

相模原市におけるコンプライアンス推進の取組
についての意見書

平成31年1月11日

相模原市コンプライアンス推進委員会

1 「職員意識調査」の実施について

相模原市では、全庁的なコンプライアンスの取組と併せて、局・区・執行機関毎に策定した年間のコンプライアンス推進計画に基づく取組等を行っているが、これらの取組を通して職員のコンプライアンス意識がどの程度浸透しているのか把握するため、昨年度、職員意識調査を実施した。

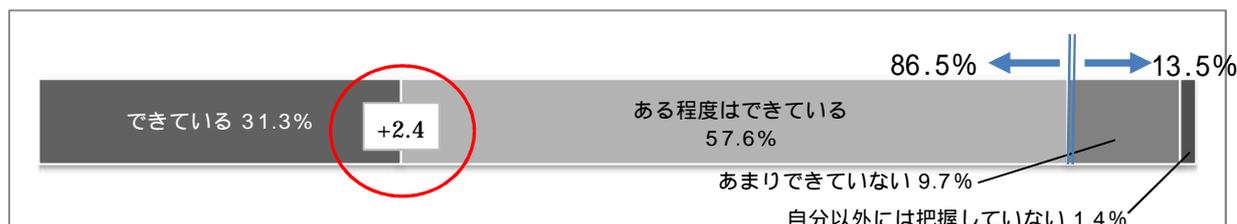
本年度においては、職員の意識水準の現状把握とともに、昨年度との差を確認し、取組の効果の把握及び課題の抽出を行うことにより、今後の更なるコンプライアンス施策の展開に資するため、昨年度に引き続き職員意識調査を実施することとした。

2 「職員意識調査」の概要

- (1) 調査期間
平成30年7月2日(月)から7月27日(金)まで
- (2) 対象者
正規職員・再任用職員(小中学校に勤務する職員を除く) 計4,926人
- (3) 回答方法
ア 庁内ネットワークに接続されているパソコンを使用している職員
職員ポータルアンケート機能による回答
イ 上記以外の職員
紙のアンケート用紙での回答
- (4) 調査項目
個人の意識に関する設問、職場環境に関する設問、コンプライアンス推進指針の達成度に関する設問等 全29問
詳細は「相模原市職員意識調査 結果報告書」のとおり
- (5) 集計方法
回答者の属性(職種、役職、所属)を分類し、集計を行った。その他設問に応じて性別や各設問間でのクロス集計を行った。

