

平成29年度鎌倉市職員意識調査 【報告書】

平成30年3月



Contents

1. 調査概要	2
2. 総括	5
3. 基本情報	7
4. 組織風土(職場環境、コミュニケーション)について	12
5. 職場で生じた不祥事案について	17
6. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査	23
7. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査	29
8. 通報制度について	35
9. 市のコンプライアンスに関する取組について	41



1. 調査概要

1. 調査概要

【調査目的】

組織風土や、法令違反及びハラスメントなどの問題の端緒等を把握し、今後のコンプライアンス推進の活動の検討に資することを目的として実施

【調査概要】

調査期間	: 平成30年1月24日(水)～2月2日(金)
調査対象	: 鎌倉市職員 (常勤、非常勤・臨時的任用職員を含む。※産業医、嘱託医等の一部の非常勤職員は除く。)
調査方法	: 調査用紙を活用した紙調査
設問構成	: 選択式35問、記述式3問
配布数	: 2,284
有効回答	: 2,159
回収率	: 94.5%

【集計方法】

単純集計	: 各設問における回答者全員の結果を示す
クロス集計	: 平成28年度と同調査との経年比較及び職種別(「一般職員(事務職員・技術職員)」 「技能・労務職員」「消防職員」「非常勤職員(アルバイト含む)」)の結果を示す

1. 調査概要

【本調査の性質】

本調査は、コンプライアンスにおける鎌倉市の現状の問題点の洗い出しを行い、対応すべき課題を整理することによって、今後のコンプライアンスの推進に向けた取り組みに関する検討に活用することを目的としています。本調査を通じて、鎌倉市にてコンプライアンスを推進する上での課題やその前提となる職場環境の現状を把握することで、実態に即した効果的な取り組みの検討に有用な調査報告となります。なお、本調査は、鎌倉市における業務全般の課題やコンプライアンス違反などの不正行為等の摘発や特定を目的としたものではありません。

【母数の違いによる回答結果への影響】

集計のカテゴリーにより母数が異なるため、それぞれの回答が当該カテゴリー全体の回答結果に与える、数値上の影響度合が異なることに御留意下さい。例えば、母数の少ないカテゴリーでは、1つの回答が与える数値的な影響度は高くなります。したがって、各カテゴリーごとの比較をする場合は、母数の違いについても考慮してください。

【匿名調査による回答の正確性】

本調査は、匿名で実施することによって、回答内容によって回答者が不利益を被ることに対する心理的不安を排除し、より正確な回答が得られるようにしています。しかし、その一方で、匿名での調査は、回答者が特定されないため、意図的に不適切な回答を記名式の調査よりも発生させやすくする可能性があります。そのため本調査結果は、必ずしも詳細かつ正確なデータとは限りませんが、概ねの傾向を示しているものとしてご活用ください。

【本報告書の活用について】

本報告書は、本調査及び平成28年度調査の結果を踏まえて作成しています。記載された情報等(調査・分析結果及び助言事項を含む)は、今後のコンプライアンスの推進に向けた取り組み等の検討に活用されるものであり、鎌倉市での検討及び意思決定に対して、当社が責任を負うものではありません。



2. 総括

2. 総括

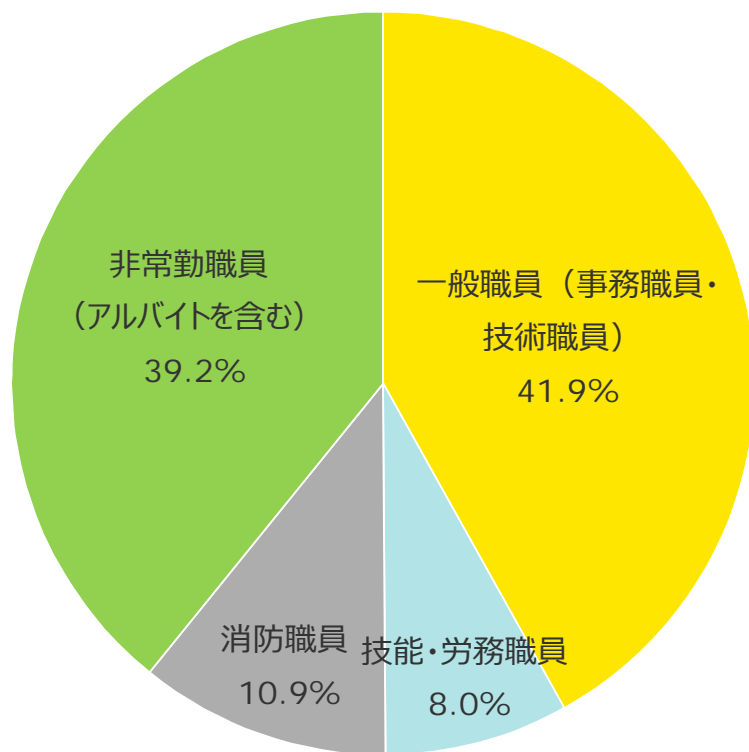
項目	総括
組織風土(職場環境、コミュニケーション)	<ul style="list-style-type: none"> 概ね肯定的な回答であり、業務に関する情報共有や悩み・相談対応など良好なコミュニケーション環境が醸成されていることがうかがえる。 「業務上の問題が生じたときに指摘しやすいか」との問いに対して、一般職員は90%近くが「指摘しやすい」との回答であったが、その他の職種では約25%の職員が「指摘しにくい」と回答しており対応が懸念される。
職場で生じた不祥事案	<ul style="list-style-type: none"> これまでに職場で生じた不祥事案について正規職員は概ね「自分事として捉えている」と回答する一方で、非常勤職員(アルバイト含む)の半数近くは「事案自体をあまり知らない」と回答しており、周知策を検討されたい。 この1年において法令等に違反する行為に直面することはほとんどないとの結果であり、総数も昨年より改善されてきているが、少なからず違反行為、または疑わしい行為があるとのことであり、引き続き留意されたい。
セクシュアルハラスメント(セクハラ)	<ul style="list-style-type: none"> この1年においてセクハラ、または疑わしい行為を受けたことは「ない」との回答が大半であり、総数も昨年より改善されてきているが、少なからず当該行為があるとのことであり、限りなくゼロになるよう対応が期待される。 具体的な内容に関する問いに対して、「その他」が上位に挙げられた。選択肢以外の行為についてもセクハラと捉えられていることがうかがえるため、留意されたい。
パワーハラスメント(パワハラ)	<ul style="list-style-type: none"> この1年においてパワハラ、または疑わしい行為を受けたことは「ない」との回答が大半であり、総数も昨年より改善されてきているが、少なからず当該行為があるとのことであり、限りなくゼロになるよう対応が期待される。 具体的な内容に関する問いに対して、「その他」が上位に挙げられた。選択肢以外の行為についてもパワハラと捉えられていることがうかがえるため、留意されたい。
通報制度	<ul style="list-style-type: none"> 「公益通報制度」「ハラスメント相談制度」「市長ホットライン」については概ね認識されているものの、非常勤職員の認識度が低い。有事の際は「利用したい」としており、十分な周知が期待される。 これらの制度に関しては、信用性の面で一部の職員から疑念を持たれている。制度の有無だけの周知に留まらず、具体的な手続きやフロー、関与職員などについても明らかにしていくことが期待される。



3. 基本情報

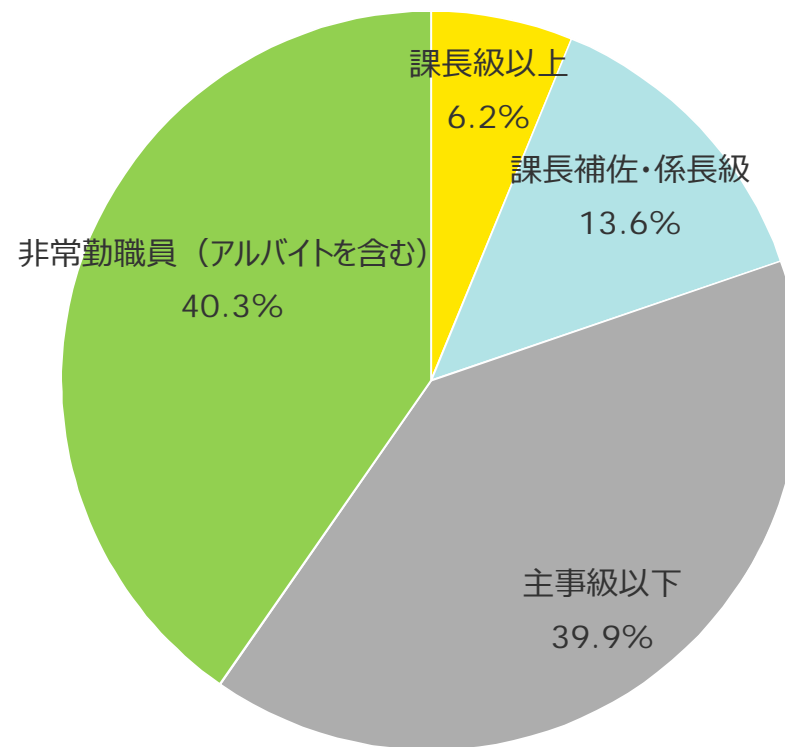
3. 基本情報

【職種別】



計	一般職員 (事務職員・ 技術職員)	技能・ 労務職員	消防職員	非常勤職員 (アルバイト を含む)
2,134	894	171	233	836
100.0%	41.9%	8.0%	10.9%	39.2%

【役職別】



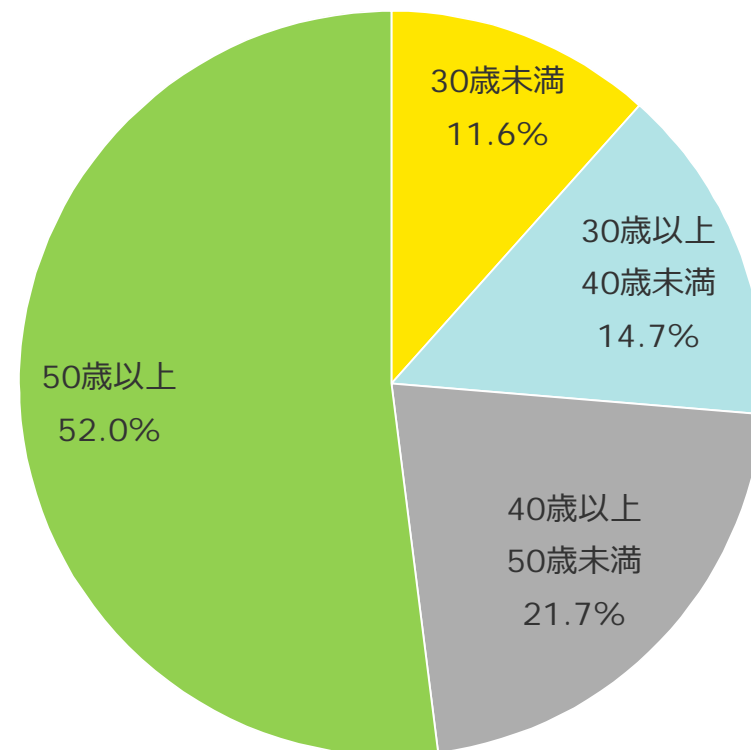
計	課長級以上	課長補佐・ 係長級	主事級以下	非常勤職員 (アルバイト を含む)
2,110	131	286	842	851
100.0%	6.2%	13.6%	39.9%	40.3%

3. 基本情報

【所属別】

所属名	回答数	割合
経営企画部	88	4.2%
総務部	163	7.8%
防災安全部	31	1.5%
市民活動部	152	7.2%
こどもみらい部	407	19.4%
健康福祉部	194	9.2%
環境部	150	7.1%
まちづくり景観部	51	2.4%
都市調整部	49	2.3%
都市整備部	148	7.0%
拠点整備部	18	0.9%
教育委員会	288	13.7%
消防本部	234	11.1%
その他(上記以外の部局)	128	6.1%
計	2,101	100.0%

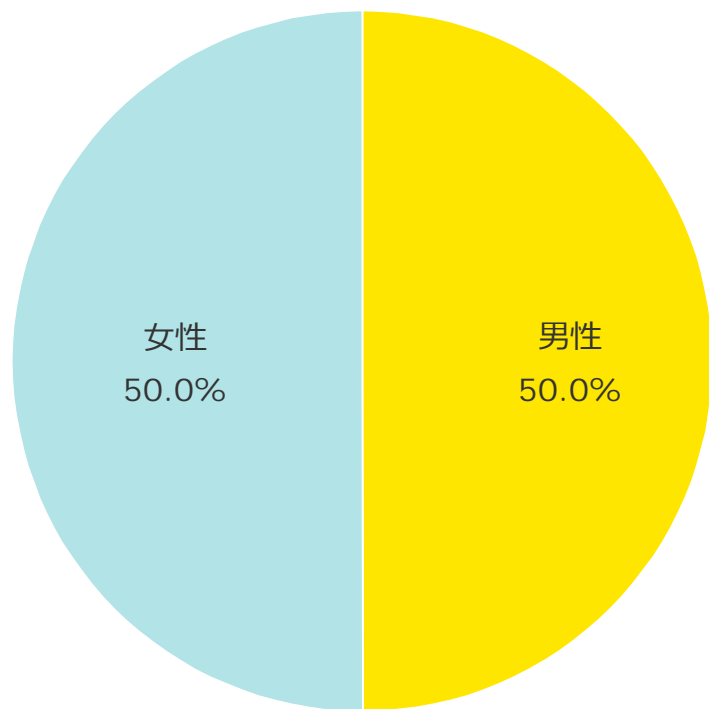
【年齢別】



計	30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上
2,119	246	312	459	1,102
100.0%	11.6%	14.7%	21.7%	52.0%

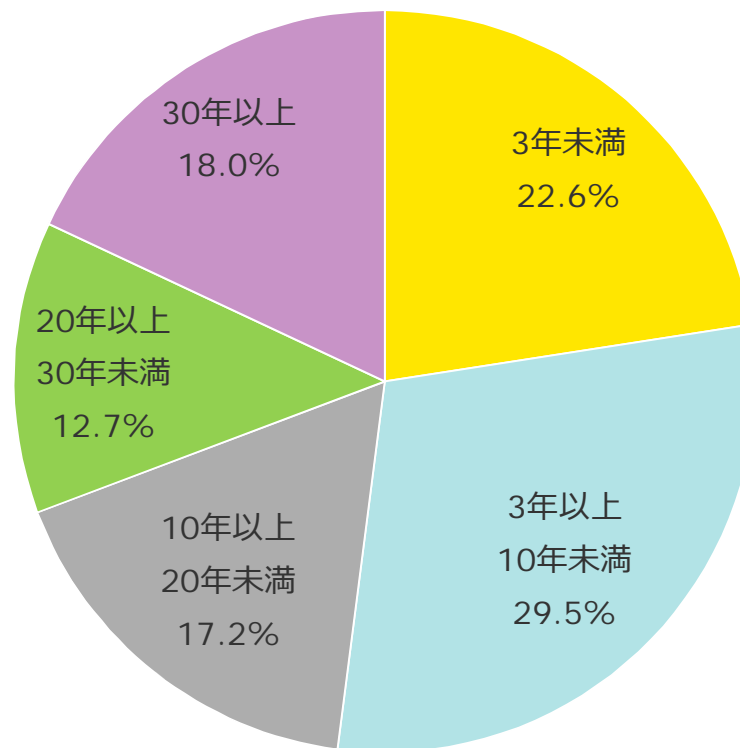
3. 基本情報

【性別】



計	男性	女性
2,121	1,060	1,061
100.0%	50.0%	50.0%

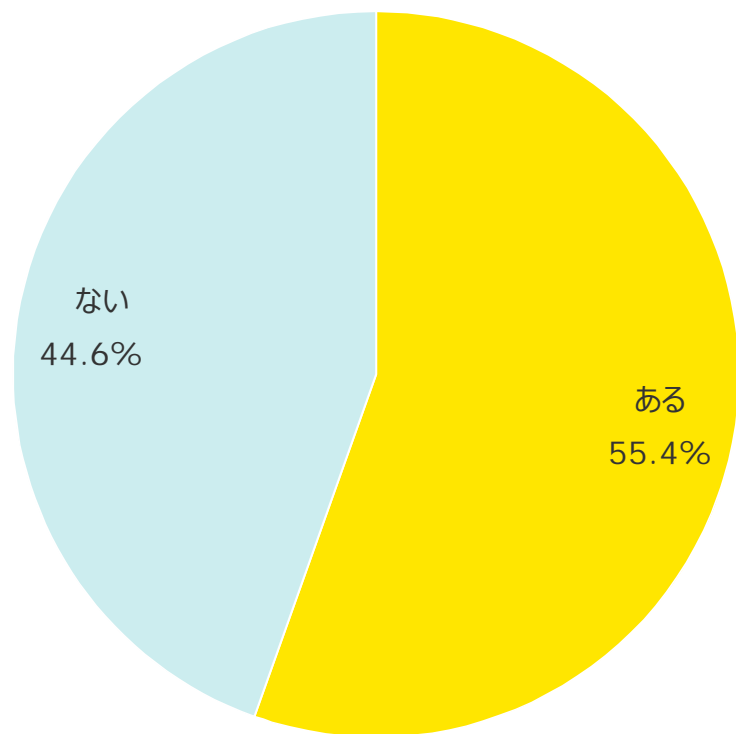
【在籍年数別】



計	3年未満	3年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上
2,114	477	623	364	269	381
100.0%	22.6%	29.5%	17.2%	12.7%	18.0%

