

令和3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4年2月9日（水）10：00～11：30

会 場：仙台市役所本庁舎2階 第4委員会室

出席者：

〔会 場〕藤本章委員長、吉野博明副委員長、宮野憲子委員、武者元子委員、八木裕一委員

〔ワライ〕天野元委員、栗原さやか委員、田尾祐一委員、矢口義教委員

（欠席：小山かほる委員）

議 事：

1 開 会

2 議 事

(1) 令和3年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査結果（速報）について

(2) 仙台市コンプライアンス推進計画〔R4年度～R6年度〕（素案）について

3 閉 会

<配付資料>

【資料1-1】令和3年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査の概要

【資料1-2】令和3年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査報告書（速報）

【資料2】仙台市コンプライアンス推進計画〔R4年度～R6年度〕（素案）

【参 考】仙台市コンプライアンス推進計画〔平成31年度～令和3年度〕

1 開 会

○藤本委員長

皆様大変お忙しい中、新型コロナウイルス感染症が仙台で急拡大の状態の中、会議にご参加いただき感謝申し上げます。今般のオミクロン株は、第五波とは違い、若い人の感染が多く症状が比較的軽いことなどもあり、ホテルで療養いただく範囲を見直すなどの対策は講じているものの、総数が多く、市役所全体として今までに例のない応援体制を組みながら臨んでいる。そうした状況の中、改めてどのようにコンプライアンスを推進していくかが問われている。

今回の会議では、前回に引き続き「仙台市コンプライアンス推進計画」の策定に向け、現在の計画を総括し、取組みの方向を示して参りたいのでよろしく願う。

議事録署名委員は、武者委員にお願いする。

2 議 事

(1) 令和3年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査結果（速報）について

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

<【資料1-1】【資料1-2】に基づき説明>

- 【資料1-1】の1から4までは、前回の委員会でもご説明したとおり。
- 「5 区分ごとの概況」の「(1) 仕事に対する個人意識に関するもの」については、こ

れまでも高い数字が出ていたところだが、特にQ6「日頃からコンプライアンスを意識している」に関しては、若手職員のポイントが上がっており、良い傾向にある。

- 「(2) コンプライアンスを推進するための行動に関するもの」については、全体的には昨年度までの状況と傾向は変わらないが、Q18「自分の仕事について上司から適切に指示・確認を受けている」に関しては、特に一般職のポイントが上がっており、良い傾向にある。これは、コロナ禍で各部署が大変な中、上司からの働きかけがあった結果ではないかと考えている。
- 「(3) 職場のコミュニケーションに関するもの」については、Q23「悩みや課題を相談しやすい職場か」はやや低下の傾向を示しているのに対して、Q22「お互いに意見を言い合うことができる職場か」という類似の質問に関してはあまり下がっていない。この事情については注視していきたい。
- 「(4) 組織風土に関するもの」については、Q29「職場ではいろいろな立場の人を職場の一員として互いに尊重する雰囲気があるか」とQ30「職場は職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気があるか」の質問を新設した。いずれも、会計年度任用職員等の肯定的回答者の割合と、他の属性、特に管理職との差が大きい。
- 「(5) 新型コロナウイルス感染症の影響に関するもの」については、今般のコロナ禍を勘案し、職場のコミュニケーションや仕事への考え方に及ぼした影響を複数回答で尋ねる質問Q34を新設した。「勤務時間外の交流が減って親睦が深まりにくくなった」との回答が最多で、次いで「仕事上で様々な工夫や改善をした」との回答が多かった。次いで多い「勤務時間外の交流が減って気楽になった」と回答した方の属性を見ると、30代、40代のおそらく子育て世代に当たる世代で高く、また、意識調査の他の質問において、コミュニケーション的に少し課題を感じている方で高い傾向があった。なお、「気軽に質問や相談をしにくくなった」や「人間関係がギクシャクして雰囲気が悪化した」など、職場内のコミュニケーション、マネジメント上の課題を想像させる回答は比較的少なかった。大変な状況である職場が多かった中、所属長のマネジメントが機能したためと思われる。

