

## 【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所感は次のとおりです。

今年度の職員意識調査においても 90%を超える回収率であった。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るとともに、職員のコンプライアンスに対する意識の高さを再認識した。

当該調査結果はこれまでの市のコンプライアンス推進に係る取組に対する評価でもあり、今後の取組のベースとなるものである。社会ではコンプライアンス事案が後を絶たず、より市民の目も厳しくなっていることを踏まえ、市の担当者は当該結果に真摯に向き合い、市のコンプライアンスの更なる向上のために効果的な取組を推進していただきたい。

さて、今年度の調査結果も全般的には改善傾向にある点は評価できる。

これまで、懸案であった、「ハラスメント（セクハラ、パワハラを含む）」に関しては、大多数の職員が当該行為は「ない」と回答しており、具体的な内容に関する設問（問 18、問 25）で過去 3 年と比較しても事案の数は大きく減少していることが伺える。

その一方で、疑わしい行為も含めて一定程度「ある」と認識する職員がいることには引き続き留意が必要だ。ハラスメントに関しては社会及び市民の関心も高く、職員が生き生きと働く環境を醸成する上で一切あってはならない。当事者間によるものとはいえ、周囲が不安を覚える環境は望ましくないことから根絶に向けた取組を期待したい。

今回の結果から見える課題としては

1. 「通報制度」について、市では「鎌倉市職員公益通報制度」「ハラスメント相談制度」「市長ホットライン」を整備しており、一般職員（事務職員、技術職員）の 90%はその存在を認識しつつも、有事の際にこれらを利用したいとする同職員の割合は 60%程度まで減少する。同制度に対する不信を拭い、職員に信頼される制度構築が期待される。なかでも、「非常勤職員（アルバイト含む）」の半数は同制度の存在を認識していない（「ハラスメント相談制度」については 37.6%が認識していない）。
2. 鎌倉市役所では、非常勤職員が約 900 名（職員全体の 40%程度）勤めており、窓口業務を中心に庁内外で市民との接点の多い業務を担当している。正規職員と同様に働いている方も多数いる中で、雇用形態の違いによってコンプライアンス施策に関して正規職員と差があることは望ましくない。これは単に制度等の認識レベルを同じにすること求めるものではない。正規（常勤）／非正規（非常勤）に限らず同等の環境を醸成することが、職員の働きやすさには不可欠であり、それが市民の期待に応えることに繋がっていくものと考えているからである。
3. 業務上、必要な情報が共有されていない方が、非常勤職員で 4 分の 1 近くいることに鑑み、適切な情報共有が不可欠と考える。
4. 組織風土の改善が実感できていない点は、今後の重点課題と考える。