

会 議 録

| | | | | |
|--------------------|-----|--|------|----|
| 会議名 (審議会等名) | | 令和4年度第2回相模原市コンプライアンス推進委員会（ウェブ開催） | | |
| 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7月13日（水） 午前10時00分～11時10分 | | |
| 傍聴会場 | | 相模原市役所 本館6階 第4会議室（食堂内） | | |
| 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 | 1人 |
| 公開不可・一部不可の場合は、その理由 | | | | |
| 議 題 | | <ol style="list-style-type: none"> 1 令和4年度コンプライアンス職員意識調査について 2 公益通報に関する体制整備について（報告） 3 コンプライアンス推進月間の取組について（報告） | | |

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（案）」に基づき説明し、意見交換を行った。

(亀重委員) ハラスメントの設問について具体的な項目を設けたのは、答えやすくなってよかったと思う。資料1の説明の中で、前回調査の回答率が74.7パーセントだったと説明があったが、回答しないというのはどのような理由が考えられるのか。

(事務局) 推測ではあるが、業務が多忙で回答せず、回答率に影響していると考えられるが、今回なるべく回答していただけるように、例えば、職員がパソコンを立ち上げた時にポップアップ機能を使って、アンケート実施中の案内をしたり、回答に要する平均時間を示すといった事で回答率向上に取り組んでいきたいと考えている。

(白澤委員) 回答率向上のために平均時間等を示すとのことだが、例えば、5分程度や10分程度といった目安を最初に表示してあげると答えやすいのではないか。

(松井委員) この調査はコンプライアンス推進課の職員で回答してみて、どのくらいの時間で回答できると捉えているのか。

(事務局) 10分程度で回答できるのではないかと見込んでいる。

(松井委員) 調査に回答するのは職務時間ではないという認識でよいか。

(事務局) 回答は職務時間内に回答していただくことを想定している。

(松井委員) 職務時間内に回答することで問題ないということか。

(事務局) 問題ない。

(松井委員) 職務時間内の回答で問題ないのであれば、10分程度と記載してもよいのではないか。休み時間等だと10分だと比較的大きな時間だと思うが、職務として回答できるのであればいいのではないか。

(事務局) 仕事の一環として回答していただくもの、ご協力いただくものと考えている。

(松井委員) フェイスシート（表紙）の丸の一つ目あたりに、「～回答してください。回答は10分程度を予定しています。」といった文言を追加するとよいと思う。

(松井委員) 設問16、17、18だが、設問文の中に「セクシュアルハラスメ

ントと思われる次のような行為」「パワーハラスメントと思われる次のような行為」「妊娠・出産・育児休業・介護休暇に関するハラスメントと思われる次のような行為」との記載があり、ハラスメントであることを設問文で明記しているが、むしろハラスメントであるということを書かないで、「次のような行為を受けたことがありますか」にした方がよいのではないか。例えば「不必要な身体の接触」について、事実としてそういった行為があったかどうか回答してもらい、後から分析する時にセクハラやパワハラに関する設問であったと補足することで、実はそれはセクハラであると認識してもらうことができるのではないか。

(事務局) この設問を今回のように変更した理由も、単純に「セクハラ、パワハラを受けたことがありますか」という設問だと、自分自身のされた行為について個人の判断が入ってしまうので、このような聞き方にした。今の意見も踏まえて表記については検討したい。

(亀重委員) この設問を通して、自分の行動がパワハラやセクハラに該当するかもしれないということを教えたいということか。

(事務局) こうした言動が、ハラスメントになるということを周知したいということである。

(松井委員) そうするとハラスメントを受けている人が答えなくなってしまう可能性もあるのではないか。表記方法については、事務局で検討いただきたい。

(松井委員) 同じく16番の設問では、男性と女性を前提とした設問、選択肢になっているという風に読めるが、LGBTQに対するハラスメントを含めた選択肢にした方がよいのではないか。例えば、「容姿や外見に対して言及する」といったような選択肢や、書きすぎかもしれないが、「同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談やからかいを言う」など、これは三菱UFJの調査の選択肢なのだが、あとは「男らしさ、女らしさを要求する」などである。これは「男(女)のくせに」等の、性別を理由とする不快な言葉を言われた」という選択肢に近いのだが、おそらく男性が男性に言うイメージだと思うが、要求しているのは、そうでない性の方に対しては少し読みにくいのかな、捉えにくいのかなという印象を思ったので、もう少しニュートラルに、どちらかの性を強要してくるというような表現にした方がよいのではないか。LGBTQ、性的少数者に対するハラスメントについての選択肢等についてはどのように検討したのか。

(事務局) セクハラの設定ではないが、17番のパワハラの設定の選択肢の部

分で、「病歴などの機微な個人情報、自分の了解なしに他の職員に暴露された」という選択肢などはアウトティングを意識した選択肢となっているが、ご意見いただいたように、セクハラにおける言動の例の出し方についても、検討させていただきたい。

(松井委員) 17番の機微な個人情報の暴露の選択肢がそのような趣旨なのであれば、記載内容に性についても含めておいた方がよいのではないかと。

(事務局) 「病歴や性自認～」と表記するなど、表現を検討する。

(松井委員) 相模原市はパートナーシップ宣誓制度をやっているのだから、表現について配慮した方がよい。

(事務局) 承知した。

(松井委員) 属性の設問について、在勤年数を削除しているのだが、残したままの方がよいのではないかと。今の時代は、在勤年数と年齢については必ずしも一致しない、比例しないものであって、例えば30歳になって、転職して市役所に入庁する人もいることから、在勤年数も残しておいた方が、年齢とクロス集計するなど、分析する際に有効であると思う。

