

令和2年度第2回 仙台市コンプライアンス推進委員会 議事概要

日時： 令和3年3月23日(火)16:30~18:00

会場： 市役所本庁舎2階 第2応接室ほか（オンラインにより実施）

出席者： 吉野博明副委員長、栗原さやか委員、佐藤伸治委員、佐藤ゆうこ委員、
田尾祐一委員、武山広美委員、千葉幸喜委員、矢口義教委員

議 事：

1 開 会

2 議 事

令和3年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）について

- (1) 令和2年度仙台市コンプライアンスアクションプランの取組実績（報告）
- (2) 令和2年度職員意識調査の結果（報告）
- (3) 令和3年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）

3 閉 会

資 料：

【資料1】 令和2年度仙台市コンプライアンスアクションプランの取組実績

【資料2-1】 令和2年度職員意識調査の結果（概要）

【資料2-2】 令和2年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査報告書

【資料3】 令和3年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）

1 開会

○ 吉野副委員長

- 本日の委員会は、新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言の発令を受けて、オンラインにより実施する
- 藤本副委員長が業務の都合により欠席のため、副委員長が議長を代行する
- 議事録署名委員は、千葉委員を指名する

2 議事

(1) 令和2年度仙台市コンプライアンスアクションプランの取組実績（報告）

(2) 令和2年度職員意識調査の結果（報告）

○ 事務局（コンプライアンス推進担当課長）より説明

- 令和2年度仙台市コンプライアンスアクションプランの取組実績は、【資料1】のとおり。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため一部内容を変更して実施した事業もあるが、概ね予定どおり実施することができた
- 令和2年度職員意識調査の結果は、【資料2-1】の概要版を中心に報告する
- 実施期間は令和2年11月9日から11月24日まで。調査対象者は昨年度比293人増。有効回答率は71.8%（7,741件）で、昨年度比11.8ポイント増
- 個人のコンプライアンスに関する意識に関する設問に対しては、肯定的回答が約

90%で横ばいが続いている

- 組織風土に関する設問に対しては、個人の意識に関する設問より毎年度 4 ポイント程度低い状態で推移していたが、令和 2 年度はさらに低下した
- なお、【資料 2-1】 16～17 ページに示すとおり、令和 2 年度調査においては組織風土に関する一部の設問において、無回答の割合が増加した。これは、設問の文章表現により自分は回答不要であると誤解した職員が多かった可能性があり、このことが肯定的回答の割合の低下の一因となった可能性がある

<属性別の傾向>

- 個人の意識
 - 設問 1「現在の仕事にやりがいを感じているか」に対し、30 歳代以下における肯定的回答が減少傾向にある
 - 設問 6「日頃からコンプライアンスを意識しているか」に対し、肯定的回答が全体では 9 割超を維持しているが、20 歳代以下の減少傾向が大きい。本庁等では会計年度任用職員及び 30 歳代の正規職員の減少傾向も大きい
- 組織風土
 - 設問 17「あなたの職場は仕事に対する意識が高いと思うか」に対し、30～40 歳代における肯定的回答の増加傾向が比較的大きい
 - 設問 19「お互いに意見を言い合うことができる職場づくりに有効だと思う取り組みはどのようなものか」に対し、30 歳代以下は上司からの声掛け、40 歳代以上は同僚との情報・意見交換が最多となった。いずれの年代においても「朝礼」を選択する職員は少なかった
- 上司と部下の認識の比較
 - 設問 21 と 22、設問 31 と 32 において、仕事に関する部下から上司への報告についての認識を比較したところ、上司と部下の間で肯定的回答の割合に大きな差は見られなかった
 - 設問 24 と 25、設問 26 と 27 において、部下から上司への質問・意見、部下の提案や挑戦に対する上司の後押しについて、それぞれの認識を比較したところ、上司に比べて部下の肯定的回答の割合は 10 ポイント以上低かった

○ 吉野副委員長

- 事務局からの報告に関して、委員の皆様からご意見や感想などを

○ 栗原委員

- 新型コロナウイルス感染症への対応により業務量が増えたり内容が変化したりしたことも、コミュニケーションや仕事へのやりがい意識に影響を及ぼしたと思われる
- コンプライアンスに関する若手職員向けの研修が年度当初にできなかった状況下で、調査が令和 2 年 11 月に行われたことも、コンプライアンス意識の低下という結果に影響したかもしれない
- 仙台市の職員相談通報外部窓口を担当しているが、新型コロナに対する不安を職場

で共有できていない様子など、コミュニケーションの不具合を感じることもある。そういうところも組織風土に関する回答結果に影響があったのではないかと推測している

○ 佐藤（伸）委員

- 問 20「仕事の悩みや課題を相談しやすい職場か」という設問に対して、若手の肯定的回答の割合が高いことは喜ばしい。一方で、問 1「現在の仕事にやりがいを感じているか」という設問に対し、区役所勤務の若手職員について肯定的回答の割合が低いのは気になる。区役所は、新規採用職員が最初に赴任することが多い。最初の職場での周りの指導の仕方、接し方が大事だとあらためて認識した
- 【資料 2-1】 15 ページに示されたような部下と上司の意識のずれ違いは、このようにデータとして上司が情報を得ることが、改善のきっかけになると思う

○ 佐藤（ゆ）委員

- 【資料 2-1】で区役所と本庁勤務の職員の傾向の違いが示されたが、この傾向は一時的なものなのか、ずっとこうなのかという点が気になった。区役所は中堅層の職員の人数が少ない。若手は、自身の担う仕事の重要性について、直ぐに実感を得ることは難しいというところはあるかもしれない