○藤本委員長

- 報告書の形としては次回お示しする予定で、次の議事の次期推進計画の素案の中でも説明することとしている。委員の皆様方から何かお気づきの点等あればご発言願う。

○栗原委員

- Q32「上司はあなたの提案や挑戦を積極的に後押ししているか」や、Q35「職場ではダブルチェックの実施や手順書の整備などミスを防止する仕組みが整っているか」などで、肯定率が改善しており、特に会計年度任用職員の肯定率が前年より上がっていることは高く評価できる。
- 係長が負担を感じている雰囲気も見え、若手の方での課題も見えるので、フォローが必要ではないかと感じた。
- Q39の職員相談・通報窓口の認知度のポイントが減っていることは気になるので、制度の周知を図る必要がある。

○藤本委員長

- 私たちの方でも対応についてさらに検討していきたい。

○田尾委員

- Q1、Q3、Q4などの、やりがいを感じているか、誇りを持って取り組んでいるかという基本的な質問で、80%あるいは90%を超える非常に高い肯定の回答が出ていることは、一般企業からすればうらやましい水準であり、大きな問題はないが、これらが前年比で下がっていることには一つ課題があるのではないかと思い、要因についてお聞きしたい。
- 全体的に、上司が部下に対してコミュニケーションをとろうとしている姿勢が、改善の結果として表れていると思う。
- 係長職の回答に、他の方々とは違う傾向が現れている。例えばQ1「自分の仕事にやりがいを感じているか」で、係長職が前年比で-4.7ポイントとなっており、Q14「常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができているか」では、係長職は+0.6ポイントと逆の傾向が出ている。Q19「上司からの指示に疑問を感じた時に質問したり意見を言ったりすることができるか」では、係長職だけが-1.5ポイントとマイナスになっている。Q27「職場は仕事に対する意欲が高いと思うか」でも係長職はマイナスになっている。
- やはり、係長職に仕事が集中している、ないしは苦勞をされているという傾向が見えている。
- Q24「お互いに意見を言い合い相談がしやすい職場づくりに有効だと思う取組み等は何のようなものか」では、正式な人事面談よりも、日頃のコミュニケーションが大事だという傾向が出ており、ある意味当然だと思うが、一方で、この上司との面談をもっと有効活用するような、1on1ミーティングなど、やり方に改善の余地があると思う。
- Q39「職員相談・通報窓口を知っているか」に関しては、低下傾向にある。上司や同僚に相談できる人が多いとはいえ、窓口についての認識が下がっていることについては改善すべきである。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 係長職のスコアが下がっていることについて、他の質問の回答状況とも組み合わせて見ると、例えば、やりがいを感じるかという質問に否定的な回答をしている係長の回答の傾向は、母数は少ないので参考まで申し上げると、コンプライアンスを推進する基本的な行動については非常に高いスコアとなっている一方、悩みや課題の相談や上司からの指示に質問や意見ができるかなどのコミュニケーションに関しては若干低めな傾向が出ている。職場で奮闘する中で、上司に相談しにくい状況があるのかもしれないと考えている。他の質問についても同様に分析をしていきたい。
- 上司との面談については、ご指摘のとおり、以前から、オフィシャルな面談よりも日頃からのコミュニケーションが重視される傾向が見えており、ポスト課長向けの研修などにおいて伝えつつ、面談での話しやすい雰囲気づくりなどについて意識してもらえる取組みができればと考えている。
- 職員相談・通報窓口の認知度については、30代以降の職員については例年と大きな差

はないものの、若手の方の低下については課題だと考えており、特に若手向けに研修資料などを使って繰り返し周知に努めたい。

○事務局（総務部長）

- Q1、Q3、Q4で、一律に数値が落ちているというところについては、確定的に分析できてはいないが、一つ考えられることは、新型コロナウイルスの感染拡大の中で、職員を応援勤務に出して業務を見直したり、今までの業務を少し遅らせたり、応援に行った職員は今までと相当異なる業務をやらなくてはならなくなったということがある、そういったことが数字に影響したのではないかと思っている。今後状況を見ていきたい。

○藤本委員長

- 令和2年、3年度を振り返ってみると、全体で450名の応援体制をとり、年度途中での応援業務や人事異動もあり、業務の引き継ぎなども頻繁にあり、そういう中で実務の役割を持つ係長職に影響が出ているかもしれないので、これはさらに見ていかなければいけない。