3. 基本情報

【民間企業での就業経験(1年以上)】



計	ある	ない
2,114	1,172	942
100.0%	55.4%	44.6%

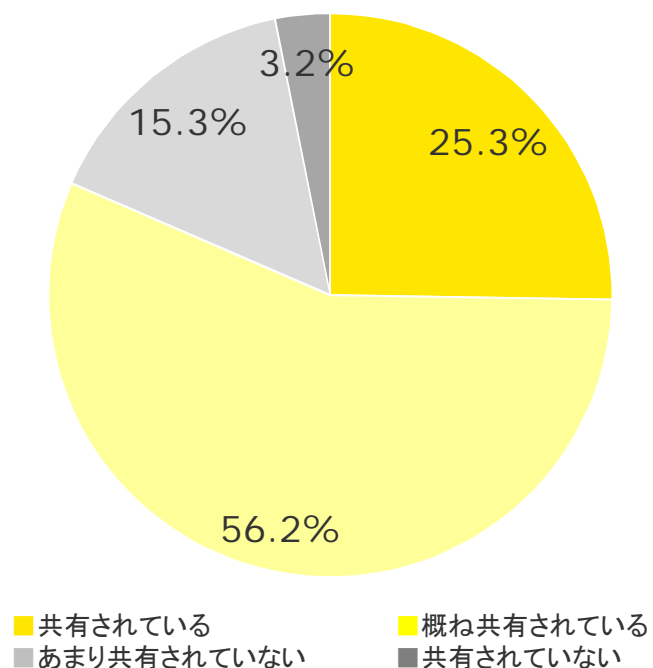


4. 組織風土(職場環境、コミュニケーション)について

4. 組織風土(職場環境、コミュニケーション)について

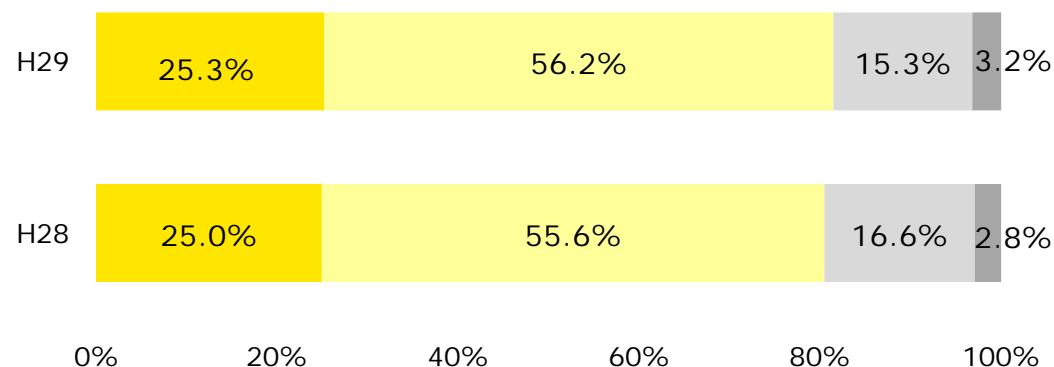
問8 あなたの職場(所属する課)では、業務に関して必要な情報が共有されていますか。

【全体】(n=2,118)

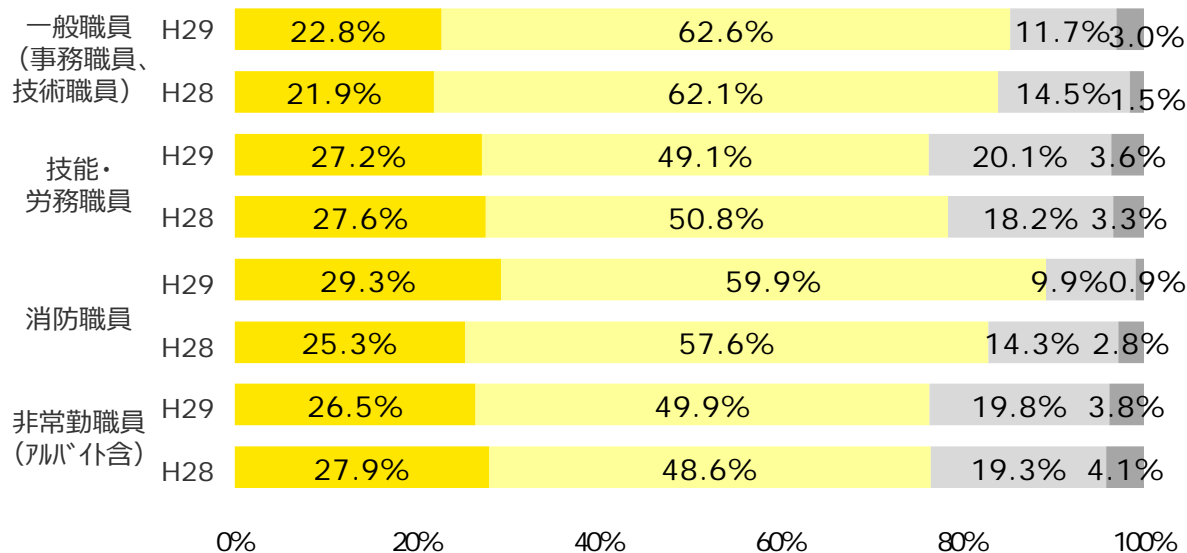


- ▶ 80%以上の職員が、業務に関して必要な情報が共有されていると肯定的に回答している。
- ▶ 技能・労務職員及び非常勤職員の20%以上は否定的な回答であった。

【経年比較】



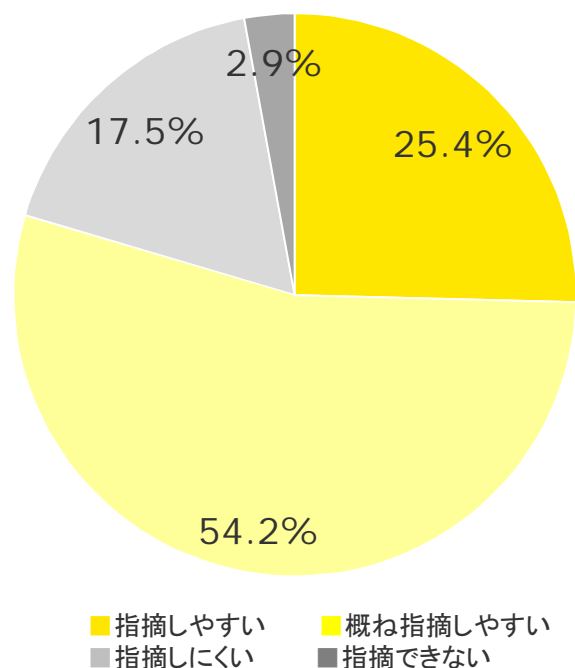
【職種別】



4. 組織風土(職場環境、コミュニケーション)について

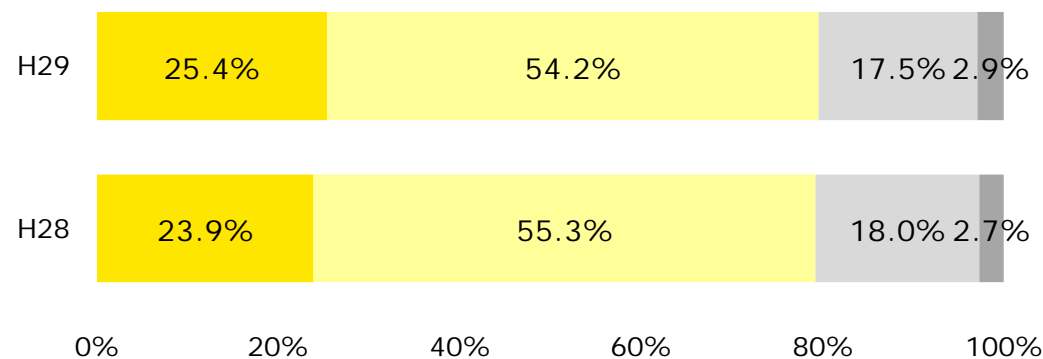
問9 あなたの職場(所属する課)では、業務上の問題が生じたときに、指摘しやすいですか。

【全体】(n=2,114)

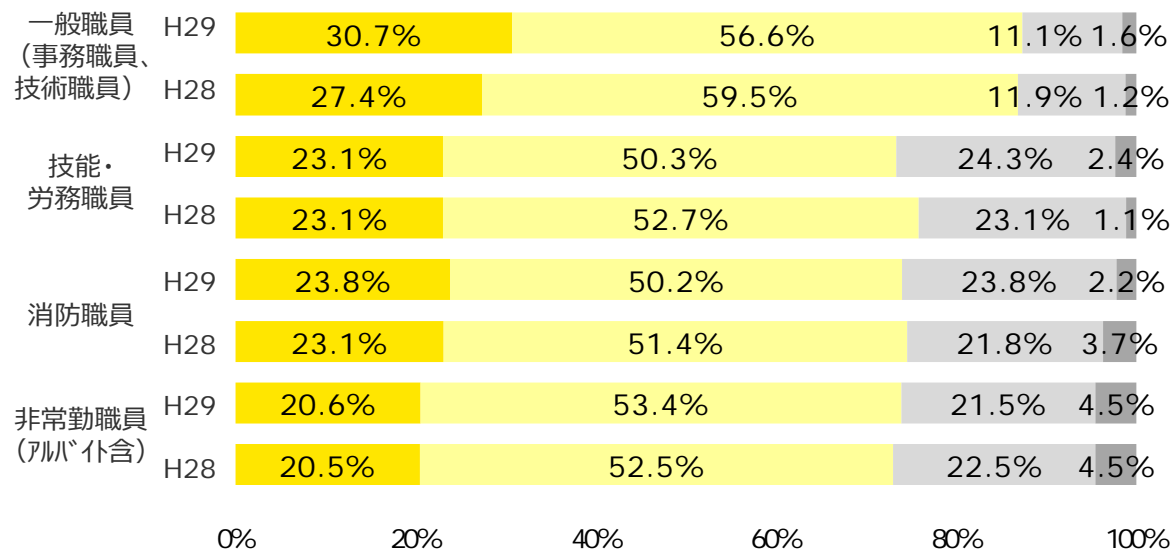


- ▶ 約80%の職員が、業務上の問題が生じたときに、指摘しやすいと肯定的に回答している。
- ▶ 特に、一般職員ではその割合が高く90%に及ぶ。

【経年比較】



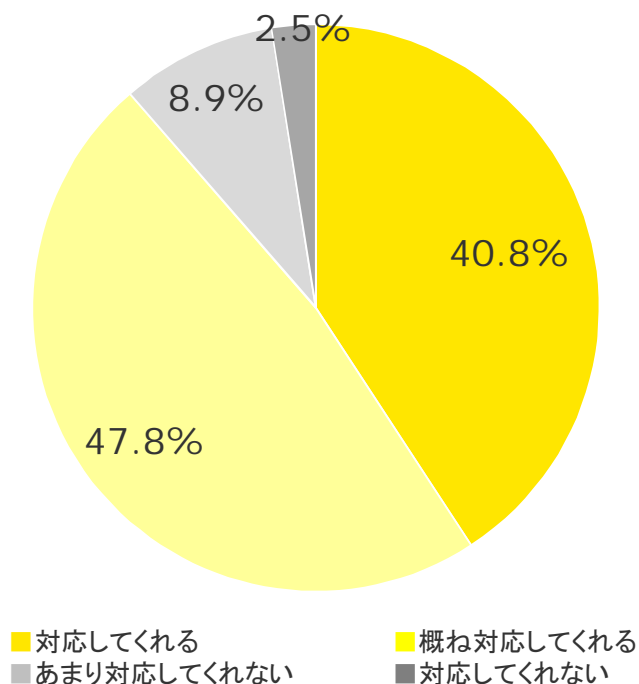
【職種別】



4. 組織風土(職場環境、コミュニケーション)について

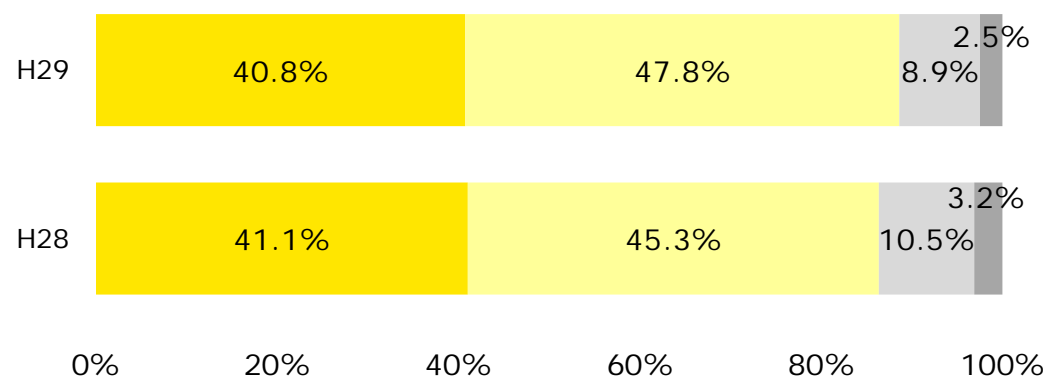
問10 あなたの「上司」は、あなたが業務に関する問題や悩みに直面したとき、相談に乗るなど適切に対応してくれますか。

【全体】(n=2,038)

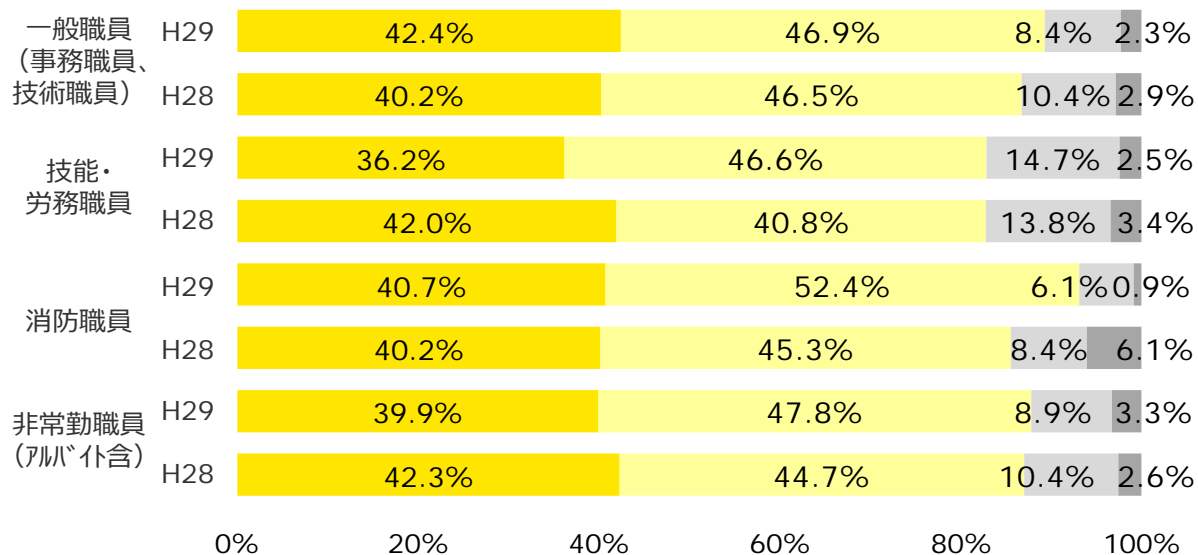


- ▶ 約90%の職員が、自身の上司は、悩みや相談に適切に対応してくれると肯定的に回答している。
- ▶ 特に、一般職員や消防職員では昨年比でその割合が伸びている。

