

会 議 録

会議名 (審議会等名)	令和4年度第3回相模原市コンプライアンス推進委員会 (w e b 会議)		
事務局 (担当課)	コンプライアンス推進課 電話042-707-7040 (直通)		
開催日時	令和4年12月7日 (水) 午前10時15分～11時25分		
傍聴会場	相模原市役所会議室棟1階 第2会議室		
出席者	委員	3人 (別紙のとおり)	
	その他	0人 (別紙のとおり)	
	事務局	4人 (総務局参事、コンプライアンス推進課長、他2人)	
公開の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可 <input type="checkbox"/> 不可 <input type="checkbox"/> 一部不可	傍聴者数	0人
公開不可・一部不可の場合は、その理由			
議 題	1 令和4年度コンプライアンス職員意識調査について		

議 事 の 要 旨

主な内容は次のとおり。

1 令和4年度コンプライアンス職員意識調査について

事務局より資料1「令和4年度コンプライアンス職員意識調査結果について」及び資料2「令和4年度コンプライアンス職員意識調査結果報告書」に基づき説明、報告し、意見交換を行った。

(白澤委員) 7ページの公文書監理官の設置とあるが、公文書監理官は常勤なのか。

(事務局) 常勤で勤務している職員である。

(白澤委員) 何人いるのか。日常的に職場巡視や自己点検をされているということであるが、その仕事に特化しているのか。

(事務局) 1名で、職場巡視の他に、公文書の作成の指針の見直しなどに携わっている。

(亀重委員) パワハラで「人格を否定されるような言動」「大声での威圧的な叱責」を受けたことがある人が多いのは意外である。5,000人にアンケートを取って、10%近い回答であると500人近い人がいることに少し意外だと感じた。

セクハラは、「容姿について言及される」という設問について、自分も職員に「今日の洋服かわいいね」と言うことがある。この言葉が言及される可能性があるると、上司から積極的に部下にコミュニケーションをとるがなかなか難しい。この質問の意図が見えにくいと感じた。

また、今、弱い立場の人がすごく守られているが、下の職員から上の職員（中間管理職を含む）へのハラスメントの悩みは拾われてるのかなと疑問に思う。

自分も日頃、職員に気をつけている。今どきは、ある程度の要職にある人は、下の職員に気を使っている人がほとんどだと思う。

(松井委員) 部下からのハラスメントについて、管理職側の認識はこの調査から把握できるか。例えば、16・17・18の設問は、回答数の中での割合だけだが、役職別でもデータを出すことはできるか。例えば管理職、副主幹、主査、主任・主事（再任用）を含めて4層別でデータを出すことはできるか。

(事務局) データの集計は可能である。資料2の65ページ、ハラスメントに関する自由意見の中に、「上司が必ずしもパワーを持っているとは限らず、逆に部下から上司に対しての嫌がらせが起こることも想像できる」

というような言及もある。管理職からどのような訴えがあるのか、別途集計してみたいと思う。

(松井委員) 非常に大きな課題だと思う。

(事務局) 厚生労働省の指針では、パワハラは必ずしも上司から部下ではなく、部下から上司へもあり得るとされている。それは経験年数等やその部下なしには業務の遂行が困難な場合は、部下もパワーを持つこともあるとされている。

(松井委員) 私もその指針は見たことがある。次回調査の際は、管理職の問題意識もきちんと把握できるとよい。もちろん、ないことにこしたことはないが。

(亀重委員) 数値が高かったパワハラの項目に関して、具体的にどのように改善策をとっていくのか。

(事務局) 現在は、ハラスメントに特化した研修として階層別研修で新任者に対する研修を行っている。また、部下を持つ職員に対して、ハラスメントにならない指導やコミュニケーションについての情報発信を2カ月に1回程度行っている。

このように数値としてははっきりと表れているので、ここを抜き出し、コンプライアンス通信の中で全庁に発信したいと考えている。その際に、例えば人格を否定するような言動というのは具体的にこういう言動であるというような形で出していきたいと思う。

(松井委員) 管理職研修は重要である。ロールプレイングも含めて、実際に声を出させてみて、パワハラを自分たちで経験してもらい、そして受けてもらうのも重要かと思う。研修の中身は関係課との協議も必要ではあるかもしれないが、ぜひ要望に繋がるものがあればいいと思う。