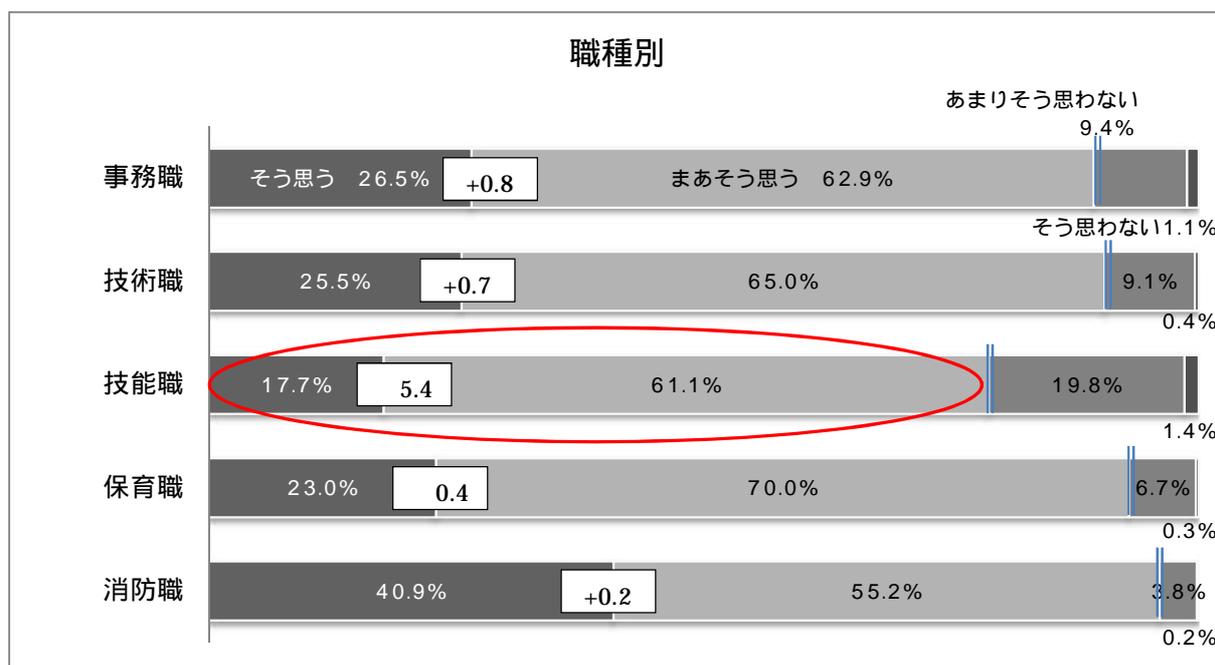
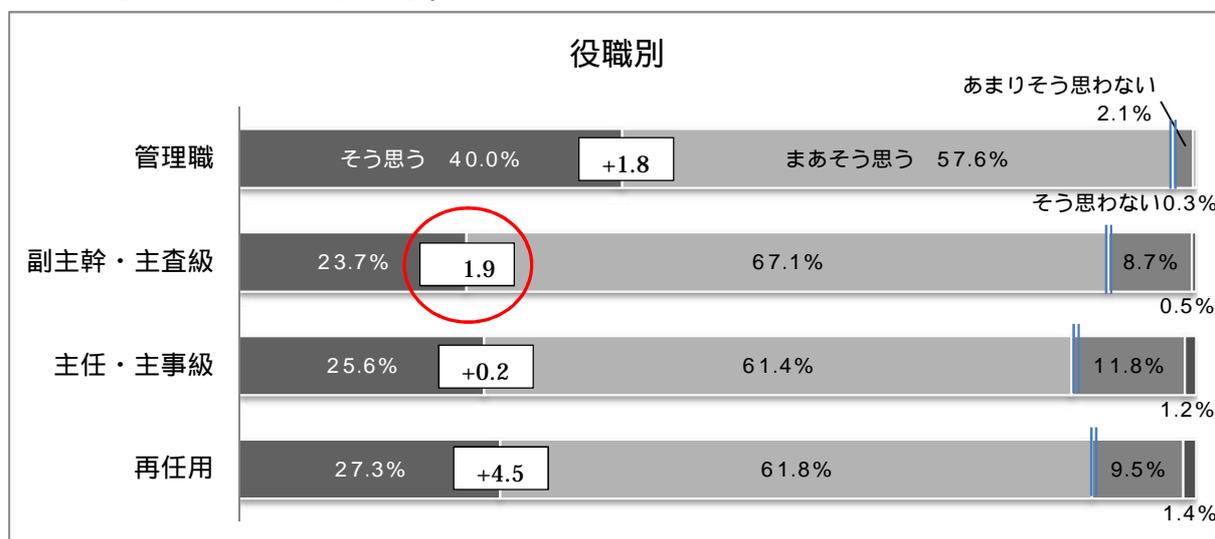
3 「職員意識調査」の主な回答結果

(7) あなたの職場では、あなたの業務の状況やスケジュール等について、上司や他の職員による把握ができていますか。

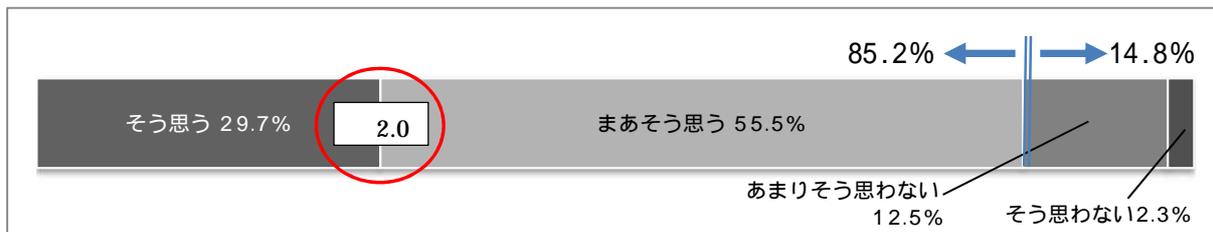


*□内の数値は前年度調査結果との差。この設問の場合、「できている」と「ある程度はできている」の合計数値が昨年度の回答より2.4ポイント増加したことを表している。数値の前の「+」は増加を、「-」は減少を表している。