【経年比較】



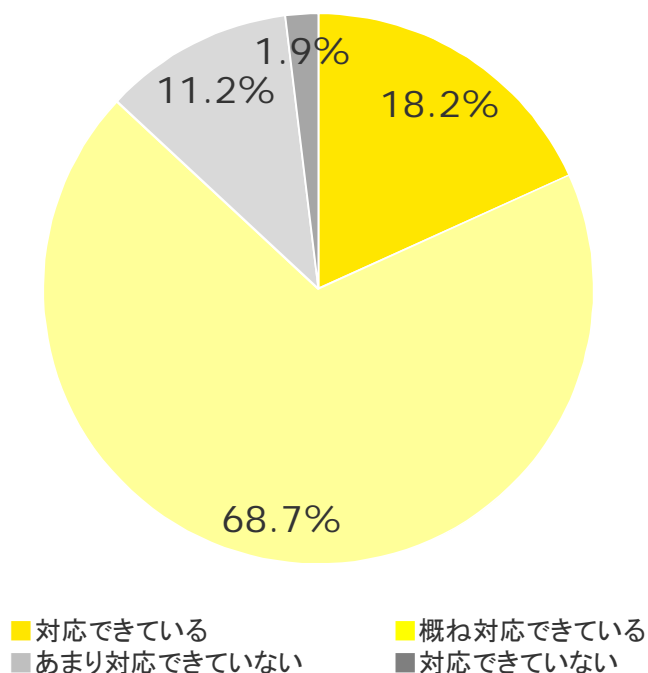
【職種別】



4. 組織風土(職場環境、コミュニケーション)について

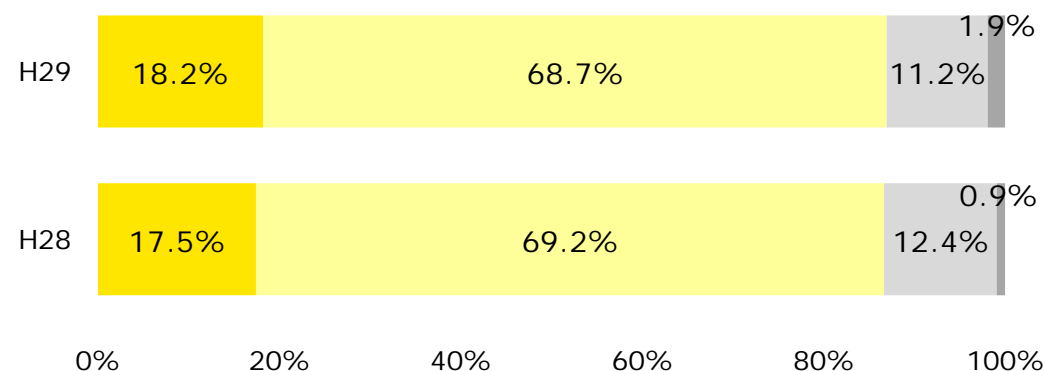
問11 あなたは「部下」から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき、適切に対応できていると思いますか。

【全体】(n=1,246)

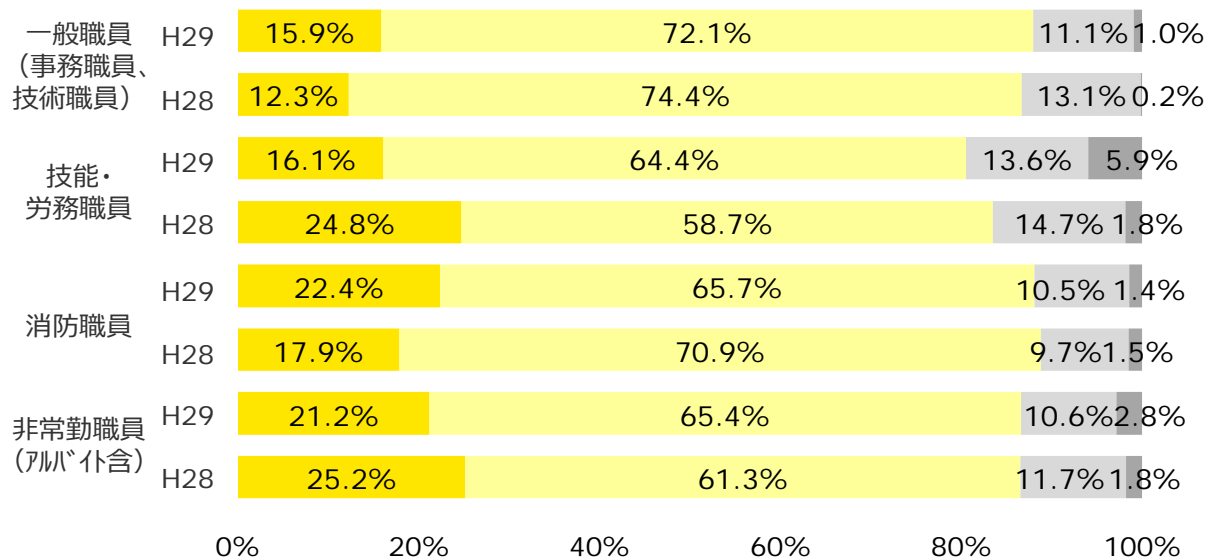


- ▶ 約85%の職員が、自分自身は、部下から悩みや相談を受けたときに適切に対応できていると肯定的に回答している。
- ▶ 技能・労務職員は、否定的な回答割合が他職種と比べやや多く、昨年比でも悪化している。

【経年比較】



【職種別】



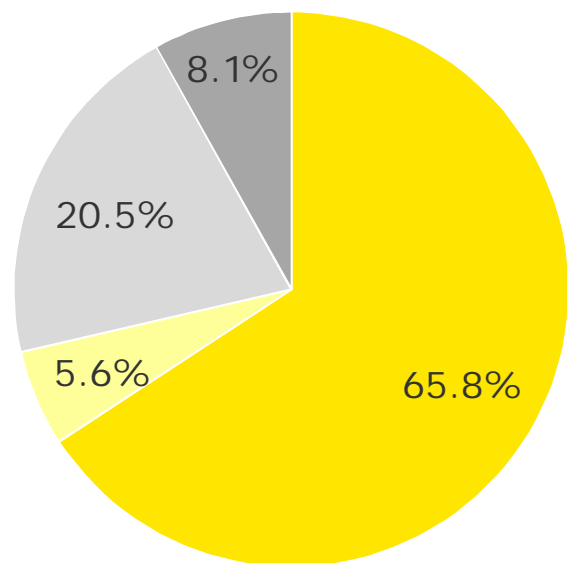


5. 職場で生じた不祥事案について

5. 職場で生じた不祥事案について

問12 あなたは、これまでに職場で生じた不祥事案をどのように捉えていますか。

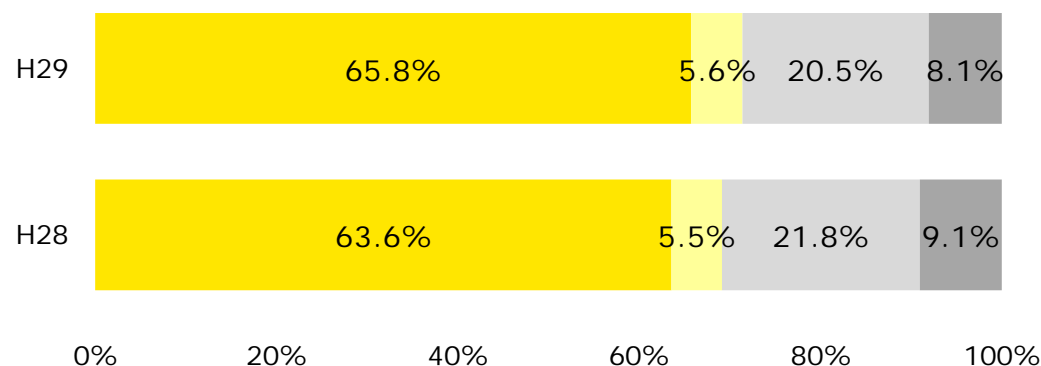
【全体】(n=2,089)



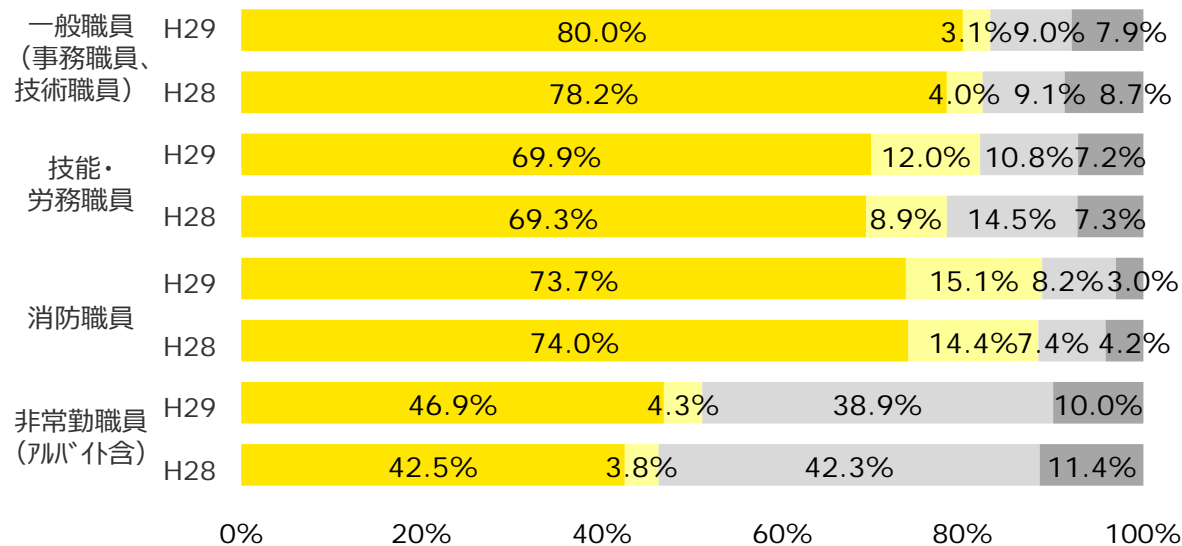
- 自分事として捉え留意している
- 自分には関係ない(事案を起こした本人の個人的な問題)
- 事案自体をあまり知らない
- その他

▶ 約65%の職員はこれまでの不祥事を自分事として捉えている一方で、約20%が事案自体をあまり知らないと回答するが、これは非常勤職員の回答が影響していることがうかがえる。

【経年比較】



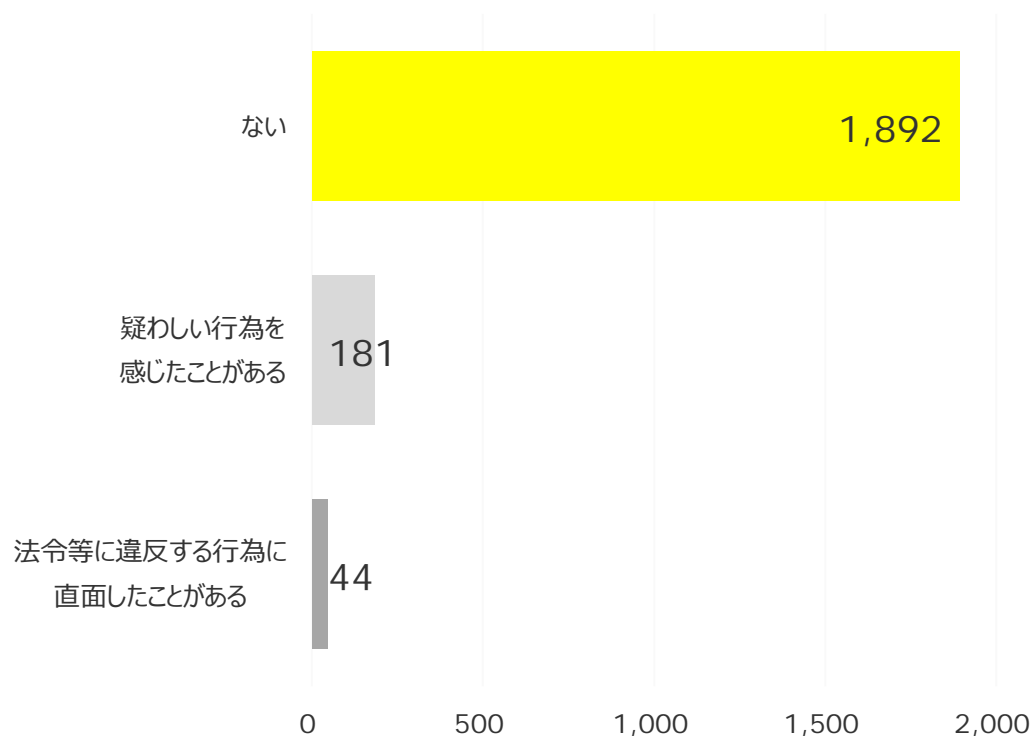
【職種別】



5. 職場で生じた不祥事案について

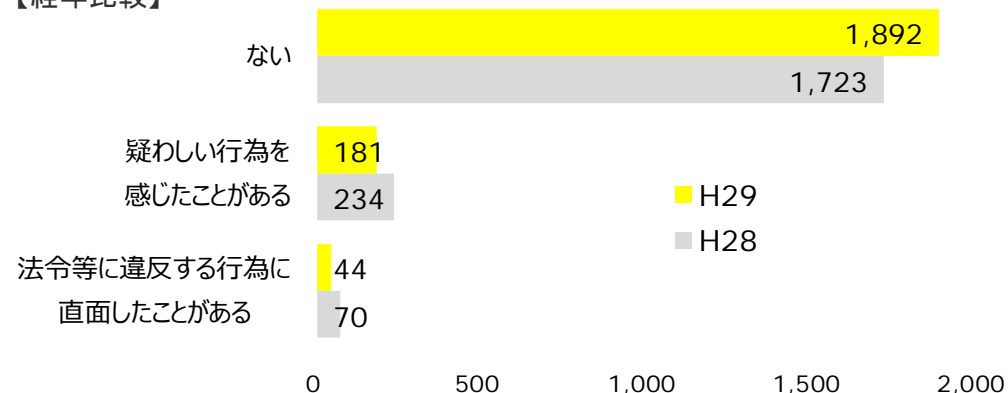
問13 あなたは業務において、この1年間(平成29年1月1日から現在まで)に、法令等に違反する行為に直面したことがありますか。(複数回答可)

【全体】(n=2,117)

