

【大久保コンプライアンス推進参与所感】

集計結果について、大久保コンプライアンス推進参与の所感は次のとおりです。

令和5年度の職員意識調査の回収率は、86.3%でした。昨年度は、紙及び電子の複合調査から、原則電子調査に変更したこともあり、56.7%と大幅に低下しましたが、今年度は紙及び電子の複合調査に戻したことが回収率を押し上げたものと推測されます。業務多忙の中、本調査に協力いただいたことに感謝を申し上げます。

さて、今年度の調査結果については、全般的には、令和4年度から概ね横ばいの傾向を示しています。調査結果が悪化していない点は評価できますが、これまでの課題が依然として解決されていないことも事実です。以下、私なりの所感を書かせていただきます。

まず、組織風土についてです。「上司」「部下」に対する業務上の報告・連絡・相談については、それぞれ96%以上が「行っている」又は「概ね行っている」と回答しており、職員一人一人が、報告・連絡・相談にしっかり取り組んでいることが伺えます。また、技能労務職員については、「上司」に対する業務上の報告・連絡・相談について、「行っている」又は「概ね行っている」と回答した職員が、昨年度の85.5%から96.1%に改善しました。

情報共有については、全体として改善傾向にあるものの、会計年度任用職員及び技能労務職員に対する情報共有が十分とは言えません。職場環境や働き方によっては、全ての職員が集合し、一斉に情報共有をすることが難しい場合もあると思いますが、伝達方法を工夫し、全ての職員に情報共有がされるよう検討してください。特に、管理職を始め「上司」に該当する者は、単に「伝える」のではなく、「伝わる」ための取り組みや努力が必要です。当市は様々な職種の方々により支えられています。全職員が一丸となって行政運営に取り組むためにも、全職員が等しく同じ情報を持ち、同じ方向に向かって仕事をしていくことが重要です。そのためには管理職だけでなく、職場の同僚同士でも意識してコミュニケーションをとり、情報共有を徹底してください。

次に、鎌倉市や職場で生じた不祥事案について、「自分事として捉え留意している」という肯定的な回答が全体では80%を超え、ここ数年でかなり改善されています。その一方で、会計年度任用職員では、22.5%が「事案自体をあまり知らない」と回答しており、まだまだ周知が十分とはいえません。職場の全職員が同じレベルで情報を共有していく必要があります。

通報制度については、概ね認知されてはいるものの、どの通報制度についても、昨年度に比べて「知っている」と回答した職員の割合が微減しました。コンプライアンス課は、職員研修等さまざまな機会を捉え、より一層の周知を強化していきますが、各職場でも、通報制度の周知の重要性を再認識し、すべての職員が認知し、職場における心理的安全性を確保できる環境づくりを徹底してください。

「ハラスメント」に関しては、どの「ハラスメント」についても、職場で許さない雰囲気がある」と約80%が回答しています。また、大多数の職員が「ハラスメント」の当該行為は「ない」

と回答しており、「ハラスメント」をさせない組織風土が一定程度醸成してきていることが伺えます。一方で、技能労務職員と消防職員について、他の職種に比べて「ハラスメント」を許さない雰囲気は「ない」と回答する職員の割合が高いことが課題です。また、現時点でも「ハラスメント」の当該行為が「ある」との回答も一定数あり、セクシュアルハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに比べ、パワーハラスメントと認識している件数が依然として多い傾向を示しています。それらの回答には、「適切に対応してくれなかった」と指摘しているものもあります。ハラスメントは、職員が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。管理職の皆さんをはじめ、職場の皆さんが、時代の潮流を意識しながら、誰もが働きやすい職場環境の醸成を目的として、意識的に状況の把握と抑止するための風土づくりに努めてください。本件については、コンプライアンス課としても厳格な対応をしていきますので、働きやすい職場環境づくりの実現に向けて職員一同力を合わせて頂きたいと思っております。

社会環境や価値観は絶えず変容し続けています。私達は、持続的かつ安定的な行政運営のためにも、潮目の変化を読み取り、自身を振り返りつつ、自分が置かれている立場を客観的に見つめ直しつつ、しなやかに変化に適応していく必要があります。個々人の職員の皆さんの不断なき、かつ継続的な意識変革に向けた努力が必要なのです。時代が大きく変化する中で、職員一人ひとりのリスクリテラシーの向上が、市民からの期待に応えることの第一歩です。コンプライアンス推進活動を通して、意識変革を促していただきたいと思います。

そして、職員の誰もが安心して働きやすい職場環境を醸成することが、市民への安定したサービスの提供を可能にし、市民からの信頼に繋がります。環境変化が激しく大変な時だからこそ、足許を固めるためにも、コンプライアンスの視点からも見つめ直しつつ、業務に取り組んで頂ければと思います。

引き続きコンプライアンス推進活動に協力ください。