必須のため
課での担当業務は分かれているが、事業としては局全体で取り組まないといけないため。むしろ連携しないと仕事が成り立たないです。
わかりません。
何かあった時には必ず関係所管課にも連絡しているため。
日常的に、連携をとっている。
業務上他部署の業務に関わる点があれば、意見や情報交換を行う必要があると考えるので。
当部局は、本庁外で独立しており、また業務的にも各課において常に関連性があるため。
本部署での問題が生じた際に他課の方の助言や協力を得ている。
必要に応じて協議を行うなどし、情報共有に努めているため
賦課と徴収の担当課が分かれているため、業務上の連携は必須。ただし、業務に直接影響しない部分では連携不足を感じることもある。
他課関連業務が多く、協力関係が構築されていなければ現在行っている業務自体できていないと考えるので、ある程度は協力して行えているのだと思う。
現在の職場は、関係機関等との連携なしには業務が進まないため。
常に連絡事項がある。
特に問題もなく業務が進んでいる。
現在の課は複数の関係課と調整を行い業務をしているから。
依頼すると答えが返ってくるから。
子どもの教育に関わることなので、厳密に割り切ることは難しく、他課と共に現場に説明しにいったことがあるため。
必要がある場合は適宜他課に繋げているため。
情報を集められているし、以前よりも他課や関係機関の協力要請に応えようとしている
どの行事も、私の所属で完結するものではなく、多くの課と連携するからです。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

何よりも人のつながり(コミュニケーション)が大切であると考えているため。
他課と連携するイベント等を行っているため。
保険料の徴収の面では市税総務課と、保険料賦課の面では市民税課と連携・協力関係がとれている。
過不足なく思う。
業務遂行上他課との連携が不可欠なため
業務が非常に多岐にわたっていることや備品類が当課から貸与されていること
救急業務でも受給者で身寄りがない場合など生活保護課の方に連絡を取ることがある。
特別大きな問題が起きていないから。
業務において、他課への配慮を怠らず、協議、情報提供を実施しているため。
業務上必要と思っているので
業務が実施できているから。
相談ができる
報告・連絡・相談がしっかりできている。
今の時点で相互に関わらなければ、業務が成り立たないため
研修で話を聞いたり、会議などで細かいことも話し合いをしているので。
取れている部分と取れていない部分はあります。しかし、連携・協力なくして業務の推進はできないと考えます。
消防職員ということもあり、消防職員間ではとれていると感じます。また各市町村の防災担当の方と話す機会もあるのでそのような点では、良い関係が取れていると思います。
特に問題が起きていない
国や県との連携、そして庁内関係部署との連携、連携こそが仕事のメインです。
あくまで全庁比較。部内調整や外郭団体との話が一定以上できていないと、そもそも仕事が回らない。
事業を実施するにあたっては、常に関係部署に連絡や相談をしながら行っているから。
「自分の課の業務だけであとは知らない」とせず、1人の「人」として関係する部署の手続きや相談が必要であればつなげる意識や工夫を、各係や課全体で考えながら実行しようとしていると思う。
風通しがよく何でも話せる雰囲気がある
常に連携をとる必要のある業務も多いが、特に個別の事由に対して、他課に照会や確認を取る機会があるため。
住民情報等の情報を他課等から得ており、その情報等を基に業務が行われている事等があるため。
十分ではないが、比較的連携はとれている。
案件に対しての協議会などがあるため、その都度会議や連絡体制がとれているためです。
独立した行政委員会であるが、さまざまな分野で他課と関係しており、業務をこなすにあたり、連携や協力が必要不可欠となっている点です。
管財契約課の車両担当の方には職務以外にも大変お世話になっています
業務の調整事が多いため
他の部署の人と業務上の付き合いがあるため。
他課や関係機関との、連絡や来庁者の紹介を、日常している。
現在の業務が、基本的に他課や関係機関との連携が常態であるため。
現場などでスムーズな協力関係がとれていると感じる。
連携しないとできない業務が殆どだからです。
業務に必要なので必然的にそうなっている。
他課や業者がいて初めて成り立つ業務が多々あるため。
学校は地域コミュニティの活動拠点の一つとしての役割が高まっており、その活用に当たっては、防災、地域政策等との連携がこれまで以上に必要となっていることから、積極的な連携を図ろうと努めている。
単独では主たる業務を遂行できないため
他課との仕事がメインのため。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

適宜情報を共有している
法令に基づいてきちんと対応している。
当課だけでは解決しない問題を、他課の協力を得て解決に導けたとき。ただ、たいいていの課とはうまくやれていると思うが、一部の課とはダメなときがある。自分主義が強すぎると、うまくやれない気がする。
今のところトラブルに発展することはないため。
連携しないと正確な業務ができない。
同じフロアへの他課、委託先と連携して成果を出している。
チェック機能がある
他課からの要請で動く仕事が多いから
一人ではできない職種なので。
きちんと話をすることが出来る。話を聞いてくれる。
許可の日付調整を他課や県と行っている。
他課からの依頼を受けて行う事務であるため必然的に関わりがあるから。関係機関との協力関係は濃いわけではないが、年に1、2回の頻度で協議会を開催しており細く長く続いている。
通常、救急搬送した場合、他課に連絡するような連絡体制が出来ているため。
非常時の情報共有がスムーズに行えているため
特になし
業務で関係のあるかたとは、スムーズに連絡を取ることが出来ているので。
清掃指導員がごみ置場の関係で、自治会長とは連携・協力して業務を進めてくれている。また、不法投棄の問題では、関係機関と連携を図っている。
部内各課と協力して行う事務が多く、うまく回っているから
特になし
自分の部署は、あまり他の所属と接する機会がないので分かりません。
部課に関係なく、市民からの要望や苦情等に対し、関係部署との連携を図り、オール市としての対応を行っていることから。
連携・協力が不可欠であるから
仕事はもちろん、仕事以外においてもよい関係が保てるよう、努力している。
業務や教育機関に出向する機会が多く、常に他の関係機関との情報交換や切磋琢磨ができる関係性を持つことで、視野が広く持っていると感じるためです。
法令に基づく業務で、関係課とは連携することになっているため
他課や他機関からの依頼を受けて行う業務が多いため。
給食事業については学校との連携が重要ですが、毎日の連絡簿のやり取りや、問題が生じた場合の連絡も相互に実施出来ていると思います。
同期もいます、えっさほい祭りで同じメンバーでもいます。市役所に行くとき声をかけていただけるので。
日常業務の上で、職場内での声掛けもあり、話しやすい雰囲気があると思う。
担当業務が、生保・保険・子育てと関連していることから担当者レベルで不明点を確認しあったり、対応を依頼したりと助け合っている。また、他市とは研究会を開催したりと、業務レベルで連携できていると感じる。
他課や関係機関とのやり取りで、関係が原因としてうまくいってないということを聞いたことがないのでうまくいっているのではと思います
部局をまたいた調整ができるようになってきた。
自由に意見交換できる雰囲気がある。
苦情対応なども業務のうちですが、関係部署に聞きにいけばどの部署も協力してくれるため。
随時、必要に応じて関係課等と情報提供や調整を行っている。
業務上、常に他課との連携、協力が不可欠な事務に携わっているため、そうせざるを得ない
他課に関係する案件があったときにも迅速に相談、協議できる体制となっている。
他課や関係機関と連携をとれていなければ不都合な所管なので、問題なく業務が遂行できているということは、連携・協力ができている証拠。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

福祉行政は関係機関(医療機関や介護機関等)と基本的に協力して、業務にあたるのが普通であるため。
自分から情報を取りに行ったり、協力をお願いしているから。
必要な連携を取っているため。
地域防災に関し、訓練等を通じて関係各課と顔が見える関係を構築できてきていると感じる。
通常業務全般に亘って、連携が取れている。
他課との連携や協力関係がなければ業務そのものが行えていないため
訓練などで都度、関係機関とは連絡体制を密にしている。
当課の業務について、他課と協議や情報共有が必要な場合は、その都度行っている。
業務を行ううえで事前に何度も連絡を取り合っているところ
イレギュラーな案件を処理する場合など、原因を明確にし、対処方法を他部署と連携を取りながら進めている。
すべてではないと思うが、職場全体として、できる限り、自分が逆の立場になったときに、困らないような対応をしてあげられていると感じているから。
業務について、他課や関係機関とも連絡を取り合う機会が多いため、ある程度は連携が取れていると感じている。
仕事に目立った遅延が発生していない
業務内容が対市民ということがほとんどなく、対職員や対業者が多いからです。
生保受給者など役所担当に連絡するため
生活保護受給の有無は定期的に連絡があるし、子育ての手当関係でも連携をとっている。
公園の管理をするうえで指定管理者、自治会、老人会等と連携し協働で行っている
情報共有は、できていると感じている。
現在の職務内容は、連携が取れていないと成り立たないので。
職場上の関係から
業務面及びプライベートの面に関しても、現在の職場は割合、風通しが良いと感じるため。
問題等が発生した場合に気軽に相談等を行っているの依頼ができています
困っている関係(事案)がないから
他課と仕事する際は、笑いを入れながら、気持ちよく仕事が進むよう心掛けている。
連携・協力する仕事であるから。
情報のやり取りを行っている。
様々な面で局内各課が集まり、協議等を行っている。
業務上他課との連携は必然なため、連携・協力関係が取れてると思います。
職務に就くなかで、それぞれの部署の情報によりなりたっているのを実感できている。
業務を行う上で必要な作業ラインは確保されている。
防災部に情報が集まり、その情報を他部局に提供することで対応をお願いすることがあるため。ただ、課題は多い。※何故このような設問を？他部局と連携が取れていないから結果としてジャンパー作成をしたという結論を出した方がいらっしゃるのでしょうか・・・？
連携を取らないと業務が進んでいけないため
環境部はチームワークをモットーとしていることもあり、横の連携、協力はとれていると感じている。
イベント等での他部署からの協力体制
意思疎通が図られている点。
孤立していると感じないので。
必要に応じて連携ができていますから。
日ごろからコミュニケーションを図り、飲み会も開催している。
他課や関係機関との連携や協力、調整が業務の主たるもののため
連携のための会議体を設けていたり、個別案件でも実際に協力関係があるため
災害現場で連携が取れている

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

農家団体や関係機関と共同作業を行うなど、良好な関係性を築いている。
目指すベクトルが同じである為、互いに協力体制がとれている。
自身の課や部内他課のイベントの準備や当日の運営に対し、部内協力して職員応援を実施していること
入所児童の状況については、入所している各施設と密に連絡を取り合う必要があるため、常に連携して仕事が行えていると感じる。
他課や関係機関への協力が不可欠であり、メール等の形式的なやりとりではなく、話し合いの場や、直接会って人間関係を築いているため。
連携・協力がしっかりとできていないとなりたない業務。常に密にするよう心掛けている。
他課と情報共有しながら仕事を進めているため
月1回情報提供をいただいております、実際にその情報がないと漏れが生じる業務があるため。
業務上、不足を感じていないから。
日常業務の中で、問題点を共有したり、結果に対する根拠について議論する場面がある。
災害時の情報受伝達
災害現場は関係機関の協力がなければ、活動できないため。
普段からの協力体制がとれていないと、災害時には何もできなくなってしまうため。
税関係部署、保険課と情報共有が図れているため。
1 窓口業務ですので手続き上連携。2 他にも大声を出す方が、フロアにいるときには、注意しています。
今のところ、問題が起きてても対処ができています
保健機関などに対しては連携が取れているように感じるが、うまく連携が取れていないところもあるように思う
常に人と仕事をしているため
職務上、連携が必要なので、そのように感じている。しかし、不足している部分があるかもしれない
打合せ等を密に行い、情報や進捗状況を常に共有出来ている。
単独で行い完結する業務よりも、連携・協力が必要な業務が主となるため日頃から関係の確立について意識している。
それなりに連絡がまわっている。
病院スタッフ、他課、関係機関とは個人的な関係はいたって良好であるとおもっている。組織間の連携は仕事が増えるからとの認識なのか？あまり取れていないと感じている。
定例的な業務については、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じています。
理想の状態に比べれば不足している部分は当然あるが、こちらから他課や関係機関に依頼すれば、概ね協力を得られる関係は作れているから。
出先機関なので関係機関との連携は不可欠である。
なし
障がいに関することであれば対応したり、障がい手帳の等級確認が必要な他課など連携を取れていると思います。
事業を行う目的もはっきりとしており、遂行しないということはできないため、実施するために連携はとれていると感じる。
筆頭課にいるためなるべく連絡を密にとるようにし、情報共有を図るように努めている。
打合せを積極的に行うので共通の認識がはかられている。
業務上、関係する機関や課等にさほど広がりはないので。
適宜打ち合わせ等を行っている。
自分の課だけでは解決できないことや、部内での横断的な業務、また、小田原市全体に関わる事業もあるためです。
必要な事項については連絡ができています。
コミュニケーション及び報・連・相
道水路部局やその他関係機関と常に連携する機会があり、依頼や申請等で不備・不足のあるものについては、お互い指摘し合う機会が多いため。
特に問題が生じているということはない。
複数課を跨ぐ事務を扱っているほか、他課に行かないと分からない情報の整理を扱っているため。
業務上必要に応じて関係部署と相談している。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

わからない業務などについて他課に聞きに行きやすい雰囲気がある。
必要に応じて他部署の方と連絡調整を行っているため
自分の所管でないことについては、他課の人に直接引継ぎを行っているため。
他の所属と連携していると思います
私自身は部局内が風通しのよい職場でだと思っています。上下関係なく、いいことはいい、悪いことは悪いと言える職場環境だと思っています。
何かあった際に、連絡をとりあっていると感ずるため。
一緒に事業を共催するなど連携できている機関もあるが、連携が必要だができない課もある。
課単独の仕事でなく、行政全体もしくはその一環として遂行しているものだ、と思うよう心掛けてはいる。しかし、実際にはうまくいかないこともしばしばである。
連携協力が所掌事務事業(一部)の適正遂行の前提であるため。
特記なし
連携して業務をしないと、業務に支障がきたすため。
何か問題が発生すると、課を超えて問題解決に当らうという意識があるし、比較的顔の広い職員も多いので、連携は取れていると思う。
消防業務や現場活動をする上で、連携や関係機関との協力が重要であるため、日頃からそのことを意識して活動している。
部署の職員とは、平時よりコミュニケーションをとっており、信頼関係は構築されていると考えている。
庁内連絡会などで情報共有ができる
高齢者虐待、児童虐待、特定疾患患者、行旅病人、配偶者虐待、精神保健、高齢者施設の救急件数増加など連携、協力体制はあるものの、2次医療圏内での医療機関、関係市町及び保健所との連携については、行政や県・市の所管範囲、都市医師会の範囲などの関係で十分な連携・協力が出来ているとは言えない。
顔の見える関係が築けていると思うから。
連携を図ることでスムーズに業務を行うことができているため。
すべての業務はひとつの課で推進するのではなく、関連する他課があるという考えを皆が持っている。
専門性が高く、関係する他課及び関係機関が少ないため。
多忙な中でも、できる限り相手方の報告や連絡、相談等に対し担当業務より優先して対応するよう心掛けることにより、こちらからの投げかけに対しても対応いただけるようになるなど、信頼関係を構築するため日々お互い様の精神に努めているため。
全て連携がとれているとは断言できないが、連携しなければ進まない業務が多い。
常日頃から、連絡調整を取りつつ業務を実施している。
外部の関連団体と連携した事業を昨年度から積極的に推進しており、協力関係を築きつつあると感じている。
IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」 回答:連携・協力関係が取れていないと感じている:337人
それぞれの職場の立場からの考えがあり、こちら側の思いや考えと違うことがある。連携が全く取れていないわけではないが、かといって2択でとれているといえるほど連携・協力関係ができてはいない。
他課がやってくれるだろうといったことが往々にあるため
できている部分も多いが、仕事や責任の押し付け合いになることも多い。
他の部署の内容をあまりきかないため。
生保の方々は頻回救急要請が多いです。とても困っていますが、どこに相談しても解決の糸口が見出せない
専属性の強い所属のため他所属との連携する場面が少ない。(消防部内での連携は取れている。顔の見える関係！)
個人プレイになりがちで共有すべき事項が伝えられていなかった時に感ずる。
概ねは取れているようにもかんじるが、個人情報な関係上のため必要事項が提供されていないように見え、連携・協力関係が取れていないと感じている
環境事業センターは、出先機関なので、環境部とは離れているため、技能労務職の私には、より離れた存在に思える。
下水道でいえば、建築・道路・河川との話合い等情報共有がなっていない。
本庁から遠いため。
多くの人が、仕事を引き受けたがらない。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

連携が必要な課が限られている。
自分自身の担当業務が忙しく、なかなか他の所属等からの相談に時間を十分に取れなかったり、自分のこととして対応できないことがあるため。
縄張りを防衛する意識が強いと感じている
同じような目的の仕事であっても、自分の課の仕事をこれ以上増やしたくないという気持ちが強いせいか、なかなか協力ができない。協力する余力がない。
所蔵資料を独断で廃棄する動きがあり、他部署だけでなく他館すらその動向を伝えようとしなないため。
私自身あまり他課と係りを持つ仕事をしていないので感じません。
責任の擦り付け合いが多い
「権限」、「裁量」という概念が消され、連携・協力関係があるようには感じない。サッカーで例えると全員でボールを追いかけて走り回り、ゴール前では誰もシュートを打ちたがらず(外すとすぐ怒られるから)、ゴール前でもボールを回しているようなイメージ。
話し合いの場を設けてない。
連携・協力は実施しているが、不十分である。
連携・協力が取れていると思うところもありますし、もっと改善すべきと思うところも多々あります。自分の所属部署の業務だけしか考えておらず、一方的に他課に丸投げしていると感じることもあります。
連携が取れているところもあるが、十分とは言えない。共通の認識を持てていなかったり、そうしたことについて十分に調整が図れていないものがある。
各所属で目標が共有されておらず、その場凌ぎの作業となっているから
届け出を受けた時の窓口の案内
市民の方に「その話はほかの職員にも何度もしている。情報を共有してほしいとお願いしているのになぜ？」と言われた。
他課のことについてまだ理解を深めてられていないため、うまく働きかけができていないとおもうから
これはどこどこが所管だからと関係性があっても関わらないような様子がうかがえる。
現在の業務は、部内他課、子育て、教育委員会や福祉部局、公共施設管理課と多岐にわたるため、場合により情報共有が後手後手の時があるため
臨時職員は副課長との面談があるが、正規はなく、相談しにくい。出先機関でもあるので、もっと連携が必要と感じる。
互いに相談したりする機会がほとんどないからです。
各部で政策のプライオリティが違うため政策によこぐしを通すのが困難
庁内で仕事をしていないので
元々所属していた部署であったり、同僚であったりした人とは連携等が取りやすいが、それ以外の人の方が圧倒的に多いため、連携等が取りにくい。
早くから情報がもらえれば(与えられれば)もっと熟考できるし、トラブルも少なくなる。
本庁舎の職員との交流がない
他の部署が関係機関との窓口になっているため。
課同志の仲が悪すぎる、仕事の押し付け合いばかりしている、人の部署の仕事の正否に口を出す、最悪な職場環境である
全部ではないが、複数の課にまたがる事案について、仕事の押し付け合いになることが多い。
事業が思うように運ばないことがある。
出先機関のため
まったく取れていないわけではないが、もっと遊び(伸びしろ)があると思う。人が変わると連携できたりする。
夜間、休日の対応ができないこと。時間中でもできる時と、できない時があり同じ事案で対応にばらつきが出る。
同じ部の中で、関連する業務でも、連携が取れずギクシャクすることがある。
「実際は取れていることもあるが、取れていないこともある。」といった感じである。
課同士で押し付け合いがなされている。一緒に改善していこうという感じではない。
救急車利用を軽症で頻回などの市民に対しての対策が取れていない。例:生活保護者、住所不定者
消防も合併して4年が終わりますが、顔の見える関係が築けていないためです。
問題を提起し解決する会議等が開かれないから。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