(8) あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けやアドバイスをすることができますか。



(11) あなたは、上司からの指示に疑問を感じたときに、質問したり意見を言うことができていると思いますか。



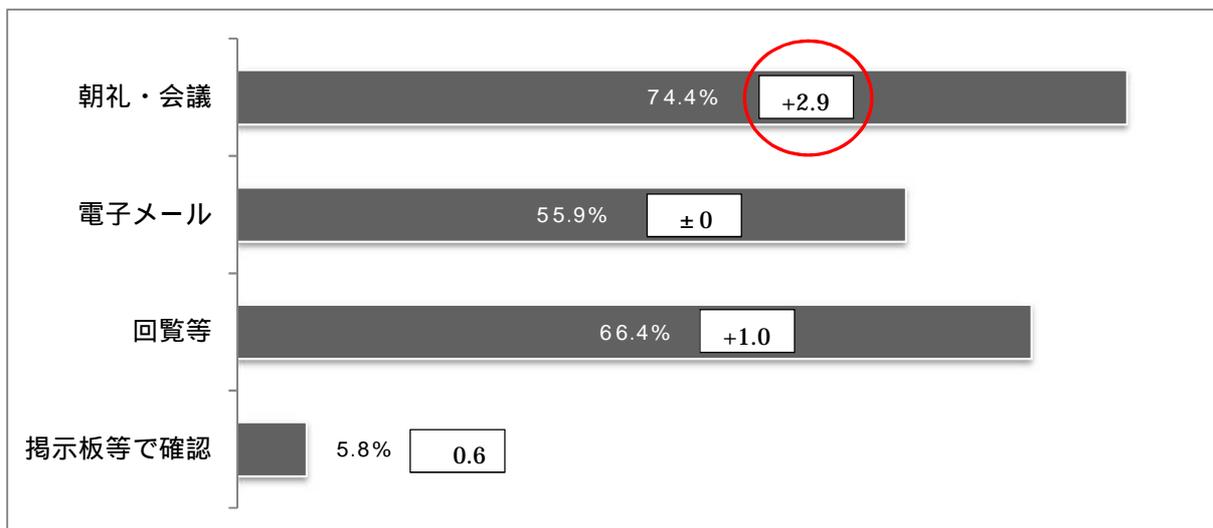
(12) あなたの職場では、仕事やコンプライアンスなどに関する全職員が共有すべき重要な情報について、どのように情報共有が行われていますか。(複数回答可)

朝礼や会議（局、部、課内会議、班会議等）で口頭での周知が行われている

電子メールによる周知が行われている

回覧等で周知が行われている

主に各自が掲示板等で確認するのみである



(15) あなたは、職場でハラスメントを受けていると感じた場合、どのように対応しますか。(複数回答可)