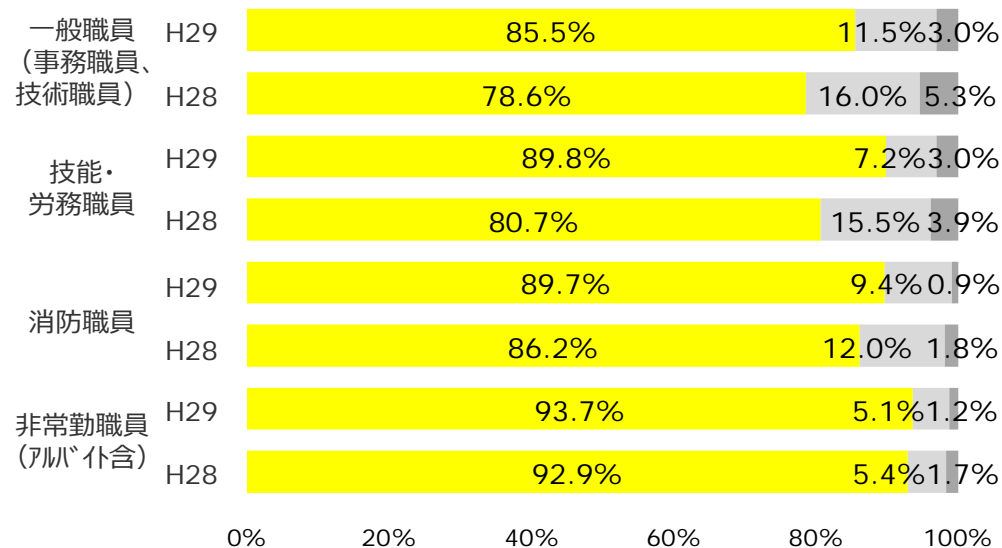


▶ ほとんどの職員(1,892名)がこの1年間では法令等に違反する行為には直面していないと回答している。昨年比でその数は増えている。

【経年比較】



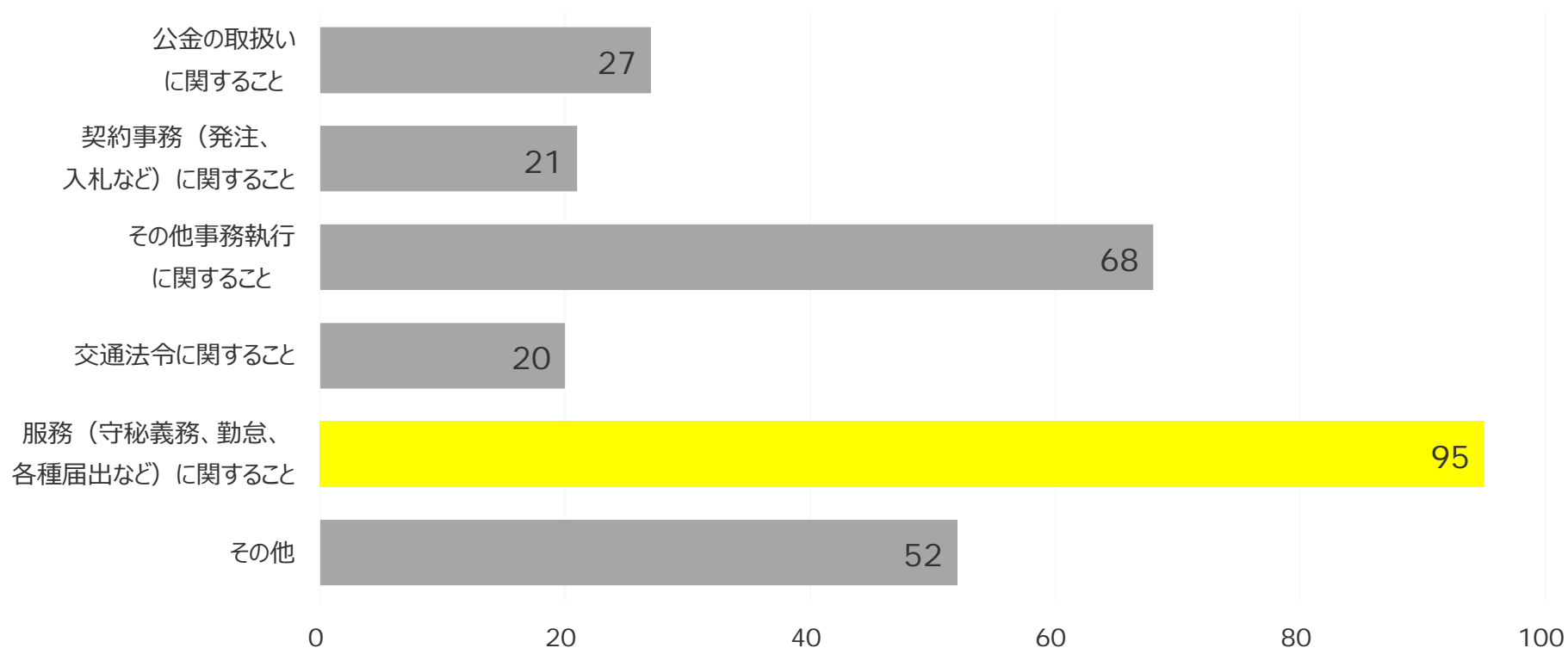
【職種別】



5. 職場で生じた不祥事案について

問14 問13で「2または3」に回答した方にお聞きします。あなたが直面した法令等の違反行為の具体的な内容はどのようなものですか。(複数回答可)

【全体】(n=283)

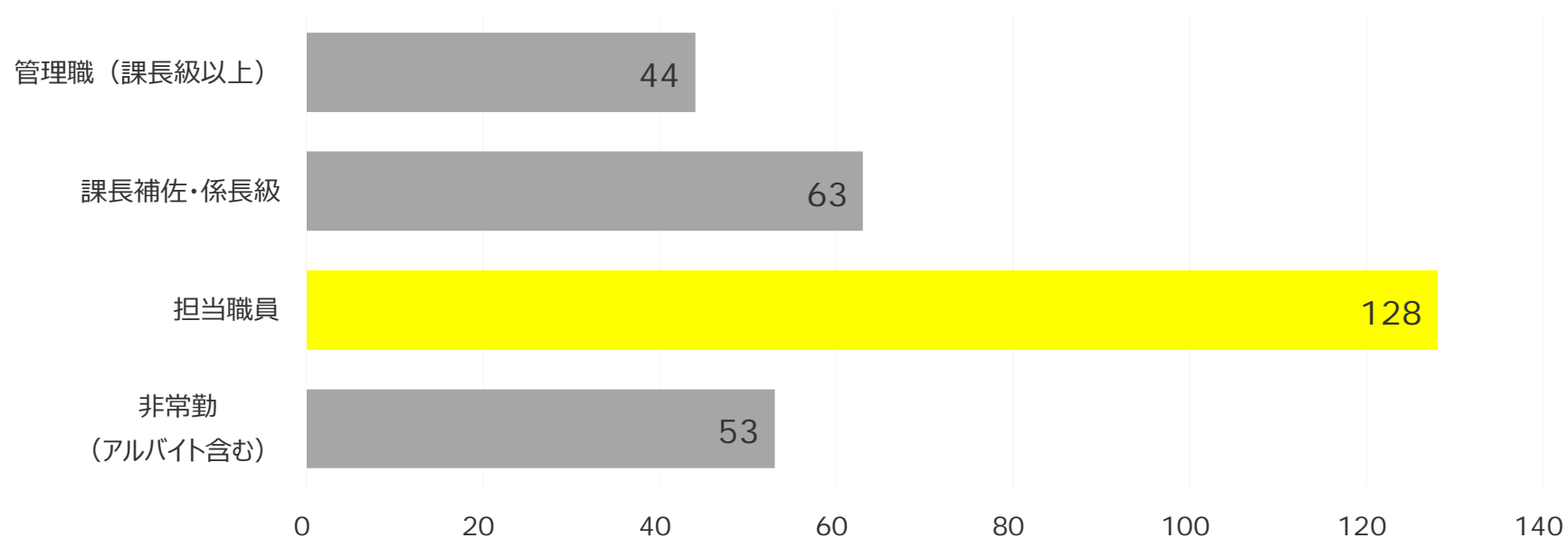


▶ サービスに関する法令等への違反が最も多く(95件)、次いでその他事務執行に関すること(68件)、その他(52件)と続いた。

5. 職場で生じた不祥事案について

問15 問14を回答した方にお聞きします。あなたが直面した法令等の違反行為は、具体的に誰が行っていましたか。
(複数回答可)

【全体】(n=288)

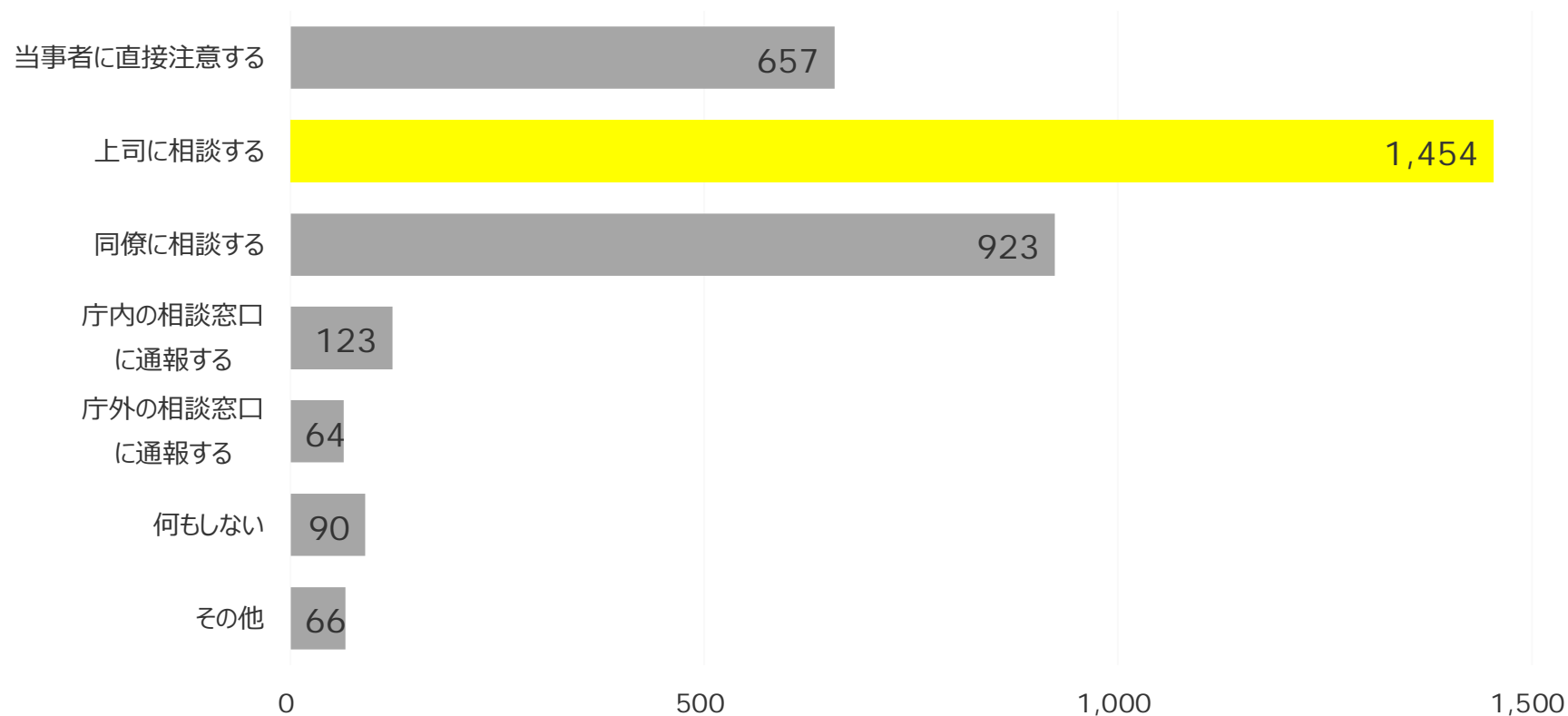


▶ 「担当職員」による法令等の違反行為が最も多く(128件)、次いで「課長補佐・係長級」(63件)と続いた。「非常勤(アルバイト含む)」との回答(53件)も一定程度あることに留意したい。

5. 職場で生じた不祥事案について

問16 あなたは業務において、法令等に違反する行為、または疑わしい行為に直面したとき、どうしますか。(複数回答可)

【全体】(n=3,377)



▶ 法令等に違反する行為、または疑わしい行為に直面したときは、「上司に相談する」との回答が最も多く(1454件)、次いで「同僚に相談する」(923件)、「当事者に直接注意する」(657件)と続いた。



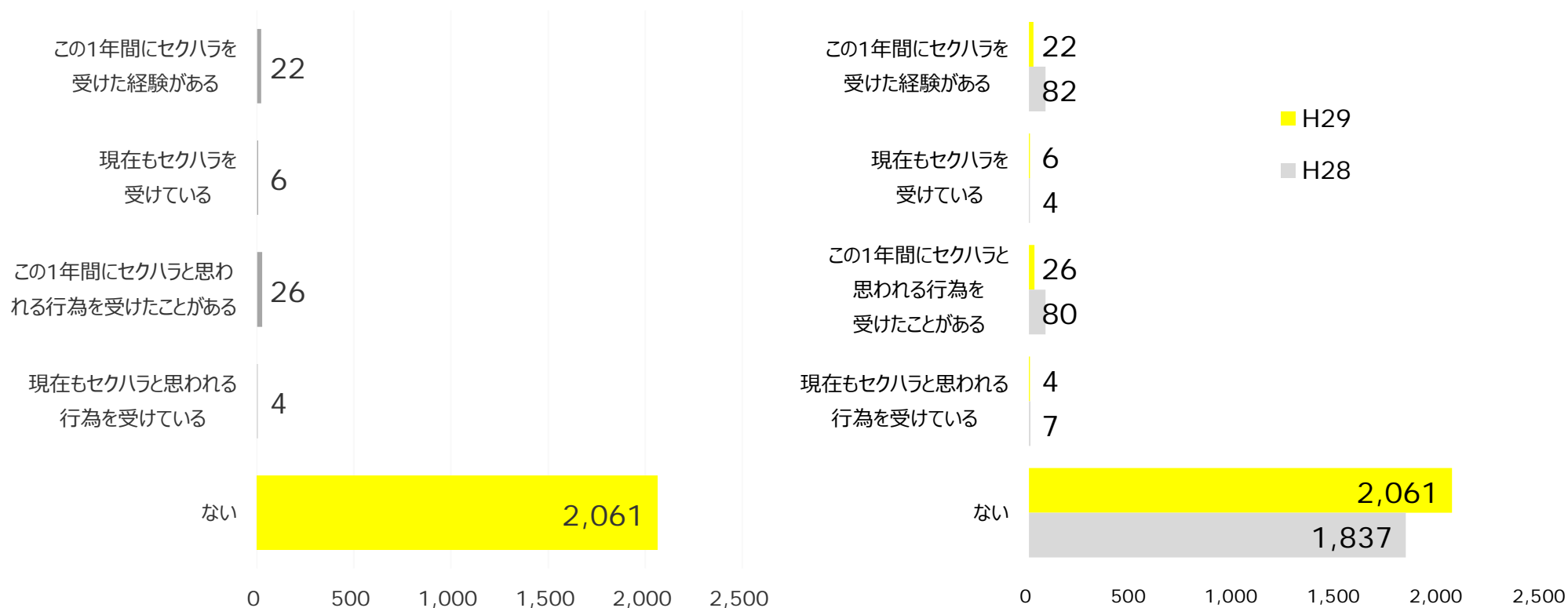
6. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

6. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

問17 あなたは職場において、この1年間(平成29年1月1日から現在まで)に、セクハラを受けた、または疑わしい行為を受けたと感じたことはありますか。(複数回答可)

【全体】(n=2,119)

【経年比較】

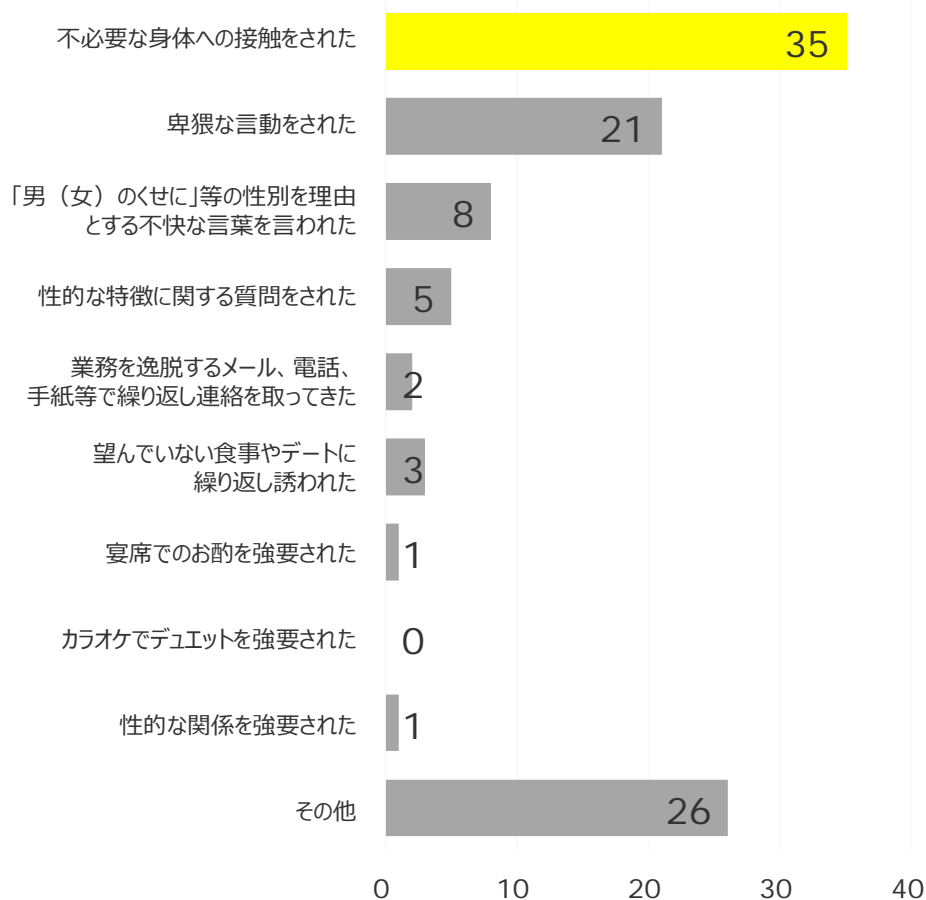


▶ ほとんどの職員(2,061名)がこの1年間では「セクハラ行為、または疑わしい行為を受けたことがない」と回答している。昨年比でもその数は伸びてきている。ただし、一定程度「セクハラ行為を受けている、または受けたことがある」と回答しており、限りなくゼロに近づきたい。