<p>所属によって差が大きく、連携の進んでいる課とはうまくいっている。一方で、こちらから情報を提供しても反応がなかったり、一般に告知される段階で情報を知って、対応が後手になることがままあるため。この問題で選択肢が二択というのは答え難い。必須となっているのでやむなく選んだが、統計上、正確さを欠く判断なので、できれば含めないでいただきたい。</p>
<p>すべて。</p>
<p>市民団体との協働に課題を抱えているため</p>
<p>自分の仕事が増えるか減るかしか考えていないような発言があったとき。類似の動きが複数部局でバラバラと進められている。</p>
<p>交流はないし、人手不足から自分たちの仕事で手一杯である状況かつ昔と違い心に余裕がないと思います。</p>
<p>自分の所属の業務に限らず、庁内全体で縦割りで、かつ内向的にであるように感じる。</p>
<p>業務量が多く時間があまりとれないため、コミュニケーション不足になっている部分がある。</p>
<p>仕事の押し付け合い。他課へ助け舟を出しても協力してもらえない事が非常に多い。オール市役所での対応が少ないと思う。</p>
<p>・人間関係が悪くコミュニケーションが成立しない。・課ごとで立場が異なるため対立し、同じ組織としての協力関係がない。</p>
<p>部内はいいと思うが、全体的にはどうかと思う。</p>
<p>消防という出先機関のため他課との連携調整といったことが希薄になったいると考える。</p>
<p>所属間で壁があると感じるから</p>
<p>連携以前に連絡・報告すら、ままならないのだから、明らかだろう。</p>
<p>本来必要であると思われる情報が回ってこないことがある。</p>
<p>消防職なので、生活保護者を搬送した際には生活保護課へ連絡したり、しているだけですが、十分に取れているかはわかりません。</p>
<p>関係各課とよく調整・情報提供し合わないと、窓口対応がうまくいかないことが多いが、そういった連携が弱いと思う。</p>
<p>問題が発生した時に所管課で解決が求められるから。</p>
<p>出先機関だけで構成されている部署ではなく、本庁と出先という関係の部署では往々にしてある問題だが、「本庁の下部組織」というイメージで、事務的にも忘れられたり、蚊帳の外と感じる事はしばしば。</p>
<p>縦割り、役所仕事といった市民の声を耳にする。また、内部調整が困難。</p>
<p>所管の利害が対立しやすい業務であるため、庁内の調整に苦慮している。</p>
<p>・警戒心が先に立つからか、相談に対し、切り口上であることが多い・判断間違い、感情移入による特別な配慮、相談元の誤解等を予防する観点からか、相談元によって主な段取りができ、相談もとにて解決案ができてからでしか相談に乗ってもらえない。・相談元を信用しないせいか、参考意見すら聞かせてくれないし、部署がそんな雰囲気にならないことが多い。</p>
<p>実際にミスがふえているから。それに、各課とも余裕がないためか責任ある行動をしようとしにくい。</p>
<p>職員によっては、「それはそちらの部署の仕事」という態度があからさまな方がいる。一緒に問題を解決していこう、協力していこうという感じではない人がいる。</p>
<p>会議等でも他人事のような反応があるから。</p>
<p>無償で対応する職種のため、他の部署とは違いがあるのでは</p>
<p>関係課が多岐にわたる事業であり、連携・協力してくれる部署もあるため一概に言えない。</p>
<p>・担当者次第などところがあると感じるため。</p>
<p>他の部署には無関心なのと、風通しが悪い職場であるから。</p>
<p>時と場合、人にもよりますので、全く取れていないとも感じていませんが、「感じ」で回答すればこのように感じています。</p>
<p>問題だと思っても、解決には至らないため。</p>
<p>業務が縦割りになっているため、情報共有ができていない</p>
<p>企画部門からの一方的な指示や変更不可能な事務などが多い。</p>
<p>合併してから、決まり事がはっきりせず、いつもやりかたを模索し対処している。</p>
<p>連携・協力については、すべて実現できるわけではないことを理解しているから。</p>
<p>取れているのかもしれないが、稀薄である。</p>
<p>仕事を組み立ててきていない。</p>
<p>区分があいまいな場合に、業務の押し付け合いに陥ってしまうケースがあると思います。不明瞭な時は、まず自身の所属で行うこと考えて、他課や他機関の協力が必要な場合には仰ぐ手順を進めると良いのではと思います。また、所管ごとに得意とす</p>

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

<p>る専門があるので、業務の良好な推進という本来の目的を忘れずに、各所管がどのように専門技術で貢献できるか、といったポジティブな思考になれば理想的だと思います。</p>
<p>人材・予算が削減されている中で業務量が増え、周りを見る余裕が無くなってきている。</p>
<p>庁外ということもあり、連絡が取りづらい。</p>
<p>積極的な情報共有はあまりできていないと思います。事後報告で知る・知らされるということが少なからずあるため。</p>
<p>特に何もなかったので</p>
<p>利害が対立する事項についての調整が進まない。</p>
<p>自分の業務だけをこなしている人が多いため、あまり助け合いがないイメージ</p>
<p>職種上、基本的に連携協力関係にないほうがよい。零系より、個々のスキルアップの方が、この職場では求められていると考える。</p>
<p>他課や関係機関との連携を積極的に取らなければいけない部署だと思っていますが、全体的にそういう風潮ではないように感じる。</p>
<p>本部または本署においては関係機関と顔の見える関係づくりが構築されていると思うが、分署や出張所とは構築が図れていない。</p>
<p>自分達の仕事量が増えないように各部署の組織を守り、仕事を押し付けあっているように感じる時がある。</p>
<p>他課の業務内容が不透明。ホームページ上の内容しかわからず一般市民レベルのことしかわからないため連携は難しい。また、どのような情報を持っているかわからないため協力関係も築きにくいと感じる。知る範囲だと、他課(資産税課・建築課)と情報司令課が持っている地図情報を、ひとつの地図上に各課必要なものをレイヤー入力して使用すれば情報を共有できるのに、現在は情報司令課員が外向き手書きで地図を書いてくる状態。二重・三重で同じ情報を取得することは無駄に仕事を増やしている状態だと感じる。連携・協力関係構築にはシステム的に見直さなくてはいけない部分が多くあると感じる。</p>
<p>面倒なことのおしつけあいのように感じる。</p>
<p>縦割り行政で市民の問い合わせ等への対応についても、他課が行っている事業がわからず、たらい回しといった現状があるため。</p>
<p>慢性的な人員不足に陥っている状況下では、定量的な業務の遂行だけで精一杯で、ボーダーライン上にある業務の押し付け合いが起きている。連携や協力をしようとする空気がない。</p>
<p>課や係内でも共有が十分とは言えないため。</p>
<p>同じ業務をするにも、他課とは別のやり方をとっていること。課によって考え方の違いや業務の取り組み方が異なるので、話し合いがうまくいかないことがあるため。</p>
<p>いまだに縦割り、現在の課内はある程度協力関係が取れ始めている感じるが、他課とは縦割りの壁がいまだに見える。縦割り感を出す課長が多く見受けられる。</p>
<p>自治体職員としての意識が低く感じる職員がいる。</p>
<p>同じ組織なのに他の課に依頼する業務がある時に些細な内容でも依頼文が必要であったり、いちいち煩わしいことが多い</p>
<p>事前に話をしておけばよかったのに、その時間はあったはずなのに、と思うことが多い。</p>
<p>課内での連携が取れていないと日々感じるため</p>
<p>他課の方達から見ると、人権の出張という、遊びに行くようなイメージで捉えられているから。</p>
<p>完全に縦割り！しかし、仕事内容から縦割りになっても仕方ないと思います。ただ、取れていないを選択しつつも、仕事上関係する各所各課とは連携連絡、協力をするように努力しています。</p>
<p>やはり縦割りで、それは自分の課の仕事ではないといったような雰囲気を感じることもある。</p>
<p>現在の所属という連携とは、上(本庁の所管課)の指示を末端(支所)が忠実にこなすという、上意下達をいかにスムーズに行うかのイメージしかわかりません。末端からあがった意見をフィードバックして、双方向でよりよい協力関係を構築していこうというものにはなっていないと感じます。他課の業務をうけるのはあくまで協力であり、その他の膨大な依頼業務を行いながら全体のバランスの中で対応していることを理解していただきたい。専門知識をもって本来業務を集中して行っている部署とは違うのです。</p>
<p>今の所属、立場等だと連携や協力関係をあまり感じないので。</p>
<p>北朝鮮のような独裁組織のため。</p>
<p>連携をとっていることがなく、仕事は他のところに押し付けあっている状態だからです。正規の考えが出来ず、感情によって賛否を判断していると感じます</p>
<p>担当だからと言って、業務を押し付けあう体質がみられる。</p>
<p>消防は消防。市役所は市役所。どちら側から見ても一体感がない。職員課の見解も聞きたい。</p>
<p>事務と現場とで話が噛み合わないことがあったりする</p>

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

業務内容の整理が出来ていないため、現状、押付けで受けている業務を処理をしていると感じるから。
取れているところもあれば、取れていないところもある。
自分の課がイニシアチブを取って責任を持って関わるといふより、これはどここの課がやることで、実際になされていなくてもあそこはやらないからと見過ごしてしまう傾向があると思うから。本来ならば、そこが機能するように働きかけることも必要であるのに、水面下の暗黙の了解であっちがやるこっちがやると責任をなすりつけているように思う。もっと、関係機関で検討し合う場が必要だが、やっていない現状がある。
各所属の業務内容が明確でなく、どのラインまで連携や協力をすればよいか不明であることや第三者的な対応を取っているように感じる。
とれているとは100%思わなかった。それぞれの課で関係する法律や考え方があるので、仕方ないと思います。
最近の風潮ともいわれる、人間関係の希薄化が原因ではないかと思えます。自分のこと意外は関心がなく、他の業務まで手を出さない。簡単に言えば、仕事の押し付け合いがあります。私自身も抱えてる業務があり、他の事までは・・・ということがありますが、それがいけに思えます。ただそれを解決するのは、人員を増やし、1人にかかる負担を減らすべきだと思います。それから、成果主義からまた家族主義にもどすべきではないでしょうか？プライベートの充実は仕事へも良い影響があると思えます。
市民の方が「ここに行ってくださいと言われました。」と内容もわからずに窓口にお越しになることもたまにあるからです。
あまり連携する課がないので、わからない。
業務上他課とのやり取りが極めて少ないため。
自他の所属機関の業務内容が理解されていない。
取れているとまでは言いきれませんが、良くも悪くもないのではないのでしょうか。
配置人数が少なく、閉鎖的。下まで情報が下りてこない。また課内でも連携がとれていないのではないと思うことがある。
・連携、協力する考えが弱い
市役所との建物が違うため気軽に他課の方とのコミュニケーションがとれる環境でないため、なかなか他課との接点がないように思います。
・満足には取れていない。・仕事の依頼や照会をすると面倒くさそうにされることがある。・職場によっては、相談をしづらい雰囲気がある。
部署によってどちらも感じます。私は7年間同じ所属なので、他課との調整において、人が変われば協力関係も変わる部分を感じてきました。課や機関は全て、人の集合体であり、人によって全て変わります。目的や目標に対して、誠実でない人と協力関係を取るのには難しいものです。個人の力などが知れているので、それぞれが協力関係のもと大きな効果を目指すことができる組織であるべきと考えます。
個人情報のからみもあるので、厳しいとは思いますが、もっと情報共有できると良いと思います。
複数の課に係る業務について情報の伝達がうまく機能せず、認識に違いが生じることがある。
仕事の押し付け合いが非常に多い縦割りの弊害
まずは自分の課を良くすることと考えるので
福祉健康部では、健康づくり課のみ本庁にないこともあり、話し合いの機会がどうしても少なくなる。
仕事を依頼する上で、市全体として必要な作業をお願いしているものがなかなか所管へは伝わっておらず、煙たがられてしまうことが多々あるため。
他の課の相談に応える時間が減ってしまったから。
行き違いがある事が見られるため。
市役所の内部の情報がほとんど入ってこないため。
人による。
各所管の範囲が細分化されているため、まかないきれない部分が出てきてしまう。類似事業をまとめるなど考慮が必要ではないかと思う。
最近、無戸籍の方の対応の、関連課との打ち合わせで、「それはうちの課の仕事ではない」というような意味合いの発言をした課があったと聞いた。もっと、広い見方で、考えてほしい。ただの愚痴であれば、それでいいのだが。
他部署の事務内容を知らない事が多く、関連業務に対するスタンスが分からなかったりする。
新たに始まった業務について、他課に協力を仰いでも「それは業務外」と返させるケースが非常に多い。一方で自身も同様の対応をしている現実がある。
もともと他課と連携するタイミングが少ないので、連携・協力関係が取れていると感じることは少ない。もっと連携できる部分があるのではと思う。
取れている部分もあれば取れていない部分もある

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

予算がとれても実際に庁内の都合で執行できない
情報を共有しない人がいる
プライバシーの問題などで一定以上、踏み込めない状況がある。
苦情などで他課の管轄の場合に対処が遅かったりすることがあります。市民の方は「課の職員へ」ではなく「市の職員」として見えています。すべての課で連携、協力がないと対応できないと思います。
それは所管じゃない、それは担当じゃない、それはできない・・・など、相談に行っても否定語から入られることが多い。市として市民に対して何ができるかと言う視点での話し合いにならないことがある。部署を超えての話し合いの機会が少ない。
同じ書類を3課で收受する事があるが、共通の認識で收受できていない部分がある。また、仕事をすすめる点や実際に問題が発生したとしてもどの様に解決したのか、今後どうするのか等の報告がない。一方的に上層部だけで判断される事が多かったので風通しも悪かった。
共有するケース事例について検討を重ねるも空振りに終わることがあるから。
解釈の差ともいえるのですが、1課、2課における現在の所属に対する処遇。
仕事の押し付け合いがされていると感じることがある。
他課と調整協議を、随時行っている。
所管として承知しておくべき情報が他課から得られないことがある
事流れ主義のため。各々の仕事が増えるため。
教育と福祉(教育は地域・家庭内に踏み込めないから)
権限や組織を理解しない職員が多く、連携しようとしても協力が得られないことが多いため。
他課や関係機関との「調整」という言葉をよく聞かすが、実際には、「ウチの仕事」だの「ソチラの仕事」だのと線の引き合いに終始していることが多い。
消防は任命権が別にあることから独立機関に見られがちである。24時間体制における職員の福利厚生・健康管理、また、市民の大切な生命及び財産を守る使命遂行のため、機能的かつ効果的な連携が必要である。
よくわからない
課の人数が多く、係がたてわりになっており、課内の連携が難しい。
組織が大きくなったということもあるが、情報の共有がうまくいっていない。
権限を持っている機関との関係。
所管はどこか、責任はどこが取るかで業務の押し付け合いが少なからず起こるため。
関係する業務はない。必要があれば連絡はするが連携や協力は必要を感じない。
各課、各機関、それぞれの立場と考えがあり、連携や協力をしてもなかなかベストな方向には進まないことが多い。
あまり他課や関係機関との関わりがないため。
取れているところもあるが、難しい部分もある
役所と消防ではあまり関わりがないため。
所属としては、連携・協力を取るよう努力しているが、課の業務の性格上、他の課からすれば、迷惑な仕事を押し付けてくると思われているのではないか。
消防だけで完結していると感じるから。
事務的な連絡ぐらいしか行ってないため。私達も現場でいろいろな境遇にある人と接します。生活保護を受け、自堕落な生活をして、病気になり、医療を受ける人。救急車を呼び医療を受けるのが当然の権利だと思っている人。本当に生活保護を必要としている人。そういった人達の把握や、対策など、もっと連携してやっていけることはあると思います。
他の課との交流がない。
職場環境のアンケートなどで同じ質問をされていますが、結果は同じだと思います。
課内でも取れていないと感じるため
いろんな職場が同じようなことをしている。縦割りで自分の仕事以外は手をつけたがらない。
消防委員会に意見提出し、改善が望ましい結果となっても、検討がなされないまま年月が進み、職員間でもあきらめムードになっている。
近年、特に感じることだが、全庁的に自分が所属する所管に影響がなければいいという思いが強いと思う。
その時々によって、相談や報告の必要が変わっていることがあったり、話を事前にしても聞いていなかったと言われてしまうこともあるため。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

意思疎通ができています
別の課との仕事の押し付け合いが多いこと
事業者や市民、自治会との連携はとれていると思うが、逆に庁内との連携が難しい。杓子定規に事務分掌をかざされてしまうと話が進まないことが多い。(個人の資質かもしれないが)
連携を取る機会があまりないため。
生活保護の人が、毎度のように救急を呼ぶときは、きまって夜間帯なので、そちらとの課に連絡することが少ないので。夜間帯の際の連絡は警備室になっているので。
全員で一つの目標に向かっていこうという組織理念がないので、個々の責任になりがちである。
災害現場等で関係機関に連絡をするが、人が出せないから消防で何とかしてくれ等の対応が多い。
連携・協力関係は取れていないと感じるから。
病院事務にも関わらず病院において、どのような事務が必要か理解していない。また、適正な業務をしようとしても、役所の慣習にとらわれて、何もできないし、しない。
現在の業務を進めるにあたり、生活支援課も含め、他部署との連携が必要であるが、それを完全にこなすことは難しいように感じる。出来るだけミスを少なくするようにしたい。
こちらの想いが通じない上に、連携先のやる気が感じられない。
複数部にまたがる連携事業なのにもかかわらず情報共有が図られず、協力関係が築けていない事業が目につく。
出先施設ということもあり、十分に伝わってこない、見えてこない部分があるかと思う。
同じ課なのに、自分の係を守ろうとしたり、係を縦割りにしようという意識が強いのではないかという言動をする上司がいるため。
担当部署に聞けばわかることを、自主的に調査する等、無駄の多い業務。
連携は取れてません。協力関係にないと思う。別組織の如くです。
とれていないため、生活支援課へ行きたくないのでは
面倒な仕事があるとどここの課も避ける傾向にあると思う。
どんな事業を進めるに当たっても、市全体で一丸となって進めていこうという、連帯意識は必要と思うが、そういう意識の無い仕事ぶりをする部署があると感じている。
部署が違う。
役所外の施設勤務のため、なかなか他部署の方々と顔の見える関係は作りにくい。
消防部と市役所各課との建屋等が異なるため。
なし
市全体の大きな漏れのない財政推計がないのが問題だ
うちはここまで、それはそっちの仕事、小田原市役所はこればかり。職員同士協力しようなんて感じない。自分さえ良ければ感がすごい。特に年配の方。
他課から毎回同じような質問を受けたりするので、もっと連携を取ればそういったことがなくなると思う。
連携・協力関係が取れている部分もあるが、やはり本来業務のほかに他課からの依頼業務が重なると、煩雑になってしまう部分があります。
顔も知らない人が多すぎる
通常の業務で他課とのかかわりが少ない。
関わりが少ないから。
自分の課を守る性質が感じられる
全ての業務ではないですが、情報伝達が遅れたりすることがあるので。
係長や課長、副部長までもが仕事の本質よりも嫌なことの押し付けているとき
人事異動により職員が入れ替わってしまう。
電話等で他課の案件を受けているのに、まず受けた課が現地を踏査しなければならないような暗黙のルールがある。
仕事を増やさないように他課に振ったり、振られたりするから。連携するという感じはない。
あまり良くないと思います。仕事を押し付けあうイメージがあります。職員数が少なくなったことにより個々が忙しくなり、ゆとりがなくなっていることが原因だと思います。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