○矢口委員

- 有効回答率が71.3%というのは非常に高い数字であるが、統計の計算で標本誤差を計算すると、おおよそプラスマイナス1%程度の誤差が出ることになる。そうすると、例えばQ1で前年比-2.2ポイントが、もしかしたら-3.3ポイント、または逆に-1.2ポイントになる可能性がある。そういった意味で、誤差を減らすために、有効回答率をどんどん上げてもらいたい。
- Q1からQ4のやりがいや市職員としての誇り、市政の中の役割については、全て連動しているものなので、この関係性を踏まえて考えるべき。
- コミュニケーションに関するQ22「職場はお互いに意見を言い合うことができる職場か」では、コロナ禍で致し方ないと思うが、前年より低下している。次期計画では「コミュニケーションの円滑化【進化】」としているので、アナログとデジタルを組み合わせながら、また、職場外でのいわゆる飲みケーションに頼らずに、コミュニケーションの円滑化を考えていく必要がある。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 回答率については、なるべく幅広く有効な情報を得るため、次年度、改善に向けて努力して参りたい。
- Q1からQ4のやりがいや誇りなどに関する状況に関しても、報告書を作成する際の分析の観点としていきたい。

○八木委員

- 今回の結果において、2点ほど捉え方が難しい点があった。1点目は田尾委員が指摘された、個人の意識に関する部分で係長職の肯定的な回答が減っているところである。特に係長職は実務の中心的な役割を担う方なので、注意深く見ていく必要がある。
- 全体の傾向として、個人としての意識については高い傾向が出ているものの、組織として見たときには少し劣るというような傾向の変移について、見解をお聞きしたい。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 係長職に関しては、さらに分析をしていきたいと考えている。

- 個人の意識に関するものと、組織に関する回答の傾向の違いについては、確たる根拠があつて申し上げるものではないが、個人に関する質問に関しては、自分がきちんとやっていると思う方は肯定的に回答ができるが、人との関係、コミュニケーションが思うようにいかない気持ちが組織に関する回答に現れているのではないかと考えている。

○天野委員

- 区役所については、会計年度任用職員が非常に多く、多い課では半数以上となっている。
- Q22、Q23、Q29、Q30 については、正職員と会計年度任用職員の差が大きくなっている。この資料には出ていないが、さらに詳しくデータを見ると、区役所の会計年度任用職員はさらに肯定的意見が低いという状況があり、課題であると考えている。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 会計年度任用職員に関しては、数字を細かく見ると、区役所において、特にコミュニケーションや職場の一員として互いに尊重する雰囲気に関する回答において、低い数字が見えている。これらに関しては、本庁と区役所との人員体制の違いなども影響していることも考えられるので、区役所の状況も伺いながら、どういった対処ができるか考えていきたい。

(2) 仙台市コンプライアンス推進計画〔R4 年度～R6 年度〕（素案）について

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

<【資料 2】に基づき説明>

- 素案については、前回のこの委員会で次期推進計画の方向性としてご説明し、そこでいただいたご意見を踏まえ作成したもの。
- 計画に関する概要、現状と課題、重視すべき視点、基本目標とその実現に向けた主な取組みという構成で作成している。
- 1 ページ目は、計画の趣旨として、本市の行動規範に示したコンプライアンス推進理念を堅持しつつ、コロナ禍などの社会情勢の変化に合わせた取組みを進めるという、この計画の基本的な考え方を記載した。
- 2 ページから 17 ページまでは現状と課題として、前回の委員会でお示した内容を踏まえて作成した。
- 6 ページでは、現行計画の目標 1「職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透」への取組みに関して総括している。これまでの取組みによって、職員個々人のコンプライアンス意識、特に適正な事務執行の必要性などについては、着実に浸透しつつあるものと考えられるが、一方で、コンプライアンス推進の取組み開始からの時間の経過による危機感の希薄化への懸念も見られている。
- 今後、職員一人ひとりの基本的なコンプライアンス意識、特に法令等の遵守や適正な事務執行の確保などに関する意識の浸透を重視した取組みを継続していく必要があると考えている。
- 12 ページでは、現行計画の目標 2「誰もが意見を言い合える風通しの良い職場づくり」への取組みに関して総括している。それぞれの職場の仕事に関する目的や課題の共有、役割の認識については、いわゆる朝礼という形式的なものには限らず、様々な形でミー