○ 矢口委員

- やはり、今年度は新型コロナの影響があったと思う。さらに、普段の仕事に忙殺されていると、意欲の低下ということは起こる
- 経営学においては、仕事の目標クリアと自分の目標が一致することにより、自己実現ややりがいを得られるとされている。仕事の目的、目標についてしっかりと浸透を図ることが重要
- 組織風土に関しても、新型コロナが関係していると思われる。職場が混乱する中で、上司がいかにか部下をケアできるかということが、例年以上に難しかっただろう。飲み会などインフォーマルな付き合いも難しい中で、少し人間関係も希薄になった可能性もある
- 一般に、一人の上司が親身になってケアできる部下の人数は7～8人といわれる。実態として上司がどれだけの部下を抱えているのかを調査して、過度な負担がかかっている場合は、相談役なり中間の上司にあたる職員をもう一人置くなどを検討してはどうか

○ 千葉委員

- 問 19「お互いに意見を言い合うことができる職場づくりに有効だと思う取組み」について、若手は上司からの声かけ、40歳代以上においては同僚とのぎっくばらんな意見交換という意見が最多となった。朝礼は各職場で行っているところだが、一方向からの働きかけであり、ツールとしてうまく機能していないのかもしれない。やり方に工夫が必要と思われる

○ 武山委員

- 本市のコンプライアンス推進を振り返ると、平成 26 年度に衆院選において不適正な事務処理が発覚したことが端緒となった。そこから 5 年以上が経過した今、その経緯を知らない若手職員もいると思われる。今一度、コンプライアンスの必要性を若手職員に伝える必要があると感じる
 - アンケートの結果を活用するために、所属長へフィードバックしていただきたい
 - コンプライアンスは人材育成と深く関わる。組織全体で取組み、上司に過度の負担とならないようにすること、また、職員の頑張りを認めるという取組みも大切
- 田尾委員
- 若手職員の仕事へのやりがい意識が低下しているという調査結果は気になる。若手の問題と捉えるか、あるいは、上司と部下の関係に課題があるか、背景は多面的と思われる
 - 設問 17 で「あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思うか」に対しては肯定的回答の割合が上がった一方、問 1「あなたは、現在の自分の仕事にやりがいを感じているか」に対しては肯定的回答の割合が下がっている。職場にうまくはまらず、コミュニケーションが円滑ではない面があるのではないか
 - 設問 28 と 29 に、最近の上司と部下の価値観の傾向がよく表れている。上位 3 つは同じだが、部下が「相談しやすい雰囲気」が一位となり、上司は「的確な指示・助言」が一位となったことも、価値観のギャップと捉えている
- 吉野副委員長
- 新型コロナは確かに影響を及ぼしたと思われるが、委員のご意見を伺うと、それだけでもないことが分かる
 - 組織風土は人材育成と一体のものであり、あわせて考えていく必要がある。各局区には、調査から見てきた現況をお知らせしたい。また、研修も行ってまいりたい
 - 事務局は、調査結果についてどのように展開をする予定か？
- 事務局
- 分析のまとめも含めて、本日の配付資料を庁内に展開する予定

(3) 令和 3 年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）

- 吉野副委員長
- これらを踏まえて、次年度の取り組みを検討するというので、【資料 3】令和 3 年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）について事務局から説明を
- 事務局（コンプライアンス推進担当課長）より説明
- 【資料 3】4 ページ「令和 3 年度の重点項目」を中心に説明
- 達成目標 1「職員一人ひとりのコンプライアンス意識の浸透」に係る主な取組項目
 - ・ 公務員倫理・コンプライアンス研修
 - ・ コンプライアンス推進員研修
 - ・ 職員へのハラスメント防止意識の啓発

場で活用できると思う

- ポスト課長の負担が年々増えている印象。人材育成という観点からも、部長職ははじめ上司がサポートする組織体制にしていかなければならないと、あらためて感じる

○ 田尾委員

- トップからのメッセージという意見には同感。企業でいうと、経営理念の共有にあたる。そういった話題をトップから伝えることは、コンプライアンスに限らず、職員のやりがい向上といった面でも効果が高い
- 風通しに関しては、ジェネレーションギャップによる価値観の違いがあると思われる。認める、褒める、価値観を共有するということが若手職員の多くが求めていると感じる
- 内部統制、職員通報窓口に関しては、形式的でない対応、効果検証が求められる

○ 吉野副委員長

- いただいたご意見を踏まえて、より良い形で実践したい。事務局から補足を

○ 事務局（総務局次長）

- お話に出た通り、コンプライアンス推進と人材育成は一体として進めていくもの。新年度から本市では新たな人材育成基本方針の下で施策を進めていくところだが、本日いただいたご意見を踏まえて実施していきたい
- 部下職員を何十人と抱える課長もいる。中堅職員の育成が重要であり、研修の中身を工夫する必要があると認識している

○ 吉野副委員長

- 昨年度から続く新型コロナウイルス感染症拡大により、現場では、予想外の業務に忙殺されたり、逆に事業が中止になったりと、様々な影響を受けている
- 職場におけるコミュニケーションのあり方も変化を余儀なくされており、施策もそのような状況を考慮した対応が求められている
- 今後も引き続き、職員の意欲ややりがいの向上と、職場の風通しの改善に向け取り組んでまいりたい

3 閉会

○ 事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 令和2年度の委員会は今回で終了
- 内部委員は新年度に改選。外部委員は任期が2年間で令和3年度が2年目となる

○ 吉野副委員長

以上で本日の委員会を終了します