データを収蔵している部署であるため、よく他の部署の経由してこられるお客様がいます。データの一元管理等の考え方は理解できませんがまだまだ連携できる場所はあると思っています。
生活保護者の搬送の連絡はあるが、搬送された者が酒タバコギャンブルをしていた場合に指導をさせる連絡が無い。
メールでの一方的配信が多く見受けられるため。
他の所属との接点があまり無い。
縦割り意識を強く感じる。各所属がそれぞれの利益を第一優先にする。他の部署は無関係といった体質。
正直、現職1年目でありはっきりしたことは言えないが、外部、他課の動きも含めもどかしいと感じることがある。
所属部署において関係機関との関わりが少ないため
全てではないが、事業遂行にあたり、課題となっている地元対応に温度差がある。関係各課が一致団結して真摯に取り組む必要がある。
業務の大半が自分自身の課で完結してしまうため。
他課の仕事は他課、と関心がないように感じる
他の部署の上司が、できもしないコンプライアンスを主張してくるので、会話する必要が無い。上司は、コンプライアンスと実務の摺合せを行う存在であり、できもしない事務を法律から作成すべきではない。さらには、それを他課に押し付けてくる姿勢は最悪である。
税三課で役割分担があいまいな部分があると思います。
1係、2係で組織が違うし、考え方も違うと思うので。
情報の共用が取れておらず責任転嫁、事務の効率の悪さが発生しているため
組織対応のマニュアル整備が遅れているのでは。
他の課・係とも関連がある場合は、課・係を統廃合すべき。課内の雰囲気や課長・係長によっても判断がことなるため、連携がとりにくい。仕事の線引きが難しい場合がある。
縦割りだと思う
とても親身に相談にのってくれる所管もあるが、そうでない所管が圧倒的に多いと感じる。その所管が持ち合わせている知識などについて、相談をかける案件が多々あるが、○、×のみで、様々な観点から対応してくれるわけでもなく、業務の幅が広がっていかない他市の同様の部署のほうが一生懸命になってくれるので、一般的事項については、他市に問い合わせることも多い
そこにエネルギーを向けている余裕がないので
大小あるが、所管をまたいで担当すべき事案であっても押し付け合いのような状況が発生していると思う。
多くの方は個別に相談すれば相談に乗ってもらえる。一方で業務レベルでいうと連携して動こうとする姿勢は少ないと感じる。
人の問題が大きい。
縦割り
昔から市役所は課が変われば統括する規則等すべてが変わり、別会社に就職するようなものといわれた。仕事を本課で受け入れないことが、上司の評価につながった古い体質や業務観が根強く残っているのではないかと(今はもうそんなことは無いか?・・・)
所属自体というよりも職員個人の問題が大きいと思うが、業務内容が関係ある出先機関と本庁の課の管理職同士(上司)の仲が悪く、係員が間に入ることになったり仕事が円滑に進めにくいことがある。
上記について、どちらかの回答というのは乱暴すぎる。回答不可。
縦割り行政だから
現所属は出先であり、本庁の他課との情報共有がやはり難しい。
相談に来た方をどこに案内すればいいのか、市民のニーズに対してどの機関を案内をしたらいいかで悩むときがあります。
人は人を見て「ものを言う」・・・。ロクでもない職員がいるから、質問回答になっているのかも・・・。
所管にからむほかの部署の事業で、その報告が事後になってしまうとか、直前になってしまって所管の意見等が反映できないケースが見受けられる。
他の部署の業務が不透明、情報共有があまりされていない
職務の分担があいまいなことがある。
他課の業務はきちんと理解できていないことなどから、お互いに自課の考え方が正しいと考え、それを優先しがちであるため。
他の課との接点が薄い

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

閉鎖的職場空間
連携・協力が取れている関係機関や部署はもちろんあるが、そうでない部署もある。特に、縦割りで物事を考える職員がいる部署との調整では、連携・協力どころではないと思う局面がある。
他課との関わりがあまりないから
連携とは別かもしれませんが、送便のやりとりで、書類があるのかないのか不明になったことがあるので、心配になることはある
係ごとに考えていることが異なっているように感じます。
特にないです。
まず、こちらから聞かないと必要な情報が下りてこない。次の質問の回答と被るが、基本的に縦割りで、関わりと人的不足の中で新たな仕事が出てしまうことを危惧しているため、積極的な関わりをお互いに無意識に避けている可能性を感じる。ただ、これは、人的に余裕が出れば解決するのではないかと感じる。
連携・協力関係が「取れている」か「取れていない」かの2択は無理だと思う。取れている面もあれば取れていない面もある。業務のすべての分野でパーフェクトでなければ気が済まないなら、モチベーションを高めるグッズが必要になるのではないかと。ジャンパーを着た人たちはむしろ真面目な人たちではないかという気さえてくる。
仕事の押し付け合いをしているように見えることが多い
特に業務の増を伴う課題に関しては、他課との連携の難しさを感じる。
・セクショナリズムの弊害が依然として大きい。
情報を共有することの必要性や、他の所管への影響について配慮する視点が乏しいように感じる。
企画政策課が行っているプロジェクトなどからも効果のあるものなどが見いだせていないと感じるから
所管が違う等で仕事を振られることがあるが、「協力」ではなく「押し付け」のような印象がとてもてる。自分以外の業務に対して、協力しようとする意識があまり見られない。
外部から持ち込まれる事業企画に対し、部内で押し付け合いがみられる。所属長の趣味から事業が選ばれる傾向がある。
他課から無責任なご意見をいただいている。
ここに記入できない多くのことがありすぎて、他課との連携の悪さを感じるがあります。
情報の交換が年々密でなくなっている
技術職と事務職の人間が職務上交流することがないから。
まだ入って早々なので周りが見えていないのだと思います。
市民からも言われることだが、役所の組織として縦割りが前面に出すぎている印象を受けるため。管轄外の業務においては、他課から丸投げされた、他課に丸投げした、という感覚になる。
本庁が現場のことをわかっていなく、情報の提供もないため。
他所属にかかわる業務について、書面での通知のみであったり、事前の説明や調整があまり行われていないように感じます。
関連部署と同じような仕事をお互いにばらばらのやり方で行っていることがある。
トラブルが生じたときや作業がスムーズに進まない時に感じる。
連携は取れていると思うが、協力出来ているかというところを感じない。
調整時に、まずは協力できない理由を探す風潮がある
情報一つとっても、都度、照会や聞き取りをしないと把握ができない状態では連携が取れているとは言えないと思う。
お互いの仕事内容が理解できていない。仕事を押し付けあうことになってしまう
消防部隊内での連携は強いと感じますが、あまり他課や関係機関との交流もないので
忙しい業務の中で、どの課がその仕事を担当するかなど聞き合いがあることを感じるから。
防災の仕事は、多くの職員が本来の仕事ではないと認識しており、防災に仕事を押し付けられていると認識していると感じているようであるから。
質問17同様、自己保身と自己顕示欲を満たすためだけに効率的に仕事をしない管理職が多すぎて、効率的な仕事が出来ない。
課が違うと同じ部内でも「違う職場」と表現する方が多いことに驚いています。
排他的な縄張り争い。仕事の押し付け合い。
夜間に警備室に連絡しても本当に伝えられているのかわからない。連絡してくれと言っている以上は連絡を受けた等の連絡が欲しい。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

部内の報連相ができていない。トップダウンの案件が多すぎる。
・業務当初のみ、本庁から依頼や説明があるだけで、その後のフォローがほぼ無いことから。
一部の人の意見が無理やり通されているから
全体的にどの職場も事務量が多いので、余裕がないと思います。
事業を実施するときに連絡・連携することが「連携・協力関係」というのであれば、できているのであろうが、それが本当の「連携・協力関係」とは思えない。例えば、文化財課として大切に保存しているものを、市としてどのようにしているのか、経済部などと連携してそれを生かしていくような連携はできていない。
担当、担当で、業務について間違いがないようにしているのだと思いますが問い合わせをした際に部署や担当が違うと言われ、また担当者がいないと答えが出ないことがあります。されど自分自身は「報告・連絡・相談」は忘れないようにしております。つもりです。
地域に対しては、各所管課がバラバラに依頼しており、地域が負担に感じていることから、本当には連携ができていないと思われる。
基本的に事務の連携はある程度取れていると思うが、余裕のなさから情報交換や情報共有などができていないと感じることが多い
オール市役所の精神で調整できるような状況となれば、連携・協力関係がとれてると感じるところですが、自分の責務や権限を守ろうとする方ばかりが集まれば、大変難しい懸案事項等を解決することはできないと感じています。
・課内で情報共有をしてくれと言ってもしないから他の課と連携までいかない
業務の中で、連絡を取り合うことや、共同作業をする機会があまりないため。
いつも感じるのですが、部署は違えど同じ市役所の職員なはずなのに、横のつながりがとても冷たいと感じます。担当者が変わると、今までの協力がなくなったり、薄れたり・もっと庁内、市役所全体でまともなまれないのかな？と入庁した時から感じています。
消防職だから
責任の所在がはっきりしないことがある。
協力していこうというよりは、いかに他部署に仕事を回すか、という考えが基本にあるように感じる
人と人との関わりが希薄に感じる。
特に何か作業をする時に他課との連携協力が取れていないと感じています。
本課の業務は、妊産婦から高齢者まで、その守備班員は広く、他課においても類似する事業が行われている。健康課題への取組は全庁を挙げて取り組むことが必要であるが、現時点ではそれができていない。そもそも本課の職員がコーディネーター役となることは難しい。
出先機関のため、他課とお互いの業務の様子を知る機会が限られているため、所属の現状や業務内容についてあまり知られておらず、また、業務を進める上でトラブルが起こった際などに他課での対処法がわからず、正しいかの判断もつきにくいと感じます。
係内はともかく、他の係との連携は取れていないように思います。
所管課に通常業務以外の仕事をお願いする立場であるが、自らの仕事が遅く迷惑をかけていると感じている。
問題の対処にあたって、都合よく立場を変えられるとき。
縦割りの部分もあるし、また、市全体で良い方向性を見出そうとしていない。
本課は、総じて「敵」と思われているので。
関わる時間がないから
重複する社業が多く、簡略化できる業務も多い。しかし変化を嫌う。
一つのことを確認するのに、数課まわらないと確認できないことがある。民間だと余計に感じると思う。
明らかに市民からの相談を受け付ける部署であるにも関わらず、問題を抱えている市民に対し相談機関として紹介することを拒否してくる窓口があるため。
災害において他機関との連携がもっととれていればと思うことがあるため。
実際にどういった政策をしているのか不透明であり、救急事案として対応した後どのような対策等をとっているのかわからないため。
仕事がスムーズに進んでいると感じられないことが多々ある。
顔を合わせたり話し合ったりする機会が少ない
連携する業務が少ないから。
関連する業務がないためと24時間体制で対応する課がないので自分たちで完結しなければならないと思っているから。

IV-Q3 「現在の自分の組織の業務について、他課や関係機関との連携や協力関係が取れていると感じていますか。」

何か回答を出すときに、いつもアタフタしているような感じがします。責任の擦り付け合いが目に見えます。
職場的には本庁内との連携は少ないため、表立って問題となることはない。ただ、組織や人員については、他の公立病院では人員増により医療の質を引き上げ、収益を伸ばすことで経営改善が図られている事例が多く、現状の組織・人員体制では業務管理すら厳しい状況をどこまで理解いただけているのかわからない。院内としては、組織としての役割分担が不明確な部分が多いように思われ、特に一時的に経営管理課と医事課が統合後に分割された際の詳細な事務分担が従前と異なっている状況があったと聞いている。また、人事異動により従前の事務分担を知る職員もいないことから、その事務分担の再調整がうまく進まず現在にいたっている。
仕事の押し付け合いがあること。また、部署間の連携がそもそもないこと。
事前に相談をしてくれてればよかったのと思うことがあった。
必要情報が途切れて、大切な担当職員に伝わらないケースがある。
相手の気持ちになって業務を行う期間や工期を考慮して仕事を依頼する必要があります。
当課からの依頼は、面倒だという認識を持っている課等が多い。
他課の業務を考慮して、先回りして調整をすることがないので
主として対応する相手が市民であるとともに、業務多忙のため少しの離席ですら難しい状況であるため、他部署の職員と関わる機会が極端に少ない。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」
お互い協力関係の必要なイベント等の連携はとれていると感じています。
多忙であり、他部局のことについて関心を持ちにくいと思います。
私は出張所勤務なので、本庁との連携はないに等しいです。
職種的に狭い範囲での異動なので、全庁的な状況が把握できない。経験の範囲内では連携がうまくとれているように思う。
確かに横の連携は不足している。横の連携を強化しなければならない。
職員が市民に見られているという自覚が必要、連携となることは分かりません。
連携が取れてないと感じます。
社会全体が不正・不公平・不法に対して厳しい考えを持っているので、所属ごとに専門性がより求められている。しかし、市民の生活する内容の数だけ仕事があり、対応の仕方があるのが地方公共団体の仕事であるので、所属間の連携には自ずから限界があると思われる。
できていないと思う。
各課が十分な人数の人的配置をされていないことで余裕がなく、その課に与えられた業務を遂行することでいっぱいになってしまい、互いに気をつかい連携が取りにくくなっていると思われる。
・所属よりも個人、どの担当者の対応かによっても、うまく連携がいかかわって変わってくると思う。
業務に関係する機関とは連携がとれているように思う。
全体的に連携はあまり取れていないと感じます。
現実には人員予算面で余裕が全くなく、良心的に協力することができない。
市庁舎勤務ではありませんが、業務上必要なことは、庁舎の関係課とは連携が取れていると思います。
漫然としている。自分の仕事を増やしたくないと考えている職員が多いから連携したくないという感じがある。
仕事上必要な連携は取れていると思う。逆に言えば、必要の無い連携を無理に図ろうとする必要はないと思う。
一定の連携は取れていると思う。ただ、組織としての連携が行われているかといわれるとよくわからない。
所属している部署によって、関わる部署が限られているため、連携にはもっと協力して強力なものになっていけると思う。
他課の業務内容については分からないことも多く、連携がたいへんスムーズにできているとは言えないと思う。
質問20と同じ。連携はないし、あまり興味がない？ように感じます。
連携は必要なことですが、不十分なきもあると思う。考え方や重要視していること、ポイントにはずれがある。あって当然ですが、そのずれにもややしながら過ごすこともある。
先に連携・協力が取れていないと感じていると回答したが、全体的には、協力的な部署も多い。
相変わらず縦割りの仕事になっているケースがある。
連携はないと思います
4月に入庁したときには、強い縦割り行政を感じましたが、話せば分かる方も多くいらっしやるので、見込み有と感じていて、引き続き連携強化していきたいです。
所属部間での連携について、もう少し情報交換が必要と思われることもあるが、不足しているとまではいかない。
完全ではないが、他の団体と比較すると良い方であると感じている。
まだまだ経験不足なため、全庁的な視点を持っていないため不明
大切なのは、人間関係であると思っている。
今回の件もありますが、誰かが止めることができたり、他の所属に対して何かを言うことができれば、大きくなる前に解決できると思います。そのような点ではもっと連携を図れるのではないかと感じます。
まだまだである。
役所は所属間の連携が上手くとれていないと思います。
全庁的な所属間連携についての具体的なイメージが捉えられないのですが、部を超えた連携という点では、まだ連携できる余地はあるのではないかと考えます。
交流が無い。
まだまだできていないと思う。
つまるところ個々の職員同志のつながりが全てだと思うので、コーチング等の実施で連携は以前よりも改善されていると思います。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

全体のことはわかりません。
実際のところはケースバイケースだったり、以前所属した課でのやりとりのあった方がそうでないか等でうまくいったりいかなかったりであると感じている。結局は人対人の付き合いによるところが多いので、昨今は以前に比べて、メールや内線電話で済ますことが多いために人間関係が希薄になってしまっているのかなとも感じる。
今の課ではあまり所属間の連携が必要なく、苦勞していないが、所属同士で仕事を押し付けあうことがあると聞いたので、もう少し広い視点で、市民へのサービスとして、どのような判断が最適なのか、考えながら日頃から仕事していかなければならないと感じている。
担当者間での連携は取れていても、上に報告がきちんとされていないケースもあるように感じる。
本庁外なのでわかりません。
多くの事項が、それぞれの課の対応になってしまっていることを感じます。小田原市全体のこととして、考えていかななくてはいけないと感じています。
全庁的に他機関が、どのような職務内容に取り組んでいるかなど知らないことが多いので、自ら学び、知っていかなければいけないと反省する。
どちらかというと専属性の強い所属のため、他所属との連携する場面は少ないが所属に限定されるのではなく、関係各機関との連携が必要なときは積極的に連携をする必要があると思う。
他課とのやり取りがほとんどないのでわかりません
連携がとれていないとおかしいと思うが、大きな組織なので、常に意識していくことが必要だと思う。『とれている』という思い込みもあるので…
特定の間人関係が、職場や仕事に影響を及ぼしていると感じられることが、たまにあり、良い状態ではないと感じている。自分が上の立場になった際には、もう少しみんなが仲良くできるような関係を築いていきたい。
負担増につながる連携に消極的な傾向がある。
関係性が強い所属間は連携があると感じるが、関係性が薄い所属とは連携を感じることはない。
担当課が異なっても、各課が連携しないと業務の推進はできません。所属間の連携は当たり前のことだと思って業務を進める心構えが必要と思われます。
全体的な縦割り感は否めない。市民目線で連携が必要な箇所は、当然職員が考えている以上に多いと思われるが、職員数が大きく削減され、さらにメンタル面等で通常勤務が難しい職員の増加などでマンパワー不足が露呈している所属が散見される。加えて業務量の増加やモンスタークレイマーの出現など、職員個々の負担は昔よりはるかに増えている。そのような中で、連携によるさらなる業務量増加を本心から望む人はほとんどいないか、いてもごく少数と思われる。
業務遂行上必要であれば他課との連携が必要なのではないか。
所属間の連携は必要があればと思う。
業務が多いため、仕事の押し付け合いがある。
特になし。
いまだに、縦割り感が否めない
・目的や業務が明らかなものではうまく連携できるが、所管が不明な業務などで は綱引きもあり、連携ができていないと感じる。
お互いの仕事、利潤関係をもっと知るべきです。
関係する部署とは連携が取れていると思うが、関係ない部署とはつながりが無いと感じる。
今の市役所業務は、業務の中身が多様多様であり、他部門との境界もあいまいであり、協力なくしてありえない。必要な事。きっと～だろうという発想はやめて、その都度手間がかかっても、連絡をとり、お互いの連携をとったうえで、いろいろな案件に対応して行きたい。
あまり他の所属との連携がないのでわからない。
業務量も増えているせいか、自分の所属のことで手一杯で、以前より他課との連携も希薄になってきている。
配属1か所目であり、質問20で答えたとおりのためわかりません。
質問14でも回答したが連携ではなく上からの指示待ち。市長は良く市民との共働を言うが、職員とはできていない。ましてや企画部長等の一部の取り巻きとイエスマン達を側に置き市政を動かしている。横の連携なんて過去30年の中で一番悪い。何度も言うが、今回の問題は人権問題ではなく人事組織の問題だということをしっかり再認識し対応を間違わないでほしい。
もっと交流を持つべき。
連系がない。責任を取ることを忌避して、協力しようとしれない。
保育園にいと庁内のことはほとんどわからずです。意識をもっと持たなければと思います。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