(白澤委員) 11ページで、「外部相談窓口（電話相談）が設置されていることを知っていますか」という設問に対し、知っているという人が4分の3で少し少ないという印象がある。もう少し外部相談窓口があることを周知徹底した方が良いと思う。

(松井委員) これは今回、新たな設問か。

(事務局) 今回、新規の設問である。ご意見にあったとおり、まだまだ認知度を上げる余地があるという認識でいる。特にパソコンを使わない、技能職において低いという結果が出ているため、改めて所管課にチラシの掲示等を依頼していく必要があると考えている。

(松井委員) 前回調査の時に似たような認知度を聞いている設問があったような気がする。コンプライアンス推進課の認知度であったか。

(事務局) 前回調査では、ハラスメントを受けていると感じた場合、どのように対応するかを聞いている。今回は、その選択肢に「ハラスメント外部相談窓口相談する」が加わった。資料2の39ページ設問20において、コンプライアンス推進課に相談するという回答は、前回では28.2%、今回は31.8%、また、相談できないと言っている回答者の割合は、前回7.8%、今回は5.6%ということで、全体として相談のハードルが低くなっていると言えるのではないかと考えている。

(松井委員) 認知度は少し変わってきていることを補足した上で、一方でまだ75%であることを問題視した方がいいかもしれない。事実として少し認知度は広がってきているが、外部相談窓口のことはまだ広がっていないときちんと伝えた方がいいと感じた。

(松井委員) 最初に感じたのは、職員のやりがいが低いということである。特に報告・連絡・相談や、コミュニケーションが非常に低いので、職員がすごく孤立化しているという印象を持った。その孤立化していくことについては、福祉的な要素が生まれ始めていて、例えば設問6ではモラルがかなり欠如しているという結果が出ているが、これは何で欠如しているのかが課題である。個人のモラルが低いのは、個人の属性に原因を見出すより、組織の運営や仕事の分担、それこそコミュニケーションというものが結構効いてると考えられる。つまり仕組みの問題であると問題意識としてある。

情報セキュリティ、個人情報、公文書に対する意識の高まりは、非常に良い結果が出てきたという感想である。これは非常に評価ができる。コンプライアンス推進という点からは、今後もより認知度を高めていくことが必要だと思う。

見せ方の話としては、設問16・17・18の実際のハラスメントを受けた人の数は、何名中、何名なのか少し気になる人はいるかもしれないと思う。この図の作り方だと、受けてない人が折れ線グラフで、受けてる人が棒グラフであるが、確かにその二つ見ると、折れ線グラフが圧倒的に高く90%ぐらいで、棒グラフは実は少ないが、同じ表に載せると棒グラフが目立ってしまっている。この表だと、よく考えて見れば情報は伝わるが、見た目で見ると、すごくハラスメントが多いような印象を与える。もっとハラスメントの現状だけを丁寧に見せるのであれば、実数を示した上で、割合を出してしまった方がいいと感じる。100%率で示した方がいいのではないかと印象を持った。少し見せ方を検討したほうがよい。

設問20の「ハラスメントを受けていると感じた場合どのように対応するか」であるが、これは結果的には上司、同僚に相談する人が多いが、実際にハラスメントを受けたことがある人だと、職場以外の友人や知人に相談してる人が多いということである。ハラスメントに関することを上司に相談するのが望ましいのか。上司自体がその加害者になっている可能性があり、そうなるとその上司に相談することが本当に良いのかと思う。外部機関であったり、コンプライアンス推進課に相談する優先順位が高くなる方が望ましいのではないかと思う。しかし結果的にどちらも低い現状である。全数的に見ても、実際に被害を受けた人を見ても、外部相談窓口やコンプライアンス推進課に対する相談が低い結果について、検討材料として考えていかなければいけないと思う。外部に相談すると、結局うやむやになり問題解決に繋がらず、場合によっては離職してしまうという最悪の状態になったり、心理的な障害を持ってしまうという、非常に不幸な結論になりがちなので、このコンプライアンス推進委員会ができることは、コンプライアンス推進課のハラスメント相談窓口や外部窓口があり、そこを使ってくださいねということを強調した方が良いという印象を持った。資料1の11ページの799名は、設問16・17・18の回答者を合算しているのか。