(事務局) 承知した。確かに様々な年齢で市役所に入庁してきており、残す方向で修正したい。

(松井委員) 最後に、属性の設問のうち性別のところ、どちらでもないという回答は違くない要素なので、どちらでもないということを知りたいのか、回答は違くないという回答を知りたいのか、選択肢としては違くないと思う。ここに新しい選択肢を入れたのは、職員の中にLGBTQの人がいた時に、どちらでもない・回答は違くないだと、性的指向や性自認を把握しようとしているのではないかと、ということになりかねないので、「回答は違くない」にしておく方がよいのではないかと。市役所の他の調査でも性別を聞くのはデリケートに考えているのではないかと、思うがいかがか。

(事務局) 市の別の部署で行っているアンケートでは、「その他」という選択肢があったケースもあるが、そうすると排他的な部分もあるのではないかと、ということで、今回は「回答は違くない・どちらでもない」という選択肢にしたのだが、目的としては性自認がどちらでもないという人がどのくらいいるかということを知りたいことが目的ではないため、「回答は違くない」という選択肢にするのも、考え方としてはありなのではないかと、思う。

(松井委員) 「回答は違くない」にしておくと、性的指向に関してだけでなく、個人が特定されたくない方も「回答は違くない」と回答する可能性がある。厳密に言えば他の属性にも回答は違くないという選択肢を入れなけ

ればいけなくなるが、そこは今回は厳密にやらなくてもいいのではないか。本来は調査設計上すべてに入れなくてはいけないのだが、今回は性別については慎重に検討したものとして整理するということがよいのではないか。性別の部分については人権・男女共同参画課に確認した方がよい。

(事務局) 承知した。人権・男女共同参画課にも確認の上最終的な案をお示しさせていただきます。

(松井委員) それでは調査票に関する意見交換はここまでとさせていただきます。修正については事務局でご対応いただき、私も含めてまとめていきたい。

2 公益通報に関する体制整備について

事務局より報告資料「公益通報に関する体制整備について」に基づいて報告を行った。

(松井委員) これはこれから改正するのではなく、改正されたということではないか。

(事務局) 既に改正されたものである。

(松井委員) 承知した。

3 コンプライアンス推進月間の取組について

事務局より報告資料「コンプライアンス推進月間の取組」に基づいて報告を行った。

(亀重委員) コンプライアンス推進員は各課1名で、全体で何名くらいいるのか。

(事務局) 課がおおよそ200程度あり、大きな課だと複数名設置していることもあるため、全体で約250名程度いる。

(亀重委員) 事務処理ミス防止研修について、受講時間が比較的長いにも関わらず現時点で50名も受講報告があるとのことだが、受講人数を150名に区切ったのは何か理由があるのか。

(事務局) 事務処理ミス防止研修については、昨年度と同じ内容のものを動画配信しており、昨年度から引き続きコンプライアンス推進員を担当している職員は、今年度は研修を受ける必要がないという整理をしている。今年度新たに受講対象となる職員がおおよそ150名程度ということで、例えばもう一度受講したい等の理由で、結果的に150名を超えてしまっても受講は可能である。

(松井委員) 各局の取組についてであるが、ハラスメント防止のDVD受講だとか、法令遵守に関するものなど、局に特化したものではないようにも思えた。これは横展開のようなものはあるのか。例えば子ども・若者未来局で行った取組を総務局が知る、健康福祉局で取り組んだことを人事委員会を知る、というような展開である。横で共有できると縦割感がなくなるのではないか。コンプライアンスは全庁的なルールでもあるから、実践も重要だが、実践を共有することも重要である。

(事務局) 今の仕組みだと、各局から総務室長等が出席するコンプライアンス推進会議の幹事会というものがあり、その場で共有する機会があるが、今ご意見いただいたように、好事例等をこういった場で共有することが大切であると我々も考えているところであり、例えば令和4年度にこのような取組を行って効果的だったものについて、今後意見交換などができればと考えている。

また、例年4月にコンプライアンス推進計画作成の依頼を出す際に、前年度の取組結果についてリスト化したもの共有しているところではあるが、実際に他局の事例をどのようにカスタマイズして落とし込んでいるかまでは追えていないのが現状である。

(松井委員) 基本的には実践例を共有した方がいいと思う。コンプライアンスはネガティブな情報を共有したり指摘したりするケースが多いし、先ほどの意識調査もそうだが、ネガティブな意識啓発でミス等を防止するというものが多いのだが、こういう点で予防していますという良い取組を全庁で共有した方がいいと感じる。もう一点は、コンプライアンス推進計画を作る時に、他局の事例を共有しているのはとても重要であるが、職員のレベルに落とし込んでいくということがもっと重要であると考えている。例えば職員本のようなものがあればそれをうまく使っていただくとか、お知らせする機会を持ったりだとか、意識啓発をしっかりやれる機会があれば、実践例をうまく使えるといいのではないか。毎年の計画策定時に情報提供してしまうと、他の局で行った取組を自分たちの局の計画に載せればいいのかという、計画づくりの情報にとどまってしまう恐れがあるので、計画は計画で重要なんだけど、中身について、職員の意見なども含めて共有できるともう少し事前予防につながるのではないかと思う。その部分について、周期的な取組になっているのかもしれないが少し考えていただけるとよい。

(事務局) 確かにネガティブな情報発信が多いことから、よい取組というものを報告しながら発信していければいいと思う。

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、12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 |