

令和2年度第1回 仙台市コンプライアンス推進委員会 議事録

日 時： 令和2年12月1日(火)13:00~14:45

会 場： 市役所本庁舎2階 第1委員会室

出席者： 藤本章委員長、吉野博明副委員長、小山かほる委員、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

(1) 内部統制制度の概略及び運用状況等について

(2) 令和2年度コンプライアンスに係る職員意識調査の実施状況について（報告）

3 閉 会

配付資料：

【資料1】 内部統制制度の概略及び運用状況等について

【資料2】 令和2年度コンプライアンスに係る職員意識調査の実施状況について

1 開会

○藤本委員長

今年度第1回目の会議になりますが、本年は、去年の今までは全く想定をしていなかった新型コロナの影響によりまして、私ども行政の進め方につきましても、様々な状況の中で、何とか対応してきたというのが正直なところでございます。そのような状況下で本日ご参加いただいているところですが、外部委員の皆様におかれましては、本年度も委員をお引き受けいただき、ありがとうございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。市の内部委員は、4名全員が、新たに就任となりますので、よろしく申し上げます。

平成31年度から令和3年度までの3カ年を計画期間とする「仙台市コンプライアンス推進計画」は、現在2カ年目となり、この推進計画のもとで、年次のアクションプランをまわしながら、重点的な取り組みを進めているところでございます。

そのような中、4月の改正地方自治法施行に合わせて、本市でも運用を開始しました内部統制制度は、コンプライアンスの観点からも、適正な事務執行の確保をリスクマネジメントのための重要な取り組みととらえておりまして、委員の皆様にはぜひ専門のご見地からのご意見も賜りたいと存じます。引き続き、事故発生を未然に防止する仕組みづくりを進めますとともに、同時に、職員の意欲、やりがいの向上につきまして、風通しのよい職場づくりを目指し、取り組んで参りたいと考えておりますので、委員の皆様には、忌憚のないご意見をお願いしたいと思っております。

なお、議事録署名委員の指名につきまして、今回は佐藤ゆうこ委員に申し上げます。

2 議事

(1) 内部統制制度の概略及び運用状況等について

○藤本委員長

まずは、事務局から説明をお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

内部統制制度の導入に関しましては、法改正の状況、あるいは本市での準備状況につきまして、今年 1 月に開催した当委員会で簡単にご説明をさせていただいたところがございます。この度、4 月から本格的な運用開始となりましたので、改めて全体像を説明させていただきます。

資料 1-1 仙台市内部統制基本方針の主な特徴を 3 点、ご説明申し上げます。一つ目が、基本方針の前文でございます。本市における内部統制制度の取り組みを、コンプライアンス推進に係る各般の施策とあわせて実施することによって、市民の皆様の信頼をより確かなものとしていくという旨を明記しました。二つ目は、内部統制の対象事務の範囲として、市政全般に対する市民の支払い信頼確保を図るという観点から、法に定められている財務に関する事務よりさらに幅広く、市長の権限に属する事務全般というふうに決めました。三つ目に、対象事務について、本市の公営企業管理者及び行政委員会の権限に属する事務についても、これまでの本市における不祥事等の経過や、市民の信頼確保の観点から、共通の枠組みで管理運用するのが望ましいと考えまして、一体的に推進することを示したところがございます。

(以下、資料 1、1-1、1-2、1-3、1-4、1-5 に基づき説明)

- ・ 改正地方自治法における内部統制制度について
- ・ 本市における内部統制基本方針、実施体制、運用について
- ・ 運用状況の評価（評価報告書の作成等）について
- ・ 令和元年度中（試行期間）に把握した不備（事務事故等）の状況について
- ・ 今後の取り組みについて

○藤本委員長

今年度から運用を開始しました内部統制の取り組み状況について、報告をいただきました。まず、事務局の説明につきまして、強化すべき点、検討したほうがよい事項などご意見をいただければと思います。では、佐藤ゆうこ委員から。

○佐藤（ゆ）委員

区役所では、日々の業務の中での小さなミスが多いかなと思うのですが、やはり事務ミスは発生しております。そこで気になるのは、以前に同じようなミスが起きた教訓が、なかなか生かされていないような状況も見受けられます。日々の業務の中に、過去の事案が生かされるような取り組みが必要かなと考えています。

