

会 議 録

会議名 (審議会等名)	令和7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8年3月16日 (月) 午前10時00分～午前11時10分		
傍聴会場	相模原市役所 けやき会館2階 小研修室		
出席者	委員	3人 (別紙のとおり)	
	その他	0人	
	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7年度コンプライアンスの推進に係る取組結果について 2 令和8年度コンプライアンスの推進に係る取組について 3 令和8年度コンプライアンス職員意識調査の実施について		

議 事 の 要 旨

主な内容は次のとおり。

1 令和7年度コンプライアンスの推進に係る取組結果について

事務局から資料1-1及び1-2に基づき、「令和7年度コンプライアンスの推進に係る取組結果」について説明し、意見交換を行った。

(松井委員長) この委員会でも議論したことがあるが、マニュアルの整備状況はいかがか。調査結果から整備まで繋がるか。

(事務局) 調査結果から、マニュアルが必要だけど作れていない状況又はマニュアルはあるが不十分だと思う状況が一定数確認できた。その状況下で作れない又は十分なものに改善できない理由として、時間が無いこと及びマニュアルの所管課が別であることが挙げられた。所管課が別というのは、財務や契約等、全庁で共通のマニュアルが整備されているものがある。今後の取組となるが、他のマニュアルを含めて、改善点等を広くアンケートを取り、各マニュアルの所管課に結果を展開したいと考えている。

(松井委員長) 了解した。マニュアルの整備が業務負担になることは望ましくないが、各部署の意見を聞きながら、使いやすいマニュアル作りをぜひ進めていただきたい。

ハラスメントについて、令和4年度以降で見て、2・3月に相談が一定数来るとも鑑みると、今年度は例年より多くなりそうという理解でいいのか。また、考えられる要因はあるか。

(事務局) 件数はコンスタントに増えている印象がある。昨年度と違う傾向としては、インシビリティと呼ばれる、1回だけで一概にハラスメントとは言い切れないが、長く続くと心に負担がかかるような内容の相談が多い。ハラスメント防止ハンドブック等で職員意識が高まったことや、外部相談窓口の周知により相談機会の認知度が向上したことがあると思われる。

(松井委員長) 件数について、同一人物は1件と数えるか。

(事務局) 同一人物からの相談は1件と数えている。

(松井委員長) 令和7年度は、実質26名プラス2・3月と理解すればよいか。反対に言えば、1人が何度も相談に来れば、回数自体は多くなっている可能性もある。

(事務局) お見込みのとおりである。

(松井委員長) それも可視化すると思う。インシビリティという話もあると

思うが、根絶を目的とした時に、今あるかないかは重要なデータだと思う。ほかにご意見等あるか。

(亀重委員) 感想だが、今まで取り組んでこられた結果として頑張ってくれていると思いながら拝見した。

(松井委員長) では、議題1については以上とさせていただきます。

2 令和8年度コンプライアンスの推進に係る取組について

事務局より資料2に基づき、「令和8年度コンプライアンスの推進に係る取組」について説明し、意見交換を行った。

(亀重委員) ハラスメントの根絶について、やっている側がいるわけだと思うが、どう対応するか。

(事務局) 相談者が来た際、意向を伺いながら対応する。対応には何パターンもあり、まず別の班にする等の所属長での対応が一つ、次にハラスメントをしている側に注意を入れることが一つ、これは所属長のほか、それより上の職員や、コンプライアンス推進課から入れる場合もある。それから、人事異動の希望を聞けば人事・給与課に情報提供したり、精神的にきつい様子であれば職員厚生課のメンタル相談を案内する場合もある。これらの対応のほか、ハラスメントに該当するかどうか確認してほしいとの希望があれば、事実確認調査を行い、関係者等に確認し、庁内のハラスメント対応委員会で審議することもある。

