

【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3年度の職員意識調査も昨年度に引続き80%を超える回収率でした。調査方法を紙から紙及び電子の複合に変更しても、高い回収率を維持できたことは、職員の皆様のコンプライアンスに対する意識が浸透していることを改めて感じました。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。

さて、今年度の調査結果について、全般的には、令和2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、その一方で、課題も明確になってきています。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。風通しの良い組織風土が醸成し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、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ついて、情報共有が十分とは言えません。この点は、職種に関係なく、働き方に応じて工夫しながら、すべての職員への業務上の連絡について情報伝達を強く意識して行うように改善する必要があります。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必要があります。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。特に消防職員が大幅に改善されています。この結果は、共有体制の強化による成果だと思えます。その一方で、情報伝達と同様に技能労務職員と会計年度任用職員についての共有ができていません。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、市役所内で概ね認知されてきました。時間はかかりながらも、根気強く周知すべく取り組んだ結果ではないのでしょうか。ただし、ここでも、技能労務職員と会計年度任用職員の方々への周知に課題を残しています。組織全体が一体となって仕事に取り組むためにも、すべて職種の方々と同じ情報を持ち、業務に取り組む環境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。

す。一方で、技能労務職員は、「ハラスメント」を職場で許さない雰囲気「ない」と約 30%が回答し、課題を残しています。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、昨年度から改善しているものの「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、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より一層努めてください。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います。

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、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。

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。