連携はとれていないと感じる。部内でもなかなか他課がどういったことを進めているかは把握できていない(アンテナが低いといえはその通りですが)。
希薄な部分も感じる。次年度の異動で同じ課の仲間になる可能性があるのに、何でそんな冷たい対応をするのだろうかと思う時がある。業務で連携した相手先の職員には感謝の気持ちを持つように心掛けている。そういう職場であってほしい。
表面上は連携がとれているように仕事をしているが、縦割り行政の感は否めない。特に、管理職同士の縄張り意識強いように感じる。
そんな気はないのに、仕事を押し付けていると捉えられるケースが多い。どこの部署も自分の仕事だけでいっぱいになっていると感じている。
縦割り
似たような調査物等が多すぎる。まとめられないか。取りまとめる部署が所管に任せきり、所管が考えるべき、としているように感じています。
概ね連携が取れていると思うが、所属長や他の管理監督者の人柄が重要だと思う。
わかりません。
部内でも、挨拶ができていない状況です。まずは、挨拶からしっかり行いたいです。
現在のところ特に不便さは感じていませんし良好に連携している
情報の共有などで少し連携がとれていないと感じています。
縄張り意識が強く感じられる。
所属というよりも、構成する人の人柄に大きく左右される気がします。
明らかに面倒くさがっているような態度を取られることもあるので、そういったところが無くなれば連携が取れていけるような気がします。
特になし
縦割りだと思う
個々の業務が複雑化しているので、連携は必要であると感じるが、職員の異動により、連携の引継が難しくなっていると感じる。
他課との連携を困難にする要因の一つに、各課の業務負担の増があると思う。事務の効率化など負担を減らす取組を進める必要があると感じる。
なし
業務上、他課と連携があまり必要ない課もあると思うので、閉鎖的にならないような意識は必要であると考えている。
業務内容によっては他課に情報提供できないことにより他課が同じ内容をもう一度やらなければいけないなど、非効率と思われることがある。類似業務を行う所属が集まって対応策を検討する場を設けるなどした方が良いと思う。
事務量が多く、自分のところの業務をこなすのにいっぱいいっぱいである。余裕がないため、所属間連携は必要だと分かっているが最低限のこししか為されていないと思う。
必要な部分についての最低限の連携はとれていると思いますが、もう少しきめ細やかな連携が必要と感じます。
答弁対応でも、結構縦割り意識が生じていることから、全庁的には連携が取れていないのではないかと。ある意味調整機能が弱くなってきている。
ないと思います。
国、県の事業に対する意見など、文書を送って意見があれば回答をという形で済ますことが多くなっており、本当に理解してもらいたい情報はそれでは伝わらないと思うが、時間がないのも事実である。
連携が取れるのは、相談しやすい人がいるかどうかによると思う。どこの課も、予算も人も余裕がない状況でギスギスしていて、相談しにくい雰囲気が増えている気がする。
実際、他課の業務はわからない部分も多いため、市民に適切な対応がとれず、いわゆる「たらい回し」という印象を持たれてしまっている部分があると思う。
よく人脈とかいうが、本当は課とか組織でなく市(市役所)のために全員が仕事をすれば、普通に連携されていくと思う。
概ね、図られているのではないかと。
部署にもよるが、連携して仕事をしていないように思える。
連携は取れていないため、連絡センター的な組織を設立し情報集約し、回答対応の一元化を図る。
同上
行政の「縦割り」にはそれなりに意味があると思います。専門性、権限集中の回避など。その中でもどこの部署とどこの部署でどのような情報共有が必要かは洗い出す必要があると思います。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

「オール小田原」とは良く耳にするが、全くそんな感じはしない。所管によっては、調整を全く行わないところもあり、相談や情報提供すること自体に疑問を感じてしまう。
部内以外での所属間のつながり自体が少なく感じる。
連帯、協力関係は取れているが、連帯感よりも人間関係の上下やなにか言われるやらネガティブな理由から協力を得ているイメージがある。
どこの所属も、余裕がなく、連携が不足しがちだと感じます。
所属間の連絡については、概ねできていると思う。部内の連絡については、逆に出来ていない。理由にあっては、上記質問20に記載。
全体的には連携が取れていると思う。ただし出来ているところと出来ていないところがある。
他の組織をよく知らないで絶対値での評価は難しいが、連携の度合いは悪くないのではないかと考える。
出先も含め、所管同士に壁があるイメージがあります。業務上仕方ないことだとは思いますが、課・係の個が強く行きにくかったり、話しづらいくところもあるので、そういった部分で人と人の連携が必要なのではないかと思います。
入庁して5か月のため、全庁的なことはわかりません。しかしながら、所属間は自分の努力や業務の特質によりいくらでも連携できるようになってと思っています。
責任の所在が常に言われており、組織間の分断が強まっている。
以前に比べると、だいぶ横の連携が進んできたと感じています。ただ、今回の事件もそうですが、肝心な事案についての全職員に対する周知が足りないような気がします。「適正な業務の執行について」という通知が出ましたが、もう少し細かい顛末を教えてもらえればと思います。ほとんどの職員が報道でしか内容を知らされず、一般市民と同じ情報しか持っていない状況なので、他人事になってしまうのしかたないのではないのでしょうか。市のビジョンとか方向性といったものも、職員に丁寧に細かく共有してもらえると、もっと連携が進むのではないかと思います。
時と場合、人による。
あまり取れていないように感じる。事業者などにとっては、面倒なことも多いように感じる。
市役所内との連携は不明ですが、消防内では連携が取れていると感じています。
よほどの利害関係がない限り、自衛的な立場を主張する部署がほとんどだと感じている。
所属間の連携の程度等が不明なのでわからない。
出先機関なのでわからない。
他部署との交流があまりないためわかりません
基本的には連携は取れていると思われるが、未だに縦割り行政的な部分も残り事務の押し付け合いがみられる。
全庁的になると、正直わかりません。ひとりひとり、業務や、他課が困らないように連携しなくてはいけないという意識が大切ではないかと思います。
自分の専門的な仕事を進めることも大事であるが、どんな仕事をしているのか知ることも大事だと思った。
他課の業務内容を知らず、たらいまわしにされてくる市民がいる
個別の案件をアフターフォロー等を含めて連携し続けることは難しいと思う。そもそも、個人情報等を扱う案件の場合、適正な連携の方法がわからない。知識がない。(何を根拠に連携するのか、違法でないのか等)連携を優先し、責任の所在が不明になることや所管課職員の専門性が低下することはあってはならないと思う。
各課それぞれ仕事が忙しいことや、問題が複雑で調整が難しいことなど、連携を図ろうとしても、なかなか結果が伴わないことも多いと感じる。
部署により濃淡がある。
一昔前に比べれば、連携はよくなっているとは思いますが、アタフタ感はあるのでは。
全般としては、あまり良くないと思う。情報の共有化が、あまりされていないため、同じような事を違う仕組みでやっていたりしている。予算要求時に連携事業を優遇したり、グッジョブで連携部門を創設するなど、インセンティブが必要。手柄争いや仕事の押し付け合い」とならないように、当事者以外の第三者、特に理事者が評価していくことで、連携が進んでいくことを期待している。
所属間の連携は大切だと思う。
どうしても事務のおしつけあいになる部分があると思います。
自分の周辺の所属間では、一般的に必要な連携は行われている。他フロアや庁舎外の状況は不明。
出先機関のため、本庁内のことは判断できない
横断的に業務を行えばさらに効率的に事務が進むと感じることがある。
出先機関なので全庁的なことはわかりません

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

出先機関にいてもあり、全体の様子がよく分かりません。申し訳ありません。
押し付け合いが感じられる場合があります。
当課としては関係機関との連携は取れていると思います。
同様に、取れている部分もあれば取れていない部分もある。各所属というか、担当する個人個人の意識の問題だと思う。
庁内を見渡すと、目先の短期的かつ当該所管だけの視野で、職務が進められている感じをしばしば持つことがあります。
何よりも人のつながり(コミュニケーション)が大切であると考えているため。
本庁との接点はほとんどないのでわかりません。
業務上の協力関係は取れているが、慣例になってしまい、意思疎通までは出来ていない部分があるのではないかと思う。
全庁的にはわかりかねますが、お互いに理解しあわなければ、市民への福祉はできないのではないのでしょうか。
全庁的な連携はまだ足りていない気はする。今回の事案で、そのことを改めて考え直す良い機会にはなったと思うので、何か連携をとる際は目的をしっかりと見据えた上で、擦り付け合いにはならず協力し合って、いければと思う。
職務を遂行する上で常に連携を図る事は前提条件。
不十分だと感じている。そのため、職員研修などの機会に、市民のためのサービス業である、地方公務員であるという意識付けを今以上に行う必要がある。
以前に比べたら、縦割りが緩和されてきたようにも感じるが、未だに、部局間で考えや立場の違いから、なかなか連携できず、進まない業務もあるように思う。
まだまだ十分な連携は取れていないと感じる。連携を取るには、お互いの情報発信と理解がもっと必要
電話では話しはしても、顔が見えない関係なので難しいところがある。
人事評価が完全に縦ラインであることをはじめ、組織として連携しやすい条件を積極的に整えてはいない。ただ、ここ数年で親切的な職員が増え、怒りやすかったり意地悪な職員は減ってきたように思う
連携が取れていない。押し付け合いが多い。悪循環である。
消防部の現場なので、あまり連携については殆どありません。何か事務処理等の関係があった場合等、自分自身が連携不足だと感じます。多種多様な部署があり、また多数の職員が勤務しており、関係する人間しか面識がありません。同じ小田原市役所職員同士なので、所属間や仕事の面だけではなく職員が交流できる機会を設け顔が見える職場にしてください。
薄く感じる。
出先に勤務中のため、全庁の状況は不明である。不明であるということは、連携がうまく出来ているとは思えない。
わからない
特に大きな問題はない。
所管があるので仕方ない部分もあるが、他のところの仕事内容がすべてわかるかというところとわからない部分が多いと感じている。そのため、連携できているかというところ、難しい
全庁的な連携は、それほど特に問題はないと感じている。
最低限必要な連携はとれていると思うが、縦割り行政であることは否めない。
連携の良し悪しは課により、人によりで、バラつきがひどいと思います。全体的に人材育成が不足しており、法令を確認せず、容易に前例踏襲で判断する職員が多いのが原因と思われる。
あまりよくわからない
ある程度連携は取れている。
今まで在籍してきた部署では、問題なくコミュニケーションや調整ができています。
消防からは防災対策課に数名の人員を出向させているが、連携して業務内容の見直し、改善がなされた経験はない。つながりになる職員がいてこれならば、他部署はどれほどかと伺ってみたい。消防は基本的には消防内部の異動のみと考えるが、庁舎全体としては異動が連携の強化につながっているのかが知りたい。
他課と必要な相談などあれば連携を取っていると思います。
・他課業務は他人事が基本の考えで、協力する気持ちが弱い
こちらは出先なので、本庁が近くの支所を案内した時、難しい案件の場合は、連絡して頂きたい。
・所属間の連携が重要な業務が少ないので、意識したことはないが、対人なので、担当者次第で対応が変わる
ちょっと具体的なイメージがわからないのですが、情報共有って意味なら、IT 技術がそれを解決していくと思います。
(教員だからだと思いますが)他の課のことはよくわからないな…という印象です。
質問20に記載した通りです。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

質問 20 と同じです。
他課の情報は入ってこない。何かあったときはテレビ等の報道で知ることが多い。連携以前の問題でまずは情報共有が大事ではないか。
個別の業務に関して連携しないと進まないものについては、調整等は行われていると思いますが、大きな政策の方針などのコンセンサスがしっかりととれていない場合が多々あるように思います。
特に問題は感じていない。
セクションが複雑なため、ある事案が発生しなければ、どの部署が関連しているかがわからないのが現状です。つまり、全庁的には連携は取れていないと感じます。
どの部署も他課との連携は取れているのではと思います。今回の件は内部的なことで表面には出てこないものなので、連携が取れていないからというのは当てはまらなないと感じます。
自分の所属が他課との連携が希薄と考えるので、全庁的にも希薄なところはあるのだとは感じる。
全体に、あまりないとおもいます。
取れているようで取れていない
全庁的に見ると連携ができていない部分が細かいところであると思う。
意識していないと、縦割りとなるケースが少なからずある。
質問20への回答のとおり。
現在、さまざまな市民ニーズの下、多岐にわたる多面的な業務内容が、それぞれの部署に求められているという観点から、部局を超えた広範囲の連携は不可欠であると思います。こうしたことから、所属間の連携はさまざまな場面で全庁的なものとなっているように感じます。
何か問題が生じたときに、遠まわしに押し付け合いになる傾向があるように感じる。
あまり取れてないように感じる
業務区分が比較的明確な所属は連携・協力も速やかであり、役割分担が不明瞭な場合に連携が難しくなる傾向にあると思う。役割をできるだけ明確にしておくことが重要である。
庁舎外にいるため、不明
部署によって違うと思います。
それぞれ別の業務を行っており、連携して物事に当たることは少々考えにくい。関連のある部分だけクローズアップすることは日常的には難しい。
他の部・課のことはわからないので、コメントできません。
仕事上でかかわりの無い課のことは全くわからないと思うが、少しでもかかわりがある課については、雰囲気や違和感を感じることはできると思う。それを発言してもいいような環境作りや上司の配慮が必要だと思う。
希薄である。関与せず、仕事は増やすな、めんどくさい。このような態度を取られることがたくさんある。
横のつながり、協調性が薄い。
全庁的に十分ではないと考えている。(時に、市役所全体の視点ではなく自分の所属の利害が優先されるような点が見受けられるため)
所属による(特に管理監督者に左右される)
ある程度組織が大きくなると避けておれない問題
所属間においてもメールでのやり取りがメインです。顔は合わせているのに口頭の連絡がないので、気づかない事も多々ある状況です＝「メールで送ってるから責任は果たした」という事なのでしょう。パソコンが導入される様になってから、徐々に連絡等連携は悪くなったと感じています。
現在は、連携が取れているとは思えない。必要があれば協議を行うイメージ。情報はあまり入ってこない。
本課で業務しているからかもしれませんが、他課については連携が十分取れてるとはあまり感じません。
組織的な問題というよりは、人により連携に対する意識が異なるため、人事異動等により状況は変わってくると感じる。
今までの部署で連携が取れていないと思ったことはないので、取れていると思う。
経済部間ではある。全庁的にはよく分からない。
こちらから協力をお願いして断られるほど、分断された組織体ではないと思っている。連携は待っていてもできるものではないので、自分で動けば問題ないのでは。
どこの部署がどんな仕事をしているか把握をしたいと思います。
把握できる範囲では必要な連携をとることができていると思う。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

<p>連携は最悪。相談にはどこの課ものらないので、こちらでも依頼はすべて拒否するようにしている。ただし、すでに飲み会などで仲良くなっている場合は、ちゃんと考える。これは小田原市の諸先輩かたから教わったことを、そのまま踏襲している。</p>
<p>人員に対して業務量が多大なため、他部署ときめ細やかに調整する余裕がないことから、必要最低限の連携しか取れていない。</p>
<p>行政はどうしても所管する法令や業務の立場からの意見なので、縦割りであることは、否めない。しかし、職員同士のつながりは可能な限り、連携を取っていると思います。</p>
<p>なぜ最後に所属間の連携に質問が行き着くのか不明である。今回の件の発覚が、当初あれだけ注目されたにもかかわらず、丁寧に2度、3度目の記者会見を行うことになった原因が、本市職員の危機管理能力と不道德な姿勢から生ずる報告不足にあると考えての質問構成でしょうか。</p>
<p>他課と連携等する際に、奉仕者であることを忘れ、楽な方に考える方がいる時には、憤りを感じている。</p>
<p>消防部以外については判断しかねるが、消防部においては問題はないと感じる</p>
<p>人と人との繋がりによって必要最低限のところでもかろうじて繋がっている。</p>
<p>他課の問題点(今回でいえばジャンパー)について、口に出来ないような雰囲気を感じる。所属外であっても、問題あることについては問題があると言えるように風通しを良くしていく工夫が必要かもしれない。</p>
<p>質問20と同様の回答となります。目的や目標に対して、職員個人個人がどう向き合うかが所属間の連携にダイレクトに影響します。嫌な言い方をすれば、我々は逃げようと思えばいくらでも仕事から逃げることができる側面がある。それを縛る制度が無い中で、誠実な人間が踏ん張っている状況だと思いますが、そのような姿勢が個々に広まれば、庁内の連携は大きく変わると考えています。</p>
<p>業務量の増加などもあるのか、調整・連携ではなく、どちらかに押し付けているような印象がある。</p>
<p>基本的には協力し合えていると思うが、場合によっては意見等が衝突したりすることもあると感じている。</p>
<p>役所との関わりがないため不明。</p>
<p>連携という言葉の響きはいいが、連携するために決済等に時間がかかりすぎ、業務の速やかな遂行が阻害されることはあってはならないため、なんでも連携すればいいというものではないと思う。</p>
<p>他の課に所属したことがないので、分かりませんが、それぞれ、お互いにコミュニケーションを取り合い、連携していると思います。</p>
<p>その時々で対応が違ってしまっている。</p>
<p>以前と比べ縦割り行政の感覚は少なくなり、所属間の連携も図れていると思う。特に若手職員には所属間の連携に対する抵抗感は少なく、問題は年配の職員かと思う。2市協議による業務量が増加する中、その後の中核市への移行も控える中、職員が自身の身を守り、所管課を守ろうとする意識が高まり、それが所管間の連携に影響を及ぼすことが懸念される。</p>
<p>特に連携について問題がなく、感じていない。</p>
<p>決まりごとが統一されてなかったり、行き違うことがある</p>
<p>縦割り</p>
<p>所属間で互いに関連する業務がある場合、互いに連絡や行き来をすることで連携が取れると思います。業務的に関連がない場合には、あまり興味がなくなり、連携も薄れてくると思います。</p>
<p>連携をしないと成り立たない業務も多いと思うので、連携できていると思う。</p>
<p>とくになし</p>
<p>もっと連携したほうが良いと思う</p>
<p>もう少し助けあってもいいのでは？</p>
<p>連携自体はあると考えるが、業務上の責任の押し付け合いのようなものはあると思う。</p>
<p>連携が取れている事務(部署)は取れていると感じた。</p>
<p>もちろん連携を密にとるべきである。</p>
<p>内部にいるとあまり気にならないがお客様から縦割りであるのご指摘を受けることは多い。</p>
<p>基本的に全庁的な連帯感はない。何をすることも内部調整が一番苦労する。それって皆さん普通のことだと思われているようですが、おかしいと思いませんか。異動のタイミングが遅すぎる。5年も6年も同じところにいると、守ることばかり考えている。あたまでっかちの専門官のような人ばかり増やしても意味がない。仕事が悪い意味で個人に依存している。もっと組織として仕事をするべき。県や国の異動スパンに準じるべき。</p>
<p>連携しているところは、しっかりと連携しているが、初心に帰って組織内の「ホウレンソウ」と情報の共有が必要である。</p>
<p>連携がとれていると感じる。</p>
<p>分かりません。</p>

