

会 議 録

会議名 (審議会等名)		令和6年度第3回相模原市コンプライアンス推進委員会 (Web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6年11月5日 (火) 午前10時00分～10時35分		
傍聴会場		相模原市役所 会議室棟1階 第1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	5人 (総務局参事、コンプライアンス推進課長、他3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6年度コンプライアンス職員意識調査結果報告書の提出について 2 コンプライアンス推進の取組についての意見書 (案) について		

議 事 の 要 旨

主な内容は次のとおり。

1 令和6年度コンプライアンス職員意識調査結果報告書の提出について

資料1「令和6年度コンプライアンス職員意識調査【結果報告書】」について、意見交換を行った。

(松井委員長) 資料1について、前回の議論を踏まえての修正案であるが、何か意見はあるか。

(亀重委員・白澤委員) なし。

(松井委員長) 調査結果報告書について、完成としてよろしいか。

(亀重委員・白澤委員) よい。

(松井委員長) 調査結果報告書を完成とし、相模原市コンプライアンス推進委員会として相模原市に提出する。

2 コンプライアンス推進の取組についての意見書(案)について

資料2「コンプライアンス推進の取組についての意見書(案)」について説明し、意見交換を行った。

(松井委員長) 資料2について、意見はあるか。

(亀重委員) 13ページ(3)において、ハラスメント外部相談窓口があることを知らないことに対して、具体的にどのように認知してもらうのか。

(事務局) これまでは、職員が業務で見るパソコンのポータルサイトへのバナー表示や全庁掲示板への掲載、職員が休憩する場所にチラシを掲示する等の周知を図っていた。しかし、1人1台パソコンが配置されていない職種の職員の認知度が低く、前回から改善されていないことが分かったため、直接所属にチラシを送付し、目に付くところに掲示するように依頼をすることや休憩室への掲示状況について把握する等、パソコンでの周知以外で目に触れる機会を多くするよう、さらに取り組んでいきたいと考えている。

(亀重委員) 具体的にどのような取組をするかを書いた方が分かりやすい。税理士会で相続税セミナーをやったが、意外と掲示は見えていないというのが実感である。会議や朝礼で所属長が、ハラスメント外部相談窓口の存在を伝えることが大事なのではないかと思った。

(事務局) 具体策として意見書に書き添える。

(松井委員長) 所属長から伝える機会を設けるよう説明をしていただきたい。所属

長が、通知を見ていない可能性はないか。

(事務局) 通知は所属長宛に送っているが、庶務担当者が周知している可能性もあるため、会議で周知し、書面上の周知だけではなく、直接所属職員に周知してもらえるような呼び掛けを考える。

(松井委員長) 承知した。白澤委員から何かあるか。

(白澤委員) 13ページ(3)ハラスメント外部相談窓口の周知等について、14ページで所属長やコンプライアンス推進員を中心に取り組むということであるが、外部の研修は行っているか。

(事務局) 専門家に講師を依頼し、管理職への対面研修や昇任職員への動画研修の機会も設けている。

(白澤委員) 今後も実施していくということによいか。

(事務局) そうである。ハラスメントについては、職員全体の知識を一定に保ち、正しい知識を身に付けることが必要だと考えているため、毎年、昇任職員への動画研修を令和2年から継続的に実施している。

(白澤委員) 承知した。

(松井委員長) 7ページのクロス表の分析であるが、過去もこのクロス表であったか。

(事務局) 前回も同様である。

(松井委員長) 表側と表頭が逆なのではないかと思いながら見ていた。表側がやりがいで、表頭が、例えば、スケジュール管理や、気軽に相談しやすいかとなっている。気軽に相談しやすくて意見を話しやすいと、表頭でそれをやりがいと感じているか、まあ感じているか、あまり感じているかと言った方が説明として分かりやすいと思いながら見ていた。ただ、11ページの説明は表の通りになっており、やりがいを感じている人の方が、風通しの良い職場にあると考えているとなっている。やりがいを感じていると風通しの良い職場だと思っているということなのか。要するに、風通しが良い職場だからやりがいを感じているということなので、風通しを良くしましょうという話をしようとしているのか、やりがいを感じている人は、風通しが良い職場なので、やりがいも高めていけば風通しが良くなるということをおうとしているのか。

(事務局) 風通しの良い職場づくりができているから、やりがいを感じていると言おうとしている。

(松井委員長) 上司がスケジュール等を把握しているから、実はやりがいを感じているとか、困っている人を手助けしているからやりがい感じているというふうに、表側と表頭が逆だと環境を整備し直すことに繋がると思

った。これはもう動かせないか。難しいようであれば、説明は論理的に繋がっているのでは、構わない。

(事務局) 次回の会議に向けて、クロス表を作り直すことはできる。ただ、調査結果報告書にも同じクロス表を掲載しているため、調査結果報告書の提出も次回に先送りという形にするかどうかというところがある。もう1点、前は今回は同様のクロス表を掲載しているため、前回の比較はできなくなる。

(松井委員長) 前回は同じことを言ったのかもしれない。指摘事項とグラフとの対応関係がその通り書かれているので、支障はないが、メッセージの問題になってくる。次回調査時に引き継いでいただきたい。

(事務局) 承知した。

(亀重委員) 10ページ(33)だが、残業が多いから生活が乱れてしまうという、ワークとライフのバランスが悪くなっているということなのかと思った。ワーク・ライフ・バランスの確保が必要と言っている人は、大抵は残業時間なのではないかと思う。

(事務局) 個を尊重したマネジメントについては、個々の職員が何を大切に仕事をしているかに向き合い、マネジメントを行うということなので、例えば、家庭との両立を最優先にしている時期の職員であれば、残業を控えたり、事務分担の配慮をしたりということも含まれている。各職員が、今何を一番大事にして仕事をしているか、各職員の価値感を管理職が把握して、マネジメントしていきましょうということと呼び掛けたい。

(亀重委員) 基本は、残業ありきということか。

(事務局) 例えば、子育て等の時期にある職員は、制度を利用して、働く時間を短縮することができるため、各職員の要望を管理職がきちんと把握し、制度を利用して職員にはきちんとその制度利用ができるように運用していくということである。

(亀重委員) 承知した。続けて12ページ(2)において、経年比較で業務マニュアルが整備されていないと感じている職員が多くなっているということだが、同じマニュアルを使っているが、ブラッシュアップされていない、内容が悪いということか。

(事務局) 全庁共通で使われている契約、財務、会計等のマニュアルについては、全ての職員が共有できるような状態で保存、周知が行われており、毎年度ブラッシュアップも行われている状況である。前回の会議で松井委員長から、各所属で使う個別のマニュアルの作成状況についても、把握する時期に来ているのではないかとのご意見をいただいた

ことから、今後は個別のマニュアルについても把握し、マニュアルの未作成若しくは更新が滞っている職場に、整備促進を図る取組を開始できればと考えているところである。

(亀重委員) 承知した。

(白澤委員) 実際にマニュアルを作成するのは誰になるのか。

(事務局) 個別のマニュアルと言ったのは、各所属が所属職員向けに作成しているマニュアルになる。

(白澤委員) 作成担当者は、所属が決めるのか。

(事務局) そうである。

(白澤委員) 承知した。

(松井委員長) 資料2について、他に意見はあるか。

(亀重委員・白澤委員) なし。

議事録の署名については、委員長のほか署名委員を白澤委員とする。

次回開催日程については、令和7年1月中旬に開催することとした。

以 上

相模原市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	亀重 恵美子	税理士	委員長代理	出席
3	白澤 章子	弁護士		出席