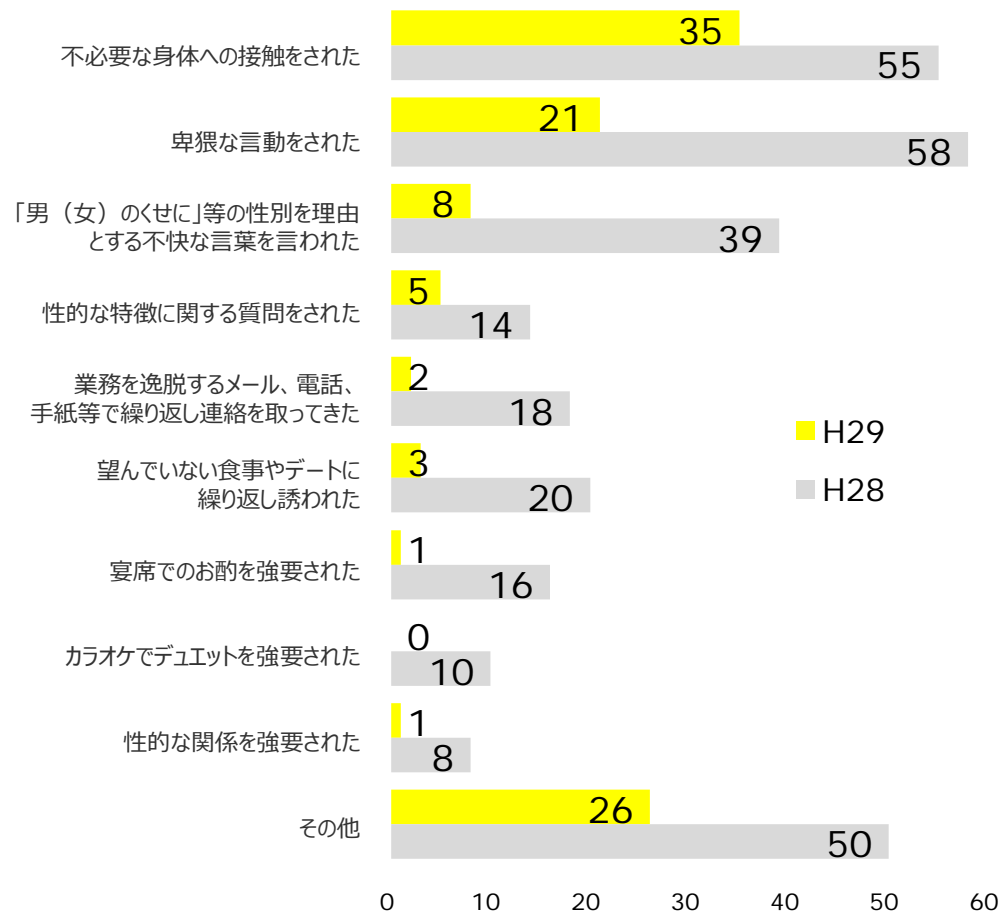
6. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

問18 問17で「1, 2, 3または4」に回答した方にお聞きします。あなたが受けたと感じたセクハラの内容はどのようなものですか。(複数回答可)

【全体】(n=102)



【経年比較】



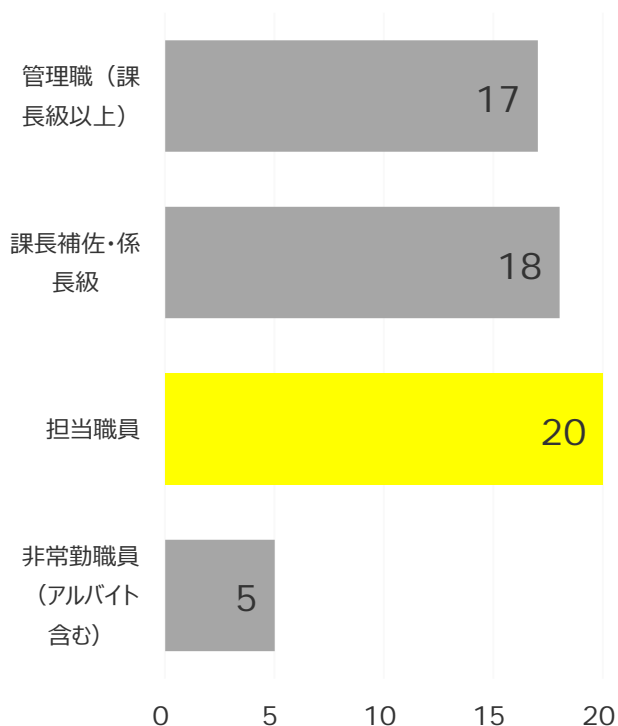
▶ 「不必要な身体接触」が最も多く(35件)、「卑猥な言動」(21件)と続く中、「その他」(26件)と選択肢以外の行為があることに留意が必要。昨年比では全ての項目で減ってきていることがうかがえる。

6. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

(※問18を回答した方にお聞きしています)

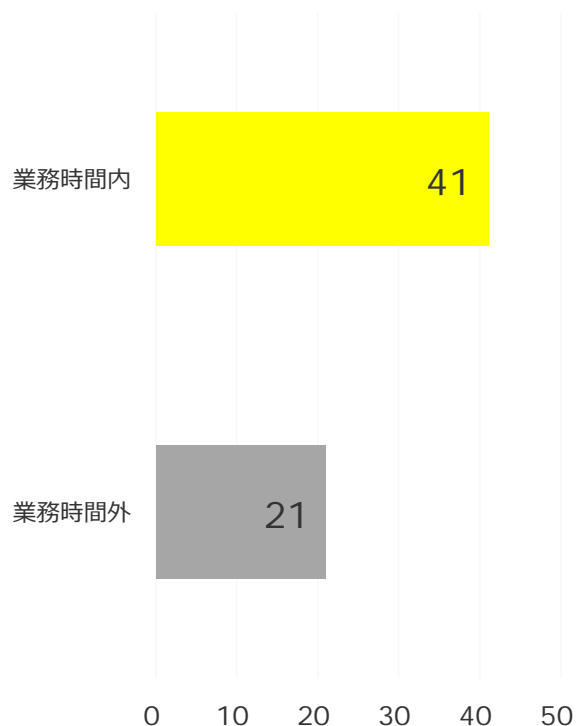
問19 あなたが受けたと感じたセクハラは、具体的に誰によるものでしたか。(複数回答可)

【全体】(n=60)



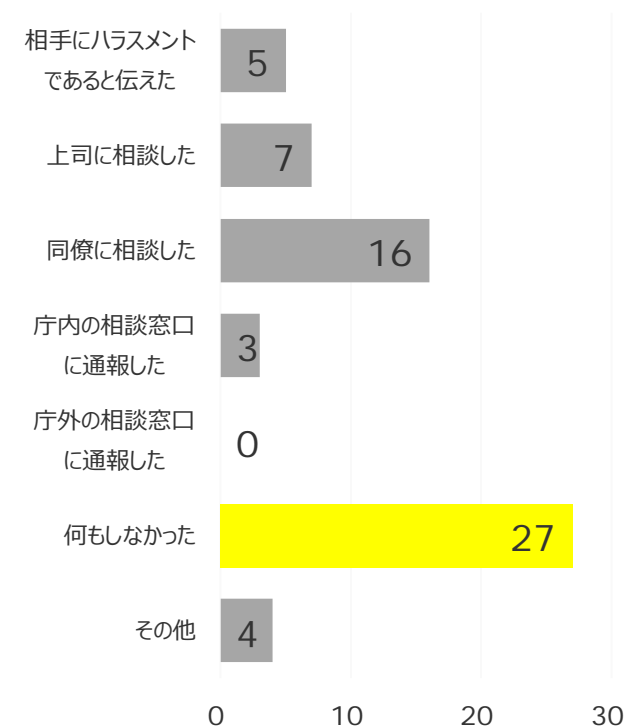
問20 あなたが受けたと感じたセクハラは、具体的にいつ行われたものですか。(複数回答可)

【全体】(n=62)



問21 あなたは、その時、どのような行動をとりましたか。(複数回答可)

【全体】(n=62)

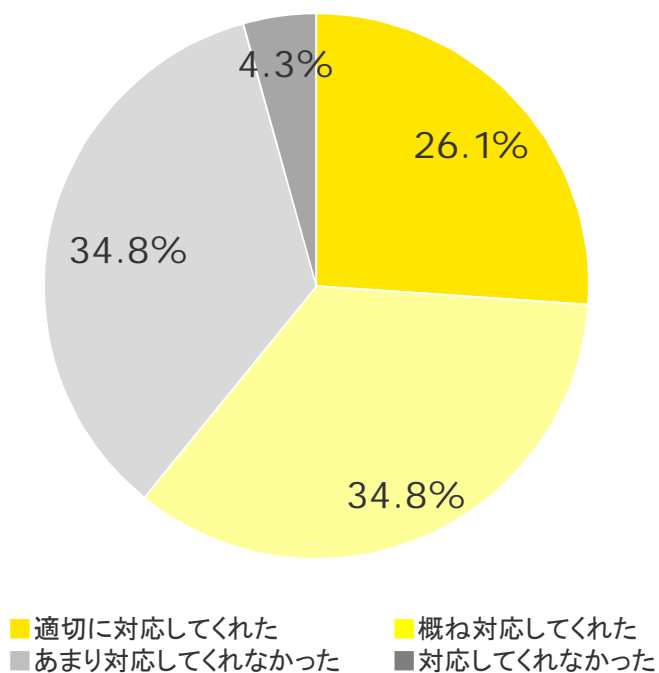


- ▶ セクハラ行為は「担当職員」からが最も多い(20件)が、他の職種でも一定程度いることがうかがえる。
- ▶ 被害を受けたときの行動については、「何もしなかった」が最も多く(27件)、「同僚に相談した」(16件)が続いた。

6. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

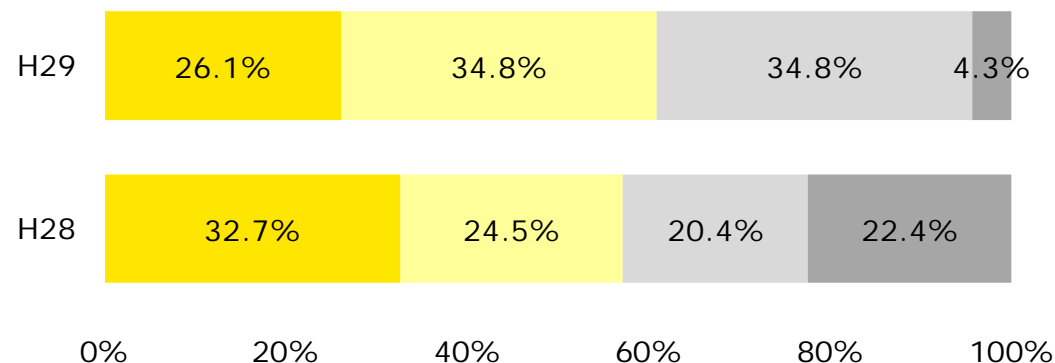
問22 問21で「2、3、4または5」を回答した方にお聞きします。相談した相手(上司・同僚)、または通報・相談した窓口は、適切に対応してくれましたか。

【全体】(n=23)

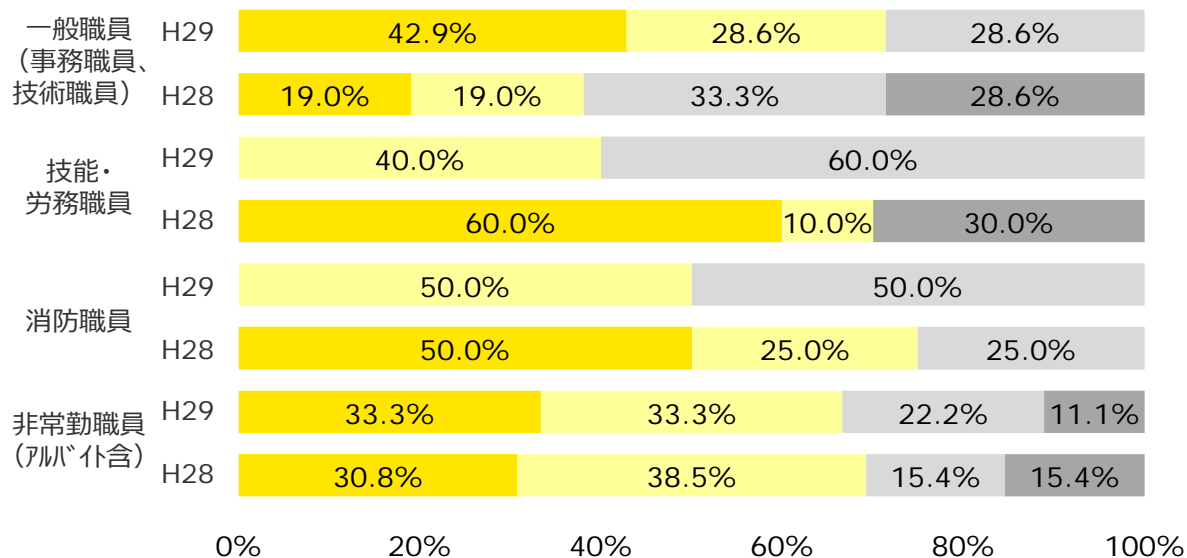


▶ 「対応してくれた」とする肯定的な回答は、全体で60%程度(14件)であった。

【経年比較】



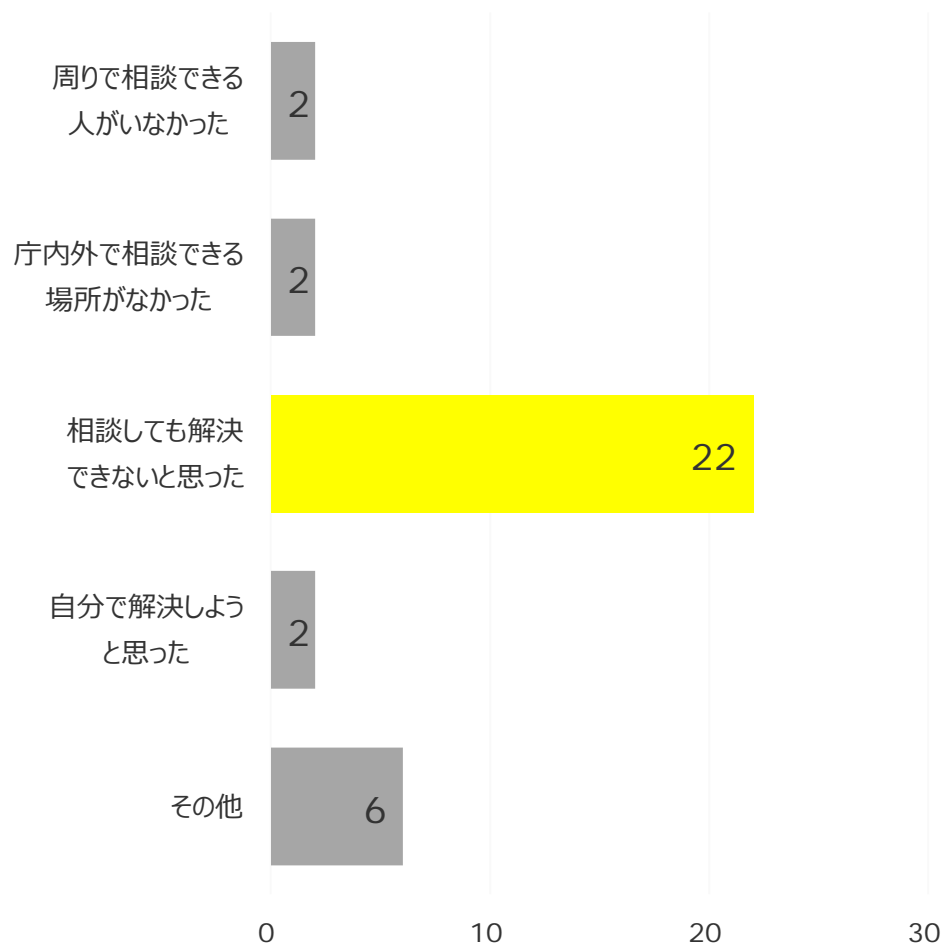
【職種別】



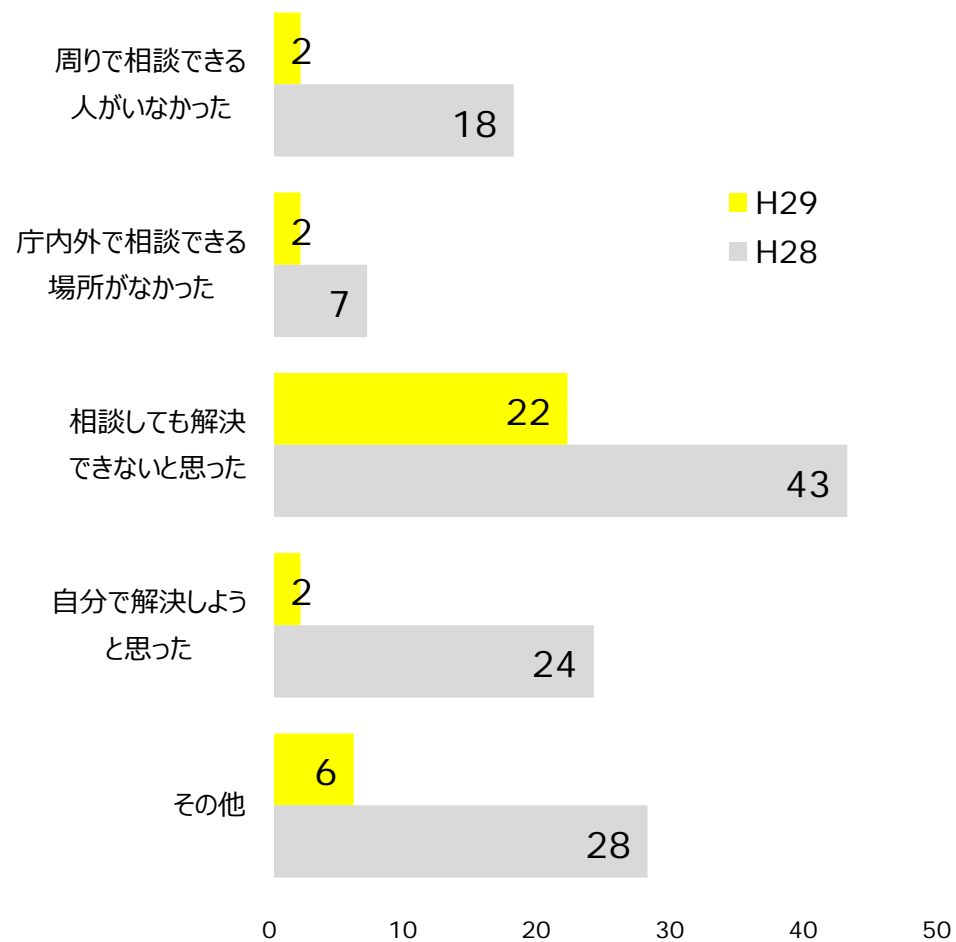
6. セクシュアルハラスメント(セクハラ)に関する調査

問23 問21で「6」を回答した方にお聞きします。それはなぜですか。(複数回答可)