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

個人の資質によると思う
国、県がそうであるように、その流れのまま基本的に縦割りの仕事になってしまう。所属を兼務させたり、上の指示でこの仕事は一緒にやると決めない限り、本当の意味での連携は難しい。
まったく連携していない。
部署風土なのか、その職員の気質なのか、排他的だったり、自分主義的だったりする部署が、少なからず存在する。そういう部署とは、連携しづらい。
少しずつ強化されているのではないかと思う。
よくわからない。
わからない。
必要なときは連絡をとるようにしている
前例踏襲から必要のない合議や情報提供が多く業務の妨げになっていると思われる。その反面必要な情報提供がなされていないときもあり、特に異例の事態が生じたときの対応力に乏しい。
連携が必要な部分では、いやだと思っても図らなければならない。個人レベルではそのためのコミュニケーションが必要であるが、組織としての連携は事務の流れの共有や情報の共有化を図ることや、両者をつなぐ組織の長のリーダーシップなど必要な条件があると思う。
できている部分もあるが職員の問題意識や仕事の取り組み態度に差がある。すごく前向きな職員もいれば適当に時間を過ごし、給料がもらえればいいような職員もいるのでは。職員数が減ってきていて一人の仕事量が増えている。臨時職員が職員と同じような仕事をしている部署もある。課や係によって仕事量と人員配置に差がある。生活支援課のように法律で人員配置が定められ増員されるのも必要だが定めは無いが仕事量が多く職員に負担になっている部署もある。仕事量の負荷により体調を崩している職員もいる。
入庁したときよりも縦割り化が進んでいると感じる。また、人事異動に関しても、その考え方ややり方に問題があると思う。
人によって、連携がうまく取れる人と取れない人がいるのではないのでしょうか。
他の部署はわかりません
不明
連携は取れていないと考えます。
縦割り意識を強く感じる。各所属がそれぞれの利益を第一優先にする。他の部署は無関係といった体質。
市長部局との連携は正直とれていないように感じます。
所属間の連携は必要に応じて適切に行っている職員が多いと思う。それより、上司の好みで自分の部に好きな職員を集めたり、上司には絶対服従な職場があったり、活躍が芳しくない職員が配属されるイメージのある職場があり、それに目をつむっている傾向もあるなど、他にも悪い話をよく聞く。古い体質があるかもしれないと感じる。他自治体の例も参考にしてほしい自分も参考にしたい。
よくわからない。
何を目的とするのかがバラバラでまとまりがないと思う。統制が取れていなく、烏合の衆だと感じます。
消防の警防課なので他所属と連携することをあまり感じない。
連携といっても、上から指示を着実に下がこなすような関係しか、残念ながら想像できません。課や部をまたがって、市民のためによりよい関係を構築し成果をあげている事例があるなら、教えていただければありがたいです。
連携というより本庁の方々はいさつさえまともにはできない方が多いと私は感じています。
職員間の仲間意識はある。仕事上の問い合わせにも親切に対応してもらえる。
今回のアンケート、係内ミーティング等で組織改善を図られているところですが今回の件についても人権という観点でとらえることが最適か疑問を感じます。官公庁等でこのような事柄が起きると対策を講じようとするもの本当に改善しようと思えず本質を濁しているように感じられます。
所属、人によって差がある
それぞれの所管目線で考えることが多く、市全体として考えていない気がする。このため、業務の押し付け合いが多く感じられるため、連携が十分に取れているとは思えない。
横のつながりができない。しにくいと思います。
全庁的に、所属間の連携は取れているように感じています。
縦割りで、お互いの歩み寄りが感じられない。
部署によっては閉鎖的に感じる
庁舎外であるため、本庁舎は、距離的にも感覚的にも遠い

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

所属間での連携は必要であると思いますが、必ずしも取れていないケースは多々あるように感じます。ただ、情報共有する仕組みが以前よりも増え、徐々にできるようになってきているようにも思っています。
基本縦割り過ぎて、全然連携できていないと思う。
仕事上、関係があるところは、さほど感じませんが、関係がないところはまったく職員の顔や名前がわかりません。同じ職員であるので、交流があってもいいとは思いますが。立場をこえて交流をもつことで、仕事だけのつきあいでなくなり、いい関係が生まれれば、所属間の連携にもいい影響がでるのではないかと思います。
このような問題が出ると不安を感じますが、普段から努力はしているはずなので、今迄通り、でも、改善点をさがす努力を絶やさないことが大切だと思います。
責任を押し付けあう場面が多々ある。
仕事の押し付け合いがあると感じる。業務が増えるために押し付け合いが生じてしまうと思う。広い視野で見て受け止められる余裕が必要。
本庁にあってはよくわからない
以前に所属していた部署や同期などがある部署の連携は取りやすい。
薄い
複数部局にまたがる連携事業なのにもかかわらず情報共有が図られず、協力関係が築けていない事業が目につく。
わかりません。
所属間の連携は良いと感じる。(一部の職員間は除く)
全ての福祉部門や他部署から対応不可能となった際に任せられることが多く、他の部署を頼ることはあまりないと感じている。
違う部との所属間の連携は取れているが、部内の好ましい連携はない。
部署が違うので、わからない。
よくわからない。
縦割り体制はいまだにあると思うが、そうならないために、日々努力している。
連携が取れていると感じる。
本市には高い視点で調整を行う部署が存在しないことから、複数の課にまたがる事案を利害のぶつかる課同士が直接調整することになり、話が進まないことが多い。
連携しながら進めていると思う
・縦割りと感じる・市民や職員間での思いやりが少ない・所属のマンパワーが不足していれば、もっと手を挙げて救いを求めてもよいのでは？部署の経験に限らずできることは職員としてもあるはずだし、実際に業務に余裕のある部署・職員はいると思うのでもっと全庁的に一丸となって対応すべき。
詳しいことはわかりません。
とりえず良好か。個人間の関係で持っているか。
市民からすれば皆同じ職員。個人情報保護の観点から全ての項目において連携を図ることは難しいが、図るべきところは情報共有等を行っていないと、市としてバラバラの見解、回答をすることになり、それは避けなければならないと思う。
それぞれの所属の業務は専門性が高く、また多忙なところもあると思うが、もう少し他部署の業務に関心が持てる機会があっても良いように思う。
連携がある部署もない部署もあるとは思う。
連携がよく取れている事でのデメリットはないと思うので、これかも連絡、訓練等を行いより良い連携をとれるよう努めていきたい。
自分の周囲では不十分と感じることはないが、全庁的な連携が十分か不十分かは評価することを難しく思う。
担当者個人の判断により、連携が取れたり、取れなかったりするケースがあり、オール市としての対応ができない場合がある。
市民の方から、連携が取れていないとお叱りを受けることがあるので、取れていないのだと思う。
スムーズな連携が取れていない場合もあると感じるが、全体的には連携は取れていると感じる。
連携の大切さを気持ちでは分かっているが、所属の業務をこなすのに精一杯で、他課との連携等を十分に図る余裕、余力が無い疲弊した担当者は多いのではと思います。
依然として行政特有のセクショナリズムが存在していることは否めない。(命題である「本市生活保護行政の検証及び改善方策の検討」とこの設問の意図との関連性が理解できません。)
所属ごとに温度差は感じる。ただ、それは所属ではなく個人。職員によって温度差があると言った方が正しい。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

まったくないとは思わないが、押し付け合いがたまに見られる連携や協力はもっと必要だと思う
できていない。
依頼をするときなど、敵としかみなされていない印象を受ける
他課の事柄も注意できるような環境が必要。
庁内の所属間との連携のほうが、取れていないと感じる。
関連する課しか分かりませんが、あまりできていないと思います。
業務上必要な連携は進めているが、関連する部署との連携は、関係性の強さで温度差があると感じることはある。
あまりできていない。住民から縦割りと言われることが多い。
所属間の連携状況を把握できていないが、病院に比べると本庁内は格段に高いレベルだと思われる。ただ、所属間の連携を図るには調整が必要であり、当然時間を要する。今回の事例では多忙な職場状況が庁内から理解が得られにくいことも背景にあったようだが、それを多忙な組織からの情報発信せざるを得なかった状況にも問題があったのではと思う。多忙な部署は時間外勤務状況から把握でき、その時間外を削減できないのは、本当に職場内の事務効率の問題だけなのでしょうか。時間外勤務のみでは判断できないのは当然だが、時間外勤務の平準化により、多忙な部署への理解・支援を示しつつ、各職員が連携に向けた取り組みを検討できる時間を創出できる環境の整備が必要ではないかと思う。
全庁的にどうかといわれてもわかりかねる。
人による。
局外となればほとんどかかわりが無い。庁舎も離れているから、他部の職員との雑談もない。
もっと連携をとり、透明感ある職場を望みます。
昔に比較すれば、横の連携もかなり進んだと思います。
縦割り。人的不足もあり、どの課(もちろん自課も)も新たな仕事は持ちたくなく、関係してそうな所管と押し付けあうのが現実。
同じ部内では事務に係る対象者が重なることが多いため、まあまあ連携は取れているのではないか。
関係がある部署とのみ連携しているが、工作上関係がない部署と関係を持つ機会がない。全庁的とはいえない。
市全体の大きな漏れのない財政推計がないのが問題だ
ライン部門といわれる部署とスタッフ部門といわれる部署との意思疎通がうまくいっていないときがある。
権限を持つ管理監督者の考え次第で、所属間の連携は良くもなり、悪くもなると感じています。仕事を押し付けあっているという感覚は無くし、助け合うことを主眼をおき連携強化していけば良いのではないのでしょうか。
個人的には、業務を行っている状況を見ると連携していると感じる。
自分の課を守る
よく分からないが、所属によって差があると思う。
業務上関係のある所属としか連携は取らないため、全庁的では十分ではないように感じる。
全庁的なことはわかりません。
質問20と同様に全てが連携・協力できているとはいいがたいですが、多くの点で連携が取れていると考えています。
業務に関連性がないと連携の取りようがない。業務以外での連携方法を模索する必要がある。
市役所は閉鎖的なイメージがある。大きな市になればなるほど仕方がないが、横の関係も大切にし、課の枠を超えた顔の見える関係を構築したほうが良いと感じる。
部署によって様々だと思うので、一概には言えない。
事務分掌に則った縦割りは構わないが、それによらない仕事の押し付け合いが多い。
通常業務の中で所属間の連携を図る課は限られてくるので、全庁的と言われると具体的には分かりかねます。ただ、今回のジャンパー事件を見ると所属間の連携が取れているようには思えない。
他者・他所属に関心を向けない傾向はあるのでは。「面倒くさいことに巻き込まれたくない」とか、「どうせ言っても変わらない」とか。「口うるさいやつだ」と思われるくらいでちょうど良いのかもしれない。
・職員間でも、無表情な人がいる・連絡や確認作業の際、まず、身内の防御的な言動や結論が最後が多い。
悪い。
連携の取れているところと、取れていないところの差はあると思う。また、その時の担当者によっても違いがあるように感じる。(担当者によって違いが出ることは、望ましくない。)
職員数は減らしても事業等が減らず業務の負担感が増加している。そのため、所属間の連携も不足してきているように感じる。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

なんとも言えない
市全体の組織で連携していくべき、よく言う縦割りにならないように
必要に応じて、連携していると感じている。
連携が取れていると感じる。
全庁的にはあまり連携がとれているように感じない。
所属の連携というより、人と人の繋がりの方が強いのではないと思う。言い方がおかしいかもしれないが、本庁や大きな課に配属されている人のほうが、ネットワーク作りにおいて有利なことがある。
連携は取れていると感じていますが、さらに連携を図れると思います。
連携不足の問題は感じているが解決方法が分からない。
あまり取れているようには感じない。
必要なところは連携が取れているのではないかと思います、必要最低限ののかなという気もしています。
業務の効率化を図るため、縦割り業務を明確化して、業務が増えるが職員が減っている状況では他の課の仕事内容を理解したり連携するのは難しい。
全庁的には、まったく関わり合いのない部署もあると思いますが、所属間同士の連携が取れているので大丈夫だと思います。
やるべきことをやっていかなければ、改めて感じた。
個人的には、所属間の連携に問題があるようなケースには出くわすことがなく、問題を感じたことがなかったが、今回の案件を受け、そのような消極的な観点ではなく、他所属の職員及びその職務の行い方に対し、積極的に関心を持っていくようにしたいと思った。
あまり連携する課がないので、わからない。
いいわけがない。改善する必要しかない。とにかく仲良くやる。プライドや意地が邪魔。仕事をしやすい環境づくりができていない。
必要な関係各所との連携はできているかと感じます。
わかりません
100の仕事をするのに、事前調整で50は達成してしまう。連携すれば100の仕事が120となる(2割増の成果)。だから必ずやりましょう!
全庁的な傾向はわからないが、少なくとも自身の所属している部署に近い範囲では、人的余裕がない中で、増え続ける事務や、中核市、合併の対応等に追われ、自身の部署の課題を最低ラインでクリアしていくことがいっぱいいっぱいなのではないかと感じる。実際は、市民のためにも、部署間連携をして市民に対する有益な情報提供等を推進して欲しいのだが、職員のほうが先に疲弊してしまう。
連携が滞っているとは感じていない
良くも悪くも、職員間の応用で小田原市という組織を回している。
税や福祉では連携を感じますが、一人一事業といった業務の場合は、その性質上やむを得ない部分があると思います。
一定の連携は取れていると思っている。
「全庁的に」といわれると、正直分からない。しかし、どの課も多くの業務があり、連携を意識する余裕もないのではないかと思うこともある。連携できている部分があれば、そうでない部分も多くあるのではないかと。
所管はどこか、責任はどこが取るかで業務の押し付け合いが多いように感じる。
縦割りの壁がまだに見える。縦割り感を出す課長が多く見受けられる。
一概には、どちらともいえない。
縦割り、仕事の押し付け合いが行われている感がある。多くの職員もそう感じているようである。
所属長、係長同士がもっと連携しないと、その下についている職員は連携しにくいのではないのでしょうか。
他の課の仕事の内容を知らなくても、自分の仕事を進めていくにはあまり支障がないため、他の課のことにかかわるのは面倒だという考えが連携を邪魔しているかもしれない。
わからない
取れていない。
課ごとに別々な組織になっているように気がします。もっと、課ごとに意見をいい合える環境づくりは必要だと思います。
部局内においては、概ね良好であるが、部局を跨ぐと良好とは言いがたいところもあるのかと思われる。
関係するところと、しないところとで極端にある

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

風通しの良い職場であってほしいと思います。
一つの市である以上、そもそも連携することは当然であると思っているが、業務多忙や面倒を背負い込みたくないなどの理由からか、相変わらず押し付け合いが見受けられるように感じている。また、知識不足や意識の低さなどからなのか、他課への相談や伝達などの必要性に気づくことができず、連携が遅れてしまったり、それにより訂正を余儀なくされるケースがあるように感じている。
所属間の連携は比較的とれていると思う。
基本的に所属間の連携は図られていると思います。ただし、各課の業務が多忙な中、短い時間で十分な連携を図るのは、難しい場合もあるのではないかと思います。
課対課でしっかり連携できている場合もあるし、一方で課の中が係ごとにバラバラなところもあります。他の課の心配をしないと自分の課の仕事が回らないようなケースも少なくありません。
不足しているように感じる。
仲よし間の連携になってしまっていないか、自分も反省すべきと思っている。
希薄な課が多い
十分に連携が取れているとは思えないが、そもそも単独所管でやるべきこと、出来ることが出来ていない単独所管の限界のうえで連携には意味があると思う
全体的に保守的な組織だと思っています。
あまり連携はないように感じる。仕事を分担すべきだが、その後は他人事になっている気がする。
所属間では、連携が取れるようになって来たと思う。
これまで異動してきた中で連携できていないという印象はない。
わかりません。
何とも言えないが、全て連携が取れてはないと思う
外部なのでよくわからない。
業務としての連携は取れていると思いますが、職員同士が同期であったり、同じ班であるなど知りあいである場合のほうが、より円滑な業務が行えると思います。
より話し合いができる場があると良い。
市役所内で勤務していないので分かりませんが、消防業務上、生活支援課や高齢介護課、防災対策課等の業務について、勉強会の様なことがあれば参加してみたいです。(顔の見える関係を作りたいです)
誤った判断をしている時に、チェックし合える関係でいると良いと思います。
部署によって、温度差があるようだと感じています。
市民からの問合せがあると、内容によってはたらい回し状態で、縦割りだ、お役所的だと批判されても仕方ない対応になってしまうことがあり、組織のあり方を考えさせられます。
直接話すことが少なくなった(メールでの連絡がほとんど)
・消防業務遂行に関する連携は必要最低限実施できていると思われる。
一方的な事が多々見受けられる。
まだよくわかりません。同じ質問を一年後にもう一度お願いしたいです。
あまり感じていない
通常の事務において関連がない部署間においては、意思疎通が難しい場合がある。
どこの課もそうだと思うのだが、自分の目の前の仕事に追われ、他課の連携まで気がまわらないように感じている。自ら声をかける、イニシアチブをとる(=仕事が増える)ことに対し、消極的になっているのかもしれない。
連携があまり取れていないように感じる。
10年前に比べ、縦割り行政が改善され、部局間の連携・協力が図られてきたと思うが、時として、議会や市民等への対応に困難が予想される事業については、部局の垣根を感じる事が散見される。
とれているのではないかと思います。
他所属の業務内容を理解できる場が少ない。
役所は縦割りとよく言われるが、やはり小田原市でも同様のことがあると思う
自分が関与している範囲では、取れていると思う。その他は、分からない。
連携というより、他課の業務等を見て感じる事等を言いあえる雰囲気やそういう場があるといいのでは。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