ティングの機会や、幹部職員と一般職員との交流の機会の設定など、各職場での取組みの地道な積み重ねが効果を上げてきていると評価している。

- 職場でのコミュニケーションの状況については、意識調査の結果では一定の水準を維持しているものの、上司と部下、任用形態の違いで意識の違いが見られているので、お互いの認識の違いを理解した上で、職員間のコミュニケーションの円滑化を図る必要がある。
- 13 ページから 16 ページは、本市のコンプライアンスを取り巻く環境変化に関して、職員構成の多様化、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響、そして今後想定される変化を挙げている。
- それぞれの総括を 17 ページに記載した。今後も、各職場では多様な背景や価値観を有する職員と一緒に働く機会が増え、職場マネジメントの難易度がますます上がると思われる。その中で、お互いの違いを認識しながら、それによって得られた「気づき」を課題解決に生かしていくという視点が重要になる。また、職員は、変化に適応した新たな仕事の進め方、コミュニケーションの実践が求められる。
- 18 ページには、計画において重視すべき視点として 3 点をまとめた。
- 1 点目が「継承：組織としてコンプライアンス意識を維持・強化する仕組みづくり」、2 点目が「進化：コミュニケーションのあり方の変化への対応」、3 点目が「多様性への対応：多様な職員属性、多様な価値観への対応」とした。
- この 3 点について、19 ページに関係性の概念を図で示した。
- 20 ページには、3 点の重視すべき視点を踏まえて、新しい計画の基本目標として掲げたい内容をまとめた。
- 基本目標の一つ目は「職員一人ひとりへコンプライアンス意識の浸透と強化【継承】」とした。
- 現在の計画までは「達成目標」と呼んでいるもののベースにある考え方を受け継ぎながら、新たな視点を加えて、改めて全ての職員が意識して取り組むべき、より基本的な目標として定めるべく「基本目標」としてまとめたところである。
- 世代が替わっても、職場のメンバーが入れ替わっても、維持、向上させていくために、上の立場となる者が模範となり職員の行動を促すことや、職員同士が互いに意識を高め合うことが重要になる。
- 基本目標の二つ目は「職場内コミュニケーションの円滑化【進化】」とした。コロナ禍やデジタル化など、様々な環境の変化に適合したコミュニケーションの円滑化を進める。
- 基本目標の三つ目は「多様な職員が生き生きと働ける職場づくり【多様性への対応】」とした。職場の中で、お互いの違いを認識し、尊重しながら、いわゆる心理的安全性を高めることを目指す。そのためには、立場の違う職員同士のコミュニケーションを円滑にするとともに、ハラスメント防止なども組織的に取組み、市民のニーズや社会の期待に応え、時に組織の枠組みを超えて取り組むという視点も養いながら、職員が生き生きと働き、その能力を発揮できる職場づくりを目指す。
- 基本目標の実現に向けた取組みとして、主なものを 22、23 ページに 6 項目記載した。

- 正直申し上げて、この取組みの部分については、新機軸と言うようなものはないものの、これまでの取組みを振り返り、大切だと考えられることを意識し、根気強く続けていくことが重要だと考えている。
- 主な取組みの「(1) 職場ミーティング等の積極的实施」については、朝礼に限らず、ミーティング等の機会を通じて、私たちは市民のために何ができるのか、期待に応えるために何をすべきかを職場内で共有していく場になると考えている。
- 「(2) 法令等の遵守に関する研修の実施」については、基本的なルールや倫理観の研修のほか、実務の基礎を学ぶ研修を実施し、またそれを職場で共有することは学びの効果を高めるものと考えている。
- 「(3) 適正な事務執行の確保に向けた組織的な取組み」については、内部統制制度を始めとした枠組みを引き続き運用するという考えである。
- 「(4) コンプライアンス推進に係る役職者向け研修等」については、ポスト課長職を初め、部長職以上の幹部向けのものを含めて、コンプライアンスの確保や組織マネジメントなど、民間等からの知見を求めてより広い視野を持って取組みを進めるためのものである。
- 「(5) ハラスメント防止対策」については、管理職向けの啓発だけではなく、性的少数者等に対する差別、偏見防止なども意識して取り組んで参りたい。
- 「(6) 各局区等による独自性を生かした取組み」については、ネーミングは検討の余地があるかもしれないが、これまでも各局区等で幹部職員とのオフサイトミーティングを始めとした取組みがなされているが、今後も独自性を生かした取組みを進めていただくとともに、コンプライアンス推進担当としても事例紹介などを考えている。
- 具体の施策の推進については、24 ページのとおりアクションプランに定め、取組みを進めていきたいと考えている。