【全体】(n=34)



【経年比較】



▶ 問21の「6 何もしなかった」理由としては「相談しても解決できないと思った」が最も多い(22件)。



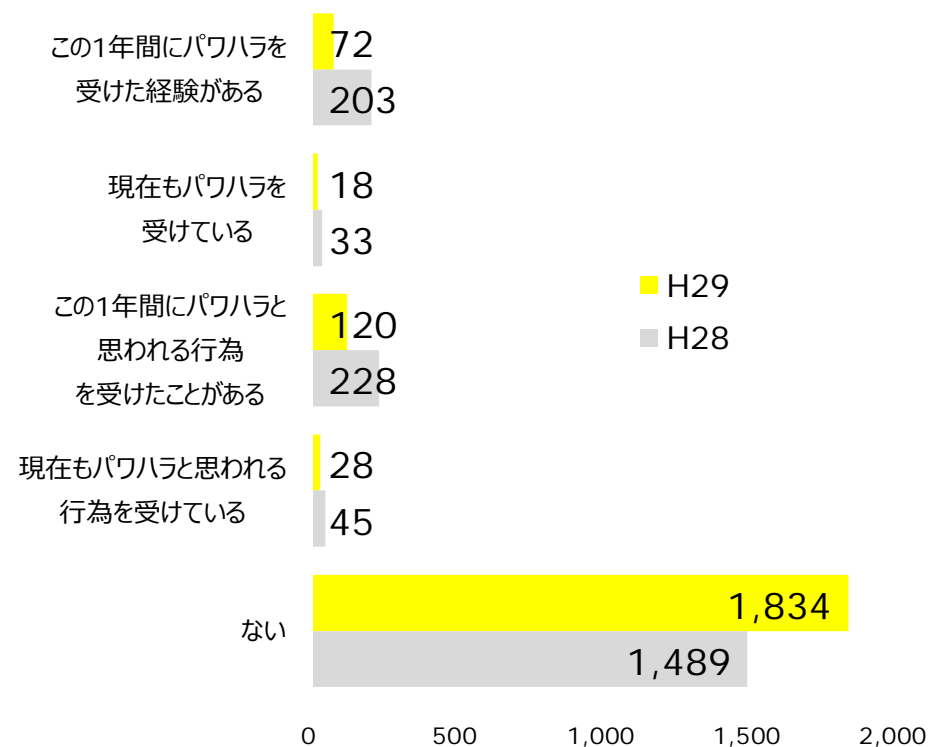
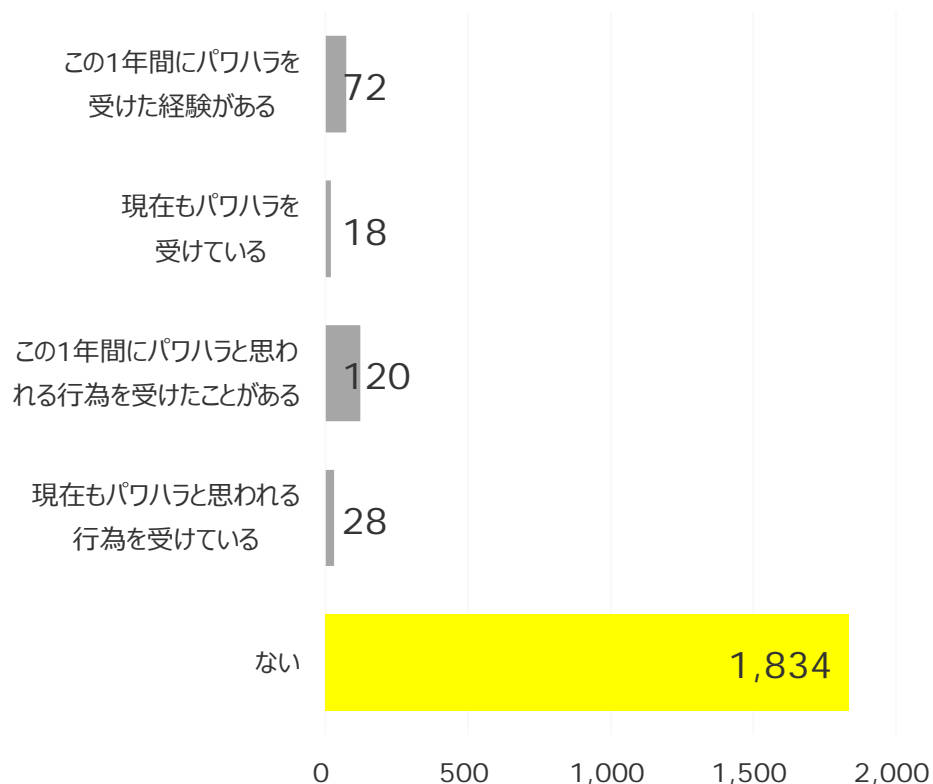
7. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査

7. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査

問24 あなたは職場において、この1年間(平成29年1月1日から現在まで)で、パワハラを受けた、または疑わしい行為を受けたと感じたことはありますか。

【全体】(n=2,072)

【経年比較】



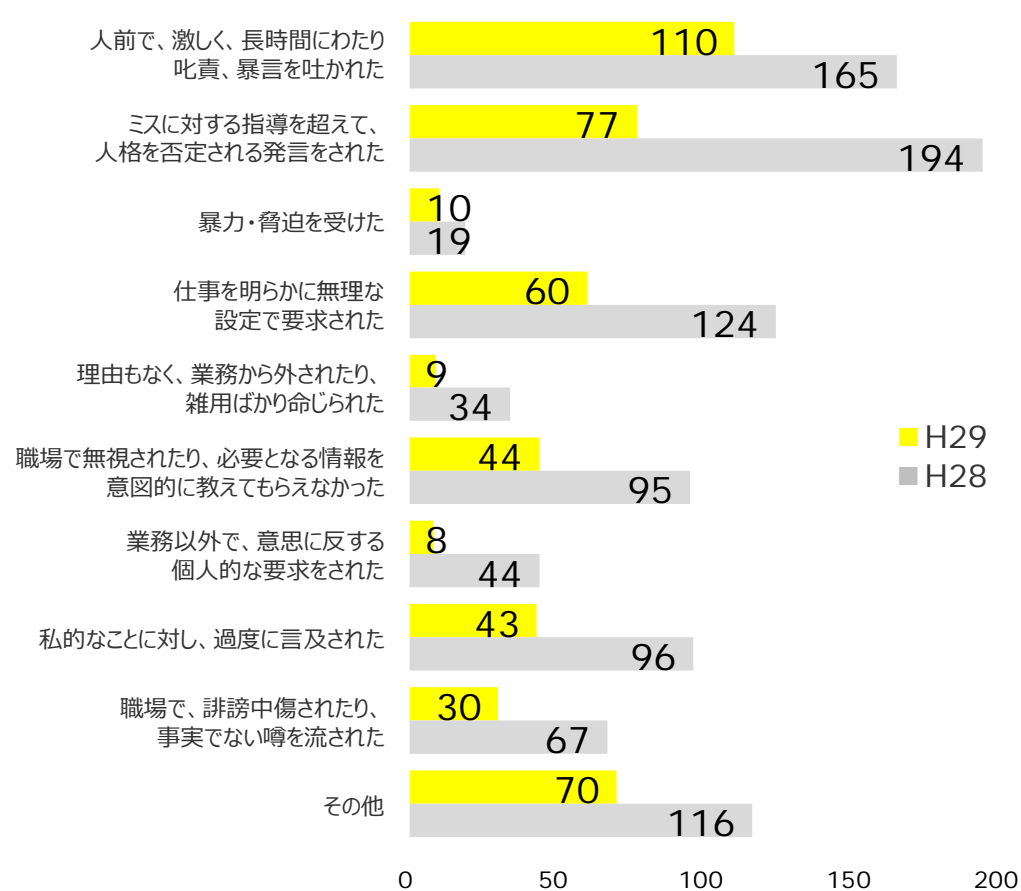
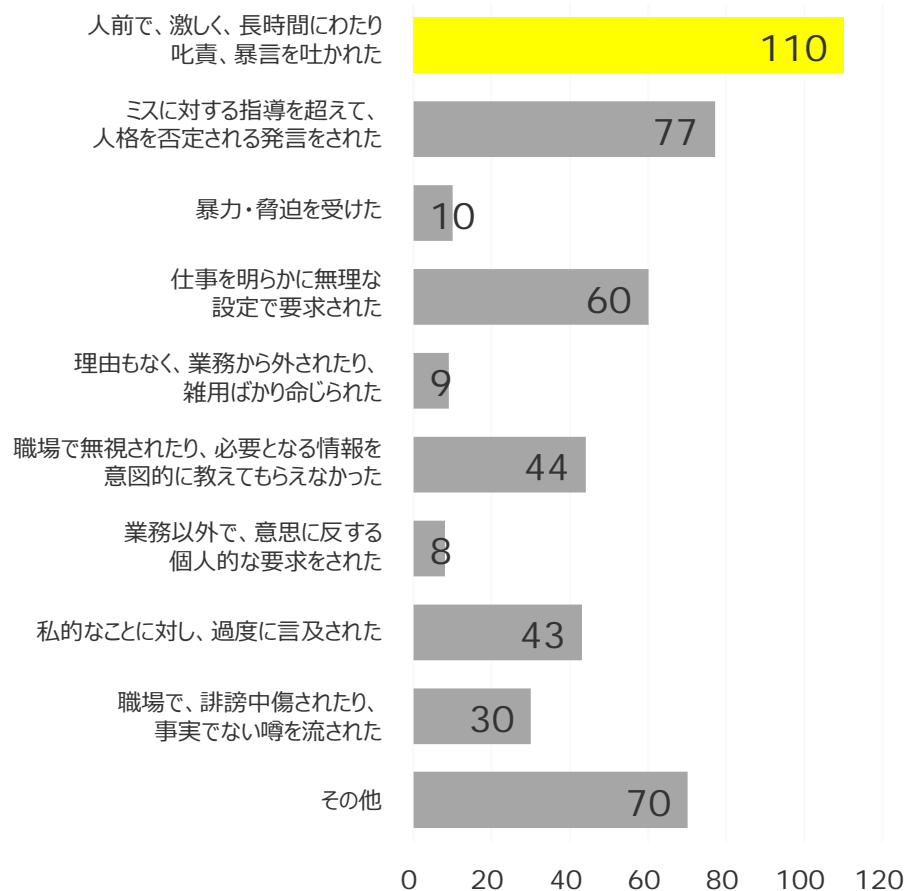
▶ ほとんどの職員(1,834名)がこの1年間では「パワハラ行為、または疑わしい行為を受けたことがない」と回答している。昨年比でもその数は伸びてきている。ただし、一定程度「パワハラ行為を受けている、または受けたことがある」と回答しており、限りなくゼロに近づきたい。

7. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査

問25 問24で「1、2、3または4」に回答した方にお聞きします。あなたが受けたと感じたパワハラの具体的な内容はどのようなものですか。(複数回答可)

【全体】(n=461)

【経年比較】



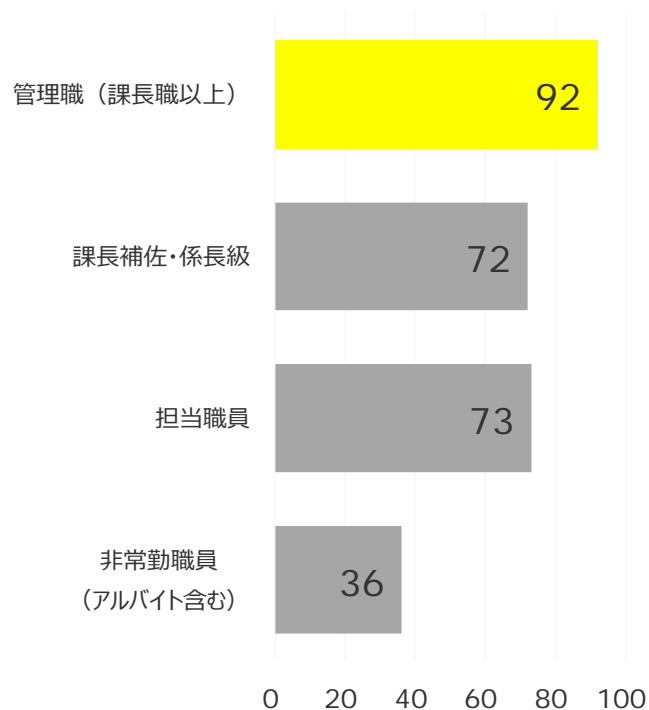
▶ 「人前で、激しく、長時間にわたり叱責、暴言を吐かれた」が最も多く(110件)、「ミスに対する指導を超えて人格を否定される発言をされた」(77件)と続く中、「その他」(70件)と選択肢以外の行為があることに留意が必要。

7. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査

(※問25を回答した方にお聞きしています)

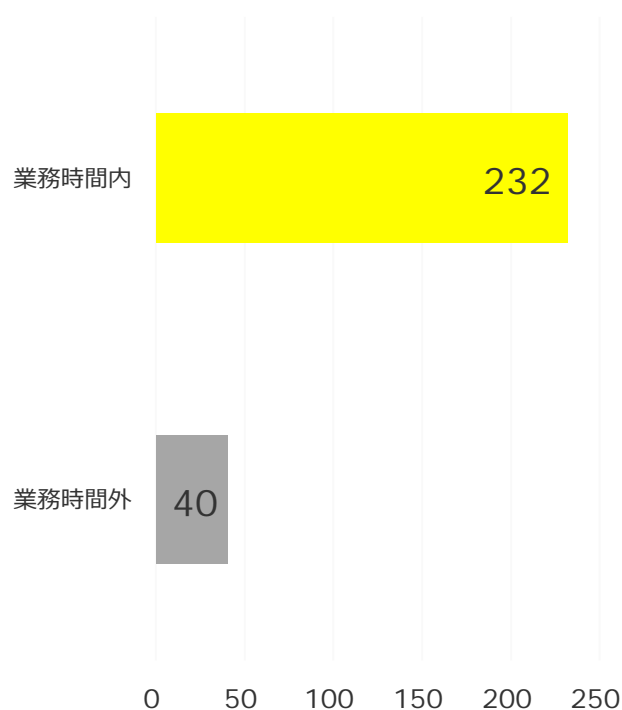
問26 あなたが受けたと感じたパワハラは、具体的に誰によるものでしたか。(複数回答可)

