

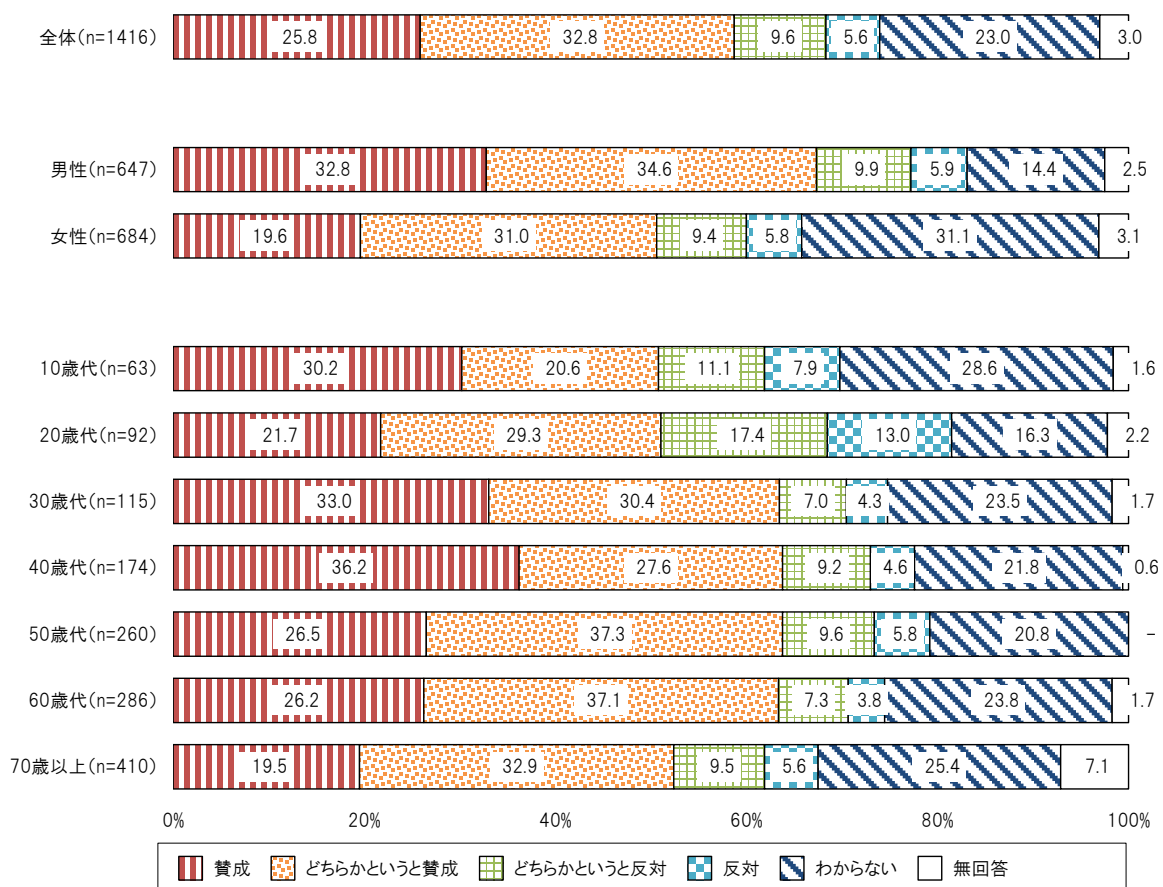
能力不足を理由にした職員の免職処分について

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を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おり、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。(〇はいくつでも)

「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	38.3%
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	36.6%
	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	39.5%
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	25.4%
	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	38.0%
	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	40.9%
	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	42.0%
	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	44.6%
	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 業務内容の調整	33.9%
	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%	メンター制度の導入	33.9%

