

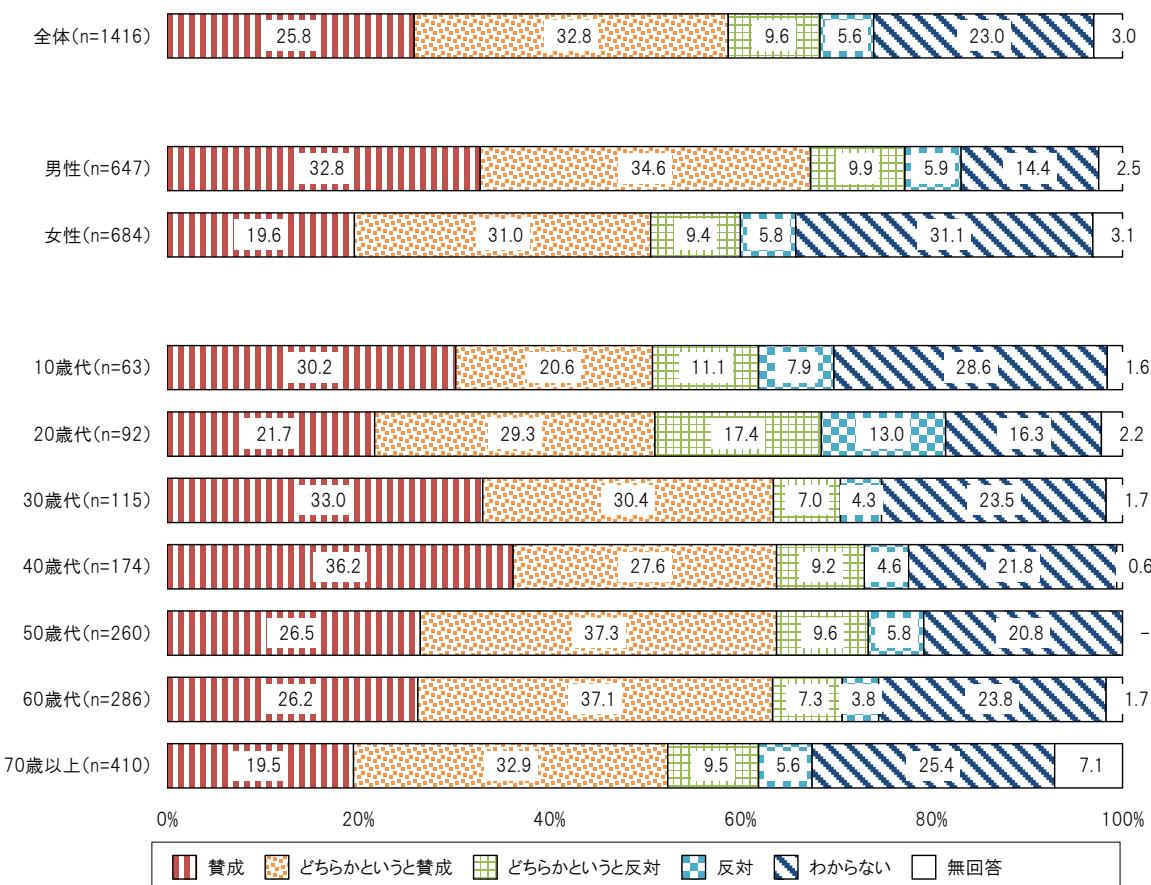
能力不足を理由にした職員の免職処分について

問48 令和6年に佐賀県が、「能力不足」を理由に職員を「解雇」に相当する分限免職処分にしていたことがニュースとなりました。半年間に及ぶ研修後も改善がみられず、最下位の職位に降任しても見合った仕事ができないと判断し、免職処分となりました。あなたは、公務員が「能力不足」を理由に免職となることについてどう思いますか。(○は1つだけ)

全体では「どちらかというと賛成」が32.8%で最も高く、ついで「賛成」が25.8%、「わからない」が23.0%となっている。

性別にみると、「賛成」と「どちらかというと賛成」の合計の割合は、男性が67.4%、女性が50.6%であり、男性の方が16.8ポイント高くなっている。

年代別にみると、「賛成」と「どちらかというと賛成」の合計の割合は、40歳代、50歳代が最も高く63.8%であり、10歳代が最も低く50.8%となっている。同割合について、10歳代、20歳代、70歳以上で低くなっている、それ以外の年代とは10ポイント以上の差がみられる。



問49 あなたは、能力不足とみなされた職員に対するサポートや改善策として何が必要だと思いますか。(○はいくつでも)

「メンター制度の導入(経験豊富な職員がメンターとなり、個別指導やアドバイスを提供する)」が39.6%で最も高く、ついで「他の部署への異動」が39.5%、「さらなる研修や再教育」が38.3%となっている。

性別にみると、女性の2番目には「業務内容の調整」が入ってきている。男性の1番目は「他の部署への異動」となっている。

年代別にみると、1番目の項目は10歳代、20歳代、70歳以上は「さらなる研修や再教育」、30歳代、50歳代は「業務内容の調整」、40歳代、60歳代は「他の部署への異動」となっている。

<上位3項目>

		1番目	2番目		3番目	
全体		メンター制度の導入(経験豊富な職員がメンターとなり、個別指導やアドバイスを提供する)	39.6%	他の部署への異動	39.5%	さらなる研修や再教育
性別	男性	他の部署への異動	40.5%	さらなる研修や再教育	37.1%	メンター制度の導入
	女性	メンター制度の導入	43.6%	業務内容の調整	39.6%	さらなる研修や再教育
年代別	10歳代	さらなる研修や再教育	50.8%	メンター制度の導入	42.9%	業務内容の調整
	20歳代	さらなる研修や再教育	52.2%	業務内容の調整	44.6%	メンター制度の導入
	30歳代	業務内容の調整	52.2%	他の部署への異動	47.0%	メンター制度の導入
	40歳代	他の部署への異動	46.0%	業務内容の調整	44.8%	メンター制度の導入
	50歳代	業務内容の調整	47.3%	メンター制度の導入	46.9%	他の部署への異動
	60歳代	他の部署への異動	42.7%	メンター制度の導入	39.2%	さらなる研修や再教育
	70歳以上	さらなる研修や再教育	37.8%	他の部署への異動	34.4%	業務内容の調整

