

## 【大久保コンプライアンス推進参与所感】

調査結果について、大久保コンプライアンス推進参与所感は次のとおりです。

まず、本調査について回収率が約95%に達したことは、職員の協力があったことであり、職員のコンプライアンスに関する関心の高さを窺える。短期間の中で真摯に回答をして頂いた結果であり、職員の皆様に感謝するとともに、市としては結果に対して真摯に向き合い、改善に向けた努力が不可欠である。なお、回答結果については、全般的な傾向としては、昨年よりも改善傾向にあるなど、職員のコンプライアンスへの意識の高まりを示している点は評価すべきである。他方で、依然としていくつか指摘されている課題に対しては、改善に向けて、これまで以上に取り組むことが期待される。

本調査は、具体的な問題の抽出が目的ではないが、傾向を把握する点で有益であり、コンプライアンス上の潜在的な課題を早期に見つけ、予防に繋げていく効果が期待される。傾向値をしっかりと分析したうえで、各種施策の検討を推し進める必要がある。なお、個別具体的な問題は、内部通報制度により対応する必要がある。

以下、今回の調査における傾向について所感をコメントする。

まず、ハラスメント（セクハラ、パワハラを含む。以下、「行為」という。）は、当該行為の懸念を指摘している件数が大幅に減少した。大多数の職員が該当する行為は「ない」と回答しており、コンプライアンスの取組みの効果が出ていると考えられる。他方で、疑わしい行為も含めて一定程度まだ市役所内に「ある」との「認識」を持つ職員がいる点に留意が必要だ。そもそもセクハラは一切あってはならないことであり、このような認識自体も根絶しなければならない。パワーハラスメントについても、そのような認識を持った職員が一定程度いるということは、当事者双方の認識の相違や周囲の誤解もあるが、その背景にある根本原因を探求し、解決に向けた取組みを検討し、対応することを優先課題として取り組む必要がある。特に、管理職の意識を変え、職員のモチベーションを高めることで、職場環境を改善していくのは、コンプライアンスに取り組む前提となるものであり、極めて重要性の高い事項となる。

そのほか、コンプライアンスに関する施策や情報の共有等が「非常勤職員（アルバイト含む）」に対して不十分である点については早急な対応が求められる。鎌倉市役所は、非常勤職員が相当数おり業務を支えていることに鑑み、また、主に市民との窓口業務を担当するなど、正規職員と同様に働いている方も多数いる中で、正規（常勤）／非正規（非常勤）を区別してコンプライアンス問題に対応していくことは望ましくない。市民の目線に立った自治体運営を考えなければならず、非常勤職員、専門的業務に従事する職員など、多様な雇用形態など、採用形態の違いによりコンプライアンスに対する意識、市役所としての対応に相違があってはならない。市民視点で考えた鎌倉市役所のコンプライアンスの取組みを考えることで、市民からの信頼を醸成していくことが不可欠である。