○藤本委員長

これまでのご議論を踏まえた形で素案を作成した。お気づきの点をお聞きしたい。

○宮野委員

- 重視すべき視点ということで、三つにまとめられており、「多様性への対応」は今までに無かった視点で、会計年度任用職員が増えていることに加え、社会人採用職員の増加や定年延長を見据えて、様々な方が一緒に働く視点を掲げたことは評価できる。
- 会計年度任用職員の人数も部署によっては非常に多くなっており、本庁においては業務担当としてチームの一員として組み込まれ、超過勤務をされる職員も多い。その中で、互いに認め合う視点は一層必要になってくると感じている。
- 社会人採用職員や、年央採用職員も増えてきているが、一定の社会経験を積まれてから市役所に入られた方々について、経験年数が短い間に退職されるケースが身近で見受けられる。
- コロナ禍で集合研修が難しく、十分な研修体制が取りにくいとは思いますが、特に年央採用職員は、役所の仕事のルールなどを十分に学べない、機会が与えられていないと感じている方が増えているのではないかと懸念している。もちろん職場内のOJTで補完はするものの、職場も繁忙な中で、職員への十分な研修が難しいということは課題に思う。

そういった視点も含めて、オール仙台市のチームとして、我々も取り組んでいきたい。

○武者委員

- 「2 現状と課題」の各ページに「ポイント」が記載されているが、これは目標の項目ごとのまとめを示しているということによろしいか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- それぞれの目標の項目ごとに、取組みの結果や、意識調査で見える傾向の分析を踏まえて、今後の課題として事務局側で認識したものをコメントに記載したところである。

○武者委員

- 「ポイント」においては、意識調査結果のこののみが記されているものも多かったので、取組みについての評価も含めた記載とした方が良いと思う。
- 今回、達成目標ではなく基本目標として、継承、進化、多様性への対応という三点を入れられた大枠は良いと思う。
- この中で、先ほど話題が出た「やりがい」や「誇り」などの肯定的回答が低下していることに対する施策がもう少しあったほうが良いと思う。この部分は、具体的にはどの施策で取り組んでいくことになるのか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- やりがいについては、意識調査の結果などを見ると、やりがい単体というよりは、職場の中でのコミュニケーションに関する数字が上がっていると、やりがいに関しても比較的プラスの傾向になることが見えてきている。そういう意味では、意見を言い合えて、風通しの良い職場を目指すことによって、やりがいに関しても数値として向上していくのではないかと考えている。
- ご指摘いただいた資料の「ポイント」の件に関しては、次回に向けて検討したい。

○八木委員

- 前回も少し申し上げたが、自分の認識として、コンプライアンスをきちんと意識できている人にとっては、特段意識もせずに、当たり前のようにやれていることであり、そういう意識が根づいていない方にどう届けるのかがポイントだと思う。今回の視点の中に、地道な取組みを繰り返すとあるが、突き詰めればこれに当たるのではないかと思いつつ、自分なりに考えていきたい。

○矢口委員

- 計画は今回で第三期になるが、これだけ長期にわたってこのPDCAサイクルをしっかりと回し続けている仙台市の真摯な取組みは非常に評価できる。今後も継続してPTCAを回してさらなる改善に向かっていただければと希望している。
- 重視すべき視点、基本目標ということで、三つ挙げられたが、いずれも職員、人というソフトの側面を重視していて、まさにコンプライアンスの神髄をついていると感じた。
- よく、制度だけを作って、人の側面を軽視する、見せかけだけのものが多いのに対して、今回もしっかりと人の側面にフォーカスして、これからもコンプライアンス推進をしっかりとやっていこうというところが非常に良いと思った。
- 八木委員がおっしゃったように、人の意識を変えていくというのは非常に時間がかかることなので、市長や藤本副市長のリーダーシップが発揮され、少しずつ浸透していく