職場の同僚に相談する

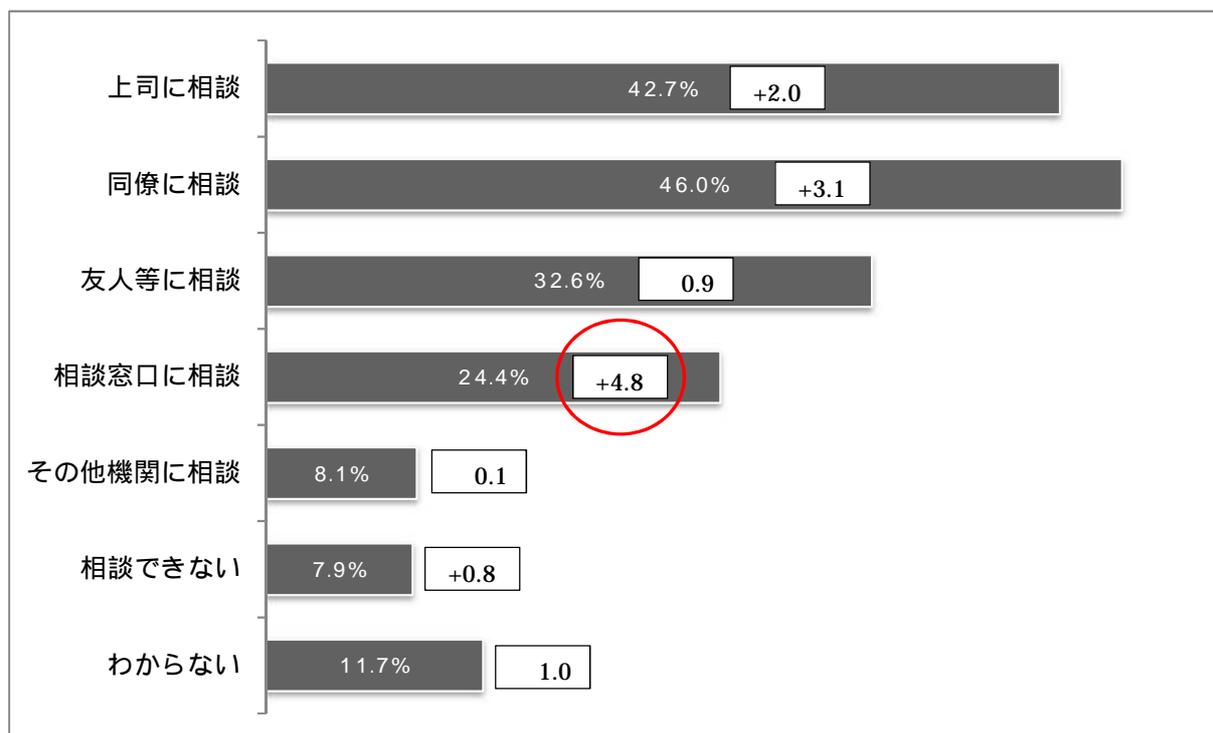
職場以外の友人や知人に相談する

ハラスメント相談窓口(コンプライアンス推進課)に相談する

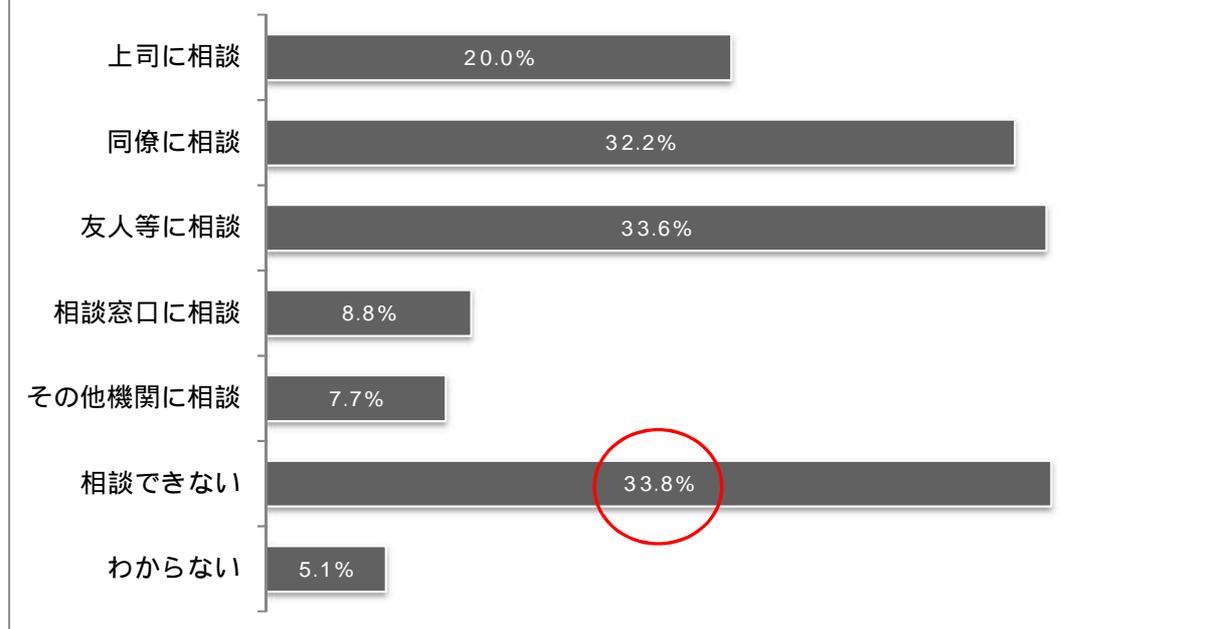
その他相談機関(職員労働組合、労働基準監督署、弁護士等)

相談はできないと思う

わからない



(設問(14) 職場でハラスメントを受けていると感じると回答した者)



(21) あなたの職場において、コンプライアンス面で気になることはありますか。

(複数回答可)

