

令和元年度定期監察結果報告書概要 ～コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりに向けて～

I 定期監察の趣旨

定期監察は、職員の不祥事の発生を未然に防止するため、職場環境の点検等を通して、より良い職場づくりに繋げることを目的に、毎年度テーマを決めて、定期的を実施する監察である。（※特定個人の非違行為等の有無について、個別に監察するものではない。）

II 定期監察テーマ

コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりに向けて

III 監察の視点

1. コンプライアンス基本方針の徹底

【視点：職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか】

2. 働きやすい職場環境づくり

【視点：働きやすい職場環境づくりが推進されているか】

IV 監察手順

アンケート調査（調査対象者数：19人）及び現地調査

V 監察結果

1. コンプライアンス基本方針の徹底

〔コンプライアンスに関する知識の定着はどうか。〕

- ・ 今年度は、「コンプライアンス基本方針（コンプライアンスハンドブック）」、「倫理条例、規則」、「利害関係者との間における禁止行為」及び「倫理条例、規則に基づく報告、届け出のルール」の知識に関して、局長等職員、科長等職員及び一般職員で「知っている」との回答が100%であった。

〔コンプライアンスに対する意識の定着はどうか。〕

- ・ 今年度は、高い意識レベルであるとの結果が出ている。

〔コンプライアンスの向上に向けて、どのように取り組んでいるか。〕

- ・ 多くの職員が、コンプライアンスの向上に向けて、複数の取組を行っている。
- ・ 「サービスの根本原則に関する研修」や「法令の遵守に関する研修」について、「必要な取組」との回答率が高いが、それに比べて参加した（行った）という回答率が低いという結果が出た。

提言

- ・ 各所属においては、基本的な知識であっても「当然知っているもの」「当然守っているだろう」と思わず、引き続き機会を設けて繰り返し研修を行い、コンプライアンス意識の醸成に努めて頂きたい。

2. 働きやすい職場環境づくり

〔働き方改革の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。〕

- ・ 全庁的な業務の見直しにより、超過勤務時間が削減されている。
- ・ 「超過勤務が特定の職員に偏っている」との回答が、一般職員で10%以上増加している。
- ・ 「全庁的な働き方改革の取組により、以前より働きやすく改善されたと思うか」という問いに対して、局長等職員では「改善された」との回答が最も多いが、一般職員では「変わらない」との回答が最も多い。

提言

- ・ 各職員には、職務の効率的執行を常に意識しながら、働き方の見直しに努めることが求められる
- ・ 全ての所属において、所属長等によるマネジメントのもと、業務の進捗管理や人員配置も含めた業務の平準化等を図ることが必要である。

〔ハラスメントについて、指摘し合える職場環境であるか。〕

- ・ セクハラについて、「ハラスメントがあれば指摘し合える」との回答が、一般職員で9割以上あったこと等から、過去に比べて職場環境が改善されていると考えられる。
- ・ パワハラでは、「ハラスメントがあっても指摘し合えない」との回答が、一般職員で一定率あった。

提言

- ・ 職員は、相手が嫌な思いを受忍しているのではないかという可能性を考え、相手の立場を思いやりながら接することが必要である。
- ・ 人間的接触の中で、相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが重用であるため、特に所属長には、風通しが良い職場環境づくりに留意して欲しい。

3. まとめ

- 今年度の定期監察では、プラスに評価される結果が出ている点もあるが、改善すべき課題も散見される。
- 我々、徳島県職員は、県民全体の奉仕者であり、信託を受けて公務に携わっていることから、我々には常により高いコンプライアンス意識が求められるのだということを忘れてはならない。
- 全ての職員がコンプライアンス基本理念を確認し、更なる自己研鑽に努めるとともに、互いを気づかい、問題があると感じた時には気軽に指摘し、話し合えるような職場環境の形成に努めて欲しい。
- コンプライアンス意識の向上には、職員の主体的かつ積極的な取組に加え、時機を捉えた取組の徹底や、職員が一人で問題を抱え込むことのない、十分にコミュニケーションが取れた職場環境の醸成が必要不可欠であることを所属長は強く認識し、強いリーダーシップを発揮し、その実現に邁進されたい。