ことが必要だと思う。

- 基本目標の実現に向けた主な取組みについては、私個人としては、多様性のところをもう少し拡充したら良いのではないかと思った。ハラスメント防止に関して性的マイノリティの話が出たが、今あらゆる職場、大学で、LGBTへの配慮が非常にうたわれている。LGBTの方は一説では10%以上いると言われており、そういった方々の人権の配慮や、障害者雇用における精神的、身体的な障害を持つ方々への配慮、高齢化社会で介護を抱える人など、多様な人の価値観を踏まえて、もっと職場のリーダーの方々が配慮できるように、研修などを盛り込んでいくと良いと思う。
- 最後に、おこがましいかもしれないが、市民の信頼関係をより強固にという言葉も入っているので、コンプライアンスに取り組むことが、地域課題を解決し、仙台市として、SDGs、持続可能な開発目標の17項目のどこに貢献するのかを明確に打ち出すと、仙台市のコンプライアンスの方向性がより明確になるのではないかと思う。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 多様性に関することで、特にハラスメント、セクシャルマイノリティーだけではない、障害者の方などにつきましても意識をしておき、今までそういった方の理解に向けた研修というのは、主に市民対応の中で意識すべきこととして、各種啓発等が行われてきたところである。今後、同じ職員の中で、様々な事情や背景を抱える方がいらっしやることを理解してもらえそうな取組みを、推進計画やアクションプランの中に書き込んでいければと考えている。
- SDGsに関しても、ご提案の趣旨を踏まえて検討して参りたい。

○天野委員

- 基本目標の実現に向けた主な取組みの中で、「(6) 各局等による独自性を生かした取組み」がある。
- 先ほど、会計年度任用職員について、本庁と区役所とのギャップについて指摘したが、正職員についてはそれ程のギャップはない。
- 会計年度任用職員におけるギャップが大きいことに係る取組みとして、太白区では会計年度任用職員向けの研修会を開催している。研修自体の効果というよりは、大事に思っている、尊重しているというメッセージを送るために実施している。また、成長を感じられるようにしている。課長とのヒアリングは、年3回は設けてもらうということを行っているが、効果はこれからという状況である。
- 矢口委員からご指摘があった回答率の件については、一昨年度太白区において回答率が低かった。そもそも回答率が低いということは、組織に対しての興味が低いためではないかと考え、まずその回答率を上げるところから取り組んでみようということで、昨年度、組織に興味を持ってもらうよう職員向けに広報紙を発行するなどした。
- 先程委員からご指摘があった、係長職が疲弊しているのではないかという話については、係長試験の受験率が低いということも一つのバロメーターだと思う。
- 係長試験の受験率の改善に向けて、区内でグループディスカッションなどを行ったところ、係長が疲弊しているから係長になりたくないという声が多かった。このため、係長自身の自己肯定感の向上のために、今年度太白区独自で、係長対象のコーチング研修

を行った。自由参加であったが、ほぼ 100%の参加で、参加した後の満足度も非常に高かった。やはり、係長がどうやって自分を自分で認めるかというところに悩んでいるということがわかった。このため、各局区の独自性を生かした取組みは、今後とも推進していきたいと思う。

○栗原委員

- 特に区役所の場合は、会計年度任用職員の人数が多く、課題も多いと感じた。通報・相談の外部窓口を務める中で、会計年度任用職員からの相談において、あまり尊重されていない、教育されていないなどのコメントが多いと感じている。
- 会計年度任用職員に対して、例えばコミュニケーションの問題や意識の共通化の問題で、誰がハブになって機能してフォローするのかが大きな課題だと思う。そこで、人数も少ない中、係長に負担がかかってしまうという問題もある。
- 通常の事務以外のことを求めることになり多忙になるので、事務作業を減らすなど何らかの対応を並行してやっていかないと、職員の満足度は下がってしまう。
- ハラスメントに関しては、研修等はやっていただきたいと思う。認識の違い、こうあるべきという感覚からハラスメントを感じる方が多いようであるので、そういった知識もお互いが共有していくことが大事だと思う。