○千葉委員

建設局は特に、積算や契約の事務などが多いのですが、やはりチェック項目が相当多くなっております。その中で、やはり私も日頃から言っているのは、先ほどの資料 1-2 の

運用体制にもございましたが、高いリスクのものを絞り込んで、そういったものについてはきちっと確認するという事です。小さいリスクで影響の少ないものも当然、無いほうが良いのですけれども、余りに多岐にわたりすぎると、職員もすべてについては集中してチェックできないという状況になります。リスクの評価をしながら、影響のあるリスクを防いでいく必要があるのかなということ、日常考えているところでございます。

○武山委員

内部統制制度という言葉だけ聞きますと、職員にとっては監視されているかのような、がんにがらめにされているような印象を受ける言葉ではあるのですが、そうではなく、職員一人一人も、伸び伸びと仕事ができるようにするための制度なのだということ。そういうふうに考えて、私どもも職員に伝えているところです。この中で特に宮城野区として、力を入れており大事だと思っていることが、資料の1-4「事故発生時の情報伝達ルート」です。資料中にも下線を引いてありますが、とにかく迅速に報告をして欲しい。それから、ぜひこども下線を引いて欲しいのですが、この報告先の中で不在等により連絡が取れないものがある場合には、そこで止めずに、次の関係者に連絡すること。ここがすごく大事だと思っています。私どもも、いろいろ現場に行ったりして、職員がそろわないこともあるのですが、やはり何かおかしいなと思ったり、これはと思ったことは、できるだけ速やかに上の方まで情報を共有するよということ、大分徹底されてきたのではないかなと思っています。やはり、まず情報共有があり、その対応をどうするか、組織として速やかに考えて対応していくということが、職員一人一人の安心にも繋がり、市民サービスの向上にも繋がるのではないかと、現場での動きを通して感じているところでございます。

○小山委員

仙台市の内部統制の仕組みを拝見いたしまして、リスクアプローチに沿った対応で作られているなど感心しているところです。ただ、仕組みづくりは完璧なのですが、この通りにできるかという、また別な問題になるかと思われ。通常の業務をやりながらのリスク評価、それからPDCAということで業務が増えると思われ。今までやっていた業務で、あまり重要視されないものは、やはり合理化していく必要もあると思われ。この内部統制の運用については、業務との兼ね合いから、効率的に進めていただきたいなと思います。

○藤本委員長

今ご意見をいただいた、実際の運用との兼ね合いなどについて、事務局の方から対応等の説明をお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

通常業務と並行してのリスク評価、あるいはそれ以降のマニュアルの見直しなども含めた業務の負担というところにつきましては、私ども事務局としても、それぞれの部署での負担などを非常に気にしているところでございます。例えば、取り組みの実績について庁内へ照会をするタイミングや回数などを工夫する、あるいは、マニュアルの見直しな

どもわかりやすい例示の仕方をすることによって、そういった負担を軽減させていきたいというふうに考えております。今後も、様々なご意見をいただきながら、不要な書類等は作らないようにするといったような工夫をしながら、長く続けられる、守られるシステムにしていきたいと考えております。

○事務局（総務局次長）

若干補足をさせていただきます。資料 1-3「リスクチェックシート」につきまして、このシートを作る段階で、諸々の事務事業を洗い出し、どういうリスクがあるのかをそれぞれの所属で行ってもらおうのですが、先ほど千葉委員からもお話がありましたように、人間の集中力は限界もありますので、その中で影響度が高いものは何か、起きてはならないリスクの優先順位をそれぞれの職場で選んでもらいながら、チェックしていくというような形にしております。

