

【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2年度の職員意識調査も昨年度に引続き90%を超える回収率でした。新型コロナウイルス感染拡大防止への対応など業務多忙の中、本調査に協力いただいたことに感謝を申し上げますとともに、職員の皆様のコンプライアンスに対する意識が高まっていることを改めて感じました。

さて、今年度の調査結果について、全般的な傾向としては、昨年度よりも改善傾向にある点は評価できますが、一方で、課題も明確になってきています。私なりの所感を以下に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95%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。この数年間で大幅に改善されているように見受けられ、風通しが良くなりつつあるのではないのでしょうか。

一方で、情報共有については、昨年度の課題であった非常勤職員（令和2年4月以降、会計年度任用職員）の改善は顕著ですが、技能・労務職員と合わせて、まだ情報共有が十分ではないため、この点については全ての職員への情報伝達を強く意識して行うなど、改善すべきことです。当市は様々な職種の方々により支えられています。職種に関係なく、全員が一丸となって取り組むためにも、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必要があります。担当の管理職だけでなく、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いく必要があります。

リスクマネジメントについては、「行動計画」の認知度が昨年度より大幅に向上しているものの、約45%が「知らない」と回答しています。特に技能・労務職員は約60%、会計年度任用職員（令和2年3月以前は非常勤職員）は約65%の職員が「知らない」と回答しており、行動計画について一層の周知及び実行を図る必要があります。組織としてどこに向かい、何をしようとしているのか、何が問題だと感じているのか、について、リスクマネジメントを通して、職場内での共有の徹底をお願いします。一般職員でも30%の人が知らないと回答しているのは、共有すべき情報が伝わっていないことになり、早急に改善すべきことです。

つぎに、「ハラスメント（セクハラ・パワハラ）」に関しては、今年度も大多数の職員が当該行為は「ない」と回答しています。過去3か年と比較しても年々減少傾向にあることが伺えます。しかしながら、現時点でも「ある」との回答も一定数あり、セクハラに比べパワハラ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。また、それらの回答には、「適切に対応しなかった」と指摘しているものもあり、管理職の皆さんをはじめ、職場の皆さんが意識的に注意して状況の把握と抑止するための風土づくりを徹底してください。また、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。なお、今年度から、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメ

ントに関する調査も実施していますが、若干ながら当該行為が「ある」と認識している回答があります。今後、増えることがないようにハラスメントの内容や防止策の周知・啓発を行ってください。

コロナ禍により社会の環境や価値観が大きく変容しています。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、しなやかに変化に適応していく必要があります。そのためには、個々人の不断なき継続的な努力が必要なのです。職員の誰もが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、市民からの信頼も得られると思います。大変な時だからこそ、足元を固めるためにも、コンプライアンスの視点から見つめ直しつつ、業務に取り組んで頂ければと思います。