形式的な連携体制になりつつあると感じる
業務が関係する部署とは、当然、連携が取れていると思うが、ほとんど仕事に関係がない部署と連携が取れているかどうかはわからない。ただ、いざ何か事が起これば、同じ小田原市職員の所属で、連携はいつでも取れるとも感じる。
庁外のためわからないが、庁外にいると相談もしづらいため、連携はとりづらいと思う
連携は取れていないと感じている。部長級・課長級でまずは連携を取ってほしい。新しい業務の実施や業務の見直しをしたくても、どこでやるかが決まらず誰もやりたがらないので押しつけ合いになっている。
頼まれ事を敬遠しがちな所属があると思う。お互い様だし、最終的に引き受けるなら最初から心地よく受けてくれればいいのにと感じる時がある。
出先機関は本庁舎と離れており、普段、技能労務職の私からはからみがないので、接点が無さ過ぎる。
組織のチェック機能が不足しているうえ、担当任せにしているため、ルーチンワークをしているだけ、また、自分のことだけでアップアップの職場では、他のことまで考える余裕もない。
業務を行う上で連携を行うことが重要であります。もう少し業務を行っている中でもう少し連携がとれればと感じた時はあります。所属間、他課を含めて連携・協力をしていける体制や不陰気づくりが大事であると感じます。
1つの業務をどこが所管するか、取りまとめるかといったことで、押し付け合いになる部分が少なからずあるのではないかと感じている。連携以前の問題でなるべく仕事を増やしたくないという考えはどの所管にもあると思う。
市長部局の人は、教育委員会には行きたがらないとか、教育委員会は特殊な雰囲気があると聞いたことがある。しかしそのようなことは全くなく、業務上別の課とも連携をとり支障なくできている。
知らないことも多々あると思われる
連携は必要だと思う。
関係課が集まったの打ち合わせの機会が少なく、又聞きの又聞きのような状態が多い気がする。あるいは、担当職員が他課を回って、聞き取り等を行っているため、時間がかかる。一同に会して打ち合わせすれば済む話であれば、そういった機会を増やすべき。
所属ごとに立場・専門性が異なるため、連携を取ることで効果も得られると思うが、その反面責任の所在があいまい、対応があいまいになる可能性があると思う。
よく連携が取れている所管とそうではない所管がはっきりしていると感じる。後者については、まずは、所管内でしっかり議論したうえで打合せ等にのぞみ、お互いの立場を尊重した信頼関係と連携がとれるようにすべき。
個々の状況によるため一概には言えない。連携ができていところもあればそうでないところもあると思うが、実際に職員がそこでどう感じているかが一番大事。
連絡は取り合っている。協力はできていない。(部分もある。押し付け合いが多い印象がある)
与えられた業務の範囲外へは積極的に関与しない、という印象を未だ受けることがある。最近、そのようなことは解消されつつあると思うが、皆が意識せず連携できるようになることが理想。
本質を見ることができる職員が、少なすぎることに加え、前年踏襲に留まることを是とする気質が強い職員が多いので、連携しても前に進めることが困難であると感じている。
所属間の連携は自然にできるものではなく、強制してもなしえるものではない。その職場にいる職員の意識が高いか低いかどうかによるものであると考えている。
出先機関なのでわからない。
既に行ってはいるが、今以上に連携協力があれば効率的かつスムーズに業務が遂行する項目があるかもしれないため、全庁的に確認する必要がある。
どの所属も自分の仕事で手一杯なのか、他課から仕事を振られるのを余計な仕事と思っている。
出先機関と本庁の連携、出先機関同士の連携は、必ずしもとれているとは思わない。
全庁的なことはよくわかりません。
管理・監督者は少なくとも仕事の本質や役割が理解できている方でなければ組織は弱体化する一方でますます同様の不祥事等が連発する恐れがある
もう少し連携できる手段があっても良いとは思いますが。
本庁の業務に携わったことがないので、全体像は分からないが、現在所属している部署では、別の所属との連携はあまりできていないように思える。
所属間の連携ではなく、職員間の連携も薄れてきているのではないかと。反対に職員間の連携が醸成されれば、所属間の連携もできてくるのではないかと。いずれにしろ、予算を減らせ、人を削減しとの声ばかり強くなっており、市役所全体がどのように向かって行けば良いか、方針が明確ではないため、全職員の気持ちがひとつになっていないことが問題であると考えている。
所属間で押し付け合いをしている。
もっと必要だと思う

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

コミュニケーション不足により、うまく連携できていない。
関わりの少ない部署等については、詳細な業務内容等も把握できていない場面も見受けられることから全庁的な面での連携は不十分であると感じる。
十分取れているとは思わない
特記なし
連携しているところもあると思うが、連携していないところもあると思う。
それぞれの課で関係する法律や考え方があると思うので、あとは、どうやって解決方法を見出したり、どうやっていくかの方向性を一致することが大切だと思っています。
業務に関連しない所属については無関心。
特に異業種間にて、連携不足に感じます。自身の場合も、同じ技術職以外の方は、比較的疎遠に感じてしまいます。ですが、異分野であればあるほど新鮮であり、連携すればおもしろい発想が生まれると思うので、積極的に協力するようにしたいです。実際、学術研究の組織では、従来の区分にとらわれずに、様々な分野出身者で構成された枠組みをつくる形が、良くみられました。
取れているところといないところがあると思う。
よく連携していると思う。
質問 20 と同じ
関連部署とは情報提供がうまくできていると思う。
関連があればコミュニケーションも取れて連携に結びつくが全庁的には詳細な連携は難しい
課題解決に向け、横断的な会議を行い、取り組んでいる点はいいと思う
連携・協力関係は取れていると感じているが、メールが普及していることから、直接、話をしないで済ませていることも多く、効率を重視する一方、コミュニケーションが減少していると感じる。
業務として関わりがある所属間での連携は必要であり、できていると感じる。
部局内では連携が取れていると思うが、部局間では十分ではないと思われる。
所属間の連携は必要であると思いますが、今回の問題は、最初は結束力等のために課内の皆で作成したものが、度を越えてしまい、面白半分が増えていっただけのことだと感じるので、所属間の連携は関係ないと思います。
電子端末での業務処理が主流となった結果、過去に比し組織間のアクセスは容易になっている。(見知った職員でなくてもメール等で容易に依頼が出来る等)が、一方で、簡単なことを難しくしてしまっている場面も多い。(冗長な依頼文、無責任な CC メール、膨大な資料を添付してのメール転送など)
所属間の連携が取れていないと感じます。
質問20に記載したとおりです。あと、正職員だけでなく、非常勤や臨時職員さんをもっと巻き込んだり、情報がまわるようにしたり、非常勤や臨時でも「職員」という意識を再認識していただく必要があると思います。
全庁的に所属間の連携がとれているとは思えない。部長同志がうまくいけば自然と問題なく連携ができるのではないかならないでもない。
非常に事務的であり、連携は取れていないように感ずる。
縦割り行政と言われているがしょうがないと思う。1つの問題が複数の課にわたり最終的に市民へどのように説明をするか的な尻拭いをするのが嫌なんだと思うから
特に今回の件の発生後、まったくとれていないと感じる。情報がまったく得られず、役所全体で連携して対応しようという姿勢が感じられない。
必要性に応じた所要の連携は取られている。
よくわかりません。
関係が深くない所属間であったり、業務的につながりがない場合は連携を図るのは難しいと思う。
所属に先んじて、無責任、無関心、逃避等を行う誠実でない個人がいると感じており、そういう個人がいる所属は所属内でも苦慮しているし、他の所属にも悪い影響を与えている。国等は制度を作るだけでなく、悪質な申請・受給のケースについて、弁護士、税理士、警察等の知識・経験・人員が取り入れた、国・県レベルの組織も組織するなど、制度運営の公平化、平準化等に向けて、大小ある地方自治体だのみの運用を考え直すべきと考えます。
あまり良くないと思います。仕事を押し付けあうイメージがあります。職員数が少なくなったことにより個々が忙しくなり、ゆとりがなくなっていることが原因だと思います。
庁内の挨拶ができていないこともある
圧倒的コミュニケーション不足

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

<p>所属の専門性が高まるにつれ、所属の仕事に線を引くようになってきている。これは悪いことではないと思うが、社会が多様化、複雑化している状況で、つなぐ役割の重要性は高まっていると感じている。あとは、総じて、時間と成果に追われていること、間違えることに過敏な状況だと感じている。</p>
<p>もっと連携がとれるとよい。どこも自分にところの業務に手いっぱいであり余裕がない。</p>
<p>それぞれが職務に追われているためか、相手の立場に立って考える余裕がないのか、もしくはそのような発想がないものが見受けられる。</p>
<p>所管課以外の仕事は関係ないと、たらい回しにする傾向があるように感じる。(例えば、「ごみ」と聞いた時点で内容を確認せず環境部につなぐなど)</p>
<p>連携は取れていると思うが、各課内での共有不足があり、同じことを何度も質問してくる部署もある。課内の連携強化が課題と考える。</p>
<p>特に感じていません。</p>
<p>縦割り行政の悪い見本</p>
<p>管轄外については我関せずといった印象を受ける。</p>
<p>窓口で感じるの、たらい回しになっている人がいるということです。結局、最初に相談した課で申請すべきものがたらい回しにされてしまう件もあります。</p>
<p>所管の該当内容はその所管でやるべきという慣習が強いと考える。それでも連携する必要がある大きな事業の場合等では、調整は係員だけでは難しいと考える。</p>
<p>わからない。</p>
<p>なかなか他の所属の業務については、わからないことが多いのではないかと思います</p>
<p>補完し合う心づもりが大切</p>
<p>どうにかならないものかとずっと思っているが、もう長年にわたり蓄積された風土だと思っている</p>
<p>本庁外のため連携については特に気にしていません</p>
<p>そこまで不便を感じることはない。</p>
<p>人的な交流がもててもいいのではないかと思う時があります。</p>
<p>特に何も思わない。</p>
<p>連携が十分にとれていて良いと思います。</p>
<p>なかなか連携はうまくとれていないと感じる。連携というものの、その中で上下関係が生まれてくる。また、結局の責任の所在がどこにあるものかわかりにくい。</p>
<p>正直わかりません。ただ、課の行き来をしていたりしているところをみると連携をとれているように感じます。</p>
<p>連携以前の問題かもしれませんが、組織レベルよりも、個人レベルで担当者であっても聞いてないからわかりませぬ的なことが多いと感じます。当然、事業を進めるのに支障が生じてしまいます。</p>
<p>全庁的には、あまり連携してないように感じる。特に部を超える連携は難しい。</p>
<p>連携がおおむねできている。</p>
<p>所属間で、差があるように感じる。</p>
<p>すこしでも改善しようとすればさらに連携すべき</p>
<p>今回の一件から、さらなる連携が必要となるのでは。</p>
<p>今回のジャンパーの問題が10年もそのままになっていたのもまだまだ連携は取れると感じている。</p>
<p>よくわかりません。</p>
<p>組織としての連携体制よりも、人と人との繋がりの方が助けになる。職員間で、自分の仕事が誰かのおかげで助けられていること、またそのお返しで誰かを手助けしたいと思うことが大切だと思う。</p>
<p>業務が縦割りになっているため、情報共有ができていない。新事業を立ち上げるにしても他課のヒアリングができていないため、連携及び協力を得られない場合がある。</p>
<p>業務上関連のない所属とのコミュニケーションが必要と思われる。</p>
<p>個々の業務が多く、中々周りに目が行かないと感じる。ゆとりを持った仕事をすれば解消すると思うが、現状の職員数では難しいと感じる。</p>
<p>全庁的には連携はあまり取れていないと思われる。顔なじみであれば連携は取りやすくなると思うので、そのためにも移動先が関連部署間とならないようにかつ頻繁に移動させるべきでは。</p>
<p>部内の連帯は感じるが、出先なので全庁的はわからない。</p>

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

所管間の連携はあまり感じられない。特に、何か業務が増加してしまうのでは、という思い込みがある。
他の市役所と比較することができないのでわかりません。
全庁的なことはわかりません。
風通しは決して良くない。市民と話す中で、タテ割り意識を非常に強く感じる、という声も聞いた。経験年数に寄るかもしれないし、班や同窓会などの参加の有無もあるかもしれない。
協力体制があるようには思えない。嫌な仕事は押し付け合う人もまだいる。協力的な人も当然いるので、そういう人が増えたらいい。上の人たちが言葉だけではなく、実際にきちんと変わる必要があるのでは？
出先機関ですのでよくわかれませんが
分かりません。
各所属だけで解決できない課題が増えている中、所属を超えた目標の共有ができておらず、各所属が手元のことしか考えていないため、押し付け合いばかりで、結果的に事業が遅れたり選択肢が狭まったりしている。若手は、このような状況下で意欲を失っていると感じる。
現所属だと、全庁(本庁)的に所属間の連携について不明です。
庁内の連携については、旧態然としている。セクショナリズムの解消は簡単にはいかないと思う。
名ばかりの連携、縦割り行政などと揶揄されぬよう、連携の意味や重要性について改めて職員の意識を高めたい。
質問 20 の通りなので、水道しかわかりませんが、連携していると思います。
・縦割りで仕事をしている意識が強い人がいるため、全庁的に所属間の連携は不十分だと思います。・相談に行っても「なんでもうちに関係するのか?」「うちの仕事じゃない。」というだけのこともあるような話を聞いたことがある。・最終的に自分の所属には関係しなくても、特に若い職員が他課に相談にくるのはそれだけで相当ストレスだと思うので、そういう場合は年長の職員は自分の経験からくるアドバイスや、どこの課に行けば良さそうかなど気さくに言ってあげられるようになれば良いと思います。
連携が全くできていない、自分の部署のことしか考えていない
特になし
必須。以前、お客さんから相談されたとき、その内容がその課でなければ詳しくないのに、「わからない」といわれても困る。どのようにその情報を手に入れられるのかとか、手がかりだけでも教えてほしかった。
窓口で配布している用紙の補充等で他課へ連絡を取る程度で、実際に何かの取り組みや企画をするようなことは少ないですが、階が違ったりすることもあり、コミュニケーションをとる機会が少ないと感じます。
全庁的には、所属間の連携については取れていると思う。ただ、部局によっては各課がばらばらの組織になっている状況もあるのではないかと。
緊密に協力しているとは言いがたい。おざなりな面も見受けられ、課同士で順調に進まないこともある。
同世代との交流で他部署の仕事は把握できるが、もう少し他部署の仕事を強制的に知る機会があっても良いと感じる
あまり連携が良いと思えません。これはどの市町行政もだと思いますが
直接関与しない部署もあるので全体でみるとまだまだ連携がうまくいっていないところもあると思う。
「うちじゃない」と答え、課に面倒なことを持ち込まない人が上司に絶賛される。課の成果として評価されない他課の相談に付き合い苦労しても、称賛する人は立場上存在せず、付き合いだけで行うこともあり、場合によっては課内に良く思われない。そういった傾向があるメンバーとなった場合は、連携は上手いかな。所属を超えた上司との会議体も場合によっては必要。
担当者間で連携が図れるよう、上司は邪魔しないほうが良い。
部署によって異なるとは思いますが、連携をしていないと進めることができない仕事が多いと思います。忙しいとは思いますが、面と向かって話し合う、依頼する等で連携していきたいと感じています。
現在の職場でも協力関係は取れていても、事務的にもっとよい方法があるのではと思われることがあり、以前の職場では現在の職場ほど取れていないため、全庁的にはさらに不足していると考えます。
許可上のつながりで連携は取れていると思われる。
良くわからない部分が多いと感じています。
所属間の連携はもっとスムーズに進んだ方が良いと思う。職員一人一人のコミュニケーション能力だったり、個人的なスキルのレベルアップが必要なんではないかと思えます。自分の担当じゃないから関係ないという気持ちではなく小田原市としてどうかと考えるのが大事だと思います。
特に問題なく取れていると感じています。
全庁的には、広すぎて、連携をうまくとっていくことは難しいと思う。
現在の課以外に経験がないのでなんとも言えない。今仕事しているなかでは連携して業務しているようには感じるが、臨機応変性に欠けるところは多々あるように思う。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

常に連携すること
全庁的にはあまり、連携はとれていないと思う。
仕事の押し付け合いがあり、自分の所管業務はここまでといった考え方が多いと感じる。仕事をする人に仕事集中し、多忙になる。その割には評価や給与に反映されていないと感じる。
「連携」は、聞こえは良いが、実際には、役割分担が明確にできないと摩擦が生じ、かえって混乱する。基本的には、所属内で完結できるよう、当該所属の体制の充実が先決と感じる。
連携の取れているところと取れていないところがある。担当者の資質の問題により左右されやすく、一概にすべてが良いとかだめとかは言えない。
全庁となると取れてない部分もあると思います。
他課に連絡をするときにていねいに対応してもらっていると感じています。全庁的という視点では、よくわかりません。
連携はできていると思います。
よくわからない
得にわかりません。
特になし
連携は取れていると思います。
部局外の情報も全庁横断的な会議の場で情報が共有されている
完全ではないが、関係する部署とは連携を取れているように感じる
表面上連携しているように見えても、結局はやった方(やらされた方)が損をしたみたいに見える空気がある。
つい、自分が所属している課のみで、ことを進めることがあるように感じる。もっと、幅広い課に情報を提供して、ことを進めるのがいいと考える。
全庁的な連携については、普段あまり目に見ることがないため、実際のところよくわからないが、仕事の滞りなどがないように思えるので悪くはないのではないかと。ただ、一部ではそちらの仕事だと所管での仕事の押し付け合い？のようなこともあるようなので、そういう点は連携してやっていけるといいのではと思う。
担当者が変わると連携が途絶える
連携は取り易いと思う。
連携は非常に難しい
連携が強いとは思いません。自分たちの仕事で手一杯で相手が困っている時に冷たい反応されることは多々あります。聞いたことがあって訪ねても、「ここじゃない。」と言われて、課内でたらい回しされることもあります。そういう場面に直面すると福祉を担う職場としてどうなのかと感じることがあります。
特に問題ないと考える。
業務で関係する所属以外の連携はほぼないと思います。
連携は取れていると思うが、仕事の分担がきっちりしているため、なにか失敗等があったときにその原因は自分に所属ではない、他のこの所属がいけないというような仕事の仕方をしているイメージもある。
他の部署の職務について知る余裕がないこともあるが、情報共有があまりされていない。様々な所属の職員と話す機会を増やしていく必要があるのではないかと。所属部署の課題解決のために他部署の職員からアイデアを出してもらおう仕組みがあってもいいのではないかと。
自分の所属の職務だけでなく、公務員の職務(公共の利益、でしょうか。)を意識し、協力し合うと、小田原市全体として、よりいい仕事ができそうだな、と思うことはあります。
他課の業務について知識不足であることが、市民サービスの向上につなげられていない原因の一つとなっていると感じる。
各部署とも業務が多忙であり、なかなか関係しない部署の職員とコミュニケーションを図ることができていないと感じている。
とても良い
所管によって差はあると思いますが、連携自体は取れていると思います。
連携云々というより、職員は業務量の多さから、他の部局の施策について関心を抱き、その施策が自らの業務との関連性などを意識する余裕がないと思う。
連携する環境は整っていると感じている。
とれていないとまでは言えないが、それぞれの職場も手一杯・キャパオーバーなので、相互連携をしたくても、十分にしきれないのが現状ではないでしょうか。
各課での問題点を提示し現在より何を行い市民サービスの向上に繋がるかを検討する。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