【全体】(n=273)



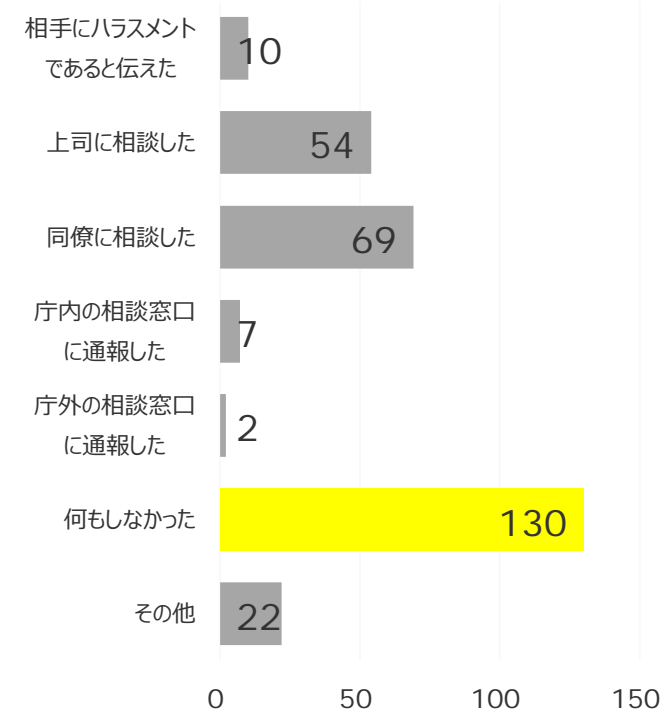
問27 あなたが受けたと感じたパワハラは、具体的にいつ行われたものですか。(複数回答可)

【全体】(n=272)



問28 あなたは、その時、どのような行動をとりましたか。(複数回答可)

【全体】(n=294)

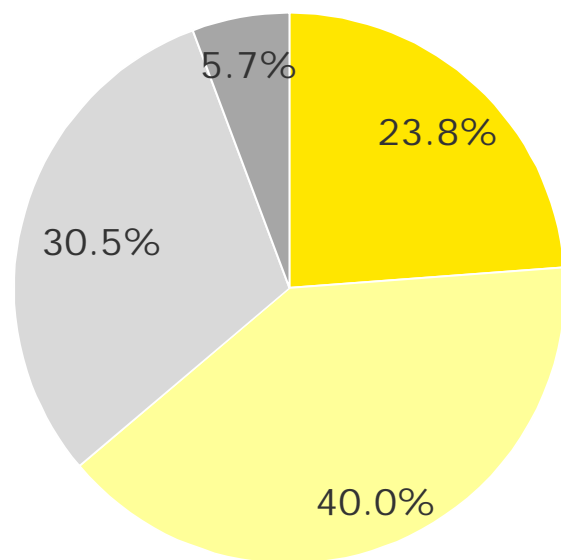


- ▶ パワハラ行為は「管理職(課長職以上)」からが最も多い(92件)が、他の職種でも一定程度いることがうかがえる。
- ▶ 被害を受けたときの行動については、「何もしなかった」が最も多く(130件)、「同僚に相談した」(69件)が続いた。

7. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査

問29 問28で「2、3、4または5」を回答した方にお聞きします。相談した相手(上司・同僚)、通報・相談した窓口は、適切に対応してくれましたか。

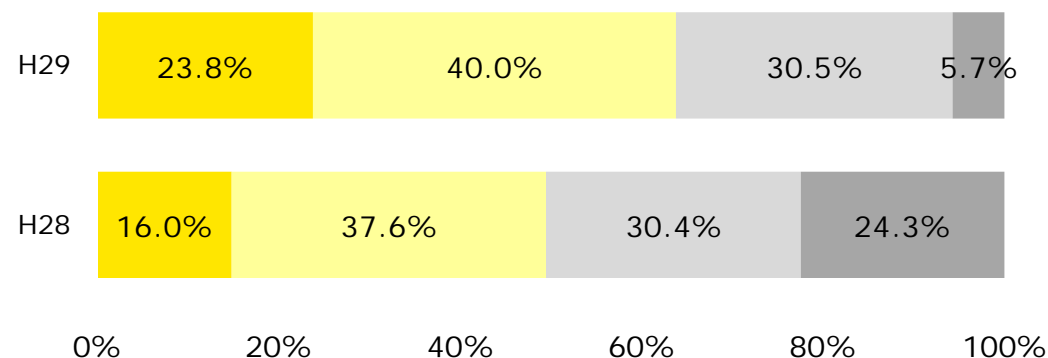
【全体】(n=105)



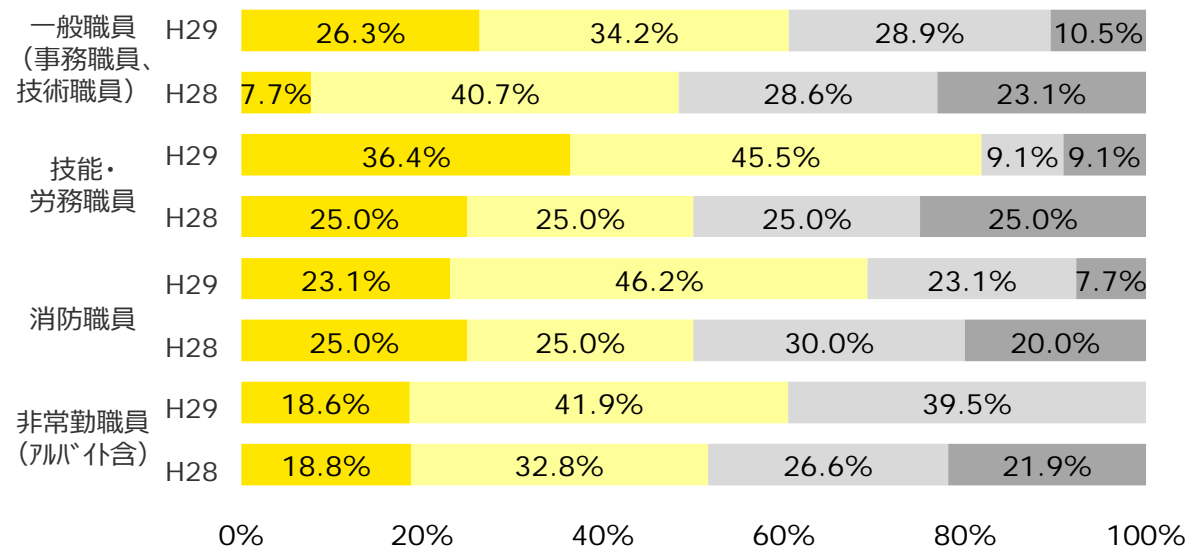
■ 適切に対応してくれた ■ 概ね対応してくれた
■ あまり対応してくれなかった ■ 対応してくれなかった

- ▶ 「対応してくれた」とする肯定的な回答は、全体で65%程度(67件)であった。
- ▶ 昨年比では改善されてきていることがうかがえる。

【経年比較】



【職種別】

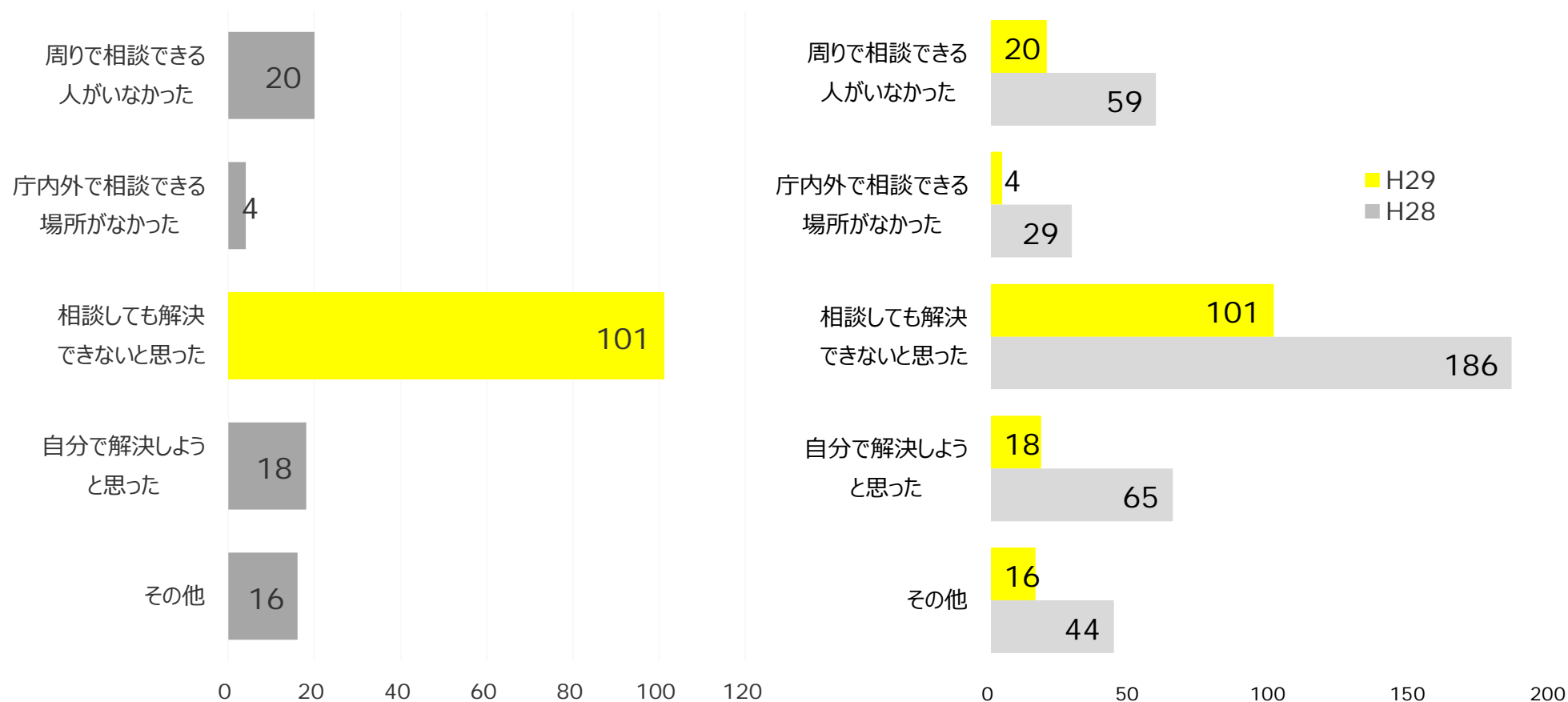


7. パワーハラスメント(パワハラ)に関する調査

問30 問28で「6」を回答した方にお聞きします。それはなぜですか。(複数回答可)

【全体】(n=159)

【経年比較】



▶ 問28の「6 何もしなかった」理由としては「相談しても解決できないと思った」が最も多い(101件)。

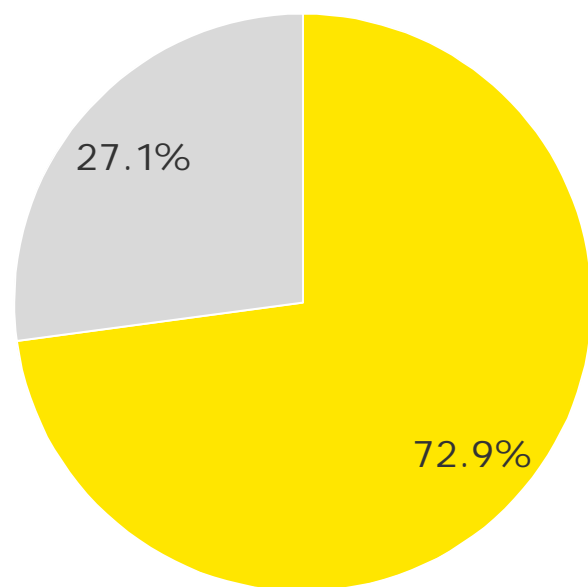


8. 通報制度について

8. 通報制度について

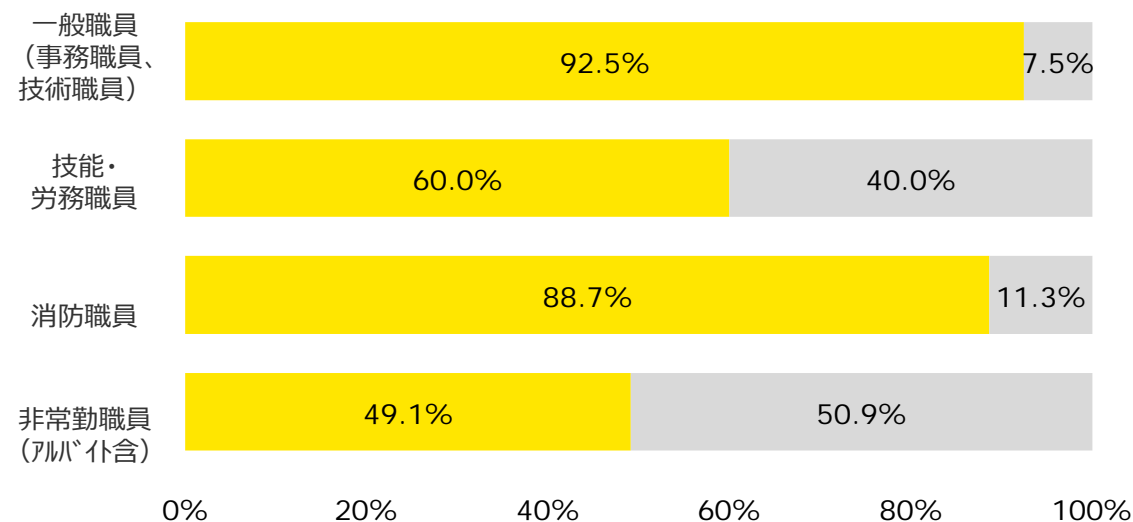
問31 あなたは業務において、法令等に違反する行為、または疑わしい行為に直面したときの通報窓口として、「鎌倉市職員公益通報制度」があることを知っていますか。

【全体】(n=2,095)



■ 知っている ■ 知らない

【職種別】

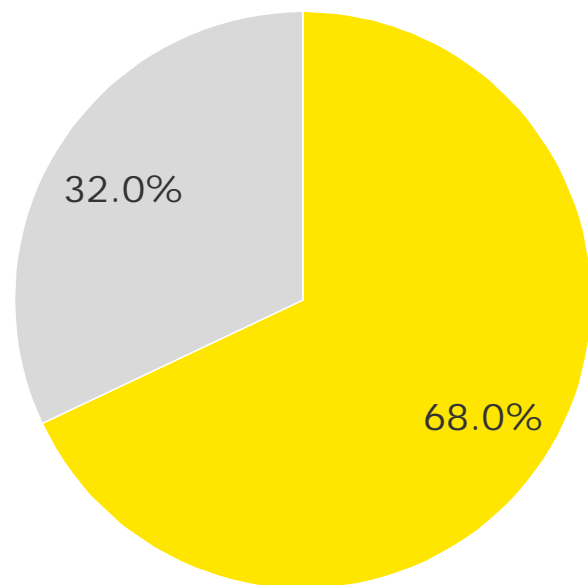


▶ 約73%の職員が鎌倉市職員公益通報制度を「知っている」と回答する一方で、「知らない」と回答する職員も25%以上いる。これは「技能・労務職員」「非常勤職員(アルバイト含む)」の回答が影響していることがうかがえる。

8. 通報制度について

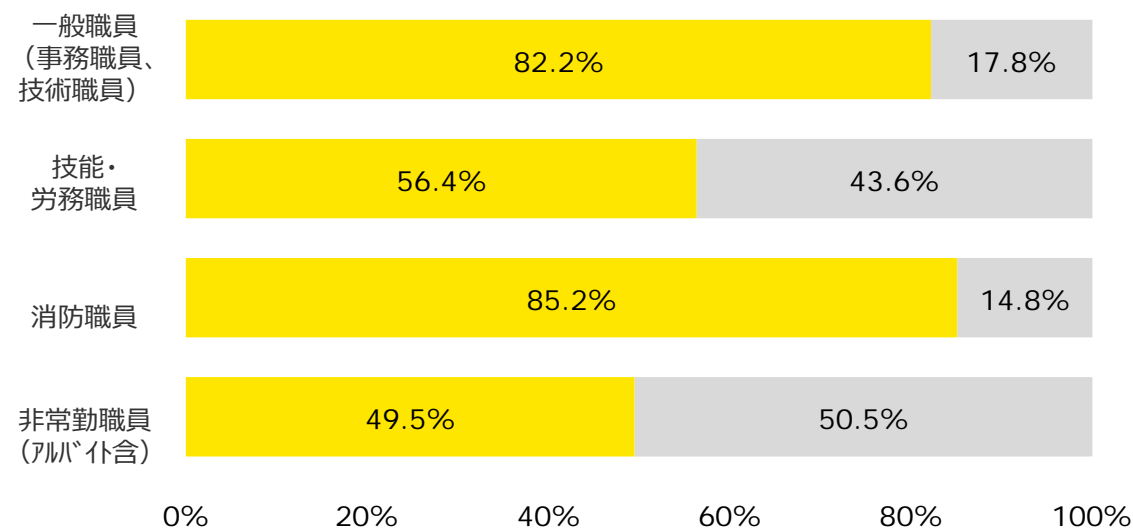
問32 あなたは、職場におけるハラスメント相談窓口として、「ハラスメント相談制度」があることを知っていますか。