○藤本委員長

それでは栗原委員お願いします。

○栗原委員

資料 1-2 に、リスクチェックシートを庁内グループウェアに掲載して共有していただくことですか、不備の事例を全庁的に情報提供するとかというようなところを記載していただきまして、今まで何度か出ていた、事例の共有だとか、他部署の事例を皆さんで共有して、より良い方向に改善につなげていくというようなところが、文章としても表れているので、ここはとても良いところだと思いました。同じようなミスが多いというコメントも先ほどありましたように、やはりダブルチェックといった人の力による解決も必要ではあるのですが、一番は仕組みとして、事故が起きないように落とす込んでしまうというのが最適だと思っています。帳票であれば、色を変えてしまうとか書式を変えてしまうとか、そういったところの改善策も検討できるのではないかと思います。あと、小山委員と同意見なのですが、複数人チェックとなるとやはり、どうしても業務負担が増えますし、企業でも、内部統制を確実にすればしようとするほど、現場の不満ですとか、あとはコンプライアンス意識が一時的に落ちてしまうということもありますので、ここはぜひ配慮していただきたいと思います。

○藤本委員長

今のご指摘について事務局から。

○事務局

まず、不備の事例などを共有することで、次の事故の再発防止につなげるという改善の流れもございますし、さらにそれぞれの所属で、過去の不適切な事例なども洗い出されるような現象もございますので、そういう意味でも、こうした取り組みを今後も進めていきたいというふうに考えております。そして、もう一つご指摘のありました、ダブルチェックなどによる負担の部分でございます。こちらについて、実際に、事務事故が起こった所属などで、再発防止策としてさらにチェック段階を増やすというようなことを検討されてくるケースもございますが、やはりそれは、ご指摘のように、負担になって形骸化する

といった流れになりがちだと考えています。そういった場合には、私どもとしても、チェックの段階を増やすのではなく、そのやり方の見直しという方向で、それぞれの所属等に情報提供などをしながら、再発防止策の取り組みを支援していきたいと考えております。

○藤本委員長

それでは矢口委員お願いします。

○矢口委員

私から三つだけ言わせていただきたいなと思うことがあります。まず、これだけ事務が多くなってくると、内部統制すること自体を目的にしてしまう、手段の目的化ということが起きてしまうということが、どうしても懸念されるかなというふうに思います。ですから、本当の目的は何なのかということを忘れずに、武山委員が先ほどおっしゃったように、伸び伸びと仕事をするためだとか、そういう意識づけは、とても良いなと思いました。あと、これは整合していて良いなと思ったのが、内部統制上の役割が、コンプライアンス推進の統括責任者だとか、推進員の方々とオーバーラップしていますよね。事務処理ミスとかそういった面で、狭い意味でのコンプライアンスの推進のところに関わってくると思いますので、その施策と共通させていくと、負担が少し軽減されて良いのかなというふうに思いました。それから、自治体によっては、内部統制条例といった形でそちらを前面に出して、その中でコンプライアンスも位置付けていくとか、そういう取り組みをしているところもありますので、今後、内部統制とコンプライアンスを二つ同時に走らせていくのか、内部統制をメインにして、その中でコンプライアンスを位置付けていくのかとか。そういうことを、コンプライアンス推進計画二期目の今、今後に向けて考えていくべきなのかなというふうに思います。あと、いずれにせよ、法令違反だとか不祥事対策の義務だとかの免罪符として扱うというだけでやっていくと、どうしても、それが組織風土に定着しないという面があります。やはりそれだと意味がなく表面的で、いざという時はミスが発生してしまうということになりますので、そういった施策をより考えていただければなというふうに思いました。

○藤本委員長

ただいま、コンプライアンス推進と内部統制のあり方についてご意見をいただきましたが、それについて事務局からお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

今ご案内いただきました、コンプライアンスの条例あるいは内部統制との一体的な推進でございますけれども、本日の参考資料として配付いたしました「コンプライアンス推進計画」の中に、内部統制制度を導入そして運用していくということで、記載をしております、このコンプライアンス推進に向けた取り組みと一体として、内部統制を進めていきたいというふうに考えてございました。