(亀重委員) それはコンプライアンス推進課で、解決するまで見届けるのか。

(事務局) 解決するまで見届ける。事実確認調査の結果は、訴えた側及び訴えられた側の双方にお伝えする。調査に至らなかったものも、その後の状況を確認することもある。

(亀重委員) 了解した。

(松井委員長) 班の組み換えや懲戒までやっていくとなると、案件によって差はあれども多少時間がかかるかと思うが、早急に対応する場合もあるのか。

(事務局) 相談が来たら速やかに行っているところだが、おっしゃるとおり、調査まで行うとなるとどうしても1、2か月はかかってしまう。状況により、とにかく離れたい場合は、局内で場所を変えて相手方と引き離す兼務という手段もあり、その場合は数週間で対応が完了する場合もある。

(松井委員長) 兼務の場合、本務はどちらになるのか。

(事務局) 所属は兼務にかけられる前の所属のままだが、実際は兼務先の仕事

を行い、場所も離れられるようになる。

(松井委員長) 了解した。本務だからと言って、本務の上司又はハラスメントされた関係者が指揮命令をするということはないということか。

(事務局) そのとおりである。

(松井委員長) そうすると、事実上兼務とは言わない気がする。

(事務局) おっしゃる通り、兼務と呼ぶが実際は異動のような状況で、双方に顔を合わせず仕事がかぶらないように配慮することになる。

(松井委員長) それは誰が行うのか。任命権者である首長となるのか。

(事務局) 局内であれば、局長の権限で行う。

(松井委員長) 了解した。

(亀重委員) ハラスメントをする人の年齢や職責等、傾向はつかんでいるか。

(事務局) 今までハラスメント対応委員会まで開いた中では、ほぼある程度職責が上の方が部下に対して厳しめの指導があったというパターンが見られた。ハラスメント対応委員会まで開かないものの、今年の傾向としては、部下からの当たりがきついという相談も増えた印象がある。

(亀重委員) 了解した。

3 令和8年度コンプライアンス職員意識調査の実施について

事務局より資料3に基づき、「令和8年度コンプライアンス職員意識調査の実施」について説明し、意見交換を行った。

(松井委員長) 最近人事行政でも、エンゲージメント調査を各人事部門が行っていることがある。相模原市ではエンゲージメント調査のような職員の意識調査を別途やっているか。設問(1)(2)は、コンプライアンスの部分もあるが、職員の働き方みたいな項目でもあると思う。その点からすると、人事部門と協力しながら訊くのも一つだと思う。ただそうすると、コンプライアンスとのバッティングがありそうなので、あまり近づけすぎないということもわかるが、何かそうした意識調査は行っていないか。人事部門と整理しているかとか。

(事務局) 昨年、人材育成課で試験的にエンゲージメント調査を実施した。その結果を受けて今後どうしていくかは、これからの検討という体制になっている。ただ現時点で定期的なエンゲージメント調査は行っていない。

(松井委員長) となると、試行で行ったエンゲージメント調査の結果と、コンプライアンス職員意識調査の設問(1)(2)みたいなところと一致又は

近い値であるといいが、全く異なる結果になる可能性もなくはない。同じ対象者であれば同じ結果になると想定されるが、そうはならないというのが調査の常だ。場合によってはどちらか一方に絞ってもいいのかもしれない。

(事務局) おっしゃる通りで、令和6年度にエンゲージメント調査が実施された後、今後も続けるかという議論もあった中で、もし続けた場合、我々のコンプライアンス職員意識調査との棲み分けを調整した経過がある。その中で、今回の調査設問案のうち、実は削除候補の項目もあったが、結果的にエンゲージメント調査は継続実施の予定がなく、本調査を引き続き実施するものである。今後の話については、令和8年度組織として、前回エンゲージメント調査を行った部署の課内室として、働きがい向上推進室という新組織ができるので、設問項目に関わる部分についてどう把握するのか等を我々としても投げかけていき、調整する想定でいる。