【全体】(n=2,092)



■ 知っている ■ 知らない

【職種別】

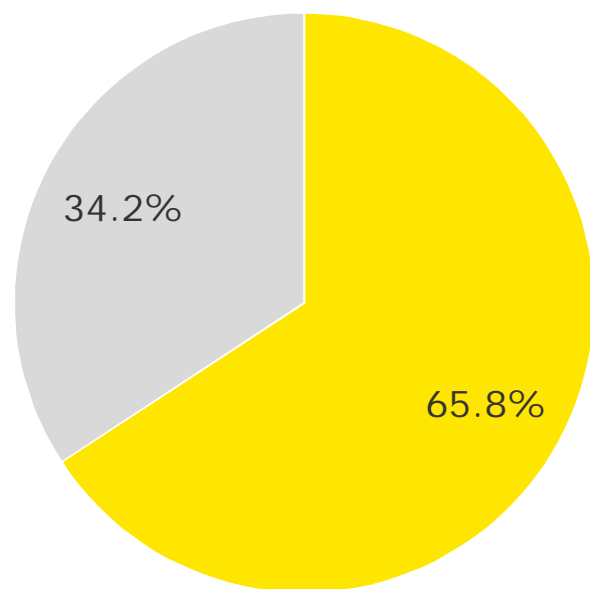


▶ 約70%の職員がハラスメント相談制度を「知っている」と回答する一方で、「知らない」と回答する職員も30%以上いる。これは「技能・労務職員」「非常勤職員(アルバイト含む)」の回答が影響していることがうかがえる。

8. 通報制度について

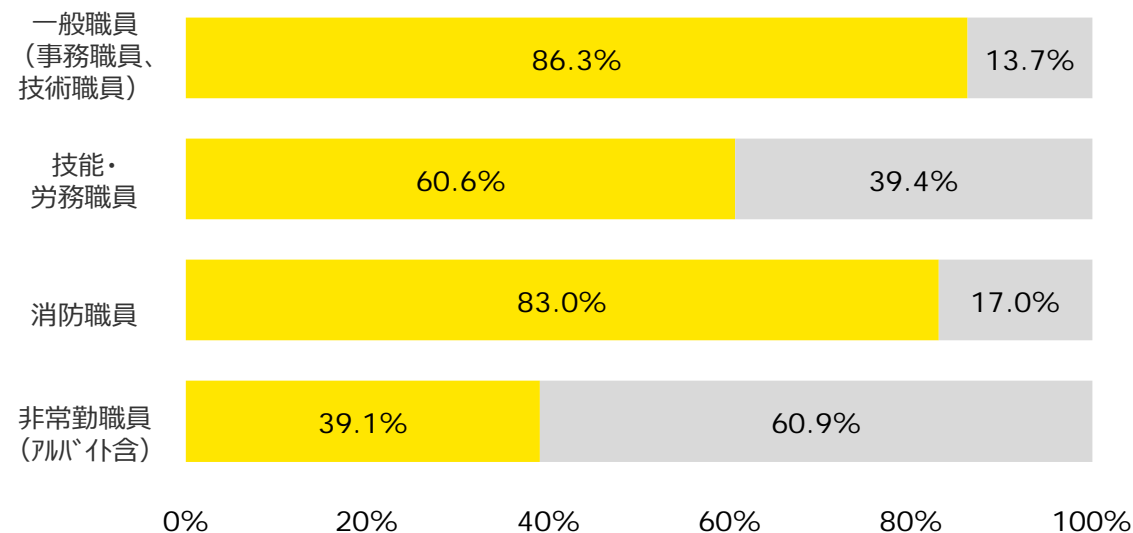
問33 あなたは、不正行為や不正と疑われる行為、各種ハラスメント行為などについて、市長に直接通報できる、「市長ホットライン」があることを知っていますか。

【全体】(n=2,091)



■ 知っている ■ 知らない

【職種別】

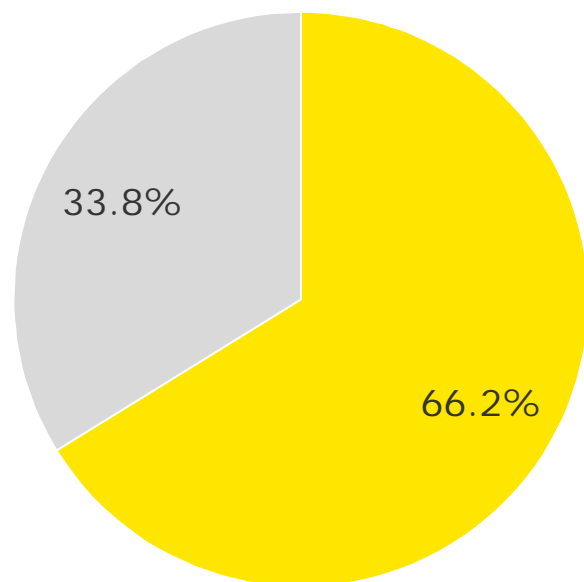


▶ 約65%の職員が市長ホットラインを「知っている」と回答する一方で、「知らない」と回答する職員も30%以上いる。これは「技能・労務職員」「非常勤職員(アルバイト含む)」の回答が影響していることがうかがえる。

8. 通報制度について

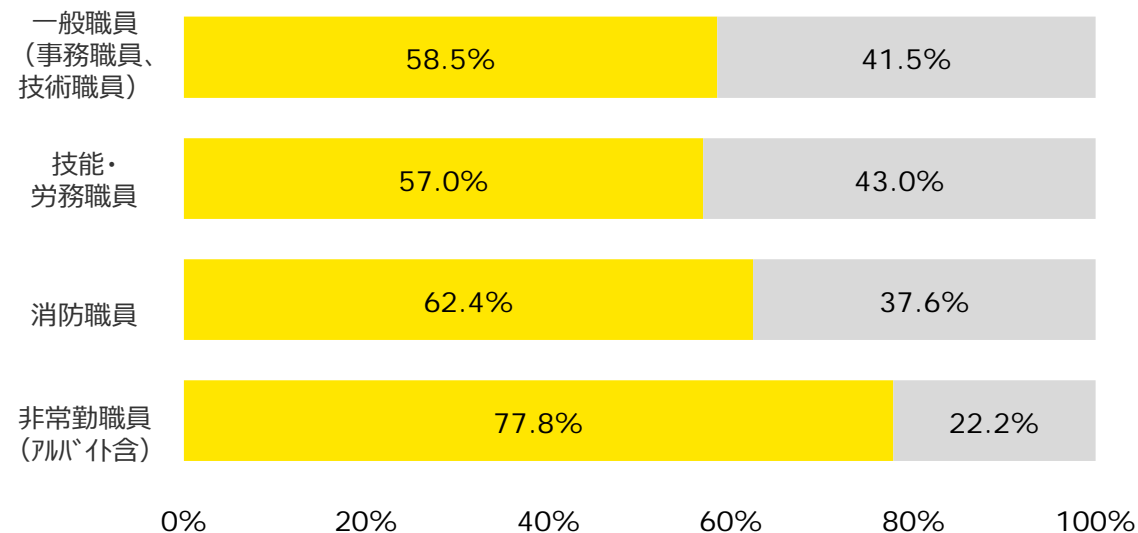
問34 あなたは業務において法令等に違反する行為に直面した場合や、職場においてハラスメント行為を受けたと感じた場合、またはそれらについて相談したい場合、「鎌倉市職員公益通報制度」、「ハラスメント相談制度」、または「市長ホットライン」を利用しようと思いますか。

【全体】(n=2,041)



■ 利用しようと思う ■ 利用しようと思わない

【職種別】



▶ 約65%の職員が通報制度や相談制度を「利用しようと思う」と回答する一方で、「利用しようと思わない」と回答する職員も35%近くいる。これは正規職員(「一般職員」「技能・労務職員」「消防職員」)の回答が影響していることがうかがえる。

8. 通報制度について

問35 【自由記述】問34で「2」に回答した方にお聞きします。あなたは、なぜこれらの制度を利用しようと思わないのですか。どのようにすれば、利用しようと思いますか。

- ｜ 解決されると感じないため。不利益を被るのではないかと考えてしまうため。
- ｜ 制度はあるけど、有効に機能していると思えない。
- ｜ 誰が通報したか特定されてしまう。信用性があまりない。
- ｜ 制度についてあまりよくわからない。
- ｜ 相談窓口があるのはいいことだが、庁外での勤務であるため相談しづらい。また、相談した際、どのような対応をしてくれるか不明であるため。
- ｜ その後の対応について、どのような展開になるかわからないから。
- ｜ 上司に相談後、改善が図られない場合、利用したいと思う。

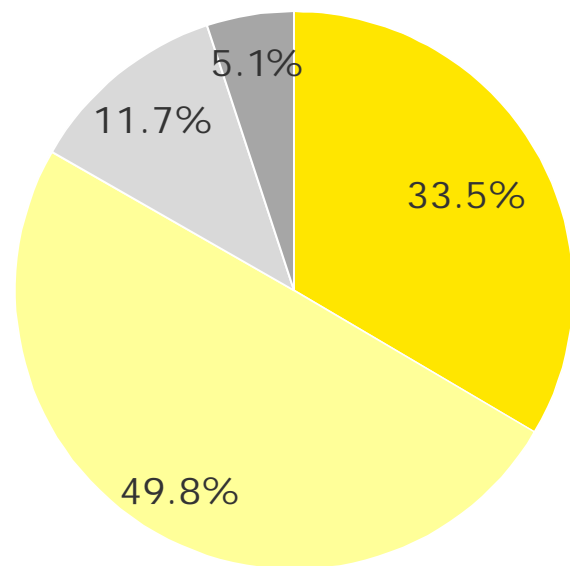


9. 市のコンプライアンスの取組について

9. 市のコンプライアンスの取組について

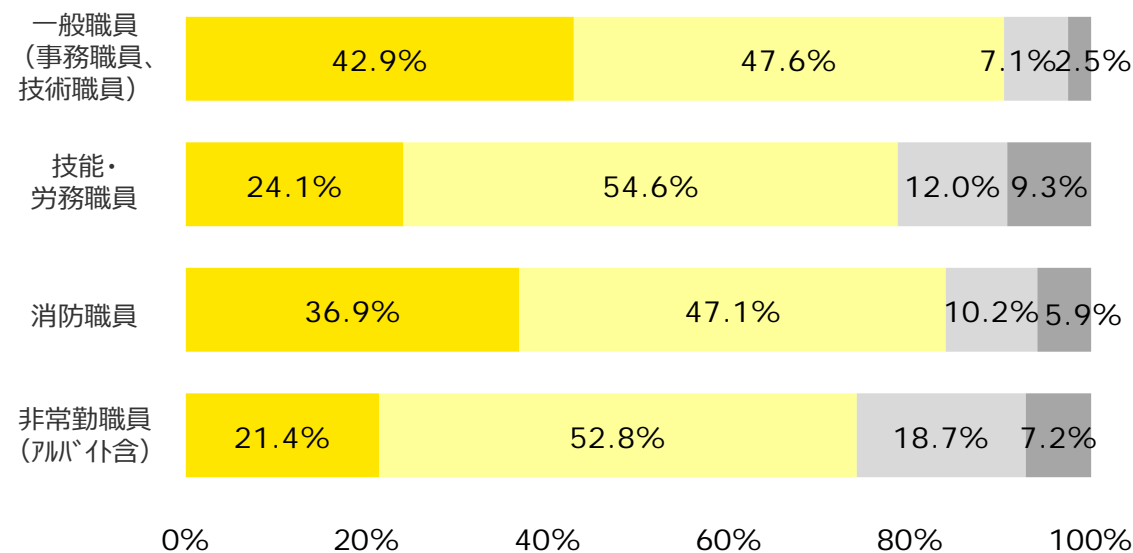
問36 あなたは、市のコンプライアンス推進の取組によって、コンプライアンスに関する意識に変化はありましたか。

【全体】(n=1,464)



- とてもコンプライアンスを意識するようになった
- 少しコンプライアンスを意識するようになった
- あまりコンプライアンスを意識することはない
- コンプライアンスを意識することはない

【職種別】



▶ 約85%の職員が、市のコンプライアンス推進の取組によって、コンプライアンスを意識するようになったと回答している。

9. 市のコンプライアンスの取組について

問37 【自由記述】あなたが感じるコンプライアンスに関する市の問題点を自由に記述してください。

- | コンプライアンスを「法律を守ればよいだけ」のものだとする考えがまだまだ根強いと思います。法令だけではない、社会的要請を基にした感覚の話だということが、まだまだ浸透していないと思います。
- | 長年の慣習により正しいと思い込んだ業務のやり方でやっている場合がある。民間から見ると(考えると)おかしいと思う発想ができない。
- | 前例踏襲で多くの事務が行われており、その事務が誤った処理であったとしても気づかずにそのまま行われているケースがあると思う。
- | 年齢によりコンプライアンスに抵触する、しないの感覚に差がある。時代の感覚が古いとセクハラ・パワハラになる。昔は大丈夫だったが、今はよくないという認識を持ち、時代に対して敏感にならないといけないと思う。
- | 職員全体として自分事として考えていないことが問題だと思う。また、何がコンプライアンスに抵触するのかの理解がされていないのではないか。
- | 上司の意見は反映されるが、若手職員の意見は反映されていない。
- | 雁字搦めで窮屈。コンプライアンスってそういうこと?と思う。
- | コンプライアンスに対する意識はあっても、このように次々と業務に追われる中、考えているゆとりもなく判断しているのが現状ではないか。強化をというのであれば適正な仕事量等と併せて議論すべきではないかと常々感じている。職員の精神的負担は大きい
- | 今までがまったく管理できておらず、問題が明るみになってからようやくコンプライアンス遵守の意識が少しずつ持たれるようになったのではないか。
- | コンプライアンスの取組は解釈や範囲の広さから難しく一步一步丁寧に進めていく必要があると思う。近隣の企業を牽引して行く見本となる庁になって欲しい。

9. 市のコンプライアンスの取組について

問38 【自由記述】市のコンプライアンスに関する取組について、ご意見、ご提案がありましたら記述してください。

- 1 昨年、研修があったように職員でコンプライアンスについて知る機会があるのは良いと思う。定期的な研修は必要(年に2回など)。わかっているけど日常の中で忘れていたり薄れていたりしてしまうものなので20~50代までどの世代も受けるべきと思う。
- 1 近年の取組を受け私自身の振る舞いや私に対する他人の振る舞いについて考えを見直すきっかけとなりました。管理職に対する指導を中心に、今後とも取り組みを継続していただきたいです。
- 1 この様な調査があると普段なかなか声を上げられない人も、自分の状況や思いを伝えやすくてとても良いと思います。無記名なので(だからこそ)、各自が責任ある意見を述べるのが大切だと思います。
- 1 これまで耳慣れていなかった「コンプライアンス」という言葉が、ようやく職員の間で定着してきたのではないかと思います。一足飛びに職員の気持ちや意識を変えていくことは難しいので、職員意識の熟度を的確に把握しながら状況に応じた効果的な取組を進めてほしい。
- 1 組織風土を良くし働きやすい職場を作ることはコンプライアンス推進の一側面だと思います。一担当というよりは行革職員など関係各課がチームで動くことが求められると考えますが、もう少し連携がとれるとよいと思います。
- 1 コンプライアンスに関する取り組みは、リーダーの考え方が重要と考えます。明るい未来(ビジョン)を語り、仲間を信頼して任せる、そして労う。そんな組織になっていけばそれだけで清く正しく取り組む職員の集団になっていくのではないのでしょうか。
- 1 今は規制を強める時なので、仕方がないと思いますが、何をやるにも窮屈になっているのは事実です。コンプライアンス強化の先に目指す組織体制に共感を得て、もっと前向きに取り組めるとよいのではないかと思います。