○藤本委員長

田尾委員お願いします。

○田尾委員

2点申し上げます。1点目は、皆様からもお話が出ているようにやはり、体力的にどうなのかというところです。この内部統制制度の目的の一つには、民間会社でいうと、こういうリスクマネジメントをしっかりとすること。要するに、危ないものには体力をかけるし、そうでもないものについては、それなりの体力に抑える。このリスク管理を効率化する、全体の体力を減らすという大きな目的があります。皆さんからご意見が出ているように、相当しっかりと作り込まれた対応をされていますが、一方で、これを行うことによって、これまでやってきた仕事の中の一部は省く、あるいは、今お話されたような、コンプライアンスとの重複は省く。全体の枠組みとして、メリハリがある形で管理するので、全体の体力をこれだけで済ませることができるとするの、この計画の一つの目的だと思います。やらなくてよくなった業務、そういうものも明確にしながら、このように管理することによって、楽になった、そういうメリハリがついた管理ができるようになるというところを目指さなくてはいけないということなので、これまでやってきたことで、やらなくてよくなったことを明確にして、全体的な体力の削減を図りながら対応されるべきだと思います。

それからもう1点は、この内部統制というのはどうしても、先ほどこれが目的化するというお話がありましたがその通りで、形式的になりがちです。逆に言うと、この内部統制の管理を、チェックシートであるとか、あるいは議会への報告書の提出であるとか、そういうものをやったから、きちんとやっているでしょうというふうになりがちの可能性もあります。つまり、この枠組みをしっかりと運営しているから責任も果たしていますよ、ということではなくて、先ほど資料1の3ページで、どういう事務事故がどのくらいの件数が発生しているかという説明がありましたが、この90件という件数をどれだけ減らしていくかということが本来の目的なわけです。

これは質問としてお伺いしたいのですが、この評価の基準というのは、運営がしっかり行われているということプラス、事務事故の件数というところを評価の基準にされるのか、あるいは、議会へ説明するときには、件数がこれだけ減っているの、しっかり行われていますよ、というような説明をされるのか。それとも、チェックシートなどを使ってこういう評価をしたので、枠組みとしてしっかりやっていますというような形でお話を進めるのか。私としては、やはり評価というのは、この数字が減っていくことに連動して評価されるべきだと思うので、この制度の運営と実際の成果の数字と、その辺をどういうふうに結びつけて、今後運営されていくかということについてお聞きしたいと思います。

○事務局（行政経営課長）

評価部局を所管しております行政経営課長でございます。評価報告書に関しましては、現在、どういう形にするかという検討を進めているというところでございます。ご意見いただきました通り、全体的な体制が整っているかというのはもちろん評価の一つですし、その中で事故が起きて、その事故に対する内部の対応、そういったことも評価の一つと考えてございます。全体的には、国の示しているガイドラインというのがございまして、そ

れに則るといふことにはなるのですが、その中で言いますと、例えば、重大な事故が一件でも起きれば、基本的には、内部統制はその部分については有効ではないという評価にはなるのかというふうに考えているところでございます。

○田尾委員

これをやることによって、大きな事故の件数が減ってくる。小さな事故が発生するのは仕方ないと思うのですが、やはり減少傾向になるという、そこを追いかけていくのが大事だと思いますので、よろしくをお願いします。

○藤本委員長

では、事務局の総務局次長から、ご指摘の点を含めて。

○事務局（総務局次長）

やはり事務ミスは数としては減らなくて、なぜなのだろうとは日々考えております。毎年、新規採用など職員が入ってくること、それから人事異動に伴うもの、この二つを背景に引き継ぎがなされています。先ほどは引き継ぎにおいて、これまでのミスを発見したという報告をいたしましたけれども、その逆もありまして、きちんと引き継ぎがなされていない中で、ミスが発生しているということも非常に多くございます。この辺については、どのようにしていったら良いのかという方策は非常に悩みの種で、答えはまだ見つかっておりません。非常にそこが悩ましいところです。最終的に監査を通して議会で報告するという制度は制度なのですが、やはり私も、田尾委員がおっしゃったように、一つの指標としては、事務ミスの数が少なくなる、重大なミスも少なくなる、それが一つの目標ではないかと思えます。ただその時に、効率的にチェックをして、合わせてリスクも減らしていける、そういった取り組みを今後より進めていかなければならないなども考えております。世の中全体そうですけれども、デジタルトランスフォーメーションの中で、RPAも含めていろいろと仕組みを導入しようとしております。その導入において、そういったミスの部分も減らして、なるべく効率的に事務執行できるように、努めていければなど考えているところです。