(事務局) そうである。設問16・17・18に記載されている行為に対して、一つでも受けたことがあると回答した人の数である。重複して回答している人もいる。

(松井委員) 実数が799名ということによいか。

(事務局) そうである。19%、約2割ぐらいの職員がなんらかのハラスメントを受けたことがあるという結果である。

(松井委員) その数は出ていないか。非常に重要な割合だと思う。どこかでその割合に言及したほうがよい。今の報告内容だと、個別の状況についての傾向はみえるけれど、全体の傾向がみえていない。約2割の職員がハラスメントを受けた認識がある。そのうち、一番最初に話があった、役職別で差があるかを割り出せば、また違う結果が見えてくるのではないか。

(事務局) 過去2年以内に何らかのハラスメントを受けた経験のある職員は、約2割いること、また役職別の分析をして、意見書に反映できればと考える。

(松井委員) 個を尊重した対応に関する設問29、30の設問は面白いが、資料1の14ページ、「管理職の自己評価以上に部下は上司からしっかりと配慮されている割合が高いことがわかった」とあるがそう言いきれるか。少しひいき目に書き過ぎているように感じる。

(事務局) 管理職が思うほど部下は「配慮されていない」とは思っていないという面も出てきたが、この表現は検討する。

(松井委員) 「そう思う」だけに急に注目してしまうのはどうかと思う。しっかりと配慮されていると感じているのか疑問であるため、そこはあえて強調しなくていいのではないか。

もう一つは、ここのデータで面白いのは、在職年数により意識の差があることである。管理職は、在職年数が1年未満であれば、「個の尊重をしている」が、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせて、90%ぐらい、3年以上になってくると80%ぐらいまで落ちてしまう。これは、部下側も結構近い傾向があり、職場に入り始めた時期にはかなり尊重されるが段々なあなあになってしまう。それは上司も部下もそうであると。これは言及した方がよい。要するに、慣れがコンプライアンスの敵でもある。この辺も少し何か気をつけたほうがいいのかということに触れておくとよいと思う。

何か引っかかる場所があったり、対応できるようなことがあったら、検討いただきたい。

(亀重委員) コンプライアンス推進課への相談や外部相談への相談が増えるかどうかであるが、解決事例など代表例を周知していくと、そういうふうに関心を持ってもらえるなら相談してみようかなというような意識ができてくるのではないかと思う。

(松井委員) 良い成果を上げたら共有し、ネガティブな情報も重要だが、ポジティブな情報も周知していくと良い。

(事務局) プライバシーの問題もあり、事例を詳細に周知するのが難しい部分もあるが、コンプライアンス推進課に相談したり、外部相談窓口で連絡すると、自分が思ったより大事になってしまうのではないかという思いがハードルの一つになっているため、相談すると一般的には、こういう流れでこういう選択肢があり、一緒に考えていくということを周知していきたい。

(松井委員) 自分で判断して相談するだけでは良くない。影響が大きいと思っても影響が大きいことをやられているのだから、「きちんと教育していく」という仕組みと情報を共有していくことが必要である。

(白澤委員) 小・中学校ではいじめ相談の冊子を配って啓発しているが、そういったものは何かあるか。

(事務局) ハラスメント防止ハンドブックで相談窓口を周知したり、イントラネットを取り扱う職員には、バナー表示で年間ある程度の期間表示するな

ど、相談窓口を周知している。

(松井委員) この意識調査は、広範なデータを取っていて、非常に有意義な調査だと思う。ぜひ、人材育成の点でも非常に重要な情報が多いので、庁内の共有を図りながら、コンプライアンス意識と人材育成に使用していただければと思う。今後、意見書を作成し、もう一度1月中・下旬に案を出していくことになる。

(事務局) 改めて今後のスケジュールについてお伝えする。次回は、1月中旬から下旬ごろの予定で、内容は職員意識調査の意見書案についてご審議いただく。それとあわせて令和4年度の内部統制の中間評価報告書についてもご説明する。

議事録の署名については、委員長のほか署名委員を亀重委員とする。

次回開催日程については、1月を予定しているが、開催方法については改めて検討し、事務局から連絡することとした。

以 上

コンプライアンス推進委員会委員出欠席名簿

	氏名	所属等	備考	出欠席
1	松井 望	東京都立大学 都市環境学部 都市政策科学科教授	委員長	出席
2	白澤 章子	弁護士	委員長代理	出席
3	亀重 恵美子	税理士		出席