特定の課との連携しかないので、よく分からない。
普段交流がない、知り合いがいない所属間では連携が図れていないと感じる。
所属内で連携できないものが、所属間のできるわけがない。
取れてると思います。
所属間では、仕事の押し付け合いにならないよう、役割を明確にし連携することで、市民サービスを円滑に提供できるものと考ええる。
自分の業務範囲から外れることに関しては、協力的ではないところがあると思われる。
課ごとに分断された業務が多いので、なかなか同じ方向に向かって共に連携・協力していくことは難しいと思う。
所属間といっても、人対人なので、難しいところはある。
質問 20 と同様
全体的に、所属間の連携がうすれている。メールで送信したから直接話さないでも良い、とか通知を送ったから周知済みとか、発信主義ありきにならなくなってきている気がする。
福祉健康部内では十分に連携は取れていると思いますが、それ以外はほとんど取れていない気がします。
消防と庁舎の職員が関わることがないのでなにかイベントなどやったらいいのかなと思う
暴力的な人物に対して市全体として職員を守ってくれていないと思える。
それぞれの担当業務があるので、ある程度縦割りのようになってしまうこともあると思うが、できる範囲で横の連携を取りながら業務を遂行していると感じている。
全庁的に？所属間の連携？無に等しいと思います。
よくわかりません。
関係各課とは、連携がとれていると感じる。業務で関係がない課とは交流がない。
現在必要な所属間の連携については、行えているように感じます。
職員個人のつながりによる連携はあるものの、係、あるいは課として他と連携していこう、その連携を継続していこうといった流れがなかなか芽生えないように感じます。
縦割りの部分はあると思う。仕事の押し付け合いみたいなこともあると思う。
連携がとれているところのほうが少ないと感じる。
市役所と警防課でしかわかりませんが、職員課や防災課の一部の方との電話のやり取りしかないので連携は半分信用くらいの気持ちで行っているのが実情かと思えます。
それぞれの部署が日常の仕事に追われている中で、新たな業務を依頼されることでアップアップの状態にあることが散見される。連携・協力関係というよりも、与えられた命題をこなすため、単なる義務感で関わっているといった気がする。
消防広域化して4年経過したが市部局との業務に関する連携体制、連携活動について勉強不足もあり把握に努める必要性を感じている。
新規事業について、特に所属間の押し付け合いがある。事業をコーディネートする部署を決めて、所属間の連携を促していただきたい。
本庁から離れているので、あまりわかりませんが、業務上関係のある部署とはできるだけ連絡を取り合おうとしています。
質問20と同じ
職務に関連している部署との連携は協力関係が取れていると思う。
ある課とない課の差が激しいものと感じる。
他の所属の領域を侵さないように、また曖昧な分野の仕事は押し付けあっているように感じる
職種的に市役所は業務内容が多岐に渡っているため、職種間の連携について全体を把握した上でそれを語る職員の方が少ないと思う。一概に言えないが外部・民間の視点で「マネジメント」改善提案してもらってはどうか。
連携を取ってどうしたいのか。
全庁的だとまだ経験浅いので、全体の連携感はまだ実感として、わいてこないです。
一部の人間によるが、こちらの案件ではない等、決して協力的ではない態度をとる人がいる。同じ会社なのだから、もっと強力的な体制をとることが必要であると思われる。
事務処理等について、間に入っている所管課があるため、連絡事項に相違が出てしまうことがある。
他所と訓練を行っているので連携は取れていると思う。
全庁的にはあまり連携を取れてないと思います。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

仕事の押し付け合いは少ないと思いますが、他係の動き等が見えない部分が非常にある。常にアンテナを張っていないと駄目。
消防と本庁との連携がもっと取れたら良いと思う
不足している。
個々の仕事に追われている状況で余裕がないので後回しになったり、面倒だと感じることもあると思う。
ある程度連携は取れていると思うが、人によって連携が取れない場合がある。
理由をつくっては他課に仕事を押しつけるイメージしかない。
連携が取れている課と取れていない課があると感じる。
相変わらずの縦割り行政は大きくは変わらない印象。
質問20に対する回答と同じ。
セクションごとに壁があるイメージ。
所属間の連携もおおむねできていると思う。職員が複数いるときは、皆で対応することもできるが、不在の時は他課との協力もできていると思う。
全庁的に部署と部署、課と課の壁が厚いような気がする。
一義的には、縦割りの感があり、押し付け合いを感ずることもある。連携するためには、協議・相談がその都度必要であると感ずることがある。
仕事内容によっては、お互いの立場から対立せざるを得ない場面もあると思うが、チーム小田原ということ意識してお互いの立場を理解し尊重しながら連携していけたらよい。異動によっては、自分が相手の立場になり得ることもあることを理解できれば連携が可能だと思う。
薄いと思う。縦割りの仕事で、横の繋がりを機能させていないように思う。特にうちは、離れた場所にあるのも影響が大きいと思う。また、各領域の専門職が少ないのも原因とも考えられる。(一般の事務職がそれをやっているの？と驚くことがある)
来庁者からすれば、一つの会社のなかで他部署だからといって、複数の窓口に案内されてしまうことに苛立ちを覚えるのだと思う。現在は、連携不足と感じることは少ない。
あまりよくない。
所属間の連携が取れていない部署はあると思う。仕事の押し付け合いはある。
各所々の連携がない。自分の仕事だけしていればよいという感じが見て取れる。
所属を超えての連携は、必要だと思いますが、なかなか調整が難しいと感じています。せめて、部内だけでも、スムーズに連携が取れればと思います。
所属間の連携をとるためには、まず課内の意思統一が必要と感じる。
特に感じていることはない。
各課の業務量が増している中、連携がとりにくい状況へと傾いていると感じる。
組織目標を高く設定し、全庁的に取り組んでいるように見せかけていることに対する綻びが目立つようになってきている。屋台骨を再構築しない限り、所属間連携は実現不可能に思う。
縦割り・セクト主義から仕事の押し付け合いがある
不足していると思う。もっと横断的に協力できる話し合いの場所やチームが必要ではないかと思う。
必要な連携は強化していくべきだが、全体の利益より各課の事情が優先され難しい局面を多く経験した。
本庁職員があまりにも消防職に対する、興味、思いやりを感じない。特に隔日勤務者の24時間勤務場所(荻窪、国府津、大友)の庁舎施設関係。
市役所での勤務経験年数がまだ少ないため、全庁的なところまではわからないが、子供に係るところでの連携はなされているように感じている。
全庁的に連携しなければいけない課題が増えており、その意味では、以前より連携できている。
ライン部門とスタッフ部門の認識の違いが大きいと感じる。
おおきな不満は、ない。
今後、より所属間の連携は必要となり、体制づくりが必要だと思う。
改めて連携の場の必要性を感じたので、今後も行っていく必要がある。
本庁と離れているため所属間の連携は特に感じていない。
特になし。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

本庁業務が経験ないため、特にわかりません。
これまでにずっと感じてきたことだが、職場意識さらには係意識がとても強く、垣根を超えて協力しようという雰囲気あまりないように思われる。
職務上連携することが特にないので分からない。
庁内で勤務していないのでわかりません。
昔に比べれば、行政の事業そのものが連携を必要とするものが増えてきているし、職員の意識もいわゆる縦割りではなくなってきたように感じる。ただ今だに必要以上に情報の制限をしたりする傾向は残っているところもある。
市民からすれば、部署は異なっても同じ小田原市職員として扱われるので、他人事のように対応せず、常に仲間意識をもって業務に取り組むことが必要だと感じている。
所属間の連携は大切だと思う。
人によるが、自分の業務を狭めて考える人がいる
市役所から消防署は、別の組織のように思われていると感じる、
個々の業務において、必要な場面では、連携をとるよう努力していると思うが、業務外と思われる日常的な場面で、他の所管の仕事や雰囲気にも口出すことは、差し出がましいように感じる。
全庁的な意味では、業務は増え複雑化する流れにあっても職員数は減って余裕がなくなっているのではないかと思う。余裕がない分、互いに連携不足に陥る可能性が高くなると思う。
職業柄(事務職・技術職)では、うまく連携が図られていないと感じる。どの職場にも事務職・技術職がいる環境づくりも必要と思う。
全庁的に見ると、もう少し様々な課の連携が必要ではないかと日々感じているところです。
上記のとおり、現状はよくわかりませんが、各仕事の責任が各々な事が多いと思いますので、民間企業とは違い市民の方が何かを訪ねてきてすぐには対応できずにストレスを感じられるというのはあると考えられます。
わかりません。
業務を一つの課で全うするよりも、多岐にわたる専門機関がそれぞれの専門的な知識を出し合うことで、より市民にとって適切で効果的な支援が提供できると考えているが、全庁的に連携が図れているかについては回答が難しい。
もっと気軽に相談しやすい環境にするべき
「庁内プロジェクトによる検討方式」が進められるたびに、もっと所管課を信用したらいいのと思う。間に入って調整する役割の職員を増やすより、できるだけ現場に配置して実践する側に回すべきではないだろうか。進め方がちぐはぐである。
縦割り。
分野が異なったり、機会がないと難しい。特に、事務職はともかく、技術職(土木・建築)については、特定分野に固執しがちで、今回の件についても、無関係な空気が流れています。
できるだけ連携と理解をもつようにしていきたい。
本庁外勤務のため、良くわからない。
とれていると思います。
職務柄、他部署への異動が無い場合、全庁的な連携についてはよく分からない部分が多い。
連携・協力により新たな事業、仕組みを構築する労力、得られる評価等のリターンに対し、実施のリスクや失点の方が影響を受けやすい構造なのかと思う。
出先機関でもあるため、他の部署との連携をできる機会を作ったほうが良いと思います。
専門職のため、他の職場の様子は分からないが、上記以外のことでは連携は取れていると感じる。
できていると思う。
現状あまり取れていないが、徐々に取れてきている
消防は1課は1課、2課は2課で全体的に連携が取れているが、消防は市役所の中の方との接点もほぼない、小田原市職員として全員が全員顔が見える関係になれたらいいと思う
全庁的にはよくわからない。協力的な関係機関とは、良い関係が保たれていると感じる。
・他課に知り合い等いれば、連携をとることは容易だが、そうでないと難しい。・縦割りで、依頼等を明らかに嫌がる職員や部署もある。・もっと、オール市役所として、横の連携を高めていきたい。
所属間の連携というよりは、人によると思います。誰がどこに所属しているかで連携の取りやすさが変わってくることをすごく感じています。
わからない。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

生活支援課内での連携面については不明だが、風通しが悪い職場ではないと思われることから、単に連携の問題ではないのではないか。
質問20への回答にあるとおり。
関連部署に対し、担当業務を把握してもらいたいと思うが、日々市民対応に追われているため時間がなく、結果問題が起きた時に理解が得られていない部署を相手に折衝する労力が大きすぎる。理解不足による時間の無駄であり、もっと他部署についての理解ある前向きな姿勢を全庁的に全職員が持つ風潮が広まってほしいと思う。
人による部分が多々ある
適度に保たれている。
・ここ数年の人事異動においてスタッフ部門とライン部門との入れ替えがほぼ無いので、縦割り感を感じている。
消防と一般職の方とは、なかなか連携が取れていないのが現状だと思います。もっと人事研修などを増やしていき全体の職員が顔の見える関係を作っていくことが大切だと思います。
個人情報の共有が認められる範囲では、積極的に連携し、実務の効率化を行えるようにしていくべきだと思う。ただ、何事においても責任の負わせ合いがないようにしていきたい。
連携が密に出来ていますがとは言えませんが、必要最低限な連携は出来ていると思います。今回を機に改めて構築できたらと感じます。
所管(というか、人)による。それなりに連携が取れていると思う。今回の問題の要因であるとは思えない。
部局をまたぐ会議や検討会などは大量に行われているが、すべて形だけもの。「横断的な会議をやりました」で終わっている。
消防と本庁は関係部局との人事交流が不可欠である。もっと人事交流を行うべきだと思う。
問題ないと思います。
道半ば。
申し送りが徹底されている。
どの職場も、仕事量が多く、なかなか他部署の仕事を自分のこととしてとらえることが難しい状況があると思います。また、他の所属ことに口をだすことも勇気がいることと思います。
少し連携が足りないと感じる
できている課はできているし、できていない課はできていない
必要な部分については連携は取れていると思う。
他の部局については、詳しくは分からないのでコメントできない。
質問 20 と同じ
・特に負の情報については外に詳しく伝わってこないのが他人事に感じる。・課をまたぐ課題の解決や事業の変更等は進まないし、方向性も見えにくい。
業務上つながりがある部署以外についての関心が薄いと感じます。
全庁的な連携については把握していないのでわからない
接する機会が少ない。把握できていないことがほとんどだと思う。
消防は例外で、他課や他機関との連携する場面が少ないと思うので、連携が十分であるとは思えないです。
排他的な縄張り争い、仕事の押し付け合いが横行している
消防及び防災対策課以外については、わかりません。
連携という名の、連携にはなっていないと感じる。対象者不在で、自分の所属部署を守るため？みたいな。
全てを知っているわけではないが、最低限には出来ていると思う。
連携がとれているところとそうでないところの差があるように思う。課内自体連携がとれていないところも多いと思うから。
人によっては他課に丸投げして終わりという方法をとられる方もいらっしゃるかと思います。
課によっては、日常的に他課と関わる業務がないという課があるのかもしれないのですが、全く独立しているわけではないので、連携はされていると感じます。
・他課のことには関わりたくないという課も少なくないと感じる
業務上の連携
本庁内の課とは、連携することがあまりないので、特に不便は感じない
顔が見える環境下ではなく、連携は悪い。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

問題ないと思います。
あまりできていないように感じる。
全体的に報・連・相ができていないと思う。
連携なしで仕事を進めていくことは難しいと思う。
定められている事項については連携がとれていると思います。
全庁での連携はいまの部署ではあまり感じません。
窓口関係の部署同士では連携を感じますが、、、
取組の方向や担当部署が明確でないものについては、連携がうまくいっていないことが多いのではないかと思います。
消防本部以外の課等については、よくわからないが、消防本部では概ね連携が取れていると思う。
所属によって偏りがある。個人のPCで掲示板やメールが閲覧できなくなると、より情報不足となり連携にも影響がでると思う。
ライン系の部署とスタッフ系の部署との意識の違いを感じる。
自分の責任範囲、裁量範囲を明確にしたうえで、どのようなことができるかを考えるとともに、所管の連携を行うことがプロ人材だと思います。
相反する意見や考え方の場合について、議論して決定していくという素地がないため、反論されるというリスクを回避してしまう。立場の違い、関わり方の濃淡があるため、見る角度や距離感は違えど、物事を見つめることはお互い真摯に行い、議論して業務を進められたらと感じる。
質問20に同じ。アンケートの回答の開示を望みます。私個人に対しての指摘がありましたら、呼びかけていただければお伺いします。
本来的には全所属が垣根無く連携することが理想であるが、人間関係等もありなかなか、理想論では進まないのが実情ではないかと思う。しかしながら、極力、他所属との連携、協調は重要であり、今後もそのように対応していく。
全庁的な連携はあまりよくない。仕事の押し付け合いもよく見る。知り合い同士でないとなかなか相談しづらい雰囲気のある課もたまにある。
特になし
関連があれば、極力情報発信し、協力体制を構築するべきと考えているし、それもおおむねできていると考えている。
どうしてもタテ割りの印象がある。しかも自分の仕事が大変にならないよう、又は影響がなければ、できるだけ関わりたくないとの印象を受ける。
所属間での連携はよくとれている。
意見交換の場が少ないと感じます
人による部分が多いような感じを受ける。
良いと思います。細かい点まで見つめればできていないということもありますが、全体的な視線では良好だと感じています。
必要だと思うが、それぞれの考え方があるので難しいという印象がある。
手続きが必要であったり、連携しにくい部分もあると感じる。
必要とは思いますが、人と時間の不足の問題もある。
うまくいっていると思います。
事務所が一つの建物に集中していることもあり、所属間の連携は比較的よく取れていると感じている。
課によっては連携できていないところもあるように感じる。(内線・窓口対応などから)
仕事内容がそれぞれ違うこと、部署ごとに細かく法律、条例で取り扱いが異なり、誤った説明をしてしまうことに恐れがある。しっかりと縦割り行政になってしまっていると思う。ただし、仕事上関係する各所各課とは連携が必要であると思うので、できるだけ連携協力が図られるよう努力している。」
所属間の連携は出来ていないと思います。自分の所属の仕事で精一杯になりがちで、他の所属の仕事に目を向けられないのではないかと思います。外からはやはり縦割り行政だと言われがちになりますが、そういわれる理由が分からなくもないです。
調整事が多く、連携している課が多いイメージがあるが、仕事の性質上、縦割り仕事の課も少なくともあると思う。
縦割り感が少なからずある。小田原一丸となるには横のつながりも大事である。専門性を求めるのもありだが、適正な時期での移動は必要である。
特段疑問に思うことなどありませんが、市民サービス向上にあっては所属間での連携は当たり前だと思います。
連携が取れているところもあればそうでないところもある。
立場が変わると意見が変わるひとが多いので、連携は難しいと思う。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

縦割り。仕事を押し付け合う風潮がある。
まだまだ、情報の提供や相談なども含め連携は足りないと感じる。
所属間の連携は、大切だと思います。
縦の連携はあっても、なかなか横の連携が完全ではないように感じる。
表面的には連絡を取っているが、市がどうなるべき、どういった施策をとるべきか、など大局的な観点での連携は全くできていない。各部署にステークホルダーや上級官庁などのしがらみがあるのだろうが、そこを踏まえて、市全体として、何をどのようにしていくべきか、という方針がない中で、各部署の目先の利益のみで動いているように見える。生活保護課の件について、市の職員として「予算」という枠組みの中で動け、と言われれば、あのような活動になるのは必然である。もし記者会見等言っていることをやるのであれば、財政関係なく、パンパンばらまくことになるのであろう。どちらにしても、職員が頑張った分だけ、はしごが外されづらい思いをすることになるのではないか。
依然として縦組織であり、横の連携が図れていないと思う。
余裕がなくなってきている。
統合して4年近くがたちますが未だに格差を感じています。
守秘義務の関係もあるが、業務の内容によっては所属間同士の情報共有が必要不可欠なことが多いので、所属間の連携は重要であると思う。
まったく取れていない訳ではありませんが、稀に、「仕事の押し付け合い」のようなものを感じます。
業務で関連する部署間での連携については、ある程度実行できているものと感じています。
本庁間の事は分からない。
担当者レベルなら、円滑に進むが、課と課としての話となると途端に利害がぶつかり合い、息苦しくなる。
小田原市が連携をとりたがっているとは思えない
関係する所管間のことしか分かりませんが、特に大きな課題はないように思います
職員が減り、日常的に多忙な人が多い中で、連携や協力といったことに積極的でない人はいると感じる。
神奈川県内の県は横の連絡は全くない。市内部の連携は一部(都市計画課と環境)を除き取れている
所属する部署の事業の把握で終わってしまい、日頃、他の部署と連携をとることが少ないため。
自分のところも含めて、もう少しお互いの立場や動きを考えながら仕事ができるようになると良いと思っている。
現状での連携は取れていると考える。現状の協力関係が取れていると考える。他の所管との関わりを持ち、連携できているので、今以上に連携をとる必要はないと考える。他課と関わりを持つ時間よりも業務に取り組む時間が必要である。
共通の関連事務部署や、クレーマー等の対応についての連携は小まめに連携を取れているのかな?とは思いますが、全庁的にとなると、それほど他課を経験していないので、分からないです。
どの所属も職員不足で業務の引継ぎが適切に行われていないため、業務の担当について、分からないなど押し付け合いがたびたびある。どこの組織でもあることなので仕方ないと思うが、市民目線で考えた場合、職員の間でも『たらいまわし』があることは、いかがなものかとは思いますが。
消防内にいると見えにくい気がします
わからない。
わかりません。
縦割り行政と言われるのは、個人が担当課の仕事で精一杯だからだと思う。
全庁で調整する部署がない。しかるべき部署に相談しても所管同士で調整するように言われる。
市民の一部ではあるが、0歳から亡くなられるまで何らかの公的支援を受け続ける方もいると思うので、そもそも人間の心身を所管で分ける考え方が時代遅れではないでしょうか。
過去に市長が実施することを決めた業務でも企画総務サイドから物言いがついて事業が進まなくなったことがある。事業を進めるために全庁的に一丸となって協力しようという姿勢が欠如している。
それなりに努力していると思います。
もっと連携し、難問に対応していけるようにならなければならないと思う。
特段ございません。
縦割りの部分はどうしてもあると思う。
配慮が足りないことも多々見受けられる。これらは、意図的ではなく、認識不足によるものが多い。
全庁的には、問題提起された際、自分の課の話ではなく、他課の問題であるから関係無いとの意識が強いと感じている。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