遅刻など、サービス面でルーズな者が見受けられることが気になる

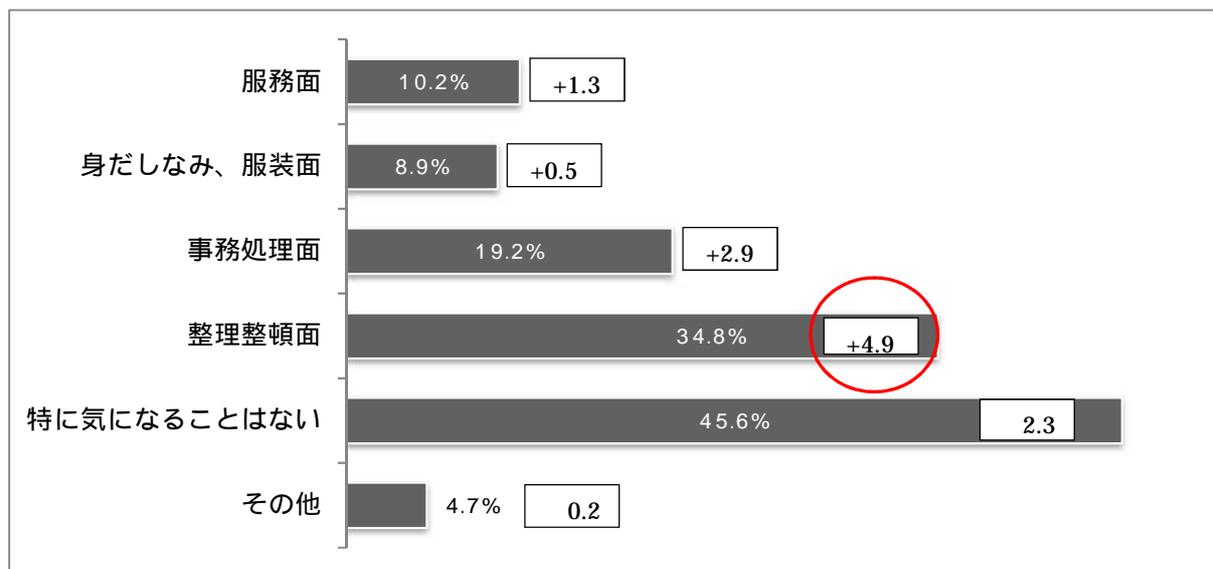
身だしなみ、服装面でルーズな者が見受けられることが気になる

期限を遵守しないなど、事務処理面でルーズな者が見受けられることが気になる

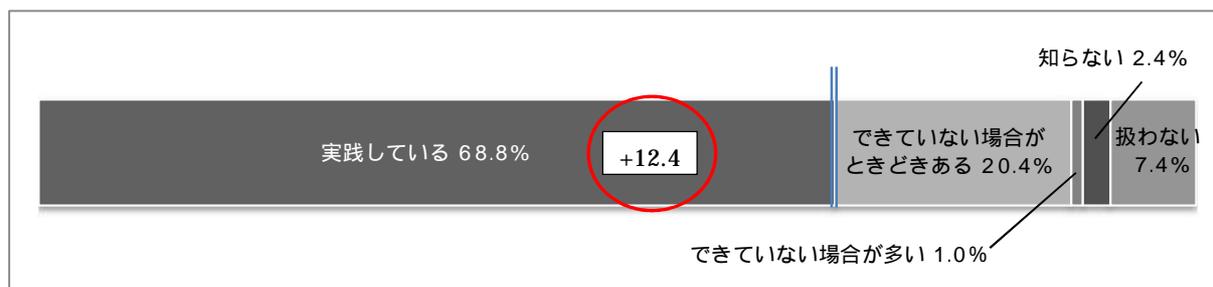
書類が片付いていないなど、整理整頓面でルーズなことが気になる

特に気になることはない

その他



(25) あなたは、電子情報の安全管理として定めている情報セキュリティポリシーの遵守事項を実践していますか。



職員意識調査の詳細については「平成30年度 相模原市職員意識調査結果報告書」参照

4 意識調査の結果から見える傾向と課題

今回の調査の結果、電子情報資産の安全管理の設問において「情報セキュリティポリシーを実践している」と回答した割合が昨年度と比べ 12.4 ポイント増加となったことは、特筆すべき事項である。これは、本年度から全ての局・区・執行機関において情報セキュリティの所属監査を行ったことが主な要因と推察され、この取組が非常に効果的であったことが伺える。

その他の設問においては「そう思う」「まあそう思う」等の肯定的な回答をした職員の割合は、2.4 ポイントの増加から 2.0 ポイントの減少までの範囲となっており、全体的には昨年度と同じような回答傾向であったが、注目すべき事項や複数の設問間で職種や職位により一定の傾向が見られる事項があることから、改善に向け検討すべき事項について挙げるものである。

(1) 風通しのよい職場環境について【設問(6)(7)(9)~(12)】

「職場での業務スケジュール管理」や「朝礼等での情報の共有」など職場における風通しについては肯定的な回答が増加しているが、「上司へのミスの報告」や「上司への質問や意見」については肯定的な回答に減少傾向が見られる。