○田尾委員

- これだけ仙台市が、真摯に体力をかけてコンプライアンスの問題、モチベーションの問題に取り組まれているのは素晴らしいことだと思う。
- ここまで取り組んでいる民間企業あるいは行政は少ないのではないかと感じており、結果もついてきていると思う。
- ここで次期 3 年間の計画を立ててさらに進むということについては、大変すばらしい方針だと思う。
- その中で、少し定性的なことを申し上げたい。3 年の中期計画を立てるということについて、私の経験から言うと、3 点、気をつけなくてはいけないと思っている。
- 一つ目は、計画自体が具体的で、それを実行する側にとって、わかりやすくなくてはいけない。数字を使う等も含めて、具体的でわかりやすい骨格を持ったものでないと、何をやっていいのか、はっきりわからない。
- 二つ目は、仙台市の組織の仕事の繁忙さ、人材力など、ベースとして持っている組織力で、ぎりぎり消化可能な範囲で計画を作らないとうまくはいかない。持っているベース、資源、組織の力を考慮して、現実的なものを作らなければいけない。
- 三つ目は、いくら計画を作っても、組織にそれを浸透させて動かすことが必要なので、その徹底力をどうやって出すかという仕組みが必要。
- 今三つ申し上げた中で、アイデアとして申し上げたいのは、具体的でわかりやすくという部分については、例えば、スローガン、ワーディングで見える化や劇場型、あるいは、そのことをマスコミに書いてもらうような、くっきりと浮き出すような打ち出し方をした方がいいのではないかと思う。
- 我々のグループでは、経営理念をこの 4 月に作り直して「東北を幸せと希望の産地にします」とし、3 年の中期経営計画は私が考えた言葉で「お客様の知恵袋になろう」とい

うワーディングにしている。

- せっかく3年間取り組むのであれば、職員を引っ張ることができるようなスローガン、言葉の力を入れてはどうかと考える。
- 二つ目の話は、素案の20、21ページに、基本目標1、2、3と分けてあり、これはいずれも大事な項目でこの通りだと思うが、私が少し課題に思うのは、2、3が非常に似ていて、書かれていることがコミュニケーション中心になっている。この2は、3の中に含まれる中身を、2に大事なので繰り出したということだと思うが、書かれている内容はほぼ同じだと思う。
- 私の個人的な考えで言うと、3の多様な職員が生き生きと働ける職場づくりの項目を立てるのであれば、この中身からコミュニケーションを除くなどし、人事面談等の人事関係制度の運用であるとか、我々の会社で言うと週休3日制を考えようとか、あるいはテレワークを拡大しようとか、服装を自由化しようとか、ポストのチャレンジ制度を入れるとか、出向でいろいろなことを経験させるとか、資格取得や通信教育の補助を出すとか、産休制度を拡充するとか、フレックスを活用するとか、アニバーサリー休暇を入れるとか、もう少しそういうコミュニケーションとは別のものをここに入れないと2と3が重複して見えてしまう。
- 三つ目は、ハラスメントについて、これまで仙台市のコンプライアンスであまり重視にされてこなかったイメージがある。ハラスメント、LGBTを含め、民間企業と違って仙台市では課題があまりないのかもしれないが、しっかりと取り上げておくべきだと思う。

○事務局（総務部長）

- わかりやすく職員に浸透を図る上で、言葉の力を使って打ち出していくということについては、この計画の浸透を図る上で、少し考えて参りたい。
- 2と3の類似の部分、特に3についてはもう少し制度面や仕組みなど、コミュニケーションと別なものを含めてもよいのではないかということについては、今後、具体の部分について考えて参りたい。
- ハラスメントの問題については、本市においても問題視されることはあるので、その部分についてもどう書き込むか考えて参りたい。

○藤本委員長

各委員からのご指摘は、3年間の計画を作っていく中で、今の時代、話題になり、問題視もされているテーマでもあり、矢口委員からご提案のあったコンプライアンスとSDGsとの関係も含めて、新しい課題認識を持った形で検討させていただいて、次回の委員会に臨んで参りたいと思うので、引き続きよろしく願いたい。

特になければ、以上をもって今日の委員会を終了させていただく。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

次回の委員会は3月28日の予定。

改めて事前に資料をお送りするので、ご意見をいただきたい。

3 閉 会