それから、やはり最終的にはそれぞれの所属長がマネジメントとしてそれを運用していくときに、どういうふう実際に業務をしている職員と関わっていくかというのが課題でして、答えが出ないまま日々悩んでおります。職員がどんどん入れ替わっていく中で、その辺をどのようにもっていったらよいのかと。研修というのもなかなか難しいところがございまして。日々の悩みをお話してしまっていて恐縮なのですが、そのような状況にございます。

○藤本委員長

副委員長から追加なり補足なりございましたらお願いします。

○吉野副委員長

今お話がありましたが、同じような間違いが起きるのを、同じような次元で、例えばダブルチェックといった手法で処理してしまうと、多分また次にも起きる可能性があるので、少し視点を変えることでミスの件数全体が減るのかもしれない。単に人の注意力だ

けで済まそうとしない考え方も入れ込んでいないと、駄目かもしれないですね。我々が育った時代の事務処理の進め方と、今の若い人の事務処理の進め方は全然違いますから。私たちが叩き込まれたような事務処理を、今の人に要求しても難しいというのもやはりあります。そこは先ほど総務局次長が言いましたように、RPAだとか、人の訓練に頼らないで始末していくようなこともやはり考えなければいけないということで、大きく言えば、役所の全体の事務の流れをデジタル化していこうとしている中、そういったリスク管理をどういうふうなそこに入れて込んでいくかも、考えなければいけないかもしれません。

○藤本委員長

それから、田尾委員もおっしゃったように、全体としての体力を、軽くしていくという視点がやはり大事だと思います。どうしても役所がこういう類のことをやり始めると、どんどん身が重くなりがちですから。

(2) 令和2年度コンプライアンスに係る職員意識調査の実施状況について（報告）

○藤本委員長

それでは議事の2番目。令和2年度コンプライアンスに係る職員意識調査の実施状況について、事務局から報告をお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

（資料2、資料2別紙に基づき説明）

○藤本委員長

何かお気づきの点も含めて委員の皆様方からありましたら。小山委員をお願いします。

○小山委員

この調査によって上司と部下の関係性がわかるので、有意義なのではないかなと思います。ただ例えば、問の22番で「部下から報告・連絡・相談を受けた時に、適切に時間を設けて向き合うことができていると思いますか」という問いに対しては忙しい人だと、できないと答えてしまうのではないかなと思ったりもしました。あと、問の25番「部下が業務に関して疑問を感じたときに、自分に対して質問したり意見を言ったりできる関係性にあると思いますか」という設問は、自分について考えると、できているのかなと反省してしまいました。

○栗原委員

たしか、今までの設問は部下から見た上司との関係性をみるもので、今回追加していたのが、上司の目線からのアンケート結果を出し、そこにギャップがあるのかどうかを明らかにしようというところにあると思いますので、その結果は期待したいと思います。

○佐藤（伸）委員

この調査の結果を傾向的に把握して、それを何らかの施策につなげるのだろうということはさて置き、自ら回答する立場の私どもにとっては、本人の日頃の仕事ぶりの振り返りだったり、気づきの機会だったりにはなるのだろうと思います。ただ、その時に、自分

がこの問いに対して、それができているかできてないかを、何を基準に判断するのだろうかという部分が実は難しいところでした。私ども管理職はロールモデルと申しますか、そうあらねばならないのだなというような、自戒の意味も込めまして、感想めいた話ですが一言言わせていただきました。

○佐藤（ゆ）委員

私も実際に回答する時、管理職に聞かれている項目で、問の29番「どのような能力や姿勢を期待されていると思いますか」について、三つまで選択のところを三つに絞るのが大変難しく、もっといっぱい期待されていることはあるのではないかなと思って、非常にここを選ぶのに苦労したところでございます。人によって理想の上司像というか、そういうものも違うのかなあというふうには思いますけれども、他の管理職の皆さんがどんなふうにしてらっしゃるのか、個人的な興味として、ここは楽しみにしているところです。

○矢口委員

まず、このような形で、この調査項目を改善していく。それによつて的確に把握しているかというそういう姿勢はとても良いかなというふうに思いました。ただ、これから考えていただきたいのは、あまり質問の数をふやしすぎると、答える側の立場となると、どんどん面倒くさくなって適当になってくるといふ人間の性質がありますので、そこを意識しつつ、これからも、改善していただければなと思いました。