(松井委員長) 了解した。行政研究者として応援しているとお伝えいただきたい。もう一つ、先程のインシビリティについては、やはり調査で調べておいた方がいいのかなと思う。無視や皮肉を言われた等、人による部分もあるかとは思いますが、風通しが一件良さそうだが、実際は気を使って風向きを見ている職場になりかねないので、ハラスメントを受けたかどうかは調査目的としてずらしてはいけないが、幅広く、インシビリティも設問に入れてみたらどうか。設問量とも関わるので、事務局でご判断いただきたい。

(事務局) インシビリティの把握は今後の取組を考える上でも重要な課題だと思うので、検討する。

(松井委員長) 最後に、設問(35)に「服装」と書いてあるが、自治体によっては服装はあまり重視されない風潮もある。働きやすさに重点が置かれ、市民に気を使った服装があまり言われなくなった雰囲気も自治体によってあるが、相模原市はどうか。設問を設定した当時は気を付けた方がいいというのは当然あったと思うが、時代によって変わってきている。

(事務局) ちょうど今年度から、相模原市職員の服装についてナチュラルビズという制度が導入された。ワイシャツ以外の服装も認められる等、こうした服装ならよいという例示を写真付きで具体的に示しており、その中で、引き続き不適切であるものも示している。

(松井委員長) そこまで自由過ぎない感じならよい。細かい話だが、設問からは「服装」をとって、「マナー等」でもいいのではないかと思った。ここは

事務局にお任せする。

(事務局) 検討させていただく。

(亀重委員) 「6 信頼される市民対応」は3問しかなく、かつそのうちの1問は、市民に対してどう良くするかということより、市民からどう職員を守るかという設問になっている。コンプライアンスといったとき、もう少し顧客、市民に対しての職員の意識啓発を促した方がいいのではないかと感じる。また、属性調査の話で、全体的にどういう人達がコンプライアンス違反をやる側に回っているのか、部署までは言えないにしても、年代や性別等の傾向性について、どういう人達が悩んでいるのかも、アンケート結果からだと見えないと思った。

(松井委員長) 住民に対するサービス思考をちゃんとやりましょうという意識付けをした方がいいということと、カスタマーハラスメントはそもそもない方がいい話で、主としては住民対応かと思うので、ぜひ住民対応についてマニュアルをしっかりと作っていただいて、良い対応をしっかりと身に付けた上で、辛いクレームへの防御策を整理していただきたい。あと、属性調査から読み取れる部分で、事務局で注意していたり認識しているものはあるか。主任級の虐げられ感が高いように見えて、職位によって構造があるのだと思うが、局によって差があるのも悩ましい。市民局は仕事に対する満足度が低かったりして、とても辛そう。何か気を払っている事や、伝えたことなどはあるか。なければ、やはり何らかの属性で気を使った方がいいと思うので、今後の参考にさせていただければと思う。

(事務局) 属性という観点ではないが、現在、業務が多忙な所属からの相談が多い印象がある。どの職位だから多いというよりかは、仕事量に起因していることが多い。

(松井委員長) 今の話は組織規模とハラスメントの関係性が伺えると聞こえたが、組織規模を属性調査に入れたらどうかと思ったが、盛り込みすぎか。働いている職場はどれくらいの規模か、局単位のさらに下の単位まで正直聞きたいところだ。事業系であっても管理系や住民系の業務だと質は違ってくると思うので、その差も多分あると思う。また、規模が大きいと見えにくくハラスメントが起きやすいとか、小さく近いからこそ横行するとか、どちらも考えられるので見えるといいかと思う。働いている職員数を聞くか、選択肢型にするかという考えもある。

(事務局) 属性を詳細に訊きすぎると答えにくさが出てくるという兼ね合いもあるので、意見を参考に検討させていただく。

(松井委員長) 了解した。

(白澤委員) 先程の話で、ハラスメント外部相談窓口について、相談内容は把握されているか。

(事務局) 相談内容を市に共有していいかを必ず聞くため、共有して構わないと回答されたものは概要が来る。積極的に知らせてほしいと要望があったものについては、詳細な相談内容の報告書が来て、我々からコンタクトをとる。

(白澤委員) 了解した。

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、令和8年4月下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