

【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4年度の職員意識調査の回収率は、56.7%（昨年度は82%）と大幅に低下しました。調査方法を紙及び電子の複合から、原則電子に変更したからかもしれません。パソコンを業務で使わない、貸与されていない、などの環境にある職員の方からの回答が減少したほか、電子での回答への抵抗があった方もおられるのかもしれません。来年度以降は、より多くの職員の方が回答しやすいように調査方法や実施時期を見直して広く意見を聞ける環境に配慮する必要があります。

さて、今年度の調査結果については、回収率の低下の影響を踏まえつつも、全体の傾向としては、概ね令和3年度の傾向と似た結果を示しています。調査結果が悪化していないものの、依然として、これまで浮かび上がってきた課題が解決されていないことも事実です。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されつつあるのではないのでしょうか。ただし、技能労務職員については悪化をしており、原因を探り改善を図る必要があります。

また、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対する情報共有が十分とは言えません。この二職種が多い職場や、職員の外出等が多い職場では、確かに、職員が一同に会することが難しいため、すべての職員に情報が行き渡るような情報伝達は簡単ではないかもしれませんが、強く意識して、しっかり情報共有できるような方法を検討してください。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ことが重要です。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。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、情報共有と同様に技能労務職員と会計年度任用職員へ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がでていると思います。しかし、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。コンプライアンス課でも引き続き周知に向けて継続的に発信していきますが、各職場でも、通報制度の周知の重要性を再認識し、すべての職員が認知し、職場における心理的安全性を確保できる環境づくり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。一方で、技能労務職員は、他の職種に比べて「ハラスメント」を許さない雰囲気が「ない」と回答する職員の割合が高いことが課題です。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、「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ます。管理職の皆さんをはじめ、職場の皆さんが、時代の潮流を意識しながら、誰もが働きやすい職場環境の醸成を目的として、意識的に状況の把握と抑止するための風土づくりに努めてください。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っております。

令和5年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法の位置づけが5類に引き下げられるなど、社会環境や価値観は絶えず変容し続けています。私達は、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。時代が大きく変化する中で、職員一人ひとりのリスクリテラシーの向上が、市民からの期待に応えることの第一歩です。コンプライアンス推進活動を通して、意識変革を促していただきたいと思います。

そして、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。