次回の委員会のこととも関係するかもしれないのですが、意識調査の項目のうち個人の意識については、過去5年間の傾向を見ていくと、1.7パーセントマイナスになっている。そして組織風土のところはプラスマイナス0パーセント。あと、コンプライアンスの推進の達成度のところがプラス1パーセントという状況になっています。実際に施策の配分状況を見ますと、ざっと4分の3くらいが、この2番目のコンプライアンスの推進達成度に関するもので、極端にそこに配分されている傾向があります。本来のコンプライアンス推進計画の達成目標だとすると、コンプライアンス意識を醸成するのと、職場づくり組織風土、それが一番の達成目標であるはずなのですけれども、手段の方にどうしても傾倒しがちになっていますので、そこを意識調査の結果を踏まえて、次のアクションプランのところに、結びつけていただければなというふうに思いました。

あと、アンケート調査だけでは見えてこないものがありますので、やはり本当にこの施策が効いているのかどうかいうのを判断するには、無作為でも構いませんので、何人かピックアップしていただいてヒアリング調査を行っていくということが必要なんじゃないかなというふうに思いました。

○藤本委員長

ただいまのご意見について、事務局からお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

まず、アンケートの項目の増減に関しましては、確におっしゃる通り、非常にバランスが難しいなというふうに思っております。事務局側としては、つい聞きたくて増やしてしまうのですが、増やせば増やすほど回答しにくくなるという、そういったようなことを

念頭に置きながら、また次回以降のこの調査に反映させていただきたいと思います。また、コンプライアンスの推進達成度に策の中心が振り向けられているという件は、私どもとしても非常に重要なご指摘というふうに考えてございます。やはりコンプライアンスの推進計画も、職員の意識の醸成ということを第1の目標に掲げておきまして、それに向けて取り組んでいくということを考えますと、仕事に対する個人の意識をどのように高めていくかといったようなところに、我々の方からはたらきかけと、所属それぞれではたらきかけが、非常に重要になってくると思います。どのようにそこに効く取り組みを、我々の方から出していけるのかを考えていきたいと思っています。ヒアリングについてご提案をいただきました件についても、やり方や対象なども含めて考えてみたいと思います。

○千葉委員

私も回答した1人として、感想も含めてですが、やはり評価基準や判断基準は人によって違うので、こういう類のアンケート難しいですね。問の1「仕事にやりがいを感じていますか」についても、やりがいを感じる部分も感じない部分もそれは、仕事ですからあると思います。非常に答えるのは難しいなと思いました。一つ言えるのは、こういった観点で見つめ直すといった部分では、すごく役に立ったかなと思います。先ほど矢口委員からあったように、ヒアリングというのは、とても良い試みだと思います。そういった部分も含めて、強化していただけると良いかなと思います。

○武山委員

内部委員がお話していた通り、回答する側としては、何を基準に回答するのかというところが、難しいなというところと、理想的な管理職といったものはどういうものなのだろうというのも改めて、悩ましいところがあるなというふうに感じたところでございます。資料2にある、どのような変化があったのかを把握し今後の取り組みにつなげていくという、この調査の目的についてなのですが、やはり、このアンケートを答えた一人一人の職員に対しても、このアンケート結果がどんなふうに活かされていっているのかということ、きちんとフィードバックしないといけないなと改めて感じたところでした。正直なところ、アンケート結果については冊子でまとまったものを供覧したりはしておりますけれども、これを踏まえて、何かアクションがあるかということ、現実的にはちょっと難しいのかなというふうに思いますので、職員一人一人の意識づけに関わるような、次のアクションというものも、検討していかないといけないかなあと思ったところです。具体案があるわけではないのですが、せっかくの職員の意見ですので、そういった意味では、先ほどお話のあった個別のヒアリングなども加えると、何か次に繋がっていくのではないかなというふうに感じております。

○田尾委員

設問はいろいろ工夫されて、改善されてきていますし、先ほどお話があったような、双方向から意見を聞くような設問というのは、非常に結果がわかりやすいので、大変良いと思います。毎年行っているので変化率としては微妙な変化かもしれませんが、結果を深掘りしたり分析したりしていただければ、大変興味深いと思っています。全体としては、