相模原市では、平成30年度のコンプライアンスの推進に係る重点取組事項として「風通しの良い職場づくり」を掲げており、朝礼等の励行により業務状況の把握や情報の共有等については、取組の成果が上がってきているものと推察されるが、上司と部下とのコミュニケーションに課題のある職場が存在すると思われる。

上司と部下との風通しの良さは、効果的・効率的な業務の遂行に必要不可欠であるので、職場でのコミュニケーションの更なる円滑化に向けた取組について検討されたい。

(2) 職種による意識の差について【設問(1)~(4)(6)(8)(9)(14)】

職種別の回答結果を比べると、消防職及び保育職は全般的に肯定的な回答の割合が高く、職務に対する高い意識があることが伺えるが、技能職は他の職種に比べ肯定的な回答が低い項目が多く、職場内での助けあいや上司への報告については特に減少傾向が大きい結果となっている。

技能職に対しては、職場研修の内容を見直すなど、職務に対する意識の向上を図る取組について検討されたい。

(3) 職位による意識の差について【設問 (4) (6) (8) (14) (22)】

職位別の回答結果を比べると、副主幹・主査級の職員に肯定的な回答の割合が低くなっている傾向が見られる。

若手職員が増加している相模原市において、副主幹・主査級の職員は現場の中心として若手職員へのアドバイス等を特に期待される職位であると思われるので、副主幹・主査級の職員の意識の向上を図る取組について、検討されたい。

(4) ハラスメント対策について【設問 (14) (15)】

ハラスメントを受けていると感じた場合の対応として「相談窓口相談する」との回答は昨年度と比べ増加しており、相談窓口の周知については一定の効果が表れているものと思われる。

しかしながら、実際にハラスメントを受けていると感じている職員については、「(どこにも)相談できない」と回答している職員が約3割となっていることから、より相談しやすい仕組みづくりについて検討するとともに、ハラスメント防止に関する意識啓発や相談窓口の周知について継続して取り組まれない。

(5) 職場の整理整頓について【設問 (21)】

「コンプライアンス面で気になることはあるか」という設問に対し、「書類が片付いていないなどの整理整頓面」、「期限遵守などの事務処理面」について気になるという回答が増加している。

相模原市では、昨年度から職場の整理・整頓・清掃(3S)を重点取組事項として各局・区・執行機関において取り組んでいるが、この取組が一時的・限定的なものとなっている可能性がある。

整理・整頓・清掃は、単に職場環境の改善だけでなく、業務の効率化や事務処理ミスの防止に繋がるものであることから、一時的なものではなく、継続的な取組として実施することを検討されたい。

5 まとめ

職員意識調査の結果、改善に向け検討すべき事項について挙げたところであるが、コンプライアンスの取組については、定期的に検証を行い、改善を重ね、継続することが肝要である。

今回本委員会が述べた意見のうち、例えば職位や職種に関する課題についてはコンプライアンス推進部門及び人材育成部門との連携により階層別研修に活用するなど各部局の連携により各般の取組がより効果的なものとなるよう期待する。

また、各局・区・執行機関においては、他の部局と比較するなど職員意識調査の結果から、自所属における特性や課題を把握し、これに応じた取組を主体的に推進されたい。

相模原市においては、これまで行ってきた取組や今回の職員意識調査の結果を勘案し、コンプライアンスの推進に係る取組を不断のものとし、引き続き、市民から信頼される市役所の実現に努められたい。

コンプライアンス推進委員会委員

松井 望(委員長)	首都大学東京 都市環境学部 都市政策科学科教授
白澤 章子(委員長代理)	弁護士
亀重 恵美子	税理士

委員会の開催状況

<p>【第1回】 平成30年5月16日(水)</p>	<p>< 議題 > 平成30年度の取組について</p>
<p>【第2回】 平成30年9月14日(金)</p>	<p>< 議題1 > 障害者である職員の任免に関する通報に係る調査について < 議題2 > 平成30年度職員意識調査結果速報について</p>
<p>【第3回】 平成30年11月12日(月)</p>	<p>< 議題1 > 障害者である職員の任免に関する通報に係る調査結果について < 議題2 > 平成30年度職員意識調査結果報告書について</p>
<p>【第4回】 平成31年1月11日(金)</p>	<p>< 議題1 > 障害者である職員の任免に関する通報に係る調査結果報告書について < 議題2 > コンプライアンス推進の取組についての意見書について</p>