部内のつながりはあるような気がするが、部を超えた関係では、助け合う感覚は、あまり感じない。主担当の仕事でなければ、あまり助け合う協力するという意識がないような気がする。どこか言われたからやっているという感じがする。
予算折半を良しとすれば、横断的に連携できることはあると思います。
・日頃不思議に感じていても現場に直面していない他部署が口出しできない部分が多くある。
業務内容や部署、人間関係による。
情報の共有が不足しているかもしれない。
全く分からない。
所属間では連携が取れていると感じている。
助かっていることが多いと感じる。
所管単位でなく個人単位によるものだと思う
全庁的には連携不足かと、、消防との連携はあまり感じられない。
各持ち場での意見は尊重すべきであるが、妥協点を探さなければならない。
連携は取れているようで取れていない気がする
よくわからない。
個々の業務についての知識が浅ければ、連携は難しい。連携・協力を必要とする場合は情報発信、情報共有が重要であり、そのための協議が必要。(業務多忙な状況では口で言うほど容易くはない。)
なにもかもがうまくいっている状況ではないと感じるが、情報の共有化など、職員の意識は10年レベルの昔から考えると、向上していると思います。
出るくいは打たれるイメージがまだまだあります。
今後さらなる連携の強化ができればよいと思う。
縦割り行政と言われることに理解を示してしまう感じはある。多くの課・人において、自分の課に、あるいは自分がいる間には、新規の調整ごと、トラブル等、一切面倒と感じる業務がこないような対応をする人が多く見受けられる。役割を分担したいと思っても、押し付けに感じ拒否をする人、拒否するため押し付けようとしてくる人は見受けられる。
あまり関わりを持っているイメージがないです
担当同士で連携がとれていても、組織として部局ごとで連件がうまくいかないことがある。ほかの部局のことは所詮他人事感が強い。
部署によっては、問題に対する責任の所在を追究することで、建設的な話ができないケースもある。全庁的に考えなければいけない問題については、他人事にしないような意識を持つことが大切ではないか。
「報告」「連絡」「相談」の大切さと感じます。
全庁的にどういった状況にあるかはわかりません。
特になし
出先機関での勤務は2箇所目だが、本庁勤務者は配慮してほしいと思うことがある。説明会や研修会などの開催時刻についてそう思うことがある。
質問 20 と同様です。
公務員は縦割りであるということをよく言われているが、自分の所属のみで完結できることは少ないと思う。ほとんどの業務において連携が必要であると思う。
仕事の押し付け合いがあること。また、部署間の連携がそもそもないこと。
共有できるものごとの認識、システムを作る必要があると感じている。
所属としての連携はあまりスムーズではないと感じる。所属間というよりは個人間の連携で成り立っていると感じる。
市職員みんなでがんばろうという姿勢がある職員が少なく、人任せな印象職務をまっとうしていない職員に的確な指導をしていないと感じる
質問 20 と同じ
・これからの政策運営においては必須になってくると考えている。・こちらの趣旨を伝えと、すぐに対応していただける職員がいる一方で、依然として縦割り行政の壁を感じることもある。
縦割り行政の典型的な欠陥、空気が蔓延していると思う。
連携の前に課として対応に苦慮した場合、管理職は問題を上に挙げ解決させる努力が必要である。
・自分が所属する部署の利益だけでなく小田原市全体のことを考える職員がもっと増えてほしい。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

人間関係や根回しがうまくいっていないと、かなり厳しい場面があると思う。
縦割りであると思う。関連する仕事でも課どうして情報共有がなされておらず、仕事の進捗を阻害していると感じる。もっと情報共有し、協力すればより良い仕事ができると思う。
他課の職務内容についてまで実際には把握しきれていないと思います。ただ、市民にとっては市役所としては1つの組織ですので、連携は普段から必要だと考えます。
いつの間にか決まっている…ということがあるように感じています。上の者同士の雑談レベルが決定事項になっているというのは、行政では普通なのでしょうか。
取れている場合と取れていない場合とのギャップが大きいように感じる。
マイナンバー制度により複数の市町村での不正申請による不正受給は減らせるが、一部の者が行っている生活保護費で受診し、医療機関で処方される医薬品の転売は防げていないので、生活保護者の医療機関の受診及び投薬の被りや処方の量等についても連携して調査すべきだと思います。
いわゆる風通しの良い職場環境が必要
良くも悪くも「人による」ので、各課に最低でも1人しっかりした人を配置するようにしてほしいです。それすらできていないのが現状。
仕事上、関連のあまり無い所属より、担当業務外の電話を、引継ぐことが有ります。これは、所属や所属間の風とをよくする。異動により知識を得るなどが、連携を良くする、一つだと考えます。
道路障害、水利障害など、緊急活動する上で必要な情報のやり取りがあれば、他は特に連携の必要性を感じたことがないので分からない。
所属間の連携がもっと取れれば、組織としてとても良いと思う。
個人のつながりで連携が取れているが、組織としては連携ができていないと思う。つなぎ役がいない課はそれだけ連携を取ることが遅くなるし、うまい人がいる課は他課より早く連携が取れると思う。
私が在籍した部署では、他課等と十分に連携が取れていたように思うが、同僚の話ではあまり協力的でない部署もあったそうなので、その点はばらつきがあるように思う。
消防署内での他課も含め、仕事をしていく上で、他課の方とのコミュニケーションは大切だと思いますが、課内で仕事内容が終了してしまえば、他課との関わりの必要性がなくなってしまうので、仕事の内容によっては課をまたいで協力していく必要があるような仕事内容を見つけていくことが大切だと思います。
ある程度連携はとれていると思う。
本庁内は不明だが、消防部の関係機関とは連携がとれていると感じる
所属間の連携がとり切れていない部分もあると感じる。
そもそも連携するような体制にない
自分達の仕事優先という感じを受ける
連携は取れていると感じている。もし、報告、連絡、相談、情報交換が不十分だと感じたら、自ら積極的に相手とコンタクトを取ればよいだけのこと。
不足している部分がある。
業務に必要な部分が連携できていると思います。
悪いと思います。自分の課の取り組みだけに執着し、全体としてこうあるべきという本質を見れていないと思います。物事が優劣ではなく、管理者の強弱で決められていると感じてしまいます。
所属の事務や連携が積極的でない人がいる組織としてカバーできればよいが、そうでない場合もあり
よく言われる「縦割り」意識はあると感じる。オール市役所という考えはなかなかできていかない。
他の部署の仕事内容をもっと把握できるようになったら良いのではないかと。
まだ本課しか経験していないためあまり分からないが、他課において縦割り社会の雰囲気を感じることもある。
普段から頻繁にやり取りはないのであまり感じない
他の所属の情報などが私の耳に入ってこないのによく分かりません。
よくわからない。
協力体制はできているように感じるが、他課の事だと知らないことが多い。
大まかすぎる。
別組織に感じています。良くわかりません。
縦割り一般職員には横串をさせても、管理職ではそれはできない。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

よくは分からないが、必要なことがあるときには連携をとっているのだと思う。しかし、内部での職務については他の課には見えていないので、どう進めているかなどは分からないと思う。
課によっても違うと思うが、連携取ろうとしていると思う。ただいろいろな面で課を越えて行く難しさもあるのではないかと。市民から見れば市役所は一つなので連携がとれやすいと思っていると思う。
どの課にどのように連携できるのか、それぞれの課の仕事内容が理解できていないため連携しにくい、また、あまり広げすぎてもまとまりにくくなってしまおうという心配がある
事なかれ主義が強い。
福祉事務所に関して言えば連携はできていると思います
連携がとれているかどうかはどちらも言えない。自分の課にも関係のある制度なのに、担当課から連絡がなく、制度が施行され、学校現場が対応に困ってしまった件があったが、他部署でも同じようなことがあるのではないと思うから。
比較論になってしまうが、他市の人たちと話をしていると、比較的小田原市は所属間の連携はとれている方ではないかと感じる。しかし、その連携が昔ながらの情情的なものであったりする面もあり、本当の意味での連携とは何かは、まだまだこれから考えていかなければならないと思う。
全庁的に縦社会だと思っていたのですが、最近は横断的な取り組みも見られ改善されつつあるのかなと思っています。職員が減っていくなかで、協力は不可欠なので、もっと連携していければと思っています。
人次第。
まだ他の課の部分まで把握できる状態ではないので分からない。ただもっと連携することができたらスムーズになることは多いと思います。
人柄によることが多いと感じている。(連携に協力的な人もいれば、非協力的な人もいる。)
相談しやすい職員と、相談しにくい職員がいるのは事実である。
通信機器の発達によりメール等で情報交換を行っているが、人によって直接情報交換した方がよいと思われる。
特別によいとも悪いとも思わない。ただ、繁忙な所属ほど連携協力がうまくいかなくなるということはないでしょうか。
他課の業務について意見を言えない雰囲気を感じる。
すべてではないが、全庁的に連携というよりも押し付け合いのイメージの方が強い
全員が自分の仕事に、熱意をもってあたるのが肝要と思う。コーチングの研修を自分は受けていないが、受けた人のその後の動向が受ける前よりも悪くなっていることが多い。採用者の見抜き力、採用後の職場環境、本人のやる気などにより、所属間の連携の度合いも左右されるのではないと思う。
役所の縦割り行政というのを感じている。新しいことに対してうまく進めることができない。また、 unnecessaryな業務がやめられない。
縦社会であり、横の連携が中々とりづらい。
所属間の連携ができていない課とできていない課の差がありすぎる。
市民生活の変化で所管業務が複雑になるが、業務に責任をもって対応しようとするあまり近視眼的になって、組織の連携が希薄になってしまうことがある。ジャンパーエンブレムの「なめんな」とは庁内に対してであるというのも少し関係しているのではないかと。
入庁して間もないのでなんとも言えませんが、同じ部内での連携はあまりないと感じました。他の部の所属とも同じで特別な連携はないと感じます。
それぞれの部署が専門的な知識が必要なため、連携の窓口となる専門の職員を設置しないと難しいと感じる。
先ほども回答しましたが、全庁的に危機管理意識が欠落している感じがします。連携が取れていれば、少しでもおかしなと感じた時に指摘し合えると思います。
仕事が増えることややらされ感から連携には協力的ではないと思います。何かしらメリットが感じられないと連携は進まないと思う。
仕事の押し付け合いが行われているのを感じることもある。みんないっぱいいっぱい、自分を守るのに必死だから。
悪い。自分のことばかり考える者が多いからか、相手の事情を考えずに照会を出したり、定時間際に内線をかけたりしている。所属間の力関係が顕在化し一方的な要求が出されることもある。主張することばかりが評価され、相手を理解すること、相手を慮ることが評価されない。だから、連携も悪くなる。
異動の内示をもっと事前に発表し、業務内容の引き継ぎをもっと細かく行う。
迅速に対応できている。
消防部は連携が取れていると感じる。
各課が連携できているところ、できていないところがあるが、自分から積極的に動けばかえってくると思っている。
連携がとれていれば、今回のような事件は起こらないのではないのでしょうか？

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

消防はとれていると思う
「市」として考える事よりも「部」や「課」単位で考える事のほうが多いように感じる。
部局が異なると他所属の様子はなかなか伺い知れない。業務上、他所属と連携が不可欠な部署は、そう多くないと思う。連携が必要なとき、適切に連携ができる関係は、普段からの人間関係があって初めて成り立つものだと思う。
特になし
技術系の所属は連携が取れていると思う
面倒なことは他課に押し付けるような風潮があるように感じます。
庁外は特に普段のかかわりが少ないため、連携が難しいように感じられる。
行政と消防だと連携がうまく取れないこともあると思います。
仕事が多く、縦割りでこなすことが多いと思いますが、業務内容が重なっていたり一緒にできることは多いと思います。仕事を見える化して他課と連携が図れると良いと思います。
よくわかりません
所属間だけでなく、担当外の仕事について課の中での共有が不十分だと思う。
他の所属はよくわかりません
部署や受持ち業務によっては一律連帯感をもっていうことは難しく思うが、相手の立場を受け入れ、同じ目線で向き合えば、問題の解決策はあると思う。
業務が忙しく、人員も削減されていることもあり、仕事に余裕が無い中で、昔に比べ所属間の連携が取りづらい雰囲気があるように感じる。
困難な業務になると、所属間で押し付けあい、連携が図られないことがある。
人員の交換や交流を積極的に行えばいいと思います。
所属間の連携が取れていない、他部署のやっていることは外から見るとおかしいなと思っても、ちゃんとその部署内での考え方があってのことだ、という前提があるため、意見を言いづらい雰囲気がある。
仕事に追われ、他課のことまで考えられない
私が新人であることも原因の一つかもしれませんが、他の部署の行っている業務について詳しく把握できていません。そのため、所属間の連携が適切であるかどうかはわかりません。しかし、いまだに市民の方が行政に対してたらいまわしにされるというイメージを持っているようだと感じています。
業務上、連携する場面はあると思うが、他課のことはあまり詳しくはわからない。
組織が大きいこともあり、縦割りを強く感じるが多々ある。
現場の状況を把握しようとすることもなく、机上で物事が進んでいくことがある。そういう点ではラインアンドスタッフでの連携がとれていないようにも感じる。
都市部は、既に所属間の連携を図っている。
所属間の利害や個人的な関係のしわ寄せなどが思った以上にあり、全うに業務をこなすための連携という面が半分あるかどうかと感じます。
協力してもらっている思う。しかし、相談等に行く面倒くさそうにする方もいる。
この件において連携といっても難しいが、市民の信頼があって初めて仕事のモチベーションが上がると感じており、個々が信頼に足りる職員であり続けることを意識して、励んでいくことしかないと思う。
縦割りになりがちな行政の業務において、所属間の連携による職員の繋がりを保つことが必要。
積極的に連携を図る人と、そうでない人の差が大きすぎると感じる。できるだけその差を小さくすることが必要であると思っている。
正直消防はあまり、本庁の職員と接する機会が少ないため、分からない。
他課と仕事をすると他社と仕事をしているような気になる。漠然とした所属ごとの閉鎖感はあると思う。所属間の連携以前に、係間の連携、係内の連携すら取れていないこともある。
連携が図られている事務もあるが、調整不足により事務が効率的に行われていないものもあると感じる。全般的に職員の不足により目先の業務に追われており、事務の見直しや連携についての検討が進んでいないのではないかと。
業務上、ほぼ関わる事がない課の業務は理解が難しい。特に、職員間で相談に乗るとき等に理解できないと相手の意図を理解するのが困難である。
全庁的には仕事の押し付け合いも見受けられ、必ずしも良好とは言えないと感じる。職員の減少、大型プロジェクトに人が張り付くなどによる職員配置の皺寄せ、人員不足の課題が非常に大きいと感じる。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

庁内の仕事の押し付け合いがあり、事業の優先順位付けも曖昧なため、個人的に職員同士で交流があっても、職場内の風通しがいいとは言えない。
ここ何年かは本庁外にいるため、全庁的な感覚は不明です。
他課から意見されるのを嫌う職員が結構いる。
あまり連携ができていないように感じます。新規の事務事業や質問の対応などの際には、顕著にそれがあらわれているように感じます。
所属間での連携は実感しない。
概ね連携できていると思う。
ベテランといわれるような職員は連携が取れるようだが、若手の人は独断で行ってしまうケースがみられる。
出先は物理的な距離もあり、連携が難しい。
業務的に余裕がないのかもしれないが、電話等のみでなく、時には顔を合わせて業務の打合せ等を行い、連携を深めることが必要と思う。
連携は取れていると思います。
部内以外は、わからない。
同上
いろいろな部署がありますが、連携がとれているところとないところの差が激しいのではないかと思います。
自分の部署だけのことを考えて他の部署との連携を知らないのか面倒なのか行わない担当者が多いと感じる。
以前の職場では妬みややっかみが原因で、表面上はともかく裏で仕事に協力しないように周りを巻き込む輩がいることがあった。
縦割り行政が目立つ
わからない
連携はとれていないと思う。どこの課が所管になるか分かりづらいもの等は、いかに他課に押し付けるかに力を入れている。市民から「たらい回しにされた」と言われるのも仕方がないと思う。
縦割りはいまだに残っていると思う
特に気にならない
よくわからない。
今できている連携を生かしながら、業務に取り組んでいます。新たに連携することで、プラスになることもたくさんあるのではないかと思います。ですが、普段の仕事の中ではそこまで考えが及ばない(余裕がない)というのが実情です。
課をまたいで連絡調整会議も開催されているが、全てにおいて連携が取れているとは言いにくい状況だと思う。
20に回答済み
仕事に関係してくる課には連携が持てるが、今回の生活支援課などは仕事に関連してこないためよくわからない
特になし
所属間の連携というよりも、日頃からの人間関係による連携が大きいと感じることがある。
セクションによっては、依然として保身的姿勢が残っており、全庁的には、連携はうまくいっていないと思う。
縦割り行政と言われるように他部署に異動時は全く異なる仕事をしなければならないこともあり、比較的短い周期での人事異動があれば他部署の仕事も理解できることになると思います。
悪く言うと、押し付け合いがある。
悪いと感じる。自身の仕事が増えないように壁を作っていると感じる。
所属の問題ではなく人の問題と感じます。
入庁間もないので把握できていないが、他課を行き来して話をするという場面はよく見受ける。
よくわかりません
地域のことでなくても連携できていないので、全庁的な連携は、その先ではないかと感じる。
今回の件について、報道によって事態を知ったという声が多かった。記者発表など、特定の時点まで内密にしなければならぬのは理解しているが、その後は周知すべきだと思う。万が一にも、他課の職員が報道を見た市民から事態を知らされるようなことがあっては、市民の信用を失う。記者会見で真摯に謝罪をされた方々が報われない。
どこの担当が何をやっているのか、全体に明示されていないので連携が取りづらい部分はあると思う。

IV-Q4 「全庁的に、所属間の連携についてどのように感じていますか。」

連携が取れている所属と取れていない所属があります。連携が取れていない所属については、以前は連携できていたということもあるため、そのときの管理監督者の考え方によるところが大きいと感じます。

基本的にはよい連携が保たれていると考える。

今回の件で様々な課にクレームの電話を受けたと思いますが、それに対してあまり問題になっていないのはきちんと連携が取れていたからだと思います。

連携できているところはできているが、今まで関わりのなかった部署と連携を取ろうとすると難しいことがあるように思います。

連携しようとする、仕事を持ってくるなどという態度で接してくる。特に担当者ではなく、係長以上がその傾向が顕著である。

必要なことも多いが、協力的でないこともある。

所属間の連携が不足、欠落しているとは思っていない。

不明

少し不足気味だと感じる

必要最低限のやり取りは特に問題なく行えているのであろうと思うが、人と人のやり取りとしてきちんと対応を行っていない人も多いと感じる。