すごくシンプルでわかりやすい形でやっているの、これも一つの方法として大変良いと思います。一方ですね、例えば360度評価など、部下からもその人自身を評価して、それを本人にフィードバックし、修正をイメージさせるとともに、それを昇給昇格にも使うといった形のものも、民間では採用されるようになってきています。多分、この調査も内製化してコストをかけないで行われているのだと思いますけれども、360度評価ぐらいまでは、外部に頼まないでも簡単にできると思うので、そういうものも含めて、いずれはもう少しバリエーションを考えられたら良いのではないかと思います。例えば、銀行ではどちらかという、実績を上げた、例えば支店長とかであっても、360度評価で部下からの評価が低いような人は、実績よりも、360度評価を優先して昇給昇格を決めるような時代になってきているというふうに私は認識しています。

それからもう一つ、毎年この職員通報制度の認知度を聞いているというのは、まだほとんど通報が上がってこないとか、通報制度が認識不足である、あるいは活用されてないとか、そういうことが元になっているのでしょうか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

この職員通報制度につきましては、8割から9割の職員が、制度自体を認識しているというふうに回答はしてくれるのですが、なお、こうした制度を広く職員に知らしめる手段として、アンケートの方にも項目を残しているものでございます。なお、年間を通じまして、大体20件から30件ぐらい、コンスタントに通報または相談が私どものところにお話は上がってきて、適宜対応しているところでございます。

○田尾委員

わかりました。制度自体は機能しているけれども、なお周知のためにということですね。

○吉野副委員長

アンケートとしてなるべくシンプルにしていこう、なるべく多くの職員に回答してもらいたいという思いがある反面、形式的になると深掘りが難しくなるものですから。先ほど矢口委員からお話が出たように、ヒアリングなり、別な手法を活用するのも、検討して参りたいと考えております。

ちょっとお話がそれて恐縮なのですが、委員長が冒頭で申し上げましたように、新型コロナウイルス感染症が、仙台においても2月ぐらいに発症し始めて今こういった状況にあり、新規採用の辞令交付の時からみんなマスクをした状態で、実は新規採用職員のマスクを取った顔も見ることがないという状態がずっと続いております。すぐ近くにいる職場でも、歓送迎会もないですし、本当に目だけしか見えない状態でいろいろとやりとりしているところです。今までは風通しの良い職場なり、いろいろな情報の共有化なりをする中で、オフサイトミーティングとか交流会とか、そういう中で積み上げてきたものがあつたのですが、今年度になってから、そういった手法が取れなくなりました。来年になって急にこういった状況がなくなるとも思いませんが、一方でデジタル化といった方向も進んでいく。コンプライアンスとの関係で非常に悩ましいなと思っているところです。このアンケートの結果にそれがいきなり現れるとは思っていませんが、

アクションプランを来年度作っていくにおいて、そういった意味でも、ヒアリングなどといった手法もとって、職員の考えを知っていくというのは非常に大事なので、手法についても考えて参りたいと思います

○藤本委員長

私からも一つ。集計をするときに、正職員分は分けて集計をお願いします。私も職員研修などで調査の結果を資料として使うことがあります。例えば問1のやりがいについて、8割以上の方がやりがいを感じると回答しているけれど、そうではないという人が7パーセントくらいいるわけです。分母を考えると、何百人という単位でやりがいを感じていないという人がいるわけで。先ほど言われたようなヒアリングなどで、なぜそうなのか、というところを深掘りしていただくというのは大事なかなと思っていますので、全部ではなくても、ポイントになるところは、そうしていただけたらと思います。

3 閉 会

○藤本委員長

以上で本日の委員会は終了となりますが、事務局からは何かありますか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

次回の委員会は、来年3月中旬から下旬の開催を予定しております。その会議におきましては、職員意識調査の分析結果についてご報告いたしますとともに、それを踏まえて次年度に向けたコンプライアンスアクションプランの素案についても、お示しし、ご意見をいただきたいと考えておりますので、よろしくご報告いたします。